

Onde Está o Negro? Olhares e Vivências de Pessoas Negras da Administração Pública*Where is the Negro? Views and Experiences of Black People in Public Administration*Yarlen Domingos da Silva¹Marli Ferreira de Carvalho Damasceno²**RESUMO**

Embora representem a maioria da população no Brasil, as pessoas negras têm sido historicamente excluídas dos espaços de poder e privilégio, uma realidade que persiste desde a formação do país. Este estudo tem como objetivo examinar os desafios e percepções de servidores públicos negros no município de Paulistana-PI, buscando entender as barreiras enfrentadas e as estratégias de superação utilizadas por esses profissionais. A pesquisa utiliza uma abordagem qualitativa, configurando-se como exploratória e descritiva. Foram realizados levantamentos bibliográficos e conduzidas entrevistas aprofundadas com indivíduos negros atuantes na Administração Pública em diversas esferas. Essa metodologia visa captar as experiências e vivências desses servidores, oferecendo uma visão detalhada de suas realidades. O estudo explora preceitos históricos do racismo, conceitua os diferentes tipos de racismo e apresenta dados socioeconômicos para ilustrar como a exclusão e a marginalização afetam a população negra. Além disso, analisa as conquistas alcançadas, como as cotas raciais e a reserva de vagas para negros em concursos públicos, destacando como essas medidas têm contribuído para a inclusão e a equidade. Os resultados obtidos evidenciam que, apesar das conquistas, a população negra continua a enfrentar desvantagens significativas em comparação com a população branca. A pesquisa sublinha a persistência do racismo institucional e estrutural, demonstrando que essas formas de discriminação ainda estão presentes e afetam as vivências e as oportunidades dos servidores públicos negros estudados. A análise conclui que, para promover uma verdadeira equidade, é necessário um esforço contínuo para enfrentar e dismantelar essas barreiras, garantindo que as políticas de inclusão sejam efetivamente implementadas e acompanhadas de medidas que promovam a igualdade de oportunidades.

Palavras-chave: Pessoas negras. Administração pública. Cotas Raciais. Racismo.

¹Graduada, mestranda e doutoranda em Letras pela Universidade Federal do Piauí. Docente do Instituto Federal do Piauí. Orcid: 0000-0001-8308-4390. E-mail: marlidamasceno@ifpi.edu.br

² Graduado em Administração pelo IFPI, Campus Paulistana. E-mail: yarlendingossilva@gmail.com

ABSTRACT

Although they represent the majority of the population in Brazil, black people have historically been excluded from spaces of power and privilege, a reality that has persisted since the country's formation. This study aims to examine the challenges and perceptions of black public servants in the city of Paulistana-PI, seeking to understand the barriers faced and the overcoming strategies used by these professionals. The research uses a qualitative approach, configuring itself as exploratory and descriptive. Bibliographical surveys were carried out and in-depth interviews were conducted with black individuals working in Public Administration in various spheres. This methodology aims to capture the experiences of these employees, offering a detailed view of their realities. The study explores historical precepts of racism, conceptualizes the different types of racism and presents socioeconomic data to illustrate how exclusion and marginalization affect the black population. Furthermore, it analyzes the achievements achieved, such as racial quotas and the reservation of places for black people in public examinations, highlighting how these measures have contributed to inclusion and equity. The results obtained show that, despite the achievements, the black population continues to face significant disadvantages compared to the white population. The research highlights the persistence of institutional and structural racism, demonstrating that these forms of discrimination are still present and affect the experiences and opportunities of the black public servants studied. The analysis concludes that, to promote true equity, a continuous effort is needed to address and dismantle these barriers, ensuring that inclusion policies are effectively implemented and accompanied by measures that promote equal opportunities.

Keywords: Black people. Public administration. Racial Quotas. Racism.

1 INTRODUÇÃO

No Brasil, o racismo tem suas raízes na escravidão, quando negros africanos foram trazidos para o país e forçados a trabalhar em condições desumanas, utilizando sua força física em benefício de um sistema que os oprimia. Essa história de exploração e violência deixou marcas profundas na sociedade brasileira, moldando uma estrutura social que historicamente tem afetado a população negra. Dados estatísticos revelam que essa população se encontra entre as mais pobres e socialmente invisíveis do Brasil, uma situação que é resultado do racismo, preconceito e discriminação presentes em diversos contextos e espaços.

A busca pela igualdade racial, portanto, permanece como um grande desafio a ser superado, exigindo esforços contínuos para combater essas desigualdades históricas e promover a inclusão da população negra em todas as esferas da sociedade.

É fundamental reconhecer que, embora o Brasil tenha homologado recentemente, em 10

Revista Interdisciplinar

de janeiro de 2022, o Decreto nº 10.932, que visa combater o racismo, a discriminação racial e formas correlatas de intolerância (Brasil, 2022), e considerando que em 2021 o Supremo Tribunal Federal (STF) estabeleceu que o crime de injúria racial pode ser equiparado ao racismo e ser considerado imprescritível, ou seja, sujeito a punição a qualquer tempo (Silva, 2015), a discriminação racial e étnico-racial continua a existir. Essa realidade perpetua distinções, exclusões e restrições que afetam aqueles que carregam consigo a cor da condenação, revelando que, apesar das iniciativas legais, a luta contra o racismo e a promoção da igualdade ainda são desafios persistentes na sociedade brasileira.

Diante destas reflexões, é que surge o interesse em buscar em conjunto a participação da população negra, que tanto contribuiu para a formação da sociedade brasileira. Por isso, essa pesquisa tem o objetivo verificar questões relacionadas aos colaboradores negros do serviço público, tendo como propósito responder à pergunta-problema: Quais são as percepções e vivências dos servidores negros da Administração Pública?

