



UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO
INSTITUTO DE EDUCAÇÃO E INSTITUTO MULTIDISCIPLINAR
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO, CONTEXTOS
CONTEMPORÂNEOS E DEMANDAS POPULARES

DISSERTAÇÃO

**Afro-Brasileiros e Racismo Institucional: o papel
dos concursos na democratização de acesso aos
cargos públicos.**

Ângela Ferreira Pace

2012



**UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO
INSTITUTO DE EDUCAÇÃO E INSTITUTO MULTIDISCIPLINAR
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO,
CONTEXTOS CONTEMPORÂNEOS E DEMANDAS POPULARES**

**AFRO-BRASILEIROS E RACISMO INSTITUCIONAL: O PAPEL DOS
CONCURSOS NA DEMOCRATIZAÇÃO DE ACESSO AOS CARGOS PÚBLICOS.**

ÂNGELA FERREIRA PACE

Sob a orientação do Professor
Ahyas Siss

Dissertação submetida como
requisito parcial para obtenção do
grau de **Mestre em Educação**, no
Programa de Pós-Graduação em
Educação, Contextos
Contemporâneos e Demandas
Populares.

Seropédica/Nova Iguaçu
2012

352.650981

P115a Pace, Ângela Ferreira, 1965-

T Afro-brasileiros e racismo institucional: o papel dos concursos na democratização de acesso aos cargos públicos / Ângela Ferreira Pace - 2012.

151 f.: il.

Orientador: Ahyas Siss.

Dissertação (mestrado) - Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Curso de Pós-Graduação em Educação, Contextos Contemporâneos e Demandas Populares.

Bibliografia: f. 124-131.

1. Servidores públicos - Seleção e admissão - Brasil - Teses. 2. Serviço público - Brasil - Concursos - Teses. 3. Negros - Educação - Brasil - Teses. 4. Serviço público - Brasil - Participação dos negros, [Indianos, etc.] - Teses. I. Siss, Ahyas, 1953-. II. Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro. Curso de Pós-Graduação em Educação, Contextos Contemporâneos e Demandas Populares . III. Título.

**UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO
INSTITUTO DE EDUCAÇÃO E INSTITUTO MULTIDISCIPLINAR
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO, CONTEXTOS
CONTEMPORÂNEOS E DEMANDAS POPULARES**

ÂNGELA FERREIRA PACE

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação, Contextos Contemporâneos e Demandas Populares, da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, como requisito parcial para obtenção do grau de **Mestre em Educação**.

Linha de Pesquisa: Desigualdades Sociais e Pesquisas Educacionais

DISSERTAÇÃO APROVADA EM 23/03/2012

Ahyas Siss. – Professor Pós-Doutor - UFRRJ
(Orientador - Presidente)

Ana Maria Dantas Soares – Professora Doutora. – UFRRJ
(Membro interno)

Mariluce Bittar. Professora Pós-Doutora – UCDB
(Membro externo)

Aloísio Jorge de Jesus Monteiro – Professor Doutor – UFRRJ
(Suplente interno)

Maria Alice Rezende Gonçalves – Professora Doutora - UERJ
(Suplente externa)

À Lara,

Filha amada, espírito de luz, enviada por Deus, para ressignificar minha vida!

AGRADECIMENTOS

A Deus, maestro de minha vida.

A meu pai Cleo, a minha mãe Mary, a meus irmãos Gustavo e André, por terem aceitado junto comigo esta jornada reencarnatória formando nossa família primária e nossos elos de amor.

A Wilson, meu companheiro de tantas existências, pela força e carinho.

Ao Meu Orientador, Ahyas,

por ter aberto meus horizontes investigatórios para um campo temático tão apaixonante e por me dar a chance de nascer e crescer como pesquisadora, com seu carinho, compreensão e por me transmitir tanta segurança.

À Banca Examinadora, composta pelos professores Ahyas Siss, Ana Maria Dantas Soares, Marluce Bittar, Aloísio Jorge de Jesus Monteiro e Maria Alice Rezende Gonçalves que, com muito zelo e gentileza, contribuíram de forma fundamental na primeira leitura desta dissertação.

Aos Colegas do Mestrado da Turma de 2010,
pelos risos e debates acalorados.

Aos professores do programa e à primeira secretária Vera pelo estímulo e amizade.

Aos meus amigos do DP/UFRRJ que me deram total apoio e muita compreensão,

Walter e Raquel, e, em especial a Marluce, amiga *full time*, companheira de tantos desabafos .

Às minhas queridas amigas de Mestrado Lygia e Joliene e, também, à Marluce, pelos momentos inesquecíveis que passamos juntas, nas aulas, no grupo de pesquisa, nas apresentações em Congressos, que fizeram com que as dificuldades fossem suavizadas e até divertidas, com tanta amizade e afeto.

Gravitar para a unidade divina, tal é o objetivo da humanidade. Para atingi-lo, são necessárias três coisas: a Justiça, o Amor e a Ciência; três coisas lhe são opostas e contrárias: a ignorância, o ódio e a injustiça.

(Apóstolo Paulo, Livro dos Espíritos, Livro IV, Capítulo II)

RESUMO

PACE, Ângela Ferreira. **Afro-brasileiros e Racismo Institucional: o papel do concurso na democratização de acesso aos cargos públicos.** Dissertação (Mestrado em Educação, Contextos Contemporâneos e Demandas Populares) – Instituto de Educação e Instituto Multidisciplinar, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Seropédica/Nova Iguaçu, RJ, 2012.

O cenário contemporâneo globalizado trouxe às pessoas um alcance maior a informações e, conseqüentemente a oportunidades no mercado de trabalho. Neste contexto, houve o aparecimento e a consolidação do concurso público, como principal mecanismo de ingresso aos cargos públicos. Acredita-se que mediante o concurso público, abre-se espaço para que todos aqueles que preencham os requisitos para determinado cargo público, tenham condições igualitárias de competição. Esta pesquisa surgiu a partir do interesse da pesquisadora em compreender o real papel que o concurso público pode desempenhar nos processos de seleção para o ingresso nos cargos públicos, no Brasil, em especial, no que diz respeito à democratização de acesso de Afro-brasileiros às carreiras do serviço público. Foram analisados aqui vários aspectos de relevância, desde o surgimento do concurso no ordenamento jurídico brasileiro até os dias atuais. São abordados fatos históricos que influenciaram a implementação de concurso como mecanismo de acesso à carreira de servidores públicos, no Brasil, assim como a legislação que regula esse instrumento, desde o período Imperial. Ênfase é concedida à sua importância como veículo de democratização examinando-se, para tanto, diplomas legais e documentos existentes sobre o tema. A pesquisa possui forte viés qualitativo, com recurso a dados estatísticos. A amostra da pesquisa abrange um levantamento extraído do sistema SIAPE, no que se refere à autodeclaração relativa à cor e etnia dos servidores docentes e técnico-administrativos da UFRRJ, principalmente os nomeados nos últimos 6 anos. Foi adotado, também, como procedimento metodológico, a aplicação de entrevistas semi-estruturadas a professores de universidades públicas, pesquisadores das relações étnico-raciais brasileiras, oriundos de IES localizadas em diferentes regiões geográficas brasileiras, seguindo a modalidade de análise crítica do discurso, fundamentada em Iñiguez (2004). Foi enfocada, ainda, a influência do racismo institucional na sociedade brasileira, desde suas raízes e, em destaque, na condução dos concursos públicos, especialmente aqueles que possuem fase presencial. Ressalta-se que a análise do material coletado no campo foi feita à luz do referencial teórico basilar da pesquisa, bem como outros acadêmicos como suporte. Demonstrou-se como a educação é um fator preponderante para perpetuar as desigualdades raciais e, portanto, como interferem negativamente na eficácia do sistema meritocrático. Procurou-se, também, evidenciar como o sistema de ações compensatórias pode contribuir para compensar o passado servil a que foram submetidos os negros e como as desigualdades étnico-raciais foram construídas e legitimadas pelo Estado, que insiste em impor-lhes o mito da democracia racial, que traz na bagagem um cenário de discriminações, preconceitos e desigualdades.

Palavras-chave: Concurso público. Meritocracia. Racismo Institucional. Negros. Desigualdades étnico-raciais. Educação.

ABSTRACT

PACE, Ângela Ferreira. Afro-Brazilians and Institutional Racism: the role of the exams in democratization of access to public jobs. Dissertation. (Master Degree in Education, Contemporary Contexts and Popular Demands – Education Institute and Multidisciplinary Institute, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Seropédica/Nova Iguaçu, RJ, 2012.

The contemporary globalized scenery has brought people a greater range to information and hence to opportunities in the labor market. In this context, there was the emergence and the consolidation of public exam, as the main mechanism for admission to public jobs. It is believed that through public exams, there is room for all those who fill the requirements for a particular public job and have equal conditions of competition. This investigation has emerged from the interest of the researcher to understand the real role that public exams can play in the selection process for joining the public jobs, in Brazil, particularly, with regard to the access democratization of Afro-Brazilians to public service careers. It has been aimed to analyze many relevance aspects, since the appearance of the exam in the legal system till nowadays. Historical aspects that influenced the implementation of the competition are discussed as a mechanism of access to service employee career in Brazil, as well as the laws that rules this instrument, since the Imperial period. Emphasis is given to its importance as a vehicle for democratization by examining, therefore, existing legal regulations and documents on the subject. The research has a strong qualitative bias, using statistical data resources. The survey sample covers data extracted from SIAPE system in relation to self-declarations related to color and ethnicity of teachers and technical-administrative servers from UFRRJ, especially those hired in the past 6 years. It has also been adopted as methodological procedure, the application of semi-structured interviews with teachers of public universities, who are researchers of ethnic-racial relations in Brazil, coming from IES located in different geographical regions, following the method of critical discourse analysis, based on Iñiguez, It has still been focused the influence of institutional racism in Brazilian society, from its roots and, highlighted, in the conduction of public exams, especially those who have stage presence. It should be noted that the analysis of material collected in the field has been made according to the basic theoretical research, as well as other academic support. It has been demonstrated how education, in the way it is presented is a major factor in perpetuating racial inequality and, therefore, hoe it interferes in a negative manner on the effectiveness of the meritocratic system. It has also tried to evidence how the system of compensatory actions can help to make up for the servile past to what the black people were submitted and how ethnic-racial inequalities were constructed and legitimated by the state, that insists on imposing them the myth of racial democracy that brings a scene of discriminations, prejudices and inequalities.

Keywords: Public exam.. Meritocracy. Institutional Racism. Negroes. Ethnic-Racial inequality. Education.

LISTA DE ABREVIATURAS

ABI – Associação Brasileira de Imprensa

ABPN – Associação Brasileira de Pesquisadores Negros

APO – Administração por Objetivos

CD – Cargos de Direção

CDH – Comissão de Direitos Humanos

CONAE – Conferência Nacional de Educação

CPA – Comissão Própria de Avaliação

CPC – Conceito Preliminar de Curso

CTUR – Colégio Técnico da Universidade Rural

DAS – Direção, Chefia e Assessoramento Superior

DASP – Departamento Administrativo do Serviço Público

EBTT – Ensino Básico, Técnico e Tecnológico

EDUCAFRO – Educação para Afrodescendentes e Carentes

ENADE – Exame Nacional de Desempenho de Estudantes

ESAMV - Escola Superior de Agricultura e Medicina Veterinária

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IDD – Índice de Diferença de Desempenho

IDEB – Índice de Desenvolvimento da Educação Básica

IES – Instituição de Educação Superior

IFETs – Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia

INAMPS – Instituto Nacional de Assistência Médica e Previdência Social

INEP – Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira

INSS – Instituto Nacional de Seguridade Social

LAESER – Laboratório de Análises Econômicas, Históricas, Sociais e Estatísticas das Relações Raciais

LDB – Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional

LEAFRO - Laboratório de Estudos Afro-Brasileiros

MEC – Ministério da Educação

MS – Magistério Superior

NEAB - Núcleos de Estudos Afro-brasileiros

OAB – Ordem dos Advogados do Brasil

PDE – Plano de Desenvolvimento da Educação

PDT – Partido Democrático Trabalhista

PEA – População Economicamente Ativa

PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios

PROUNI – Programa Universidade para Todos

PT – Partido dos Trabalhadores

PTE – Pensamento Tecnocrático da Educação

REUNI – Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais

SEPPIR – Secretaria de Promoção da Igualdade Racial

SIAPE – Sistema de Administração de Pessoal

SINAES – Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior

SIS – Síntese de Indicadores Sociais

UAB – Universidade Aberta do Brasil

UDESC – Universidade do Estado de Santa Catarina

UEMS – Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul

UERJ – Universidade do Estado do Rio de Janeiro

UFES – Universidade Federal do Espírito Santo

UFMG – Universidade Federal de Minas Gerais

UFSCAR – Universidade Federal de São Carlos

UFRRJ – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro

UNEB – Universidade Estadual da Bahia

LISTA DE TABELAS

TABELA 1 – Distribuição por cores dos servidores de nível E da UFRRJ.....	150
TABELA 2 – Distribuição por cores dos servidores de nível D da UFRRJ.....	150
TABELA 3 – Distribuição por cores dos servidores de nível C da UFRRJ.....	151
TABELA 4 – Distribuição por cores dos servidores docentes da UFRRJ.....	151
TABELA 5 – Distribuição por cores de estagiários da UFRRJ.....	151
TABELA 6 – Composição Racial dos cursos de graduação no Brasil.....	151
TABELA 7. Rendimento habitual médio do trabalho principal da PEA ocupada segundo posição na ocupação dos grupos de cor ou raça e sexo, Brasil, jan / 10 (em R\$ - jan 2010, INPC).....	152

LISTA DE ANEXOS

ANEXO A – Entrevistas.....	132
ANEXO B – Tabelas.....	150

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	15
1.1. Abordagem Metodológica Proposta.....	25
1.2. Apresentação dos Capítulos.....	28
CAPÍTULO 2 – DIÁLOGOS E SUPORTES: REVISITANDO CONCEITOS	31
2.1. Estado Moderno e Dominação Burocrática.....	42
2.2. Teoria Burocrática <i>versus</i> Outros Modelos.....	47
CAPÍTULO 3 - RACISMO INSTITUCIONAL E CIDADANIA DOS AFRO-BRASILEIROS	52
CAPÍTULO 4 - CONCURSO PÚBLICO, EDUCAÇÃO E ACESSO DE AFRO-BRASILEIROS AOS CARGOS PÚBLICOS	65
4.1. Concurso Público e Meritocracia: apontamentos.....	65
4.2. Educação <i>versus</i> Oportunidades <i>versus</i> Desigualdades.....	72
4.3. Desenho do modelo de educação superior.....	79
CAPÍTULO 5 - RACISMO INSTITUCIONAL E CONCURSOS PÚBLICOS: O QUE INDICAM OS DADOS	85
5.1. Cor e Etnia: o caso dos servidores da UFRRJ.....	85
5.2 Falam os sujeitos da pesquisa.....	92
CONSIDERAÇÕES FINAIS	118
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	124
ANEXOS	132
ANEXO A – ENTREVISTAS	132
ANEXO B – TABELAS	150

1 Introdução

O respeito efetivo à exigência de prévia aprovação em concurso público qualifica-se, constitucionalmente, como paradigma de legitimação ético-jurídica da investidura de qualquer cidadão em cargos, funções ou empregos públicos, ressalvadas as hipóteses de nomeação para cargos em comissão (CF, art. 37, II). A razão subjacente ao postulado do concurso público traduz-se na necessidade essencial de o Estado conferir efetividade ao princípio constitucional de que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, vedando-se, desse modo, a prática inaceitável de o Poder Público conceder privilégios a alguns ou de dispensar tratamento discriminatório e arbitrário a outros. (Min. Celso Antonio Bandeira de Mello)¹

Contemporaneamente ainda se verifica a persistente tendência à exclusão dos negros do mercado de trabalho formal brasileiro, quando se deparam com exigências no perfil do candidato à vaga, que se referem à “boa aparência”, tradução para branco. Para comprovar esta afirmação, basta verificar os postos de trabalho em que se veem mais negros e negras, quer sejam nas lanchonetes, casas de famílias e em outras posições subalternizadas na estrutura de empregos e de serviços. Por outro lado, ao passo que em locais de alta exposição tais como lojas de shoppings, programas de televisão, cargos de “colarinho branco”, bem como postos de chefia nos primeiros escalões das empresas privadas e dos governos, tanto federal, estadual quanto municipais, o percentual de negros e negras é exíguo como muito bem nos apontam os resultados de pesquisas desenvolvidas sobre este tema por Hasenbalg (1979), Andrews (1998) e Siss (2001).

Considerando que o Brasil tem pouco mais de quinhentos anos e que destes, trezentos foram de regime escravista, os negros, ainda hoje, têm muita dificuldade de se promoverem, fazerem valer os seus direitos e conquistarem melhores posições na sociedade.

A maior parte das pesquisas recentes sobre a desigualdade étnico-racial no Brasil, empreendidas por americanos e latino-americanos formados nos Estados Unidos, esforçam-se em provar que, contrariamente à imagem que os brasileiros têm de sua nação, o país das ‘três tristes raças’ (indígenas, negros descendentes de escravos, brancos oriundos da colonização e das vagas de imigração européia) não é menos ‘racista’ do que os outros; além disso, sobre esse capítulo, os brasileiros ‘brancos’ nada têm a invejar em relação aos primos norte-americanos. Ainda pior, o *racismo mascarado* à brasileira seria, por definição, mais perverso já que dissimulado e negado. É o que pretende, em *Orpheus and Power*, o cientista político afro-americano Michael Hanchard: ao aplicar as categorias raciais norte-americanas à situação brasileira, o autor erige a história particular do Movimento em favor dos Direitos Civis como padrão Universal da luta dos grupos de cor oprimidos. (BOURDIEU; WACQUANT, 1998, p. 22; grifos no original)

Esta pesquisa tem como objetivo geral analisar se os concursos públicos se constituem, ou não, como possíveis mecanismos de democratização de acesso de Afro-brasileiros aos postos de carreira do serviço público e o maior ou menor impacto do

¹ Supremo Tribunal Federal, ADI 2.364-MC, Rel. Min. Celso de Mello, julgamento em 1º-8-01, DJ de 14-12-01)

racismo institucional sobre esses mecanismos. Nesse processo de investigação, análise e caracterização, nossa atenção estará voltada, principalmente para o caso da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ) em seus diferentes segmentos, carreiras e ocupações.

Para se atingir o objetivo geral desta pesquisa, estabelecemos os seguintes objetivos específicos:

- a) Historicizar o surgimento dos concursos públicos no Brasil.
- b) Verificar como ocorreu a evolução da admissão às funções públicas, desde a formação da administração pública brasileira, com a instalação do governo Imperial, até os dias atuais.
- c) Caracterizar o papel desempenhado por esse instituto na redução das desigualdades étnico-raciais brasileiras, ao proporcionar o acesso de negros aos diferentes cargos e posições nas instituições públicas, principalmente na UFRRJ.
- d) Analisar e distinguir as possíveis contribuições que esse tipo de processo seletivo pode oferecer ao processo de redução dos elevados índices de racismo institucional. Isto significa caracterizar ou não o concurso público como mecanismo de mobilidade vertical ascendente de Afro-brasileiros às IES públicas.

Entendemos que esta pesquisa é relevante socialmente, pois poderá contribuir para compreender melhor como ocorre a dinâmica do racismo institucional embutido nas relações étnicas da sociedade, que é eminentemente burocrática, o que impede que negros, ainda na contemporaneidade, tenham que vencer tantos entraves ao exercício pleno da sua cidadania. Nesse viés, busca-se demonstrar como o concurso público com sua característica meritocrática pode atuar como um instrumento na diminuição das desigualdades raciais que ainda persistem em obstaculizar o acesso de negros a postos de destaque no mercado de trabalho, em especial, aqueles ligados à administração pública brasileira.

Espera-se que, ao seu final, esta pesquisa ofereça significativas contribuições acadêmicas e sociais ao campo de estudos compreendido pela educação superior e relações étnico-raciais brasileiras, possibilitando a criação de políticas institucionais voltadas para diminuir os elevados índices dessas desigualdades. Colocado de outra forma, isso significa afirmar que essa pesquisa encontra suas relevâncias social e acadêmica no fato de possibilitar à universidade a elaboração e a implementação de mecanismos de democratização de acesso de negros a seu quadro administrativo por meio do concurso público, que não seja racial, ou etnicamente excludente.

O interesse pelo tema nasceu de uma percepção advinda de minha vivência como servidora técnica-administrativa concursada da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, admitida em 29 de dezembro de 1989, com exercício a partir de 02 de janeiro de 1990.

Vale ressaltar que entrei para a administração pública já à beira da prescrição do prazo de validade do concurso público que prestei em 1985, pois nos anos de 1986 e 1987, houve nomeação em massa de servidores não concursados para a UFRRJ, assim como outros órgãos federais, decorrente dos últimos “trens da alegria” que ocorreram durante o governo do Presidente José Sarney (1985-1990), considerando que estava por vias de ser promulgada a Constituição da República de 1988, a qual moralizaria as formas de ingresso ao serviço público.

Posso afirmar que entrei para o serviço público no meio do “olho do furacão”. O então Presidente da República, Fernando Collor de Mello (1990-1992), que antes de assumir aquele cargo de dirigente máximo do Brasil, se autodenominava “caçador de

marajás”, chegou à presidência da República “caçando” o povo brasileiro, confiscando suas árduas economias. Os servidores públicos federais e funcionários de estatais, não ficaram isentos de seu jugo pesado, haja vista a grande quantidade de órgãos extintos, tais como Casa da Moeda, Rede Ferroviária Federal, Instituto Nacional de Assistência Médica e Previdência Social (INAMPS), atualmente Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS) e outros, cujos trabalhadores que não se alocaram em outros setores da administração federal, foram simplesmente arremessados à vida, sem indenização, sem salário, lançados à própria sorte, tendo assim permanecido pelos últimos vinte anos.

Comentava-se à época que o ex “caçador de marajás” iria demitir servidores recém-nomeados das universidades públicas federais, o que me deixou primeiro em alerta. Afirmava-se, inclusive, que havia uma lista pronta e que fora elaborada por ordem alfabética. Passei, então, a ficar aterrorizada, pois meu nome começa com a letra “A”, pensava: Pronto, sou a primeira da lista da UFRRJ!

Logo de início fui lotada na Divisão de Legislação do Departamento de Pessoal da Universidade, onde adquiri o interesse pelas leis, o que me motivou, mais tarde, a ingressar no curso de graduação em Direito. Lá permaneci até o mês de maio do ano de 1993, quando fui designada para Chefe da Seção de Recrutamento e Seleção, apelidada, até hoje, de “Seção de Concurso”.

Como o nome e o apelido inferem, este é o setor encarregado de executar, em parceria com a Reitoria e os departamentos acadêmicos, os concursos realizados para o preenchimento de vagas da Universidade. Dois anos mais tarde fui “promovida” à Diretora do Setor, que hoje tem a terminologia de Coordenação de Admissão e Progressão.

Inserida nesse contexto, muitas foram as situações e acontecimentos enfrentados ao longo desses vinte e dois anos: diferentes Reitores, diferentes regulamentações internas e federais, diferentes momentos políticos e econômicos.

Nos últimos anos, porém, meu olhar voltou-se para os sujeitos, quer sejam, os candidatos aprovados nos concursos, principalmente após o Ministério do Planejamento Orçamento e Gestão (MPOG), o qual controla cadastral e financeiramente todos os servidores federais, por meio do Sistema de Administração de Pessoal (SIAPE), em torno de 2003, passar a incluir um item referente à cor e etnia, na ficha cadastral do recém empossado, o qual é preenchido mediante autodeclaração dos próprios servidores.

Paradoxos foram constatados, como por exemplo, uma moça com estereótipo de uma “mulata”, corpulenta, com traços faciais miscigenados, tendendo para negra, com cabelos francamente penteados e escovados de forma a se apresentarem lisíssimos, preencher o campo como sendo de cor branca e etnia branca, o que nos leva a deduzir que essa pessoa tem o seu sentimento de pertença voltado para o grupo racial branco, estabelecendo-se aí um diálogo com Barth (1969) quando argumenta que os agentes recorrem à identidade étnica, para definir a si próprio e os outros, estabelecendo, assim, segundo Erikssen (1993), suas fronteiras de interação.

De outro lado, presenciei pessoas com traços físicos extremamente característicos ao grupo racial branco que, ao se depararem com o campo cor/etnia, se sentiram constrangidos em se autodeclarar brancos, alegando não terem certeza do que são, tendo em vista ser o povo brasileiro tão miscigenado e desconhecerem a origem de seus antepassados, ao que remetemos novamente às relações de integração e fronteiras étnicas encontradas em Erikssen (1993) e Fredrik Barth, *a identificação de uma outra pessoa como membro de um mesmo grupo étnico implica um compartilhamento de critérios de avaliação e de julgamento* (Barth, 2000, p. 34).

Outro fato que me chamou muito a atenção foi que, a partir dos meados da década de 2000, o número de candidatos negros aprovados, em alguns cargos, cresceu bastante, em relação aos anos anteriores, o que foi decisivo para que eu chegasse ao problema proposto.

Ao analisar as relações de desigualdades sociais e raciais presentes na sociedade brasileira, buscamos raízes na perspectiva da cidadania e à titularidade de direitos a ela implícita, fato que merece destaque uma visão comparativa com outros países, como, por exemplo, a Inglaterra, haja vista estar décadas à frente do Brasil, em termos de conquista e prática dos direitos civis, sociais e políticos, sendo mister a citação do inglês Marshall (1967), ao se analisar os direitos inerentes à cidadania. O autor em sua definição de cidadania afirma que trata-se de “um *status* concedido àqueles que são membros integrais de uma comunidade” (1967, p. 76), o que inclui a participação de todos no poder político, no bem estar material e no nível de civilização vigentes numa sociedade.

Marshall (1967) postula que na Inglaterra, o surgimento dos direitos ocorreu primeiro pelos direitos civis, no séc. XVIII, seguidos dos direitos políticos, sendo uma das principais características do século XIX, enquanto os direitos sociais quase desapareceram do século XVIII até o início do XIX tendo estes últimos, somente no século XX, se consolidado e atingido um plano de igualdade com os outros dois direitos formadores da cidadania. É a partir daí que Marshall situa a sociedade burguesa, ou seja, como o palco dos direitos da cidadania. É à cidadania social que ele credita a possibilidade de uma ordem social mais justa. Isso implica em vincular a cidadania aos direitos sociais e também à democracia, considerando-se que aqueles demandam uma presença mais forte do Estado para serem realizados.

Importante destacar que, de acordo com Marshall, a instauração dos direitos civis foi decisiva para que os homens pudessem participar, seja como força de trabalho ou consumidores, do livre mercado e do próprio capitalismo, o que contribuiu imensamente para aclarar a relação entre cidadania e desigualdade de classe e, por conseguinte, os direitos políticos e sociais, contribuíram para a diminuição dessas desigualdades.

Para melhor ilustrar, trazemos as definições de Marshall sobre direitos. Primeiramente os direitos civis, que foram conquistados no séc XVIII, como aqueles que dizem respeito à liberdade individual, tais como os direitos fundamentais do homem à vida, à liberdade, à propriedade, à igualdade perante a lei; as garantias ao trabalho, à educação, à organização, à livre iniciativa, entre outros. São direitos que garantem a vida em sociedade, mas que, para se tornarem efetivos, dependem da existência de um sistema jurídico. Os direitos políticos denotam os alcançados no séc XIX e atingem, por exemplo, a liberdade de associação e reunião, de organização política e sindical, à participação política e eleitoral, ao sufrágio universal. São também chamados direitos individuais exercidos coletivamente e acabaram se incorporando à tradição liberal e conferem uma organização política à sociedade civil, com a finalidade de garantir a participação dos cidadãos nos destinos da sociedade. Por derradeiro os direitos sociais inferem uma ideia de justiça social e objetivam permitir a redução das desigualdades sociais. Garantem, ainda, a participação dos cidadãos nos bens coletivamente produzidos.

Há de se conceder um destaque especial à categoria dos direitos civis, os quais, no Brasil, desenvolveram-se paulatina e tardiamente, haja vista o peso histórico das grandes instituições do período da Colônia que formaram um legado de entraves ao seu desenvolvimento.

Os direitos de segunda geração, os direitos sociais, econômicos ou de crédito,

foram conquistados no séc XX com base nas lutas do movimento operário e sindical. São os direitos ao trabalho, saúde, educação, aposentadoria, seguro-desemprego, enfim, a garantia de acesso aos meios de vida e bem-estar social.

Contemporaneamente, em uma perspectiva comparada com outros países, particularmente a Inglaterra, percebe-se que os problemas que dizem respeito às desigualdades raciais são bem similares aos do Brasil e, no que tange ao percentual de negros em funções públicas é, também, limitada a sua participação.

For instance, one obvious deficiency is the paucity of black people in the public services; (...) If changes are to be real, rather than tokenistic, the policies and practices which have so far prevented black people from reaching those positions must be identified and smashed. But doing so is far from straightforward, and has far-reaching ramifications (ROJEK, 1989, p.130).²

Desde a segunda metade do século XX, assistimos a grandes transformações na sociedade brasileira na política, na economia, na cultura, na história e na educação, introduzidas, principalmente, pela globalização econômica e pela evolução tecnológica, ocasionando um processo sem precedentes de mudanças na construção do pensamento e da técnica. Ao lado da aceleração avassaladora nas tecnologias de comunicação, das artes, de materiais, de genética, entre outras, ocorreram mudanças paradigmáticas no modo de se pensar a sociedade e suas instituições.

Dentre os diferentes comportamentos que afloraram, os "modernistas", por exemplo, buscam a metanarrativa, o "domínio", a "totalidade" e a "forma fechada de análise", em todos os aspectos, que envolvem os indivíduos na sociedade, sejam eles lingüísticos, culturais, étnicos, raciais, artísticos, históricos, de gênero ou sexo. Os pós-modernistas, por outro lado, costumam ver o processo social circundado de profundas transformações, como algo incontrolável no qual a heterogeneidade e o "acaso" podem significar o solapamento do modelo pronto, em situações inteiramente "abertas", deslocando os estudos sobre as culturas, para tornar possível os debates em torno das identidades híbridas, em detrimento das "identidades clássicas" no sentido em que Foucault lhe concede.

Desenvolver a ação, o pensamento e os desejos através da proliferação, da justaposição e da disjunção e a preferir o que é positivo e múltiplo, a diferença e à uniformidade, os fluxos às unidades, os arranjos móveis aos sistemas. Acreditar que o que é produtivo não é sedentário, mas nômade. (FOUCAULT, 1983, p. xiii)

Este cenário paradigmático evolutivo concretizou uma sociedade mais consciente acerca dos direitos de cidadania que, cada vez mais, participa e reivindica. No Brasil, embora a mudança e evolução social, diante de novos paradigmas emergentes, tenham ocorrido num ritmo lento, elas também aconteceram. A globalização trouxe um alcance maior a informações e, conseqüentemente a oportunidades no mercado de trabalho.

² Por exemplo, uma deficiência óbvia é a escassez de negros nos serviços públicos; (...) Se as mudanças devem ser reais, e não simbólicas, as políticas e práticas que têm impedido os negros até agora de alcançar essas posições devem ser identificadas e esmagadas. Mas fazer isso está longe de ser simples, e tem ramificações de longo alcance (tradução nossa)

Dentre as tantas modificações introduzidas neste panorama, houve o aparecimento e concretização do concurso público, como principal mecanismo de ingresso aos cargos públicos. Existe uma crença de que mediante o concurso público, abre-se espaço para que todos aqueles que preencham os requisitos para determinado cargo público, tenham condições igualitárias de competição. Pode-se afirmar que o serviço público representa *status*, estabilidade e expectativa de uma aposentadoria diferenciada, diante daqueles que se aposentam na iniciativa privada.

Analisando o contexto histórico, a Constituição Política do Império do Brasil, de 1824, instituiu os quatro poderes da República, o Poder Legislativo, o Poder Moderador, o Poder Executivo, e o Poder Judicial. O art. 179, inciso XIV, assegurava que *todo o cidadão pode ser admittido aos Cargos Publicos Civis, Politicos ou Militares, sem outra differença, que não seja a dos seus talentos, e virtudes.* (sic) Com enfoque exclusivamente individual, somente pessoas pertencentes a famílias nobres e abastadas tinham acesso aos cargos públicos, pois havia uma negociação para atendimento a propósitos específicos, isto é, o Imperador tinha a supremacia de nomear aqueles que atenderiam aos seus interesses. A expressão “todo o cidadão”, contida no texto Constitucional, limitava-se ao papel, pois cidadão era apenas um termo legal, já que o real sentido da cidadania, *strito sensu*, não existia para nenhum segmento social.

Escravidão e grande propriedade não constituíam ambiente favorável à formação de futuros cidadãos. Os escravos não tinham os direitos civis básicos à integridade física, à liberdade, à própria vida, já que a lei os considerava propriedade do senhor, como os animais. À população legalmente livre faltavam quase todas as condições para o exercício dos direitos civis, sobretudo a educação, pois dependia dos grandes proprietários para morar, trabalhar e defender-se contra o arbítrio do governo e de outros proprietários. Quanto aos senhores não se pode dizer que fossem cidadãos. Eram livres para votarem e serem votados nas eleições municipais. Mas faltava-lhes o próprio sentido da cidadania, a noção de igualdade de todos perante a lei (CARVALHO, 1998, p. 19).

Em 1932, Getúlio Vargas dissolveu o parlamento e convocou a Assembléia Nacional Constituinte que votou e promulgou, em 1934, a nova Constituição. Esta Carta introduziu no país uma nova ordem jurídico - política que estabelecia, no preâmbulo, o regime democrático, com a garantia do voto direto e secreto, da pluralidade sindical, da alternância no poder, dos direitos civis e da liberdade de expressão dos cidadãos e, em seu art. 170, § 2º, estabeleceu a utilização de mecanismos burocráticos imparciais para o provimento de cargos públicos. Nascia, nesse momento, efetivamente, no ordenamento constitucional brasileiro, o concurso público.

Como combate a vários preconceitos velados, o concurso público surge como uma possível estratégia de institucionalização do princípio da igualdade, haja vista que todos os candidatos são avaliados, exclusivamente, sobre o critério da competência profissional, para aqueles casos em que o concurso não prevê fase presencial, quer seja, aqueles cargos em que não se conhece o candidato, até a data da posse.

Vale ressaltar que a adoção de concurso para seleção de docentes é fato antigo para algumas instituições como, por exemplo, no âmbito da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ), outrora chamada de Escola Superior de Agricultura e Medicina Veterinária (ESAMV), cuja criação ocorreu por meio do Decreto 8.319/1910, assinado pelo então Presidente da República Nilo Peçanha, o primeiro Presidente da

República negro que, em seu art. 65, estabelecia que os professores que ali lecionassem deveriam ser nomeados por decreto, mediante concurso.

O pressuposto do concurso público é de que se trata do mais democrático meio de seleção para acessibilidade aos cargos públicos, por submeter todos os candidatos aos mesmos parâmetros, dentre os requisitos estabelecidos em lei o que se traduz em afirmação aos princípios constitucionais da isonomia e da igualdade de competição. Novamente nos reportando às razões históricas, verificamos que a sociedade brasileira vivenciou várias fases históricas de opressão. Primeiro, no Brasil Colônia, o regime absolutista, a sociedade escravocrata e a economia latifundiária, não deixaram margem à existência de quaisquer direitos para a população, quiçá o exercício da cidadania. Mais tarde, no período Republicano, apesar de esses direitos já terem surgido, o povo brasileiro viu-se privado de exercê-los diante da ditadura do Estado Novo (1937-1945) e depois (1964 a 1985) sob o regime autoritário militar.

Com o intuito de fazermos uma reflexão acerca dos tipos de dominações exercidas pelos administradores públicos, ao longo da história, recorreremos à tipologia weberiana de dominação legítima que a estratifica em “dominação tradicional”, “dominação carismática” e “dominação racional legal”. Uma distinção periódica, com o propósito de dimensioná-las não é o mais recomendável, desde que, no decurso de um mesmo período histórico, pode-se identificar a presença de apenas uma delas ou, até mesmo, a ocorrência simultânea de todas elas.

A dominação tradicional, por sua vez, refere-se ao formato norteado pelo patriarcado, que detinha os privilégios, na crença de que existe um “senhor” e seus “súditos”, que são os servidores que obedecem cegamente. A melhor abordagem para esse tipo de dominação pode ser encontrada no período Colonial, quando o Imperador designava seus familiares, amigos ou, ainda, membros de famílias nobres para exercerem os cargos de administradores públicos.

Concernente à dominação carismática, pode-se estabelecer uma relação com as características pessoais do chefe político, líder ou governante, que exerce um poder sobre seus subordinados, tornando-se superior aos olhos destes, como se exemplifica através de dominação religiosa, do profeta ou do herói guerreiro. Por outro lado, esse também pode ser um tipo de dominação exercida pelo demagogo, que consegue instituir uma devoção afetiva à sua pessoa, que exercida por meio de revelações ou heroísmo, poder intelectual ou de oratória.

Para Max Weber (1982) a dominação racional legal é aquela estabelecida mediante normas legais, ou seja, juridicamente estabelecidas, como, por exemplo, o que se verifica no Estado moderno. Ressalte-se que se trata de uma dominação burocrática que a todos vincula, inclusive o administrador, chefe ou líder, que é legitimado pelas regras estabelecidas. O funcionário, subordinado, é aquele que possui formação profissional, contrato, percebe retribuição pecuniária fixa pelo seu trabalho constante. Pode-se situar a predominância desse modelo, a partir da década de 1990, período em que o concurso público ganhou maior visibilidade e, por meio de editais, que estabelecem as regras de competição, do que advêm administradores e subordinados com esse desenho.

O número reduzido de negros, presentes na administração pública em todos os seus níveis, principalmente nas funções de direção, chefia ou assessoramento, já vinha chamando a atenção de alguns políticos comprometidos com a luta anti-racista no Brasil. De autoria do deputado Paulo Paim (PT-RS), foi elaborado o Projeto de Lei 3198/00, que criava o Estatuto da Igualdade Racial, combatia a discriminação e defendia a implantação do sistema de cotas para integrar social e economicamente os afrodescendentes. O Projeto do Estatuto previa que, pelo menos, 20% dos postos de

trabalho e das vagas nas universidades públicas fossem destinadas à população negra. Paulo Paim defendia essa reserva fundamentado no argumento de que, na época, 48% da população brasileira era composta de negros, e que apenas 2% deles chegavam à educação superior, por exemplo. Após a votação pela Comissão Especial, o Estatuto iria ser submetido ao Plenário.

Em paralelo, a Comissão de Educação, Cultura e Desporto aprovou o Projeto de Lei 1.866/99, do deputado Luiz Salomão (PDT-RJ), que previa a implantação do princípio de isonomia racial do negro em todos os órgãos da administração pública direta e indireta, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista. De acordo com a proposta, os concursos públicos realizados após a publicação da lei deveriam destinar 40% das vagas a candidatos negros para que, em vinte anos, esses órgãos contassem com 20% de homens negros e 20% de mulheres negras, em todos os postos de trabalho e de direção.

Projetos como esses configuram ações afirmativas em prol da luta constante na busca pela eliminação da discriminação no trabalho e pela tentativa de promover a igualdade de oportunidade para homens e mulheres negras que ainda caminha a passos lentos, não obstante a edição de leis e projetos de leis fixando regras e impondo sanções nessa questão específica.

Leis ou intervenções políticas que compreendam ações do Estado, voltadas para determinados grupos específicos os quais, historicamente são colocados em desvantagem, quando acompanhadas de políticas universalistas, podem ser extremamente úteis para reduzir os altos índices de desigualdades existentes entre esses grupos, como por exemplo, entre brancos e Afro-brasileiros. Elas podem concorrer, como o apontam os resultados de suas aplicações em outros países, para equiparar ambos os grupos na raia de competição por bens materiais e simbólicos em momentos específicos. (SISS, 2003, p. 78)

No ano de 2003, o outrora Presidente Luiz Inácio Lula da Silva, indicou para Ministro do Supremo Tribunal Federal o primeiro Ministro negro daquela Casa, Joaquim Benedicto Barbosa Gomes que, em entrevista concedida ao jornal Folha de São Paulo, afirmou: *Na Europa e nos Estados Unidos as pessoas já estão acostumadas com negros bem posicionados (...), não demonstrando o 'estranhamento' tão comum entre nós. Para enfrentar nossas imensas desigualdades, nós vamos ter que nos reinventar* (Folha de São Paulo especial, *on line*, 23 de novembro de 2008).³ Estas palavras demonstram a dificuldade de se promover a inclusão social dos negros no Brasil e a indicação do Ministro, foi, sem dúvida, um exemplo de ação afirmativa útil, importante e necessária para combater o racismo e construir o início do caminho legal para essa inclusão que, neste caso, ocorreu no Supremo Tribunal Federal, corte suprema brasileira, donatária de grande respeitabilidade em nossa sociedade, da qual somente pessoas de reconhecidos talento e destaque profissional fazem parte. A indicação e presença do ministro na nossa Suprema Corte pode ainda se entendida como uma

Crítica meritocrática do sistema de classes (...) [que] dá menos atenção às desigualdades de recompensas associadas a posições diferentes que aos processos de recrutamento para essas posições. A objeção inicialmente levantada é contra as restrições à oportunidade das pessoas talentosas, mas nascidas no estrato inferior, de melhorar o

³ http://www.ceabra.com.br/racismo_confrontado.html. Entrevista com Joaquim Barbosa. Acesso em 20 jul 2009.

seu destino pessoal. Vista deste ângulo, a justiça social implica não tanto em igualdade de recompensas quanto em igualdade de oportunidades para competir pelas posições mais privilegiadas (PARKIN, 1974, *apud* HASENBALG, 1979, p. 91)

Na contramão, em 23 de setembro de 2009, a Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público rejeitou a implantação do "princípio de isonomia social do afrodescendente" em todos os órgãos da administração pública direta e indireta da União, dos estados, dos municípios e do Distrito Federal. A proposta rejeitada, a qual estava prevista no Projeto de Lei 1.866/99, do ex-deputado Luiz Salomão, teve parecer contrário do relator, deputado Carlos Santana (PT-RJ).⁴

Com todos esses entraves, após 10 anos de luta, o Estatuto da Igualdade Racial foi aprovado e adquiriu forma, por meio da Lei 12.288/2010. Embora não corresponda integralmente ao proposto pelo Projeto de Lei, pode-se considerar que houve um avanço na sociedade brasileira. O diploma legal aprovado está longe de ser o almejado pelos projetos de lei originários. Para exemplificar, ao tornar obrigatório o ensino de história da África, que, sem dúvida, contribuirá para a valorização dos negros, como grupo histórico importante na formação da cultura brasileira, nada mais significou do que declarar tautologicamente o que já consta da Lei 10.639/2003, a qual modificou o artigo 26A, da Lei de Diretrizes e Bases da Educação, tornando obrigatório o ensino sobre História e Cultura Afro-brasileira nas escolas públicas e privadas do país, nos níveis fundamental e médio.

No que trata especificamente das ações afirmativas, prevê o Estatuto a possibilidade de adoção de medidas, quando no art. 15 afirma que "O poder público adotará programas de ação afirmativa". Da maneira vaga e sem direcionamento, como foi apresentado, necessário será a edição de um Decreto regulamentando a aplicação da lei, pois de outra forma, tratar-se-á de mais uma, como nas palavras de Carvalho (2010, p.46) "*lei para inglês ver*", *significando uma lei, ou promessa que se faz por formalidade, sem intenção de a pôr em prática*. O autor se refere a uma lei aprovada no Brasil em 1831, que considerava o tráfico de escravos pirataria por imposição da Inglaterra, como parte do preço do reconhecimento da independência.

Para tornar obrigatória a implementação das políticas públicas em prol dos negros, o que se traz a lume, é que, no momento, diante da Lei 12.288/2010, a coerção Estatal deveria ter sido utilizada, por ser dotada de poderes para tornar a lei imperiosa a toda pessoa, que é compelida a observar a sua aplicação e respeitá-la, pois o Estado é responsável pela organização e pelo controle social, pois detém o monopólio legítimo do uso da força, a coerção legal, na medida em que

O Estado, do mesmo modo que as associações políticas historicamente precedentes é uma relação de dominação de homens sobre homens, apoiada no meio da coação legítima (quer dizer, considerada legítima). Para que ele subsista, as pessoas dominadas têm que se submeter à autoridade invocada pelas que dominam no momento dado. Quando e por que fazem isto, somente podemos compreender conhecendo os fundamentos justificativos internos e os meios externos nos quais se apóia a dominação (WEBER, 1999, p. 525).

Portanto, a adoção de ações afirmativas, como, por exemplo, mediante a destinação de cotas nos concursos públicos, deveria ter sido conteúdo de eficácia

⁴ Disponível em: <http://www2.camara.gov.br/busca/?q=rejeita+cotas&x=7&y=7> Acesso em 10 out 2009.

imediate no Estatuto da Igualdade Racial, uma vez que significam ações emergentes e necessárias, pois

a 'ação afirmativa' não é o aspecto mais importante para o progresso dos negros norte-americanos, mas ela integra uma cadeia redistributiva que precisa ser fortalecida para que se possa confrontar e eliminar a pobreza dos negros. Se existissem medidas sociais democráticas, redistributivas que eliminassem a pobreza entre os negros, e se a discriminação racial e sexual pudesse ser sobrepujada por meio de boa vontade e de critérios louváveis por parte dos que detêm o poder, a "ação afirmativa" seria desnecessária. (WEST, 1994, p. 83)

Em audiência pública do Senado sobre as cotas nas universidades, o Juiz Federal William Douglas, considerado o maior especialista do país em concursos públicos, manifestou-se a favor do sistema de cotas, apesar de reconhecer que, no passado já foi contra tal prática. Ele foi convidado a ministrar palestras sobre como estudar e fazer provas, nas unidades da Educação para Afrodescendentes e Carentes (EDUCAFRO), das cidades de Santos (SP), São João de Meriti (RJ) e Rio de Janeiro (RJ), a partir do que passou a conviver com os problemas sociais enfrentados pelos negros. Nessa ocasião afirma que *"Não é possível conhecer a realidade social atual e não querer medidas vigorosas para corrigir a grave desigualdade social e racial na qual vivemos"* (DOUGLAS, 2009)⁵.

Se considerarmos que a sociedade brasileira desenvolveu-se economicamente, sobre os alicerces impiedosos da escravidão, esse fato, por si só, poderia ser apontado como a origem das hierarquias sociais ligadas ao pertencimento racial, do que se pode depreender que entre negros e brancos, existe tanto desigualdades econômicas quanto discriminação racial e ambas foram alimentadas, ao longo do tempo, pelo Estado, que, de acordo com Silvério (2002), historicamente tem legitimado o racismo institucional. O conceito de racismo institucional foi cunhado na década de 1960, nos Estados Unidos da América, para especificar como se manifesta o racismo nas estruturas de organização da sociedade e nas instituições, para descrever os interesses, ações e mecanismos de exclusão estabelecidos pelos grupos racialmente dominantes. Uma das definições aceitáveis desse tipo de racismo nos é apresentada por Crisóstomo (2010) quando afirma que:

É toda forma de ocorrência que coloca em uma situação de desigualdade um coletivo, neste caso, um coletivo étnico. Ele não difere dos outros tipos de racismo, mas ele acontece através das instituições, coisa que não estamos acostumados a perceber. Então o processo de desenvolvimento institucional privilegia determinado tipo de grupo étnico em detrimento de outros. O racismo institucional pode ser encontrado, por exemplo, na hora das contratações no mercado de trabalho ou quando o Estado deixa de eletrificar determinada comunidade rural, ribeirinha, e desenvolve a mesma eletrificação em uma outra comunidade étnica. (CRISÓSTOMO. 2010, p.1)⁶

Muito embora, após trezentos anos de escravidão, os negros brasileiros terem sido, legalmente, libertados, foram eles lançados ao ostracismo não somente pela classe dominante branca, latifundiária, mas, principalmente, pelo Estado que optou pelo

⁵ Disponível em <http://blogwilliamdouglas.blogspot.com/2009/03/carta-aberta-ao-senado-e-ao-povo.html>. Acesso em 13 out 2009.)

⁶ Mário César Crisóstomo – Advogado, filósofo, cientista social, especialista em direitos humanos e constitucionais em entrevista ao ibahia.com, em 20.10.2010

incentivo à imigração de europeus, ao invés de investir na educação e qualificação da mão-de-obra dos Afro-brasileiros, numa franca intenção de estimular o branqueamento da população, haja vista que à época já alcançara 50% de negros. Essa discriminação com base na etnia, ou raça, existente no Brasil mantém privilégios e alimenta a exclusão, as desigualdades sociais e raciais. Em síntese, os negros viram-se arremessados à nova ordem social competitiva sem condições de disputar as vagas do mercado de trabalho com os recém-chegados, devido a uma pseudo falta de qualificações, despreparo para a livre concorrência e à discriminação racial. No final do século XIX restou a muitos negros ficar à margem do processo de desenvolvimento social. Aqui a cor da pele branca era tida como pré-requisito para alocação dos diferentes grupos étnicos no mercado de trabalho nacional.

O ideal de branqueamento, já presente no pensamento abolicionista, não só era uma racionalização *ex-post* do avançado estágio de mestiçagem racial da população do país como também refletia o pessimismo racial do fim de século XIX (HASENBALG, 1979, p. 238).

1.1. Abordagem Metodológica Proposta

Para realizar esta investigação foi utilizada uma pesquisa de abordagem qualitativa, a qual não se prende a estatísticas e regras rígidas, mas realiza descrições, análises e interpretações de caráter subjetivo, distinguindo-se por ser mais participativa e menos controlável do que a pesquisa quantitativa, já que os elementos participantes podem orientar os caminhos da pesquisa mediante suas interações com o pesquisador. Acreditamos no pressuposto de que as pessoas agem segundo suas crenças, valores e percepções (ALVES MAZZOTTI, 1991) sobre si mesmas e o mundo que as rodeiam. Portanto, esta abordagem visa à construção da realidade, em um nível que não pode ser quantificado, sem, contudo, perder de vista a preocupação com as ciências sociais, trabalhando com o universo de crenças, valores, significados das relações que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis. Pode-se resumir as características principais desse tipo de abordagem, como aquela em que a fonte direta de dados é o ambiente social, constituindo o investigador o instrumento principal, pois trata-se de uma investigação descritiva-intrepretativa cujo interesse está concentrado preponderantemente no processo ao invés dos resultados ou, segundo Patton (1986, *apud* ALVEZ MAZZOTTI, 1991, p. 22) “A principal característica das pesquisas qualitativas é o fato de que estas seguem a tradição ‘compreensiva’ ou ‘interpretativa’”.

Em suma, o pesquisador busca compreender o significado do fenômeno em profundidade, partindo de uma ótica hermenêutica de um contexto ou um referencial, sem utilizar estatísticas e regras rígidas, mas realiza descrições, análises e interpretações, trabalhando com a idéia de que nada é trivial, ou seja, todos os detalhes têm seu potencial analítico para nos guiar ao encontro de uma compreensão mais esclarecedora do nosso objeto de estudo, mantendo-se sempre flexível frente a possíveis descobertas inesperadas que podem surgir perante investigações mais profundas sobre temas específicos.

Foi realizada uma pesquisa bibliográfica pertinente ao concurso público, desde o seu surgimento no ordenamento jurídico, considerando os contextos históricos de sua trajetória, bem como da posição de negros e mestiços na sociedade, após a abolição, diante das desigualdades raciais, uma vez que

A pesquisa bibliográfica é aquela que se realiza a partir do registro disponível, decorrente de pesquisas anteriores, em documentos impressos, como livros, artigos, teses etc. Utiliza-se de dados ou de categorias teóricas já trabalhados por outros pesquisadores e devidamente registrados. Os textos tornam-se fontes de temas a serem pesquisados. O pesquisador trabalha a partir das contribuições dos autores dos estudos analíticos constantes dos textos. (SEVERINO, 2007, p. 122)

Na elaboração desta pesquisa foram utilizadas outras técnicas de coletas de dados como, por exemplo, a pesquisa documental, que difere da pesquisa bibliográfica, também utilizada nesta investigação, por sua fonte de coleta de dados estar restrita a documentos e constituírem-se de “fontes primárias”, as quais podem ser documentos oficiais, publicações parlamentares, documentos jurídicos e fontes estatísticas, segundo Lakatos e Marconi (1991). Os dados utilizados como objeto de análise constituíram-se de leis, decretos, resoluções, textos constitucionais e normas internas, desde 1824, que regulamentam a admissão a cargos públicos, bem como a erradicação de desigualdades e discriminações raciais.

