

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ – UFPI
PRÓ-REITORIA DE ENSINO E PÓS-GRADUAÇÃO – PRPG
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS E LETRAS – CCHL
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA– PPGP

REGYNA KLEYDE DE HOLANDA DUARTE

**REPRESENTAÇÕES DAS DESIGUALDADES SOCIAIS E RACIAIS NAS
POLÍTICAS DE INGRESSO E MANUTENÇÃO DE DOCENTES COTISTAS NO
IFMA**

TERESINA
2018

REGYNA KLEYDE DE HOLANDA DUARTE

**REPRESENTAÇÕES DAS DESIGUALDADES SOCIAIS E RACIAIS NAS
POLÍTICAS DE INGRESSO E MANUTENÇÃO DE DOCENTES COTISTAS NO
IFMA**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Gestão Pública da Universidade Federal do Piauí como requisito para obtenção do título de mestre em Gestão Pública.

Orientador: Prof. Dr. Carlos Antônio Mendes de Carvalho Buenos Ayres

TERESINA
2018

FICHA CATALOGRÁFICA
Universidade Federal do Piauí
Biblioteca Setorial do Centro de Ciências Humanas e Letras
Serviço de Processamento Técnico

D812r Duarte, Regyna Kleyde de Holanda.
Representações das desigualdades sociais e raciais nas
políticas de ingresso e manutenção de docentes cotistas no
IFMA / Regyna Kleyde de Holanda Duarte. – 2018.
118 f. : il.

Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão Pública) –
Universidade Federal do Piauí, 2018.
Orientação: Prof. Dr. Carlos Antônio Mendes de
Carvalho Buenos Ayres.

1. Desigualdade Social. 2. Política de Cotas. 3. Ingresso
de Docentes. 4. Desigualdade Racial. 5. Instituto Federal de
Educação Ciência e Tecnologia do Maranhão. I. Título.

CDD 378.1

REGYNA KLEYDE DE HOLANDA DUARTE

**REPRESENTAÇÕES DAS DESIGUALDADES SOCIAIS E RACIAIS NAS
POLÍTICAS DE INGRESSO E MANUTENÇÃO DE DOCENTES COTISTAS
NO IFMA**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Gestão Pública da Universidade Federal do Piauí como requisito para obtenção do título de mestre em Gestão Pública.

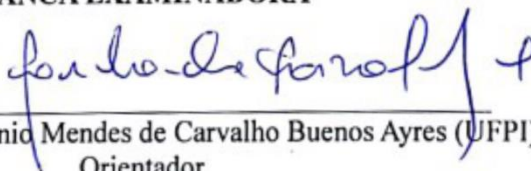
Área de concentração: Gestão Pública para o Desenvolvimento Regional

Linha de Pesquisa: Instituição e Políticas Públicas

Orientador: Prof. Dr. Carlos Antônio Mendes de Carvalho Buenos Ayres

Aprovado em 12 de Novembro de 2018

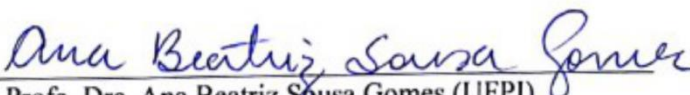
BANCA EXAMINADORA



Prof. Dr. Carlos Antônio Mendes de Carvalho Buenos Ayres (UFPI)
Orientador



Prof. Dra. Fabiana Rodrigues de Almeida Castro (UFPI)
Examinadora Interna



Prof. Dra. Ana Beatriz Sousa Gomes (UFPI)
Examinadora Externa ao Programa

Dedico este trabalho a Deus e a minha família: ao meu pai, Raimundo Duarte (*in memoriam*), que me ensinou valores que carrego por toda a vida; a minha mãe, Roselita Alves, pelo grande amor e desprendimento em ajudar em todos os momentos; aos meus irmãos, Raqueline, Roselany, Ranildo, Rísia e Socorro; ao meu esposo, Edilberto Soares, e a minha filha, Aimê, por todo o amor e por me fazerem acreditar, a cada dia, que posso ir mais longe.

AGRADECIMENTOS

Agradeço imensamente a Deus pela vida, por iluminar todos os dias o meu caminho e por ter me permitido iniciar e concluir esta etapa de minha trajetória acadêmica.

Ao meu orientador, pela dedicação e compromisso.

Às professoras Fabiana e Ana Beatriz, por se disponibilizarem e por serem representações importantes das mulheres na Universidade, atuando como formadoras de cidadãos.

Aos meus colegas da turma e aos professores do Mestrado em Gestão Pública, pela amizade no decorrer do curso e por terem contribuído para meu progresso acadêmico, profissional e pessoal.

Ao Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia do Maranhão (IFMA), por ter permitido realizar a pesquisa no espaço de trabalho; em especial, aos docentes, que foram essenciais para que a pesquisa fosse concluída.

A minha mãe, que cultivou em mim a capacidade de sonhar e de alçar voos mais altos na minha vida, estando sempre comigo e colaborando para a realização deste sonho.