Para responder à pergunta-problema, este estudo tem como objetivo geral analisar os desafios e concepções de políticas públicas dos servidores públicos negros do município de Paulistana-PI e os objetivos específicos: (1) Verificar as vivências de discriminação racial na trajetória pessoal de pessoas negra no serviço público de Paulistana-PI; (2) Caracterizar as desigualdades raciais em números; (3) Definir a importância das cotas raciais como forma de ingressar nos concursos públicos; (4) Compreender a definição de Racismo Institucional e Racismo Estrutural.

Para isto, o que justifica a escolha desse tema, foi ver a realidade deste pesquisador enquanto negro e servidor público federal (Agente de Pesquisas e Mapeamento do IBGE) e das demais pessoas negras nas organizações, tanto de trabalho quanto de ensino. Apesar de ter sido, em 2020, quando comecei a retratar minorias oprimidas pelo sistema nos meus trabalhos acadêmicos, que percebi: Via no olhar das pessoas ao meu redor, tamanha repulsa e questionamentos acerca do meu anseio em abordar temáticas que para eles eram “irrelevantes” e que o campo de atuação (Administração) teria pautas mais importantes a serem tratadas do que a promoção e debate dos reflexos e condição de vida e nas questões sociais que assolam a população negra, indígenas, grupo LGBTQIAPN+, pessoas deficientes e aquelas pessoas em situação de vulnerabilidade social.

Revista Interdisciplinar

Lamentável, ainda mais, pelo fato do racismo, presente nas relações sociais do país ter se estruturado enquanto um sistema opressor que nega os direitos da população negra.

Dessa forma, afirmar que questões sociais não têm importância dentro da Administração também significa que o racismo não foi eliminado das relações do Brasil. Aludir-se ao racismo estrutural é não se limitar a manifestações de violência direta, mas no racismo presente no funcionamento de organizações, no tratamento divergente, na diferença salarial entre brancos e negros, no acesso ao ensino, entre outros.

Percebemos, então, a importância de abordar o tema supracitado, investigar, retratar e tentar responder muitas das perguntas que são feitas há algum tempo: Quais são as percepções dos negros da Administração pública? Qual é a história do negro? Como foi a sua inserção no serviço público e se existem questões que o perseguem? O que a Administração tem a oferecer como ajuda e combate a esse racismo encapsulado em nossa sociedade?

Nesse sentido, há razões suficientes para se empreender uma investigação sobre o assunto do racismo, da discriminação racial e formas correlatas de intolerância, pois a necessidade de debater sobre raça, racismo e discriminação racial no Brasil se torna premente e inadiável. Afinal, enquanto futuro administradores, é necessário ter responsabilidade social para se responsabilizar pelos impactos na sociedade.

2 O RACISMO EM BREVE PERSPECTIVA HISTÓRICA

Aproximadamente quatro milhões de africanos escravizados vieram parar no Brasil, conforme o estudo *Brasil: 500 anos de povoamento*. Este dado é equivalente a um terço de todo o comércio de pessoas que foram escravizadas no mundo (IBGE, 2007).

Nos 3 séculos, a escravidão impôs na sociedade uma herança colonialista em relações sociais são concebidas afim de que seja construído um mecanismo de hierarquia social, de acordo Tania Muller:

Esse mecanismo perverso foi concebido para justificar uma hierarquia social pautada na ideia de superioridade racial. Característica das relações colonialistas, essa estrutura tem se mostrado capaz de resistir a diferentes contextos sociais sem perder a sua essência, isto é, mantendo os privilégios e lugar de poder a um grupo étnico - racial específico autodeclarado “branco” (Muller; Cardoso, 2017, p. 98).

A forma de vida no tempo escravocrata estava fortemente ligada à exploração da mão de obra escravizada tornando este o pilar estrutural da economia tendo inclusive implicações na superestrutura jurídico-política ao opor-se dos direitos civis e políticos às pessoas negras. Deste modo, a estrutura econômico-social fundamentada na exploração de trabalho forçado negro foi a base da manutenção da escravidão por quase 400 anos (Almeida, 2019). Diante de um período escravista tão duradouro, a estratificação social que resulta dele persiste na forma de um racismo estrutural, que se manifesta nas relações políticas, jurídicas e cotidianas (Almeida, 2019).

Por isso, mesmo após muitos anos, a escravidão deixou sequelas profundas e uma delas foi à questão da vulnerabilidade social que se perpetua até o presente momento e isso acontece, em sua grande maioria, por fatores econômicos, que impossibilita alguns grupos, de terem, por exemplo acesso aos estudos e oportunidades de trabalho, dessa maneira, segregando esses indivíduos (Fernandes, 2007).

2.1 Racismo nosso de cada dia: conceituando racismo individual, racismo institucional e racismo estrutural

Inicialmente, é fundamental saber o que é racismo. Em uma das passagens do livro “Racismo Estrutural”, de Sílvio Luiz de Almeida (2019, p. 32), ele diz que o racismo é como:

(...) uma forma sistemática de discriminação que tem a raça como fundamento, e que se manifesta por meio de práticas conscientes ou inconscientes que culminam em desvantagens ou privilégios para indivíduos, a depender do grupo racial ao qual pertençam.

O racismo também pode ser definido como a discriminação contra indivíduos devido a sua etnia ou cor, apesar ainda de não aparentar, racismo é crime, e está previsto no artigo 140, § 3º, do Código Penal Brasileiro que dispõe sobre o crime.

Ainda na mesma obra, Racismo Estrutural, são abordados três conceitos de racismo, sendo elas: o racismo individual, o racismo institucional e o racismo estrutural. Para o autor, essas concepções estão ligadas o por todo o tempo, não podemos achar que é possível separar de forma nítida no mundo real, pois, no mundo social, essas concepções do racismo fazem parte um fenômeno dinâmico (Almeida, 2019).