Ademais, foram realizadas entrevistas semi-estruturadas que conjugam perguntas fechadas a abertas realizadas com Coordenadores de Núcleos de Estudos Afro-brasileiros (NEABs) e outros pesquisadores das relações étnico-raciais brasileiras, oriundos de Instituições de Educação Superior (IES), localizadas, preferencialmente, em diferentes regiões geográficas brasileiras, buscando-se atender ao critério da diversidade regional. A utilização desta técnica de coleta de dados permitiu ao entrevistado discorrer sobre o tema sugerido mais livremente sem que o entrevistador fixasse *a priori* determinadas respostas ou condições de respostas às questões levantadas. Triviños (1992) afirma que a entrevista semi-estruturada parte de alguns questionamentos básicos, apoiados por teorias que interessam à pesquisa, e que, logo após, surgem outras interrogativas à medida que se recebem as respostas dos informantes. Os informantes podem ser submetidos a várias entrevistas para que se obtenha o máximo de informações e para se avaliar as mudanças das respostas em momentos diferentes.

As entrevistas tiveram o objetivo de identificar dos Coordenadores e membros de NEABs, pesquisadores das relações étnico-raciais brasileiras, as percepções que eles possuem sobre o papel do concurso público e as relações que ele estabelece com a diminuição do racismo institucional no Brasil, bem como com a ideologia da meritocracia, a qual possui como principal argumento, proporcionar maior justiça nas seleções, uma vez que, supostamente, os mais “competentes” seriam sempre selecionados e fatores como sexo, raça, etnia ou diferenças culturais, são considerados irrelevantes para esse modelo.

Primeiramente foi realizada uma entrevista pré-teste com integrantes do Laboratório de Estudos Afro-brasileiros (LEAFRO) da UFRRJ. Com os resultados obtidos ajustes foram nela introduzidos. Feito isso, e considerando as últimas versões das entrevistas como definitivas, estas foram realizadas com os demais membros de NEABs e pesquisadores da temática.

Foi realizada também uma análise do discurso, com as respostas concedidas pelos sujeitos à entrevista, considerando que esses sujeitos são históricos, sociais e descentrados, pois são guiados pela ideologia e pelo inconsciente, que estão além do conteúdo lingüístico. Essa técnica utiliza o discurso como uma prática, uma ação do sujeito sobre o mundo, o que acarreta uma contextualização de um acontecimento, pois fundamenta-se em uma interpretação e constrói uma vontade de verdade. Quando pronunciamos um discurso agimos sobre o mundo, pois para a análise do discurso, a

linguagem não é um simples instrumento de comunicação ou de transmissão de informação, ela é mais do que isso, já que, também, serve para não comunicar. A linguagem é o lugar de conflitos e confrontos, pois ela só pode ser apanhada no processo de interação social, visando à compreensão de como um objeto simbólico é capaz de produzir sentidos, como ele está investido de significados para os sujeitos.

Os preceitos de Lupicínio Iñiguez (2004) são aqui utilizados como suporte teórico, na medida em que o autor aponta para a necessidade de contextualização do discurso e sua importância vai além de um simples método, mas “uma perspectiva a partir da qual podemos analisar os processos sociais” (p.53). Neste aspecto, Iñiguez dialoga com Foucault (2008) que considera o discurso uma prática social que incorpora elementos lingüísticos, que se articulam em um contexto que definirá suas condições de produção.

Renunciaremos, pois a ver no discurso um fenômeno de expressão, a tradução verbal de uma síntese efetuada por outra parte; ao contrário, nele buscaremos antes um campo de regularidade para diversas posições de subjetividade. O discurso, assim concebido, não é a manifestação, majestosamente desenvolvida, de um sujeito que pensa, que conhece, e que o diz: é, ao contrário, um conjunto em que podem ser determinadas a dispersão do sujeito e sua descontinuidade em relação a si mesmo. É um espaço de exterioridade onde se desenvolve uma rede de lugares distintos” (FOUCAULT, 2008, p. 61)

Encontramos em Luiza Martin Rojo (1998) especial suporte, haja vista o autor se dedicar ao estudo da análise crítica do discurso, que para ele constitui uma modalidade da análise do discurso que permite sejam enfocados novos objetos de investigação, pois estuda as ações sociais, tais como o abuso do poder, o controle social, a dominação, as desigualdades raciais, a marginalização e a exclusão social.

Aqueles que adotam uma perspectiva crítica têm a intenção de deixar bem claro o papel-chave desempenhado pelo discurso nos processos através dos quais são exercidos a exclusão e a dominação, assim também como a resistência que os sujeitos oferecem contra ambas. E, mais, os investigadores da ACD não só consideram o discurso como uma prática social, mas também acham que sua própria tarefa – revelar como atua o discurso nesses processos – constitui uma forma de oposição e de ação social com a qual tenta-se despertar uma atitude crítica nos falantes, especialmente naqueles que se deparam, mais frequentemente, com essas formas discursivas de dominação. Trata-se, portanto, de incrementar a “consciência crítica” dos sujeitos com relação ao uso lingüístico e, além disso, de lhes proporcionar um método do tipo “faça-o você mesmo”, com o qual enfrentar a produção e a interpretação dos discursos (MARTIN ROJO; WHITAKKER, 1998, *in* IÑIGUEZ, 2004, p. 119)

Na perspectiva da análise crítica do discurso, Luisa Martín Rojo (*apud* IÑIGUEZ, 2004), dialogando com Foucault (1969), define como seu objetivo a exploração do poder do discurso que nos remete à reflexividade, particularmente, à reflexividade social. Para esta autora a análise crítica do discurso é uma das correntes que adota uma visão tridimensional associada do discurso, quer seja: como prática textual, que se preocupa com a organização das informações do texto, a coerência e a coesão, uma compreensão da produção do texto; prática discursiva, a qual explica a

relação entre o texto e o contexto; e enquanto prática social, que aponta para a dialética entre as estruturas e as relações sociais.

Ademais Rojo (1998) salienta que a maneira como falamos, aliada aos recursos discursivos de que dispomos refletirão a nossa interpretação dos fatos, e, em consequência, o nosso posicionamento social independentemente de nossos interesses, ideologias, valores, ou discursos hegemônicos. Segundo a autora há nestes um capital simbólico intrínseco, referente à ação que representa e a capacidade de gerar representações das práticas sociais e da sociedade. Em síntese trazemos suas palavras, que atribuem especial a esta pesquisa.

Com efeito, as consequências do contraste das ações e de agentes que vimos, entre o “nós” e o “eles”, vão mais além da criação de imagens distintas. Elas projetam uma visão da sociedade polarizada e em permanente conflito, o que fomenta uma experiência negativa da diversidade e da convivência com pessoas procedentes de outros lugares. Esse contraste envolve, além disso, uma cadeia de simplificadores: *eles/as* aparecem frequentemente como um coletivo homogêneo (“todos são iguais”) associado à delinqüência, violento, não racional e, que, em determinadas ocasiões, busca aproveitar-se do “nosso” bem-estar econômico (exigindo cuidados, alojamento, emprego, etc.) enquanto o “nós” é apresentado como não racista, democrático, solidário, civilizado e normal) (ROJO, 1998, in IÑIGUEZ, 2004, p. 250)

1.2. Apresentação dos Capítulos

A presente pesquisa está estruturada em cinco capítulos.

No capítulo intitulado *Diálogos e Suportes: Revisitando Conceitos* procuramos apresentar uma idéia geral sobre a evolução histórica das administrações no Brasil, o surgimento dos direitos sociais, políticos e civis, concernentes à cidadania, considerando desde a Constituição Federal de 1824 até a atual e o panorama das desigualdades raciais na sociedade brasileira.

Andrews (1998) é referência para esta pesquisa, pois aborda com clareza a sub-representação dos negros nos melhores postos do mercado de trabalho, o que pode ser atribuído aos baixos níveis de escolarização desse segmento social. Esses fatos foram, historicamente, considerados legados da escravidão, como demonstra Florestan Fernandes (2007) o que é refutado por Andrews, que desmistifica a ausência de discriminação e racismo na sociedade brasileira. A forma pela qual o autor aponta a centralidade dos conceitos de raça e racismo no Brasil é de extrema importância para nossa pesquisa.

Nos apoiamos em Hasenbalg (1979, 1989) para entendermos a atualidade da querela raça X classe na sociedade brasileira, a qual demonstra que, ao contrário de Florestan Fernandes (2007), classe não é mais importante do que raça. Florestan (2007) considerava que a estrutura da classe operária brasileira era composta pela questão social e pela questão racial, dando ênfase à luta de classes no Brasil, já que, para ele, a discriminação racial no processo de mobilidade social seria substituída pela discriminação de classe e o preconceito racial ficaria apenas uma herança do período colonial. Hasenbalg (1979), em contrapartida, afirmava que as desigualdades nas chances de mobilidade social entre negros e brancos, continuaria a existir, independentemente de sua classe.

Analisando a categoria raça, Siss (2003) a considera “um mecanismo ideológico de estratificação social fundamentado na percepção fenotípica, como cor da pele e textura do cabelo.” Este mecanismo é importante, pois instrumentaliza a distinção social e a alocação dos indivíduos na estrutura social. O autor afasta a concepção de raça de filiação a fatores biológicos, ao mesmo tempo em que se contrapõe à idéia de que raça seja um epifenômeno de classe.

Para este autor, por meio da etnia, grupos sociais com tradições, cultura, língua e símbolos comuns constroem sua subjetividade, que lhes permite uma autoidentificação, bem como serem identificados por grupos diversos como membros daquele grupo social em particular, o que prescinde de que haja uma consangüinidade.

Buscamos apoio em Siss (2003) que analisa as formas com que o Estado vem, historicamente, se relacionando com as desigualdades raciais brasileiras e quais as medidas adotadas para diminuir os elevados índices dessas desigualdades. O autor, em diálogo com Hasenbalg (1979) e Andrews (1998), alerta para as desastrosas conseqüências da política imigracionista do Estado brasileiro no período pós-abolição, que podem ser apontadas como o impedimento do acesso à educação e agravamento da redução de ingresso a boas colocações no mercado de trabalho.

Para compreendermos melhor o modelo de administração burocrática, recorremos a Chiavenatto (1983) que buscou em Weber (1982) e sua teoria da burocracia, fundamentos para inspiração de uma teoria administrativa que, na visão do primeiro, oferecia enormes vantagens, por ter a análise weberiana uma abordagem metodológica essencialmente indutiva, além de ser caracterizada por uma orientação descritiva, explicativa e normativa.

Revisitamos o referencial teórico pertinente aos conceitos referentes à tipologia das dominações de Weber (2009) e seus reflexos nas organizações e na sociedade como um todo. Para dar suporte a este capítulo, trazemos, ainda, as teses weberianas (2009) sobre as Formas Puras de Dominação Legítima concedendo destaque ao papel desempenhado pela dominação burocrática que é considerada por esse autor a forma mais racional do exercício de dominação, seja por parte do dirigente ou dos subordinados. A análise weberiana caminha no sentido de demonstrar que a dominação legal é a que mais convém às sociedades democráticas. Postula Weber (2009) que esta forma de dominação se caracteriza pela ausência de privilégios ou preferências pessoais, e possibilita que se atinja elevados índices de rendimento, representado por continuidade, disciplina, precisão, rigor e confiabilidade.

Recorremos a Bourdieu (1998) (2007) no que se refere às relações de dominação, em diálogo com Weber (2009) que parte do pressuposto que existe um reconhecimento tácito da autoridade exercida por certas pessoas e grupos de pessoas, presentes no mundo social, baseada numa espécie de representação simbólica da dominação, a qual corresponde a um tipo de violência, que não é percebida como tal. O cerne dessa violência estaria presente nos costumes, símbolos e signos culturais, que a caracteriza. Essa legitimação das estratégias de dominação ocorre devido à ação das forças sociais e pela estrutura das normas internas do campo do mundo social em que os indivíduos se inserem, e que de certa maneira se incorporam em seus *habitus*, que na idealização do autor traduz-se como uma matriz de valores culturais, determinada pela posição social do indivíduo que lhe permite pensar, ver, analisar e agir nas mais variadas situações, como, por exemplo, análise situacionais e conjunturais, de estilos de vida, julgamentos políticos, morais, estéticos, os quais serão realizados em um campo demarcado pelos agentes mediante sua situação social. Outro aspecto importante, para este capítulo, é a conceitualização de *ethos* que, segundo o autor, corresponde a “um sistema de valores implícitos e profundamente interiorizados que contribui para definir

entre outras coisas, as atitudes face ao capital cultural e à instituição escolar.” (BOURDIEU, 2005, p. 42)

No capítulo intitulado *Racismo Institucional e Cidadania dos Afro-brasileiros*, destacamos a presença do racismo institucional e as desigualdades raciais no Brasil, em uma sociedade eminentemente burocrática, expondo sua legitimação pelo Estado brasileiro, como entrave ao exercício pleno da cidadania para os negros. Andrews (1998) é referenciado pela sua demonstração de como o Estado brasileiro atuou como árbitro da competição entre negros e imigrantes brancos no período pós-abolição, o que demonstra um incentivo estatal às desigualdades, à medida que impossibilitou uma disputa igualitária pelos melhores postos do mercado, tanto nas fazendas como nas cidades.

Fizemos uso, também, dos estudos de José Murilo de Carvalho (2010), que nos alerta para o fato de que no Brasil, frequentemente testemunhamos ser negado às pessoas, em especial os negros, o exercício de um ou de todos os direitos inerentes à cidadania, o que gera uma cidadania *inconclusa*. O autor se fundamenta em Marshall (1965), que apresenta o tripé do surgimento dos direitos na sociedade inglesa, a partir dos direitos civis, seguido dos direitos políticos e, posteriormente os direitos sociais, para mostrar que, ao contrário da Inglaterra, no Brasil, a pirâmide marshalliana foi colocada de cabeça para baixo, visto que os direitos não foram conquistados pelo povo, mas sim “doados” pelo Estado. Nos embasamos em Carvalho (2010), por apresentar, com propriedade, o processo de formação da cidadania até os dias atuais e, também, que esta não é algo acabado, mas está sempre em transformação. Esse e outros aspectos concedem destaque aos papéis dos movimentos sociais.

No quarto capítulo, *Concurso Público, Educação e Acesso de Afro-brasileiros aos Cargos Públicos*, analisamos o papel do concurso público como instrumento de acesso de negros aos cargos da administração pública, abordando a historicização do instrumento, e a dicotomia entre a influência da ideologia da meritocracia e as desigualdades raciais na educação, que constitui obstáculo aos negros para competir em condições de igualdade com os brancos no mercado de trabalho, em especial o serviço público.

No quinto capítulo *Racismo Institucional e Concursos Públicos: o que indicam os dados* apresentamos os resultados analisados com base nos dados coletados no campo e sua interpretação pela autora desta pesquisa, bem como a análise das entrevistas semi-estruturadas aplicadas aos informantes.

Uma vez mais, buscamos alicerce em Weber (1982) considerando sua teoria da burocracia, cujas principais características são o profissionalismo e a especialização do conhecimento ao que a análise weberiana sinaliza para os “exames especiais”, que vêm ao encontro do pressuposto da exigência de pessoas especializados e qualificados para o desempenho de suas atividades. Pode-se afirmar que o exame, o que para nosso objeto de pesquisa constitui o concurso público, é o meio universal do monopólio dos títulos educacionais, por meio do qual a escolha das pessoas é baseada no mérito e na competência técnica e não em preferências pessoais, um aspecto de fundamental relevância para a presente pesquisa.

Por fim, apontamos as nossas considerações finais, embora sempre parciais, a que chegamos no exercício desta pesquisa.

CAPÍTULO II – DIÁLOGOS E SUPORTES: REVISITANDO CONCEITOS

Procurando conferir suporte bibliográfico à presente pesquisa, mister se faz um aprofundamento nos conceitos dos principais teóricos que a sustentam. Antes de passarmos à apresentação do referencial teórico, abrimos parênteses para reafirmar que a temática das desigualdades raciais no Brasil, envolvendo negros e brancos, não parece exaurida. Pelo contrário, necessita, ainda, de muita mobilização seja por meio de movimentos sociais, trabalhos científicos, além de discussões na academia, no intuito de denunciar que um país que se vangloria de uma pseudo reputação internacional de ser um país racialmente tolerante, onde percebemos que o mito da democracia racial ainda persiste, apresente tanta discriminação contra negros. Também se faz necessário a continuidade de pesquisas propositivas, que apontem avanços e saídas para a implementação de uma sociedade racial, ou etnicamente, mais democrática.

Recentemente, em 16 de fevereiro de 2011, foi publicada pequena matéria no Jornal O Globo, a qual revela que as embaixadas dos Estados Unidos da América, enviaram vários telegramas ao governo brasileiro, de 2004 a 2009, mediante os quais alerta para a existência da discriminação contra Afro-brasileiros.

Os americanos questionam a vontade dos brasileiros de tomar atitudes em relação à discriminação, afirmando que os setores público e privado têm obrigação de dar passos sérios para acabar com as dificuldades sociais e econômicas pelas quais os negros passam. (“Estados Unidos criticam o Brasil”. PAÍS, O Globo *On Line*, 16 de fevereiro de 2011)⁷

O que está exposto pelos norte-americanos é que a sociedade brasileira não reconhece a existência do problema do preconceito racial, além de afirmar que, atualmente, 50% dos brasileiros brancos seriam considerados negros nos EUA e, também, concede destaque à implantação das cotas raciais nas universidades públicas.

Para diagnosticar as origens desse problema, que perdura desde a abolição, ou seja, há 123 anos, nos reportamos ao cenário nacional dos anos seguintes à libertação dos africanos reduzidos à condição de escravizados, a qual ocorreu somente no plano formal, para demonstrar as consequências do fomento à imigração pelo Estado brasileiro.

A organização social senhorial escravocrata (GENOVESE, 1971), dava sinais de esgotamento, enquanto a mudança social anunciava um sistema baseado na competição mercantilista, quer seja o capitalismo. A mão-de-obra outrora escrava foi lançada nessa nova ordem econômico-social que se estabelecia para enfrentar a livre concorrência com os imigrantes europeus, durante as décadas seguintes à libertação. Quanto aos fazendeiros, estes pretendiam utilizar a mão-de-obra européia da mesma forma que utilizavam a dos negros, quer seja, passariam a ter escravos brancos. Portanto, não interessava que imigrantes mais qualificados viessem para o Brasil, já que eram trazidos para o trabalho pesado nas lavouras, o que não requeria deles grandes qualificações e nas indústrias.

Florestan Fernandes (2007) demonstra o preconceito velado a que foram submetidos os ex-escravizados, além das vicissitudes que enfrentaram diante de um processo de exclusão e marginalização racial, expressando uma ruptura com o

⁷ http://arquivoglobo.globo.com/pesquisa/texto_gratis.asp?codigo=4658258 Matéria sobre telegramas. Acesso em 19 fev 2011.

pensamento hegemônico de que havia uma aura de harmonia de relações raciais no Brasil rompendo, ainda, com o mito de cordialidade existente entre as “três raças fundadoras”, índios, portugueses, representantes dos brancos, e negros, desmentindo-o ao revelar os altos índices de desigualdade no país, o que poderia ser traduzido pela condição de miserabilidade, além de baixo acesso à educação, desigualdades no mercado de trabalho, dentre outros direitos sociais que eram negados aos negros. Nesse viés, Florestan Fernandes (2007) se contrapõe a Freyre (1933) e seu jargão da “democracia racial”, que se utilizava dessa expressão para se referir à convivência pacífica entre as “três raças”, como em suas palavras: *Todo brasileiro, mesmo o alvo, de cabelo louro, traz na alma, quando não na alma e no corpo, (...) a sombra, ou pelo menos a pinta, do indígena e do negro.* (FREYRE, 1933, p. 5)

Para Andrews (1998), o conceito de democracia racial começou a tomar forma nas primeiras décadas do século XX, e suas raízes remontam ao século anterior, quando as restrições impostas pelo domínio colonial português eram declaradas ilegais ou desapareciam. Entretanto, "o conceito de democracia racial recebeu sua interpretação mais plena e mais coerente nos escritos de Gilberto Freyre" (ANDREWS, 1998, p. 203). Esta citação se justifica, haja vista a paternidade deste conceito ter sido questionada por alguns teóricos.

O pensamento de Gilberto Freyre sobre raça e cultura no Brasil pode ser encontrado em sua obra *Casa-grande & Senzala*, na qual o autor concede destaque ao papel da casa grande e da senzala na formação sociocultural brasileira. Freyre compara a estrutura física, imponente da Casa-grande, que em seu imaginário expressaria o modo de organização social e política que se instaurou no Brasil, fulcrada no tipo de dominação patriarcal (Weber, 2009). O dono da terra exercia seu poder de dominação, que se caracterizava, em verdade, por uma violência simbólica (Bourdieu, 2007) e também física, sobre todos os que habitavam aquele “universo”, esposa, filhos, parentes e, como não poderia deixar de ser, os escravizados. O autor busca desmistificar a raça como elemento formador de um povo, para conceder maior importância aos aspectos culturais e ambientais. Diante disso, ele defende que no Brasil não existiria uma raça inferior ao apontar que a formação cultural brasileira é composta por uma miscigenação entre as três raças, portugueses, representantes dos brancos, índios e negros.

A análise de Siss (2003) sobre os pressupostos teórico-metodológicos empregados por Freyre na obra citada está assim expressa:

Aos olhos de Freyre, a sociedade se apresenta eximida de conflitos que tenham por substrato a variável raça: na sociedade brasileira as raças formadoras da nacionalidade vivem em perfeita harmonia. Há aqui um "culto" à igualdade racial – supondo a crença de que a miscigenação, enquanto fenômeno social, dirime o preconceito. Gilberto Freyre não elaborou, em *Casa-grande & senzala*, uma visão “propriamente idílica” das relações existentes entre o senhor e o escravo; de uma certa forma parece ser correto afirmar-se que, em grande parte, o autor posicionou-se em uma perspectiva contrária as comprometidas com as teorias do determinismo racial (SISS, 2003, p. 48).

Ao cultuar a miscigenação Freyre concebe o mito da “democracia racial”, afirmando que as três raças formadoras do povo brasileiro eliminaram com a existência de discriminação racial. O autor, na obra citada, ressalta que a mistura foi uma vitória lusitana que contou com o apoio de negros e índios, conseguindo com maestria

gerenciar os conflitos entre senhores e escravos, para se estabelecer a harmonia entre todos.

Os estudos de Florestan Fernandes, das décadas de 1950 e 1960 são importantes referenciais, haja vista sua profundidade teórica e argúcia analítica em expor a real situação da discriminação racial no Brasil, diante de uma sociedade que se diz aberta, democrática, mas competitiva e desigual. Entretanto, verifica-se uma certa ambigüidade na perspectiva florestaniana quando faz referência aos ex-escravizados, pois, em alguns momentos, descreve a vitimização dos negros, denunciando que a escravidão mutilou-os, em todos os seus aspectos: intelectual, moral, social e econômico, ao mesmo tempo em que utiliza termos como irracionalidade do comportamento negro, indisciplina, inadequação à livre concorrência, em comparação aos imigrantes e, ainda, que os brancos consideravam os negros preguiçosos, sem interesse em aprender e marginais.

Na contramão a esse autor, Andrews (1998) refuta a visão do imigrante como preparado, especializado ou experiente, além de possuírem vantagens educacionais sobre os negros, ao afirmar que esta não se coadunava com a realidade, pois “os subsídios da imigração atraíram europeus mais pobres, aqueles desprovidos de poder aquisitivo ou economias para pagar sua própria passagem para os Estados Unidos ou para a Argentina” (ANDREWS, 1998, p. 136). A maioria dos imigrantes que vieram para o Brasil eram lavradores e, portanto, pouco qualificados para a ordem econômico-social nascente. Além disso, os negros, durante a década de 1800, constituíam toda a mão-de-obra dos latifúndios cafeeiros, do que pode se depreender que qualificação para o trabalho nas fazendas, não lhes faltava.

A corroborar com o expressado por Andrews (1998), Vron Ware (2004) cita Anthony W. Marx (1998) que investiga as condições que deram origem a diferentes formações de poder racializado nos Estados Unidos, na África do Sul e no Brasil. No que concerne ao Brasil o autor destaca que a escravidão perdurou por mais tempo, mas que não se impôs uma segregação após a abolição. Entretanto, a “mobilidade dos mulatos” é um mito.

Anthony W. Marx destaca o modo como os nacionalistas usaram e reformularam a história conforme suas necessidades. O crescimento econômico do Brasil foi lento produzindo poucos conflitos de classes. O país passou de colônia a império e depois república, bem como da escravatura para a condição de cidadãos livres, sem ter que suportar uma guerra civil. Outro aspecto levantado por Anthony Marx (1998) refere-se ao fato de o Brasil ter passado algumas revoltas de escravos significativas causaram um certo receio na classe dominante, que tinha interesse em esvaziar os conflitos entre negros e brancos.

Em vez de tentar segregar a população em bases raciais, fizeram-se esforços pra incentivar a miscigenação, a fim de “embranquecer” e unir a população. Essa política surtiu o efeito de preservar as estruturas do poder que privilegiavam os que podiam identificar-se como brancos, à custa dos que não podiam fazê-lo, sem codificar a idéia de raça como base legal para a ação política coletiva, fosse a favor da supremacia branca, fosse contra ela. (MARX A., *apud* WARE, 2004, p. 22-23)

Florestan Fernandes (2007) detectou no Brasil a existência de uma forma particular de racismo: “um preconceito de não ter preconceito” e que, apesar de a sociedade brasileira discriminar, considerava tal atitude ultrajante, (para quem sofre) e degradante (para quem a pratica). (FERNANDES, 2007, p.18).

Neste diapasão repousa a eterna dificuldade dos brasileiros brancos em admitir serem preconceituosos, muito embora procurem manter os negros longe de suas

relações sociais. Esta atitude vem ao encontro dos estudos de muitos cientistas sociais, como Fredrik Barth (2000) que consideram a identidade étnica universal como um produto específico de interações entre grupos, que se enfrentam em suas fronteiras (*ethnic boundary*), consideradas entre agrupamentos dicotômicos Nós/Eles, que não são imutáveis, mas podem manter-se ou, até mesmo, desaparecer. Esse sentimento de pertença a um grupo em detrimento de outro, pode ser bem expresso através das palavras, *da perspectiva da etnicidade, não existe maior estrangeiro do que seu vizinho* (ALBER, 1992, *apud* POUTIGNAT & STREIFF-FENART, 1998, p. 124)

A crítica feita à abordagem de Florestan (2007) encontra eco nos estudos de Hasenbalg (1979), Andrews (1998) e Siss (2003), pois, segundo esses autores, Florestan limita toda a problemática social contemporânea dos negros ao período da escravidão e seus efeitos de “anomia social” e “heteronomia racial”, considerando a primeira como uma falta de objetivos, de desordem social e perda da identidade dos negros, provocado pelas intensas transformações do mundo social, enquanto a segunda completa a primeira, pois registra a posição do autor que julga haver uma sujeição espontânea dos negros em relação à hegemonia branca, corroborando a dificuldade na construção de identidades negras, tendo muitos negros assumido a representação que os brancos faziam deles.

Para Andrews (1998) o período da escravidão é o primeiro da análise da história racial do Brasil, que não se encerra aí, muito embora seja de fácil visibilidade, pois muito documentada e falada por historiadores sociais e econômicos. O autor alerta para esse “caráter hipnótico” exercido pela escravidão, que pode conduzir a uma cegueira em relação ao processo de evolução ou dinâmica das relações raciais brasileiras.

Considerando o período da escravidão ter focado a relação senhor x escravo, latente é a relação de dominação entre ambos. Nesta direção há de se fazer um diálogo com Weber (2009), quando trata da tipologia das dominações para verificarmos aí a presença da dominação patriarcal, na qual os servidores são totalmente dependentes do senhor, seja como patrimônio (escravos, servos, eunucos), ou extrapatrimonialmente (camadas não desprovidas de direito). A administração é heterônoma, ou seja, o direito de mando não vem de si mesmo, de algum estatuto e sim de fora, da tradição e da obediência. É válido salientar, ainda, que não existe honra estamental. Tudo é feito em nome do senhor. O quadro administrativo é totalmente dependente dele. Não há nem garantia, nem certeza, não existe um estatuto, por isso o senhor pode agir de livre arbítrio com ampla extensão considerando que, no patrimonialismo puro há separação total entre os administradores e os meios de produção.

Ainda como suporte à relação de dominação dos brancos sobre os negros, no período que se seguiu à abolição, que, aos olhos de Florestan Fernandes (2007) constitui-se em mais uma forma de escravidão, fulcrada na hegemonia branca, trazemos Bourdieu (1998) e (2007) no que diz respeito às relações de dominação, em diálogo com Weber (2009). Bourdieu parte do pressuposto de que o dominado não se opõe ao opressor, já que não se percebe como vítima desse processo, a qual corresponde a uma violência simbólica, que, no ideário do autor, é o processo de imposição dissimulada de um arbitrário cultural, expressada por uma imposição dissimulada, com a interiorização da cultura dominante, reproduzindo as relações sociais. O dominado legitima a dominação, pois a considera uma situação natural e inevitável.

Florestan Fernandes (2007) se dedica, ainda, a conceituar a forma como se implantou o desenvolvimento capitalista no Brasil, identificando que uma dependência aos países desenvolvidos teria sido constituída como normalidade na fase monopolista do desenvolvimento do capitalismo. Considera, ainda, o processo de decisão, direção e gestão do processo de produção e reprodução capitalista no Brasil, como ausente de

autonomia, ou, em suas palavras, com atributos de heteronomia ou dependência capitalista, de onde advém seu conceito de capitalismo dependente. Quanto à expansão do capitalismo industrial nos países subdesenvolvidos, o autor estabelece uma crítica:

Uma industrialização divorciada dos interesses nacionais das sociedades que o absorvem, as quais se tornam, em consequência, crescentemente subjugadas aos países cujas economias controlam o processo, a partir de fora. (FERNANDES, 1968, p. 9-10)

Mais um aspecto importante relacionado à análise de Florestan (2007) é sua perspectiva de reconhecer que existe preconceito de cor no país, juntando as questões social e racial, analisando esta em ligação àquela. O autor propõe que a questão racial precisa ser compreendida no interior da sociedade de classes, a qual exclui a população negra dos possíveis benefícios que as forças de produção diante de uma nova organização social poderia lhe oferecer. Complementa o sociólogo que uma sociedade capitalista excludente, pode atuar como fator agravante das condições subalternizadas dos negros no país, o que não significa que as sociedades socialistas sejam isentas de racismo. Ele entende que a questão racial é resultante da questão social, ou seja, acredita que resolvendo-se a questão social, elimina-se o racismo.

Esta perspectiva é contraposta por Hasenbalg (1979) que a identifica como relacionada ao fato de que os negros constituíam grupos e classes subordinadas, como, por exemplo, a classe operária. O sociólogo não nega que os negros estão inseridos na evolução política e estrutural da sociedade brasileira, além de estarem incluídos aos mecanismos de dominação de classe a ligação dos negros que afetam outros grupos subordinados, mas, em contrapartida, sofrem desvantagens competitivas que provêm de sua condição racial.

Há vinte ou vinte e cinco anos considerava-se a sociedade brasileira dividida por um dualismo estrutural, entre instituições e padrões de relações sociais arcaicos e modernos. Os componentes tradicionais da sociedade (e a conseqüente degradação das massas, inclusive da população de cor) seriam o resultado da herança da plantação escravista, da monocultura de exportação e da preservação de uma estrutura agrária anacrônica. Apesar disso, na "intelligentzia" e nos grupos sociais progressistas prevalecia uma atitude otimista quanto ao futuro. De acordo com essa visão, o desenvolvimento econômico ulterior, juntamente com as reformas estruturais estabelecidas nos marcos de uma política nacionalista e desenvolvimentista, resultariam finalmente na integração econômica e social das massas até então excluídas. Os brasileiros de cor seriam incorporados nesse processo (HASENBALG 1979, p. 19-20)

Hasenbalg (1979) em diálogo com Florestan Fernandes (2007) ressalta que a "democracia racial" brasileira não passa de um mito, um instrumento que visa a legitimar a estrutura vigente de desigualdades sociais que condena os negros à marginalização social mediante práticas racistas e discriminatórias subjacentes ao período posterior à abolição. Para ele, a discriminação racial no Brasil é resultado direto das desigualdades entre brancos e negros em diferentes esferas – educação, economia, acesso ao trabalho – e foi reconstruída no tempo presente pela ordem capitalista.

Para Hasenbalg (1979) os negros foram, ao longo dos tempos, explorados economicamente pela classe dominante branca, estando as oportunidades de abertura da estrutura social em direção à mobilidade diretamente ligadas à cor da pele, constituindo

a raça, portanto, um critério seletivo no acesso à educação, ao trabalho e aos bens simbólicos.

O autor destaca na mesma obra que houve uma "subordinação aquiescente" dos negros, ao grupo hegemônico, neste ponto em diálogo com Florestan (2007), quando este se refere à anomia e à heteronomia racial. Aqui podemos nos remeter a Cornel West (1994), em uma perspectiva comparada com a situação dos afro-americanos dos Estados Unidos da América. Para West, naquele país contemporaneamente, a maioria dos negros norte-americanos, pejorativamente chamados de *niggers*, continuam submetidos a um "ignominioso ressentimento xenófobo" decorrente de estruturas liberais e conservadoras sobre a questão racial nos Estados Unidos, onde se verifica "uma letal combinação de declínio econômico, decadência cultural e letargia política na vida norte-americana". West defende que as discussões sobre a questão racial norte-americana, permanecem restringidas aos "problemas" que os negros representam para os brancos, ao invés de considerar como os negros se sentem nesse contexto. Argumenta o autor que este cenário social reproduz sobre os afro-americanos um intenso niilismo, isto é, um "eclipse da esperança" e um "colapso do sentido da vida", que nada mais são do que falta de propósito na vida, baixa autoestima, insensibilidade em relação ao próximo e uma postura autodestrutiva face ao mundo.

A teoria defendida por West é importante para esta pesquisa, na medida em que o retrato racial norte-americano guarda estreita semelhança com o brasileiro, onde também se verificam sentimentos similares dentre a população de não brancos, considerando-se, especialmente, os Afro-brasileiros.

Em "O Atlântico Negro", Paul Gilroy (2001) apresenta a relação dos negros com a modernidade ocidental, no que diz respeito a conceitos como raça, cultura, nacionalidade e etnia e concede destaque à teoria da "dupla consciência" (*double consciousness*) de W. E. B. Du Bois (1961), a qual concebe que os negros vivem uma certa dualidade, dividindo-se entre as afirmações de particularidade racial e o apelo aos universais modernos que transcendem a raça, que acabam por provocar uma redefinição do sentimento de pertença. Du Bois descreve o impacto negativo que o racismo tem sobre a subjetividade, identidade e dignidade do afro-americano que vê a si mesmo e o mundo pelos olhos do outro. Este dualismo, enquanto dicotomia cultural, implica um conflito psicológico para os negros que dilaceram a si próprios como resultado da internalização da imagem do outro (simultaneamente rejeitado e desejado) construído pelo discurso hegemônico dominante.

Gilroy (2001) destaca que a música, como manifestação cultural-identitária negra, foi e ainda é utilizada como forma de compensação, uma vez que, ao serem escravizados, no mundo inteiro, os negros eram tratados como mercadorias, como "gentes" sem alma, sem identidade, sem intelecto e, portanto, eram privados da alfabetização e tudo que significasse humanização.

A impossibilidade da alfabetização para os escravos e seu refinamento compensatório na arte musical não explica o compromisso obstinado e consistente da música negra com a idéia de um futuro melhor. O poder da música no desenvolvimento das lutas negras pela comunicação de informações, organização da consciência e teste ou articulação das formas de subjetividade exigida pela atuação política, seja individual ou coletiva, defensiva ou transformadora, exige atenção tanto aos atributos formais dessa cultura expressiva como à sua base *moral* distintiva. (...) Nos termos mais simples possíveis, colocando o mundo tal como ele é contra o mundo tal como os racialmente subordinados gostariam que fosse, essa cultura musical fornece uma grande dose da

coragem necessária para prosseguir vivendo no presente. Ela é, ao mesmo tempo, produção e expressão dessa “transvalorização de todos os valores”, precipitada pela história do terror racial no Novo Mundo (GILROY, 2001, p. 93-94, grifos no original).

Hasenbalg (1979) estabelece um elo entre o passado escravista e as relações raciais contemporâneas, apontando que o preconceito, o racismo e a aquiescência eram exigências funcionais da sociedade escravocrata.

(...) a discriminação e preconceito raciais não são mantidos intactos após a abolição mas, pelo contrário, adquirem novos significados e funções dentro da estrutura e (b) as práticas racistas do grupo dominante branco que perpetuam a subordinação dos negros não são meros arcaísmos do passado, mas estão funcionalmente relacionados aos benefícios materiais e simbólicos que o grupo branco obtém da desqualificação competitiva dos não brancos.” (HASENBALG, 1979, p.85)

Conquanto o cenário pós-abolição tenha significado uma mudança abrupta relacionada à passagem da condição social de escravizado para homem livre, a relação de dominação permaneceu, com os negros subordinados socialmente após 1888. Neste sentido Silvério (2002), aponta que a manutenção da desigualdade entre negros e brancos, após a abolição, pode ser considerada a principal razão para a existência de hierarquias sociais, em função do pertencimento racial, presentes na atualidade. Ademais, como outra consequência da escravidão para a sociedade brasileira, Silvério nos traz Comparato (1998) que ressalta *o fato do escravo ser trabalhador e o “companheiro” de casa e, como decorrência, a idéia de que nos afirmamos socialmente pelo fato de possuímos empregados.* (COMPARATO, 1998, p. 55)

Hasenbalg (1979), em diálogo com Andrews (1998), redimensiona a importância dada aos imigrantes europeus, na medida em que lhe foi atribuído um valor de mão-de-obra qualificada, que não correspondia à realidade, pois a maioria deles não possuía qualquer habilidade ou qualificação, da mesma forma que os negros brasileiros, recém libertos, não as possuíam. A diferença entre os dois grupos raciais também não era fundamentada em educação formal. O que justifica o desenvolvimento social e econômico dos imigrantes relaciona-se às oportunidades concedidas a estes, em detrimento dos negros, o que reproduz as desigualdades sociais entre as diferentes raças. Por outro lado, a intenção do Estado brasileiro com o estímulo à imigração européia era modificar a composição racial da população brasileira por meio do processo de branqueamento, que manteve ampla aceitação popular, uma vez que corresponde à noção popular que “o dinheiro branqueia”, pois segundo o autor guarda estreita relação com os mecanismos de status, podendo levar, inclusive, a transformar um grupo negro em um grupo de referência negativa. A consequência disso é que o branqueamento promove a divisão no interior dos grupos negros, como também a manifestação de preconceito de mulatos ascendentes contra negros, ou seja:

Assim, um negro no Brasil pode esperar que seus filhos sejam capazes de romper as barreiras que o mantiveram numa situação inferior se puderem casar com alguém mais claro do que ele. Seus filhos, em suma, podem avançar social e ocupacionalmente, muito embora ele não tenha podido. Uma tal realidade atua como válvula de segurança para o descontentamento e frustração entre negros e mulatos (DEGLER, 1971, *apud* HASENBALG, 1979, p. 240).

No plano social, a política do branqueamento, com o fomento à imigração de europeus, também teve consequências desastrosas no desenvolvimento cultural e econômico dos negros, cujos reflexos alcançam a contemporaneidade. Segundo Hasenbalg (1979) no período que se sucedeu à abolição, o passado histórico de escravidão provocou um mau ajustamento psicológico, social e cultural dos libertos, diante de um comportamento heterônomo, ocasionando desta forma uma inexpressiva mobilidade social ascendente para os negros.

Siss (2003) postula no mesmo sentido ao examinar o pós-abolição como um período em que as péssimas condições de vida dos Afro-brasileiros não sofreram significativa modificação positiva, muito pelo contrário, com a entrada avassaladora dos imigrantes europeus no mercado de trabalho brasileiro, as chances de conquistas deste segmento racial foram fortemente reduzidas. O autor argumenta que o Estado brasileiro temia as consequências sociais de uma população com um contingente de negros tão grande. Assim, para reverter esta perigosa proporção, a entrada dos europeus foi estimulada para que, em alguns anos, com a fusão dos grupos raciais a população mestiça, tendendo para o branco, prevalecesse.

Andrews (1998) se posiciona no mesmo sentido que Hasenbalg (1979), Silvério (2002) e Siss (2003) ao se referir à participação dos imigrantes europeus, no mercado de trabalho brasileiro, no período pós-abolição, em detrimento dos negros, citando Waren Dean:

(...) no início do século XX, a sorte estava lançada e o trabalho nos campos de café do oeste estava totalmente identificado. Na eventualidade de negros e brasileiros miscigenados serem contratados, era para realizar os trabalhos sazonais e precários que não eram suficientemente bem pagos para atrair os imigrantes. (...) Quando havia um excesso local de imigrantes, os homens libertos podiam ainda ser reduzidos a trabalhador pago por dia (DEAN, 1985, *apud* ANDREWS, 1998, p. 111).

Outro enfoque exposto por Andrews (1998), de extrema relevância para esta pesquisa, é a afirmação do autor que a partir da década de 1920, os negros procuraram o serviço público como saída para a dificuldade de se engajarem nas indústrias, pois somente lhes restava o trabalho braçal.

Fartos do estigma do trabalho braçal, os negros passaram a buscar uma alternativa de ascensão social através do serviço público. Muito embora os cargos ocupados não serem de grande vulto, representava um certo diferencial, já que a maioria dos negros vivia ainda em situações de precariedade (ANDREWS, 1998, p. 313).

Quanto ao sistema de categorização racial, verifica-se que, como nos aponta Silvério (2002), pela dinâmica no tratamento da mistura entre raças, parece terem sido criadas categorias raciais intermediárias, como o mulato, o pardo e o moreno, que denotam uma propensão a negar-se o pertencimento à raça negra. Andrews (1998) faz menção ao historiador norte-americano, Carl Degler, o qual considera que “moreno” é usado como um eufemismo para “preto” ou “mulato” e é claramente distinto do branco (DEGLER, 1971, *apud*, ANDREWS, 1998, p. 385).

Com relação à teorização da categoria raça, Hasenbalg (1979) sustenta a teoria da estratificação se opondo à teoria das classes de tradição marxista. Para o autor, “a raça opera como um critério relevante no preenchimento de posições na estrutura de

classes bem como nas dimensões distributivas da estratificação social” (HASENBALG, 1979, p. 88). A teoria da estratificação social busca explicar as diferenças entre e intra as classes, conceito weberiano utilizado por Andrews (1998) e Siss (2003) em suas pesquisas.

Segundo a tradição marxista, as classes sociais são componentes daqueles modos de produção onde existe uma propriedade privada dos meios de produção, que origina as relações sociais, implicando sempre em duas classes fundamentais definidas ou pela propriedade privada dos meios de produção, ou apenas pela propriedade da força de trabalho. Assim se estabelece a base para a determinação das relações de dependência, através das quais se opera a exploração.

Outra diferença básica entre as duas teorias reside em que a teoria de classes privilegia o modo de produção como principal unidade de análise, enquanto a teoria da estratificação está centrada nas medidas de produção, distribuição e consumo do produto social, com o mercado ganhando aqui posição de centralidade.

Hasenbalg (1979) diagnostica que, como o centro da teoria da estratificação é a mobilidade social, há a previsão de rompimento das fronteiras de classe, bem como o desaparecimento da luta de classes em perspectiva marxiana nas sociedades industriais avançadas.

Nos reportamos, especialmente, ao enfoque da análise weberiana sobre classes e estamentos, registrando que a mesma concede ênfase ao poder econômico, diferenciando-o da conceituação de poder, propriamente dito, a qual, segundo o autor, poder ser entendida como “a possibilidade de que um homem ou um grupo de homens, realize sua vontade própria numa ação comunitária até mesmo contra a resistência de outros que participam da ação.” (WEBER, 1982). Nesta perspectiva, o homem não luta pelo poder apenas pela obtenção do lucro, pode fazê-lo objetivando honrarias, que podem, ou não, encontrar garantias na ordem jurídica. Assim há uma intrínseca influência entre a ordem econômica, com a ordem jurídica, além da ordem social, sendo certo que esta última trata-se da forma pela qual as honras sociais, bens e serviços são distribuídos na sociedade. Em resumo, o autor sugere que “classes”, “estamentos” e “partidos”, são fenômenos de distribuição de poder dentro de uma comunidade (Weber, 1982, p. 212)

Para Weber (1982), existe “classe” quando determinadas características estão presentes, como por exemplo, um certo número de pessoas têm uma similitude de oportunidades de vida, interesses comuns em bens e renda, representados pelas condições do mercado de trabalho. Essas características descritas referem-se a uma situação de classe, cujas categorias básicas são: a ‘propriedade’ e a “falta de propriedade”, que são melhor distinguidas pelo tipo de propriedade utilizável para o lucro e os tipos de serviços que podem ser oferecidos no mercado.

Importante destacar que o conceito de “interesse de classe” vai além dos interesses comuns da situação de classe, que é determinada por motivos meramente econômicos, para certa média das pessoas sujeitas a ela, que podem gerar reações essencialmente homogêneas, ou em outras palavras, “ações de massa”.

Em síntese, para Weber, “classes” não são comunidades, representam bases possíveis e frequentes de ação comunal, enquanto que os grupos de *status* o são. Portanto, “situação de status” pode ser definida como todo componente típico do destino dos homens, determinado por uma estimativa específica, positiva ou negativa da honraria, sendo certo que não há exigência para que a honraria estamental esteja ligada a uma “situação de classe”.

Segundo Weber (1982), o estamento, cujo desenvolvimento é essencialmente uma questão de estratificação que se baseia na usurpação da honra, que é a origem

normal de quase toda honra estamental, pode evoluir para uma “casta” fechada, é uma forma natural, mediante a qual, costumam socializar-se as comunidades étnicas que creem no parentesco de sangue e praticam relações endogâmicas.

Uma segregação de estamentos se transforma em “casta” quando os grupos etnicamente segregados formam um sistema social de superioridade e subordinação fechado, isto é, quando comunidades etnicamente divididas integram uma ação comunitária específica, política. Essas coexistências étnicas condicionam uma repulsão e desprezo mútuos, mas, por outro lado, permitem a toda comunidade étnica considerar que sua própria honra provoca uma subordinação e um reconhecimento da superioridade em favor dos estamentos e das castas privilegiadas. Um estamento pode se formar através da seleção de indivíduos pessoalmente qualificados ou pela situação de classe, ou seja, a possibilidade de um estilo de vida para seus membros, economicamente condicionados.

Portanto, as “classes” se estratificam de acordo com suas relações com a produção e aquisição de bens, enquanto os “estamentos” se estratificam de acordo com os princípios de seu consumo de bens representado por “estilos de vida” especiais, ou, em outras palavras, as classes se contextualizam com a ordem econômica e os estamentos com a ordem social, dentro da esfera da distribuição das honras.

As épocas e os países em que a pura situação de classe possui significação predominante são regularmente os períodos de transformações técnicas e econômicas. E toda diminuição do ritmo de mudanças nas estratificações econômicas leva, no devido tempo, ao aparecimento de organizações estamentais e contribui para a ressurreição do importante papel das honras sociais. (WEBER, 1982, p. 226)

A transição da sociedade escravocrata e latifundiária para o capitalismo é um marco para o novo formato de administração que surgiu, sendo importante operar-se uma retrospectiva de como se deu este processo na perspectiva weberiana a qual demonstra que o capitalismo, a organização burocrática e a ciência moderna são formas de racionalidade que se apoiaram em mudanças religiosas ocorridas inicialmente em países essencialmente protestantes e não em países católicos.

Após minuciosas análises, Weber (2001) constatou que havia uma íntima vinculação entre capitalismo e protestantismo e, dentre as possíveis explicações para este fato, está o de que os protestantes, tanto como classe dirigente, como dirigida, sempre teriam demonstrado tendência específica para o racionalismo econômico, cuja razão deveria, portanto, ser buscada no caráter intrínseco e permanente de suas crenças religiosas e não somente em situações temporárias presentes nas situações externas na história e na política.

Qualquer observação da estatística ocupacional de um país de composição religiosa mista traz à luz, com notável frequência, um fenômeno que já tem provocado repetidas discussões na imprensa e literatura católicas e em congressos católicos na Alemanha: o fato de os líderes do mundo dos negócios e proprietários do capital, assim como dos níveis mais altos da mão-de-obra qualificada, principalmente o pessoal técnica e comercialmente especializado das modernas empresas, serem preponderantemente protestantes. (WEBER, 2001, p. 27)

Weber partiu do pressuposto de que para conhecer corretamente a causa do surgimento do capitalismo, era necessário fazer um estudo comparativo entre as várias

sociedades do mundo ocidental e as outras civilizações, dentre elas, as do Oriente e, assim, uma vez indicado o papel que as crenças religiosas teriam exercido na gênese do espírito capitalista, o sociólogo propõe-se a investigar quais os elementos dessas crenças que atuaram no sentido indicado e procura definir o que entende por “espírito do capitalismo”, que é entendido por Weber como constituído, fundamentalmente, por uma ética peculiar, que pode ser exemplificada muito nitidamente pelos trechos de discursos de Benjamin Franklin (1706-1790), um dos líderes da independência dos Estados Unidos. Franklin, calvinista, representante típico da mentalidade dos colonos americanos e do espírito pequeno-burguês, afirma em seus discursos que “ganhar dinheiro de da ordem econômica moderna é, enquanto isso for feito legalmente, o resultado e a expressão da virtude e da eficiência de uma vocação”. Segundo a interpretação dada por Weber a esse texto, Benjamin Franklin expressa um utilitarismo, com forte conteúdo ético, na medida em que o aumento de capital é considerado um fim em si mesmo e, sobretudo, um dever do indivíduo e sua mais importante característica residiria no fato de que a ética de obtenção de mais e mais dinheiro é combinada com o estrito afastamento de todo gozo espontâneo da vida.

Entretanto, é importante ressaltar que Weber (2001) jamais considerou o espírito do capitalismo uma pura consequência da Reforma protestante. Seu enfoque foi no sentido de investigar em que medida as influências religiosas participaram da moldagem do espírito do capitalismo, considerando os aspectos fundamentais do sistema econômico capitalista. Diante da grande confusão existente no campo das influências entre as bases materiais, as formas de organização social e política e os conteúdos espirituais da Reforma, o sociólogo procurou desdobrar a natureza dos elementos essenciais que constituem o Estado, de onde chegou a seus conceitos de autoridade e de legitimidade. Em suma, para a análise weberiana, a existência de um Estado está vinculada à necessidade de que haja um conjunto de pessoas, que obedeça à autoridade alegada pelos detentores do poder, reconhecida como legítima.

Weber (2001) salienta que a Reforma Protestante redesenhou na Europa o mapa religioso, pois as regiões que mais prosperam economicamente foram favoráveis a uma revolução na Igreja, separando, assim, os países cientificamente adiantados dos que ficaram mais atrasados, traçando uma visível fronteira entre a disposição para o avanço científico e a indiferença para com ele.

Ao discutir a entrada do capitalismo na sociedade, Max Weber (2001) se contrapõe a Karl Marx (1977), haja vista que, em seu entendimento a burocracia teve sua origem nas mudanças religiosas verificadas após o Renascimento e que o moderno sistema de produção, capitalista e racional, não se originou das mudanças tecnológicas nem das relações de propriedade, como afirmava Karl Marx, mas de um novo conjunto de normas sociais morais, como as relações de trabalho e a economia. Portanto, a burocracia, na perspectiva weberiana, constitui-se de uma forma de organização humana que se baseia na racionalidade, com a finalidade de garantir a máxima eficiência possível no alcance desses objetivos.

Vale ressaltar que Weber não negava as lutas de classes e sua importância histórica, mas não as considera como a dinâmica central das relações sociais, pois aos seus olhos, o socialismo completaria na ordem econômica o que já acontecera na ordem política.

A superação dessa noção ingênua de capitalismo pertence ao ensino do jardim de infância da História da cultura. O desejo de ganho ilimitado não se identifica nem um pouco com o capitalismo, e muito menos com o “espírito” do capitalismo. O capitalismo pode até identificar-se com uma restrição, ou, pelo menos, com uma moderação racional desse impulso racional. De qualquer maneira,

porém o capitalismo, na organização capitalista permanente e racional, equivale à procura de lucro, de um lucro sempre renovado, da "rentabilidade". Só pode ser assim. Dentro de uma ordem econômica, totalmente capitalística, uma empresa individual que não se orientasse por esse princípio, estaria condenada a desaparecer. (WEBER, 2001, p. 12)

Para Weber (1982), o capitalismo é a materialização da impessoalidade racional; no qual a busca de liberdade identifica-se com o sentimento irracional e os aspectos privados, estabelecendo uma dicotomia entre o racional e o irracional, considerando que uma ação é racional quando busca um objetivo estabelecido, considerando meios e valores utilizados para que este seja atingido.