Ao meu pai, Raimundo Duarte, que me fez cultivar valores importantes que me ajudaram superar meus medos e a lutar pela realização dos meus sonhos, o que me impulsionou a fazer concursos e me tornou uma servidora federal. Infelizmente, ele não pode estar presente no plano terrestre para ver meu sonho realizado, mas sua presença espiritual na minha vida é eterna.

Aos meus irmãos Raqueline, Roselany, Ranildo, Rísia, Socorro e todos os meus sobrinhos por estarem presentes nos momentos cruciais da minha trajetória.

Ao meu esposo, Edilberto Soares, pelo incentivo, apoio e amor com que pacientemente me ajudou tanto nos bons momentos quanto nos dias mais difíceis que marcaram esta trajetória do mestrado. Sem a sua ajuda, ficaria mais difícil chegar até aqui!

A todos os colegas de trabalho do Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia do Maranhão (IFMA) e aos demais amigos que torceram por mim nesta caminhada.

“Não tem nada de iluminado no ato de se encolher, pois os outros se sentirão inseguros ao seu redor. Nascemos para manifestar a glória do Espírito que está dentro de nós. E, à medida que deixamos nossa luz brilhar, damos permissão para os outros fazerem o mesmo. À medida que libertamos nosso medo, nossa presença libera outros.”

Nelson Mandela

RESUMO

A inclusão de negros no mercado de trabalho no Brasil ainda evidencia marcas históricas das desigualdades sociais e raciais presentes na nossa sociedade, as quais se moldam, de acordo com o contexto, nas formas de seleção de vagas de emprego nos âmbitos público e privado, operando como instrumentos de reprodução dessas desigualdades. Em 2014, ocorreu um marco importante para o enfrentamento das desigualdades sociais e raciais no trabalho: a criação e sanção da Lei 12.990/14, que estipula a obrigatoriedade da reserva de 20% das vagas no serviço público federal para os negros e pardos nos concursos públicos das autarquias, fundações públicas, empresas públicas e sociedade de economia mista controladas pela União. Nesse contexto, este estudo teve como objetivo investigar os instrumentos de representações das desigualdades sociais e raciais na política de ingresso e manutenção dos docentes do Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia do Maranhão – IFMA. Partiu-se do pressuposto de que, mesmo adotando a política de cotas, o IFMA continua, resilientemente, reproduzindo as desigualdades sociais e raciais através dos mecanismos de acesso e manutenção dos docentes. Para a realização da pesquisa, procedeu-se a pesquisa bibliográfica e a análise documental, com coleta de dados quantitativos no Sistema Unificado da Administração Pública do IFMA – SUAP IFMA, bem como à aplicação de questionários e realização de entrevistas com os docentes cotistas ingressantes no IFMA a partir de 2014, que possibilitaram analisar a replicação das desigualdades no acesso e na manutenção dos docentes no âmbito da instituição. Constatou-se que, mesmo sendo um espaço criado para qualificação das classes menos desfavorecidas, os pobres, conhecido também como a elite da rede pública de ensino, e apesar de a legislação representar a garantia do acesso aos negros, historicamente excluídos deste espaço, o serviço público federal, ainda assim, no IFMA, essas condições não têm sido suficientes para se expurgarem os instrumentos que reproduzem as desigualdades sociais e raciais presentes em nossa sociedade. Na instituição, de maneira velada, o preconceito, o racismo e a discriminação continuam arraigados, exercendo uma forte influência na vida acadêmica, pessoal e profissional dos docentes negros. As piadas, as brincadeiras, a autodeclaração, a opção por participar do concurso através das cotas, a auferição de fenótipo na seleção, o termo de posse indicando expressamente que a nomeação ocorreu por meio das cotas raciais são evidências dessa realidade, embora os docentes tenham dificuldade de admitir que sofrem preconceito na instituição. Verificou-se ainda que não há políticas específicas de manutenção dos docentes cotistas e nem um plano de criação futura. As que já existem na instituição, como a de qualificação para progressão de carreira e o reconhecimento de saberes e competências, são resultado do esforço individual de cada docente.