Revista Interdisciplinar

A primeira é acerca do racismo individual, que denota um foco maior no indivíduo ou em pequenos grupos, resumindo o racismo a comportamentos e atitudes individualistas. Sucintamente, quando alguém é hostilizado pelos traços fenotípicos, pelo nariz, pela boca ou pelo cabelo ser crespo, quando esse alguém já é assumidamente racista não perceberá o racismo e seus comportamentos, sendo impossíveis de não serem racistas. Silvio Almeida (2019, p. 30), em seu livro nos expõe uma frase que resume bem esse termo dizendo que “sob este ângulo, não haverá sociedades ou instituições racistas, mas indivíduos racistas, que agem isoladamente ou em grupos”.

O racismo institucional não se resume somente a atitudes individualistas, mas sim a atitudes gerais, institucionais, sejam elas públicas ou privadas. Este incide na prática de uma organização, ou seja, não prover um serviço para uma determinada pessoa devido à sua cor, cultura ou origem étnica (Freitas, 2021). Segundo o sociólogo alemão Max Weber, as instituições sociais são os meios que integram os indivíduos à sociedade, como, por exemplo, a Igreja (Santana, 2020). De acordo com Almeida (2019, p. 46), “as instituições atuam na formulação de regras e na imposição de padrões sociais que conferem privilégios a um determinado grupo racial, especialmente os brancos”. Isso significa que o poder de um grupo é exercido sobre outro, resultando em um controle direto ou indireto desse grupo pelas instituições.

Assim, os grupos privilegiados são frequentemente acusados de utilizar essas instituições para manter seus privilégios enquanto marginalizam outros, o que impede uma distribuição igualitária de direitos na sociedade. No Brasil, o racismo institucional se manifesta, particularmente, na violência policial contra a juventude negra, uma realidade que tem sido amplamente denunciada pelo movimento negro, trazendo visibilidade ao problema (Pinto, 2022).

No nosso país, a chance de uma pessoa negra ser assassinada é 2,6 vezes superior àquela de uma pessoa branca. De acordo com informações coletadas da pesquisa Atlas da Violência (2021), elaborada através de uma parceria entre o Fórum Brasileiro de Segurança Pública (FBSP), a taxa de homicídios por 100 mil habitantes negros em 2019 foi de 29,2, por outro lado, a soma dos amarelos, brancos e indígenas foi de 11,2. Segundo a pesquisa, os negros representaram 77% das vítimas de assassinato no país em 2019. Esses dados são, historicamente, frequente em estudos sobre a violência no Brasil (Pinto, 2022).

O racismo estrutural é o racismo que está presente na própria estrutura social. Como já especificado por Silvio Almeida:

Consciente de que o racismo é parte da estrutura social e, por isso, não necessita de intenção para se manifestar, por mais que calar-se diante do racismo não faça do indivíduo moral e/ou juridicamente culpado ou responsável, certamente o silêncio o torna ético e politicamente responsável pela manutenção do racismo. A mudança da sociedade não se faz apenas com denúncias ou com o repúdio moral do racismo: depende, antes de tudo, da tomada de posturas e da adoção de práticas antirracistas (Almeida, 2019, p. 31).

Segundo essa concepção, o racismo estrutural vem de uma estrutura antiga da sociedade baseada na discriminação privilegiada de uma raça em detrimento as outras, que normalmente desfavorece a população preta. Desta forma, para o autor, a sociedade seria uma “máquina produtora de desigualdade social” (Almeida, 2019, p. 46).

Para Djamila Ribeiro, o racismo estrutural é um agrupamento de práticas, hábitos, situações e falas presentes no dia-a-dia da sociedade que, mesmo que sem ser de modo intencional, ocorra o racismo. Compreende em alguma teoria, doutrina, ideologia ou de ideias que expressa um vínculo causal entre as características fenotípicas ou genotípicas de indivíduos ou grupos e seus traços intelectuais, culturais e de personalidade, inclusive o enganoso conceito de superioridade racial (Ribeiro, 2019).

2.2 A persistente desigualdade racial no Brasil em números

De cunho estrutural, a desigualdade racial no Brasil é uma forma de estabelecer tetos para os grupos que sofrem de intolerância. Logo, ela torna a sociedade menos igual e impede o acesso às oportunidades do sob perspectiva política, econômica e social.

Em conformidade com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), pretos e pardos representam 56,1% da população brasileira em 2021, no campo da pesquisa, essa mesma população chega a ser 61,02% da população total de Paulistana-PI (IBGE, 2010). Os dados ainda dizem que o rendimento médio mensal dos brancos é quase o dobro do rendimento de negros (população composta por pretos e pardos), e que essa distância aumentou no até então último ano no Brasil (IBGE, 2021)

A pesquisa ainda explana que há mais negros entre os mais pobres, ela mostra que pessoas pretas e pardas continuam com menor acesso a emprego, educação, segurança e saneamento. Os

Revista Interdisciplinar

rendimentos observados em 2021 representaram os níveis mais baixos da série histórica, com uma redução mais acentuada entre a população preta (8,9%) e parda (8,6%) em comparação ao ano anterior. Em contrapartida, o rendimento da população branca teve uma queda de 6%. Essa discrepância evidencia como grupos raciais diferentes foram afetados de maneiras distintas pela crise econômica.

Além disso, o estudo indica que a proporção de pessoas pretas e pardas vivendo abaixo da linha da pobreza é quase o dobro da de brancos. Em 2021, a taxa de pobreza para pessoas pretas foi de 34,5%, enquanto para a população parda foi de 38,4%; em comparação, a taxa para a população branca ficou em 18,6%. A linha de pobreza utilizada para essas análises é de US\$ 5,50 por dia, conforme definido pelo Banco Mundial, e reflete as condições mínimas de sobrevivência econômica. Essas estatísticas revelam a desigualdade persistente entre diferentes grupos raciais, destacando a urgência de políticas públicas que abordem essas disparidades.