Conforme o sociólogo em destaque, os agentes sociais adotam um comportamento metódico-racional e que se encontram aí conjugados dois tipos de racionalidade prática: - a racionalidade cognitiva-instrumental, que vem a ser aquela cuja finalidade é a utilização dos domínios sociais da ação (tais como, a economia, o aparelho do Estado e o direito moderno); e a racionalidade moral-prática, compreendida como a atividade racional de valor propriamente dita, que atribui às representações sociais uma ética quase racional.

Seguindo seus conceitos de racionalidade, Weber (1982) aponta para um "processo de racionalização ocidental", distinguindo "tipos de racionalismos ocidentais". O primeiro seria a "racionalização do sistema social", que seria representada pela empresa capitalista como núcleo organizador da economia moderna. Além deste o sociólogo identifica a racionalização do "aparelho do Estado" enquanto núcleo organizador do "estado moderno", que é composto pelo sistema fiscal, o poder judiciário, a organização burocrática da administração, as forças armadas; e da racionalização do direito moderno "formal", enquanto organizador da economia e do Estado e, organizador da relação mútua entre economia e Estado e a "racionalização do sistema cultural", que vem a ser aquela concernente à racionalização da ciência e da tecnologia, alcançada pela racionalização no domínio da arte e do domínio estético, mediante a exploração sistemática de todas as formas de expressividade, principalmente, através do "ideal estético supremo do Renascimento".

Na perspectiva weberiana, a racionalização da cultura torna-se possível pelo novo estatuto da arte e da contra cultura, e, ainda, pelas representações do direito e da moral; concebendo a racionalização da ética como o componente mais determinante na emergência da sociedade moderna, ou seja, o capitalismo moderno se alicerça sobre o estado racional, a empresa racional, a contabilidade racional, a técnica racional e o direito formal racional, que, por sua vez, associam-se a um modo de pensar e agir racional e de um *ethos* econômico racional. Por último, tem-se a "racionalização do sistema de personalidade" que envolve os fundamentos motivacionais do ser humano, especialmente sua conduta metódica de vida.

2.1. Estado Moderno e Dominação Burocrática.

Após termos traçado um panorama geral da visão weberiana da sociedade capitalista moderna, faz-se necessário um aprofundamento no estudo do sociólogo sobre os tipos de dominação para chegarmos a uma compreensão da construção da Teoria da Burocracia, haja vista pesquisarmos o concurso público como instrumento facilitador ao acesso a cargos públicos por negros, que se coaduna com a administração burocrática.

Buscamos aqui explorar os conceitos weberianos sobre dominação, que, para Weber, vem a ser a probabilidade de se encontrar obediência a ordens específicas dentro

de determinado grupo de pessoas. Em uma relação de dominação sempre haverá uma manifestação volitiva em obedecer a uma ordem, que pode ser dirigida pelo senhor, tipo de autoridade técnica, meritocrática e administrada por simples costume, afetividade, interesses materiais ou, ainda motivos ideais, que podem ser classificados em racionais ou valores. De acordo com as denominações de cada vinculação à ordem dada, é possível distinguir os grupos dominantes e dominados e o tipo de dominação, sempre também no que tange aos cargos públicos, ressalvadas as devidas proporções. Por outro lado, a obediência existente nas relações entre militares ocorre involuntariamente.

A dominação legal é a que verificamos presente nos modelos de administração que cresceram com a emergência do Estado Moderno, que passou a prevalecer em larga escala englobando tanto empresas privadas, demais instituições sociais quanto a administração pública. Seu aparato administrativo correspondente é a burocracia, que tem seu fundamento nas leis e na ordem legal onde a posição dos subordinados e sua relação com o senhor, dirigente ou administrador e todos os demais envolvidos no processo, são definidas por regras impessoais, escritas e documentadas, que delineiam de forma racional a hierarquia da administração, os direitos e deveres inerentes a cada posição e aos métodos de recrutamento e seleção. Obedece-se ao cargo e não à pessoa.

Esta modalidade de dominação parte do pressuposto básico de que existe uma relação baseada no direito ligados à crença na legitimidade de onde emana a ordem, que deva ser considerada.

Segundo Weber (2009), a relação entre o empregado e o empregador, por exemplo, deveria ser de parceria, já que o primeiro oferece seu trabalho, sua mão-de-obra e, por isso, tem direito a receber seu salário do segundo, como se fosse um escambo, haja vista que a vinculação entre ambos é livre e de troca. Entretanto, o que ocorre é uma dominação clara e voluntária exercida pelo patrão sobre o trabalhador, que se manifesta mediante as instruções, ordens e da legitimidade, o que pode ser observado, que se trata de um conjunto de regras abstratas que vincula os sujeitos dentro de seus respectivos papéis, quer seja, os subordinados e o “senhor legal típico”, ao que Weber denomina “autoridade institucional”, que está presente nas grandes empresas, nas comunidades, nas igrejas, no Estado.

Quando este tipo de dominação está presente, exige-se de ambos, autoridade e subordinados, uma qualificação profissional, uma especialização para serem aceitas como funcionários do quadro de uma organização ou como a chama Weber, uma associação racional. Quando existe um “direito” ao “cargo”, como é o caso, especificamente, dos funcionários públicos, ele não tem o cunho de uma apropriação, mas sim garantir seu trabalho de caráter permanente objetivo e independente, apenas vinculado a determinadas normas, inerentes ao cargo.

Segundo Weber (2009), existem alguns princípios presentes na dominação legal, tais como o princípio da hierarquia oficial, que vige nas organizações em forma de controle e supervisão, mediante o qual é possível verificar se as regras, que são tanto técnicas quanto normas racionais, coerentes com os objetivos visados, estão sendo seguidas, considerando que a burocracia em si é uma organização ligada por normas e regulamentos previamente estabelecidos por escrito, ou seja, é uma organização baseada em uma espécie de legislação própria (como a Constituição para o Estado e os estatutos para a empresa privada) que define antecipadamente como a organização burocrática deverá funcionar, concedendo às pessoas que ocupam os postos de autoridade um poder de coação sobre os subordinados e também os meios coercitivos capazes de impor a disciplina.

Outro princípio regulador fundamental da dominação legal é o da retribuição pecuniária, pelo desempenho das funções, destinada aos subordinados. O dirigente não

é necessariamente o dono ou um grande acionista da empresa, mas um profissional especializado em gerir a organização, o que justifica o afastamento do capitalista da gestão dos negócios, diversificando as suas aplicações financeiras de capital relegando os meios de produção a recursos necessários para desempenhar as tarefas da organização, que não são propriedades dos burocratas, mas estão acima destes. O funcionário não pode vender, comprar ou herdar sua posição ou seu cargo, que não podem ser apropriados e integrados ao seu patrimônio privado.

A burocracia utiliza rotinas e formulários para facilitar as comunicações e a rotinização, o que encontramos em mais um princípio das organizações burocráticas de extrema importância, que é o da documentação dos processos administrativos, o que significa que todos os acontecimentos, decisões, ordens, ocorrências trabalhistas, devem ser consignadas por escrito, para a garantia da continuidade das atividades. Portanto, a administração burocrática monocrática mediante documentação é considerada a forma mais racional do exercício de dominação, seja por parte do dirigente ou dos subordinados, pois através dela se alcança o máximo rendimento, representado por continuidade, disciplina, precisão, rigor e confiabilidade.

Diante do apresentado, Weber (2001) analisa a dominação legal como tipo ideal de estrutura em sua forma mais pura, onde o dirigente tem competências legais, enquanto o quadro administrativo tem funcionários individuais e, portanto, a autoridade é inerente ao cargo e não ao indivíduo específico que desempenha este papel, o que vem a ser uma maneira de proteger o subordinado de ações arbitrárias do seu superior, dado que as ações de ambos se processam dentro de um conjunto de regras mutuamente reconhecido.

A dominação burocrática realiza-se mediante o princípio da nomeação dos funcionários, que, muito embora exista o contrato, a seleção é livre e constitui o elemento essencial da burocracia moderna, que se contrapõe ao tipo de relação escravocrata, por exemplo, em que se trata de funcionários não-livres, constituindo o que se chama de “burocracia patrimonial” constituindo, portanto, a burocracia uma organização na qual a escolha das pessoas é baseada no mérito e na competência técnica e não em preferências pessoais. Daí a utilização de exames, testes, provas, títulos e concursos públicos para admissão e promoção ou progressões dos funcionários na carreira.

Weber (2001) chama a atenção para a existência da dominação do tipo tradicional. Ela está assentada na crença na legitimidade da santidade dos poderes do senhor, que, neste caso, não é apenas um dirigente, mas sim um senhor pessoal e seu quadro administrativo é composto de seguidores, súditos, e, ao contrário da dominação legal, a ênfase da obediência não é para os estatutos e regulamentos, mas à pessoa indicada pela tradição.

O recrutamento do quadro administrativo ocorre, diferentemente da dominação burocrática, onde prevalece a especialização e profissionalização de quem vai ocupar o cargo, mediante vínculos de favoritismo, clientelismo, pessoas tradicionalmente ligados ao senhor, membros do clã, escravos, funcionários domésticos dependentes, clientes, colonos libertados, sem levar em conta aspectos como a competência, hierarquia, nomeação através de contrato, podendo até ocorrer a ausência de remuneração financeira por trabalho executado. A última palavra cabe sempre ao arbítrio do senhor.

Os tipos mais primários de dominação tradicional são os casos em que não havia sequer quadro administrativo, que são os casos da gerontocracia, que corresponde à dominação exercida pelo mais velho e o patrimonialismo, que denota a situação em que geralmente por motivos econômicos e familiares, a dominação é exercida por um indivíduo determinado por regras fixas de sucessão.

Outro tipo de dominação, apontada por Weber (2001) é a carismática, através da qual o “senhor” carismático não seleciona seu quadro administrativo e nem estes possuem qualquer qualificação profissional, mas são seus discípulos, seus homens de confiança. Também não há demissões ou destituição de cargos, nem carreira e, muito menos progressão funcional, nem hierarquia, somente uma intervenção do líder no caso de insuficiência carismática dos funcionários, para o desempenho de determinadas tarefas. Da mesma forma, não existe clientela, apropriação de poderes, em virtude de cargo, nem salário, nem regulamentos nem jurisdição e se sustenta da crença na legitimidade do senhor carismático.

No mesmo sentido, não existe “autoridade institucional”, mas sim emissários dentro dos limites da missão senhorial. Pode-se deduzir que opõe-se a dominação carismática à dominação burocrática, tanto quanto à tradicional, à patriarcal e patrimonial ou à estamental.

A legitimidade é constatada pelo reconhecimento do carisma pessoal em virtude de determinadas provas e os discípulos são “úteis” enquanto viger a confiança carismática, a qual se tradicionaliza e/ou racionaliza quando há interesse ideal ou material na continuidade dos adeptos na relação de dominação. Caso contrário, pode haver uma nova escolha, segundo determinadas características, de uma pessoa que seja portadora do carisma ou, ainda, uma revelação, sorteio ou outra técnica, que, nessa situação passa a ser uma legitimidade adquirida por designação. As idéias de cidadania e de direitos não se fazem presentes nas dominações tradicional e carismática.

A burocracia, segundo Weber (2001), está intimamente ligada à racionalidade que no contexto burocrático, significa eficiência e dimensiona um processo racional quando os meios mais eficientes são escolhidos para sua implementação. Para Weber, são as metas coletivas da organização e não as dos seus membros individuais que são levadas em consideração.

Na forma burocrática de organização, verifica-se a aplicação da meritocracia⁸, uma vez que os funcionários, desde os dirigentes e subordinados são contratados mediante sua profissionalização e especialização, evitando-se o nepotismo, sempre visando-se o êxito da organização, o que favorece a todos os sujeitos envolvidos no processo, uma vez que estabelece-se um clima de moralidade, além de restringir ou quiçá acabar com a corrupção. Todos os atores seguem regulamentos conhecidos e consignados por escrito, o que faz com que cada um saiba qual o seu papel e sua importância para o desenvolvimento e crescimento da organização.

Conforme resumo proposto por Chiavenato (2004), Weber fundamenta seu modelo de administração burocrática, em seis dimensões principais:

1. **Divisão do Trabalho.** Uma sistemática divisão do trabalho para permitir alto grau de especialização profissional e pessoas tecnicamente qualificadas. Os cargos são fragmentados em tarefas simples, rotineiras e bem definidas.
2. **Hierarquia da autoridade.** Os cargos são arrançados, organizados e remunerados em uma hierarquia: cada nível é supervisionado e controlado pelo nível superior. A autoridade é bem definida e se estrutura sob forma escalar ou de pirâmide, desde o topo até a base.
3. **Regulamentação.** Normas, regras e procedimentos formais e escritos que, juntos com a estrutura da autoridade, permitem a coordenação e

⁸ s.f. Sistema (p. ex., educacional ou administrativo) em que os mais dotados ou aptos são escolhidos e promovidos conforme seus progressos e conquistas; sistema onde o mérito pessoal determina a hierarquia.(Dicionário Aurélio On Line)

asseguram uniformidade, eliminando decisões arbitrárias e regulando e controlando as ações dos empregados.

4. **Comunicação formalizada.** Todas as comunicações são feitas por meios escritos e documentados.
5. **Impessoalidade.** A ênfase é colocada nos cargos e não nas pessoas, para assegurar que as regras e os controles sejam aplicados uniformemente, evitando envolvimento com pessoas e preferências pessoais, e para assegurar continuidade, independente da rotatividade das pessoas.
6. **Competência profissional.** A admissão e o encarecimento são baseados na competência técnica e profissional, mediante concursos ou provas para seleção. Com algum tempo de serviço, o profissional segue carreira dentro da organização, para promoção, progresso e acesso na escala hierárquica. (CHIAVENATO, 2004, p.41) (grifos nossos).

Portanto, o desenvolvimento e o crescimento contínuo da administração burocrática constituem, como nas palavras de Weber, “a célula germinativa do moderno Estado ocidental”, que também preconizou que o Século XX seria o século das burocracias, o que realmente aconteceu no mundo ocidental. Seguindo o modelo de administração burocrática, a tendência ao nivelamento, considerando os funcionários mais qualificados, fomenta a burocracia, que está presente progressivamente na democracia de massas. O autor faz uma crítica ao socialismo ao afirmar que todo socialismo racional simplesmente seria obrigado a adotar e até intensificar a burocracia como núcleo de toda administração em massa, assim como ressalta que a tecnologia está intimamente ligada à burocracia. Para Weber, a burocracia se apoia em alguns elementos básicos: regulamentos, leis ou normas administrativas, as atividades são distribuídas de forma fixa, como se fossem deveres oficiais, dentro de uma estrutura guiada burocraticamente; a autoridade também segue normas delimitadas e para que seja assegurada a continuidade dos deveres, as pessoas são selecionadas de acordo com a sua qualificação.

A necessidade de uma administração contínua, rigorosa, intensa e calculável, criada historicamente pelo socialismo – não só, mas, sem dúvida, principalmente por ele (esse não pode existir sem aquela) – e que todo socialismo racional simplesmente seria obrigado a adotar e até intensificar, condiciona esse destino da burocracia como núcleo de toda administração de massas. Somente a pequena administração (política, econômica ou de união) poderia em boa medida dispensá-la.” (WEBER, 2009, p. 146)

A diferença entre a administração pública e administração privada é que na primeira encontra-se a “autoridade burocrática” e na segunda a “administração burocrática”. Quanto aos funcionários, quer ocupem um posto público ou privado, desfrutam de uma estima social, assegurada pelas normas que se referem à hierarquia ocupada. Numa burocracia pública a posição do funcionário é vitalícia, ao que se pressupõe um cargo vitalício, enquanto que o trabalhador da empresa privada é mantido no posto. A segurança significativa da renda do funcionário público, bem como as recompensas em consideração social, fazem do cargo público uma posição muito ambicionada.

A estrutura burocrática tem como pressuposto básico o desenvolvimento da economia monetária, tendo como fundamento a compensação pecuniária dos funcionários. Por outro lado, a burocracia está ligada à pressuposição de uma renda para

a sua própria manutenção, o que se dá através de um sistema estável de tributação, que é condição de existência permanente da administração burocrática.

Um fator preponderante para o progresso da organização burocrática foi o desenvolvimento da superioridade técnica. A sociedade moderna exige que os negócios oficiais da administração sejam feitos com precisão, continuamente e com extrema rapidez, haja vista a velocidade inerente às transmissões das comunicações públicas, dos fatos econômicos e políticos, que exercem forte pressão sobre o funcionamento e direcionamento das administrações.

Precisão, velocidade, clareza, conhecimento dos arquivos, continuidade, discricção, unidade, subordinação rigorosa, redução do atrito e dos custos de material e pessoal – são levados ao ponto ótimo na administração rigorosamente burocrática, especialmente em sua forma monocrática (WEBER, 1982, p. 249).

Para este mesmo autor, outro fator relevante para a burocracia é o cumprimento objetivo de tarefas segundo regras calculáveis, “sem relação com pessoas” ou seja, a burocracia é impessoal, na medida em que consegue eliminar dos negócios, o amor, o ódio, e todos os elementos pessoais, irracionais e emocionais que fogem ao cálculo.

Busca-se com a burocracia a interpretação racional da lei, à base de conceitos rigorosamente formais, acompanhando a democracia de massas, que resulta de um de seus princípios característicos, quer seja, a regularidade abstrata da execução da autoridade, que, por sua vez, resulta da procura de “igualdade perante a lei”, no sentido tanto pessoal quanto funcional, em detrimento de privilégios e individualismos. A burocracia é o meio de transformar uma “ação comunitária” em “ação societária” racionalmente ordenada, constituindo, portanto, a burocracia um instrumento de poder, baseado em um conceito de “segredo oficial”.

Um aspecto de fundamental relevância para esta pesquisa está relacionado ao que Weber chama de “exames especiais” que significam uma seleção dos que se qualificam, oriundos de todas as camadas sociais, ao invés de um governo de notáveis. Não obstante, os exames especiais vêm ao encontro do pressuposto da exigência de técnicos especializados e qualificados para o desempenho de suas atividades. Pode-se afirmar que o exame é o meio universal do monopólio dos títulos educacionais. Portanto, a burocracia, tanto na esfera privada quanto na pública é a base de uma evolução estamental, já desenvolvida de forma diferente pelos que ocupavam os cargos no passado.

Assim, considerando que as principais características da burocracia weberiana são o profissionalismo e a especialização do conhecimento, além do postulado de que os postos principais de uma instituição devem estar nas mãos dos mais tecnicamente preparados é razoável afirmar, portanto, que o concurso público surge como o modo mais adequado de se fazer a escolha dos funcionários, uma vez que se utiliza dos principais quesitos da dominação racional legal do tipo puro.

2.2. Teoria Burocrática *versus* Outros Modelos

Após a apresentação da teoria burocrática weberiana, a qual guarda estreita relação com as características da ideologia da meritocracia, premissa do concurso público, é importante destacar que são vários os modelos de administração que podem ser encontrados em prática nas organizações.

Não se pretende, diante do objeto e da problemática desta pesquisa, discorrer sobre todas as teorias administrativas defendidas pela doutrina, entretanto, optamos por

pontuar algumas delas, como, por exemplo, aquela conhecida como Administração por Objetivos (APO) idealizada por Peter Drucker (1954) a qual passou a enfatizar os objetivos em detrimento das atividades-meio, afirmando que *“a business must be managed by setting objectives for it. These objectives must be set according to what is right and desirable for the enterprise”* (Drucker, 1954, p. 60)⁹, sendo mais importante o “para que” administrar, deixando de enfatizar a eficiência para concentrar-se na eficácia.

Segundo Drucker (1954) a APO é uma técnica administrativa em que superiores e subordinados definem participativamente, de forma amigável e democrática os objetivos que se pretendem alcançar, em um tempo determinado, por meio de planejamento e avaliação dos meios que serão utilizados para atingir as metas. Pelas suas características básicas a APO busca a compatibilidade entre objetivos organizacionais e individuais, humanizando, assim a instituição.

(...) For the enterprise is a community of human beings. Its performance is the performance of human beings. A human community must be founded on common beliefs, must symbolize its cohesion in common principles. Otherwise it becomes paralysed, unable to act, unable to demand and to obtain effort and performance from its members (DRUCKER, 1954, p.64)¹⁰

Em breves comentários sobre o percurso dos modelos de administração pública no Brasil, destacamos que o primeiro deles, originado durante o período colonial, foi patrimonialisticamente formatado, dentro de uma monarquia absoluta, no qual nepotismo e empreguismo constituíam quase uma regra. Esse tipo de administração, não se coadunava, ou, ao menos, não deveria coadunar com o capitalismo emergente, do início do século XX. Tornou-se eminente redesenhar esse modelo para desenvolver a máquina estatal, onde houvesse uma distinção entre o público e o privado, sendo adotado o modelo burocrático weberiano, a partir da segunda metade da década de 1930. Contudo, o pressuposto de um modelo baseado na eficiência fracassou, diante da incapacidade do Estado brasileiro em abandonar o patrimonialismo.

Este modelo perdurou até o final da década de 1960, quando pretendeu-se adotar a desburocratização do Estado, haja vista a administração baseada na burocracia ter sido considerada lenta, de baixa qualidade, com alto custo nos serviços prestados ao público, além de não atingir às demandas da população.

Não obstante, segundo Pereira (1996), no final dos anos 1980, a globalização da economia impôs uma redefinição das funções estatais, o que levou o Brasil a buscar apoio na proposta de administração pública gerencial, a fim de alçar participação mundial dos mercados.

A crise da administração pública burocrática começou ainda no regime militar não apenas porque não foi capaz de extirpar o patrimonialismo que sempre a vitimou, mas também porque esse regime, ao invés de consolidar uma burocracia profissional no país, através da redefinição das carreiras e de um processo sistemático de abertura de concursos públicos para a alta administração, preferiu o

⁹Um negócio deve ser gerido pela definição de objetivos. Estes objetivos devem ser definidos de acordo com o que é certo e desejável para a empresa. (tradução nossa)

¹⁰ Porque a empresa é uma comunidade de seres humanos. Seu desempenho é o dos seres humanos. A comunidade humana deve ser fundada em crenças comuns, deve simbolizar a sua coesão em princípios comuns. Caso contrário torna-se paralisada, incapaz de agir, incapaz de demandar e obter esforço e desempenho de seus membros. (tradução nossa)

caminho mais curto do recrutamento de administradores através das empresas estatais. Esta estratégia oportunista do regime militar, que resolveu adotar o caminho mais fácil da contratação de altos administradores através das empresas, inviabilizou a construção no país de uma burocracia civil forte, nos moldes que a reforma de 1936 propunha. A crise agravou-se, entretanto, a partir da Constituição de 1988, quando se salta para o extremo oposto e a administração pública brasileira passa a sofrer do mal oposto: o enrijecimento burocrático extremo. (PEREIRA, 2005, p. 239/240)

O modelo de administração gerencial concede especial ênfase ao processo de decisão como construção política e social do planejamento em políticas públicas, em detrimento do produto, foco do modelo burocrático.

Segundo Oliveira (2006), o resultado de um processo de planejamento vai ao encontro de uma série de eventos interligados a uma cadeia complexa de interações recíprocas, que pode ou não ser prevista e controlada, para que se atinja o resultado esperado. O autor considera que os problemas enfrentados pelo processo de planejamento estão ligados ao tecnicismo, à burocracia de formulação e controle e às previsões dos economistas. Destaca Oliveira (2006) os aspectos políticos e institucionais, o que pode ser exemplificado por meio de um Estado que tenha enfrentado longos períodos de ditadura, o que faz com que retardem os avanços da sociedade politicamente e dificulte a atuação estatal.

Outro ponto de extrema importância é a capacidade financeira de um país, razão frequentemente utilizada para justificar as lacunas do planejamento do processo de implementação de políticas públicas nos países em desenvolvimento.

O terceiro aspecto embaixador apontado por Oliveira (2006) é a falta de recursos humanos capacitados e motivados, além de equipamentos, experiência e competência técnica dos órgãos responsáveis.

No que se reporta ao Brasil, houve importante evolução na capacitação de gestores do planejamento em políticas públicas, muito embora ainda seja encontrada uma desarticulação entre as várias organizações envolvidas no planejamento.

Os recursos humanos e equipamentos existem e muitas das organizações estatais estão capacitadas, mas o processo de planejamento de políticas públicas em geral exige a interação de diversas organizações dentro do Estado, e destas com a sociedade civil e setor privado. Nesses aspectos, ligados ao que seria o “capital social” do planejamento, ainda falta uma melhora em termos qualitativos. Ainda vemos muito o planejamento como um processo técnico, governamental, de caráter econômico e visionário. (OLIVEIRA, 2006, p. 281)

Ainda segundo Oliveira (2006) o planejamento no Brasil sempre significou elaboração de planos de controle, o que pode ser constatado, por exemplo, pela análise das funções do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, as quais se concentram em controlar o orçamento e alocar recursos para diferentes órgãos e projetos diversificados.

O conceito de planejamento, ao longo dos tempos, evoluiu de instrumento meramente técnico para instrumento político, com o objetivo de moldar e articular os diversos interesses no processo de intervenção de políticas públicas, pois *o processo de planejamento tem que ser visto como um processo que, com o tempo, leve à geração de*

confiança e aprendizado entre os diversos atores envolvidos na decisão para que se aprimorem nas tomadas de decisão conjunta. (OLIVEIRA, 2006, p. 284).

Destaca, ainda, o autor que se deve reconhecer que o planejamento não é uma ferramenta mágica que vai dar conta de prever e controlar o futuro sempre. Ao contrário, busca-se trabalhar com a ideia de construtor e articulador das relações da sociedade visando ao bem comum de maneira responsável, ética e, sobretudo, justa.

À guisa de realizar uma síntese, é relevante apontar a ineficiência na prestação dos serviços pelas repartições públicas, experimentada pela população, que efetivamente se vê no cotidiano, e já faz parte do senso comum, seja nas escolas, universidades, nos postos de saúde, unidades do Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS) e outros órgãos de atendimento à população em massa. Constata-se que, na maioria das vezes, o grupo populacional mais atingido por essa ineficiência é o de menor poder aquisitivo e, em especial, os negros.

Considerando os dois modelos mais discutidos, o burocrático e o gerencial, encontram-se entre ambos algumas interseções como, por exemplo, o profissionalismo, e a impessoalidade. Além disso, outro ponto de convergência é a tendência a direcionar o foco para o interesse público, muito embora também possa representar um grande ponto de divergência à medida que no modelo burocrático está ligado ao interesse público identificado com a afirmação do poder do Estado, como nos esclarece Paulo Roberto Motta, *na verdade, a administração pública desenvolveu-se como um dos grandes instrumentos para a manutenção do poder tradicional, e carregava fortes características desse poder* (Motta P. R., 2007, p. 88). Por outro lado, na administração gerencial há uma relação entre o interesse público com o da coletividade.

Motta P. R. (2007) critica os fatores de informalidade presentes na administração pública brasileira, que se manifesta por meio do personalismo, que tem origem nas desigualdades e pode ser demonstrada pelas práticas de exclusão de alguns grupos sociais e elitismo de outros, o que acaba por fazer parte do inconsciente coletivo de que a sociedade é desigual e, portanto, tratá-las desigualmente é fato natural, bem como o privilégio concedido a poucos nada mais são do que “direitos adquiridos”.

Há uma tendência, em muitos órgãos públicos a declararem que adotam esse ou aquele modelo de administração, para alcançar atendimento de qualidade e atingir bons resultados. Entretanto, o modelo burocrático ressignificado, talvez um pouco menos engessado é o que impera e do qual não se pode fugir, haja vista o conteúdo do art. 37 da Constituição Brasileira que estabelece dentre os seus princípios que serão obedecidos pela administração pública brasileira, está o da eficiência, axioma basilar do modelo burocrático.

O plano administrativo tipicamente moderno é potencializado pela racionalização das ações. A racionalidade que Weber toma como a racionalidade *tout court* é aquela da ação levada a cabo através dos meios mais econômicos. Então, a racionalização da administração é posta em prática na medida em que idiosincrasias e gostos pessoais ficam de lado, cedendo espaço para atividades de rendimento ótimo. Nada melhor que uma burocracia profissional, completamente impessoal, para realizar tal façanha. (GHIRALDELLI, 2011, s/p, grifo no original)¹¹

Motta P. R. (2007) denuncia a presença de fortes grupos preferenciais no Estado brasileiro, o que denota a persistência de uma base social patrimonialista, que se apropria da *res* pública em defesa da manutenção de interesses privados específicos,

¹¹ Paulo Ghiraldelli Jr. *Weber, filósofo da Modernidade*, 2011. Disponível em <http://ghiraldelli.pro.br/2011/08/17/weber-filosofo-da-modernidade/> Acesso em 01 set 2011)

que, muitas vezes, se perpetuam, fazendo-nos lembrar de nossa “antiga” condição de “capitanias hereditárias”.

As relações patrimoniais contradizem não somente as possibilidades de uma administração modernizada no sentido mais amplo do interesse público como também as práticas liberais tão proclamadas como a opção política dos últimos anos. (MOTTA P. R., 2007, p. 94)

Pode-se notar que já houve avanços em programas sociais no país, assim como novos canais de distribuição de recursos sociais, bem como novas lideranças emergiram no cenário nacional, o que já pode ser percebido, por exemplo, pelo acesso mais amplo aos cargos públicos, outrora restrito ao “caciquismo tradicional”.

Portanto, depreende-se, diante das análises demonstradas, que a estrutura político-social do Estado brasileiro não permite a adoção de um ou outro modelo de administração e muito menos que seja abandonada totalmente a burocracia clássica. O bom funcionamento da administração pública na contemporaneidade depende das adaptações necessárias aos modelos, a fim de que seus objetivos sejam atingidos.

CAPÍTULO III - RACISMO INSTITUCIONAL E CIDADANIA DOS AFRO-BRASILEIROS

Passemos à análise de outro conceito embasador de nossa pesquisa que é o de racismo institucional. Dada a composição social estabelecida desde o Brasil Colônia, estimulada pelo Estado, pode-se verificar a presença deste tipo de racismo na sociedade brasileira. Se considerarmos o desenvolvimento econômico da sociedade brasileira nos moldes do regime escravocrata, pode-se identificar aí a origem das hierarquias sociais ligadas ao pertencimento racial. A partir daí constrói-se um modelo social permeado tanto de desigualdades econômicas quanto discriminação racial, alimentadas, ao longo dos tempos, pelo Estado.

“Vou ser juíza para te prender!”

Foi com esse pensamento que a menina negra e pobre enfrentou o racismo de que foi vítima por parte de um professor que debochou de seu material escolar, inferior aos dos demais colegas, dizendo “Você não devia estar estudando, e sim cozinhando feijoada para branca!”.

A personagem de nossa narrativa é Luislinda Dias de Valois Santos, primeira juíza negra do Brasil, conhecida no estado da Bahia como o Ruy Barbosa de saias, pelo acúmulo de experiência e sabedoria, seus vários prêmios nacionais por suas ações sociais e educacionais e o seu poder de intermediar conflitos extrajudicialmente que, ao falar do tema “Racismo institucional” comoveu a platéia do Fórum Social Mundial Temático da Bahia ao afirmar, dentre suas muitas denúncias, que àquela época ainda não era Desembargadora porque era mulher e negra, da mesma forma que o Brasil jamais teve uma ministra negra no Superior Tribunal de Justiça e no Supremo Tribunal Federal.¹² Desde 06.12.2011, Luislinda Valois foi promovida ao cargo de desembargadora do Tribunal de Justiça da Bahia (TJ-BA), pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ).

Verifica-se que, ainda hoje, o Brasil vive o mito da sua democracia racial, haja vista as variadas formas empregadas para descrever o processo de miscigenação, tais como mulato, pardo, moreno, “chocolate”, “marrom bombom”, que, na realidade, são utilizadas para ranquear e estigmatizar o povo brasileiro racialmente. Além disso, há, ainda, o agravante do fator econômico, o que pode significar que, para alguns, quanto maior o poder aquisitivo dos negros, menor o sentimento de pertença ao seu próprio grupo, para incluir-se no grupo racial branco.

Descrevendo com muita propriedade a trajetória do preconceito e do racismo no Brasil, Hasenbalg (1979) nos ensina que, embora a escravidão tenha deixado marcas profundas para o grupo racial negro, a sua persistência e continuidade são conseqüências do modelo econômico e social adotado pelo Poder Público, que internaliza uma íntima ligação com o racismo institucional.

o preconceito e a discriminação racial aparecem no Brasil como conseqüências inevitáveis do escravismo. A persistência do preconceito e discriminação após a destruição do escravismo não é ligada ao dinamismo social do período pós-abolição, mas é interpretada como um fenômeno de atraso cultural, devido ao ritmo desigual de mudança das várias dimensões dos sistemas econômico, social e cultural. (HASENBALG, 1979, p. 73).

¹² Disponível em http://sisejufe.org.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=2472:juiza-negra&catid=3:notas&Itemid=2 Acesso em 30 jan 2011.

Comparativamente, esse mito não ocorre no modelo americano de classificação racial, pois, como bem ressalta Cornel West (1994), apropriando-se das expressões significativas do músico George Clinton, “subúrbios de baunilha” e “cidades de chocolate”, que servem para demonstrar como se distribui, geograficamente, o povo americano, ou seja, cerca de 86% dos norte-americanos brancos vivem em subúrbios em áreas com menos de 1% de habitantes negros, uma espécie de hierarquia racial, que mostra o afluxo de negros, imigrantes pobres dos países de língua espanhola e da Ásia, para as regiões urbanas.

Penoso foi o caminho percorrido pelos negros, imposto, inicialmente, por Portugal, ao utilizar a mais repugnante forma de exclusão social, ou seja, importou o maior número de negros da África dentre todas as colônias no Novo Mundo, escravizou-os e foi um dos últimos países das Américas a formalmente libertá-los (1888). Em síntese, o cenário do Brasil Colônia era exclusivista: a educação e a cultura eram limitadas aos grandes proprietários, ao que destacamos as palavras de Gilroy (1993), o qual nos alerta que

é importante lembrar que o acesso dos escravos à alfabetização era frequentemente negado sob pena de morte e apenas poucas oportunidades culturais eram oferecidas como sucedâneo para outras formas de autonomia individual negadas pela vida nas fazendas e nas senzalas. (GILROY, 2001, p. 160)

As sequelas desse período representam imenso obstáculo para uma repartição mais igualitária da riqueza, além de ter produzido um abismo entre negros e brancos, que perduram até hoje, cuja herança deplorável permanece e se recria, até os dias atuais. Assim estabeleceu-se segundo Comparato (1998), um juízo de superioridade e inferioridade entre grupos, camadas ou classes sociais.

A imposição sobre o dominado reproduzia-se através da interiorização da cultura do dominante na colônia, no exercício de seu poder, conferindo destaque às palavras de Foucault (1982) ao afirmar que

O poder se caracteriza pelo fato de que ele constitui uma relação estratégica que se estabeleceu nas instituições. No seio das relações de poder, a mobilidade é o que limita, e certas fortalezas são muito difíceis de derrubar por terem sido institucionalizadas. (Foucault, 1982)

Conforme nos assevera Costa (1968), *a Declaração dos Direitos do Homem, por exemplo, transcrita em parte na Constituição Brasileira de 1824, não só não escondia nada, como torna abjeto o instituto da escravidão.* (COSTA, 1968, *apud* SCHWARZ, 1982)

Pode-se afirmar que o primeiro recenseamento estatisticamente confiável, realizado no Brasil, ocorreu em 1872, quando da criação da Diretoria Geral de Estatística, que, segundo Lília Lobo (2008), foi também o primeiro censo a esquadriñar a população conforme raça (brancos, pardos, pretos e caboclos), sexo e condição livre ou escrava.

Franca demonstração da legitimação do racismo institucionalizado pelo Poder Público, ocorreu durante a República, que iniciou o processo de discriminação, quando Deodoro da Fonseca, através do Decreto nº 528, de 28 de junho de 1890, sujeitou à autorização especial do Congresso a entrada de povos da Ásia e da África, que não tinham assim a mesma liberdade de imigração que os outros povos.

Art. 1. É inteiramente livre a entrada, nos portos da República, dos indivíduos válidos e aptos para o trabalho que não se acharem sujeitos à ação criminal de seu país, exceptuando os indígenas da Ásia, ou da África, que somente mediante autorização do Congresso nacional poderão ser admitidos de acordo com as condições que forem então estipuladas. (grifo nosso)

E não parou por aí. Em 1945, Getúlio Vargas assinou o Decreto-lei nº 7.967, cuidando da política imigratória que, no artigo 2º, estabelecia que o ingresso de imigrantes dar-se-ia tendo em vista "a necessidade de preservar e desenvolver, na composição étnica da população, as características mais convenientes da sua ascendência européia", uma inquestionável maneira de estabelecer no ordenamento jurídico e social o racismo institucional, muito embora o termo específico ainda, naquela época, não tivesse sido adotado.

Denunciando a ideologia do branqueamento e o mito da democracia racial, permeado pelo racismo institucional, Andrews (1998) ressalta a discriminação sofrida no mercado de trabalho, nos clubes sociais e associações privadas, ao analisar principalmente a composição e o comportamento da classe média paulista diante da população negra.

Convencendo os Afro-brasileiros a baixar suas expectativas de vida e não criar 'situações desagradáveis' tentando forçar sua entrada em locais onde não são desejados (isto é, locais que os brancos querem reservar para si) o modelo brasileiro das relações raciais trabalha muito eficientemente para reduzir a tensão e a competição raciais, ao mesmo tempo em que mantém os negros em uma posição social e econômica subordinada. (ANDREWS 1998, p. 271, grifos no original).

E, mais adiante, no corpo da mesma obra, Andrews demonstra como se dá o sentimento de pertença ao grupo, através de outros fatores como o econômico, por exemplo,

Desde os primeiros até os mais recentes estudos sobre a mobilidade ascendente dos Afro-brasileiros, um dos temas mais fortes que emergem é aquele do branqueamento: o desejo dos pretos de serem aceitos como pardos e dos pardos de serem aceitos com brancos. O branqueamento é aceito por vários meios: através do sucesso econômico, através do cultivo de amigos e conhecidos brancos, através da adoção consciente das normas e do comportamento da vida dos brancos de classe média. (ANDREWS 1998, p. 274)

Não desprezando centenas de anos de lutas dos movimentos negros, visando apontar um marco, para que o governo reconhecesse que havia um problema racial na sociedade brasileira, destacamos o ano de 1992, em função das exigências da Convenção da OIT, sobre discriminação em matéria de emprego e profissão. Mais tarde, os Movimentos Sociais Negros brasileiros realizaram, em 20 de novembro do ano de 1995, a *Marcha Zumbi dos Palmares Contra o Racismo, Pela Cidadania e a Vida*, em Brasília, para reafirmar a luta dos Afro-brasileiros contra o racismo, as desigualdades raciais e exigir políticas públicas para os negros.

Naquela data, foi entregue ao então Presidente da República, Fernando Henrique Cardoso o *Programa de Superação do Racismo e da Desigualdade Racial*, que continha várias propostas de combate ao racismo que mesclavam propostas de políticas públicas

universais com políticas valorativas e específicas para a população negra, e, especialmente, o desenvolvimento de ações afirmativas para acesso dos negros aos cursos profissionalizantes, à universidade e às áreas de tecnologia de ponta.

O Presidente Fernando Henrique Cardoso criou, por meio de Decreto, o Grupo de Trabalho Interministerial para a Valorização da População Negra (1995) e o Grupo de Trabalho para a Eliminação da Discriminação no Emprego e na Ocupação (1996). Entretanto, a inclusão da questão racial brasileira na agenda política nacional só se consolidou após a *III Conferência Mundial contra o Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerância Correlata*, realizada em 30 de novembro de 2001, na cidade sul-africana de Durban, associada às lutas e as pressões internas dos Movimentos Sociais Negros brasileiros por igualdade racial e fim do racismo.¹³ Desde então, a batalha pela desconstrução do racismo institucional tem enfrentado crescentes obstáculos, com parcela significativa das instituições públicas e privadas formando um bloco contra as políticas de ação afirmativa em debate no país.

Assim conhecer e mapear a real percepção do racismo que permeia as instituições públicas e privadas é importante, pois combatê-lo de forma sistemática é mandatório para que o Brasil alcance o desenvolvimento, juntamente com a conquista da democracia racial.

Em 2001, foi instituído o Programa de Combate ao Racismo Institucional, que passou a atuar por meio da articulação entre Ministério do Governo Britânico para o Desenvolvimento Internacional (DIFD), a da Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR) que possui *status* de ministério, Ministério da Saúde (MS), Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), o Ministério Público de Pernambuco, inicialmente com ações piloto nas prefeituras de Recife/PE, Salvador/BA e Fortaleza/CE, na área da saúde. Fernanda Lopes, ex-coordenadora desse Programa, denuncia o fracasso das instituições e organizações em promover um serviço profissional e adequado às pessoas em virtude de sua cor, cultura, origem racial ou étnica. Em entrevista realizada em Brasília/DF em 08 de agosto de 2007,¹⁴ a ex-coordenadora afirma que o racismo institucional

opera por meio da dimensão interpessoal – resultando no fato de que os serviços públicos ofertados para a população negra sejam inadequados e desiguais – e também por meio da dimensão político-programática, fazendo com que os gestores e políticos não considerem as ações de combate ao racismo e promoção da igualdade racial estratégicas, não direcionem recursos públicos para tal e, até mesmo, neguem a própria existência do racismo. (LOPES, 2007 s/p)

O Brasil já deu mais um passo na luta contra esse tipo de racismo que constitui um entrave ao desenvolvimento social com a criação da Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR), pelo Governo Federal no dia 21 de março de 2003, data em que o mundo todo celebra o Dia Internacional pela Eliminação da Discriminação Racial, que é o reconhecimento das lutas históricas do Movimento Negro Brasileiro, cuja missão é estabelecer iniciativas contra as desigualdades raciais no País. O advento da SEPPIR estimulou a criação de muitas coordenadorias, assessorias e secretarias de promoção da igualdade racial em diversos estados e municípios, além da constituição do Fórum Intergovernamental de Promoção da Igualdade Racial (FIPIR),

¹³ http://www.comitepaz.org.br/Durban_4.htm Acesso em 14 nov de 2011.

¹⁴ <http://www.inesc.org.br/biblioteca/publicacoes/artigos/Racismo%20-%20texto%20do%20Peck.pdf> Acesso em 10 jan 2011.

que tem o *objetivo de promover uma ação continuada entre as três esferas de governo (federal, estaduais e municipais) com a finalidade de articulação, capacitação, planejamento, execução e monitoramento das ações para a implementação da política de promoção da igualdade racial.*

Em paralelo, juridicamente falando, a sociedade brasileira também obteve algumas evoluções substanciais a partir de 1951, demonstrando avanço em relação à discriminação racial, quando entrou em vigor a Lei Afonso Arinos, que foi a primeira a combater o racismo no país, mas considerava o preconceito uma contravenção. Entretanto foi em 1989, por meio da Lei nº 7.716, apelidada de Lei Caó, que a discriminação racial passou a ser considerada crime, tipificado como aqueles resultantes de preconceitos de raça ou de cor, estabelecendo que tais atos passam a ser considerados crimes inafiançáveis, podendo o autor ser condenado à pena de reclusão de dois a cinco anos, muito embora sua aplicação seja dificultada pelo racismo institucional revelado pelas sentenças judiciais que, na maioria dos casos, consideram tais atos não como racismo, mas como injúria, o que culminou em um projeto do então Deputado Federal Paulo Paim, em aumento da pena, quando a injúria for baseada em cor ou raça.

Inegável, portanto, a presença de uma política estatal sempre excludente do segmento populacional de negros, o que pode ser caracterizado como uma legitimação do racismo institucional, que é praticado pelas estruturas públicas e privadas do país, que se diferencia do racismo individual, que se trata de uma forma de preconceito, quando, por exemplo, alguém se acha superior ao outro por conta de sua raça. O racismo institucional é o mecanismo que confere suporte e atualização ao racismo individual, na medida em que é o responsável pelo tratamento diferenciado entre negros e brancos em áreas como educação, trabalho e segurança pública, dentre outras.

O racismo interpessoal e institucional são problemas reais para os Afro-brasileiros pobres e membros da classe trabalhadora. Mas suas vidas são afetadas por tantos outros problemas, e a ideologia racial brasileira oferece-lhes incentivos tão fortes para ignorar um problema que raramente assume uma forma aberta e explícita, que relativamente poucos deles respondem ao chamado dos ativistas negros para um movimento de combate ao racismo. (ANDREWS, 1998, p. 313)

No mesmo sentido, Silvério (2002) demonstra a forte presença do Estado na configuração sociorracial brasileira, no período de transição da situação de escravos para homens livres, sem que fosse estabelecida qualquer política pública voltada para os negros libertos visando sua integração no novo sistema baseado na livre competição. Para o autor, a presença do Estado como agente manipulador das relações sociais na configuração de uma sociedade “livre”, é fundada com a exclusão da população negra.

Mister se faz associar o cenário das desigualdades raciais no Brasil, sustentado por um racismo institucional, com os conceitos fundamentais de Bourdieu (1975) (1998) (2005) (2007), além daqueles aqui já referidos, para o entendimento das relações de dominação presentes na estrutura social brasileira, expressa através dos comportamentos dos indivíduos e dos grupos. Relativamente às relações simbólicas, estas são simultaneamente autônomas e dependentes das relações de força, portanto o efeito da dominação simbólica (seja ela de etnia, de gênero, de cultura, de língua) se exerce por meio dos esquemas de percepção, de avaliação e de ação que são constitutivos dos *habitus* (Bourdieu 2007, p. 49), que traduzem os estilos de vida, julgamentos políticos, morais e estéticos relacionados ao *ethos*, que, em síntese são os traços característicos de um grupo, do ponto de vista social e cultural.

Para Bourdieu (2005), cada indivíduo se caracteriza por uma bagagem socialmente herdada, ao passo que cada grupo social, de acordo com sua posição na estrutura social, constituiria um sistema específico de disposições para a ação, que seria transmitido aos indivíduos na forma do *habitus*.

Um ponto importante da teoria de Bourdieu é a noção de arbitrário cultural, que constitui os valores que orientam cada grupo em suas atitudes e comportamentos, que são vividos como os únicos possíveis ou como únicos legítimos.

Segundo Bourdieu, o capital social é um conjunto de recursos que estão ligados a uma rede durável de relações, à vinculação de um grupo, dotados de propriedades comuns, que podem ser facilmente observadas, unidos por ligações permanentes e úteis em que o *volume de capital social de um indivíduo vai depender de sua rede de relações, a que ele pode mobilizar* (BOURDIEU, 2005, p. 67).

Com relação ao capital cultural, aquele advindo da família ou da instituição educativa, Bourdieu (2005) analisa-o sobre três aspectos: estado incorporado, estado objetivado e estado institucionalizado. No primeiro, o autor afirma que a assimilação, “enraizamento”, incorporação e durabilidade do capital cultural em um determinado sistema demandam tempo e somente podem ocorrer de forma pessoal, não podendo ser “externado”, pois perderia a característica própria de capital cultural da instituição. Nas palavras do autor, “é o ter, que se tornou ser”. No estado objetivado, o capital cultural aparece na aquisição de bens culturais (escritos, livros, pinturas, e outros), que são adquiridos através do capital econômico. Na última forma, o capital institucionalizado, o autor sustenta que a “concretização” do mesmo ocorre na “propriedade cultural” dos diplomas e das instituições que lhe conferem (BOURDIEU, 2005).

Não resta dúvida que o longo período escravista e a estrutura social, política econômica e cultural que se estabeleceram no pós-abolição, deixaram cicatrizes e consequências danosas na evolução dos direitos intergrantes da cidadania brasileira, que perduram até a contemporaneidade.

As conseqüências da escravidão não atingiram apenas os negros. Do ponto de vista que aqui nos interessa – a formação do cidadão –, a escravidão afetou tanto o escravo como o senhor. Se o escravo não desenvolvia a consciência de seus direitos civis, o senhor tampouco fazia. O senhor não admitia os direitos dos escravos e exigia privilégios para si próprio. Se um estava abaixo da lei, o outro se considerava acima. A libertação dos escravos não trouxe consigo a igualdade efetiva. Essa igualdade era afirmada nas leis mas negada na prática. Ainda hoje, apesar das leis, aos privilégios e arrogâncias de poucos correspondem o desfavorecimento e humilhação de muitos (CARVALHO, 2010, p. 53).

A Inglaterra, por exemplo, foi o berço da Revolução Industrial sendo inevitável, por conseguinte, que nesse país tenha-se verificado uma mobilização popular no sentido de lutar pela conquista e desenvolvimento dos direitos civis, políticos e sociais e a conseqüente consolidação da cidadania plena.

Em contraponto, no Brasil, a própria condição de colônia portuguesa já significa um atraso na evolução da cidadania. O período escravocrata não constituiu ambiente favorável à formação de cidadãos, pois segundo Carvalho (2010) os escravos não possuíam os direitos civis básicos, como à liberdade, à própria vida e podiam ser torturados. Por outro lado, os senhores, que eram livres e proprietários dos escravos, podiam votar e ser votados, mas tinham pouco acesso à educação e faltava-lhes a noção de igualdade perante a lei e do próprio sentido da cidadania. Até a proclamação da

independência, em 1822, evento histórico que não passou de um espetáculo português forjado, sem ter havido qualquer reivindicação ou participação popular, diante de uma sociedade patriomonalista, patriarcal e escravocrata, o cenário era perfeitamente favorável à ausência de direitos.

Em três séculos de colonização (1500-1822), os portugueses tinham construído um enorme país dotado de unidade territorial, lingüística, cultural e religiosa. Mas tinham também deixado uma população analfabeta, uma sociedade escravocrata, uma economia monocultora e latifundiária, um Estado absolutista. À época da independência, não havia cidadãos brasileiros, nem pátria. (CARVALHO, 2010, p. 18)

Na concepção marshalliana o surgimento dos direitos obedeceu a uma ordem lógica, muito mais do que uma ordem cronológica, pois, para Marshall, com a conquista e a prática dos direitos civis, os ingleses reivindicaram seus direitos políticos, quer seja o de votar e ser votado, que, em conseqüência tornaram possível uma participação dos trabalhadores no legislativo inglês, a partir do que foram introduzidos os direitos sociais para a população.

Verifica-se que a Constituição Brasileira de 1824 regulou os direitos políticos, definindo quem poderia votar e ser votado, estabelecendo a obrigatoriedade do voto para os homens, que preenchessem as especificações no texto contidas. Particularmente para a nossa pesquisa, os escravos, que não eram considerados cidadãos, continuaram sem direitos.

Com relação à aquisição dos direitos relacionados à cidadania, com exceção dos políticos, que foram “doados” a uma camada da população, que não sabia muito bem o que fazer com eles, não houve avanços significativos. Como ressalta Carvalho (2010), a cidadania brasileira não passava de uma cidadania em negativo. Siss (2003), aponta que a Constituição de 1824, intrinsecamente, fazia distinção entre “cidadãos ativos e cidadãos inativos ou cidadãos puros”.

Aqui os direitos civis são considerados prerrogativas dos cidadãos ativos; já os cidadãos inativos possuem apenas os direitos civis. Os cidadãos ativos são considerados cidadãos plenos, “possuidores do jus civitatis do direito romano. Nessa perspectiva não se entendem os direitos políticos como naturais, mas como concedidos aos considerados dignos dele pela sociedade. Antes que direitos, eles são considerados função social, com o direito ao voto sendo concedido apenas àqueles a quem a sociedade entende poder confiar a sua continuidade (SISS, 2003, p. 36)

O sentido real da cidadania não ficou vinculado apenas aos chamados direitos políticos mas à efetivação de outros direitos como os econômicos e sociais que possibilitaram as condições necessárias para atenuar a desigualdade social nas sociedades capitalistas ocidentais.

A tão ansiada proclamação da República, em 1889, trouxe poucas mudanças e a Constituição republicana de 1891, por sua vez, teria um caráter exclusivista. Ao excluir do voto as mulheres, os mendigos, os soldados, os membros das ordens religiosas e, principalmente, os analfabetos, continuava a cercear os Afro-brasileiros do exercício dos direitos políticos, haja vista a maior parte deles não ter acesso à educação, requisito obrigatório para a prática desses direitos. Do ponto de vista do avanço da cidadania, em relação aos direitos sociais, o mais significativo foi o movimento que pôs fim à Primeira República, em 1930. Quanto aos direitos civis, desde a independência até 1930, a única

alteração importante foi exatamente a abolição da escravidão, em 1888, muito embora tenha lançado os negros em uma sociedade competitiva em desigualdade com os brancos.