Em relação ao desemprego, o IBGE também exibiu um balanço do mercado de trabalho em 2021. Pretos e pardos são os mais impactados com a falta de trabalho. A taxa de desocupação foi de 11,3% para a população branca, 16,5% para a preta e 16,2% para a parda.

Além disso, embora representem a maioria no mercado de trabalho (53,8%), pretos e pardos ocupavam apenas 29,5% dos cargos gerenciais em 2021. Em contraste, a população branca, que compunha 45,2% do total de pessoas ocupadas, detinha 69% dos cargos gerenciais. O estudo também revela que, à medida que o rendimento aumenta, a proporção de pessoas pretas ou pardas diminui, indicando uma clara disparidade racial nas oportunidades de liderança e remuneração.

Esses dados coletados na pesquisa do IBGE em 2021, no âmbito do estudo Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil, ressaltam a presença de um racismo estrutural profundamente enraizado na sociedade brasileira. Essa realidade aponta para a necessidade urgente de ações que promovam igualdade de oportunidades e combatam as desigualdades raciais no ambiente de trabalho e em outras esferas sociais.

2.3 Cotas raciais

Principiar-se da concepção de que possibilitar, através das cotas raciais, com que os corpos negros assumam espaços outrora dominados por uma elite de pessoas brancas perfaz uma medida

Revista Interdisciplinar

das mais potentes para que as organizações, especialmente, as de esfera pública, possam ser mais inclusivas e diversas, refletindo o pluralismo que constitui a realidade brasileira (Moehlecke, 2002).

As políticas de reserva de vagas, comumente conhecidas como cotas, surgem como uma resposta a essa longa história de exclusão. Essas políticas têm o objetivo de promover a inclusão e a equidade, oferecendo oportunidades educacionais e profissionais a grupos historicamente marginalizados. As cotas são uma forma de ação afirmativa destinada a corrigir desigualdades estruturais ao garantir que uma proporção específica de vagas em instituições de ensino superior e concursos públicos seja reservada para pessoas negras, pardas e indígenas (Brazorotto, 2021).

O conceito por trás das cotas é o de compensar a falta de acesso a oportunidades que essas populações enfrentaram ao longo dos séculos, criando condições mais equitativas para competir em igualdade de condições com grupos historicamente favorecidos. Assim, ao promover a entrada de indivíduos de grupos racialmente diversos em instituições acadêmicas e posições de poder, as cotas buscam reduzir as desigualdades e contribuir para a construção de uma sociedade mais justa e inclusiva.

Em resumo, a desigualdade social no Brasil está diretamente relacionada à discriminação racial, e as políticas de cotas são uma ferramenta crucial para tentar reparar os efeitos dessa discriminação histórica e promover uma maior equidade.

Em consonância com essa ideia, a estrutura racial brasileira é benéfica aos pardos e negros, empregada a partir do ano de 2012, com a criação da Lei N° 12.711. Resumindo, a legislação indica a reserva, em processos seletivos para cursos técnicos e de graduação nas Instituições Federais de Ensino, de pelo menos 50% das vagas para estudantes que tenham concluído integralmente o ensino médio em instituições públicas e que sejam de famílias em situação de vulnerabilidade socioeconômica (Arruda, 2022).

Nessa perspectiva, a aplicação das cotas raciais, visou-se pertinente e essencial pela efetivação de um respaldo legislativo legal para tal instrumento.

Em consonância a isto, são os concursos e empregos de cargos públicos, a nível nacional. Com a preconização da Lei Federal n. 12.990/2014, foi determinado a institucionalização da cotas raciais em concursos públicos, que ordena logo em seu artigo 1º, a reserva de 20% das vagas aos indivíduos autodeclarados negros (pretos e pardos) nos certames públicos para cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração federal (Arruda, 2022).

Revista Interdisciplinar

Em vista disso, as cotas raciais em concursos públicos possuem o amparo social e legal, objetivando ampliar e democratizar ainda mais o acesso à ingresso em organizações públicas. Desde a vigência da lei de cotas raciais em concursos, houve inúmeros embates provenientes de segmentos da sociedade contrários a esse tipo de política pública.

Desse modo, a Suprema Corte teve que fazer a apreciação da legislação, tendo que averiguar se a isonomia adquirida não fere nenhum Princípio constitucional ou semelhante. Diante deste cenário, a mais alta instância do judiciário brasileiro, o Supremo Tribunal Federal (STF), foi instado a se pronunciar sobre o tema em 2017, julgando por unanimidade, o caráter constitucional da Lei n. 12.990/2014, acentuando que as cotas raciais em concursos perfazem medida de justiça social que em nada ferem os princípios de impessoalidade e eficiência na administração pública (Arruda, 2022).

Entretanto, ainda que haja lei que assegure, ainda há muito o que se questionar acerca de efetividade. As dificuldades que caem sobre a política de cotas raciais em concursos públicos, referem-se a um conjunto de direcionamentos que perfazem caminhos potentes e promissores para que a administração pública crie mecanismos que superem as lacunas corroboradas no processo de implementação da Lei n. 12.990/2014 (Moura, 2018).

Definindo assim, as cotas raciais possuem lei federal em seu favor, porém, é necessário que seja observada sua aplicação por aqueles que estimam pela continuidade da reserva de vagas a negros em instituições públicas.