No Brasil, a forma de implementação dos direitos que garantem a prática da cidadania plena, foi confusa, como afirma José Murilo de Carvalho,

A cronologia e a lógica da sequência descrita por Marshall foram invertidas no Brasil. Aqui, primeiro vieram os direitos sociais, implantados em período de supressão dos direitos políticos e de em uma sociedade competitiva em desigualdade com os brancos redução dos direitos civis por um ditador que se tornou popular. Depois, vieram os direitos políticos de maneira também bizarra. A maior expansão do direito do voto deu-se em outro período ditatorial, em que os órgãos de representação política foram transformados em peça decorativa do regime. Finalmente, ainda hoje, muitos direitos civis, a base da sequência de Marshall, continuam inacessíveis à maioria da população. A pirâmide dos direitos foi colocada de cabeça pra baixo (CARVALHO, 2010, p. 219).

É relevante destacar três conceitos apontados por Carvalho (1997) que podem ser detectados na história do Brasil desde o período colonial que se confundem e se perpetuam até a contemporaneidade e norteiam nossa compreensão do cenário político-social brasileiro e que comprovam a presença da dominação, Bourdieu (1998) (2007) e Weber (2009).

O primeiro deles se refere a um sistema político de benefícios fiscais, que emergiu com o fim do período imperial e a chegada da República que foi o coronelismo, o que o autor conceitua como *um sistema político nacional, baseado em barganhas entre o governo e os coronéis* (CARVALHO, 1997, p.2). Para o autor, esse sistema morreu, simbolicamente, em 1930, quando grandes coronéis baianos foram presos e esse sistema parece ter entrado em declínio.

Por outro lado, outro conceito importante é o de mandonismo, ao qual o autor se refere não como um sistema político, mas sim como uma característica da política tradicional, manifestada pelas estruturas oligárquicas do poder. A representação do mandonismo, ao contrário do coronelismo, que seria a do grande latifundiário, pode ser identificada como *um quadro mais complexo, em que coexistem vários tipos de coronéis, desde latifundiários a comerciantes, médicos e até mesmo os padres* (CARVALHO, 1997, p. 3).

O terceiro conceito é o do clientelismo encontrado, atualmente, em larga escala nas relações entre atores políticos e “clientes” que, em troca de votos e favores políticos, são beneficiados com empregos, isenções fiscais, benefícios públicos e outros.

O autor ressalva que esses três conceitos podem ser confundidos e que divergem entre si na literatura, mas que cada um guarda a sua particularidade e amplitude. Para melhor elucidação, transcrevemos as palavras de Carvalho (1997):

Os autores que vêem o coronelismo no meio urbano e em fases recentes da história do país estão falando simplesmente de clientelismo. As relações clientelísticas, nesse caso, dispensam a presença do coronel, pois ela se dá entre o governo, ou políticos, e setores pobres da população. Deputados trocam votos por empregos e serviços públicos que conseguem graças à sua capacidade de influir sobre o Poder Executivo. Nesse sentido é possível dizer que o clientelismo se ampliou com o fim do coronelismo e que ele aumenta

com o decréscimo do mandonismo. (CARVALHO, 1997, p. 4)

Com a derrubada da República varguista, o domínio dos fazendeiros chegou ao fim. Foi a partir de 1930 que os direitos civis evoluíram lentamente, mas, por outro lado, houve importante avanço no cenário dos direitos sociais, tendo sido criado, por exemplo, o Ministério do Trabalho da Indústria e do Comércio. Como um aceno positivo em direção aos trabalhadores brasileiros em geral e mais especialmente para os negros, Getúlio Vargas assinou a Lei de Nacionalização do Trabalho, em 1931, cujo objetivo era “defender o trabalhador nacional da concorrência do estrangeiro”, bem como tomou medidas para reduzir as cotas de imigração (ANDREWS, 1998, p. 229), o que contribuiu para a entrada no mercado de trabalho do segmento racial negro, conferindo-lhe os direitos trabalhistas e sociais. Carvalho (2010) assinala que os brasileiros, de uma maneira geral, pouco reagiram à legítima violência simbólica do Estado, exercida pela dominação estatal, a “estadania”.

Entretanto, mesmo com todos os direitos inerentes à cidadania, o povo brasileiro viu-se privado de exercê-los diante da ditadura do Estado Novo de inspiração fascista (1937-1945), que, em contrapartida, foi o grande momento da legislação social, com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) tendo sido publicada em 1943, apesar de ter sido um período quase nulo com referência à prática de direitos civis e quando os direitos políticos permaneceram sufocados.

A Constituição de 1946 manteve as conquistas sociais do período anterior e garantiu os tradicionais direitos civis e políticos. Até 1964, houve liberdade de imprensa e de organização política. De 1945 a 1964, verifica-se um período marcado pela guerra fria, crise mundial do petróleo, política sindical e trabalhista. Houve grandes conflitos na arena política, que culminaram com mobilizações de vários segmentos da sociedade, que se fazia em torno do que se chamou “reformas de base”, termo geral para indicar reformas da estrutura agrária, fiscal, bancária e educacional (CARVALHO, 2010, p.140). Em suma, estabeleceu-se um período de grande aprendizado democrático que exigia algum tempo para se consolidar, mas que caminhava com firmeza.

Mais tarde (1964 a 1985) o governo militar autoritário reduziu os brasileiros a um estado de subserviência, com os direitos políticos em franco recuo, muito embora os direitos sociais tenham recebido maior visibilidade, com a criação do INPS, a partir do qual todas as categorias profissionais foram incluídas no regime, ficando agasalhadas pela lei. A partir de 1974, com o general Ernesto Geisel no poder, os militares decidiram que o melhor seria afrouxar aos poucos os ditames autoritários e promover o retorno paulatino à democracia. Assim as restrições à propaganda eleitoral diminuíram, a oposição teve acesso à televisão, o regresso ao país dos exilados políticos foi permitido, o que demonstra que novamente os direitos políticos foram sendo resgatados. O judiciário foi aos poucos recuperando seu poder, além de associações como a Ordem dos Advogados do Brasil (OAB) reivindicarem direitos civis e humanos, a Associação Brasileira de Imprensa (ABI) lutou pelo fim da censura, além de intelectuais e artistas também se engajarem, ou seja, grande mobilização popular culminou com a volta das eleições diretas para a presidência da república.

Após 1985, quando ocorreu a queda do regime militar, os direitos civis tais como a liberdade de expressão, de imprensa e de organização, foram recuperados, bem como os direitos políticos. A Constituição de 1988 foi elaborada para ser a salvaguarda de todos os direitos, na sua forma democrática e liberal. Ainda assim, muitos desses direitos, que formam a base da teoria de Marshall, continuam inacessíveis à maioria da população. A forma equivocada como os direitos, os quais dão sustentação à idéia de cidadania, têm sido introduzidos ou suprimidos no Brasil é que faz a diferença. Apesar

dos direitos políticos terem adquirido amplitude nunca antes atingida, a partir de 1988, a democracia política não resolveu os problemas mais urgentes. Permanecem os problemas da área social, com a persistência de grandes desigualdades sociais e raciais dentre outros, houve agravamento da situação dos direitos civis no que se refere à segurança individual e à integridade física, que perduram até a atualidade.

Particularmente, quanto aos direitos civis, após 1988, foram dados passos importantes, como, por exemplo, através de lei ordinária foram definidos os crimes de preconceito de cor ou raça.

Um fator que merece destaque, pois gera extrema preocupação para a extensão da cidadania plena para todos os brasileiros, segundo Carvalho (2010), é quanto ao desenvolvimento da cultura de consumo, que divide a população brasileira em dois “Brasis”, o dos ricos e o dos pobres, que compromete o exercício da cidadania à medida que agrava o problema das desigualdades, levando-o para todas as vertentes, sociais, econômicas, regionais e, no que pertine a nossa pesquisa, à desigualdade racial e impede a construção de uma nação mais igualitária.

(...) a cultura do consumo dificulta o desatamento do nó, qual seja, a incapacidade do sistema representativo de resultados que impliquem a redução da desigualdade e o fim da divisão dos brasileiros em castas separadas pela educação, pela renda, pela cor. José Bonifácio afirmou, em representação enviada à Assembléia Constituinte de 1823, que a escravidão era um câncer que corroía nossa vida cívica e impedia a construção da nação. A desigualdade é a escravidão de hoje, o novo câncer que impede a constituição de uma sociedade democrática. A escravidão foi abolida 65 anos após a advertência de José Bonifácio. A precária democracia de hoje não sobreviveria a espera tão longa para extirpar o câncer da desigualdade (CARVALHO, 2010, p. 229).

Ao retrocedermos ao acontecimento da promulgação da Carta Política Federal de 1988, o político Ulisses Guimarães, em seu célebre discurso, chamou-a de “Constituição cidadã”. Resguardada a retórica do ato, foi a primeira vez, na história do Brasil, que uma constituinte atingiu grande parte da população num momento democrático ímpar e, embora tenha repetido direitos sociais estabelecidos por diplomas anteriores, a Constituição inovou ao incluir a garantia de amplos direitos individuais e coletivos, além dos chamados “direitos de terceira geração”.

Logo no primeiro artigo, o diploma constitucional inclui a cidadania como um dos fundamentos da República, como Estado Democrático de Direito e estabelece como objetivos uma sociedade livre, justa e solidária, além do bem estar de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. Seus avanços podem ser confirmados, por exemplo, no artigo 5º, no qual encontram-se elencados 78 direitos individuais que são assegurados a todos os brasileiros, em especial os direitos humanos, a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, além de extinguir a tortura e considerar a prática do racismo crime inafiançável e imprescritível. No artigo 6º, foram estabelecidos os chamados direitos sociais, tais como educação, saúde, trabalho, moradia e lazer, previdência social, proteção à maternidade, à infância, a assistência aos desamparados, dos direitos do trabalhador, rural e urbano, a proteção do meio ambiente, a proteção da família, da criança, do adolescente, do idoso e da mulher. Desse modo, a Constituição propiciou direitos e garantias a todos os segmentos, em todos os sentidos,

garantindo-os, principalmente, por meio de cláusulas pétreas¹⁵, por força do art. 60, §4º que servem de sustentação ao cidadão, pois sem elas haveria uma insegurança jurídica, no que concerne à abolição de direitos básicos. Ademais, no artigo 205, estabelece que a educação — direito de todos e dever do Estado e da família — deve visar o pleno desenvolvimento da pessoa humana, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho.¹⁶

Cumpra esclarecer que os direitos da cidadania e os direitos humanos não se confundem, não obstante hajam características comuns entre eles. Dalmo Dallari (1998) define essa diferença, ao destacar que os direitos da cidadania dizem respeito aos direitos públicos subjetivos, enquanto os direitos humanos se referem à própria pessoa humana como detentora de todos os valores sociais, sendo ambos determinados por um ordenamento jurídico, concreto e específico.

A Constituição de 1988 traz inovações ainda no que se refere aos chamados direitos fundamentais de terceira geração, já consagrados em vários países, como, por exemplo, os direitos humanos, de fraternidade e solidariedade, o direito à paz, ao desenvolvimento econômico e ao meio ambiente ecologicamente equilibrado.

Modernamente, protege-se, constitucionalmente, como direitos de terceira geração os chamados direitos de solidariedade e de fraternidade, que englobam o direito a um meio ambiente equilibrado, uma saudável qualidade de vida, ao progresso, a paz, a autodeterminação dos povos e a outros direitos difusos, que são, no dizer de José Marcelo Vigliar, os interesses de grupos menos determinados de pessoas, sendo que entre elas não há vínculo jurídico ou fático muito preciso. (MORAES, 2000, p. 58)

Diante do exposto, verifica-se que a Constituição é rica ao instituir que a cidadania é uma seara fértil em termos de direitos garantidos juridicamente. Entretanto, o que se questiona são os mecanismos econômicos, políticos e sociais empregados para colocá-los em prática em benefício da população. A salvaguarda constitucional demonstra que a cidadania plena é apreendida, emergindo além dos textos legais, à medida em que é adotada como prática social. Trazemos as palavras de Dalmo Dallari, ao conceituar que

A cidadania expressa um conjunto de direitos que dá à pessoa a possibilidade de participar ativamente da vida e do governo de seu povo. Quem não tem cidadania está marginalizado ou excluído da vida social e da tomada de decisões, ficando numa posição de inferioridade dentro do grupo social (DALLARI, 1998, p. 14).

Todavia, muitos desses direitos garantidos legalmente, podem significar letra morta da lei, se esta prática não ocorre. Nossa sociedade é calcada em discriminações em todos os aspectos, a citar a escravidão, costume hediondo que deixou marcas indelévels no povo brasileiro, como nos demonstra Benevides.

Nossa Carta Magna reflete, assim, uma feliz combinação de direitos humanos e de direitos do cidadão, de tal sorte que lutar pela cidadania democrática e enfrentar a questão social no Brasil praticamente se confunde com a luta pelos direitos humanos. Temos uma bela Constituição social o que, sem dúvida, representa um avanço

¹⁵ Cláusulas pétreas - são normas que não podem ser sequer passivas de proposta de alteração tendentes a aboli-las pelo Poder Constituinte Derivado, trata-se de uma limitação material ao novo Constituinte.

¹⁶ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/.../constituicao.htm Acesso em 27 jun 2011.

considerável em relação à história de um país regado com sangue de escravos. No entanto, ainda hoje, a realidade brasileira explode em violenta contradição com aqueles ideais proclamados. Sabemos todos que vivemos num país marcado por profunda desigualdade social, fruto de persistente política oligárquica e da mais escandalosa concentração de renda. (BENEVIDES, 2001, p. 12)¹⁷

Siss (2003) postula que a cidadania não é algo pronto e acabado, mas está sempre em processo de construção, que possui uma dinâmica social, à medida em que, na contemporaneidade, novos direitos passam a integrá-la. Nesse sentido, segundo o autor, o papel do Estado de cedente de direitos, passa a ser guardião privilegiado ou fiel depositário destes, que são reformulados e ressignificados pelos cidadãos que passam a sujeitos ativos.

Benevides (1991) faz a distinção entre a cidadania passiva e a ativa. O primeiro tipo de cidadania é aquela que é outorgada e tutelada pelo Estado, enquanto a cidadania ativa é aquela que caracteriza o cidadão como portador de direitos e deveres, que lhe possibilitam abrir novos espaços de participação política. A cidadania ativa pode ser exercida de diversas maneiras, através da participação dos cidadãos nas associações de base e movimentos sociais, em processos decisórios na esfera pública, como na iniciativa legislativa, por exemplo. Prossegue a autora salientando que, a despeito de o cidadão participar ativamente de entidades da sociedade civil, o papel do Estado continua sendo o de grande responsável pelo desenvolvimento nacional com a garantia efetiva dos direitos dos cidadãos. Para a autora, o exercício da cidadania consciente requer a “participação popular como possibilidade de criação, transformação e controle sobre o poder ou os poderes” (BENEVIDES, 1991, p 20).

Em diálogo com Benevides (2001), Brasil (2008) ressalta que o panorama das garantias constitucionais dos direitos de cidadania e a realidade não é um retrato muito promissor.

Existe um grande fosso entre o Brasil imaginado pelo legislador e o Brasil real. Por certo não é por falta de leis que as relações humanas, sociais, são tão fragilizadas no país. Agora me parece que só com o fortalecimento da cidadania, com a organização da sociedade em todos os níveis, em todos os segmentos, com a participação efetiva, com a cobrança das autoridades, com a escolha é que conseguiremos construir um país melhor. Nós temos hoje uma democracia que é desenhada pelo voto e, infelizmente, grande parte da população dá muito pouco valor ao voto que escolhe as pessoas que nos representam. Então, independente da escolaridade, independente do nível social, a sociedade deve se organizar, deve somar e deve exigir sempre que possível à consumação dos seus direitos. Os direitos existem! Fazer através do exercício pleno da cidadania com que a dignidade humana, assegurada na Constituição não passe de uma letra morta e que ela se torne realidade é a ambição de todas as pessoas de bem que têm um ideal a cumprir. (BRASIL C., 2008, s/p).¹⁸

Após exposição dos estudos teóricos concernentes à cidadania, percebe-se que ela é de fato *um longo percurso*, já que durante extenso período, ela passou

¹⁷ Disponível em: <http://www.dhnet.org.br/dados/cursos/edh/redh/04/4_7_maria_victoria_democracia_dh.pdf> Acesso em 25 mar 2011.

¹⁸ BRASIL Clovis, 2008. *Constituição Cidadã*. Disponível em: <<http://portaldovoluntario.v2v.net/blogs/54311/posts/799>>. Acesso em 03 mar 2011.

despercebida para muitos e pouquíssimo exercida para alguns e muitas gerações passaram, sem que se desenvolvesse a consciência de seu real significado. Ainda hoje a parcela da população que pode contar com as políticas de proteção legal, é aquela concentrada nos grandes centros. Por outro lado, o exercício da cidadania, em termos constitucionais, tem um caráter universalista, do que se depreende que deva ser aplicada em termos de igualdade para todos, constituindo um instrumento de combate às dominações, seja do próprio Estado ou de outras instituições ou de grupos que insistem em manter seus privilégios contra uma maioria cujas vozes não são ouvidas.

CAPÍTULO IV - CONCURSO PÚBLICO, EDUCAÇÃO E ACESSO DE AFRO-BRASILEIROS AOS CARGOS PÚBLICOS

4.1. Concurso Público e Meritocracia: apontamentos

Buscamos embasamento histórico, social e jurídico para a inclusão do concurso público como instrumento de ingresso para os cargos da administração pública.

Na Europa, mais especificamente na França, o Código Civil Napoleônico, em torno de 1804, continha 2.281 artigos e significou a nova Bíblia do cidadão emancipado, a partir do qual o homem moderno viu-se liberto da dominação feudal-corporativa-sacerdotal, fazendo alusão a Weber (1978), às dominações tradicional-patrimonialista e carismática.

Para retratar a luta da sociedade para a implantação do concurso público, principalmente nos seus primórdios, ou seja, na França, trazemos as palavras de Cretella Junior:

O processo de seleção mediante concurso, que se desenvolveu, na França, a partir de Napoleão e que só se impôs depois de renhidas lutas contra seus opositores, beneficiados por outros sistemas, tende cada vez mais a generalizar-se e a tornar-se o processo normal de recrutamento, tendo suscitado entre os tratadistas adeptos fervorosos e críticos severos, aqueles salientando as vantagens inúmeras do sistema, estes apegando-se a argumentos frágeis, facilmente refutáveis (CRETELLA JUNIOR, 1975, p. 540).

Vale destacar os “outros sistemas” expressos nesta citação, através dos quais eram providas as funções públicas que, segundo Cretella Junior (1975) foram o sorteio, a compra e venda, a herança, o arrendamento, a nomeação, a eleição e o concurso. Encontra-se o sorteio, de forma restrita, na Antiguidade Clássica, Esparta e Atenas, além das comunas italianas, da Idade Média. Esta modalidade era prevista de duas formas, o sorteio puro e o condicionado, sendo este último aplicado a pessoas que reunissem qualidades que atendessem a um perfil pré-estabelecido.

A compra e venda de cargos públicos, também implantada na Idade Média, com o reinado de Carlos VII na França, consistia num sistema de alienação, pelo Estado ao particular, a título oneroso dos cargos públicos. Constituiu-se em uma rendosa fonte de renda para os Estados, uma vez que equivaliam a objetos, mercadorias. Com relação ao sistema da herança, instituído durante a Idade Média, aplicava-se a hereditariedade ao cargo público, que passava por várias gerações de uma mesma família.

O arrendamento, de origem também feudal, consistia numa cessão do cargo público pelo Estado aos particulares, em troca de uma quantia arrecadada aos cofres públicos.

O sistema de nomeação dividia-se em livre nomeação absoluta e livre nomeação relativa. No primeiro caso, a nomeação para o cargo público era efetuada por uma pessoa designada, mediante ato administrativo simples, sem interveniência o que caracterizava arbitrariedade e apadrinhamento. Como exemplo para a livre nomeação absoluta, podemos citar a nomeação dos cargos em comissão em todas as esferas de governo, bem como os Ministros e os Secretários de Governo, além da grande maioria dos cargos de Direção, Chefia e Assessoramento Superiores (DAS) e os cargos de direção (CD) das universidades federais.

Quanto à livre nomeação relativa, pode ser considerada um ato administrativo complexo, pois a manifestação da vontade de um poder depende do referendo do outro poder a que corresponde a relação. Para melhor compreendermos como se perfaz essa

modalidade de ocupação de cargos públicos, temos no Brasil a nomeação dos Ministros do Supremo Tribunal Federal que desde a Constituição de 1891 é de competência do Presidente da República, sujeita à aprovação do Senado Federal.

Outro sistema apontado por Cretella Junior é o da eleição que, segundo o autor, é um dos piores sistemas que se conhece, utilizado para o provimento dos cargos administrativos. Surgido na França com a Revolução Francesa, para se contrapor às modalidades encontradas na Idade Média, migrou para os Estados Unidos, onde passou a integrar o direito público americano. Os “escolhidos” podem se tornar reféns dos colégios eleitorais que os apoiaram, sendo marionetes de suas vontades e interesses, deixando de lado a probidade administrativa, para dar lugar à corrupção e ao uso do cargo público indevidamente, pois *nenhum argumento real aduz este processo em favor da competência e moralidade do eleito, estreitando-se, de maneira condenável, a Administração com a política, em prejuízo dos altos interesses do Estado* (CRETELLA JUNIOR, 1975, p. 539).

No Brasil Império, a modalidade de provimento de cargos públicos através da livre nomeação pode ser facilmente percebida, na medida em que a Constituição de 1822 criou os quatro poderes, o Executivo, o Legislativo, Judiciário e o Moderador. Este último delegava ao Imperador poderes ilimitados, inclusive a praticar a livre nomeação dos cargos públicos, cedendo-os àqueles que atenderiam a seus interesses pessoais. É então possível inferir-se que existia à época apenas a modalidade do cargo público “em confiança”. Entretanto, vale reafirmar que esta Constituição já assegurava em seu art. 179, XIV, que todo cidadão poderia ser admitido aos cargos públicos, tendo em vista seus talentos e virtudes.

Interessante apontar que nesse período, ou seja, Brasil Império, já se falava em concurso, para o provimento de alguns cargos da justiça, por meio do Decreto 9.420 de 1885, tais como tabelião de notas, tabelião do público judicial, ou escrivão do cível e crime, depositário público, distribuidor, partidor, contador, dentre outros. Entretanto, no mesmo Decreto, outros cargos, como o de oficial de justiça, por exemplo, eram de livre nomeação da autoridade competente, bastando que o candidato fosse maior de 21 anos, soubesse ler e escrever e provasse moralidade necessária. O título III, seção I do Decreto, a partir do art. 150, previa o modo de execução do concurso, que era anunciado por editais afixados nos lugares de ofício, que convidava os pretendentes a apresentarem seus requerimentos dentro do prazo de 60 (sessenta) dias. Merecem destaque alguns artigos, haja vista demonstrarem, intrinsecamente, que, muito embora fosse considerado um concurso, percebe-se o caráter pessoal indicativo do instrumento, sem aplicação dos requisitos básicos da meritocracia.¹⁹

Art. 162. Os requerimentos serão sempre acompanhados das **informações prestadas pelo juiz ou Presidente do Tribunal sobre o merecimento intelectual e moral de cada requerente.** (grifos nossos)

...

Art. 164. Os requerimentos devem ser datados e assignados pelos pretendentes ou seus procuradores, e acompanhados de folha corrida e mais documentos, que os mesmos pretendentes julgarem necessários, sendo todos esses papeis devidamente sellados.

...

¹⁹ <http://www6.senado.gov.br/legislacao/ListaPublicacoes.action?id=68895> Acesso em 22 jun 2011.

Art. 168. Oito dias depois desta publicação, **o Presidente da Província nomeará para servir provisoriamente na vaga do officio o pretendente que mais idoneo parecer, o qual entrará logo em exercicio.** - Dec. n. 4668 de 5 de Janeiro de 1871, art. 1º § 2º (grifos nossos)²⁰

Após a nomeação provisória os concorrentes eram submetidos a exame público, oral e escrito, de suficiência e provas de habilitação, que versavam sobre os assuntos e obrigações de cada ofício e anexos, submetendo-se a avaliação de três examinadores, nomeados pelos juízes ou magistrados que anunciavam o concurso.

Em seguida à Proclamação da República foi promulgada a Constituição em 1891, a qual manteve o sistema discricionário de contratação de servidores públicos dispondo, o art. 73, que “*os cargos publicos, civis ou militares, são accessiveis a todos os brasileiros, observadas as condições de capacidade especial, que a lei estatuir, sendo, porém, vedadas as accumulações remuneradas.*”

A década de 1930 foi o momento em que a burocracia brasileira começou a ser moldada, passando o Estado-brasileiro a adotar a dominação racional-legal ou burocrática, Max Weber, mediante a implantação de carreiras no serviço público a partir de bases meritocráticas. Até então o modelo de administração que vigorava no Brasil era o oligárquico-patrimonialista, o qual foi originário da sociedade latifundiária comandada pelo coronelismo, onde não havia limites entre o público e o privado.

A partir da Revolução de 1930, um novo modelo de Estado foi fundado, muito embora tenha conservado características da velha aristocracia, o que conforme as palavras de Bresser Pereira

(...) será um Estado fruto de um Pacto Popular-Nacional, presidindo sobre uma sociedade em que o capitalismo industrial se torna afinal dominante. Vargas tinha origem nos criadores de gado do Sul, fazia parte da “oligarquia substituidora de importações”, na expressão de Ignácio Rangel, mas as duas classes que ele vai presidir são classes novas: a burguesia industrial e a nova classe média tecnoburocrática. (PEREIRA, 2003, p. 310. Grifos no original)

A Constituição de 1934 outorgou poderes máximos ao Executivo, definindo o Presidente da República como a “autoridade suprema do Estado”. Esta Carta Política foi a primeira constituição brasileira a prever o acesso aos cargos públicos por meio de concurso público. Encontram-se elencados nos artigos 168 a 170 as prerrogativas dos cargos públicos, prevendo em seu modo de acessibilidade o concurso de provas e de títulos, mas deixando entrever outras formas de ingresso, uma vez que o artigo 170, item 2 dispunha que a **primeira investidura nos postos de carreira das repartições administrativas, e nos demais que a lei determinar, efetuar-se-á depois de exame de sanidade e concurso de provas ou títulos.** (grifo nosso).

Outros aspectos relevantes sobre a Constituição Brasileira de 1934 são aqueles que dizem respeito à possibilidade de concurso interno, liberdade ao legislativo na escolha de quais cargos de carreira poderia haver concurso e estabilidade do servidor (após dois anos no serviço público, para os nomeados em virtude de concurso de provas; e, após dez anos de efetivo exercício, os demais servidores, art. 169).

²⁰ <http://www.camara.gov.br/internet/infdoc/conteudo/colecoes/legislacao/legimpcd-06/leis1871/pdf23.pdf>. Acesso em 24 jun. 2011.

A Constituição de 1937 acolheu a redação bem como manteve a expressão *primeira investidura* advinda da Carta de 1934, ao tratar dos funcionários públicos, dispondo o art 156, alínea “a” que *a primeira investidura os cargos de carreira far-se-á mediante concurso de provas ou de títulos*. Mais adiante, a alínea “c”, do mesmo artigo, inferia que teriam funcionários nomeados em virtude de concurso e por outras formas de provimento sem, entretanto, esclarecê-las:

c) os funcionários públicos, depois de dois anos, quando nomeados em virtude de concurso de provas, e, **em todos os casos, depois de dez anos de exercício**, só poderão ser exonerados em virtude de sentença judiciária ou mediante processo administrativo, em que sejam ouvidos e possam defender-se. (grifo nosso) (BRASIL, 1934, s/p)

Logo após a promulgação da Carta Constitucional de 1937, Getúlio Vargas criou o Departamento Administrativo do Serviço Público (DASP), por meio do Decreto 579, de 30 de julho de 1938, dando prosseguimento à reforma administrativa iniciada em 1936. O órgão tinha a finalidade de dar ao Estado um aparato burocrático racionalizador da administração pública, buscando modernizar a burocracia e perdurou até sua extinção por meio do Decreto 93.211 de 03 de setembro de 1986.

Segundo Avellar (1965), o DASP tinha a função de por fim ao "caráter político do recrutamento do funcionalismo, partindo do imperativo técnico da neutralidade do serviço e do servidor público". O DASP era encarregado de universalizar procedimentos na estrutura administrativa dos órgãos da esfera federal, mediante a adoção de normas de coordenação e controle, visando a eficiência organizacional, servindo de padrão para os demais órgãos da administração pública. A partir de então entrou em cena a meritocracia, isto é, o recrutamento passou a ser feito mediante a avaliação da capacidade, apurada por meio de concursos e provas de habilitação.

Na avaliação de Wahrlich (1983), pode-se considerar como o ingresso no serviço público mediante concurso público, uma das principais realizações do DASP, podendo ser citados também, a adoção de critérios gerais e uniformes de classificação de cargos da administração pública, bem como a organização dos serviços de pessoal e de seu aperfeiçoamento sistemático, controle orçamentário e a padronização das compras do Estado.

A Constituição seguinte, a de 1946, reproduziu as anteriores nos artigos 186 a 188, ao dispor que o a primeira investidura em cargo de carreira e em outros que a lei determinar efetuar-se-ia mediante concurso. O diploma legal considerava estáveis após dois anos de exercício, os funcionários efetivos nomeados por concurso e depois de cinco anos de exercício, os funcionários efetivos nomeados sem concurso. A inovação ocorreu com relação aos cargos em confiança, pois, conforme se verifica nos textos constitucionais precedentes, em todos os casos de ingresso adquiria-se estabilidade. Diante do art. 188, parágrafo único ficou vedada a estabilidade aos cargos de confiança, e aos ocupantes de cargos que a lei declarasse de livre nomeação e exoneração.

Importante destacar que o direito ao exercício de cargos públicos adquiriu grande visibilidade com a Declaração Universal dos Direitos do Homem – 1948, que no art. 21, inciso II, prevê que “Todo o homem tem igual direito de acesso ao serviço público do seu país”.

A Constituição de 1967, diferente das demais, estabeleceu que a nomeação para cargo público exigia aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, muito embora ainda prescindisse de concurso a nomeação para cargos em comissão, declarados em lei, de livre nomeação e exoneração. Mostrando a evolução dos princípios constitucionais, da igualdade, da legalidade, da impessoalidade e da

moralidade, o art. 99 passou a considerar estáveis, após dois anos, os funcionários, quando nomeados por concurso e a redação do § 1º dispunha que ninguém poderia ser efetivado ou adquirir estabilidade, como funcionário, se não prestasse concurso público.

Entretanto a rigidez legal durou pouco tempo, pois a Emenda Constitucional nº 1 de 1969, voltou a estabelecer no art. 97 que somente a primeira investidura em cargo público dependeria de aprovação prévia, em concurso de provas ou de provas e títulos, ressalvando os casos indicados em lei.

Conforme se percebe pelos textos constitucionais trazidos a estudo, a administração pública havia se transformado em um mecanismo de “apadrinhamento” diante da possibilidade de que, por lei, fossem criados cargos efetivos para os quais a figura do concurso público seria dispensável, bem como pela possibilidade de se estender a estabilidade aqueles que não haviam sido submetidos à seleção pública.

Assim, passados os anos de um governo militar autoritário e de repressão, o legislador constituinte teve a cautela de fazer constar no corpo da Constituição de 1988, o art. 37, inciso II, que exige a aprovação em concurso público para a investidura em cargo ou emprego público, tornando-se, portanto, o instrumento, regra constitucional inafastável, ressaltando, entretanto, que excetuaram-se os cargos em comissão.

Muito embora, a Constituição de 1988 tenha sofrido 70 emendas, até hoje, a norma que estabelece o concurso público como forma de ingresso aos cargos da administração pública permanece inalterada, mesmo tendo sido alvo de discussão doutrinária e jurisprudencial, que chegou ao Supremo Tribunal Federal, no que se refere à ascensão funcional e à transferência, as quais foram suprimidas do texto constitucional. Portanto, tendo sido sedimentado contemporaneamente, segundo Fabrício Motta (2005)

(...) o instituto do concurso público possui princípios endógenos, imanentes à sua natureza e inseparáveis de sua noção, que independem de consagração normativa, doutrinária ou jurisprudencial para que sejam reconhecidos. Seguindo as lições citadas, deve o operador do direito guiar-se pelos "princípios-maiores" que ocupam o núcleo central da idéia de concurso público: o princípio democrático, fulcrado na premissa de que todos têm direito de concorrer para ocupar as posições estatais; o princípio da isonomia, consistente na garantia de igualdade de tratamento e vedação de privilégios e discriminações injustificadas; e o princípio da eficiência que impõe à Administração a seleção transparente e objetiva dos que mais atributos – méritos, qualificações, aptidões - possuem para se adequar ao necessário oferecimento de um serviço eficiente. (MOTTA F., 2005, p. 1)

São inúmeros os conceitos de concurso público que encontramos dentre os doutrinadores. Selecionamos para a nossa análise Carvalho Filho (2009), que diz

Concurso Público é o procedimento administrativo que tem por fim aferir as aptidões pessoais e selecionar os melhores candidatos ao provimento de cargos e funções públicas. Na aferição pessoal, o Estado verifica a capacidade intelectual, física e psíquica de interessados em ocupar funções públicas e no aspecto seletivo são escolhidos aqueles que ultrapassam as barreiras opostas no procedimento, obedecidas sempre à ordem de classificação. Cuida-se, na verdade, do mais idôneo meio de recrutamento de servidores públicos (CARVALHO FILHO, 2009, p. 596).

Se considerarmos os princípios constitucionais estabelecidos no art. 37, caput, da Constituição de 1988, com redação dada pela Emenda Constitucional n. 19, que são "legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência", verificamos que todos eles devem estar presentes no instituto do concurso público, pois este contém o pressuposto do uso da meritocracia, isto é, a valorização dos melhores preparados e dos resultados.

O termo meritocracia é originário do latim (*mereo*, merecer) e trata-se de uma forma de administração baseada no mérito, onde os postos de trabalho na hierarquia da organização, bem como as promoções na carreira, são conquistados com base na demonstração do merecimento e da competência das pessoas, cujos talentos são identificados e estimulados, o que, segundo Marcelo Caetano, constitui

(...) um certame de que todos podem participar nas mesmas condições, permitindo que sejam escolhidos realmente os melhores candidatos. Baseia-se o concurso público em três postulados fundamentais. O primeiro é o princípio da igualdade, pelo qual se permite que todos os interessados em ingressar no serviço público disputem a vaga em condições idênticas para todos. Depois, o princípio da moralidade administrativa, indicativo de que o concurso veda favorecimentos e perseguições pessoais, bem como situações de nepotismo, em ordem a demonstrar que o real escopo da Administração é o de selecionar os melhores candidatos. Por fim, o princípio da competição, que significa que os candidatos participem de um certame, procurando alçar-se à classificação que os coloque em condições de ingressar no serviço público (CAETANO, 1973, p. 638).

A meritocracia constitui o modelo de gestão por meio do qual cada sujeito participante da cadeia organizacional é recompensado de acordo com seus talentos e méritos, estando, portanto, intimamente ligada aos conceitos de Burocracia, o que nos remete a Max Weber (1982). Na organização burocrática, tanto administradores quanto administrados são contratados mediante sua profissionalização e especialização, sempre visando o êxito da instituição, o que favorece a todos os sujeitos envolvidos no processo, uma vez que fica caracterizado um clima de respeito e moralidade, além de reduzir a corrupção e fazer com que se impeça a prática do nepotismo, ao diminuir a tendência ao favorecimento pelos vínculos de parentesco em todas as esferas administrativas.

A análise do valor da meritocracia merece uma discussão aprofundada em torno de seus pontos positivos e negativos. Primeiramente a ideologia da meritocracia constitui um dos principais mecanismos de hierarquização social da sociedade moderna. Conceitualmente pode-se relacioná-la ao conjunto de valores que são originadas do mérito de cada um. Entretanto, não se pode olvidar as duas dimensões de interpretação dessa ideologia, segundo Lívia Barbosa: a dimensão positiva e a negativa.

Nessa sua dimensão negativa, a meritocracia não atribui importância a variáveis sociais como origem, posição social, econômica e poder político no momento em que estamos pleiteando ou competindo por uma posição social ou direito. (...) Mas quando, por outro lado, afirmamos que o critério básico de organização social deve ser o desempenho das pessoas, ou seja, o conjunto de talentos, habilidades e esforços de cada um estamos falando da meritocracia em sua dimensão afirmativa. (BARBOSA L., 2008, p. 22)

Diante dessas duas dimensões não existe um consenso de análise em torno da ideologia da meritocracia não que haja discordância entre estudiosos de que talentos, esforços pessoais e habilidades não tenham importância na hora de avaliar um desempenho individual. O problema está em como dimensionar desigualdades naturais em um contexto de responsabilidades individuais e sociais e desempenho, da existência de igualdade de oportunidades para todos, para se mensurar concretamente esses desempenhos, em uma sociedade permeada de desigualdades raciais, onde se verifica forte racismo institucional em que a competência dos negros é avaliada pela gradação de sua cor.

Neste viés, conforme demonstra Cármen Lúcia Antunes Rocha a adoção do concurso público busca oportunizar a todos o acesso aos cargos públicos, valorizando-se os méritos individuais conquistados através de preparação e qualificação do indivíduo.

É a busca da igualdade de oportunidades que o princípio da acessibilidade aos cargos, funções e empregos públicos propicia, permitindo às pessoas e obrigando o Estado a dar concretude ao princípio da igualdade jurídica. Não se depreciam os cidadãos de uma República segundo conveniências, privilégios, preconceitos ou quaisquer elementos externos à qualificação que se lhes exige para o desempenho dos encargos de que se devem desincumbir no exercício que lhes seja especificado. Mais ainda, no Estado Democrático de Direito, há que se obrigar as entidades políticas a cuidar para que todos os cidadãos se dotem das condições materiais, intelectuais, psicológicas, políticas e sociais mínimas que os habilitem à disputa do cargo, da função e do emprego público. (ROCHA, 1999, p. 149)

A carência no desenvolvimento educacional dos indivíduos reproduz mais desigualdades e, em especial, para o grupo étnico negro, o que pode ser demonstrado pelas condições de vida, direito à saúde e, em consequência de todos esses fatores, no mercado de trabalho. Diante desse quadro, as oportunidades e recompensas são distribuídas de forma diferenciadas entre negros e brancos.

O pesquisador Ricardo Henriques alerta para a desigualdade racial presente no mercado de trabalho, que reflete a importância da educação no desenvolvimento das potencialidades individuais as quais serão decisivas para a competitividade.

A literatura sobre desigualdade racial no interior do mercado de trabalho também concede importância significativa ao papel da educação na explicação da desigualdade racial. Portanto, os indicadores referentes aos níveis e à qualidade da escolaridade da população brasileira são estratégicos para a compreensão dos horizontes potenciais de redução das desigualdades social e racial e definição das bases para o desenvolvimento sustentado do país. (HENRIQUES, 2001, p. 26).

Neste ponto identificamos uma dicotomia entre a teoria da meritocracia e as desigualdades raciais na educação e na sociedade mais ampla, na medida em que os negros não competem em condições de igualdade, com os brancos no mercado de trabalho e, desta forma, têm menos acesso aos melhores postos na escala de trabalho. Por conseguinte, ainda que se tenha alcançado um consenso de que o concurso público é o caminho que permite às pessoas a igualdade de oportunidades e acessibilidade aos cargos, funções e empregos públicos, que obriga o Estado a dar concretude ao princípio

da igualdade jurídica, enquanto não for alcançada uma distribuição da educação, de fato, universalizada, continuarão a existir disparidades tanto de acesso aos cargos como da presença negra na administração pública.

4.2. Educação *versus* Oportunidades *versus* Desigualdades

Seguindo o raciocínio de Carmen Lúcia Antunes Rocha, entendemos que se faz necessária uma breve reflexão acerca dos aspectos que influenciam a oportunização do acesso aos cargos públicos, pois as variáveis que afetam o desempenho dos candidatos nos concursos, têm ligação direta com as desigualdades derivadas do modelo educacional brasileiro.

No Brasil contemporâneo, a má distribuição de renda e riqueza, que perdura desde a colonização, é incontestável. Este fato é importante causa das desigualdades sociais e raciais que, como consequência, constituem os principais determinantes que refletem essa disparidade econômica na qualidade de vida, destacando, em especial, o fosso social persistente entre negros e brancos, em especial no que pertine à educação.

No que se refere às desigualdades raciais, segundo dados do IBGE, com relação ao Censo realizado em 2010, a taxa de analfabetismo teve uma leve queda, de 13,6% em 2000 para 9,6 em 2010. O analfabetismo funcional (percentual de pessoas de 15 anos ou mais de idade com menos de quatro anos de estudo) também teve queda em todas as regiões do país, com taxa de 20,3%. O índice é 4,1 pontos percentuais menor que o de 2004 e 0,7 ponto percentual menor que o de 2008.²¹

Em relação às taxas de alfabetização funcional – definidas pelo número de pessoas com mais de quatro anos de estudos completos – das pessoas acima de 15 anos de idade, de 1995 a 2006, em todo o país, houve um avanço de nove pontos percentuais entre as pessoas brancas (de 74,2% para 83,2%) e de 16,8 pontos percentuais entre as pretas & pardas (de 54,3% para 71,1%). Mostrando uma tendência de redução dessas desigualdades (PAIXÃO e CARVANO, 2008, p. 183).

Outro dado apontado pelo IBGE (2009), baseado na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD), mostra um aumento do nível de escolaridade no Brasil das pessoas com 25 anos ou mais de idade, que possuíam o nível superior completo, dentre as quais houve um aumento de 2,5% de 2004 para 2009, chegando ao índice de 10,6%, enquanto a proporção das pessoas que possuíam até o nível médio completo passou de 18,4% em 2004 para 23% em 2009.²²

Um dos destaques demonstrados pela Síntese de Indicadores Sociais (SIS) 2010, busca fazer uma análise das condições de vida no país, pois quando se comparam os indicadores educacionais para brancos, pretos e pardos,

também se percebe uma redução das desigualdades entre os grupos, mas, no que diz respeito à média de anos de estudo e à presença de jovens no ensino superior, em 2009 os pretos e pardos ainda não haviam atingido os indicadores que os brancos já apresentavam em 1999. Além disso, no ano passado, as taxas de analfabetismo para as

²¹ Disponível em:

http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/condicao_de_vida/indicadores_minimos/sintese_indic_sociais2010/SIS_2010.pdf Acesso em 27 out 2011.

²² Disponível em: http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/noticia_visualiza.php?id_noticia=1708 Acesso em 04 ago 2011.

pessoas de cor ou raça preta (13,3%) e parda (13,4%) eram mais que o dobro da taxa dos brancos (5,9%).²³

A discussão sobre as desigualdades educacionais no Brasil é ampla e envolve elementos políticos, econômicos, culturais e sociais que incidirão sobre as condições familiares que agem sobre o capital cultural de cada indivíduo (Bourdieu, 2005), o qual justifica, por exemplo, a desigualdade de desempenho escolar de crianças oriundas de diferentes classes sociais e grupos étnicos. Procurando relacionar este desempenho com a distribuição desse capital específico entre as classes ou frações de classes, identifica-se que cada ambiente familiar transmite suas crenças e valores, o *ethos*, o qual contribui para definir o comportamento do indivíduo diante do capital cultural.

Na realidade, cada família transmite a seus filhos, mais por vias indiretas que diretas, um certo capital cultural e um certo *ethos*, sistema de valores implícitos e profundamente interiorizados, que contribui para definir, entre coisas, as atitudes face ao capital cultural e à instituição escolar. A herança cultural, que difere, sob dois aspectos, segundo as classes sociais, é a responsável pela diferença inicial das crianças diante da experiência escolar e, conseqüentemente pelas taxas de êxito. (BOURDIEU, 2005, p. 41-42)

Não se pode fechar os olhos para o impacto negativo que a desigualdade de renda opera sobre o nível de qualidade educacional dos grupos étnico-sociais. Após inúmeros debates sobre a o papel social da educação tanto a nível internacional como nacional, a partir da década de 1980, configurou-se

(...) um consenso em torno da idéia de que a educação é o instrumento de política pública mais adequado para resolver os problemas cruciais de sobrevivência e do desenvolvimento das sociedades como são o crescimento econômico e a integração social. O primeiro deles é percebido sob a ótica da teoria do capital humano (em suas últimas versões) e o segundo apóia-se na idéia de que a integração se dá mediante os mecanismos de equidade e a socialização de valores e códigos culturais comuns através do sistema escolar (CASASSUS, 2007, p. 42).

Portanto, a concepção de educação como meio de ascensão social, de erradicação da pobreza, diminuição da violência, repúdio às discriminações sociais e raciais, concede à escola um papel primordial na vida do indivíduo.

O conhecimento escolar é distribuído e absorvido de forma diferenciada pelas classes e os grupos sociais e que o eterno discurso de que a educação é “um direito para todos”, premissa do princípio da igualdade, não se coaduna com a realidade brasileira, o que nos leva ao conceito de capital simbólico de Bourdieu (2003), o qual se encontra vinculado a uma estrutura, por força de um poder de ação, como em suas palavras:

O capital simbólico – outro nome da distinção – não é outra coisa senão o capital, qualquer que seja a sua espécie, quando percebido por um agente dotado de categorias de percepção resultantes da incorporação da estrutura da

²³Disponível em:

http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/noticia_visualiza.php?id_noticia=1717&id_pagina=1 Acesso em 04 ago 2011.

sua distribuição, quer dizer, quando conhecido e reconhecido como algo de óbvio (BOURDIEU, 2003, p. 145).

Buscando amenizar essas desigualdades no campo educacional e fazer valer o *slogan* “educação – um direito para todos”, muito se cogita em torno de constantes reformas da educação básica, ao que concordamos, deve, realmente, ser alvo de mudanças, haja vista a dinâmica social. Contudo a condução dessas mudanças é que tem deixado lacunas no modelo educacional que precisam ser preenchidas.

Entrando na esfera de análise das normas educacionais vigentes, encontramos possíveis raízes dos problemas da educação desde a sua base. O artigo 61 e o inciso I da Lei 9.394 de 20 de dezembro de 1996, Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), estabelecem que são considerados profissionais de educação aqueles habilitados em nível médio ou superior para a docência na educação infantil e nos ensinos fundamental e médio.

Conforme se verifica a lei define que profissionais apenas com educação formal até o ensino médio possam exercer suas atividades de lecionação junto ao primeiro segmento da educação, não sendo obrigatória a formação universitária. Este fato, por si só, permite que pessoas com qualificação incompleta e, portanto, deficiente, possam atuar numa etapa de extrema importância, aquela que constrói o alicerce educacional de cada indivíduo. Além disso, a utilização apenas do nível médio, na modalidade de curso “Normal”, para professores que atuarão no primeiro segmento escolar, compreende ao “período jurássico” da educação brasileira, pois sua criação remonta a 1835.

Segundo Casassus (2007), a formação pós-médio dos docentes tem forte impacto no rendimento dos alunos, haja vista que a qualidade dos conteúdos da formação dos primeiros corrobora para o sucesso escolar, muito embora não seja a única variável a ser considerada, pois as questões que envolvem diretamente o professor, sua vivência, experiência e seu capital cultural também assumem papéis preponderantes no rendimento do profissional de ensino.

De outro lado está o que o professor traz: sua capacidade, sua história, seus conhecimentos e seus estados de ânimo, mas também sua pedagogia, seus pensamentos, sua maneira de ver os estudantes, como também condições em que trabalha (CASASSUS, 2007, p. 34).

Neste cenário de pouca qualificação profissional, milhares de estudantes ingressam na educação básica, para receber uma proposta de educação universalista, porém quantitativa, onde se reificam os números convenientes, para amostragem tanto nacional como internacionalmente, o que, de acordo com o filósofo Paulo Ghiraldelli Jr. (2008) traduz o Pensamento Tecnocrático em Educação (PTE), que se manifesta atualmente no Ministério da Educação (MEC). O autor exemplifica algumas características do modelo educacional vigente, que confirmam o PTE, como, por exemplo, a quantidade de alunos em sala de aula e o desempenho docente aquém do esperado. Segundo Ghiraldelli, para os tecnocratas da educação, o desempenho escolar insatisfatório não é afetado por questões salariais e, por isso, não constitui variável de análise importante, o que é repudiado pelo filósofo, que considera este raciocínio contrário à boa lógica, pois uma política salarial gradativa consegue melhorar o desempenho educacional a longo prazo.²⁴

²⁴ GHIRALDELLI, Paulo Jr. Disponível em: <http://ghiraldelli.blogspot.com/2008/03/pte-pensamento-tecnocratico-em-educao.html> Acesso em 20 ago 2011.

Ghiraldelli (2008) aponta duas peculiaridades que são destacadas pelo MEC para justificar o baixo rendimento dos estudantes brasileiros são o absenteísmo dos professores e a gestão escolar. Todavia o desestímulo do professor é, quase sempre, sustentado pelo excesso de alunos por turma, a precária manutenção das salas de aula, a falta de material adequado, os baixos salários, e, mais recentemente, a sua própria segurança.

Segundo Ghiraldelli (2008), as mazelas sociais e raciais são descartadas para considerar apenas as estatísticas, “as perspectivas numerológicas”, “é o número pelo número”, sem buscar as causas reais dos problemas educacionais, nem relacioná-los com a vida real, numa franca tendência do sucateamento da escola. Adota-se uma lógica gerencial da administração da educação, ao desviar o foco dos insumos e direcioná-lo para os resultados, o que segundo Juan Casassus nos leva a uma constatação estatística da desigualdade.

Mas a focalização no resultado escolar, apesar de tornar visível um produto da educação, ao final nada faz a não ser oferecer uma constatação estatística da desigualdade. Não nos diz nada sobre o que é preciso fazer para produzir mudanças nos resultados, melhorar a qualidade da educação e diminuir a desigualdade. (CASASSUS, 2007, p. 57)

Neste viés, Ghiraldelli (2008) postula que o PTE, ao se voltar para o sistema de avaliação sem se preocupar com o sistema de ensino, em detrimento ao pensamento pedagógico, filosófico e histórico da educação, não avalia o professor pelo seu desempenho, pela sua qualificação própria, o que fere a meritocracia.

Verifica-se no PTE uma profunda intervenção no planejamento curricular, por meio do qual engessa os professores, que se tornam meros cumpridores do modelo imposto. As esferas públicas passam a adotar “apostilas” prontas, exercícios programados, avaliação indutiva, com objetivo de uniformizar, padronizar, por meio da “ditadura da educação tecnocrática”.

Pelo exposto constata-se que ao tratar a educação por meio de números, dados e estatísticas, as peculiaridades que influenciam o processo pedagógico são deixadas de lado, em especial, a diversidade étnico-cultural. Segundo Ana Célia da Silva (2005) a diversidade cultural está registrada nos documentos oficiais, porque alunos de diferentes origens étnico-raciais frequentam as escolas, ou seja, mais uma vez são os números pelos números. Por outro lado, para a autora, os conteúdos programáticos dos livros didáticos e dos currículos escolares continuam apresentando os brancos como padrão hegemônico, o que acarreta uma invisibilidade ou a visibilidade subalterna de diversos grupos sociais, dentre eles, os negros. Trata-se, portanto, de um modelo educacional que perpetua e atualiza o preconceito racial, que se manifesta na prática pedagógica, o que pode ser uma justificativa para a autorrejeição e rejeição de alguns ao seu grupo social, um sentimento negativo de pertença étnica, uma “desidentificação” das suas identidades.

A partir de 2007, o Estado brasileiro criou o Índice de Desenvolvimento da Educação Básica (IDEB) o qual se concentra em dois conceitos para medir a qualidade da educação: fluxo escolar e médias de desempenho nas avaliações, características do PTE. Segundo o Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP), o IDEB agrega ao enfoque pedagógico dos resultados das avaliações, facilmente assimiláveis, e que permitem traçar metas de qualidade educacional para os sistemas. O indicador é calculado a partir dos dados sobre aprovação escolar, obtidos no Censo Escolar, e médias de desempenho nas avaliações do INEP, o Sistema de Avaliação da Educação Básica (SAEB) – para as unidades da federação e para o país, e

a Prova Brasil – para os municípios, com enfoque voltado para os conhecimentos de Língua Portuguesa e Matemática.

Um exemplo concreto da aplicação do PTE é o que vem sendo praticado na Prefeitura do Rio de Janeiro, segundo seu próprio *site*. Foi adotado o sistema de apostilas e avaliações prontas, para as quais os professores preparam os estudantes por meio de “simulados”. Além disso, cada vez que um estudante é avaliado como “I”, insuficiente, o professor é obrigado a fazer um relatório contendo as razões que levaram esse estudante a não assimilar os conhecimentos. A escola que atinge o percentual prognosticado pelo IDEB, ou seja, onde os alunos obtiveram menos conceitos insuficientes e atingiram um índice de aproveitamento dentro do previsto, é contemplada com uma espécie de 14º salário ou Prêmio Anual de Desempenho, como é chamado pela Prefeitura, que é estendido para todos os professores e demais servidores da escola. Esta recompensa pode tornar a avaliação tendenciosa, à medida que os professores podem ser levados a mascarar a realidade, em troca da bonificação.²⁵

O resultado do IDEB 2009, mostrou um quadro grave das escolas estaduais de ensino médio no Rio. A média dessas escolas foi 3,3, tendo alcançado índice um pouco acima de 2007, que foi 2,8 e manteve-se entre as doze piores do país. Verifica-se que os resultados obtidos no ensino fundamental, em 2009, não diferem muito daqueles do ensino médio, tendo alcançado 4.0 no 5º ano e 3.1 no 9º ano.²⁶

Como um aceno de esperança, para o Brasil suplantar a ineficiente qualidade e as desigualdades na educação, o Documento Final da Conferência Nacional de Educação (CONAE) além de focalizar suas preocupações em torno de elementos essenciais que influenciam esses resultados negativos, tais como bibliotecas, salas equipadas, projeto pedagógico, mecanismos de participação da comunidade, qualificação contínua do professor, salário e carreira valorizados, dentre outros, elege a qualidade como parâmetro de suas diretrizes, metas e estratégias e estabelece a necessidade de reconhecimento da diversidade, com vistas à superação das desigualdades sociais, étnico-raciais, de gênero e de orientação sexual, bem como atendimento aos deficientes.

A definição das finalidades educativas e, portanto, do alcance do que se almeja como qualidade da educação se vincula aos diferentes espaços, atores e processos formativos, nos diferentes níveis, ciclos e modalidades educativas, bem como à trajetória histórico-cultural e ao projeto de nação que, ao estabelecer diretrizes e bases para o seu sistema educacional, indica o horizonte jurídico normativo em que a educação se realiza como direito social. (BRASIL, 2010, p. 48)

Além disso o documento final da CONAE (2010) critica o modelo de avaliação adotado no Brasil nas duas últimas décadas, ao destacar que o foco foi concentrado em processos e/ou sistemas de avaliação como parte constitutiva de uma lógica de reformas, gerenciamento e regulação do sistema educacional.

²⁵ Disponível em: <http://www.rio.rj.gov.br/web/sme/listaconteudo> Acesso em 26 dez 2011.

²⁶ <http://ideb.inep.gov.br/resultado/resultado/resultado.seam?cid=1982776> Acesso em 26 dez 2011.

<http://ideb.inep.gov.br/resultado/resultado/resultado.seam?cid=1983219> Acesso em 26 dez 2011.

<http://ideb.inep.gov.br/resultado/resultado/resultado.seam?cid=1983557> Acesso em 26 dez 2011.

As reformas políticas e educacionais, no Brasil, orientaram-se pelo eixo descentralizante e, ao mesmo tempo, regulador, tendo o setor educacional assumido o discurso da modernização, da gerência, da descentralização, da autonomia escolar, da competitividade, da produtividade, da eficiência e da qualidade dos sistemas educativos, na ótica do desenvolvimento de competências para atender às novas exigências no campo do trabalho (BRASIL, 2010, p. 52)

Percebe-se que o Documento Final da CONAE se contrapõe ao PTE, ao clamar por uma avaliação que não se limite aos dados quantitativos, mas que seja eficaz na percepção dos problemas e na proposição de ações públicas para solucioná-los.

O Eixo I, do Documento Final, dispõe sobre o “Papel do Estado na garantia do direito à educação de qualidade: organização e regulação da educação nacional”, e destaca que, como prática social, a educação deve atender para as demandas da sociedade, como parâmetro de suas atividades; como direito social, se realiza no contexto de superação das desigualdades e do reconhecimento e respeito à diversidade e como função social cabe superar as práticas opressoras, de modo a incluir grupos, historicamente excluídos, dentre eles os negros. Além disso, segundo as diretrizes para o novo PNE, são abordadas propostas voltadas para a preocupação com as desigualdades étnico-raciais conforme preceitua o item *iv. reconhecimento e valorização da diversidade, com vistas à superação das desigualdades sociais, étnico-raciais, de gênero e de orientação sexual, bem como atendimento aos deficientes* (sic) (CONAE, 2010, p. 37).

No Eixo II, destacam-se as dimensões extraescolares envolvendo o espaço social e a necessidade de políticas públicas e projetos escolares de enfrentamento a algumas questões, em especial, o racismo.

O Eixo VI do Documento Final é intitulado Justiça Social, Educação e Trabalho: Inclusão Diversidade e Igualdade e nele estão contidas as ações específicas para que estas questões estejam presentes nas diversas instituições educativas e em todos os níveis e modalidades de educação.

A articulação entre justiça social, educação e trabalho - que leve em consideração a inclusão, a diversidade e a igualdade - precisa ser mais do que uma frase retórica. Em uma sociedade democrática, ela se cumpre por meio da vivência cotidiana da democracia, do exercício da cidadania e representa a participação de um número cada vez maior de pessoas, de forma equânime, da garantia dos direitos sociais (dentre eles, a educação), da justa distribuição de renda ou riqueza. Uma democracia que não nega e nem se opõe à diversidade, antes, a incorpora como constituinte das relações sociais e humanas - e, ainda, se posiciona na luta pela superação do trato desigual dado à diversidade ao longo da nossa história econômica, política e cultural. (CONAE, 2010, p. 98)²⁷

De acordo com Casassus (2007) a desigualdade de distribuição da renda em um país, tem forte impacto tanto no acesso quanto na permanência da educação e que quanto maior os sistemas educacionais pode-se ter a falsa impressão de que as desigualdades educacionais diminuirão. Entretanto, alerta o autor que *a não ser que se produzam políticas públicas mais intencionadas e mais efetivas destinadas a modificar*

²⁷ Disponível em: http://portal.mec.gov.br/arquivos/pdf/conae/documento_referencia.pdf Acesso em 16 jan 2012.

a situação, a probabilidade é que a inércia de base fará com que se mantenham os altos níveis de desigualdade (CASASSUS, 2007, p. 38-39).

Um dos destaques demonstrados pela Síntese de Indicadores Sociais (SIS) 2010, que busca fazer uma análise das condições de vida no país, é que quando se comparam os indicadores educacionais para brancos, pretos e pardos,

(...) também se percebe uma redução das desigualdades entre os grupos, mas, no que diz respeito à média de anos de estudo e à presença de jovens no ensino superior, em 2009 os pretos e pardos ainda não haviam atingido os indicadores que os brancos já apresentavam em 1999. Além disso, no ano passado, as taxas de analfabetismo para as pessoas de cor ou raça preta (13,3%) e parda (13,4%) eram mais que o dobro da taxa dos brancos (5,9%).²⁸

Analisando esses percentuais, verifica-se que a educação não alcança a igualdade, considerando-se aqui o seu sentido jurídico, ou seja, direito para todos, sem distinção, da mesma forma que não atinge a equidade, que se refere ao “senso de justiça que garante a igualdade dos direitos”.²⁹

Portanto, a educação pode ser considerada o núcleo do estudo das desigualdades, na medida em que refletirá sérias disparidades na estrutura ocupacional e representa a principal fonte da desigualdade no mercado de trabalho brasileiro, já que uma política educacional tradicionalmente inadequada gera a desproporcional distribuição de renda no país. Este cenário de indivíduos diferentemente preparados no âmbito educacional demonstra que a educação age no processo de estratificação social.

A educação tem como finalidade precípua alcançar os indivíduos de tal maneira que venha promover mudanças permanentes, e que estas venham a favorecer o desenvolvimento integral do homem e da sociedade ou, conforme preceituado no art. 2º da LDB de 20 de dezembro de 1996, *tem por finalidade o pleno desenvolvimento do educando, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho.* (sic)

Assim sendo, a construção de uma educação antirracista deve ser estabelecida com base no cotidiano escolar da educação infantil, espaço e momento em que as crianças iniciam sua socialização, começam a delinear suas próprias personalidades, sentidos de certo e errado, adquirem valores e, através da integração ou não, estabelecem fronteiras que podem influir na sua visão do mundo e delimitar suas relações entre o eu e o outro.

No cenário de valores, representações e formação de personalidade, ganha destaque a Lei 10.639/2003, visando ao desenvolvimento de pensamentos e atitudes condizentes com a valorização da diversidade, combatendo o sentimento de superioridade ou inferioridade entre raças e grupos étnicos.

Essa lei, que modifica o art. 26 da LDB/1996, acrescentando os artigos 26-A, 79-A e 79-B tornou obrigatório o ensino sobre a História e Cultura dos Afro-brasileiros, incluindo a História da África e dos africanos, com foco na luta dos negros no Brasil, a cultura negra e a influência dos negros nas áreas social, econômica e política. Muito embora já se vejam ações para colocar em prática o conteúdo legal, verifica-se que estas ainda podem ser caracterizadas como tímidas e pontuais, sendo mister uma atuação

²⁸ IBGE (2010) Disponível em:

http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/noticia_visualiza.php?id_noticia=1717&id_pagina=1 Acesso em 04 de agosto 2011.

²⁹ Dicionário escolar de língua portuguesa/Academia Brasileira de Letras - 2008

mais forte do Estado e uma reflexão no âmbito da sociedade brasileira sobre a presença do racismo, no sentido de expurgar de vez o mito de uma democracia racial.

O que se vê, ainda hoje, oito anos após a edição da lei, é que o ensino de história do Brasil, em grande parte das escolas, ainda aborda a participação efetiva dos negros de maneira superficial, sem dar a devida importância à sua trajetória na constituição da sociedade, dando ênfase, sempre, à questão da escravidão e à abolição.

O constructo imaginário transmitido nas escolas, inclusive através das ilustrações dos livros didáticos, que se perpetuam, é de que os negros eram somente os escravos, sem que seu trabalho nas lavouras tivesse tido qualquer importância para a economia do país. O que se passa aos estudantes é que os negros “só faziam aquilo” enquanto os brancos estudavam, se educavam, participavam de atividades culturais e, portanto, desenvolviam a colônia.

No ensino de História, o personagem negro está circunscrito ao período da escravidão; as mães com seus filhos que ocupam os murais escolares são brancas. Os personagens das histórias infantis são brancos; as famílias ou os pequenos grupos que aparecem nas ilustrações ou em filmes didáticos realizando atividades cotidianas como trabalho, lazer, estudos, são brancos; os pais, que em geral pouco aparecem, também são brancos; os artistas ou cientistas estudados ou apreciados são brancos. Esse é o espaço da omissão que não é apenas didática, ele é política, pois está na base dos princípios que organizam as escolhas realizadas (BRASIL, 2006, p. 258).

Considerando tratar-se de diplomas legais máximos de disposições sobre o tema educação, e, em especial, no que concerne às desigualdades étnico-raciais, conclui-se que é dever da escola, não apenas transmitir ao educando ensinamentos de ordem científica, mas também orientá-lo quanto aos direitos civis, sociais e políticos, preparando-o para o exercício pleno da cidadania, em que seja direcionado à sociedade um olhar multicultural.

O olhar multicultural lançado sobre a sociedade brasileira e as contribuições que o multiculturalismo vem oferecendo ao campo educacional são significativos e possibilitam que reformulações sejam operadas no que diz respeito aos processos de formação dos professores, no sentido de valorização da história e da cultura Afro-brasileira e Indígena, além de promover o questionamento e a descolonização do imaginário dos educadores, ajudando-os a abandonar novos e velhos preconceitos e práticas pedagógicas (SISS, 2008, p. 36).

4.3. Desenho do modelo de educação superior

Diante do quadro apresentado, nos reportamos à essencialidade da educação superior, haja vista que os profissionais formados em curso “Normal”, os quais, em larga escala, ainda atuam no ensino fundamental, têm aulas com professores que possuem, no mínimo, o ensino superior. Daí inferimos que a educação necessita “ser qualificada” de cima para baixo, ou seja, os profissionais da graduação devem ser eficientes e competentes para que seus alunos, que futuramente exercerão suas funções junto à escola básica, estejam preparados e assim a educação atinja a equidade.

Com o objetivo de entendermos o sistema de educação superior praticado no Brasil contemporâneo trazemos dados referentes aos modelos adotados pelos governos

Fernando Henrique Cardoso (1995-2002) e Luis Inácio Lula da Silva (2003-2010), numa tentativa de estabelecer um elo para a sequência de políticas adotadas e não adotadas.

Verifica-se que o modelo de educação superior brasileira é pautado em um processo produtivo, no qual os insumos são os estudantes, os professores e os funcionários que atuam na instituição, além da estrutura física, equipamentos e materiais de consumo. Com relação ao produto da educação, através da propagação do conhecimento, busca-se o desenvolvimento do ser humano, suas competências e habilidades e, em conseqüência, a qualificação para o trabalho e a formação do cidadão.

Baseado nessa matriz, os processos pedagógicos realizam a avaliação utilizando indicadores de qualidade, como, por exemplo, o desempenho que implica em uma referência, um padrão, um critério, que tenha atingido um objetivo ou não. Os indicadores gerais podem ser demonstrados através de estatísticas que revelem por exemplo, a taxa de evasão, o índice de aprovação, entre outros.

Com a Lei 9.131/96 foi instituído o exame de avaliação dos alunos dos cursos de graduação das Instituições de Ensino Superior, o Exame Nacional de Cursos, o Provão, que foi aplicado de 1996 a 2003, com o objetivo de atender à necessidade de regular a qualidade dos formandos das instituições privadas, para os alunos dos cursos de Direito, Administração e Engenharia. A adoção do Provão induziu à padronização de currículos e cursos, por ser uma prova em larga escala e aplicada no país inteiro, através da qual era medida a qualidade de um curso de determinada instituição.

Quanto ao perfil étnico-racial, o Exame Nacional de Cursos, o Provão, de acordo com levantamento realizado pelo INEP/MEC, em 2000, a partir dos dados coletados do questionário socioeconômico aplicado junto a 197 mil concluintes que realizaram o exame, foi apurada a classificação racial, mediante a autodeclaração, quando se comparou a porcentagem de pretos e pardos entre os formandos, este grupo representava apenas 15,7%, enquanto os brancos correspondiam a 80% do total.

Em 2003, os dados de outro levantamento similar apontaram que houve um aumento na participação de pretos e pardos no ensino superior, com 3,6% de pretos, 20,4% de pardos e 72,1% de brancos, verificando-se, ainda, que as instituições públicas eram menos elitistas do que as privadas.

O resultado da aplicação do Provão fez surgir cursos de forma indiscriminada em todo o país, o que gerou muitas críticas, haja vista ter adquirido uma repercussão midiática muito grande. A centralidade do exame, como política de educação superior, fez com que instituições privadas utilizassem o resultado do Provão para conquistar mais alunos no mercado.

A LDB, Lei 9394/96, com regulamento disposto no Decreto 5.773/2006, possibilita a criação de instituições superiores mantidas pela iniciativa privada, com finalidade lucrativa, assim como a possibilidade de existência de novos formatos institucionais, como os centros universitários, com variados graus de especializações e de autonomia universitária, ao que se pode concluir que *a crise de identidade instalou-se no próprio pensamento crítico e no espaço público universitário* (SOUZA SANTOS, 2004, p. 35)

Além disso, a LDB de 20 de dezembro de 1996 permitiu a adoção de processos seletivos em substituição aos vestibulares e a criação de cursos seqüenciais, bem como a expansão e diminuição do número de vagas por curso e instaurou a necessidade de avaliação e regulação como um processo contínuo, que vai possibilitar a ampliação do sistema de educação superior, muito embora pela via das instituições privadas.

Após uma sucessão de medidas provisórias, mudanças e legislações específicas é implantado, em 2004, o Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior

(SINAES)³⁰ estabelecendo que cada instituição deveria ter representantes docentes, discentes e técnico-administrativos, que integrariam uma Comissão Própria de Avaliação (CPA) e elaborariam um relatório de autoavaliação. Assim a instituição seguiria as etapas de autoavaliação e receberia visitas *in loco* de avaliadores externos, que também analisariam o processo de formação dos professores, a formação pedagógica e a infraestrutura institucional.

Quanto à avaliação dos estudantes foi estabelecido o Exame Nacional de Desempenho de Estudantes (ENADE), aplicado aos estudantes ingressantes e concluintes, aos quais seria aplicado o Índice de Diferença de Desempenho (IDD), observado e esperado. Ao incluir essas duas categorias de estudantes poderia ser medido o valor agregado de desempenho.

A Lei do SINAES foi regulamentada pelo Decreto 5.773/2006, o qual estabeleceu a articulação entre avaliação, regulação e supervisão, possibilitando ao MEC exercer seu “poder de polícia”³¹ sobre as instituições.

O governo Lula foi marcado pelo Plano de Desenvolvimento da Educação (PDE) estabelecido por uma ampliação do acesso ao ensino superior, por meio de bolsas de estudo em instituições privadas com o Programa Universidade para Todos (PROUNI) e a ampliação das instituições públicas federais, com o Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (REUNI), criação de novas Instituições Federais de Educação Superior (IFES), da Universidade Aberta do Brasil (UAB) e dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia (IFETs).

Particularmente, o ProUni contribuiu para a igualdade racial no ensino superior na medida em que a Lei 11.096/2005, que instituiu, obriga as instituições a destinarem parte das bolsas aos candidatos negros e indígenas autodeclarados, de acordo com a norma prevista no art. 7º, inciso II. Segundo Paula (2011), *de 2005 a 2010, 353.813 bolsas foram distribuídas para estudantes negros (pretos e pardos), no total 47,26% (p. 67)*.

Destaca-se que o ProUni é uma iniciativa importante, que contribuiu para o aumento dos estudantes negros na educação superior, pela via da universidade privada, muito embora questões cruciais como a qualidade do ensino e programas que estimulem e apoiem a permanência do aluno ainda constituam um desafio.

A partir de dezembro de 2007 foi criado o Conceito Preliminar de Curso (CPC), baseado nos resultados do ENADE, em alteração à lei do SINAES, o qual considera como insumos que influem na qualidade do curso, a titulação dos docentes, o plano de trabalho docente e a opinião dos discentes sobre docentes e infraestrutura.

Em seguida, em 2008, o MEC criou o Índice Geral de Curso (IGC), que gerou um ranking das instituições superiores. Este índice é apurado a partir de uma média ponderada entre o CPC e avaliação da pós-graduação divulgada pela CAPES, muito embora não tenha eliminado as visitas da avaliação externa e o relatório da CPA.

O ENADE, em 2009, passou de amostral para censitário, como o fora o Provão, o que na prática significa que dentro de um contexto passa a ser protagonista da avaliação, obtendo assim uma centralidade e, recentemente, em 2011, o ENADE volta a ser aplicado somente para os estudantes concluintes e os do penúltimo ano.

³⁰ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/lei/110.861.htm Acesso em 10 out 2012

³¹ Segundo José dos Santos Carvalho Filho a expressão poder de polícia comporta dois sentidos, um amplo e um estrito. Em sentido amplo, poder de polícia significa toda e qualquer ação restritiva do Estado em relação aos direitos individuais. Sobreleva nesse enfoque a função do Poder Legislativo, incumbido da criação do *ius novum*, e isso porque apenas as leis, organicamente consideradas, podem delinear o perfil dos direitos, elasticando ou reduzindo o seu conteúdo. Em sentido estrito, o poder de polícia se configura como atividade administrativa, que consubstancia, como vimos, verdadeira prerrogativa conferida aos agentes da Administração, consistente no poder de restringir e condicionar a liberdade e a propriedade. (CARVALHO FILHO, 2009, p. 71)

A sequência demonstrada nos parágrafos anteriores nos situa para a compreensão do sistema de educação superior no Brasil, em especial o público, que é apresentada, assim como o ensino fundamental, de forma quantitativa, para os quais mecanismos diversos são criados para preencher estatísticas, sem dar conta da diversidade dos grupos étnicos que frequentam os ambientes do ensino acadêmico.

Segundo a PNAD (2008), em 1997 a distribuição de estudantes de 18 a 24 anos com nível superior completo entre a população branca era de 9,6%, enquanto que 2,2% eram pretos e pardos. Em 2007 esses percentuais sofreram um aumento tanto para negros quanto para brancos, de 13,4% e 4,0%, respectivamente. Porém, o hiato entre os dois grupos, que era de 7,4 pontos percentuais em 1997, passa para 9,4 pontos percentuais em 2007, demonstrando que mesmo após uma década a composição racial das pessoas que completaram o nível superior permanece inalterada, ou seja, o gap entre negros e brancos permanece, mesmo que o acesso e permanência no ensino superior aumentem para ambos os grupos. (PAULA, M., 2011, p. 65)

Observa-se que o ensino superior brasileiro também não foi poupado pelo PTE. A literatura tem discutido à exaustão, a “precarização do trabalho” docente, cujas características são assemelhadas aos mecanismos estruturais do processo de produção, a subsunção real do trabalho ao capital, de acordo com Marx (1984). A diferença que pode ser percebida no processo de exploração do trabalho na contemporaneidade é que os padrões hegemônicos atuais englobam uma dimensão cultural, tanto quanto político-ideológica do trabalho capitalista X subjetividade do trabalhador.

Neste contexto de hegemonia neoliberal no Brasil, estabelecido nas duas últimas décadas do século XX, preconizou-se que

Os segmentos de trabalhador que não produzem diretamente a mais valia e que realizam o que, no âmbito da teoria econômica marxista, é denominado por trabalho improdutivo, não tiveram o mesmo espaço. Nesta categoria, estão os professores das universidades estaduais e federais, dentre outros segmentos do funcionalismo público. (FERRAZ, 2008, p. 12-13)

Assim, a precarização do trabalho, um dos principais elementos do PTE, ocorre pela intensificação do ritmo do trabalho docente, aliado aos salários defasados, que são fatores geradores de lucro futuro. O contexto da reforma do Estado também tem seu desdobramento na reforma universitária que abarca elementos do *ethos* empresarial.

Na medida em que a luta político-ideológica pende a favor do novo projeto hegemônico da burguesia, a universidade passa a transformar a natureza do trabalho coletivo de produção do conhecimento. O trabalho em grupo, por exemplo, fundamento essencial do fazer universitário, assume características despolitizantes e desmobilizadoras, interiorizando nos profissionais os conteúdos ético-políticos presentes na nova hegemonia do capital. O trabalho em grupo na universidade começa a se assemelhar cada vez mais com as formas atuais de trabalho em grupo praticado na produção em série de mercadorias, o que nas fábricas são conhecidas como células de produção (FERRAZ, 2008, p. 15-16).

Diante do exposto, uma preocupação com o destino da educação superior pública, nos leva a analisar brevemente o Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (REUNI) e suas implicações sociais.

Estabelecido pelo Decreto 6.096/2007, o REUNI tem como objetivo criar condições *para a ampliação do acesso e permanência na educação superior*, no nível de graduação, pelo melhor aproveitamento da estrutura física e de recursos humanos existentes nas universidades federais (art. 1º) e

meta global a elevação gradual da taxa de conclusão média dos cursos de graduação presenciais para noventa por cento e da relação de alunos de graduação em cursos presenciais por professor para dezoito, ao final de cinco anos, a contar do início de cada plano (art. 1º, §1º).

Indiscutivelmente, a ampliação da oferta de vagas nas universidades públicas sempre foi uma reivindicação das próprias IFES, do Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior (ANDES) e da sociedade como um todo.

Entretanto, o REUNI é mais uma demonstração do PTE na medida em que o padrão de qualidade do ensino superior público, bem como a manutenção do programa e uma possível ampliação futura, se apresentam seriamente comprometidos, como por exemplo, diante da proibição de realização de novos concursos pelo MPOG, mediante a Portaria nº 39 de 25 de março de 2011, que impediu que todas as vagas pactuadas entre as universidades federais e o MEC, para atendimento à expansão e aos cursos novos, fossem providas.

Por visar, primordialmente, aspectos quantitativos o programa REUNI não contempla a adoção de políticas públicas de combate à discriminação e às desigualdades, as quais constituem um dos grande tabus a serem quebrados e desafiados pela academia;

A expansão das oportunidades de escolarização em todos os níveis permitiu a inserção no ensino superior de estratos sociais anteriormente excluídos, sendo cada vez mais comum a chegada à universidade de uma primeira geração que se beneficiou da ampliação do acesso à educação. Se o número de jovens que são os primeiros em suas famílias amplia-se cada vez mais, refletindo a mobilidade social brasileira, o percentual de jovens negros ainda é minoritário, fenômeno que começa a sofrer significativa alteração após a crescente adoção do sistema de cotas pelas instituições de ensino. (PAULA, 2008, p. 224)

Ademais a previsão de término para a implantação para 2012, significa que o programa foi iniciado em meados do segundo governo Lula, alcançando a atual administração da Presidente Dilma Rousseff, sem estabelecer como se dariam as aplicações dos recursos financeiros para a manutenção da nova estrutura sistêmica do modelo de educação superior pública. Sem mencionar que pela suspensão de novos concursos e contratações, em 2011, pode-se entender que houve uma interrupção abrupta do REUNI.

Por outro lado, a oferta de vagas a novos estudantes continua nos mesmos patamares, o que tende a colapsar o sistema em curto espaço de tempo, tendo em vista que este crescimento do número de discentes não corresponde efetivamente, à ampliação das vagas docentes necessárias à expansão e à ampliação dos cursos. A saída encontrada é continuar fazendo uso de professores substitutos e, mais recentemente,

temporários, este último criado em 2011, para atender à demanda em face à proibição de novos concursos.

Além do problema de recursos humanos e financeiros já explicitados, há ainda a infraestrutura, pois muitas universidades federais possuem obras interrompidas e outros impecilhos.

O resultado da expansão e reestruturação realizadas pelo REUNI: obras inacabadas, problemas de infraestrutura, salas de aula superlotadas, aulas em contêineres, turmas sem professores, professores com número excessivo de alunos e turmas, faltam laboratórios, bibliotecas, política de assistência estudantil, enfim, a precarização da formação e a intensificação do trabalho docente! (LIMA, 2011, p.100-101)

Diante do exposto, é nesse cenário turbido, de medidas confusas, que nos deparamos com um prognóstico negativo dos rumos da educação superior, haja vista a necessidade de se combater projetos que comprometam a qualidade da educação em seus objetivos intrínsecos, especialmente os de socialização do conhecimento de forma igualitária, para todos, combatendo todas as formas de desigualdade e discriminação, conforme preceitua a Carta Política Brasileira.

No que diz respeito às discriminações entre os grupos étnicos, segundo Munanga (2010), compreender e aceitar a formação multicultural da sociedade pode ser um ponto de partida para delinear um modelo de educação que não somente seja eficiente, ao transmitir ciência, mas também eficaz, *para construir práticas, projetos e iniciativas de combate ao racismo e de superação das desigualdades raciais* (GOMES, 2007, p. 102) ao que Munanga sugere combinar igualdade e diferença, para se estabelecer a democracia. Assim o respeito à diversidade cultural permite que as identidades de conjuntos culturais sobrevivam e coexistam em harmonia.

O que está em debate na atualidade é a ideia de que uma educação centrada na cultura e nos valores da sociedade que educa deve suceder uma educação que dá valor à diversidade (histórica e cultural) e ao conhecimento do outro visando todas as formas de comunicação intercultural. Está também em jogo a vontade de corrigir a desigualdade de situações e chances. Enquanto o modelo clássico partia de uma concepção geral abstrata de igualdade, próxima da ideia de da cidadania e, a partir desta, construía uma hierarquia social fundamentada no mérito, o novo modelo de educação que defendemos parte da observação das desigualdades de fato e procura corrigi-las ativamente por meio de políticas afirmativas, dentro de uma visão realista e não idealizada (MUNANGA, 2010, p. 45-46)

A discussão étnico-racial merece especial atenção em quaisquer programas educacionais, para que se perceba a real dimensão da diferença de resultados entre brancos e negros, buscando-se alcançar uma oportunização igualitária entre os grupos, fazendo emergir políticas compensatórias que eliminem, efetivamente, as desigualdades e os caminhos da exclusão racial, não somente para favorecer o acesso à universidade, mas também visando o acompanhamento para que haja uma continuidade do processo e diminuição das taxas de abandono e evasão.

CAPÍTULO V - RACISMO INSTITUCIONAL E CONCURSOS PÚBLICOS: o que indicam os dados

5.1. Cor e Etnia: o caso dos servidores da UFRRJ

A abordagem desse capítulo é direcionada para a análise dos dados coletados no campo, os quais foram divididos em duas etapas. Em um primeiro momento realizamos um levantamento dos dados quantitativos, no que se refere à declaração de cor ou etnia, do quadro de servidores docentes e técnico-administrativos ativos da UFRRJ, por meio das informações extraídas do Sistema de Administração de Pessoal (SIAPE), de acordo com o último levantamento. Os dados foram coletados nessa universidade, em particular, devido não só ao acesso a eles facilitado à pesquisadora, uma vez ser servidora da Instituição, o que simplifica a obtenção de informações concretas e verídicas, de extrema essencialidade para a investigação proposta, como também pela localização geográfica da UFRRJ: ela localiza-se na região conhecida como Baixada Fluminense que concentra parcela populacional significativa de Afro-brasileiros.

A partir de 2003, o governo federal acrescentou o item cor ou etnia ao formulário de dados admissionais, o qual é preenchido pelos servidores após a nomeação, ao entrar em exercício.

Pode-se depreender que até o início da década de 2000, não havia manifestação explícita por parte do governo federal, que demonstrasse interesse em saber o percentual de negros que ocupavam os cargos da administração pública. A corroborar com essa afirmação, Sales Augusto dos Santos nos chama a atenção para o fato de que

(...) após a *Marcha Zumbi dos Palmares contra o racismo, pela cidadania e a vida*, o governo Fernando Henrique Cardoso (janeiro/1995-dezembro/2002), sob a pressão dos Movimentos Negros, como afirmamos anteriormente, iniciou publicamente o processo de discussão das relações raciais brasileiras. Naquela ocasião, um Presidente da República, pela primeira vez na história brasileira, admitiu oficialmente que os negros eram discriminados no Brasil. Mais do que isto, o Presidente Fernando Henrique Cardoso ratificou a existência de discriminação racial no Brasil, contra os negros, durante o seminário internacional *Multiculturalismo e racismo: o papel da ação afirmativa nos Estados democráticos contemporâneos*, organizado pelo Ministério da Justiça, em 1996 (SANTOS, 2008, p.190. Grifos no original).

Importante salientar que o fato de ter sido acrescentada a informação referente à cor ou etnia no cadastro dos servidores não significa que esses termos sejam sinônimos.

Uma hipótese para o uso do conceito de etnia pode ser a apontada por Gomes (2005), segundo a qual os nazistas consideravam todos aqueles que se diferenciavam deles, fosse fisicamente ou culturalmente, como pertencentes a raças inferiores, o que serviu de justificativa para a prática das atrocidades, como o extermínio de judeus, durante a Segunda Guerra Mundial. Após 1945, as nações no mundo tiveram de se reorganizar com o intuito de evitar que novos horrores acontecessem, principalmente, coibindo e repudiando o racismo.

O racismo e a idéia de raça, no sentido biológico, também foram considerados inaceitáveis e, nesse momento, o uso do termo etnia ganhou força para se referir aos ditos povos diferentes: judeus, índios, negros, entre outros. A intenção era enfatizar que os grupos humanos

não eram marcados por características biológicas herdadas de seus pais, mães e ancestrais mas, sim, por processos históricos e culturais. Dessa forma, etnia é o outro termo ou conceito usado para se referir ao pertencimento ancestral e étnico/racial dos negros e outros grupos em nossa sociedade (GOMES, 2005, p. 50).

Vale acrescentar que o item cor ou etnia, constante do formulário de admissão, é autodeclarativo e não há obrigatoriedade em respondê-lo, pois o sistema de registro de pessoal não impede o prosseguimento do cadastro pelo não preenchimento deste campo, constando apenas “não informado”, nos relatórios emitidos.

O sistema SIAPE, ao emitir relatórios baseados no item cor ou etnia, trabalha com as variáveis amarela, branca, indígena, não informado, parda e preta. Para facilitar nosso estudo, apresentamos amarela e indígena como “outras”, já que não fazem parte de nossa investigação.

Outro aspecto de relevância a considerar é o fato de que o campo “não informado” apresenta uma quantidade mutável e significativa de parcela de servidores, o que pode representar tanto aqueles que se negaram a declarar, quanto os que foram admitidos há mais de 10 anos, época em que não havia a preocupação das autoridades públicas em levantar dados étnico-raciais, que participaram do processo de manutenção das discriminações como meros expectadores, o que demonstra a forte presença do racismo institucionalizado entre nós, como o afirmam Hasenbalg (1978), Andrews (1998), Silvério (2002) e Siss (2003).

Se é verdade que o racismo legalmente instituído já não existe em nenhum país nesse início de século, podemos constatar também, como realidade objetiva, que no Brasil a categoria raça ou cor, compreendida como atributo socialmente elaborado, constitui-se em princípio classificatório que está na base da persistência das desigualdades existentes entre os segmentos populacionais branco e afro-brasileiro como indicam os resultados da última Pesquisa Nacional Por Amostragem Domiciliar e do levantamento censitário nacional mais atualizado, ambos realizados pelo IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (SISS, 2003, p. 15)

Os servidores da UFRRJ estão distribuídos em 116 cargos diferentes, considerando tanto docentes como técnico-administrativos. Procedendo-se ao recorte amostral dessa pesquisa, optou-se por trabalhar com os cargos para os quais foram realizados concursos públicos nos últimos 6 anos, período a partir do qual foi iniciado e efetivado o Programa REUNI e, ainda, foram criados os *campi* de Nova Iguaçu e, posteriormente, Três Rios. Assim chegou-se a um total de 30 cargos, subdivididos em 16 cargos de nível superior, 7 de nível C, ou seja, cuja exigência para formação é de ensino fundamental completo, 5 de nível D, que exige o nível médio, professores de ensino básico, técnico e tecnológico e professores do magistério superior. Foram considerados, ainda, como centro de análise, os estagiários, muito embora não sejam ocupantes de cargos efetivos, haja vista apresentarem interessante característica, mais à frente detalhada. A Tabela 1 aponta na direção da existência de um crescimento do número de pessoas negras admitidas para os cargos de nível E, isto é, cargos cuja exigência é a graduação, o que pode ser um sinalizador favorável de que mais negros estão tendo acesso ao ensino universitário. Entretanto o grupo étnico-racial branco ainda se encontra super representado de acordo com os dados da tabela, o que pode ser atribuído a fatores como a não aceitação a uma identidade étnica negra ou, por outro

lado, são pessoas admitidas antes do início da década de 2000, as quais não foram recenseadas no que se refere à cor ou etnia.

Tabela 1 – Distribuição por cores dos servidores de nível E

CARGO	BRANCA	PARDA	PRETA	OUTRAS	NÃO INFORMADO	TOTAL
Administrador	21	4	3	1	16	45
Analista de Tecnologia da Informação	6	2	2	0	2	12
Arquivista	2	2	0	0	2	06
Assistente Social	3	1	1	0	2	07
Auditor	1	0	1	0	0	02
Bibliotecário-Documentalista	9	4	2	0	13	28
Contador	6	2	0	0	3	11
Economista Doméstico	3	3	1	0	3	10
Enfermeiro-Área	1	1	0	0	0	02
Engenheiro Agrônomo	8	0	0	1	18	27
Fisioterapeuta	1	1	0	0	0	02
Jornalista	1	0	1	0	2	04
Médico-Área	9	1	1	0	10	21
Nutricionista	2	1	0	0	0	03
Secretário Executivo	11	7	2	2	12	34
Técnico em Assuntos Educacionais	6	3	1	0	15	25
Total	79	32	15	4	99	237
Percentual	33,3%	13,5%	6,3%	1%	41,7%	xxx

Fonte: adaptação de “cor e etnia” SIAPE (2011)

Segundo dados demonstrados pelo IBGE, extraídos do *site* do MEC, o percentual de negros no ensino superior está longe de ser o almejado, se levarmos em conta o princípio da equidade étnico-racial, o que significa que ainda persiste um hiato face à população branca. Entretanto, o aumento da participação daqueles que se declaram pardos e negros nas universidades é significativo. Dentre a população jovem branca (62,6%), ou seja, dois terços, frequentam as universidades e faculdades do país, ao passo que apenas um terço dos pretos e pardos está na educação superior. Em 1999, apenas 7,5% dos estudantes pretos de 18 a 24 anos de idade estavam matriculados em cursos de graduação ou pós no Brasil, tendo saltado para 28,2% em 2009. Os pardos representavam 8% em 1999, no ensino superior e foram para 31,8% em 2009.³²

Em 2002, havia 950 mil estudantes pardos formados no Brasil, enquanto em 2009, 2,5 milhões de jovens pardos haviam concluído a graduação, o que representa aproximadamente 164% a maior. Schwartzman (2010), revela que a quantidade de diplomados declarados pretos triplicou sendo 159 mil em 2002 e, em 2009, 428 mil.

Se analisarmos alguns cargos que são novos na UFRRJ, isto é, os quais foram originados de concursos realizados a partir de 2008, como, por exemplo, Auditor, Fisioterapeuta e Nutricionista, identificamos que existe quase uma paridade entre pessoas brancas e pardas, mas não com aquelas de cor preta, o que pode significar que há uma tendência do servidor recém-nomeado a identificar-se com uma cor que se aproxima mais com o grupo racial branco do que com o negro. Aqui nos reportamos a

³² <http://www.brasil.gov.br/noticias/arquivos/2011/05/13/percentual-de-negros-no-ensino-superior-e-metade-do-de-brancos> Acesso em 08 nov 2011

um comportamento derivado da política estatal pós-abolicionista que estabeleceu o ideal de branqueamento para a população brasileira, como postulado por Degler (1971), Hasenbalg (1979), Andrews (1998), Silvério (2002) e Siss (2003). Tal fato tem marcado a população brasileira até a contemporaneidade, como demonstram as palavras de Ana Célia da Silva.

A ideologia do branqueamento se efetiva no momento em que, internalizando uma imagem negativa de si próprio e uma imagem positiva do outro, o indivíduo estigmatizado tende a se rejeitar, a não se estimar e a procurar aproximar-se em tudo do indivíduo estereotipado positivamente e dos seus valores, tidos como bons e perfeitos (SILVA, 2005 p.23).

Nesse viés estabelece-se um diálogo com Du Bois (1961) e a sua teoria da dupla consciência, também enfocada por Gilroy (2008), a qual descreve o conflito psicológico que sofrem os negros ao enxergarem a si próprios com o olhar do outro, provocado pela internalização de valores e práticas da cultura hegemônica.

Esse conflito pode levar à construção de estereótipos de superioridade *versus* inferioridade, o que ocasiona um sentimento negativo de pertença a determinado grupo, definindo-se como pardo ao invés de negro, na medida em que se estabelecem a partir de uma representação positiva do grupo branco em contrapartida a uma representação negativa do grupo negro.

Os estereótipos, a representação parcial e minimizada da realidade, conduzem o estereotipado e representado, em grande parte, à auto-rejeição, à construção de uma baixa auto-estima, à rejeição ao seu assemelhado, conduzindo-o à procura dos valores representados como universais, na ilusão de tornar-se aquele outro e de libertar-se da dominação e inferiorização (SILVA, 2005, p. 30).

Ainda segundo Silva (2005), os estereótipos raciais antinegros têm sua origem em uma imagem criada a partir da associação da cor negra a personagens maus, à sujeira, à tragédia, à maldade, denotando cor simbólica como afirmado por Rosenberg (1985).

Nesse contexto nos reportamos a Bourdieu (1998), (2007) e Weber (2009) no que diz respeito às relações de dominação que traduzem um poder simbólico capaz de impor significações, as quais são impostas “legitimamente” pelo grupo dominante. Bourdieu (1998), compartilha da sociologia estrutural de Durkheim (1978), que entende a sociedade como integrada, coesa e mantida por regras de convivência coletiva onde os indivíduos que participam dos mesmos grupos, compartilham em maior, ou menor grau, de valores e crenças, os quais constituem traços orientadores de ações e atitudes a que o sociólogo chama de “consciência coletiva”. A família, o trabalho, os sindicatos, a educação, a religião, o controle social e até a punição do crime são exemplos de mecanismos que mantêm os grupos e as sociedades integrados. Portanto, partindo da análise de Durkheim (1978), Bourdieu (1998) procura mostrar que o poder simbólico manifesta-se por meio de sistemas simbólicos que, por sua vez, são estruturas estruturadas e estruturantes da sociedade como a arte, a religião, a língua.

Esses estereótipos oriundos de um poder legitimado podem levar a um sentimento de inferioridade, um niilismo conforme destacado por West (1994):

O niilismo deve ser compreendido aqui não como uma doutrina filosófica segundo a qual não existem fundamentos racionais para normas e autoridade legítimas; ele é, muito mais, a experiência de

viver dominado por uma pavorosa falta de propósito, de esperança e (acima de tudo) amor. (WEST, 1994, p. 31)

Para combater esses sentimentos que provocam baixa autoestima e niilismo, instintivamente, os sujeitos têm uma necessidade do estabelecimento de fronteiras étnicas, uma cumplicidade, um compartilhamento de ideais, uma aceitação pelo outro e seu modo de enxergar a vida, que ao interagir criam uma “congruência de códigos e valores”, (BARTH, 1969, in POUTIGNAT, 1998, p. 196), por meio da qual grupos sociais étnicos com tradições, cultura, língua e símbolos comuns constroem sua subjetividade permitindo uma autoidentificação, bem como serem identificados por outros grupos étnicos, independentemente de uma consangüinidade, conforme Weber (1982) e Siss (2003).

Em contrapartida, ressalta Barth (1969), ocorre uma segregação de outros como membros de grupo étnico diverso, que envolve uma restrição de interação, haja vista o reconhecimento de valores, julgamentos e interesses distintos.

Passando ao exame das tabelas 2 e 3, as quais elencam os cargos que têm como exigência mínima o ensino médio completo e o ensino fundamental, respectivamente, percebemos que os dados não diferem muito dos apresentados na tabela 1, muito embora tragamos como dado novo o fato de que os cargos administrativos, como Assistente em Administração e Auxiliar em Administração, tenham grande representação de pessoas de cor branca. Este fato levou a investigadora a adotar uma estratégia de investigação diversa daquela adotada para os cargos de nível superior.

Tabela 2 – Distribuição por cores dos servidores de nível D

CARGO	BRANCA	PARDA	PRETA	OUTRAS	NÃO INFORMADO	TOTAL
Assistente em Administração	130	62	13	20	213	438
Desenhista-Projetista	1	1	0	0	1	3
Mecânico de Montagem e Manutenção	2	1	0	0	0	3
Técnico de Tecnologia da Informação	7	1	3	2	4	17
Técnico de Laboratório – Área	20	7	5	3	20	55
Total	160	72	21	25	238	516
Percentual	31%	13,9%	4%	4,8%	46%	xxx

Fonte: adaptação de “cor e etnia” SIAPE (2011)

Tabela 3 – Distribuição por cores dos servidores de nível C

CARGO	BRANCA	PARDA	PRETA	OUTRAS	NÃO INFORMADO	TOTAL
Administrador de Edifícios	6	3	1	0	1	11
Assistente de Tecnologia da Informação	4	1	0	0	0	5
Assistente de Laboratório	15	6	4	0	6	31
Auxiliar em Administração	41	18	6	5	58	128
Auxiliar de Creche	0	1	0	0	0	01
Auxiliar de Saúde	0	1	1	0	1	03
Operador de Caldeira	2	2	0	0	7	11
Total	68	32	12	5	73	190
Percentual	35,8%	16,9%	6,3%	2,7%	38,7%	xxx

Fonte: adaptação de “cor e etnia” SIAPE (2011)

Com o objetivo específico de investigar como os servidores se declaram quanto à cor ou etnia, utilizando uma referência fenotípica, foram escolhidos 23 ocupantes desses dois cargos, Assistente em Administração e Auxiliar em Administração, “cargos-chave” para o desenvolvimento das atividades administrativas da universidade, denominação esta atribuída pela pesquisadora, uma vez que eles constituem “a massa que toca mandioca” na instituição. Esse quantitativo representa uma amostra de aproximadamente 5% da totalidade desses servidores.

Dos 23 servidores selecionados, os quais, deve-se ressaltar, têm até 30 anos de idade, 11 se autodeclararam pardos, 5 pretos e 7 brancos, o que pode ser um sinalizador de que as novas gerações estão mais conscientes de sua identidade étnica coletiva, conforme nos pontua Thomas Hylland Eriksen.

Ethnic dichotomisation and boundary processes are implied in the very concept of ethnicity, and can be identified in all of the contexts presented. We should further note the general importance of fusing political organisation with the creation of a collective identity based on symbolic meaning in ethnic processes. (ERIKSEN, 1993, p. 145)³³

Por outro lado, como o mecanismo de escolha dos 23 servidores da amostra foi fenotípica, todas as pessoas selecionadas pela pesquisadora tinham características físicas denotativas do grupo racial negro. Entretanto ainda existem aqueles que negam a sua pertença étnica, o que demonstra a atualidade da teoria da assimilação, a qual já foi tão criticada pelos teóricos do Movimento Negro.

A branquidade, constructo ideológico extremamente bem sucedido do projeto modernista da colonização é, por definição um constructo de poder: os grupos como grupo privilegiado, tomam sua identidade como a norma e o padrão pelos quais os outros grupos são medidos (STEYN, 2004, p. 115).

Ademais como ambos os cargos são considerados antigos na administração pública, em geral, nos parece ser justificável o quantitativo também alto para o campo “não informado”, pois ainda há muitos servidores admitidos anteriormente ao início dos anos 2000, quando se passou a incluir o campo cor ou etnia, conforme já explicitado.

O exame da autodeclaração de cores dos servidores docentes não diverge muito das análises das tabelas referentes aos técnico-administrativos, no que se refere ao elevado número encontrado para a cor branca. Dentre os professores de Ensino Básico, Técnico e Tecnológico (EBTT), que atuam no colégio de aplicação da universidade, que atende discentes do ensino médio, o Colégio Técnico (CTUR), em torno de 6% se declararam pardos e 4,8% se declararam pretos, enquanto dos Professores de Magistério Superior (MS), aproximadamente 7% se consideram pardos e apenas 4,2% pretos.

Em que pese haver um grande número de pessoas no campo “não informado” para ambas as classes docentes, o percentual de autodeclarações de cor branca, em ambos os cargos é alto, equivalendo a 36% para os professores EBTT e para os professores MS é superior, correspondendo a 51.17%, ou seja, a metade.

³³ Dicotomização étnica e processos de fronteira estão implícitos no próprio conceito de etnicidade e podem ser identificados em todos os contextos apresentados. Devemos ainda notar a importância geral da fusão da organização política com a criação de uma identidade coletiva baseada no significado simbólico em processos étnicos. (tradução nossa)

Tabela 4 – Distribuição por cores dos servidores docentes

CARGO	BRANCA	PARDA	PRETA	OUTRAS	NÃO INFORMADO	TOTAL
Professor de Ensino Básico, Técnico e Tecnológico	30	5	4	2	42	83
Percentual	36,1%	6,1%	4,81%	2,39%	50,6%	xxx
Professor de Magistério Superior	653	89	40	39	455	1.276
Percentual	51,1%	6,97%	3,13%	3,11%	3,05%	xxx

Fonte: adaptação de “cor e etnia” SIAPE (2011)

A inserção da tabela 5, referente aos estagiários, os quais não ocupam cargos efetivos na administração pública, se justifica por esses dados terem chamado a atenção da pesquisadora para um fato interessante.

Tabela 5 – Distribuição por cores de estagiários

CARGO	BRANCA	PARDA	PRETA	OUTRAS	NÃO INFORMADO	TOTAL
Estagiários	87	69	47	1	24	228
Percentual	38,3%	30,3%	21%	0,43%	10,5%	xxx

Fonte: adaptação de “cor e etnia” SIAPE (2011)

Os estagiários que atuam na UFRRJ são alunos dos cursos de graduação de instituições privadas que, em sua maioria, têm entre 18 e 24 anos de idade e verifica-se neste grupo uma forte inclinação a se autodeclarar pardo ou preto.

Ademais se foi utilizado o termo afrodescendente adotado pelo Relatório da 3ª Conferência Mundial contra Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerância Correlata, realizada em Durban, África do Sul, 2001, que assim denomina pretos e pardos, tem-se um total de 116 pessoas negras neste grupo, enquanto somente 87 se autodeclararam brancos, de um total de 228 estagiários.

De acordo com Sales Augusto dos Santos (2002), diante dos dados étnico-raciais apurados pelo IBGE e o IPEA, pode-se concluir que é aceitável que pretos e pardos sejam agregados em uma mesma categoria analítica, no ensejo de formar o grupo racial negro, visto que a situação de cada um deles, quando se trata de conquista de direitos e serviços públicos a eles destinados, é muito semelhante se colocados frente ao grupo racial branco, muito embora possuam algumas diferenciações entre si.

(...) a diferença entre pretos e pardos no que diz respeito à obtenção de vantagens sociais e outros importantes bens e benefícios (ou mesmo em termos de exclusão dos seus direitos legais e legítimos é tão insignificante estatisticamente que podemos agregá-los numa única categoria a de negros, uma vez que o racismo no Brasil não faz distinção significativa entre pretos e pardos, como se imagina no senso comum. (SANTOS S., 2002, p. 13)

Assim sendo, seguindo o mesmo raciocínio aplicado na análise das tabelas 2 e 3, pode-se inferir a tendência das pessoas cuja faixa etária oscila entre 18 e 30 anos, em reconhecerem-se como pertencentes aos grupos étnicos negros, bem acima dos mais idosos, o que pode ser justificado pelas ações mundiais contra o preconceito e a discriminação racial, tanto na esfera social quanto política e, sobretudo, pelo trabalho de conscientização e ativismo dos Movimento Sociais Negros brasileiros que sempre

combateram as desigualdades raciais, além de lutar pela educação formal e a igualdade de direitos entre brancos e negros.

Percebem-se atualmente, políticas valorizativas, principalmente no âmbito das universidades públicas federais, em prol da igualdade racial. Tais políticas, a partir do final século XX, são decorrentes, principalmente, do fortalecimento e expansão da consciência negra, fruto da luta dos Movimentos Sociais Negros (Nascimento, 1982), contra o racismo em todas as esferas sociais, em especial junto à academia, visando desconstruir a educação eurocêntrica brasileira, em favor da inclusão de negros neste espaço.

(...) desde após a abolição da escravidão os afro-brasileiros têm se organizado politicamente, por meio dos Movimentos Sociais Negros, visando a participar ativa e autonomamente da sociedade brasileira, lutando incansavelmente contra o racismo e as suas conseqüências virulentas, bem como apresentando reivindicações e propostas para a igualdade racial, especialmente na área de educação. (SANTOS S, 2007, p. 95)

5.2 Falam os sujeitos da pesquisa.

Num segundo momento investigatório foram analisados dados das entrevistas realizadas com Coordenadores de NEABs e outros pesquisadores das relações étnico-raciais brasileiras, oriundos de IES localizadas em diferentes regiões geográficas brasileiras como a Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul (UEMS), localizada na região Centro-Oeste, a Universidade Estadual da Bahia (UNEB), localizada na região Nordeste, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ), Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ), Universidade Federal do Espírito Santo (UFES) e Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), todas localizadas na região Sudeste e a Universidade do Estado de Santa Catarina (UDESC), localizada na região Sul. As entrevistas foram realizadas em forma de aplicação de um questionário, com perguntas abertas e fechadas, relacionadas aos papéis que os concursos podem ou não exercer no processo de democratização de acesso de afro-brasileiros ao serviço público.³⁴

Optou-se por nomear os informantes de “Entrevistados”, uma vez que alguns deles solicitaram que lhes fosse mantido o anonimato.