3 METODOLOGIA**3.1 Tipo de pesquisa**

O objetivo central dessa pesquisa é o de analisar os desafios e concepções de servidores públicos negros do município de Paulistana-PI. Para que possamos ter êxito no desenvolvimento dessa pesquisa, foi utilizada a técnica de pesquisa qualitativa que, segundo (Denzin; Lincoln, 2018), esse método é adequado para descrever a experiência vivida de um grupo de pessoas mediante um processo não matemático de interpretação, descobrir conceitos e relações entre os dados, sendo permeada por valores e a busca de respostas para perguntas que enfatiza em como a experiência

Revista Interdisciplinar

social é criada. Em relação às vantagens da pesquisa qualitativa, Goldenberg (2004) diz que essa é uma das técnicas mais adequadas para serem utilizadas quando são analisados emoções, valores e subjetividade.

A pesquisa ainda se configurou como exploratória e descritiva que, conforme Gil (2018), as pesquisas exploratórias possuem características específicas, pois se baseiam em um levantamento bibliográfico, entrevistas com pessoas que vivenciaram experiências do problema exposto. Também podemos classificar como descritiva, pois segundo Gil (2018), as pesquisas descritivas procuram descrever população ou fenômeno por meio da determinação de suas características, além de poderem ser elaboradas objetivando identificar prováveis relações das variáveis estudadas.

3.2 Colaboradores do estudo

Para esta pesquisa, foram realizadas 17 entrevistas com servidores públicos, independentemente da esfera, que se autodeclararam negros. É válido ressaltar que de acordo com IBGE (2021), só na esfera municipal, Paulistana-PI possui cerca de 1.203 servidores entre estatutários, comissionados e os sem vínculo permanente. Alguns entrevistados foram escolhidos no círculo de amizade dos autores deste estudo, os demais a partir de indicações, no chamado efeito bola de neve. A amostragem em bola de neve oferece diversos benefícios para problemas de pesquisa específicos, devendo-se levar em consideração também suas limitações. Os critérios para escolha dos participantes foram:

- a) Autodeclarar pertencente à raça negra, preto ou pardo;
- b) Ser servidor público da cidade de Paulistana-PI.

3.3 Instrumento de coleta de dados

O instrumento de coleta de dados foi um questionário *online* por meio de um formulário aplicado via *google forms*, que é uma ferramenta desenvolvida para criar formulários voltados para pesquisas e avaliações. Para além do questionário, a pesquisa contemplou uma revisão bibliográfica,

Revista Interdisciplinar

incluindo estudos e reflexões sobre questões de racismo, cotas raciais e contextos históricos do negro.

O questionário semiestruturado com questões abertas e fechadas foi aplicado para possibilitar conhecer mais de perto os entraves e os confrontos que os sujeitos da pesquisa podem oferecer para a hipótese do trabalho, dando ao entrevistado também a viabilidade de abordar os pontos considerados mais importantes de determinado problema. Para Fraser e Gondim (2004, p. 139), a entrevista é considerada como uma “[...] forma de interação social que valoriza o uso da palavra, símbolo e signo privilegiados das relações humanas, por meio da qual os atores sociais constroem e procuram dar sentido à realidade que os cerca”.

3.4 Método de análise de dados

Para a análise de dados, foi utilizada a análise de conteúdo que conforme Richardson (1999), é voltada principalmente para desenvolver estudos qualitativos, assim esse tipo de análise deve ser eficaz, rigorosa e precisa. Possui como principal objetivo a compreensão mais profunda do discurso. A análise de conteúdo precisa basear-se em objetivos bem definidos, para a partir disso percorrer três etapas principais, que são: pró-análise, exploração do material e tratamento dos dados e interpretação.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A entrevista foi realizada por meio de um questionário, com 17 servidores negros da cidade de Paulistana-PI para buscar analisar os seus desafios e concepções. Foram obtidas 17 respostas, sendo que desses respondentes 50% são trabalhadores da esfera federal e 25% cada para as demais. Além disso, foi perguntado há quanto tempo trabalha no setor público, 40% trabalha há mais de 8 anos e 20% trabalha de 0 a 1 ano, de 1 ano a 4 anos e de 4 anos a 8 anos. É possível observar que a grande parte dos colaboradores já tem um tempo de experiência no setor público, além de ser notado também uma maior presença de entrevistados do tipo na esfera federal conforme é ilustrado nos gráficos abaixo.

Revista Interdisciplinar

Através das entrevistas com os servidores negros, é de fácil constatação que a discriminação que se passa na sociedade (seção 2.2) se reproduz nas organizações e nos ambientes de trabalho. Por esta razão, muito do que consta nesta seção tem um teor muito parecido às vivências em sociedade, para isso, foi perguntando o entendimento dos entrevistados acerca do termo e prática criminosa chamada racismo.

O sujeito 2 relata que o racismo é tudo de mais prejudicial possível, porque sentiu na pele e sabe das cicatrizes causadas nele por conta da opressão que ocorre por conta da cor de pele negra e destaca que é algo que precisa deixar de acontecer em nosso meio. Nesse mesmo sentido, o sujeito 6 disse que o racismo é quando uma pessoa se incomoda com a outra pessoa que tenha uma raça não aceitável. O sujeito 11 simplifica e diz que é uma maneira de discriminar as pessoas pela sua cor de pele. O sujeito 9 afirma que o racismo é a prática preconceituosa em que pessoas pretas/pardas são julgadas como inferiores por unicamente por causa de sua cor. Este diz que hoje em dia, isso abrange mais características e cita a fé como exemplo que é atribuída a energias negativas (Umbanda, candomblé etc.); o cabelo cacheado, crespo, é tido como “ruim”, em comparação com o liso. O entrevistado fecha a colocação dele dizendo que essas concepções ainda perduram na sociedade mundialmente devido ao caráter histórico do preconceito racial: escravidão, humilhação, violência, negação ao direito do voto, entre outros.