Visando comparar o *modus operandi* das universidades públicas, no que concerne aos concursos públicos para o magistério superior, por meio dos *sites* de três das universidades em questão, foram consultadas as regras de execução dos certames, as quais encontram-se publicizadas para consulta. No que tange à parte presencial dos concursos públicos, que podem ser provas didáticas, práticas, apresentação dos planos de trabalho, (fase que não é comum a todas) ou, ainda, defesa de memorial, pôde-se perceber que algumas delas têm regras muito definidas, além de formulários, com especificação dos quesitos a serem considerados para pontuação das apresentações dos

³⁴ Durante a 34ª Reunião da ANPED, foram contactados pesquisadores do campo das relações étnico-raciais, integrantes do GT 21, que eram professores concursados de universidades públicas pertencentes a Neabs, alguns dos quais exerciam a função de coordenação dos mesmos. Esses Neabs se localizavam em universidades pertencentes às cinco regiões geográficas brasileiras. Em um primeiro contato, os pretendidos entrevistados demonstraram bastante interesse em, colaborar, concedendo entrevistas para essa pesquisa pessoalmente, ou através de e-mails. Dois participantes da região sudeste foram pessoalmente entrevistados e outros dez pesquisadores receberam convite por e-mail. Entretanto, apenas seis responderam positivamente. Vale ressaltar que alguns desses pesquisadores convidados declararam que, por ser o racismo institucional um tema que suscita discussões que levam, inclusive, a esferas estatais, preferiam declinar do convite para evitarem exposições de seus posicionamentos. Devido ao tempo exíguo para a conclusão da pesquisa, os entrevistados ficaram restritos a apenas quatro regiões: a Centro-Oeste, Nordeste, Sudeste e Sul.

concurandos, principalmente para a avaliação da prova didática, enquanto outras são superficiais e generalizadas, durante esta fase, o que pode constituir uma abertura à adoção de critérios subjetivos tendenciais de julgamento. Com base nas informações coletadas, buscou-se uma reflexão sobre o racismo institucional presente nos concursos públicos, bem como realizou-se uma correlação entre meritocracia e educação, por meio da análise do discurso dos informantes, utilizando-se a proposta de Iñiguez (2004).

A primeira parte do instrumento de coleta de dados teve como enfoque a apresentação étnico-racial dos sujeitos, cujo objetivo foi estabelecer o sentimento de pertença de cada um. Todos os entrevistados declararam pertencer ao grupo étnico negro, mesmo aqueles cujos traços físicos poderiam deixar margem à dúvida, o que encontra arrimo na crença subjetiva no pertencimento a um determinado grupo, conforme Weber (1982) e Siss (2003). Ademais, este sentimento de pertença remete ao demonstrado também por Anderson (2008) o qual concebe a formação de comunidades imaginadas, que podem ser originadas do vínculo emocional das pessoas e suas representações coletivas, ou seja, uma cristalização do sentimento de pertencimento, que podem ser explicadas, por exemplo, por meio de “laços naturais” que unem as pessoas, como a cor da pele, o sexo, o parentesco e a época do nascimento.

Nesse sentido Stuart Hall (2006) analisa o “sujeito fragmentado” contemporâneo e sua identificação cultural a determinado grupo, destacando que esse processo faz parte de nossa natureza essencial, independentemente de nossos genes. Para o autor, *a etnia é um termo que utilizamos para nos referirmos às características culturais - língua, religião, costume, tradições, sentimento de “lugar” – que são partilhados por um povo.* (HALL, 2006, p. 62). Por isso, prossegue considerando que as nações modernas são todas híbridas culturais e, portanto, torna-se mais difícil unificar a identidade nacional em torno da idéia de raça. No mesmo sentido, Weber (1982), define etnia como grupos sociais com tradições, cultura, língua e símbolos comuns constroem sua subjetividade, que lhes permite uma autoidentificação, bem como serem identificados por grupos diversos como membros daquele grupo social em particular, o que prescinde que haja entre eles relação de consangüinidade.

Em que pese uma das entrevistadas ter se declarado pertencente ao grupo étnico-racial negro e de cor parda, pelo imaginário brasileiro de branquidade, ela poderia ser facilmente classificada como branca o que nos remete a Vron Ware, que nos demonstra que ser branco é a regra e as demais pessoas são racializadas.

Para alguns, a investigação da branquidade nessas diferentes manifestações tem como premissa a crença em que o pensamento racial está tão profundamente inserido nas estruturas sociais, culturais e psicológicas, que constitui um dado fixo e indelével de nossa vida, onde quer que estejamos. Para essas pessoas, a tarefa do anti-racismo é expurgar da branquidade suas associações homicidas e suas inclinações dominadoras, forjando, de algum modo, uma identidade racial anti-racista e isenta de culpa que ainda seja resolutamente branca. (WARE, 2004, p. 9/10)

Considerando os referenciais de branquidade e negritude, concedemos destaque a Ware (2004), que relata uma viagem que fez a Joanesburgo, África do Sul, onde estava sendo realizado um festival de cinema, em que havia uma exibição de filmes norte-americanos em sessão intitulada “O que torna você negro?”. Embora tenha sentido determinada aversão a este título, em um primeiro momento, a autora admite que o mesmo sugere que *as identidades raciais são socialmente construídas, e não simplesmente herdadas por algum processo natural* (p. 13). Prossegue ressaltando que

essa pergunta abarca uma discussão em torno da negritude, relacionando-a à cultura e à política contemporânea.

Portanto, a autodeclaração a determinado grupo enseja uma interpretação que vai além da constatação de que apenas traços culturais, costumes e comportamentos delineiam as identidades negras, ou seja, ela deve ser identificada também considerando-se aspectos sociais, culturais, políticos e históricos de uma sociedade e o quanto esta última é influenciada pelo racismo institucionalizado.

Reconhecer-se numa identidade supõe, portanto, responder afirmativamente a uma interpelação e estabelecer um sentido de pertencimento a um grupo social de referência. Nesse processo, nada é simples ou estável, pois essas múltiplas identidades podem cobrar, ao mesmo tempo, lealdades distintas, divergentes ou, até, contraditórias.(...) Construir uma identidade negra positiva em uma sociedade que, historicamente, ensina aos negros, desde muito cedo, que para ser aceito é preciso negar-se a si mesmo é um desafio enfrentado pelos negros e pelas negras brasileiros(as). (GOMES, 2005, p. 43)

Em seguida, indaga-se aos entrevistados sobre suas ligações com os NEABs e se estes possuem estatísticas ou levantamentos do percentual de negros e/ou mestiços ocupantes de cargos públicos nas instituições. A propósito de esclarecimentos, vale traçar um recorte sobre o surgimento e principais objetivos dos NEABs.

Os NEABs surgiram com a ampliação do número de acadêmicos de origem africana, oriundos do Movimento Negro e que se qualificaram nas décadas de 1980 e 1990. Dentre as funções desses núcleos pode-se citar o desenvolvimento de ações voltadas para avaliação e acompanhamento da implementação do Parecer CNE/CP 003/2004 e da Resolução CNE 001/2004 que tratam das Diretrizes Curriculares para a Educação e Relações Étnico-raciais e o Ensino de História da África e da Cultura Afro-Brasileira, através de atividades de pesquisa, ensino e extensão, de caráter interinstitucional e multidisciplinar e constituem

(...) orientações, princípios e fundamentos para o planejamento, execução e avaliação da Educação, e têm por meta, promover a educação de cidadãos atuantes e conscientes no seio da sociedade multicultural e pluriétnica do Brasil, buscando relações étnico-sociais positivas, rumo à construção de nação democrática.³⁵ (BRASIL, 2004, p 11).

Cabe, ainda, a alguns NEABs incentivar criação de laboratórios e programas de pesquisa especializados nos estudos de temas relacionados aos aspectos sócio-educacionais e culturais das populações Afro-brasileiras e indígenas, além de subsidiar a implementação de políticas públicas de diversidade cultural, em especial, voltadas para populações afro-brasileiras e indígenas; estimular, no âmbito das instituições, a reflexão acerca das desigualdades étnico-raciais e das políticas de promoção de igualdade.

Para colocar em prática seus objetivos, espera-se que os NEABs atuem no mapeamento e divulgação de experiências pedagógicas nos estabelecimentos

³⁵ RESOLUÇÃO Nº 1, DE 17 DE JUNHO DE 2004. Diário Oficial da União, Brasília, 22 de junho de 2004, Seção 1, p. 11.

educacionais e respectivas secretarias, além de participar da articulação com sistemas de ensino, de uma forma geral, comunidade e movimentos sociais, visando à formação de professores para a diversidade étnico-racial, com vistas ao combate da discriminação e racismo.

Uma das principais características dos NEABs ou grupos correlatos é a diversidade entre os pesquisadores integrantes dos grupos de pesquisa, que podem ser de diferentes cores, identidades étnico-raciais, culturas, gerações, gêneros, classe social, orientação sexual, credo religioso, mas que convergem para um objetivo único: a luta antirracista e contra as desigualdades raciais na universidade e na própria sociedade.

Demarcada esta noção geral, com relação à importância do papel desses núcleos de estudo, em análise às respostas dos Entrevistados à pergunta fechada acerca de os NEABs possuírem estatísticas ou levantamentos do percentual de negros e/ou mestiços ocupantes de cargos públicos na sua instituição, todos responderam negativamente.

Segundo a Entrevistada 6, seu NEAB enfrenta dificuldades financeiras, o que constitui um obstáculo para colocar em prática todos os objetivos a que se propõe.

- Mesmo assim busca apoio mediante as intensas dificuldades financeiras para atendimento e realização das demandas institucionais. Entendemos enquanto NEAB como também nossa a função e o preparo de professores para atender a demanda diversificada de estudos das relações étnico-raciais no que se refere ao trabalho educativo anti-racismo no Brasil. (Entrevistada 6)

Apesar deste empecilho, este NEAB tem conseguido realizar muitas ações na área educativa, além de realizar um trabalho de comprometimento com os movimentos sociais.

- O NEAB tem se comprometido com os movimentos sociais de forma a tomarem exaustivas resoluções de enfrentamento e mobilização para que o cumprimento efetivo do compromisso assumido com a comunidade acadêmica para além das palestras e articulações internas, buscando discutir e analisar junto a esses movimentos a necessidade de formação, organização de material de pesquisa, de material didático-pedagógico que possa minimamente atender as especificidades da comunidade afro-descendente presente na grande massa das instituições públicas. (Entrevistada 6)

Considerando-se que o sistema meritocrático supostamente baseia-se nos resultados alcançados pelos méritos pessoais, onde os indivíduos são recompensados de acordo com seus talentos, buscamos analisar, primeiramente, o número de participantes negros e brancos nos certames e se há ou não influência dos concursos, realizados no âmbito das universidades públicas, como mecanismo racialmente democrático de acesso de afro-brasileiros aos cargos públicos, foi perguntado aos Entrevistados: Quando você realizou seu concurso havia mais candidatos negros e brancos competindo com você? você se lembra quantos? Além de você, outros candidatos negros foram aprovados? (Comente), às quais dar-se-ão as siglas P10 e P11:

Entrevistado 1

- Não. (P10)

- Somente dois professores foram aprovados. (P11)

Entrevistado 2

- Sim. Uma Afro-indígena e outro branco. (P10)

- Não. (P11)

Entrevistado 3

- Cinco. (P10)

- Sim, dois. (P11)

Entrevistado 4

- Sim, havia mais um concorrente comigo. (P10)

- Sim. Na área da educação havia apenas nós dois e fomos aprovados. (P11)

Entrevistado 5

- No meu concurso eu era o único candidato negro concorrendo. (P10)

Entrevistado 6

- Sim, mais candidatas claras: brancas e pardas. Não sou capaz de dizer quantas. (P10)

- Não. Havia apenas uma vaga. (P11)

Entrevistado 7

- Sim, havia mais uma. (P10)

- Sim, quando fiz o concurso para docente havia vários candidatas e éramos duas mulheres negras. Ambas fomos aprovadas. Um dado relevante: no meu departamento somos 5 docentes negros e há mais na Faculdade de Educação. Porém, existem áreas que não vemos nenhum docente negro na universidade.

Entrevistado 8

- Não apenas brancos, dois. (P10)

- Que eu lembre não. (P11)

Pelas respostas concedidas, há uma demonstração de que o número de concorrentes, tanto brancos quanto negros, em geral, não é alto e que o percentual de pessoas negras aprovadas mostrou-se satisfatório em relação ao percentual de pessoas brancas competindo e aprovadas.

Relevante destacar as palavras da Entrevistada 7, a qual ressalta que dentre vários candidatas, apenas duas negras foram aprovadas. Neste caso, há indícios de que o mérito pessoal ultrapassou dois obstáculos, a discriminação racial e a sexual, pois mulheres negras sofrem duplo preconceito: o racismo e o sexismo. Segundo pesquisa realizada pelo IPEA, por meio de dados coletados pelo PNAD, entre os anos 1994 e 2007, que analisa a situação de mulheres, homens, negros e brancos em nosso país, sobre diferentes campos da vida social, de forma a disponibilizar para pesquisadores/as e gestores/as um retrato atual das desigualdades de gênero e de raça no Brasil,

as mulheres negras são as que ganham menos, registram as maiores taxas de desemprego, as menores de emprego formal (com carteira) e formam o maior contingente de domésticas. Ser empregada doméstica ainda é no Brasil do século 21 o emprego mais comum para a mulher negra. A cada cinco negras, uma é doméstica. Para a mulher branca,

essa proporção diminui para uma doméstica em cada oito com trabalho remunerado.³⁶

A corroborar com essa pesquisa do IPEA, trazemos os dados de Paixão & Carvano (2010) sobre a taxa de desemprego entre as mulheres brancas, pretas e pardas.

A taxa de desemprego das mulheres brancas, em janeiro de 2010, foi de 7,5%. Já a das mulheres pretas & pardas foi de 10,5%. Entre as mulheres brancas, a taxa de desemprego que vinha declinando seguidamente desde setembro de 2009 (quando chegou a 7,9%), voltou a crescer em janeiro deste ano. Assim, comparativamente a dezembro de 2009, a taxa de desemprego deste grupo aumentou 0,5 ponto percentual. Em comparação a janeiro de 2009, o mesmo indicador declinou um ponto percentual. No caso das trabalhadoras pretas & pardas, a taxa de desemprego em janeiro de 2010, comparada a dezembro de 2009, aumentou 0,3 ponto percentual.³⁷

Outro aspecto importante a ser considerado é o que consta ao final da resposta da Entrevistada 7, à P 11:

- Um dado relevante: no meu departamento somos 5 docentes negros e há mais na Faculdade de Educação. Porém, existem áreas que não vemos nenhum docente negro na universidade.

Embora não esteja especificado quantos docentes, ao todo, compõem o departamento de ensino, a que pertence a Entrevistada 7, ao apontar que são “5 docentes negros”, infere-se que seja um número significativo e positivo. Por outro lado, aplicando uma análise crítica do discurso, Iñiguez (2004), verifica-se que podem haver áreas do conhecimento que são eminentemente racializadas e que instintivamente transferem esse ideário cultural para o momento de aplicação das provas dos concursos públicos. Neste viés destacamos dados de um censo realizado pelo INEP em 2004, apresentado pela Tabela 6, que levantou quais são os cursos que contêm mais e menos pessoas de cor branca.

Tabela 6 – Composição Racial dos cursos de graduação no Brasil

Os Cursos mais brancos	Cursos menos brancos
Arquitetura (84,5%)	História (54,9%)
Odontologia (81,1%)	Geografia (56,0%)
Medicina Veterinária (80,9%)	Letras (61,8%)
Engenharia Mecânica (80,6%)	Matemática (62,0%)
Farmácia (79,9%)	Física (64,0%)
Direito (79,4%)	Pedagogia (65,0%)
Jornalismo (78,4%)	Enfermagem (67,2%)
Administração (78,4%)	Biologia (69,1%)
Psicologia (78,1%)	Química (71,0%)
Medicina (77,7%)	Ciências Contábeis (72,0%)

Fonte: INEP, Censo 2004, in ANDIFES, 2007³⁸

³⁶ Boletim IPEA, Edição 138. Disponível em: http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_acymailing&ctrl=archive&task=view&mailid=305&key=0cb55bbf90cf649efb18d15a9c9cf52f&Itemid=117 Acesso em 26 dez 2011.

³⁷ Disponível em: <http://www.ie.ufrj.br/datacenterie/pdfs/seminarios/pesquisa/textomarcelopaixao.pdf> Acesso em 27 dez 2011.

³⁸ Disponível em www.andifes.org.br/index.php?option=com_docman...27. Acesso em 23 dez 2011.

Neste diapasão, segundo levantamento realizado pela ANDIFES, divulgado em julho de 2011, sobre o perfil dos estudantes das universidades federais no que se refere à distribuição econômica e raça/etnia, os brancos ainda são maioria embora em percentual menor do que a pesquisa anterior, realizada em 2004.

Os estudantes de raça/cor/etnia branca são maioria (54% contra 59% em 2004), em especial na classe A (74%). O percentual de estudantes de raça/cor/etnia preta aumentou de 5,9% em 2004 para 8,7% em 2010. Este aumento ocorreu em todas as regiões, com destaque para a região Norte, que praticamente dobrou o seu percentual (13,4% contra 6,8% em 2004), e a região Nordeste, que teve um aumento de 46% (12,5% contra 8,6% em 2004). O universo de estudantes de raça/cor/etnia preta e parda também aumentou (40,8% contra 34,2% em 2004) e sua maior concentração está nas classes C, D e E (53,3% contra 43,7% em 2004).³⁹

Buscando analisar a presença de racismo institucional no Brasil, foi questionado aos informantes, por meio de uma pergunta fechada, se eles acreditam haver este tipo de racismo na sociedade brasileira, ao que todos assinalaram afirmativamente. A resposta unânime demonstra que entre negros e brancos existe um fosso desigual nos campos econômico, social e educacional, legitimados historicamente pelo Estado, conforme Silvério (2002), o que é representado pela ideologia do branqueamento, Silva (2006) e o mito da democracia racial, Freyre (1933), que sustentam o racismo institucional, conforme Hasenbalg (1978), Andrews (1998), Siss (2003) e Gomes (2005).

Lamentavelmente, o racismo em nossa sociedade se dá de um modo muito especial: ele se afirma através de sua própria negação. Por isso dizemos que vivemos no Brasil um racismo ambíguo, o qual se apresenta muito de outros contextos onde esse fenômeno também acontece. O racismo no Brasil é alicerçado em uma constante contradição. A sociedade brasileira sempre negou insistentemente a existência do racismo e do preconceito racial, mas, no entanto, as pesquisas atestam que, no cotidiano, nas relações de gênero, no mercado de trabalho, na educação básica e na universidade os negros ainda são discriminados e vivem uma situação de profunda desigualdade racial quando comparados com outros segmentos étnico-raciais do país (GOMES, 2005, p. 46).

O racismo institucionalizado pode ser encontrado em áreas como educação, saúde e nas relações profissionais dentro das empresas, sejam elas públicas ou privadas, tendo como consequência desigualdades estruturais que se estabelecem entre negros e brancos. Silvério (2003) se reporta a Stokely Carmichel e Charles V. Hamilton que, ao publicarem a obra *Black Power*, definiram racismo como *a predicação de decisões e políticas sobre considerações de raça para o propósito de subordinar um grupo racial, mantendo o controle sobre ele* (CARMICHEL; HAMILTON, 1968, *apud* Silvério, 2003, p. 62).

Prossegue Silvério (2003) ressaltando que Carmichel e Hamilton também fizeram a distinção entre o racismo aberto e individual e o racismo encoberto e institucional que descreveram como colonialismo interno, sendo o primeiro relativo a

³⁹ (Disponível em www.andifes.org.br/index.php?option=com_docman...27. Acesso em 23 dez 2011)

ações específicas praticadas por indivíduos e o segundo como aquelas ações ou ausência dessas que mantêm os negros em uma situação de desvantagem e que conta com “ativa e efetiva cooperação, atitudes e práticas dos anti-negros”, o que ocasiona uma subalternização em relação aos brancos.

Baseando-se nos estudos desses autores, Valter Roberto Silvério aponta que

o racismo institucional perpassa todas as relações sociais daquelas formações sociais que Hall (1980) chama de racialmente estruturadas. Assim, as instituições dessas sociedades, sejam elas públicas ou privadas, tendem a reproduzir, modificando e atualizando, os mecanismos discriminatórios inscritos nas práticas e relações sociais. (SILVÉRIO, 2003, p. 63)

Ao buscarmos aprofundar a relação do racismo institucional e concurso público, foi perguntado aos informantes: Você percebe alguma relação entre racismo institucional e concurso público? (Comente)

O Entrevistado 1 respondeu que

- Não, devido ao anonimato, o concurso público tem sido um dos canais de mobilidade social dos negros brasileiros.

Por outro lado, os Entrevistados 2 e 3 responderam:

- A materialização do racismo institucional e concurso público se manifesta nas desigualdades sociais, que no caso brasileiro têm cor e estão fundamentadas no enraizamento no racismo institucional que é estruturante na sociedade brasileira. As ações praticadas podem ser exemplificadas em todos os seus níveis e em algumas áreas: médica, direito, tecnológica etc. (Entrevistado 2)

- Sim, na medida em que é estruturado. O critério da meritocracia favorece a quem? Ainda mais considerando as desigualdades. (Entrevistado 3)

Muito embora não haja consenso entre essas três opiniões, percebe-se um ponto de intercessão entre os Entrevistados 2 e 3, na medida em que considerando a relação entre racismo institucional e concurso público, em um cenário de desigualdades, o argumento de que é possível vencer pelos méritos individuais requer o enfrentamento de imensos obstáculos de natureza político-social discriminatória.

A ideologia da meritocracia é o critério considerado moralmente correto para toda e qualquer ordenação social, principalmente no que diz respeito às hierarquias legítimas que são baseadas na seleção dos que se encontram melhor preparados em uma “aristocracia de talentos”, que faz uma justa distinção entre as sociedades baseadas no sistema hereditário e as democracias atuais, segundo Barbosa (2008). Entretanto diante de uma sociedade em que não é possível estender a igualdade para todos, onde prevalecem as discriminações sociais e raciais, a real mensuração do desempenho individual fica totalmente comprometida.

(...) a meritocracia suscita paradoxos e dilemas que em muitos casos terminam por transformá-la de tradicional instrumento de luta contra a discriminação social em critério de discriminação social das sociedades modernas. Contudo, dificilmente essas questões implícitas

na transformação da ideologia meritocrática em instrumento de organização social são trazidas à consciência das pessoas e, menos ainda, explicitadas e discutidas. (BARBOSA J., 2008, p. 22)

Ainda sobre essa mesma questão, mostra-se interessante analisar a resposta da Entrevistada 4:

- Sim. Durante muito tempo percebi que raramente candidatos negros/as eram aprovados nos concursos para docentes na UEMS. Em 2003 quando implementamos as cotas, contei 8 docentes de cor preta. No entanto, havia mais de 70 % de docentes do quadro de cor parda. **No entanto, percebe-se que muitos negros (pretos e pardos) atuam nas bancas de seleção, frente aos negros/as inscritos como se fossem brancos e os candidatos também**, inclusive com discurso meritocrático e excludente na hora de avaliar. (grifo nosso)

Percebe-se aqui uma tendência, que pode ser, até mesmo, inconsciente, a partir da integração a um determinado grupo, a se adotar atitudes estereotipadas em detrimento de suas crenças, valores e pensamento, assumindo um comportamento fossilizado – processo nomeado por Vygotsky, que são comportamentos psicológicos automatizados ou mecanizados, os quais, devido à numerosa repetição acabam por se tornar mecanizados, automatizados. Por este comportamento os sujeitos passam a negligenciar sua natureza interna, para privilegiar imagens culturalmente construídas.

(...) formas fossilizadas de comportamentos são mais facilmente observadas nos assim chamados processos psicológicos automatizados ou mecanizados, os quais, dadas as suas origens remotas, estão agora sendo repetidas pela enésima vez e tornaram-se mecanizados. Eles perderam sua aparência original e sua aparência externa nada nos diz sobre a sua natureza interna. Seu caráter automático cria grandes dificuldades para análise psicológica. (VYGOSTSKY, 1999, p. 84)

A Entrevistada 6, ao analisar a relação entre racismo institucional e concurso público declarou que, a despeito de considerar o instrumento a forma que mais favorece a inserção de negros no mercado de trabalho, fatores externos influenciam a exclusão deste segmento dos postos ocupacionais de excelência da sociedade, na medida em que são influenciados pelo “capital” que definem os quem são os mais favorecidos.

- Penso que os concursos públicos ainda são, para os negros, a forma menos excludente de recrutamento para o mercado de trabalho, por utilizar critérios menos subjetivo do que outros tipos de seleção. Mas, mesmo aí, há a atuação de fatores que são exteriores à situação do concurso, e que agem como critério de exclusão para certos grupos sociais, como os negros, por exemplo. Esses grupos, por não terem tido acesso a uma formação acadêmica de “excelência”, são alijados dessa possibilidade. Assim, os postos mais almejados do serviço público, (como a diplomacia, o judiciário, só para exemplificar) estão proibidos, para eles, pela concorrência dos membros dos grupos que realizaram sua formação em condições privilegiadas. Podemos dizer que embora as instituições públicas não disponham de mecanismos formais de discriminação racial, o modo como funcionam, como estabelecem as normas de acesso aos seus quadros, terminam por favorecer os mais favorecidos, na medida em que são esses os que dispõem do “capital” que define a disputa. (Entrevistado 6)

Percebem-se na fala da Entrevistada 6, alguns fatores que obstaculizam a inserção de negros no serviço público, apesar de haver uma menor subjetividade na seleção dos candidatos, devido à utilização do concurso público como forma de acesso. Destaca a Entrevistada a formação acadêmica ineficiente do grupo racial negro, cuja consequência é o pequeno percentual de seus representantes em postos de excelência das carreiras da administração pública. Segundo a Entrevistada os mecanismos de acesso ao serviço público embora não sejam discriminatórios, legalmente nem formalmente, intrinsecamente apresentam uma discriminação velada, na medida em que a forma de consecução é direcionada para o benefício dos mais favorecidos, racial ou economicamente.

Joaquim Barbosa Gomes (2001) denomina de discriminação presumida, aquela presente nas relações de trabalho e educação encontradas em nossa sociedade.

Dados empíricos às vezes de simples constatação são suficientes para demonstrar a existência dessa modalidade de discriminação. Dentre esses o mais intuitivo e eficaz é a chamada disparidade estatística. Elemento de análise de extrema eficácia na aferição da discriminação na educação e nas relações de emprego, a disparidade estatística consiste basicamente em demonstrar a ausência ou a sub-representação de certas minorias em determinados setores de atividade. Assim a ausência ou presença meramente simbólica de negros ou mulheres em certas profissões, em certos cargos e em certos estabelecimentos de ensino, constituirá indicação de discriminação presumida caso o percentual de presença desses grupos em tais atividades ou estabelecimento seja manifestamente incompatível com a representação do percentual do respectivo grupo na sociedade ou no respectivo mercado de trabalho. (GOMES, 2001, p. 31)

A Entrevistada 7, em resposta à questão Você percebe alguma relação entre racismo institucional e concurso público? (Comente), concedeu o seguinte depoimento:

- Essa é uma questão que merece um tempo maior de reflexão. Se falarmos em docentes, temos que considerar a pouca presença de negros e negras que hoje atuam como professores da educação superior, no Brasil, sobretudo nas universidades públicas, as quais exigem o título de doutor para todas as áreas ou para a maioria delas. Nesse caso, como já existem dados suficientes que nos ajudam a compreender as desigualdades raciais na educação, cabe discutir por que há tanta rejeição quando se coloca a necessidade de cotas raciais em concursos públicos para docente como mecanismo de correção dessa desigualdade. Nesse caso, o racismo institucional poderia ser interpretado como a própria resistência criada em torno do debate, o que inviabiliza ao Estado e à universidade pensar nessa alternativa. **O fechamento total a essa discussão que assistimos no MEC e nas universidades pode ser interpretado também como uma das formas desse racismo operar, ou seja, o fato de não pautar o tema já é uma forma da instituição não se mover diante do problema colocado.**

Por outro lado, esse mesmo debate tem que ser bem feito e aqui está uma outra maneira do racismo operar no interior das instituições: a entrada do tema via a banalização do mesmo e a crença no mito de democracia racial e no ideal meritocrático. Da mesma forma que os

estudantes, os docentes negros e brancos que podem pleitear a vaga em um concurso público têm condições e oportunidades desiguais na sua trajetória escolar e acadêmica. Um Estado democrático deveria considerar isso. Se é possível pensar cotas na diplomacia brasileira, por que não nos concursos públicos?

Se considerarmos os indígenas, a situação é ainda mais séria. Parece-me que até hoje temos só um ou dois indígenas que passaram em concurso público para docente no ensino superior. Um deles é o Gersen Baniwa que atualmente está na SECADI.

No caso dos técnico-administrativos temos maior presença negra, pelo menos, na minha instituição. Todavia, uma pesquisa de mestrado realizada por uma das estudantes que orientei revelou que estes, geralmente, possuem baixa escolaridade, estão em cargos mais subalternos ou não são devidamente aproveitados dentro do conhecimento e formação que possuem. Muitos entram com baixa escolaridade, mas completam seus estudos em nível superior depois que passam no concurso (o que é alarmente, nesse caso, é que esse complemento geralmente é feito em faculdades particulares, sendo que atuam dentro de uma universidade pública como técnicos!!!!).

Porém, na maioria das vezes não há perspectiva de mudança de categoria quando completam o ensino superior. Tal situação exige urgentemente um plano de carreira digno. Eles vivem situações de preconceito racial na universidade e possuem trajetórias mais acidentadas. Somam-se a essa situação as questões do lugar e da carreira dos técnicos administrativos na administração pública.

Portanto, para mim, pensar o racismo institucional e concurso público envolve todas essas questões. (grifos nossos)

Interpretando esta fala em partes, no primeiro momento, a Entrevistada aborda o baixo número de professores negros, presentes nas universidades públicas, quando a exigência é o doutorado, o que vem ao encontro das observações referidas pela Entrevistada 1, que aponta em resposta a outra pergunta, a presença do racismo institucional presente na pós-graduação, o que dificulta aos negros a obtenção dos títulos que lhes possibilite a qualificação necessária para participar dos concursos públicos em maior número.

Prossegue a sétima Entrevistada apontando as desigualdades raciais presentes na educação. A corroborar com essa parte do depoimento, alude-se a dados do IBGE (2010), em relação à educação, no nível superior completo, houve crescimento entre a população de 25 anos ou mais, na proporção de pretos (subiu de 2,3% em 1999 para 4,7% em 2009) e pardos (passou de 2,3% para 5,3%). No mesmo período, o percentual de brancos com diploma passou de 9,8% para 15%. Quanto à população branca de 15 anos ou mais tinha-se, em média, 8,4 anos de estudo em 2009, enquanto pretos e pardos tinham 6,7 anos.⁴⁰

Em seguida concentra-se o foco em outra parte desta fala, a qual transcreve-se parcialmente.

- O fechamento total a essa discussão que assistimos no MEC e nas universidades pode ser interpretado também como uma das formas desse racismo operar, ou seja, o fato de não pautar o tema já é uma forma da instituição não se mover diante do problema colocado.

⁴⁰ Disponível em:

http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/noticia_visualiza.php?id_noticia=1717&id_pagina=1 Acesso em 23 dez 2011

Essa omissão das instituições públicas, apontada pela Entrevistada 7, vem corroborar com o fato de, no Brasil, o racismo institucional passa quase despercebido pela sociedade, em geral, na medida em que é dado ênfase ao racismo individual, o que pode ser constatado consultando-se a Constituição Federal Brasileira de 1988, a qual reprime e pune a prática de ato discriminatório racial, intrinsecamente, contra indivíduos, incluído no art. 5º, que trata dos direitos e deveres individuais e coletivos:

XLII - a prática do racismo constitui crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão, nos termos da lei;

A designação do termo racismo institucional vem dos Estados Unidos da América na segunda metade da década de 1960, conforme encontramos em Andrew Grant Thomas e John A. Powell, considerando-se que este tipo de racismo reflete as formas através das quais o poder racializado é instaurado e dinamizado, o que gera as disparidades entre os grupos raciais.

“Institutional racism” was the designation given in the late 1960s to the recognition that, at very least, racism need not be individualist, essentialist or intentional. Institutional racism can be prescribed by formal rules but depends, minimally, on organizational cultures that tolerate such behaviors. Racist institutional decisions neither require nor preclude the participation of racist individuals.⁴¹ (THOMAS; POWELL, 2006, p. 4)

Relevante, também, o destacado pela Entrevistada 7 no que se refere aos técnico-administrativos da instituição a que pertence, quando aponta que dentre eles encontram-se maior quantidade de negros em comparação aos docentes. Tal afirmação encontra respaldo nos dados demonstrados pelas Tabelas 2 e 3, as quais referem-se aos cargos de nível C e D da UFRRJ, cuja exigência mínima é o ensino fundamental e médio, respectivamente, onde também se veem grande quantidade de pretos e pardos, bem como dialoga com o afirmado pela Entrevistada 6 sobre os postos mais almejados do serviço público, como a diplomacia e o judiciário estarem proibidos para os negros, pela concorrência dos membros dos grupos que tiveram condições privilegiadas em sua formação acadêmica.

A Entrevistada 7 ressalta que os negros, em sua maioria, “estão em cargos mais subalternos ou não são devidamente aproveitados dentro do conhecimento e formação que possuem”. E continua destacando que, ainda que esses servidores se qualifiquem com a graduação, muito embora, pela lei, recebam uma gratificação, permanecem na mesma categoria, uma vez que não existe um plano de cargos que dê incentivo para que haja crescimento profissional. A corroborar com o disposto anteriormente trazemos os dados divulgados pelo IBGE, de acordo com a disposição da População Economicamente Ativa (PEA), conforme Tabela 7, a qual demonstra que homens e mulheres pretos e pardos ocupantes de cargos ou empregos no serviço público têm rendimento bem inferior aos recebidos por homens e mulheres brancos.

⁴¹ Racismo Institucional foi a designação dada no final da década de 1960 ao reconhecimento de que, no mínimo, o racismo não precisa ser individualista, essencialista ou intencional. O racismo institucional pode ser prescrito por regras formais, mas depende, minimamente, de culturas organizacionais que toleram tais comportamentos. Decisões institucionais racistas não exigem nem impedem a participação de indivíduos racistas. (Tradução nossa)

Tabela 7. Rendimento habitual médio do trabalho principal da PEA ocupada segundo posição na ocupação dos grupos de cor ou raça e sexo, Brasil, jan / 10 (em R\$ - jan 2010, INPC)

Posição na Ocupação	Homens Brancos	Homens Pretos & Pardos	Mulheres Brancas	Mulheres Pretas & Pardas
Emprego no setor público com carteira	3.556,88	1.483,38	2.165,91	990,59
Militar ou funcionário público estatutário	3.213,32	1.954,77	2.508,80	1.623,42

Fonte: adaptada de IBGE, microdados PME. Tabulação LAESER (banco de dados Tempo em Curso)⁴²

Foi também analisada a correlação entre racismo institucional e concurso público que contenha fase presencial ao que foi elaborada a pergunta: Você acredita que o racismo institucional influencia o resultado dos concursos quando existe fase presencial? (Comente), ao que a Entrevistada 1 respondeu:

- Não. No caso dos concursos para professor universitário, a única experiência de seleção que posso relatar, acredito não haver uma predisposição em reprovação de candidatos negros especialmente porque somos poucos com os títulos exigidos para os concursos. Ainda não soube de nenhum caso de reprovação por esse motivo. Considero que o racismo se expressa nos concursos presenciais para docentes do ensino superior quando somos impedidos de concorrer devido a ausência de uma massa qualificada. Isto nos torna invisíveis nesse tipo de seleção. Considero ser necessária a institucionalização de cotas na pós-graduação para que tenhamos uma massa significativa de candidatos aos referidos concursos. Por enquanto somos uma minoria e não tenho conhecimento de dados comprobatórios dos casos de discriminação pela cor. Na unidade acadêmica em que trabalho ingressaram nos últimos anos 4 professores negros em meu Departamento.

Esta resposta, contrária às cotas, mostrou-se minoria absoluta dentre os Entrevistados.

A presença de intelectuais negros na academia não é novidade, pois eles sempre existiram, a despeito do número reduzido, que se verifica até a atualidade.

Na terceira metade do século XX, esses intelectuais eram os ativistas dos Movimentos Sociais Negros que decidiram fazer pós-graduação e construir sua *trajetória de produção, reflexão e intervenção na interatividade entre o ethos político da discussão da temática racial e o ethos acadêmico-científico adquirido no mundo da ciência moderna*, (Gomes, 2010, p. 500).

Com relação às políticas compensatórias na pós-graduação, o Projeto de Lei 3.198 de 2000, o qual culminou no Estatuto da Igualdade Racial, Lei 12.288 de 20 de julho de 2010, continha um Capítulo, o qual foi suprimido do texto final, que previa o Sistema de Cotas. Entretanto, este capítulo não elencava percentual de cotas para a pós-graduação, muito embora se trate de uma demanda importantíssima, defendida, principalmente, pela Associação Brasileira de Pesquisadores Negros (ABPN).

⁴² TEMPO EM CURSO. Publicação eletrônica mensal sobre as desigualdades de cor ou raça e gênero no mercado de trabalho metropolitano brasileiro. Ano II; Vol. 2; nº 3, Março, 2010 (distribuição dos grupos de cor ou raça e sexo pelas posições na ocupação)

Disponível em: <http://www.laeser.ie.ufrj.br/PT/tempo%20em%20curso/TEC%20-%202010%20-%202003.pdf> Acesso em 27 dez 2011.

A Comissão de Direitos Humanos (CDH) do Senado retomou o debate sobre as cotas raciais nas universidades públicas. Dentre os pedidos de disponibilidade orçamentária, para as universidades públicas, que visam ao investimento em políticas raciais, encontra-se a destinação de cotas para a pós-graduação. A relatora da matéria, na Comissão, Senadora Ana Rita (PT-ES), comprometeu-se a apresentar requerimento à Comissão de Educação para a realização de audiência pública sobre o tema em questão.

Ainda em análise às palavras da Entrevistada 1, fazemos um diálogo com o racismo acadêmico em Jorge José de Carvalho, segundo o qual as formas de ingresso aos cursos de pós-graduação nas instituições públicas perfazem um sistema excludente por natureza, principalmente no que diz respeito aos negros.

O ingresso na pós-graduação dá-se por meio de um mecanismo explicitamente seletivo, não-universalista – ou melhor, abertamente interessado. Nessa linguagem tão excludente, a história prévia de exclusão dos candidatos negros pesa negativamente no cômputo de suas chances de aprovação. (CARVALHO J., 2003, p. 182)

Prossegue Carvalho J. J. (2003) ressaltando que os negros que conseguem ultrapassar todas as barreiras de ingresso existentes para a pós-graduação são aqueles isolados, com talentos especiais e que, muitos deles, experimentam pressão competitiva constante, que levam a *uma exclusão simbólica de graves conseqüências para o seu desempenho* (p.185). Estabelece-se, então, o *ethos* acadêmico, como

(...) o espaço onde o efeito da segregação, resultante de histórias de vida que quase nunca se tocaram, se faz sentir e onde qualquer fantasia de mestiçagem como garantia de integração mostrasse realmente falsa (p. 185).

O autor propõe o sistema de ações compensatórias, conforme recomendam Siss (2003) e Munanga (2003), na pós-graduação para que possa haver uma real integração dos negros no meio acadêmico.

As cotas ajudarão a instituir no Brasil, talvez pela primeira vez na nossa história, um clima de real concorrência na academia e nas profissões. Se apoiarmos um contingente de estudantes negros bem preparados e motivados, que entrem agora na universidade, no mestrado e no doutorado, totalmente fora da rede estabelecida, eles irão competir com brancos que já estão inseridos na rede. (CARVALHO J., 2003, p. 183)

Por outro lado, em relação ao racismo institucional e os concursos públicos com fase presencial, encontramos respostas divergentes da Entrevistada 1:

- Sim. O preconceito racial pode ser acentuado de acordo, com os propósitos dos julgadores, dos candidatos envolvidos e do próprio concurso. (Entrevistada 2)

- Sim. De certa forma no momento da prova didática ou das entrevistas são levados por questões subjetivas, vestuário, aparência, do que é belo. Em determinadas áreas tipo Direito e Administração já se espera um candidato com determinado traje e aparência. Um professor sem roupa chique, de sandália, rastafári, pode ser

considerado um sujeito relapso, ou um profissional que não seja bom, que não tenha competência, que não seja organizado. (Entrevistado 3)

O pensamento dos Entrevistados 2 e 3 encontram arrimo em censo realizado pelo INEP em 2004, constante da Tabela 6, o qual apurou quais os cursos que contém mais brancos, ou seja, aqueles que representam um reduto racial acadêmico e os que contém menos brancos. Embora as áreas citadas pelo Entrevistado 3 não sejam as primeiras do ranking, elas, de fato, se encontram elencadas dentre os cursos considerados mais brancos.

Verifica-se que o critério aparência, conforme destacado pelo Entrevistado 3, pode ser um meio discriminatório para ingresso no mercado de trabalho, seja em qualquer área, inclusive no meio acadêmico e público.

Assume-se que as aparências físicas dialogam com formas ideológicas hegemônicas presentes no interior das sociedades que as valorizam ou desvalorizam de acordo com as formas assumidas pelas pessoas. Tal processo, por sua vez, se imbrica com as dinâmicas da estratificação da sociedade, ampliando as probabilidades de pessoas de determinadas formas virem a se localizar em um ou outro estrato (mais ou menos privilegiado em termos materiais, políticos e simbólicos) no interior da sociedade. (PAIXÃO; CARVANO; ROSSETTO, 2008, p. 2)⁴³

Ainda em relação à questão se o racismo institucional influencia o resultado dos concursos quando existe fase presencial temos os seguintes depoimentos:

- Sim, principalmente nas bancas de provas didáticas para docentes e provas práticas de cargos administrativos, até porque os avaliadores geralmente se autodeclararam brancos e agem ideologicamente como branco, mesmo sendo notadamente de cor parda. (Entrevistado 4)

- Sim. Porque o imaginário brasileiro é marcado pela branquitude normativa, o que geralmente prejudica candidatas(os) negras(os) em fases que incluem entrevistas ou provas de aula. Um amigo foi aprovado em terceiro lugar num concurso que só tinha uma vaga para docente numa universidade pública federal, ele foi questionado pela banca. Um dos avaliadores perguntou se na condição de negro, ativista do movimento negro e pesquisador de ações afirmativas, movimento negro isso não seria um empecilho para a sua isonomia dentro da academia. Ele respondeu com uma crítica bem adequada, mas, ficou em terceiro lugar. (Entrevistado 5)

Percebe-se uma similitude entre as respostas dos Entrevistados 4 e 5, tendo em vista que ambos se referem ao constructo imaginário da ideologia do branqueamento. Ao destacar este imaginário, o Entrevistado 5 nos remete à branquitude normativa, conforme Araújo (2000) e Silva (2006), o qual tem nos brancos a representação de humanidade, na qual ser branco é o “normal” e o que não se enquadra a este estereótipo é exótico. O conceito está ligado ao mito da democracia racial e à ideologia do branqueamento, que atribui uma característica de inferioridade ao grupo racial negro.

⁴³Disponível em: <http://www.ie.ufrj.br/datacenterie/pdfs/seminarios/pesquisa/textomarcelopaixao.pdf> Acesso em 27 dez 2011.

Dentre as formas latentes de discriminação contra o não-branco, talvez seja a negação de seu direito à existência humana – ao ser – a mais constante: é o branco o representante da espécie. Por esta sua condição, seus atributos são tidos como universais. A branquidade é a condição normal e neutra da humanidade: os não-brancos constituem exceção (ROSEMBERG, 1985, p. 81).

Em sequência, os Entrevistados 6 e 8, relativamente à questão se o racismo institucional influencia o resultado dos concursos, quando existe fase presencial, responderam:

- Sim. Aí interferem elementos subjetivos. Antes de qualquer coisa, atua uma representação sobre o “mérito” e a “excelência”, que favorecerá, certamente, os mais favorecidos. No caso, o grupo branco. Não há que se desprezar, também, a ação do capital social. As redes de relacionamentos, em muitos casos, atuam para favorecer aqueles que estão mais próximos, no espaço social, dos que detêm o poder de recrutar para as instituições. (Entrevistado 6)

- De certo modo, a academia é formada por círculos de convivência. Como os negros, de um modo geral, não fazem parte destes círculos, eles não acessam os espaços de distribuição de status, prestígio e poder. E, no caso do tema em tela, acesso aos cargos públicos. (Entrevistado 8)

Percebe-se aqui uma convergência nas respostas dos Entrevistados 6 e 8, ao ser apontado pelo primeiro que o “mérito” atua em favor do grupo racial branco e ambos se referem ao poder como fator de influência nos círculos de convivência, onde há pouco espaço para os negros. Intrinsecamente há aqui uma referência às relações de dominação, Bourdieu (1998) (2007) e Weber (2009).

Ademais, o capital social, na conceituação de Bourdieu (2005), está intimamente ligado à vinculação de um grupo, dotados de crenças e valores comuns, que podem ser facilmente detectados, unidos por encadeamentos permanentes e úteis aos interesses que ligam os indivíduos.

O capital social é o conjunto de recursos atuais ou potenciais que estão ligados à posse de uma rede durável de relações mais ou menos institucionalizadas de interconhecimento e de inter-reconhecimento ou, em outros termos, à vinculação a um grupo, como conjunto de agentes que não somente são dotados de propriedades comuns (passíveis de serem percebidas pelo observador, pelos outros ou por eles mesmos), mas também são unidos por ligações permanentes e úteis (BOURDIEU, 2005, p. 67).

Buscou-se saber dos informantes se estes já haviam sido vítima de racismo institucional, tendo sido elaborada a seguinte pergunta: Você foi vítima de racismo institucional durante a realização de seu concurso? (Comente)

- Não, fui aprovada em primeiro lugar. Havia somente uma vaga e a segunda colocada (branca) não foi convocada. (Entrevistada 1)

Se considerarmos que a Entrevistada 1 é professora concursada desde 1986, ou seja, há vinte e cinco anos, um aspecto de relevância a ser destacado é que esta informante foi admitida anteriormente à Constituição Brasileira de 1988, época em que

a prática do racismo ainda não era tipificada como crime inafiançável, do que depreende-se que possa haver aqui um indício de que o concurso público funcione como mecanismo de acesso meritocrático, de dimensão afirmativa, às funções públicas, em particular, ao magistério superior, tendo em vista que uma candidata negra foi aprovada em primeiro lugar e uma branca em segundo, inferindo-se que o reconhecimento recai sobre indivíduos capazes, de competência comprovada e legitimada.

Levando-se em conta o tempo de serviço na instituição superior de cada um dos informantes, a primeira Entrevistada tem 25 anos, a segunda 17 anos, o terceiro, 2 anos, a quarta 17 anos, o quinto 3 anos, a sexta 17 anos, a sétima 16 anos e o oitavo 17 anos. Pode-se interpretar que aproximadamente 80% dos sujeitos da pesquisa têm mais de 15 anos de concursados e o lapso temporal destes para os mais recentes é bem longo, o que nos leva ao período de ostracismo a que foi submetido o ensino superior, com a estagnação das universidades e a ausência de realização de concursos públicos, diante da política neoliberal, que promovia o Estado mínimo.

A perda da prioridade na universidade pública nas políticas públicas do Estado foi, antes de mais o resultado da perda geral da prioridade das políticas sociais (educação, saúde, previdência) induzida pelo modelo de desenvolvimento econômico conhecido por neoliberalismo ou globalização neoliberal que, a partir da década de 1980, se impôs internacionalmente. Na universidade pública ele significou que as debilidades institucionais identificadas - e não eram poucas - em vez de servirem de justificação a um vasto programa político-pedagógico de reforma da universidade pública, foram declaradas insuperáveis e utilizadas para justificar a abertura generalizada do bem público universitário à exploração comercial. (SOUZA SANTOS, 2004, p.9-10)

Prosseguindo à análise das respostas, se os informantes já haviam sido vítima de racismo institucional, temos:

- NÃO!!! Acredito que não!!! (Entrevistado 2)

Aplicando a perspectiva da análise crítica do discurso proposta por Luisa Martín Rojo (*apud* IÑIGUEZ, 2004), em diálogo com Foucault (1969), que busca a exploração do poder do discurso que nos remete à reflexividade social, infere-se que, em um primeiro momento, a Entrevistada demonstrou estar perplexa com a possibilidade de ter sido vítima de racismo institucional durante a realização de seu concurso.

Comparamos a fala da Entrevistada 2 com o Entrevistado 3:

- Não. Sempre estive entre os primeiros colocados. Pensando bem, nunca percebi, pode até ser que sim, já que o racismo é tão dissimulado. (Entrevistado 3)

Pode-se constatar uma semelhança entre os Entrevistados 2 e 3, na medida em que ambos os discursos convergem ao demonstrar que se sentem abismados com a possibilidade de terem sido alvo de interesses, ideologias, valores, ou posicionamentos hegemônicos, inseridos em um capital simbólico intrínseco, referente à ação que representa e a capacidade de gerar representações das práticas sociais e da sociedade, neste caso o racismo institucional que é dissimulado e legitimado, conforme Silvério (2002).

Ainda sobre a mesma questão:

- Poderia até dizer que não. Mas hoje, com a trajetória que possuo, posso dizer que não fui avaliada com o mesmo olhar que as demais concorrentes, pois na época uma das poucas candidatas com experiência na educação básica em todas as funções, experiência na educação superior (atuava na UFMS como professora cedida pelo estado e em instituição particular) e estava concluindo o mestrado. Várias candidatas classificadas em posições anteriores a minha possuíam no máximo especialização e experiência como professora no ensino fundamental. Além disso, na área que escolhi era a única mulher negra e outro candidato negro. (Entrevistada 4)

Diante dessas palavras infere-se que há indícios de que a meritocracia pode proporcionar maior justiça nas seleções, supostamente, favorecendo os mais “competentes” e melhor qualificados, em detrimento a fatores como sexo, raça, etnia ou diferenças culturais, considerando-se a seleção da candidata em seu certame. Comumente encontra-se a aplicação da meritocracia na forma burocrática de organização, Weber (2001), a qual é o modelo de administração frequentemente utilizado nas universidades, uma vez que os funcionários, desde os dirigentes e subordinados são contratados mediante sua profissionalização e especialização, mediante o concurso público, buscando-se evitar o nepotismo.

- Não. Meu perfil racial era muito próximo ao das candidatas que concorreram comigo. Outro aspecto a ser levado em consideração, é que a disputa, nessa área, embora não seja desprezível, não é tão acirrada; trata-se de uma faculdade de educação, numa universidade estadual, no Nordeste, o que não chega a ser um posto almejado pela elite branca. Aí os negros têm sempre mais chances do que em outros espaços. (Entrevistada 6)

As palavras acima demonstram ligação com as respostas concedidas à pergunta relacionada ao número de competidores dos concursos à qual todos responderam haver poucos participantes, o que pode indicar que há uma pertinência com o depoimento da Entrevistada 1 ao declarar que existe um racismo institucional não exatamente nos concursos em si, mas na pós-graduação, diante do reduzido número de negros qualificados.

Outro aspecto relevante é que a Entrevistada 6 destaca que, por ser uma Faculdade de Educação, no Nordeste, onde não há grande presença da elite branca, que almeja outros postos de trabalho, os negros em tese teriam mais chances. Depreende-se, portanto, pelas palavras da Entrevistada que em outras regiões geográficas do país, as oportunidades para os negros podem ser ainda mais dificultadas.

A Universidade é o divisor de águas numa sociedade racialmente dividida onde o critério para a incorporação às classes profissionais também é o critério da exclusão social. Até existir uma classe média negra profissional, com o domínio dos mesmos códigos e competências da elite, não haverá combate efetivo à discriminação racial (SILVA, 2001 p.59).

Ao interpretarmos a resposta da Entrevistada 7 acerca da questão de ter sido vítima de racismo institucional, a mesma concedeu depoimento que merece análise de suas partes.

- Durante a realização das provas do concurso, não. Tudo foi conduzido com muita seriedade e ética.

Nesta parte da fala pode ser identificado um exemplo de meritocracia de dimensão afirmativa diante da presença da aferição do mérito por meio dos desempenhos individuais, os talentos e habilidades, os quais, muito provavelmente, estiveram presentes na competição.

- Porém, após ter sido aprovada em concurso e ter finalizado todas as formalidades prévias até a conclusão da admissão, vivi uma situação que pode ser considerada como expressão do racismo institucional à moda brasileira, ou seja, repleto da tão falada “ambigüidade”.

Quando finalmente fui assinar a documentação de admissão no prédio da administração da universidade, ao chegar no setor responsável, descobri que também era o dia de admissão de técnico-administrativos que entraram via concurso. Como eu descobri isso? A pessoa responsável por nos orientar para o local onde deveríamos finalizar a nossa admissão olhou para mim e disse:

- Para funcionário você deve ir para aquele setor.

Eu respondi:

- Não, no meu caso é para professora.

Ela ficou muito sem graça, olhou para mim, sorriu de forma ainda mais sem graça e disse:

- Então a senhora deverá ir por ali...