No tocante à percepção dos entrevistados em relação ao entender o conceito de racismo, podemos afirmar ainda primeiramente que se trata de um fato social e que conforme exposto acima, uma categoria de indivíduos é classificada, em virtude de alguma característica física marcante sendo discriminado e inferiorizado por isso. Em concordância com isso, o professor Silvio Almeida também dispõe que o racismo é uma forma sistemática de discriminação que tem a raça como fundamento, e que se manifesta por meio de práticas conscientes ou inconscientes que culminam em desvantagens ou privilégios para indivíduos dependendo do seu grupo racial (Almeida, 2019).

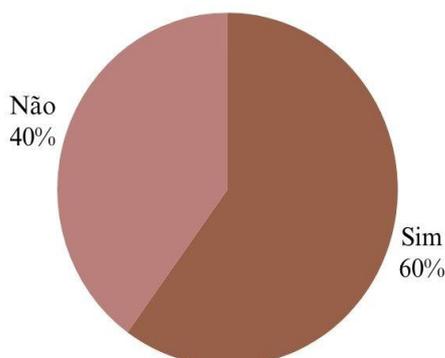
Ainda assim, outros entrevistados expõem relatos da sua vida para explanar a conceituação de racismo, é dito que:

Trabalho com atendimento ao público e sei que às vezes me tiram para doida porque vejo o racismo acontecendo na minha cara e confesso que fico desacreditada que tenha ocorrido ou não e não é algo explícito, mas eu percebo a forma diferente de tratamento de pessoas apenas pela cor de sua pele (Sujeito 1).

É a forma de tratar os outros né pela sua cor jogar piadinhas, falar de sua aparência e já vi isso muito no meu trabalho, uma colega mesmo já foi chamada de macaca (por trás claro) pelo seu jeito de trabalhar que afirmo com toda razão que é muito profissional (Sujeito 12).

O fato de o racismo não se manifestar de forma evidente não deve levar à conclusão de que não haja diferença de tratamento. Aliás, como visto na seção 2.2, é característica do tipo de racismo predominante no Brasil a intermitência da percepção da discriminação. A manifestação do racismo parece ocorrer de forma predominantemente sutil, conforme relatado pelos respondentes ao expor sua definição do termo baseado em suas vivências.

Gráfico 1: Você já passou por experiências de discriminação racial, diretas ou sutis (ou presenciou colegas que passaram) no seu ambiente de trabalho?



Sofreu ou presenciou discriminação racial

Fonte: Elaborado pelos autores (2023)

Como foi observado no gráfico 3, que 60% marcaram que já passaram por experiências de discriminação racial, diretas ou veladas e/ou já presenciaram no seu ambiente de trabalho, enquanto 40% não. Dessa maneira, a maioria do público tem noção sobre o racismo praticado na organização em que trabalha e outra não consegue ver esse ato, alguns conseguem perceber discriminações mais

Revista Interdisciplinar

sutis. Nas entrevistas houve bastantes exemplos que os entrevistados pareceram considerar atitudes naturalizadas.

Partindo disso, para identificar os impactos que a discriminação étnico/racial causa na vida dos indivíduos, foi questionado na opinião do entrevistado: Em quais aspectos o racismo afeta na vida da pessoa. Essa pergunta obteve 9 respostas, mas só foi escolhido apenas 3, visto que todas foram na mesma percepção.

O sujeito 2 descreveu que afeta em aspectos “morais e psicológicos”, o sujeito 15 observa que pode afetar no seu “desenvolvimento profissional e pessoal e causar sequelas tangíveis e intangíveis que dificilmente poderão ser recuperadas”, o sujeito 9 comentou que:

Afeta principalmente a sua saúde mental, interferindo, também, nas relações interpessoais. Como pessoa parda, compreendo que o racismo começa desde cedo, no ambiente escolar. Crianças negras/pardas costumam ter menos amigos, são mais esquecidas que as outras crianças quando há atividades em que precisam ser convidadas para alguma brincadeira, festa... Essa diferença de tratamento faz com que o negro lute, de alguma forma, para ser inserido no meio em que está inserido. Na fase adulta, atualmente, isso é diferente. A pessoa negra não precisa de aceitação alheia em grupos. Caso haja racismo, existe o desconforto da situação, mas há a possibilidade de se combater, de expor e de exigir tratamento igual, seja no ambiente em que ocorreu ou na justiça por meio de denúncias. Citarei um último aspecto que o racismo afeta: sua vida profissional. Negros ocupavam menos vagas na educação superior, em cursos intitulados “da elite”, no mercado de trabalho em geral – TV, jornais, lojas, escolas.. Graças à ampliação do debate sobre racismo e a lei de cotas, a inclusão de pessoas negras tem beneficiado esse público e reparado os danos que sofreram/sofrem. Apesar de alguns meios citados serem da iniciativa privada, a discussão em torno da necessidade da diversidade racial tem avançado e colaborado para a diminuição do racismo.

Fica evidente a forma excludente com que a população negra foi inserida na sociedade, desde sempre marginalizada, privada de educação, poderio econômico e capacidade técnica podendo gerar danos físicos e morais irreparáveis. Atualmente, apesar de não mais existir uma segregação positivada entre raças, mostram-se nítidos os reflexos desse sistema escravagista que mesmo a sociedade venda os olhos pelos desafios ainda perpetuados.

Através das entrevistas com os servidores negros, é evidente que a discriminação que se passa na sociedade pode se reproduzir nas organizações e nos ambientes de trabalho. Por este ponto, a próxima indagação tem um teor muito parecido às vivências em sociedade. Porém, no ambiente de trabalho, foi perguntado quais os desafios específicos o entrevistado enfrentou/enfrenta como servidor público negro.