Antes mesmo de falar qualquer coisa chegou uma outra colega que também havia passado em concurso no outro departamento. Ela estava muito alegre e quando me viu começou a entabular uma conversa animada comigo. Acabei me desviando do foco da situação e não disse mais nada à funcionária. Contudo, senti uma dor interna. Um desconforto. Sabia que, infelizmente, eles me acompanhariam naquela instituição, porém, naquele momento o mais estratégico era assinar a admissão. Depois veria como fazer os devidos enfrentamentos. Enfrentamentos esses com os quais lido até hoje. (Entrevistada 7)

Essa situação de enfrentamento das mazelas raciais é o próprio racismo institucional em ação, que se atualiza a partir da prática dos servidores e lhes dá suporte para a sua reprodução. Trata-se de uma conduta imposta pelo imaginário brasileiro de branquidade, a partir do estabelecimento de fronteiras pelos agentes que por meio de identidades étnicas definem a si próprios e aos outros, que pode ser associada a Barth (1969) e nos remete a Valter Roberto Silvério o qual aponta que

(...) se a ambigüidade tem sido um traço característico de nossa classificação racial, ela não tem impedido que uma parcela significativa da população negra seja permanentemente racializada no cotidiano e que, por isso mesmo, tenha assumido sua identidade negra de forma não ambígua e contrastante em relação ao seu outro, o branco. Essa assunção não ambígua, aparentemente, desvenda a intrincada trama do nosso universo de classificações que tem permitido, por meio do uso e abuso da multipolaridade, a subordinação funcional dos não-brancos. (SILVÉRIO, 2002, p. 224-225)

O último Entrevistado nos concedeu sua resposta em uma pequena frase, a qual infere como as relações de poder podem influenciar os resultados dos concursos:

- Não. Pois, fazia parte de uma rede de poder. (Entrevistado 8)

Depreende-se pelas palavras tão sucintas, a presença do capital social e do conceito de *habitus*, Bourdieu (2005), ou seja, as atitudes, concepções e disposições compartilhadas pelos indivíduos pertencentes à mesma classe – que traduzem os estilos de vida, julgamentos políticos, morais e estéticos relacionados ao *ethos*, que, em síntese são os traços característicos de um grupo, do ponto de vista social e cultural, o qual configura redes sociais de relacionamentos entre os agentes e os favorecimentos que se pode obter a partir deles.

O volume de capital social que um indivíduo possui depende então da extensão da rede de relações que ele pode efetivamente mobilizar e do volume do capital (econômico, cultural ou simbólico) associado a cada um daqueles a quem está ligado (BOURDIEU, 2005, p. 67).

Infere-se que a entrada do Entrevistado no quadro de servidores docentes da instituição pode ter sido facilitada, por pertencer a uma rede detentora de poder.

O último questionamento realizado com os Entrevistados foi relacionado às cotas raciais nos concursos públicos, mediante a pergunta: Você é a favor de que existam cotas raciais nos concursos públicos? (Comente)

Somente um Entrevistado declarou não ser necessário adotar cotas raciais nos concursos públicos, enquanto todos os demais são favoráveis à reserva de vagas para negros.

- Sim. O NEAB da UFES participou da mobilização pela constitucionalidade da lei que estabelece reserva de 30% das vagas em concursos públicos para afrodescendentes, Vitória/ES. (Entrevistada 2)

Ao afirmar que o NEAB da UFES participou pela mobilização pela constitucionalidade da lei de reserva de vagas, refere-se a Entrevistada à decisão exarada pelo Tribunal de Justiça do Espírito Santo em julgamento da ação de inconstitucionalidade da lei que estabelece a reserva de vagas em concursos públicos para afrodescendentes em Vitória, movida pelo Ministério Público Federal.

“[...] A lei, de número 6.225/2004, havia sido deflagrada pela Câmara Municipal de Vitória. O julgamento da ação teve início em dezembro de 2010, quando o relator do processo, o desembargador Samuel Meira Brasil Júnior, julgou improcedente o pedido do Ministério Público, alegando que a política de cotas é legítima e se baseia no Estatuto da Igualdade Racial, que estabelece que raça é um conceito social. Além disso, o relator destacou o princípio da justiça e da redução das desigualdades sociais, lembrando que a maior parte da população pobre é formada por afrodescendentes. Após a leitura do voto do relator, o desembargador Annibal de Rezende Lima pediu vista dos autos, retornando o julgamento em julho deste ano e acompanhando o entendimento do relator. Porém, o julgamento foi adiado novamente após o pedido de vista do desembargador Arnaldo Santos Souza, que proferiu seu voto divergente na tarde desta quinta-feira (22/11/11).

Segundo o desembargador, não é a cor da pele que desvaloriza a capacidade intelectual do cidadão. ‘Não é a tonalidade da pele que impossibilita os afrodescendentes de ingressarem no serviço público

municipal, mas sim a precária situação econômica. Eu não vejo motivos para aceitar as cotas no serviço público’, diz.

O desembargador ainda afirmou que a reserva de vagas para afrodescendentes pode gerar problemas. ‘Na medida em que institui a consciência estatal da raça, a reserva de vagas promove a ofensa arbitrária ao princípio da igualdade, gerando discriminação reversa em relação aos brancos pobres, além de favorecer a classe média negra, que não seria a mais carente dos benefícios estatais’, declara. Dessa forma, o desembargador Arnaldo Santos Souza julgou procedente a ação de inconstitucionalidade. Após a leitura do voto divergente, o desembargador Álvaro Manoel Rosindo Bourguignon, que acompanhou a divergência, comentou sobre a reserva de vagas. ‘Ela viola frontalmente a Constituição brasileira. Não podemos nem privilegiar nem colocar à margem um grupo pela sua cor. As políticas sociais devem ser voltadas para pessoas com baixa renda’, afirma. ‘A afrodescendência se dá pela cor da pele? Quem serão os privilegiados? A reserva de vagas gera um conflito racial que, se existe atualmente, é mínimo. Defender isso é decretar a separação, a segregação e o racismo’, completa Bourguignon⁴⁴.

Como se pode perceber pelas palavras contidas no voto do desembargador, o racismo institucional é um elemento de oposição à política de cotas nos concursos públicos e parece ter sido o estopim de influência para o julgamento. Neste voto contrário à adoção de cotas, foi utilizado o argumento de inconstitucionalidade da medida, ao considerá-la ofensa ao princípio da igualdade, além de que geraria ainda mais racismo na sociedade.

Para exemplificar o enfoque dado ao racismo institucional no cenário internacional, vale citar o assassinato de Stephen Lawrence em lamentável incidente de racismo, o qual comoveu a Inglaterra e o mundo.⁴⁵ Em 1993, Lawrence era um adolescente britânico, que estava aguardando o ônibus e foi atacado a facadas, que o levaram à morte, por um grupo de jovens racistas que o “chamaram” de *nigger*.

Abre-se parênteses para recorrer a Cornel West que nos traz uma referência depreciativa à expressão *nigger*, ao citar Malcolm X.

Sua definição de *nigger* (negro, com conotação pejorativa) era: uma vítima da “democracia americana” - não havia a democracia do *Herrenvolk* (a raça dos senhores) transformado os negros em não-cidadãos ou anticidadãos da República? (WEST, 1994, p. 121). (grifos no original)

Retomando o tema do assassinato de Lawrence,⁴⁶ foi instaurado inquérito que terminou arquivado, haja vista a polícia da Grã-Bretanha ter considerado as evidências criminais insuficientes. De acordo com as informações contidas nos autos policiais, por diversas vezes, aparecem referências racistas, as quais conduziram à ineficiência das investigações e à demonstração de racismo institucional. Desde então a sociedade

⁴⁴ Disponível em http://g1.globo.com/espírito-santo/noticia/2011/09/lei-de-cotas-para-afrodescendentes-em-vitoria-e-inconstitucional-diz-tj.html?keepThis=true&TB_iframe=true&height=600&width=850&caption=G1 Acesso em 29 dez 2011.

⁴⁵ Disponível em Racism <http://www.archive.official-documents.co.uk/document/cm42/4262/sli-06.htm> Acesso em 30 dez 2011.

⁴⁶ THE MURDER OF STEPHEN LAWRENCE. Disponível em <http://www.archive.official-documents.co.uk/document/cm42/4262/sli-01.htm> Acesso em 30 dez 2011.

britânica discute, denuncia e combate este tipo de racismo, por meio de instituições como a *Commission for Racial Equality* – CRE (Comissão para Igualdade Racial). À época um juiz da Suprema Corte inglesa, *Sir William Macpherson* presidiu uma comissão de inquérito que acusou a polícia de Londres de racismo institucionalizado, cujo relatório assim o definiu:

The collective failure an organization to provide an appropriate and professional service to people because of their colour, culture or ethnic origin. It can be seen or detected in processes, attitudes and behavior which amount to discrimination through unwitting prejudice, ignorance, thoughtlessness and racist stereotyping which disadvantage minority ethnic people.⁴⁷⁴⁸

Esse processo emblemático e de abrangência mundial foi reaberto no ano passado, diante de novas evidências, e o julgamento estendeu-se até início de janeiro de 2012, quando dois homens brancos foram declarados culpados pelo assassinato de um adolescente negro, aproximadamente 19 anos depois do crime, a penas mínimas de 15 e 14 anos de prisão.

E prossegue-se com a análise dos demais Entrevistados.

- Sim, porque os critérios tradicionais de seleção, já são excludentes por natureza. (Entrevistado 3)

- Sim. No estado de Mato Grosso do Sul já existe lei aprovada em 2010 que determina 20% dos cargos públicos para negros, atingindo inclusive os concursos da UEMS, mas a universidade não fez nenhum concurso após a lei. Sou a favor porque assim como na UEMS podemos contar nos dedos os professores de cor preta, o mesmo acontece em todas as repartições públicas do estado. Às vezes ando pelos corredores de secretarias de estado e vejo que nos cargos de chefia a quase totalidade são ocupados por brancos, assim como o segundo escalão em que se exige uma formação superior. Geralmente os negros estão nos cargos de nível médio e quando ocupam os de nível superior não são colocados na chefia a exemplo do que acontece no resto do país. (Entrevistada 4)

As palavras da informante 4 dialogam diretamente com o apontado pela Entrevistada 7 quando declarou que os servidores técnico-administrativos de sua instituição encontram-se, em sua maioria, *nos cargos mais subalternizados*.

Outro ponto relevante destacado pela Entrevistada 4, refere-se ao número reduzido de pessoas pretas e pardas ocupantes de cargos de direção e funções comissionadas. Pode se depreender, a partir de sua fala, que ainda existe uma resistência à indicação de pessoas pretas e pardas para ocupar posições de destaque e de poder na administração pública, o que se dá por meio de funções comissionadas e gratificadas.

⁴⁷ O fracasso coletivo de uma organização em fornecer um serviço apropriado e profissional para as pessoas devido a sua cor, cultura ou origem étnica. Ele pode ser visto ou detectado em processos, atitudes e comportamentos que totalizam em discriminação por preconceito involuntário, ignorância, irreflexão e estereótipos racistas, que causam desvantagens a minorias étnicas. (tradução nossa)

⁴⁸ Relatório da Comissão de inquérito presidida pelo juiz *Sir William Macpherson* in SMITH & RIEDEL-PFAEFLIN, 2004, p. 118.

Dentre os Entrevistados, três ocupam cargos de direção em suas instituições, o que demonstra ser um aspecto positivo.

Essas duas desigualdades apontadas levam a uma reflexão acerca da política de ações afirmativas no Brasil. Segundo Joaquim Benedicto Barbosa Gomes (2001) elas podem ser de dois tipos: de caráter compensatório ou de caráter distributivo. No primeiro caso elas consistem em uma tentativa de corrigir, na contemporaneidade, os efeitos de ações do passado, sofridas pelo grupo racial negro. As novas gerações herdaram as injustiças sofridas por seus antepassados, desde o período escravocrata. Portanto, as ações compensatórias visam equilibrar a aplicação dos direitos entre negros e brancos. Por outro lado, o caráter distributivo tem o objetivo de promover a redistribuição dos ônus, direitos, vantagens, riquezas e outros bens e benefícios entre os membros da sociedade de forma equânime.

É importante observar-se aqui que as políticas sociais compensatórias racialmente definidas, ainda que não se constituam como intervenções governamentais suficientemente potentes para eliminar as desigualdades historicamente acumuladas, elas desempenham o significativo papel de corrigi-las na atualidade, ao promoverem as igualdades de oportunidade e de tratamento, o que certamente concorre para uma democracia de resultados, além de trazerem efeitos imediatos e conseqüentes. (SISS, 2003, p. 111)

Os Entrevistados 5 e 8 responderam:

- Sim. Penso que é fundamental para consolidação das políticas de equidade étnico-raciais, criando caminhos para que as instituições públicas reflitam a composição étnico-racial do povo brasileiro. O fenômeno mais perverso é a sub-representação negra em algumas instituições. Considerando que negros (pretos e pardos) correspondem a 50,6% da população brasileira é de se estranhar que em muitas instituições brancos sejam supra-representados. (Entrevistado 5)

- Sim, na medida em que os afro são sub-representados nestes espaços. (Entrevistado 8)

Pelas palavras dos Entrevistados 5 e 8, há uma sub-representação dos negros ao mesmo tempo em que existe uma supra-representação de brancos, o que obstaculiza a implantação de políticas de ação afirmativa em favor dos primeiros, uma vez que a persistência da relação superioridade *versus* inferioridade, a manutenção de privilégios e do *status quo* são desejadas pelo grupo racial branco ou etnicamente hegemônico. Neste sentido, concordamos com Joaquim Barbosa Gomes quando postula que

os objetivos das ações afirmativas são: induzir transformações de ordem cultural, pedagógica e psicológica, visando a tirar do imaginário coletivo a idéia de supremacia racial *versus* subordinação racial e/ou de gênero; coibir a discriminação do presente; eliminar os efeitos persistentes (psicológicos, culturais e comportamentais) da discriminação do passado, que tendem a se perpetuar e que se revelam na discriminação estrutural; implantar a diversidade e ampliar a representatividade dos grupos minoritários nos diversos setores; criar as chamadas personalidades emblemáticas, para servirem de exemplo às gerações mais jovens e mostrar a elas que podem investir em educação, porque teriam espaço. (GOMES, 2001, p. 6-7)

E continuando com a Entrevistada 6:

- Sim, pelas razões anteriormente apresentadas. Em situação de disputa, a tendência será sempre que os melhor situados, economicamente, sejam favorecidos. No Brasil, estes são freqüentemente provenientes do segmento branco. A idéia de “mérito”, significando a classificação linear dos concorrentes, a partir das mais elevadas pontuações, como o critério mais democrático para alocação às vagas em concursos, como o concurso vestibular, por exemplo, esconde uma armadilha para os candidatos oriundos de grupos sociais em desvantagem. Tais concorrentes, mesmo exibindo um desempenho satisfatório, terão provavelmente poucas chances de obter uma pontuação tão elevada a ponto de competir com concorrentes dos grupos privilegiados, vez que esses vêm de uma preparação acadêmica em condições muito mais favoráveis, o que lhes conferem uma larga vantagem na disputa. Pude perceber isso, em pesquisas por mim realizadas sobre o acesso de negros ao ensino superior. Entre candidatos que embora aprovados, ficaram de fora da classificação para preenchimento das vagas disponíveis, havia um enorme contingente de candidatos negros, oriundos de escolas públicas, que haviam obtido notas acima do “ponto de corte”, disputando cursos altamente valorizados. Esses candidatos foram descartados na disputa, com base no critério do “mérito”. Isto é, embora tivessem sido aprovados, haviam obtido uma pontuação menos elevada do que os que foram classificados para as vagas disponíveis. Outro aspecto dessa disputa, que desfavorece os candidatos de grupos sociais em desvantagem, é a representação negativa sobre suas chances na disputa. Descrevi, no meu trabalho de doutorado, uma situação de estudantes competindo por vagas no vestibular para uma universidade pública federal, que pode ilustrar essa realidade. Entre os candidatos classificados, as maiores pontuações eram freqüentemente dos homens e dos brancos. Quando esse contingente de estudantes foi novamente avaliado, já no terceiro semestre do curso, para o qual haviam sido aprovados, a situação se inverteu. As mulheres e os negros exibiam um desempenho melhor do que os homens e os brancos. Do meu ponto de vista, enfrentar competidores que eles reputavam como mais fortes, inibiu seu próprio desempenho, no momento da disputa pela vaga. Quando isso não mais implicava numa disputa, eles puderam exibir sua performance real. Assim, parece que “mérito” é tão somente um eufemismo, para falar daqueles atributos de que são portadores os membros dos grupos privilegiados. Por essa razão, considero que uma política de reserva de vagas em concursos, para grupos em desvantagem, como a política de cotas, é necessária para que as disputas se tornem, efetivamente democráticas. Para que a vantagem inicial de um grupo não prevaleça como o critério de escolha. (Entrevistada 6)

Mais uma vez encontramos dentre os discursos dos informantes uma crítica à meritocracia, que segundo a Entrevistada 6, é *tão somente um eufemismo*, que se refere às qualidades dos membros dos grupos privilegiados, que atendem a parâmetros pré-estabelecidos, que objetivam uma intenção subjetiva de favorecimento racial ou econômico.

Detectamos no depoimento acima, a educação, mais uma vez, como um ponto primordial que significa a diferença na hora da disputa por uma vaga em que competem negros e brancos. Verifica-se que os negros, em sua maioria são oriundos de escolas públicas, dada a sua desvantagem econômica, e são menos preparados para o enfrentamento à competição. Este fato, por si só, representa uma desvantagem, na medida em que inibe a participação numerosa e relevante de negros nos certames, que instintivamente podem se autoidentificar como uma representação negativa por serem candidatos pertencentes a grupos racial e economicamente menos favorecidos.

Por derradeiro, passa-se à interpretação do discurso proferido pela última Entrevistada.

- Sim, desde que sejam resultado de uma discussão bem elaborada que não dê margem à banalização. Acho, também, que precisamos gerar dados sobre o perfil étnico-racial dos docentes no ensino superior brasileiro, em quais universidades públicas e privadas se encontram, quais os cursos e áreas que atuam. Temos que ter dados mais precisos sobre onde há maior ausência dessa representatividade negra e qual é a maior titulação que os docentes negros que já estão nas universidades têm. Acho que a proposta deveria vir alicerçada em dados oficiais e acadêmicos nacionais e regionais para evitar acusações de que se baseia em conteúdo puramente ideológico, assim como os oportunismos que muitas vezes se apresentam “em nome das ações afirmativas”. Entrevistada 7)

Alguns argumentos contra a adoção de políticas compensatórias para o grupo racial negro, ainda persistem. Dentre os mais comumente utilizados estão, por exemplo, a persistência do “mito da democracia racial”, ou seja, a tese de que a miscigenação entre as três raças, indígena, branca e negra, funciona como uma espécie de prova cabal de que no Brasil vive-se a perfeita harmonia racial, onde não há lugar para desigualdades.

Em breve histórico, na sociedade norte-americana, o racismo opera baseado na origem do indivíduo, o que delinea os limites e barreiras de segregação. Portanto, foi identificada a necessidade de aplicação das políticas compensatórias, introduzidas na segunda metade da década de 1960, as quais ocorreram mediante a inserção mais igualitária no mercado de trabalho e outra voltada para qualificação educacional, em especial, a universitária, o que culminou com a diminuição das desigualdades raciais.

Por outro lado, o racismo no Brasil ocorre pela aparência do indivíduo, que sofre gradações de cor, o que culmina por reforçar a ideia, inclusive entre vários intelectuais, de que não é necessário adotar políticas compensatórias.

A cota é apenas um instrumento e uma medida emergencial enquanto se buscam outros caminhos. Se o Brasil, na sua genialidade racista, encontrar alternativas que não passam pelas cotas para não cometer injustiça contra brancos pobres – o que é uma crítica sensata – ótimo! Mas dizer simplesmente que implantar cotas é uma injustiça, sem propor outras alternativas a curto, médio e longo prazo, é uma maneira de fugir de uma questão vital para mais de 70 milhões de brasileiros de ascendência africana e para o próprio futuro do Brasil. É uma maneira de reiterar o mito da democracia racial, embora este esteja desmistificado. (MUNANGA, 2001, p. 42)

Outro argumento desfavorável à aplicação de políticas compensatórias, o qual vem sendo enfocado pelos anti-cotas, com maior veemência, é o discurso jurídico, que

considera as cotas inconstitucionais, pois contrariam o princípio da igualdade enunciado na Constituição de 1988.

Ainda pode ser citado como contrário à política de cotas, o argumento que se baseia nas cores da população brasileira e que considera a população tão miscigenada que não se tem mais certeza de como detectar quem é negro no Brasil.

E, por derradeiro, cita-se nesta investigação, outra crítica ao ingresso de negros pelo sistema de cotas nas universidades que é a implicação no comprometimento da qualidade de ensino.

Diante de tantos argumentos contrários à implantação de políticas compensatórias, como os acadêmicos Yvonne Maggie e Peter Fry (2004), as palavras da Entrevistada 7 parecem sensatas, na medida em que ressalta que a proposta de adoção de cotas no serviço público, para prosperar, deveria vir alicerçada em dados oficiais e acadêmicos nacionais e regionais para evitar acusações de que se baseia em pura ideologia ou comportamento oportunista.

Apesar de todos os entraves e argumentos em contrário, a política de ações compensatórias, por meio de cotas para negros no serviço público já é uma realidade no estado do Rio de Janeiro. Em 06 de junho de 2011, foi assinado o Decreto nº 43.007/2011, que determina reserva de 20% das vagas para negros e índios em concursos públicos destinados ao preenchimento de cargos efetivos na Administração Pública direta e indireta no Estado do Rio. Essa medida vai vigorar por pelo menos 10 anos e seus resultados serão acompanhados pela Secretaria de Estado de Assistência Social e Direitos Humanos. A cada dois anos, a Secretaria produzirá um relatório a ser apresentado ao governador em exercício. No último trimestre do prazo de 10 anos, se fará então uma análise dos propósitos alcançados, para que se defina pela interrupção do processo ou pela sua manutenção, mediante a edição de novo decreto.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O principal objetivo dessa pesquisa foi analisar se os concursos públicos representam possíveis mecanismos de democratização de acesso de Afro-brasileiros aos postos de carreira do serviço público e se existe, ou não, impacto do racismo institucional sobre esses mecanismos. O processo investigatório ocorreu por meio de levantamento da história do concurso público, considerando suas origens e características desde os seus primeiros desenhos, no período napoleônico, quando já se identificava que este instrumento causava relutância por parte de grupos hegemônicos, os quais se beneficiavam por outros sistemas de provimento das funções públicas, tais como o sorteio, a compra e venda, a herança, o arrendamento, a nomeação e a eleição, que lhes permitiam um oportunismo e uma negociação em relação aos cargos públicos, em troca de favores pessoais.

Com recurso à análise historiográfica demonstramos que a ideia de concurso público no Brasil remonta ao período do Brasil Império, apesar de o provimento de cargos públicos dar-se, principalmente, por meio da livre nomeação o que pode ser facilmente percebido, na medida em que a Constituição de 1822 criou o Poder Moderador. Este poder delegava competência ao Imperador para decidir acerca das nomeações para os cargos públicos, muito embora o concurso aparecesse inferido nesta Constituição quando estabelecia que todo cidadão poderia ser admitido aos cargos públicos, tendo em vista seus talentos e virtudes, características inerentes à meritocracia do cargo.

Dando prosseguimento à investigação, analisou-se o concurso público ao longo dos tempos, por meio de sua evolução em todas as constituições brasileiras, chegando à sua regulamentação na contemporaneidade, quando se consolidou, definitivamente, como principal mecanismo de acesso aos cargos públicos na sociedade, de forma geral.

Foi realizado um estudo sobre a teoria da burocracia, que é considerada modalidade padrão para a administração pública cujas principais características são o profissionalismo e a especialização do conhecimento. A partir desta teoria surgiram os “exames especiais”, que partem do pressuposto que pessoas especializadas, preparadas e qualificadas desempenharão melhor suas atividades. Esses “exames especiais” correspondem ao concurso público, por meio do qual as pessoas são selecionadas utilizando-se a ideologia da meritocracia, a qual se baseia nos talentos, competência técnica e qualidades individuais em detrimento da escolha pelas preferências pessoais.

Procurou-se demonstrar que, não obstante o modelo de administração pública comumente adotado no Brasil, desde a década de 1930, ser baseado na teoria burocrática, a qual é fulcrada na eficiência, este fracassou diante da manutenção do patrimonialismo pelo Estado brasileiro, o qual impera na sociedade desde o Brasil Colônia. No final dos anos 1980, com o novo formato da economia mundial, a globalização exigiu uma redefinição das funções estatais, o que levou o Brasil a buscar apoio na proposta de administração pública gerencial. Esta modalidade de administração, ao contrário da burocrática, que tem seu foco no produto, se concentra no processo decisório como construção política e social do planejamento em políticas públicas.

A despeito de ter havido uma evolução benéfica no modelo, ainda se encontra na administração pública brasileira a manifestação do personalismo, que tem ligação direta com as desigualdades e pode ser exemplificado pelas práticas de exclusão de alguns grupos sociais, que passam a integrar o inconsciente coletivo de que a sociedade é, por natureza, desigual, bem como a manutenção de privilégios e *status quo* de grupos hegemônicos correspondem a “direitos adquiridos”.

Verificou-se que, embora seja declarado pelos órgãos públicos que adotam este ou aquele modelo de administração, dependendo dos interesses políticos vigentes, em sua grande maioria o que se encontra é um modelo burocrático menos tradicionalista, talvez com características mais humanísticas, tendo em vista que o art. 37 da Constituição Brasileira elenca os princípios que serão obedecidos pela administração pública brasileira, dentre os quais o da eficiência, inerente a este modelo. Além disso, para a investidura em cargos ou empregos da administração, exige o *mandamus* constitucional, em seu art. 37, inciso II, a aprovação prévia em concurso público, que contém características da ideologia da meritocracia.

Buscando caracterizar o papel desempenhado pelo concurso público na redução das desigualdades étnico-raciais brasileiras, diante da possibilidade de facilitar o acesso de Afro-brasileiros aos diferentes cargos e posições nas instituições públicas, foi realizado um estudo sobre as origens e manutenção do racismo institucional na sociedade, demonstrando que no Brasil este tipo de racismo é dissimulado, uma vez que ele é legitimado pelo Estado e se encontra arraigado no constructo social.

Demonstrou-se que o conhecimento científico escolar é distribuído e absorvido de forma diferenciada entre negros e brancos, diante de uma proposta de educação universalista, contudo quantitativa, onde se reificam os números, que são convenientemente tabulados, para amostragem de uma realidade imaginária, que traduz o Pensamento Tecnocrático da Educação. Esse cenário, ao contrário do que esperam os tecnocratas educacionais, oferece uma constatação estatística da desigualdade, sem apresentar propostas viáveis que produzam mudanças nos resultados ou que objetive melhorar a qualidade da educação, de um modo geral, e diminuir a desigualdade racial.

Constatou-se que houve importante evolução de pretos e pardos no campo educacional, de acordo com os indicadores apontados. Entretanto as desigualdades derivadas do modelo educacional brasileiro estabelecem um fosso entre negros e brancos na sociedade e opera como um fator que influencia diretamente a oportunização do acesso aos cargos públicos, pois estão ligadas às variáveis que afetam o desempenho dos candidatos nos concursos.

Mostrou-se que as instituições são profundamente ideológicas, com grupos organizados que atuam em estruturas bastante fossilizadas, com comportamentos que regulamentam as relações e que são transmitidos e trocados entre os sujeitos. Esses modelos são perpetuados dentro de espaços de poder que mascaram o racismo institucional, ao refutar a ideia de que exista racismo na sociedade brasileira, ao mesmo tempo em que ainda se hasteia a bandeira do mito da democracia racial.

Foram analisados os dados quantitativos constantes das tabelas de servidores docentes e técnico-administrativos ativos da UFRRJ, no que se refere à autodeclaração de cor ou etnia, obtidos por meio das informações extraídas do Sistema de Administração de Pessoal. A inserção desta informação, que quantifica os pretos e pardos em exercício no serviço público federal, constante do formulário de admissão dos servidores, na primeira metade da década de 2000, vem ao encontro das ações adotadas pelo Estado brasileiro para o combate ao racismo, como, por exemplo, a criação da PCRI e da SEPPIR, após o Relatório da 3ª Conferência Mundial contra Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerância Correlata, realizada em Durban, África do Sul, 2001.

Optou-se por avaliar somente os cargos da UFRRJ para os quais foram realizados concursos públicos nos últimos 6 anos, período a partir do qual foi implantado o Programa REUNI, tendo em vista que as universidades públicas sofreram uma estagnação durante os dois mandatos de FHC e um crescimento tímido nos primeiros anos do governo Lula. Portanto, delimitou-se a pesquisa a um total de 30

cargos, subdivididos em 16 cargos de nível superior, 7 de nível C, ou seja, cuja exigência para formação é de ensino fundamental completo, 5 de nível D, que exige o nível médio, professores de ensino básico, técnico e tecnológico e professores do magistério superior, além de estagiários.

Assim como as informações mostradas, oriundas dos institutos de pesquisa, que indicam crescimento do número de estudantes pretos e pardos nas universidades, os dados referentes ao número de servidores negros que ingressaram na UFRRJ, nos últimos 6 anos, foi expressivo. Por outro lado ficou provado que existe uma quantidade significativa de pessoas que se autodeclaram pardas, em detrimento daquelas que se consideram de cor preta, o que pode significar que há uma tendência do servidor recém-nomeado a identificar-se com uma cor que se aproxima mais com o grupo racial branco do que com o negro.

Demonstramos que esse comportamento tem suas raízes na política estatal pós-abolicionista que estabeleceu o ideal de branqueamento para a população brasileira, que permanece na contemporaneidade e provoca uma internalização de valores e práticas da cultura hegemônica, que leva à construção de estereótipos e provoca um sentimento negativo de pertença ao grupo racial negro, diante de uma representação social negativa deste grupo, definindo-se, portanto, como pardo.

Foi demonstrado, mediante a análise dos dados referentes à autodeclaração de cor ou etnia de 23 servidores técnico-administrativos representantes dos cargos de nível D e C, da UFRRJ, que estão na faixa etária de 18 até 30 anos, que existe uma tendência a se autodeclarar pretos e pardos, o que pode ser um sinalizador de que as novas gerações estão mais conscientes de sua identidade étnica coletiva.

Por outro lado, no que se refere aos docentes para ambas as classes, magistérios de ensino básico, técnico e tecnológico e superior, o percentual de autodeclarações de cor branca, em ambos os cargos é muito alto.

Os resultados percentuais apresentados nas tabelas de cor e etnia dos servidores da UFRRJ demonstraram o forte impacto exercido pelo racismo institucional e uma instituição de educação superior.

Realizou-se, ainda, um levantamento sobre a autodeclaração dos estagiários da universidade, que se encontram na faixa etária entre 18 e 24 anos, ao que foi contatado neste grupo uma forte inclinação a se autodeclarar pardo ou preto, correspondendo a 51% do total.

No que se refere aos sujeitos da pesquisa, foram selecionados professores de universidades públicas, os quais são pesquisadores das relações étnico-raciais, sendo alguns deles integrantes de NEABs, que foram admitidos em suas instituições mediante concurso público.

Ficou evidenciado, de acordo com as respostas concedidas pelos informantes, que existe forte sentimento de pertença ao grupo racial negro, por todos os entrevistados, ainda que, fenotipicamente, tenha dentre eles, aquele que, pelo constructo ideológico brasileiro de branquidade, possa ser considerado como pertencente ao grupo racial branco. Percebe-se que, tendo em vista que todos os docentes entrevistados são teóricos que se dedicam à pesquisa das relações étnico-raciais, estabelece-se entre eles um vínculo emocional e suas representações coletivas.

Também restou provada a presença do racismo institucional na sociedade brasileira, considerando-se aspectos sociais, políticos e históricos. Todos os teóricos entrevistados responderam unanimemente que o grande hiato existente entre negros e brancos nos campos econômico, social e educacional, é decorrência do racismo institucional, que encontra suporte na atuação histórica do Estado representado pela

ideologia do branqueamento e o mito da democracia racial, sustentáculos deste tipo de racismo.

Outra comprovação trazida pela pesquisa está ligada à quase total ausência de discussões na sociedade brasileira, bem como na academia, acerca do racismo institucional, o qual pode ser encontrado, por exemplo, nas relações do cotidiano, nas escolas, nas universidades, nos ambientes de trabalho, tanto em empresas públicas quanto privadas. Por outro lado, na sociedade norte-americana o racismo institucional é objeto de estudos, pesquisas e denúncias, principalmente pelos intelectuais, desde a década de 1960.

A maioria dos entrevistados declarou existir racismo institucional nos concursos públicos, apesar de concordarem que o instrumento opera como um canal de mobilidade social ascendente de negros.

Foi revelado, ainda, pelas informações de alguns entrevistados, que o maior percentual de pessoas de cores pretas e pardas, é encontrado nos cargos técnico-administrativos mais subalternizados, o que também se comprova diante dos dados referentes à UFRRJ, no que concerne ao grande número de pretos e pardos nos cargos de níveis C e D, os quais exigem ensino fundamental e médio e que correspondem a remunerações econômicas mais baixas.

Comparando os dados do censo realizado pelo INEP em 2004, e apresentados pela Tabela 7, sobre os cursos de graduação com maior e menor número de pessoas de cor branca com as respostas dos acadêmicos, demonstrou-se que existem áreas do conhecimento que são eminentemente racializadas e que, instintivamente, no momento de aplicação das provas dos concursos públicos, principalmente aqueles em que há fase presencial, adotam valores e comportamentos baseados em um ideário cultural tendente para o grupo hegemônico de pessoas de cor branca, em detrimento dos candidatos de cor preta ou parda.

Ao ser analisada a ideologia da meritocracia, pelo levantamento bibliográfico realizado, verificou-se que ela busca a igualdade de oportunidades, considerando o conjunto de valores que são originadas do mérito, talento e desempenho de cada um.

Por outro lado, esta ideologia diverge do consenso das respostas dos entrevistados, por meio das quais comprovou-se que, muito embora a ideologia da meritocracia esteja relacionada às hierarquias legítimas que são baseadas na seleção dos melhores, a real mensuração do desempenho individual fica totalmente comprometida, haja vista a sociedade brasileira ser pautada em um modelo racial institucionalizado e “legitimado”, na qual a igualdade não é estendida para todos e prevalecem as discriminações sociais e raciais.

A dicotomia entre a teoria da meritocracia e as desigualdades raciais na educação é comprovada pela desigualdade racial presente no mercado de trabalho, como, por exemplo, nas universidades públicas. Tal desigualdade reflete a importância da educação na qualificação dos indivíduos, na medida em que pretos e pardos não competem em condições de igualdade, com os brancos no campo ocupacional e, desta forma, têm menos acesso aos melhores postos na escala de trabalho.

Diante dos aspectos positivos e negativos apontados pela análise bibliográfica e análise de discurso dos Entrevistados, acerca da ideologia da meritocracia, prevalece a anuência entre os estudiosos de que talentos, esforços pessoais e habilidades devem ter importância na hora de avaliar um desempenho individual, constituindo, portanto, esta ideologia um dos principais mecanismos de hierarquização da sociedade moderna. O problema está em como dimensionar essas qualidades pessoais, tendo em vista que a educação diferenciada entre os grupos raciais negros e brancos reflete sérias

disparidades na estrutura ocupacional e representa a principal fonte da desigualdade do mercado de trabalho brasileiro.

Portanto, outro consenso apurado pela investigação é de que, para que a meritocracia atinja seus objetivos, ou seja, selecionar os melhores e mais qualificados, mister se faz que o modelo educacional brasileiro obedeça aos princípios da igualdade, da eficiência e da impessoalidade, para alcançar os indivíduos sem distinção de raça, origem social, etnia, de tal maneira que venha promover mudanças permanentes, e que estas venham a favorecer o desenvolvimento integral dos negros na sociedade.

Foi analisada, ainda, a adoção de cotas raciais nos concursos públicos. Detectou-se que ainda existem muitas vozes contrárias a esta prática, inclusive no próprio meio acadêmico, o que se baseia, principalmente, na persistência do mito da democracia racial, no discurso jurídico, que apregoa a inconstitucionalidade das cotas, além do argumento de que a população brasileira é tão miscigenada que não se tem mais parâmetros de quem é negro no Brasil.

Pelos discursos dos informantes apenas um deles considerou desnecessária a implementação de cotas raciais nos concursos, pelo fato de que considera que estas deveriam ser aplicadas na pós-graduação, para que, assim, mais negros possam qualificar-se para participar em maior representatividade nas oportunidades de competição. Entretanto, o consenso é favorável à adoção de ações compensatórias também nos concursos públicos.

Assim como os norte-americanos, que detectaram, na década de 1960, a necessidade de compensar o grupo racial negro pelas atrocidades sofridas durante a escravidão, bem como as conseqüências do pós-abolição com que se defrontaram, em todos os aspectos, sociais, educacionais, ocupacionais e outros, o que se pôde comprovar é que existe um entendimento de que as ações compensatórias, também nos concursos públicos, embora tardias, deveriam ser implementadas. A prática de ações compensatórias redistributivas deveria prosperar, não por um simples comportamento oportunista ou modismo, mas a partir de dados oficiais e acadêmicos de relevância, sobre as áreas em que se constata maior discriminação e preconceito, funcionando como uma medida emergencial e temporária, enquanto se buscam outros caminhos, se é que existem. Portanto, a aplicação dessas medidas compensatórias de forma racionalizada, visando à sua qualificação educacional, em especial a universitária, e uma inserção mais igualitária de negros no mercado de trabalho, culminaria com a diminuição das desigualdades raciais.

Conforme demonstrado por esta investigação, a sociedade brasileira necessita se despojar de comportamentos sociais racistas e preconceituosos, que geram desigualdades, alicerçados no medo da perda de privilégios de grupos hegemônicos, para discutir e combater efetivamente o racismo institucional.

O enfrentamento do racismo institucionalizado nos Estados Unidos e na Europa, em especial, na Inglaterra, já existe há décadas, enquanto, no Brasil, verifica-se, ainda, a dificuldade de se encontrar referencial bibliográfico vasto que cuide do tema. A sociedade brasileira insiste em mascarar o problema e abordar este tipo de racismo retraidamente, haja vista o modelo social implementado ter suas origens em hierarquias sociais ligadas ao pertencimento racial, privilegiando brancos em detrimento de negros, que resulta em desigualdades econômicas e discriminação racial, semeadas e alimentadas, ao longo dos tempos, “legitimamente”, pelo Estado.

Enquanto no Brasil a abordagem do racismo institucional está longe de ser acirrada, os norte-americanos já o consideram assunto do século passado e começam a discutir o racismo estrutural, que se trata de uma maneira de compreender como a dinâmica racial ocorre na América do século XXI. Sob o ponto de vista norte-

americano, o termo racismo estrutural trouxe uma importante reconceitualização do racismo na contemporaneidade, na sociedade pós direitos civis, em que a discriminação racial é contra a lei, substituindo uma visão mecanicista desta problemática por uma visão holística.

À guisa de conclusão, o concurso público é um procedimento administrativo que tem por fim aferir as aptidões pessoais e selecionar os melhores candidatos, fundamentado na ideologia da meritocracia. Por conseguinte, ainda que se tenha alcançado um consenso de que o concurso público é o caminho mais idôneo, que permite às pessoas análogas oportunidades de acessibilidade aos cargos, funções e empregos públicos, na medida em que obriga o Estado a dar concretude aos princípios constitucionais, da igualdade, da eficiência, da moralidade e da impessoalidade, enquanto não for alcançada uma distribuição da educação, de fato, universalizada, bem como for combatido o racismo institucional, continuarão a existir disparidades entre os coletivos raciais brancos e negros na administração pública.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES MAZZOTTI, Alda Judith. *O planejamento de pesquisas qualitativas em educação*. Cadernos de Pesquisa. São Paulo, v. 77, p. 53-61, maio 1991.

ANDERSON, Benedict R. *Comunidades Imaginadas: reflexões sobre a origem e a difusão do nacionalismo*. São Paulo: Companhia das Letras, 2008.

ANDREWS, George Reid. *Negros e Brancos em São Paulo*. Tradução: Magda Lopes; revisão técnica e apresentação Maria Lígia Coelho Prado. – Bauru: EDUSC, 1998.

ARAÚJO, Joel Zito Almeida de. *A negação do Brasil: o negro na telenovela brasileira*. São Paulo: SENAC, 2000.

AVELLAR, Hélio de Alcântara. *História Administrativa do Brasil*. Brasília. D.A.S.P, 1965.

BARBOSA, Lívia & NEVES, Martins Pinheiro Lívia. *Igualdade e meritocracia: a ética do desempenho nas sociedades modernas*. Rio de Janeiro: FGV, 2008.

BARTH, Fredrik. *O guru, o iniciador e outras variações antropológicas*. Rio de Janeiro: Contra Capa, 2000.

BENEVIDES, Márcia. Vitoria. *A cidadania ativa: referendo, plebiscito e iniciativa popular*. São Paulo: Ática, 1991.

BENEVIDES, Márcia. Vitoria. *A questão social no Brasil*. Videtur (USP), v. 3, p. 7-14, 2001.

BERTÚLIO, Dora Lúcia de Lima. *O enfrentamento do racismo em um projeto democrático: a possibilidade jurídica*. In: SOUZA, J. (Org.). *Multiculturalismo e racismo: o papel da ação afirmativa nos Estados democráticos contemporâneos*. Brasília: Ministério da Justiça, 1996. p.179-205.

BOURDIEU, P; PASSERON, J. C. *A reprodução. Elementos para uma teoria do sistema de ensino*. Rio de Janeiro: Francisco Alves, 1975.

BOURDIEU, Pierre. *O poder simbólico*. 2 ed - Rio de Janeiro : Bertrand Brasil, 1998.

BOURDIEU, Pierre. *Escritos de educação*. NOGUEIRA, M. A.(org.). Petrópolis: Vozes, 2005.

BOURDIEU, Pierre. *A dominação masculina*. Tradução Maia Helena Kuhner – 5 ed. – Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2007

BRASIL. Decreto nº 8.319, de 20 de outubro de 1910. In: *Collecção das Leis da República dos Estados Unidos do Brazil de 1910, v.II*. Rio de Janeiro: Imprensa Nacional, 1913. (BCOC).

CAETANO, Marcelo. *Manual de Direito Administrativo*, vol II, Lisboa, 1973.

CARVALHO FILHO, José dos Santos. *Manual de Direito Administrativo*. Rio de Janeiro: Lumen Iuris, 2009.

CARVALHO, José Jorge de. *Ações afirmativas para negros na pós-graduação, nas bolsas de pesquisa e nos concursos para professores universitários como resposta ao racismo acadêmico*. In: SILVA, P. B. G; SILVÉRIO, V, R. (Orgs.). *Educação e ações afirmativas: entre a injustiça simbólica e a injustiça econômica*. Brasília: INEP, 2003, p.163-190.

CARVALHO, José Murilo de. *Os Bestializados: o Rio de Janeiro e a República que não foi*. São Paulo: Companhia das Letras, 1998.

CARVALHO, José Murilo de. *Mandonismo, coronelismo, clientelismo: uma discussão conceitual*. Dados vol. 40 n. 02, 1997. Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0011-52581997000200003&script=sci_arttext. Acesso em 02 jul 2011.

CARVALHO, José Murilo de. *Cidadania no Brasil: o longo caminho*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2010.

CASASSUS, Juan. *A escola e a desigualdade*. São Paulo: Educ, 2007.

CHIAVENATO, Idalberto. *Administração nos novos tempos*. 2 ed. – Rio de Janeiro: Elsevier, 2004 il.

COMPARATO, F. *O Princípio da igualdade e a escola*. Cadernos de Pesquisa, n.104, p.47-57, jul. 1998.

CONFERÊNCIA NACIONAL DE EDUCAÇÃO (CONAE), 2010, Brasília, DF. *Construindo o Sistema Nacional Articulado de Educação: o Plano Nacional de Educação, diretrizes e estratégias; Documento Final*. Brasília, DF: MEC, 2010. Disponível em: http://conae.mec.gov.br/images/stories/pdf/pdf/documentos/documento_final_sl.pdf Acesso em 30 jul 2011.

CRETELLA JUNIOR, José. *Manual de direito administrativo*. Rio de Janeiro: Forense, 1975.

CRISÓSTOMO, Mário. Disponível em <http://ibahia.globo.com/entrevistas/artigos/default.asp?modulo=60&codigo=192264> Acesso em 05 fev 2011.

DALLARI, Dalmo de Abreu. *Direitos Humanos e Cidadania*. São Paulo: Moderna, 1998.

Dicionário escolar de língua portuguesa/Academia Brasileira de Letras – 2 ed. – São Paulo: Companhia Editora Nacional, 2008.

DOUGLAS, William. *Carta aberta ao Senado e ao povo brasileiro a respeito das cotas nas universidades*, 2009. Disponível em <http://blogwilliamdouglas.blogspot.com/2009/03/carta-aberta-ao-senado-e-ao-povo.html>. Acesso em 13 out 2009.

DU BOIS, W. E. B. *The Souls of Black Folk*. Greenwich, Conn: Fawcett Publications, 1961.

DURKHEIM, Émile. *Da divisão do trabalho social. / As formas elementares da vida religiosa*. In: Coleção Os pensadores. São Paulo, Abril Cultural, 1978.

DRUCKER Peter. *The practice of management*. New York: Harper & Brothers, 1954. http://books.google.com.pe/books?id=Lo87o08b8GQC&printsec=frontcover&hl=en&source=gbs_atb#v=onepage&q&f=false. Acesso em 27 ago 2011.

ERIKSEN, Thomas Hylland. *Ethnicity and Nationalism. Anthropological Perspectives*. London: Pluto Press 1993

FÁVERO, Osmar (org.). *A educação nas constituintes brasileiras 1823-1988*. Campinas, SP : Autores Associados, 1996.

FERNANDES, Florestan. *Sociedade de classes e subdesenvolvimento*. Rio de Janeiro: Zahar, 1968.

FERNANDES, Florestan. *O negro no mundo dos brancos*. 2 ed. Revista – São Paulo: Global, 2007.

FERRAZ, Cristiano Lima. *Trabalho docente, precarização e a nova hegemonia do capital*. Universidade e Sociedade – Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior – Ano XVII. n. 41, p. 9-31, jan 2008.

FOUCAULT, Michel. *Microfísica do poder*. Organização e tradução de Roberto Machado. Rio de Janeiro: Graal, 1982.

FOUCAULT, Michel. *A arqueologia do saber*. 7 ed - Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2008.

FREYRE, Gilberto. *Casa grande & senzala*. Rio de Janeiro: José Olympio, 1933.

GENOVESE, Eugene D. *Red and black: marxian explorations in southern and afro-american history*. New York: Pantheon, 1971.

GHIRALDELLI, Paulo Jr. Disponível em: <http://ghiraldelli.blogspot.com/2008/03/pte-pensamento-tecnocrtico-em-educao.html>
Acesso em 20 ago 2011.

GILROY, Paul. *O Atlântico Negro: modernidade e dupla consciência*. Tradução de Cid Knipel Moreira – São Paulo: 34 ed - Rio de Janeiro: Universidade Cândido Mendes, Centro de Estudos Afro-Asiáticos, 2001.

GOMES, Joaquim B. Barbosa. *Ação Afirmativa & princípio constitucional da igualdade. O direito como instrumento de transformação social*. Rio de Janeiro: Editoria Renovar, 2001.

GOMES, Nilma Lino. In *Educação anti-racista: caminhos abertos pela Lei Federal 10.639/03. Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade* – Brasília: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade, 2005. (Coleção Educação para Todos)

GOMES, Nilma Lino. Diversidade étnico-racial e educação no contexto brasileiro: algumas reflexões. In: GOMES, Nilma Lino (org.). *Um olhar além das fronteiras: educação e relações raciais*. Belo Horizonte: Autêntica, 2007. p. 97-109.

HASENBALG, Carlos A. *Discriminação e Desigualdades Sociais no Brasil*. Rio de Janeiro: Graal, 1979.

HENRIQUES, Ricardo (2001). *Desigualdade Racial no Brasil – Evolução das condições de vida na década de 90*. Texto para discussão, IPEA, n. 807, RJ.

IÑIGUEZ, Lupicínio. *Manual de Análise do Discurso em Ciências Sociais*. São Paulo: Vozes, 2004.

LIMA, Kátia. *REUNI: entre as promessas e a realidade*. Universidade e Sociedade – Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior – Ano XXI. n. 48, p. 98-106, jul 2011.

MAGGIE, Yvonne; FRY, Peter. *A reserva de vagas para negros nas universidades brasileiras*. *Estudos Avançados*: revista do IEA da USP, São Paulo, v. 18, n. 50, p. 67-80, 2004.

MARSHALL, T. H. *Cidadania, classe social e status*. Rio de Janeiro: Zahar, 1967.

MARX, Karl. *As lutas de classe na França (1848-1850)*. Textos por Karl Marx e Friedrich Engels, Vol. I. São Paulo, Ed. Sociais, 1977.

MELLO, Celso de. Supremo Tribunal Federal, ADI 2.364-MC, julgamento em 1º-8-01, DJ de 14-12-01. Disponível em: http://www.mp.sp.gov.br/portal/page/portal/Assessoria_Juridica/Civel/Controle_Constitucionalidade/Adins_PGJ_Iniciais/ADINI-73995-07_08-10-08.htm.

MORAES, Alexandre de. *Direito Constitucional*. São Paulo: Atlas, 2000.

MOTTA, Fabrício (Org.). *Concurso Público e Constituição*. 1. ed. Belo Horizonte: Fórum, 2005.

MOTTA, Fabrício. *Concursos públicos e o princípio da vinculação ao edital*. Jus Navigandi, Teresina, ano 11, n. 972, 28 fev. 2006. Disponível em: <<http://jus.uol.com.br/revista/texto/8035>>. Acesso em: 6 jul. 2011.

MOTTA Paulo Roberto. *A modernização da Administração Pública Brasileira nos últimos 40 anos*. RAP. Rio de Janeiro. Edição Especial Comemorativa. 1967-2007. 2007

MUNANGA, K. *Educação e Diversidade Cultural*. In Cadernos PENESB – Periódico do Programa de Educação sobre o Negro na Sociedade Brasileira – FEUFF (n. 10) (janeiro-junho 2008-2010) Rio de Janeiro/Niterói – EdUFF/2008/2010.

MUNANGA, K. *Políticas de ação afirmativas em benefício da população negra no Brasil: um ponto de vista em defesa de cotas*. Sociedade e cultura, Vol. 4, Núm. 2, julho-diciembre, 2001, p. 31- 43. Universidade Federal de Goiás – Brasil.

OLIVEIRA. José Antonio Puppim. *Desafios do planejamento em políticas públicas: diferentes visões e práticas*. (RAP. Rio de Janeiro 40 92); 273-88, Mar-abril 2006.

OTRANTO, Célia Regina. *A Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro e a construção da autonomia*. (Tese de Doutorado) UFRRJ/CPDA, 2003, 210f

PAIXÃO, Marcelo & CARVANO, Luiz (orgs)– *Relatório anual das desigualdades raciais no Brasil; 2007-2008*. Rio de Janeiro: Garamond, 2008.

PAIXÃO, Marcelo, CARVANO, Luiz e ROSSETTO, Irene. *Desigualdade Racial e crise: indicadores de acesso ao mercado de trabalho metropolitano desagregados por cor ou raça em 2009*. Disponível em:

<http://www.ie.ufrj.br/datacenterie/pdfs/seminarios/pesquisa/textomarcelopaixao.pdf> Acesso em 27 dez 2011.

PAULA, Lucília Augusta Lino de. *Relações raciais e desigualdade: resistências à política de cotas. Na universidade*. In SISS A. (org.) et al. *Diversidade étnico-racial e educação superior brasileira: experiências de intervenção*. Rio de Janeiro: Quartet, 2008.

PAULA, Marilene de. *A Promoção da Igualdade Racial na Era Lula*. In Paula. Marilene de (org.) *Nunca antes na história desse país. Um Balanço das Políticas do Governo Lula*. Rio de Janeiro: Fundação Heinrich Böll. 2011.

PERFIL SOCIOECONÔMICO E CULTURAL DOS ESTUDANTES DE GRADUAÇÃO DAS UNIVERSIDADES FEDERAIS BRASILEIRAS – Julho 2011. Disponível em www.andifes.org.br/index.php?option=com_docman...27 Acesso em 23 dez 2011.

PEREIRA, Luiz Carlos Bresser. *Da administração burocrática à gerencial*. Revista do Servidor Público, Brasília, DF, ano. 47, v. 120, n. 1, p. 9-44, jan./abril, 1996

PEREIRA, Luiz Carlos Bresser. *Desenvolvimento e crise no Brasil: história, economia e política. De Getúlio Vargas a Lula*. São Paulo: Editora 34, 2003.