Revista Interdisciplinar

O sujeito 4 respondeu que não enfrentou desafios, mas acha importante e destaca a experiência individual que a pessoa sofreu não se confunde com a experiência institucional, além de não invalidar a possibilidade de haver desafios com outras pessoas pretas. É necessário salientar, portanto, que o racismo não é um fenômeno que se revela na obviedade, ele recorre ao entendimento da totalidade social em toda sua complexidade para concebê-lo. Esse ponto é embasado por Almeida (2019) que diz que o racismo é sempre estrutural, ou seja, ele é um elemento que integra a organização econômica e política da sociedade.

Em relação ainda aos possíveis desafios enfrentados, alguns entrevistados responderam:

A dificuldade de ficar sempre provando que sou boa no que faço para ser aceita, pois acreditam que negro não tem capacidade (Sujeito 9).

Que nosso trabalho é o último a ser reconhecido (Sujeito 16).

Diversos, é uma luta constante no qual tenho que me adequar conforme o que os outros acham para tentar ser o mais aceita possível, quanto menos negra eu for mais serei aceita (Sujeito 13).

A minha percepção vai ser boa, porque sou filho de comerciante, minha família desde que me entendo por gente teve uma boa vida. Mas eu sofri preconceito por ser negro, em relação a educação e oportunidade, não, eu sempre tive boas oportunidades e aproveitei porque sei que as portas para nós são difíceis de abrir duas vezes (Sujeito 1).

Os entrevistados percebem que ser negro é estar constantemente sendo julgado pela ótica da normatividade branca. O julgamento é feito com base no fenótipo, conforme observa Nogueira (1985 *apud* Wainer, 2013). Assim, fica evidente a público em questão enfrenta dificuldades independentemente do nível social que possa ter vindo e que soa como um sentimento de inferioridade, inadequação e desconforto, injustiça e impotência por ser negro.

Entre os objetivos das políticas de ação afirmativa da sociedade brasileira, inclui-se a criação de um ambiente privado propício à erradicação do racismo. Para isto, perguntamos aos servidores sobre as políticas públicas de ação afirmativa. Destacamos as seguintes respostas:

os negros que foram escravizados, até o momento em que vivemos de extermínio da juventude negra e é essencial ter políticas como essa, pois faz-se o mínimo diante dos mais de 400 anos de escravidão (Sujeito 13).

Algo muito válido, que foi adquirido ao longo do tempo não como esmola e serve como reparação por tudo que já passamos (Sujeito 9).

Positivo. Povo negro sofreu e ainda sofre. As cotas estão aí para ajudar (Sujeito 4).

Uma das heranças do período escravista é a convivência desigual entre negros e brancos, o que leva à formação de lugares associados a negros e lugares associados a brancos. Todos os entrevistados veem as cotas como uma política importante e válida. Volpe e Silva (2016) sugerem que as cotas raciais, além de permitir que mais pessoas negras tenham acesso aos postos na administração pública, também possibilita a emergência do debate racial nas organizações públicas, incentivando a cultura do respeito, da tolerância e da diversidade no serviço público. O fato de um maior quantitativo de negros/as ocuparem funções públicas faz com que a população negra (que é a maioria absoluta dos cidadãos brasileiros) sinta-se mais confortável, segura e representada ao procurar os equipamentos públicos, melhorando a eficiência dos serviços públicos (Andrade; Castro Pinto, 2020).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O que define a identidade do negro na sociedade vai além dos traços físicos que remetem à ancestralidade africana. Nos altos escalões empresariais, na mídia e no ambiente acadêmico, a normatividade branca predomina, e os indivíduos que pertencem a esse grupo muitas vezes não têm consciência das múltiplas dimensões da vida do negro, como a violência e a discriminação diárias, as diversas formas de racismo e os sentimentos de inferioridade e inadequação que permeiam suas experiências. Essa desconexão leva a uma falta de empatia e compreensão por parte de muitos que não enfrentam essas realidades, perpetuando um ciclo de exclusão e invisibilidade.

No entanto, a população negra resiste e reexiste, encontrando força nas suas memórias ancestrais e construindo redes de solidariedade entre si. Essa resistência se manifesta na ocupação de espaços historicamente negados, onde se fazem ouvir, ver e notar, reafirmando que vidas negras importam. Essa vivência da identidade negra permeia todas as relações sociais, incluindo o serviço público, em que as desigualdades raciais ainda são evidentes. Assim, a luta por reconhecimento e igualdade continua, destacando a importância de promover um ambiente mais inclusivo e justo para todos.

Por todo o exposto, a pesquisa conseguiu cumprir seus objetivos ao identificar os desafios e as concepções das políticas públicas enfrentadas pelos servidores públicos negros do município de

Revista Interdisciplinar

Paulistana-PI. Os dados revelaram a presença de um racismo estrutural que impacta diretamente a vida desses servidores, cujos relatos mostram que já sofreram e presenciaram discriminação racial no ambiente de trabalho. Essa realidade é um dos principais fatores que perpetuam a desigualdade racial, normalizando a discrepância numérica entre indivíduos de diferentes classes sociais.

Para alcançar esses resultados, foi essencial conceituar o racismo estrutural e institucional, expor as desigualdades raciais por meio de dados numéricos e apresentar as vivências de discriminação enfrentadas por pessoas negras no serviço público de Paulistana-PI. Além disso, a pesquisa destacou a importância das cotas raciais como uma ferramenta potencial para combater essa desigualdade, proporcionando oportunidades mais equitativas e promovendo a inclusão de servidores públicos negros em um sistema que historicamente os marginalizou.

Diante disso, é imprescindível adotar atitudes que visem reparar essas situações e transformar essa realidade. Embora medidas como a Lei de Cotas e eventos de conscientização estejam sendo implementadas, a maioria das iniciativas ainda é isolada, o que, embora importante, se mostra insuficiente para efetuar mudanças significativas. Portanto, há uma clara necessidade de novos estudos que ajudem a construir soluções para os problemas existentes. Uma proposta seria realizar uma pesquisa que quantifique o número de servidores públicos negros em todos os estados do Brasil e que promova uma legislação que incentive a cultura negra nos serviços públicos.

Acredita-se que tais ações poderiam contribuir para o desenvolvimento de novas ideias e práticas que promovam uma ruptura gradual da estrutura racista presente nessas carreiras, avançando em direção a uma maior equidade e inclusão no setor público.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Sívio Luiz de. **Racismo estrutural**. São Paulo: Pólen, 2019.

ARRUDA, Dyego de Oliveira; BULHÕES, Lucas; SANTOS, Mateus Gonçalves; OLIVEIRA, Caroline. A política de cotas raciais em concursos públicos: desafios em face da luta antirracista. **Serviço Social & Sociedade [online]**. 2022, n. 145, pp. 91-111.

BRASIL. **LEI Nº 10.932, DE 10 DE JANEIRO DE 2022**. Disponível em:<https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Decreto/D10932.htm>. Acesso em 01 de maio de 2023.

Revista Interdisciplinar

BRAZOROTTO, Cíntia Magno. Políticas afirmativas no CEFET-MG: democratização do acesso? In: **Cadernos Cajuína**. V. 6, N. 3, 2021. Disponível em: <https://cadernoscajuina.pro.br/revistas/index.php/cadcajuina/article/view/505> acesso em agosto de 2024.

CARDOSO, Cintia; DIAS, Lucimar Rosa. A investigação acadêmica sobre processos de branquitude na educação infantil: uma reflexão inicial. In: MULLER, Tânia M. P.; CARDOSO, Lourenço. **Branquitude**: estudos sobre a identidade branca no Brasil. Curitiba: Appris, 2017. p. 293-309.

DENZIN, N. K; LINCOLN, I. **O planejamento da pesquisa qualitativa**: teorias e abordagens. Porto Alegre: Artmed, 2018.

FERNANDES, Florestan. **O negro no mundo dos brancos**. 2. ed. São Paulo: Global, 2007.

FREITAS, Camilla. O que é racismo institucional e como podemos combatê-lo? **Ecoa UOL**, 15 nov. 2021. Disponível em: <https://www.uol.com.br/ecoa/>. Acesso em: 8 mai. 2023.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2018.

GOLDENBERG, M. **A arte de pesquisar**: como fazer pesquisa qualitativa em ciências sociais. Rio de Janeiro: Record, 2004.

IBGE. **Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas**. 2007. Disponível em: <www.ibge.gov.br>. Acesso em: 20 mai. 2023.

IBGE. **Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas**. 2010. Disponível em: <<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/pi/paulistana/pesquisa/23/22107>>. Acesso em: 20 mai. 2023.

IBGE. **Pretos ou pardos estão mais escolarizados, mas desigualdade em relação aos brancos permanece**. Disponível em: <[https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/25989-pretos-o u-pardos-estao-mais-escolarizados-mas-desigualdade-em-relacao-aos-brancos-per maneca](https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/25989-pretos-o-u-pardos-estao-mais-escolarizados-mas-desigualdade-em-relacao-aos-brancos-per-maneca)>. Acesso em 14 de Maio de 2023.

IPEA. **População negra conquista espaço no ensino superior**. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=35896>. Acesso em: 14 de maio. 2023.

MOEHLECKE, Sabrina, **Ação afirmativa**: história e debates no Brasil. Cadernos de Pesquisa, São Paulo, Autores Associados e Fundação Carlos Chagas, nº 117, 2002. p. 197-217, nov.

MOURA, Maria Rosimére Salviano de e Tamboril, Maria Ivonete Barbosa. “Não é assim de graça!”: Lei de Cotas e o desafio da diferença. **Psicologia Escolar e Educacional [online]**. 2018, v. 22,

Revista Interdisciplinar

n. 3, pp. 593-601.

PINTO, Walber. Violência policial contra negros e racismo institucional pioram com crise no Brasil. **CUT**, 2022. Disponível em: <<https://www.cut.org.br/noticias/violencia-policial-contra-negros-e-racismo-institucional-pioram-com-crise-no-bra-46c5>>. Acesso em: 21 maio 2023.

RIBEIRO, Isabelle Lopes Bitarães; FERREIRA, Melissa Drumond; COSTA JÚNIOR, José. **RACISMO SEM RACISTAS: ENTENDENDO O RACISMO ESTRUTURAL**. In: VIII SEMINÁRIO DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA DO IFMG, 8., 2019, Ribeirão das Neves. **Pesquisa bibliográfica**. Ribeirão das Neves: 2019. p. 01-05.

RICHARDSON, Roberto J. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. São Paulo: Atlas, 1999. 334 p.

SANTANA, Esther. Organizações que determinam os papéis desempenhados por cada indivíduo. **Educa + Brasil**, 2020. Disponível em: <https://www.educamaisbrasil.com.br/enem/sociologia/instituicoes-sociais>. Acesso em: 10 maio 2023.

SILVA, Tatiana Dias. **Políticas de Igualdade Racial no Brasil: avanços e limites**. Jurídico Revista do Ministério Público de Minas Gerais. Minas Gerais, Edição Direitos Humanos, 2015. p. 46-52.

VINUTO, Juliana. A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: Um debate em aberto. **Unicamp**, Campinas, 22 dez. 2014.

VOLPE, A. P. S.; SILVA, T. D. **Reserva de vagas para negros na administração pública**. Relatório de Pesquisa. Brasília: Ipea, 2016.

WAINER, D. F. Oracy nogueira e o estudo das relações raciais. **Revista Habitus**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 1, 2013. p. 100–117,