PEREIRA, Luiz Carlos Bresser e SPINK, Peter Kevin. *Reforma do Estado e administração pública gerencial*. 7 ed. Rio de Janeiro: FGV, 2005.

POUTIGNAT Philippe e STREIFF-FENART Jocelyne. *Teorias da etnicidade. Seguido de grupos étnicos e suas fronteiras*. São Paulo: Fundação Editora da UNESP, 1998.

Projeto de Lei 1.866/1999, Projeto de Lei 3.147/2000, Projeto de Lei 5.293/2001,

Projeto de Lei 6.213/2002, Projeto de Lei 5.882/2005 e Projeto de Lei 2.697/2007. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Projetos/Quadros/principal2003.htm. Acesso em: 23 set 2011.

Programa Diversidade na Universidade e a construção de uma política educacional anti-racista. Organização Maria Lúcia de Santana Braga e Maria Helena Vargas da Silveira. Brasília: Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade, UNESCO, 2007. (Coleção Educação para Todos); v. 29.

ROCHA, Cármen Lúcia Antunes Rocha. *Princípios Constitucionais dos Servidores Públicos*. Rio de Janeiro: Saraiva, 1999.

ROJEK, Chris, PEACOCK Geraldine, COLLINS Stewart. *The haunt of misery: critical essays in social work and helping*. Great Britain: Routledge, 1989.

ROJO, Luisa Martín. *A fronteira interior – Análise crítica do discurso: um exemplo sobre 'racismo'*. In: IÑIGUEZ, Lupicínio. (coord.). *Manual de análise do discurso em Ciências Sociais*. Tradução de Vera Lúcia Joscelyne. Petrópolis: Vozes, 2004.

ROSEMBERG, Fulvia. *Literatura Infantil e Ideologia*. São Paulo: Global, 1985.

SANTOS, Boaventura de Sousa. *A Universidade no século XXI: para uma reforma democrática e emancipatória da Universidade*. São Paulo: Cortez, 2004.

SANTOS, Sales Augusto dos. *Ação Afirmativa ou a Utopia Possível: O Perfil dos Professores e dos Pós-Graduandos e a Opinião destes sobre Ações Afirmativas para os Negros Ingressarem nos Cursos de Graduação da UnB. Relatório Final de Pesquisa*. Brasília: ANPEd/ 2º Concurso Negro e Educação, mimeo, 2002.

SANTOS, Sales Augusto dos. *Movimentos negros, educação e ações afirmativas*. 554 f. 2008. Tese (Doutorado em Sociologia)-Universidade de Brasília, Brasília, 2008.

SCHWARZ, R. (org.). *Ao vencedor as batatas*. São Paulo: Duas Cidades, 1992.

SCHWARTZMAN Simon.

<http://revistaensinosuperior.uol.com.br/textos.asp?codigo=12672> Acesso em 08 nov 2011.

SEVERINO, Antônio Joaquim. *Metodologia do trabalho científico*. 23. ed. rev. e atual. São Paulo: Cortez, 2007.

SILVA, Ana Célia da. *A desconstrução da discriminação no livro didático*. In Superando o Racismo na escola. 2ª edição revisada / Kabengele Munanga, organizador. – [Brasília]: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade, 2005.

SILVA, Jorge da. *Política de ação afirmativa para a população negra: educação, trabalho e participação no pode*. In: Trabalhando com a diversidade no Planfor: raça/cor, gênero e pessoas com necessidades especiais. São Paulo: Unesp, 2001

SILVA, Paulo Vinícius Baptista. *O racismo discursivo e avaliações do programa nacional de livros didáticos*. InterMeio: revista do Programa de Pós-Graduação em Educação, Campo Grande, MS, v. 12, n. 24, p. 6-29, jul.-dez./2006.

SILVÉRIO, Valter Roberto. *Ação Afirmativa: percepção da "Casa Grande" e da "Senzala"*. Perspectivas (São Paulo), São Paulo, v. 26, p. 57-79, 2003.

SILVÉRIO, Valter Roberto. *Ação afirmativa e o combate ao racismo institucional no Brasil*. Cadernos de Pesquisa, n. 117, p. 219-246, novembro/2002.

SISS, Ahyas. *Afro-brasileiros, Cotas e Ação Afirmativa: razões históricas*. Rio de Janeiro: Quartet, 2003.

SISS, Ahyas. *Diversidade étnico-racial e educação superior brasileira: experiências de intervenção*. Rio de Janeiro: Quartet, 2008.

SMITH, Archie & RIEDEL-PFAEFFLIN, Ursula. *Siblings by choice: race, gender and violence*, Chalice Press, 2004.

STEYN, Melissa. *Novos matizes da "branquidade": a identidade branca numa África do Sul multicultural e democrática*. In: Branquidade: identidade branca e multiculturalismo. Vron Ware. Rio de Janeiro: Garamond, 2004.

THOMAS Andrew Grant and POWELL John A. *Towards a Structural Racism Framework in Poverty & Race* • Vol. 15, No. 6 . November/December 2006.

VYGOTSKI, L.S. *A formação social da mente: o desenvolvimento dos processos psicológicos superiores*. 6. ed. São Paulo: Martins Fontes, 1999.

WAHRLICH, Beatriz M. de Souza. *Reforma administrativa na era de Vargas*. Rio de Janeiro: FGV, 1983.

WARE, Vron. *Branquidade: identidade branca e multiculturalismo*. Rio de Janeiro: Garamond, 2004.

WEBER, Max. *A ética protestante e o espírito do capitalismo*. Tradução de ALVES, Vinícius Eduardo. São Paulo: Centauro, 2001.

WEBER, Max. *Economia e sociedade: fundamentos da sociologia compreensiva*. Tradução de: BARBOSA, Regis; BARBOSA, Karen Elsabe. Vol.I. Brasília: UNB, 2009.

WEBER, Max. *Economia e sociedade: fundamentos da sociologia compreensiva*. Tradução de: BARBOSA, Regis; BARBOSA, Karen Elsabe. Vol.II. Brasília: UNB, 1999.

WEBER, Max. *Ensaio de sociologia*. 5. ed. -. Rio de Janeiro: LTC Ed., 1982.

WEST, Cornel. *Questão de Raça*; tradução Laura Teixeira Motta – São Paulo: Companhia das Letras, 1994.

ANEXOS

ANEXO A – ENTREVISTAS

Entrevistado 1

INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

IDENTIFICAÇÃO

Nome:

Profissão: professora adjunta

Auto declaração étnico-racial: negra

ENTREVISTA

1 - Você é Coordenador de NEAB?

(X) Sim () Não

2 - Em caso afirmativo, há quanto tempo? Desde 2008

3 - Fale um pouco da história desse Neab. O Neab foi fundado em 2003 por professores da universidade de diferentes unidades acadêmicas para desenvolver projeto de pesquisa, ensino e extensão sobre a questão racial no Brasil.

4 - Qual sua instituição?

5 - O seu NEAB possui estatísticas ou levantamentos do percentual de negros e/ou mestiços ocupantes de cargos públicos na sua instituição?

() Sim (x) Não

6 - Você é servidor público concursado?

(x) Sim () Não

7 - Há quanto tempo? Desde 1986

8 - Você ocupa alguma função administrativa na sua universidade?

() Sim (X) Não

9 - Em caso positivo, qual? Não

10 - Quando você realizou seu concurso havia mais candidatos negros e brancos competindo com você? Você se lembra quantos? Não

11 - Além de você, outros candidatos negros foram aprovados? (Comente)

Não, foram somente dois professores aprovados.

12 - Você acredita haver racismo institucional no Brasil?

(X) Sim () Não

13 - Você percebe alguma relação entre racismo institucional e concurso público? (Comente)

Não. Devido ao anonimato, o concurso público tem sido um dos canais de mobilidade social dos negros brasileiros.

14 - Você acredita que o racismo institucional influencia o resultado dos concursos quando existe fase presencial? (Comente)

Não. No caso dos concursos para professor universitário, a única experiência de seleção que posso relatar, acredito não haver uma predisposição em reprovação de candidatos negros especialmente porque somos poucos com os títulos exigidos para os concursos. Ainda não soube de nenhum caso de reprovação por esse motivo. Considero que o racismo se expressa nos concursos presenciais para docentes do ensino superior quando somos impedidos de concorrer devido a ausência de uma massa qualificada. Isto nos torna invisíveis nesse tipo de seleção. Considero ser necessária a institucionalização de cotas na pós-graduação para que tenhamos uma massa significativa de candidatos aos referidos concursos. Por enquanto somos uma minoria e não tenho conhecimento de dados comprobatórios dos casos de discriminação pela cor. Na unidade acadêmica em que trabalho ingressaram nos últimos anos 4 professores negros em meu Departamento.

15 - Você foi vítima de racismo institucional durante a realização de seu concurso? (Comente)

Não, fui aprovada em primeiro lugar. Havia somente uma vaga e a segunda colocada (branca) não foi convocada.

16 - Você é a favor de que existam cotas raciais nos concursos públicos? (Comente)

Não é necessário.

() Em caso de publicação dessa pesquisa e de seus resultados parciais e/ou totais, autorizo a publicação das informações aqui fornecidas, bem como minha identificação.

(x) Em caso de publicação dessa pesquisa e de seus resultados parciais e/ou totais, autorizo a publicação das informações aqui fornecidas, desde que preservado meu anonimato.

Assinatura do entrevistado

Entrevistado 2

INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS IDENTIFICAÇÃO

Nome:

Profissão: PROFESSORA 3º GRAU E DIRETORA DO CENTRO DE EDUCAÇÃO DA IFES

Auto declaração étnico-racial: NEGRA/ PRETA

ENTREVISTA

1 - Você é Coordenador de NEAB?

(X) Sim () Não

2 - Em caso afirmativo, há quanto tempo? QUATRO ANOS.

3 - Fale um pouco da história desse Neab.

O movimento para criação do NEAB inicia-se em 1998 passando por demandas diversas, insistindo em intensas articulações e negociações. Durante esse período o

NEAB não oportunizou cursos de formação continuada para professores, necessitando de captação de recursos. Só após oito anos de caminhada tem sua oficialização e reconhecimento institucional a partir da Portaria nº 171-A de 21 de fevereiro de 2006. Mesmo assim busca apoio mediante as intensas dificuldades financeiras para atendimento e realização das demandas institucionais. Entendemos enquanto NEAB como também nossa a função e o preparo de professores para atender a demanda diversificada de estudos das relações étnico-raciais no que se refere ao trabalho educativo anti-racismo no Brasil. Por isso é de fundamental importância a articulação do NEAB com o Centro de Educação da Universidade, tendo sob sua responsabilidade a formação de professores críticos e reflexivos que possam abarcar no contexto de suas salas de aula a educação anti-racista. Nesse sentido, a resolução nº 14 de abril/2008, vem reforçar o fomento das atividades do NEAB de forma interdisciplinar. Visa contribuir para efetiva inflamação da educação das relações étnico-raciais na universidade. Por outro lado, as Diretrizes Curriculares para Relações Raciais nos oferecem uma resposta em relação à interdisciplinaridade e transdisciplinaridade, buscando a contribuição de diversas áreas da educação para que em conjunto possam atender à demanda da população afro-descendente, no sentido do Estado assumir políticas de ações afirmativas, isto é, políticas de reparação, reconhecimento e valorização de sua história. Além da articulação educativa, o NEAB tem se comprometido com os movimentos sociais de forma tomarem exaustivas resoluções de enfrentamento e mobilização para que o cumprimento efetivo do compromisso assumido com a comunidade acadêmica para além das palestras e articulações internas, buscando discutir e analisar junto a esses movimentos a necessidade de formação, organização de material de pesquisa, de material didático-pedagógico que possa minimamente atender as especificidades da comunidade afro-descendente presente na grande massa das instituições públicas. Dessa forma as pesquisas que já foram defendidas no Programa de Pós-Graduação do Centro de Educação da Universidade, bem como as pesquisas em andamento fortalecem o marco legal da Lei 10.639/03 contribuindo para além das pesquisas no fomento de material inicialmente resultante das articulações desse centro acadêmico. Além do curso de educação para relações raciais em 2009, o Núcleo de Estudos Afro-brasileiros que preconizou as atividades de formação continuada para professores e gestores, desenvolveu uma série de atividades contemplando um plano de propostas conjuntas envolvendo alunos universitários e pessoas da comunidade. Dessa forma relatamos a seguir brevemente nossos projetos que foram realizados em 2009 e serão fomentados em 2010. Nas ações elencadas durante o curso de formação, o NEAB se comprometeu com a comunidade, professores, gestores e estudantes dessa universidade e para além dela. Entendemos a formação para relações raciais como parte integrante da formação desses sujeitos por isso reforçamos a necessidade de oferecer formação docente contextualizada com objetivo de capacitar professores e gestores na implementação da Lei 10.639/03. Como parte das atividades de 2009 também objetivamos a realização de seminários de formação, onde além dos professores que estão sendo formados, a comunidade acadêmica e gestores são convidados a debater a temática étnico-racial. Dessa forma foi organizado o *II SEMINÁRIO DE EDUCAÇÃO ÉTNICO-RACIAL que trará como temática “Africanidade e Religiosidade”* a ser realizado nos dias 18 e 19 de novembro de 2009 como parte do curso de formação continuada de professores. Pretendeu-se propiciar momentos de formação no qual os docentes tenham condições de esclarecer dúvidas que persistem sobre religiões de matriz africanas, a relação dessa com os territórios quilombolas, discutir territorialidade de maneira a enfrentar as dificuldades ocasionadas por falta de conhecimento. Além das atividades previstas realizamos I SEMINÁRIO

DE ESTUDANTES AFRICANOS – atividade desenvolvida com os estudantes africanos da UFES em comemoração ao Dia internacional de África. A programação contou com mesas de debates, apresentações culturais (poesias, danças, culinária, desfile de trajes africanos). Nesta atividade contamos com cerca de 250 participantes. Além dessas atividades foram distribuídos cerca de 100 livros doados pelo MEC/SECAD que contribuíram enormemente para formação do professor e 110 conjuntos de textos com temáticas diversificadas. Ainda como atividade de extensão o núcleo participará do evento “Entre Comunidades” – evento realizado pela pró-reitoria de extensão – onde trabalhamos com a temática “Memória e tradição” adicionando os conhecimentos apropriados para outras comunidades universitárias do interior do Estado do Espírito Santo, mais precisamente no município de Alegre. É nesse engajamento que o Núcleo de Estudos Afro-Brasileiros da IFES se disponibilizou a trabalhar com formação dos profissionais da educação, considerando essa atividade fomento para novas ações instigadoras de possibilidade para temática de educação étnico-racial.

4 - Qual sua instituição?

5 - O seu NEAB possui estatísticas ou levantamentos do percentual de negros e/ou mestiços ocupantes de cargos públicos na sua instituição?

() Sim () Não

6 - Você é servidor público concursado?

() Sim () Não

7 - Há quanto tempo? 17 ANOS NA IFES

8 - Você ocupa alguma função administrativa na sua universidade?

() Sim () Não

9 - Em caso positivo, qual? DIRETORA DO CENTRO DE EDUCAÇÃO

10 - Quando você realizou seu concurso havia mais candidatos negros e brancos competindo com você? Você se lembra quantos?

SIM. Uma Afro-indígena e outro branco.

11 - Além de você, outros candidatos negros foram aprovados? (Comente) SIM

12 - Você acredita haver racismo institucional no Brasil?

() Sim () Não

13 - Você percebe alguma relação entre racismo institucional e concurso público? (Comente)

A materialização do racismo institucional e concurso público se manifesta nas desigualdades sociais, que no caso brasileiro têm cor e estão fundamentadas no enraizamento no racismo institucional que é estruturante na sociedade brasileira. As ações praticadas podem ser exemplificadas em todos os seus níveis e em algumas áreas: médica, direito, tecnológica etc.

14 - Você acredita que o racismo institucional influencia o resultado dos concursos quando existe fase presencial? (Comente):

SIM, pois o preconceito racial pode ser acentuado de acordo, com os propósitos dos julgadores, dos candidatos envolvidos e do próprio concurso.

15 - Você foi vítima de racismo institucional durante a realização de seu concurso? (Comente) NÃO!!! Acredito que não!!!

16 - Você é a favor de que existam cotas raciais nos concursos públicos? (Comente)

SIM. O NEAB DA IFES PARTICIPOU DA MOBILIZAÇÃO PELA CONSTITUCIONALIDADE DA LEI QUE ESTABELECE RESERVA DE 30% DAS VAGAS EM CONCURSOS PUBLICOS PARA AFROSCENDENTES, VITÓRIA/ES.

“[...] O Tribunal de Justiça do Espírito Santo (TJ-ES) declarou, em sessão realizada na tarde desta quinta-feira (22), a inconstitucionalidade da lei que estabelece reserva de 30% das vagas em concursos públicos para afrodescendentes, em Vitória. Segundo o TJ-ES, a ação de inconstitucionalidade foi movida pelo Ministério Público Estadual. A lei, de número 6.225/2004, havia sido deflagrada pela Câmara Municipal de Vitória. O julgamento da ação teve início em dezembro de 2010, quando o relator do processo, o desembargador Samuel Meira Brasil Júnior, julgou improcedente o pedido do Ministério Público, alegando que a política de cotas é legítima e se baseia no Estatuto da Igualdade Racial, que estabelece que raça é um conceito social. Além disso, o relator destacou o princípio da justiça e da redução das desigualdades sociais, lembrando que a maior parte da população pobre é formada por afrodescendentes. Após a leitura do voto do relator, o desembargador Annibal de Rezende Lima pediu vista dos autos, retornando o julgamento em julho deste ano e acompanhando o entendimento do relator. Porém, o julgamento foi adiado novamente após o pedido de vista do desembargador Arnaldo Santos Souza, que proferiu seu voto divergente na tarde desta quinta-feira (22/11/11). Segundo o desembargador, não é a cor da pele que desvaloriza a capacidade intelectual do cidadão. “Não é a tonalidade da pele que impossibilita os afrodescendentes de ingressarem no serviço público municipal, mas sim a precária situação econômica. Eu não vejo motivos para aceitar as cotas no serviço público”, diz.

O desembargador ainda afirmou que as reserva de vagas para afrodescendentes pode gerar problemas. “Na medida em que institui a consciência estatal da raça, a reserva de vagas promove a ofensa arbitrária ao princípio da igualdade, gerando discriminação reversa em relação aos brancos pobres, além de favorecer a classe média negra, que não seria a mais carente dos benefícios estatais”, declara. Dessa forma, o desembargador Arnaldo Santos Souza julgou procedente a ação de inconstitucionalidade. Após a leitura do voto divergente, o desembargador Álvaro Manoel Rosindo Bourguignon, que acompanhou a divergência, comentou sobre a reserva de vagas. “Ela viola frontalmente a Constituição brasileira. Não podemos nem privilegiar nem colocar à margem um grupo pela sua cor. As políticas sociais devem ser voltadas para pessoas com baixa renda”, afirma. “A afrodescendência se dá pela cor da pele? Quem serão os privilegiados? A reserva de vagas gera um conflito racial que, se existe atualmente, é mínimo. Defender isso é decretar a separação, a segregação e o racismo”, completa Bourguignon”. Racismo institucional é isso: defesa do *status quo* da elite brasileira.

Acessado em 24/11/11. Em: [HTTP://g1.globo.com/espírito-santo/noticia/2011/09/lei-de-cotas-para-afrodescendentes-em-vitoria-e-inconstitucional-diz-tj.html](http://g1.globo.com/espírito-santo/noticia/2011/09/lei-de-cotas-para-afrodescendentes-em-vitoria-e-inconstitucional-diz-tj.html)

(X) Em caso de publicação dessa pesquisa e de seus resultados parciais e/ou totais, autorizo a publicação das informações aqui fornecidas, bem como minha identificação.

() Em caso de publicação dessa pesquisa e de seus resultados parciais e/ou totais, autorizo a publicação das informações aqui fornecidas, desde que preservado meu anonimato.

Assinatura do entrevistado

Entrevistado 3

IDENTIFICAÇÃO

Nome:

Profissão: Prof. Adjunto

Auto declaração étnico-racial: negro

ENTREVISTA

1 - Você é Coordenador de NEAB?

() Sim (x) Não

2 - Em caso afirmativo, há quanto tempo?

3 - Fale um pouco da história desse Neab.

4 - Qual sua instituição?

5 - O seu NEAB possui estatísticas ou levantamentos do percentual de negros e/ou mestiços ocupantes de cargos públicos na sua instituição?

() Sim (x) Não

6 - Você é servidor público concursado?

(x) Sim () Não

7 - Há quanto tempo? 2 anos

8 - Você ocupa alguma função administrativa na sua universidade?

() Sim (x) Não

9 - Em caso positivo, qual?

10 - Quando você realizou seu concurso havia mais candidatos negros e brancos competindo com você? Você se lembra quantos?

cinco

11 - Além de você, outros candidatos negros foram aprovados? (Comente)

02

12 - Você acredita haver racismo institucional no Brasil?

(x) Sim () Não

13 - Você percebe alguma relação entre racismo institucional e concurso público? (Comente)

Sim, na medida em que é estruturado. O critério da meritocracia favorece a quem? Ainda mais considerando as desigualdades.

14 - Você acredita que o racismo institucional influencia o resultado dos concursos quando existe fase presencial? (Comente)

Sim. De certa forma no momento da prova didática ou das entrevistas são levados por questões subjetivas, vestuário, aparência, do que é belo. Em determinadas áreas tipo Direito e Administração já se espera um candidato com determinado traje e aparência. Um professor sem roupa chique, de sandália, rastafári, pode ser considerado um sujeito relapso, ou um profissional que não seja bom, que não tenha competência, que não seja organizado.

15 - Você foi vítima de racismo institucional durante a realização de seu concurso? (Comente)

Não. Sempre estive entre os primeiros colocados. Pensando bem, nunca percebi, pode até ser que sim, já que o racismo é tão dissimulado.

16 - Você é a favor de que existam cotas raciais nos concursos públicos? (Comente)

Sim, porque os critérios tradicionais de seleção, já são excludentes por natureza.

(x) Em caso de publicação dessa pesquisa e de seus resultados parciais e/ou totais, autorizo a publicação das informações aqui fornecidas, bem como minha identificação.

() Em caso de publicação dessa pesquisa e de seus resultados parciais e/ou totais, autorizo a publicação das informações aqui fornecidas, desde que preservado meu anonimato.

Assinatura do entrevistado

Entrevistada 4

IDENTIFICAÇÃO

Nome:

Profissão: Professora Universitária

Auto declaração étnico-racial: negra (cor preta)

ENTREVISTA

1 - Você é Coordenador de NEAB?

() Sim (x) Não

2 - Em caso afirmativo, há quanto tempo?

3 - Fale um pouco da história do Neab.

Obs. O Núcleo de Estudos Étnicos Raciais – NEER da UEMS foi criado após o ingresso dos primeiros negros cotistas em 2004, mas foi extinto em setembro de 2007 pelo ex-reitor ao tomar posse. Na época eu estava afastada para cursar o doutorado e ninguém defendeu a permanência do Núcleo.

4 - Qual sua instituição?

5 - O seu NEAB possui estatísticas ou levantamentos do percentual de negros e/ou mestiços ocupantes de cargos públicos na sua instituição?

() Sim (x) Não

6 - Você é servidor público concursado?

(x) Sim () Não

7 - Há quanto tempo?

Na educação 31 anos, sendo 14 na educação básica (professora, supervisora escolar, coordenadora pedagógica e diretora) e 17 anos na educação Superior.

8 - Você ocupa alguma função administrativa na sua universidade?

(x) Sim () Não

9 - Em caso positivo, qual?

No momento coordenação do curso de Pedagogia.

10 - Quando você realizou seu concurso havia mais candidatos negros e brancos competindo com você? Você se lembra quantos?

Sim, havia mais um concorrendo comigo e 3 em outras áreas.

11 - Além de você, outros candidatos negros foram aprovados? (Comente)

Sim. Na área da educação havia apenas nós dois e fomos aprovados. Na época, lembro de mais três nesse concurso (metodologia, agronomia e letras) apenas.

12 - Você acredita haver racismo institucional no Brasil?

(x) Sim () Não

13 - Você percebe alguma relação entre racismo institucional e concurso público? (Comente)

Sim. Durante muito tempo percebi que raramente candidatos negros/as eram aprovados nos concursos para docentes na UEMS. Em 2003 quando implementamos as cotas, contei 8 docentes de cor preta. No entanto, havia mais de 70% de docentes do quadro de cor parda. No entanto, percebe-se que muitos negros (pretos e pardos) atuam nas bancas de seleção, frente aos negros/as inscritos como se fossem brancos e os candidatos também, inclusive com discurso meritocrático e excludentes na hora de avaliar.

14 - Você acredita que o racismo institucional influencia o resultado dos concursos quando existe fase presencial? (Comente)

Sim, principalmente nas bancas de provas didáticas para docentes e provas práticas de cargos administrativos, até porque os avaliadores geralmente se autodeclararam brancos e agem ideologicamente como branco, mesmo sendo notadamente de cor parda.

15 - Você foi vítima de racismo institucional durante a realização de seu concurso? (Comente)

Poderia até dizer que não. Mas hoje com a trajetória que possuo, posso dizer que não fui avaliada com o mesmo olhar que as demais concorrentes, pois na época uma das poucas candidatas com experiência na educação básica em todas as funções, experiência na educação superior (atuava na UFMS como professora cedida pelo estado e em instituição particular) e estava concluindo o mestrado. Várias candidatas classificadas em posições anteriores a minha possuíam no máximo especialização e experiência como

professora no ensino fundamental. Além disso, na área que escolhi era a única mulher negra e, outro candidato negro.

16 - Você é a favor de que existam cotas raciais nos concursos públicos? (Comente)

Sim. No estado de Mato Grosso do Sul já existe lei aprovada em 2010 que determina 20% dos cargos públicos para negros, atingindo inclusive os concursos da UEMS, mas a universidade não fez nenhum concurso após a lei. Sou a favor porque assim como na UEMS podemos contar nos dedos os professores de cor preta, o mesmo acontece em todas as repartições públicas do estado. Às vezes ando pelos corredores de secretarias de estado e vejo que nos cargos de chefia a quase totalidade são ocupados por brancos, assim como o segundo escalão em que se exige uma formação superior. Geralmente os negros estão nos cargos de nível médio e quando ocupam os de nível superior não são colocados na chefia a exemplo do que acontece no resto do país.

(x) Em caso de publicação dessa pesquisa e de seus resultados parciais e/ou totais, autorizo a publicação das informações aqui fornecidas, bem como minha identificação.

() Em caso de publicação dessa pesquisa e de seus resultados parciais e/ou totais, autorizo a publicação das informações aqui fornecidas, desde que preservado meu anonimato.

Assinatura do Entrevistado

Entrevistado 5

IDENTIFICAÇÃO

Nome:

Profissão: Professor do Magistério Superior

Auto declaração étnico-racial: negro

ENTREVISTA

1 – Você é Coordenador de NEAB?

() Sim (X) Não

2 – Em caso afirmativo, há quanto tempo?

3 – Fale um pouco da história desse Neab.

4 – Qual sua instituição?

5 – O seu NEAB possui estatísticas ou levantamentos do percentual de negros e/ou mestiços ocupantes de cargos públicos na sua instituição?

() Sim (X) Não

6 – Você é servidor público concursado?

(X) Sim () Não

7 – Há quanto tempo? 14 anos (antes de ser da IFES, fui da SEE-RJ, mas nestes 14 anos nunca deixei de ser servidor público concursado)

8 – Você ocupa alguma função administrativa na sua universidade?

() Sim (X) Não

9 – Em caso positivo, qual?

10 – Quando você realizou seu concurso havia mais candidatos negros e brancos competindo com você? Você se lembra quantos?

No meu concurso eu era o único candidato negro concorrendo.

11 – Além de você, outros candidatos negros foram aprovados? (Comente)

12 – Você acredita haver racismo institucional no Brasil?

(X) Sim () Não

13 – Você percebe alguma relação entre racismo institucional e concurso público?

No caso de concursos para a carreira docente ou concursos com fase presencial é possível verificar uma predileção tácita que é fechada pela banca.

14 – Você acredita que o racismo institucional influencia o resultado dos concursos quando existe fase presencial?

Sim. Porque o imaginário brasileiro é marcado pela branquitude normativa, o que geralmente prejudica candidatas(os) negras(os) em fases que incluem entrevistas ou provas de aula. Um amigo foi aprovado em terceiro lugar num concurso que só tinha uma vaga para docente numa universidade pública federal, ele foi questionado pela banca. Um dos avaliadores perguntou se na condição de negro, ativista do movimento negro e pesquisador de ações afirmativas, movimento negro isso não seria um empecilho para a sua isonomia dentro da academia. Ele respondeu com uma crítica bem adequada, mas, ficou em terceiro lugar.

15 – Você foi vítima de racismo institucional durante a realização de seu concurso? Não.

16 – Você é a favor de que existam cotas raciais nos concursos públicos?

Sim. Penso que é fundamental para consolidação das políticas de equidade étnico-raciais, criando caminhos para que as instituições públicas reflitam a composição étnico-racial do povo brasileiro. O fenômeno mais perverso é a sub-representação negra em algumas instituições. Considerando que negros (pretos e pardos) correspondem a 50,6% da população brasileira é de se estranhar que em muitas instituições brancos sejam supra-representados.

() Em caso de publicação dessa pesquisa e de seus resultados parciais e/ou totais, autorizo a publicação das informações aqui fornecidas, bem como minha identificação.

(X) Em caso de publicação dessa pesquisa e de seus resultados parciais e/ou totais, autorizo a publicação das informações aqui fornecidas, desde que preservado meu anonimato.

Assinatura do Entrevistado

Entrevistada 6
IDENTIFICAÇÃO

Nome:

Profissão: PROFESSORA

Auto declaração étnico-racial: Negra/parda

ENTREVISTA

1 - Você é Coordenador de NEAB?

() Sim (X) Não

2 - Em caso afirmativo, há quanto tempo?

3 - Fale um pouco da história desse Neab.

4 - Qual sua instituição?

5 - O seu NEAB possui estatísticas ou levantamentos do percentual de negros e/ou mestiços ocupantes de cargos públicos na sua instituição?

() Sim () Não

6 - Você é servidor público concursado?

(X) Sim () Não

7 - Há quanto tempo?

- Há 17 anos

8 - Você ocupa alguma função administrativa na sua universidade?

() Sim (x) Não

9 - Em caso positivo, qual?

10 - Quando você realizou seu concurso havia mais candidatos negros e brancos competindo com você? Você se lembra quantos?

-Sim, mais candidatas claras: brancas e pardas. Não sou capaz de dizer quantas.

11 - Além de você, outros candidatos negros foram aprovados? (Comente)

- Não. Havia apenas uma vaga.

12 - Você acredita haver racismo institucional no Brasil?

(x) Sim () Não

13 - Você percebe alguma relação entre racismo institucional e concurso público? (Comente)

Penso que os concursos públicos ainda são, para os negros, a forma menos excludente de recrutamento para o mercado de trabalho, por utilizar critérios menos subjetivo do que outros tipos de seleção. Mas, mesmo aí, há a atuação de fatores que são exteriores à situação do concurso, e que agem como critério de exclusão para certos grupos sociais, como os negros, por exemplo. Esses grupos, por não terem tido acesso a uma formação acadêmica de “excelência”, são alijados dessa possibilidade. Assim, os postos mais almejados do serviço públicos, (como a diplomacia, o judiciário, só para exemplificar)

estão proibidos, para eles, pela concorrência dos membros dos grupos que realizaram sua formação em condições privilegiadas. Podemos dizer que embora as instituições públicas não disponham de mecanismos formais de discriminação racial, o modo como funcionam, como estabelecem as normas de acesso aos seus quadros, terminam por favorecer os mais favorecidos, na medida em que são esses os que dispõem do “capital” que define a disputa.

14 - Você acredita que o racismo institucional influencia o resultado dos concursos quando existe fase presencial? (Comente)

Sim. Aí interferem elementos subjetivos. Antes de qualquer coisa, atua uma representação sobre o “mérito” e a “excelência”, que favorecerá, certamente, os mais favorecidos. No caso, o grupo branco. Não há que se desprezar, também, a ação do capital social. As redes de relacionamentos, em muitos casos, atuam para favorecer aqueles que estão mais próximos, no espaço social, dos que detêm o poder de recrutar para as instituições.

15 - Você foi vítima de racismo institucional durante a realização de seu concurso? (Comente)

Não. Meu perfil racial era muito próximo ao das candidatas que concorreram comigo. Outro aspecto a ser levado em consideração, é que a disputa, nessa área, embora não seja desprezível, não é tão acirrada; trata-se de uma faculdade de educação, numa universidade estadual, no Nordeste, o que não chega a ser um posto almejado pela elite branca. Aí os negros têm sempre mais chances do que em outros espaços.

16 - Você é a favor de que existam cotas raciais nos concursos públicos? (Comente)

- Sim, pelas razões anteriormente apresentadas. Em situação de disputa, a tendência será sempre que os melhor situados, economicamente, sejam favorecidos. No Brasil, estes são freqüentemente provenientes do segmento branco. A idéia de “mérito”, significando a classificação linear dos concorrentes, a partir das mais elevadas pontuações, como o critério mais democrático para alocação às vagas em concursos, como o concurso vestibular, por exemplo, esconde uma armadilha para os candidatos oriundos de grupos sociais em desvantagem. Tais concorrentes, mesmo exibindo um desempenho satisfatório, terão provavelmente poucas chances de obter uma pontuação tão elevada a ponto de competir com concorrentes dos grupos privilegiados, vez que esses vêm de uma preparação acadêmica em condições muito mais favoráveis, o que lhes conferem uma larga vantagem na disputa. Pude perceber isso, em pesquisas por mim realizadas sobre o acesso de negros ao ensino superior. Entre candidatos que embora aprovados, ficaram de fora da classificação para preenchimento das vagas disponíveis, havia um enorme contingente de candidatos negros, oriundos de escolas públicas, que haviam obtido notas acima do “ponto de corte”, disputando cursos altamente valorizados. Esses candidatos foram descartados na disputa, com base no critério do “mérito”. Isto é, embora tivessem sido aprovados, haviam obtido uma pontuação menos elevada do que os que foram classificados para as vagas disponíveis. Outro aspecto dessa disputa, que desfavorece os candidatos de grupos sociais em desvantagem, é a representação negativa sobre suas chances na disputa. Descrevi, no meu trabalho de doutorado, uma situação de estudantes competindo por vagas no vestibular para uma universidade pública federal, que pode ilustrar essa realidade. Entre os candidatos classificados, as maiores pontuações eram freqüentemente dos homens e dos brancos. Quando esse contingente de estudantes foi novamente avaliado, já no terceiro semestre do curso, para o qual haviam sido aprovados, a situação se inverteu. As mulheres e os negros

exibiam um desempenho melhor do que os homens e os brancos. Do meu ponto de vista, enfrentar competidores que eles reputavam como mais fortes, inibiu seu próprio desempenho, no momento da disputa pela vaga. Quando isso não mais implicava numa disputa, eles puderam exibir sua performance real. Assim, parece que “mérito” é tão somente um eufemismo, para falar daqueles atributos de que são portadores os membros dos grupos privilegiados. Por essa razão, considero que uma política de reserva de vagas em concursos, para grupos em desvantagem, como a política de cotas, é necessária para que as disputas se tornem, efetivamente democráticas. Para que a vantagem inicial de um grupo não prevaleça como o critério de escolha.

(x) Em caso de publicação dessa pesquisa e de seus resultados parciais e/ou totais, autorizo a publicação das informações aqui fornecidas, bem como minha identificação.

() Em caso de publicação dessa pesquisa e de seus resultados parciais e/ou totais, autorizo a publicação das informações aqui fornecidas, desde que preservado meu anonimato.

Assinatura do Entrevistado

Entrevistada 7

INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

IDENTIFICAÇÃO

Nome:

Profissão: Professora Universitária

Auto declaração étnico-racial: negra

ENTREVISTA

1 - Você é Coordenador de NEAB?

(x) Sim () Não

2 - Em caso afirmativo, há quanto tempo?

10 anos

3 - Fale um pouco da história desse Neab.

O Programa Ações Afirmativas na IFES surgiu em 2002, fruto da aprovação no edital do Programa Políticas da Cor, promovido pelo Laboratório de Políticas Públicas da UERJ, com patrocínio da Fundação Ford. Após os 2 anos de realização do projeto demos continuidade à proposta transformando-nos em Programa de Ensino, Pesquisa e Extensão.

Alguns consideram o Ações como um “grupo correlato”, pois o seu caráter de programa desempenha funções de um Neab, mas, também incorpora outras particularidades como, por exemplo, uma composição mais diversificada da equipe de docentes e um envolvimento político-acadêmico diferenciado dos integrantes. Por exemplo, nem todos os docentes ligados ao Ações são pesquisadores que se dedicam exclusivamente ao estudo da temática racial, mas a têm como mais um tema de sua atuação acadêmica. Isso significa que nem sempre esses docentes participam dos fóruns acadêmicos e políticos que discutem as relações raciais em nosso país. Todavia, outros docentes, sim, são pesquisadores que têm como interesse específico produzir conhecimento sobre relações raciais e atuam mais em fóruns políticos e acadêmicos dentro e fora da IFES.

A nossa proposta volta-se para o fortalecimento acadêmico de jovens negros de qualquer curso de graduação da IFES, sobretudo os de baixa renda, com vistas à sua entrada na pós-graduação. Em 10 anos 16 jovens que passaram pelo Ações já entraram na pós-graduação e já temos um primeiro que se tornou docente de uma universidade pública.

Também atuamos na área da extensão com formação de professores da educação básica, pesquisa e ensino. Temos atuação política na IFES e fora dela e fomos um dos grupos responsáveis pela demanda de ações afirmativas como política de ingresso na IFES, o que resultou na política de bônus para estudantes de escola pública e racial, adotada em 2008.

4 - Qual sua instituição?

5 - O seu NEAB possui estatísticas ou levantamentos do percentual de negros e/ou mestiços ocupantes de cargos públicos na sua instituição?

() Sim () Não

6 - Você é servidor público concursado?

() Sim () Não

7 - Há quanto tempo? 16 anos

8 - Você ocupa alguma função administrativa na sua universidade?

() Sim () Não

9 - Em caso positivo, qual?

10 - Quando você realizou seu concurso havia mais candidatos negros e brancos competindo com você? Você se lembra quantos?

Sim, havia mais uma.

11 - Além de você, outros candidatos negros foram aprovados? (Comente)

Sim, quando fiz o concurso para docente no Departamento de Administração Escolar da IFES havia vários candidatos e éramos duas mulheres negras. Ambas fomos aprovadas. Um dado relevante: no meu departamento somos 5 docentes negros e há mais na Faculdade de Educação. Porém, existem áreas que não vemos nenhum docente negro na universidade.

12 - Você acredita haver racismo institucional no Brasil?

() Sim () Não

13 - Você percebe alguma relação entre racismo institucional e concurso público? (Comente)

Essa é uma questão que merece um tempo maior de reflexão. Se falarmos em docentes, temos que considerar a pouca presença de negros e negras que hoje atuam como professores da educação superior, no Brasil, sobretudo nas universidades públicas, as quais exigem o título de doutor para todas as áreas ou para a maioria delas. Nesse caso, como já existem dados suficientes que nos ajudam a compreender as desigualdades raciais na educação, cabe discutir por que há tanta rejeição quando se coloca a necessidade de cotas raciais em concursos públicos para docente como mecanismo de correção dessa desigualdade. Nesse caso, o racismo institucional poderia ser

interpretado como a própria resistência criada em torno do debate, o que inviabiliza ao Estado e à universidade pensar nessa alternativa. O fechamento total a essa discussão que assistimos no MEC e nas universidades pode ser interpretado também como uma das formas desse racismo operar, ou seja, o fato de não pautar o tema já é uma forma da instituição não se mover diante do problema colocado.

Por outro lado, esse mesmo debate tem que ser bem feito e aqui está uma outra maneira do racismo operar no interior das instituições: a entrada do tema via a banalização do mesmo e a crença no mito de democracia racial e no ideal meritocrático. Da mesma forma que os estudantes, os docentes negros e brancos que podem pleitear a vaga em um concurso público têm condições e oportunidades desiguais na sua trajetória escolar e acadêmica. Um Estado democrático deveria considerar isso. Se é possível pensar cotas na diplomacia brasileira, por que não nos concursos públicos?

Se considerarmos os indígenas, a situação é ainda mais séria. Parece-me que até hoje temos só um ou dois indígenas que passaram em concurso público para docente no ensino superior. Um deles é o Gersen Baniwa que atualmente está na SECADI.

No caso dos técnico-administrativos temos maior presença negra, pelo menos, na IFES. Todavia, uma pesquisa de mestrado realizada por uma das estudantes que orientei no mestrado revelou que estes, geralmente, possuem baixa escolaridade, estão em cargos mais subalternos ou não são devidamente aproveitados dentro do conhecimento e formação que possuem. Muitos entram com baixa escolaridade, mas completam seus estudos em nível superior depois que passam no concurso (o que é alarmante, nesse caso, é que esse complemento geralmente é feito em faculdades particulares, sendo que atuam dentro de uma universidade pública como técnicos!!!).

Porém, na maioria das vezes não há perspectiva de mudança de categoria quando completam o ensino superior. Tal situação exige urgentemente um plano de carreira digno. Eles vivem situações de preconceito racial na universidade e possuem trajetórias mais acidentadas. Somam-se a essa situação as questões do lugar e da carreira dos técnicos administrativos na administração pública.

Portanto, para mim, pensar o racismo institucional e concurso público envolve todas essas questões.

14 - Você acredita que o racismo institucional influencia o resultado dos concursos quando existe fase presencial? (Comente)

Precisaria entender o que é a fase presencial para responder a essa questão.

15 - Você foi vítima de racismo institucional durante a realização de seu concurso? (Comente)

Durante a realização das provas do concurso, não. Tudo foi conduzido com muita seriedade e ética.

Porém, após ter sido aprovada em concurso e ter finalizado todas as formalidades prévias até a conclusão da admissão, vivi uma situação que pode ser considerada como expressão do racismo institucional à moda brasileira, ou seja, repleto da tão falada “ambigüidade”.

Quando finalmente fui assinar a documentação de admissão no prédio da administração da universidade, ao chegar no setor responsável, descobri que também era o dia de admissão de técnico-administrativos que entraram via concurso. Como eu descobri isso? A pessoa responsável por nos orientar para o local onde deveríamos finalizar a nossa admissão olhou para mim e disse:

- Para funcionário você deve ir para aquele setor.

Eu respondi:

- Não, no meu caso é para professora.

Ela ficou muito sem graça, olhou para mim, sorriu de forma ainda mais sem graça e disse:

- Então a senhora deverá ir por ali...

Antes mesmo de falar qualquer coisa chegou uma outra colega que também havia passado em concurso no outro departamento da FAE. Ela estava muito alegre e quando me viu começou a entabular uma conversa animada comigo. Acabei me desviando do foco da situação e não disse mais nada à funcionária. Contudo, senti uma dor interna. Um desconforto. Sabia que, infelizmente, eles me acompanhariam naquela instituição, porém, naquele momento o mais estratégico era assinar a admissão. Depois veria como fazer os devidos enfrentamentos. Enfrentamentos esses, com os quais lido até hoje.

16 - Você é a favor de que existam cotas raciais nos concursos públicos? (Comente)

Sim, desde que sejam resultado de uma discussão bem elaborada que não dê margem à banalização. Acho, também, que precisamos gerar dados sobre o perfil étnico-racial dos docentes no ensino superior brasileiro, em quais universidades públicas e privadas se encontram, quais os cursos e áreas que atuam. Temos que ter dados mais precisos sobre onde há maior ausência dessa representatividade negra e qual é a maior titulação que os docentes negros que já estão nas universidades têm.

Acho que a proposta deveria vir alicerçada em dados oficiais e acadêmicos nacionais e regionais para evitar acusações de que se baseia em conteúdo puramente ideológico, assim como os oportunismos que muitas vezes se apresentam “em nome das ações afirmativas”.

() Em caso de publicação dessa pesquisa e de seus resultados parciais e/ou totais, autorizo a publicação das informações aqui fornecidas, bem como minha identificação.

(x) Em caso de publicação dessa pesquisa e de seus resultados parciais e/ou totais, autorizo a publicação das informações aqui fornecidas, desde que preservado meu anonimato. Solicito também que o nome da universidade não seja mencionado por motivos institucionais.

Assinatura do entrevistado

Entrevistado 8

INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

IDENTIFICAÇÃO

Nome:

Profissão: Professor

Auto declaração étnico-racial: Negro

ENTREVISTA

1 - Você é Coordenador de NEAB?

() Sim (x) Não

2 - Em caso afirmativo, há quanto tempo?

3 - Fale um pouco da história desse Neab.

O Núcleo de Estudos Afro-Brasileiros foi constituído e aprovado em 2003, a partir do trabalho realizado pelo GT Educação e Relações Raciais do Núcleo de Apoio

Pedagógico do Centro de Ciências da Educação, iniciado em 1995. Em um primeiro momento, além de organizar um ciclo de debates sobre a temática, constituímos o Grupo de Pesquisa Multiculturalismo: História, Educação e Populações de Origem Africana, oferecemos o curso de especialização em Educação, Relações Raciais e Multiculturalismo, além de evento de mesmo nome no final dos anos 1990. Em 2002, organizamos a primeira experiência de ação afirmativa da Universidade, por meio da introdução de 40 mulheres negras no Curso de Pedagogia – Modalidade a distância da universidade. Em 1996, organizamos o primeiro Curso de História da África no Curso de Graduação em História.

4. Qual sua instituição?

5 - O seu NEAB possui estatísticas ou levantamentos do percentual de negros e/ou mestiços ocupantes de cargos públicos na sua instituição?

Sim Não

6 - Você é servidor público concursado?

Sim Não

7 - Há quanto tempo?

17 anos

8 - Você ocupa alguma função administrativa na sua universidade?

Sim Não

9 - Em caso positivo, qual?

Pró-Reitor de Extensão, Cultura e Comunidade.

10 - Quando você realizou seu concurso havia mais candidatos negros e brancos competindo com você? Você se lembra quantos?

Não apenas brancos, dois.

11 - Além de você, outros candidatos negros foram aprovados? (Comente)

Que eu lembre não.

12 - Você acredita haver racismo institucional no Brasil?

Sim Não

13 - Você percebe alguma relação entre racismo institucional e concurso público? (Comente)

De certo modo, a academia é formada por círculos de convivência. Como os negros, de um modo geral, não fazem parte destes círculos, eles não acessam os espaços de distribuição de status, prestígio e poder. E, no caso do tema em tela, acesso aos cargos públicos.

14 - Você acredita que o racismo institucional influencia o resultado dos concursos quando existe fase presencial? (Comente)

Positivo. Pelas razões já definidas acima.

15 - Você foi vítima de racismo institucional durante a realização de seu concurso? (Comente)

Não. Pois, fazia parte de uma rede de poder.

16 - Você é a favor de que existam cotas raciais nos concursos públicos? (Comente)

Sim, na medida em que os afros são sub-representados nestes espaços.

(x) Em caso de publicação dessa pesquisa e de seus resultados parciais e/ou totais, autorizo a publicação das informações aqui fornecidas, bem como minha identificação.

() Em caso de publicação dessa pesquisa e de seus resultados parciais e/ou totais, autorizo a publicação das informações aqui fornecidas, desde que preservado meu anonimato.

Assinatura do entrevistado

ANEXO B – TABELAS

Tabela 1 – Distribuição por cores dos servidores de nível E

CARGO	BRANCA	PARDA	PRETA	OUTRAS	NÃO INFORMADO	TOTAL
Administrador	21	4	3	1	16	45
Analista de Tecnologia da Informação	6	2	2		2	12
Arquivista	2	2	0	0	2	6
Assistente Social	3	1	1	0	2	7
Auditor	1	0	1	0	0	2
Bibliotecário-Documentalista	9	4	2	0	13	28
Contador	6	2	0	0	3	11
Economista Doméstico	3	3	1	0	3	10
Enfermeiro-Área	1	1	0	0	0	2
Engenheiro Agrônomo	8	0	0	1	18	27
Fisioterapeuta	1	1	0	0	0	2
Jornalista	1	0	1	0	2	4
Médico-Área	9	1	1	0	10	21
Nutricionista	2	1	0	0	0	3
Secretário Executivo	11	7	2	2	12	34
Técnico em Assuntos Educacionais	6	3	1	0	15	25
Total	79	32	15	4	99	237
Percentual	33,3%	13,5%	6,3%	1%	41,7%	xxx

Fonte: adaptação de “cor e etnia” SIAPE (2011)

Tabela 2 – Distribuição por cores dos servidores de nível D

CARGO	BRANCA	PARDA	PRETA	OUTRAS	NÃO INFORMADO	TOTAL
Assistente em Administração	130	62	13	20	213	438
Desenhista-Projetista	1	1	0	0	1	3
Mecânico de Montagem e Manutenção	2	1	0	0	0	3
Técnico de Tecnologia da Informação	7	1	3	2	4	17
Técnico de Laboratório – Área	20	7	5	3	20	55
Total	160	72	21	25	238	516
Percentual	31%	13,9%	4%	4,8%	46%	xxx

Fonte: adaptação de “cor e etnia” SIAPE (2011)

Tabela 3 – Distribuição por cores dos servidores de nível C

CARGO	BRANCA	PARDA	PRETA	OUTRAS	NÃO INFORMADO	TOTAL
Administrador de Edifícios	6	3	1	0	1	11
Assistente de Tecnologia da Informação	4	1	0	0	0	5
Assistente de Laboratório	15	6	4	0	6	31
Auxiliar em Administração	41	18	6	5	58	128
Auxiliar de Creche	0	1	0	0	0	01
Auxiliar de Saúde	0	1	1	0	1	03
Operador de Caldeira	2	2	0	0	7	11
Total	68	32	12	5	73	190
Percentual	35,8%	16,9%	6,3%	2,7%	38,7%	xxx

Fonte: adaptação de “cor e etnia” SIAPE (2011)

Tabela 4 – Distribuição por cores dos servidores docentes

CARGO	BRANCA	PARDA	PRETA	OUTRAS	NÃO INFORMADO	TOTAL
Professor de Ensino Básico, Técnico e Tecnológico	30	5	4	2	42	83
Percentual	36,1%	6,1%	4,81%	2,39%	50,6%	xxx
Professor de Magistério Superior	653	89	40	39	455	1.276
Percentual	51,1%	6,97%	3,13%	3,11%	3,05%	xxx

Fonte: adaptação de “cor e etnia” SIAPE (2011)

Tabela 5 – Distribuição por cores de estagiários

CARGO	BRANCA	PARDA	PRETA	OUTRAS	NÃO INFORMADO	TOTAL
Estagiários	87	69	47	1	24	228
Percentual	38,3%	30,3%	21%	0,43%	10,5%	xxx

Fonte: adaptação de “cor e etnia” SIAPE (2011)

Tabela 6 – Composição Racial dos cursos de graduação no Brasil

Os Cursos mais brancos	Cursos menos brancos
Arquitetura (84,5%)	História (54,9%)
Odontologia (81,1%)	Geografia (56,0%)
Medicina Veterinária (80,9%)	Letras (61,8%)
Engenharia Mecânica (80,6%)	Matemática (62,0%)
Farmácia (79,9%)	Física (64,0%)
Direito (79,4%)	Pedagogia (65,0%)
Jornalismo (78,4%)	Enfermagem (67,2%)
Administração (78,4%)	Biologia (69,1%)
Psicologia (78,1%)	Química (71,0%)
Medicina (77,7%)	Ciências Contábeis (72,0%)

Fonte: INEP, Censo 2004, in ANDIFES, 2007⁴⁹

⁴⁹ Disponível em www.andifes.org.br/index.php?option=com_docman...27. Acesso em 23 dez 2011.)

Tabela 7. Rendimento habitual médio do trabalho principal da PEA ocupada segundo posição na ocupação dos grupos de cor ou raça e sexo, Brasil, jan / 10 (em R\$ - jan 2010, INPC)

Posição na Ocupação	Homens Brancos	Homens Pretos & Pardos	Mulheres Brancas	Mulheres Pretas & Pardas
Emprego no setor público com carteira	3.556,88	1.483,38	2.165,91	990,59
Militar ou funcionário público estatutário	3.213,32	1.954,77	2.508,80	1.623,42

Fonte: adaptada de IBGE, microdados PME. Tabulação LAESER (banco de dados Tempo em Curso)⁵⁰

⁵⁰ Tempo Em Curso, p. 6.

Disponível em: <http://www.laeser.ie.ufrj.br/PT/tempo%20em%20curso/TEC%20-%202010%20-%202003.pdf> Acesso 27 dez 2011.