Palavras-chaves: Desigualdade social. Desigualdade Racial. Cotas. Trabalho. IFMA

ABSTRACT

The inclusion of blacks in the labor market in Brazil still reveals historical marks of the social and racial inequalities present in our society, which are shaped according to the context in the selection of job vacancies in the public and private spheres, operating instruments of reproduction of these inequalities. In 2014, there was an important milestone in confronting social and racial inequalities in work: the creation and sanction of Law 12.990 / 14, which stipulates that 20% of the vacancies in the federal public service for blacks and browns in competitions. In this context, this study aimed to investigate the instruments of representation of social and racial inequalities in the policy of entry and maintenance of teachers of the Federal Institute of Education Science and Technology of Maranhão - IFMA. It was assumed that, even adopting the quota policy, the IFMA continues to resiliently reproduce social and racial inequalities through the access and maintenance mechanisms of teachers. In order to carry out the research, a bibliographic research and documentary analysis were carried out, with the collection of quantitative data in the Unified System of Public Administration of IFMA - SUAP IFMA, as well as the application of questionnaires and interviews with the participating professors IFMA from 2014, which made it possible to analyze the replication of inequalities in access and maintenance of teachers within the institution. It was found that, even though it is a space created to qualify the less disadvantaged classes, the poor, also known as the elite of the public school system, and although the legislation represents the guarantee of access to blacks historically excluded from this space, even in the IFMA, these conditions have not been enough to purge the instruments that reproduce the social and racial inequalities present in our society. In the institution, in a veiled way, prejudice, racism and discrimination continue to be ingrained, exerting a strong influence on the academic, personal and professional life of black teachers. Jokes, jokes, self-declaration, the option to participate in the contest through the quotas, the selection of phenotype in the selection, the term of possession expressly indicating that the appointment occurred through the racial quotas are evidence of this reality, although the teachers have difficulty to admit that they suffer prejudice in the institution. It was also verified that there are no specific maintenance policies of quota teachers and no future plan of creation. Those that already exist in the institution, such as the qualification for career progression and the recognition of knowledge and skills, are the result of the individual effort of each teacher.

Keywords: Social inequality. Racial Inequality. Quotas Job. IFMA

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Distribuição da população total segundo a cor e a raça – Brasil 4º trimestre 2012-2016.....	48
Gráfico 2 – Evolução do Índice do Desenvolvimento Humano de negro e brancos no Brasil, 2000-2010	52
Gráfico 3 – Número médio de horas trabalhadas por raça e cor – Brasil – 4º trimestre de 2012 a 2016	54
Gráfico 4 – Rendimento médio real habitual recebido segundo cor e raça – Brasil – 4º trimestre 2012- 2016	55
Gráfico 5 – Gênero dos docentes	72
Gráfico 6 – Idade dos docentes	72
Gráfico 7 – Estado civil dos docentes	73
Gráfico 8 – Formação dos pais dos docentes	73
Gráfico 9 – Taxa de frequência escolar líquida ajustada no ensino médio, por sexo, cor e raça (%).....	77
Gráfico 10 – Tipo de escola frequentada pelos docentes	78
Gráfico 11 – Titulação dos docentes cotistas	79
Gráfico 12 – Titulação do gênero feminino.....	80
Gráfico 13 – Docentes doutores na pós-graduação	80
Gráfico 14 – Docentes doutoras negras na pós-graduação por estado	81
Gráfico 15 – Titulação do gênero masculino.....	82
Gráfico 16 – Ingresso no curso superior por meio do sistema de cotas	82
Gráfico 17 – Rendimento em relação a sexo, cor, raça e escolaridade	83
Gráfico 18 – Situação financeira dos docentes.....	85
Gráfico 19 –Motivo por ter feito concurso público.....	86
Gráfico 20 – O IFMA é o seu primeiro emprego	87
Gráfico 21 – Auto declaração	87
Gráfico 22 – Status de prestígio	88
Gráfico 23 – Grau hierárquico dos docentes na instituição.....	89
Gráfico 24 – Regra implícita de não poder falar em desigualdades sociais e raciais no trabalho	91
Gráfico 25 – Percepção de exclusão pela cor da pele ao procurar emprego	92

Gráfico 26 – Teoria <i>versus</i> prática da Lei 12.990/14	93
Gráfico 27 – Lei 12.990/14 busca conceder representatividade aos negros, fortalecendo sua identidade	94
Gráfico 28 – As contribuições do IFMA com relação as políticas de diminuição das desigualdades sociais/raciais no país	95
Gráfico 29 – IFMA lida com as desigualdades sociais/raciais, a fim de enfrentá-las e combatê-las	96

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Principais marcos do regime internacional de combate à discriminação racial no âmbito da ONU.....	50
Quadro 2 – Reserva de vagas como critério racial nos concursos públicos nas esferas estaduais e municipais	59
Quadro 3 – Síntese do histórico da EPT no Brasil	65

LISTA DE TABELAS

Tabela 2 – Salário dos docentes dos Institutos Federais de Educação	85
Tabela 3 – Distribuição no recorte do Poder Executivo conforme a cor e a raça	89

LISTA DE SIGLAS

AGNU	Assembleia Geral das Nações Unidas
ANTD	Agenda Nacional do Trabalho Decente
CEERT	Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades
CEFET	Centro Federal de Ensino e Tecnologia
CEFETs	Centros Federais de Ensino e Tecnologia
CNPI	Conselho Nacional de Promoção da Igualdade
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
DOU	Diário Oficial da União
EBTT	Ensino Básico Técnico e Tecnológico
EITs	Escolas Industriais e Técnicas
EPT	Ensino Profissional e Tecnológico
GRPE	Programa de Fortalecimento Institucional para a Igualdade de Gênero, Erradicação da Pobreza e Geração de Emprego
GTDEO	Grupo de trabalho para eliminação da discriminação do emprego e ocupação
GTI	Grupo de Trabalho Interministerial
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IDHM	Índice de Desenvolvimento Humano Municipal
IF's	Institutos Federais
IFET	Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia
IFMA	Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia do Maranhão
IFPI	Instituto Federal do Piauí
INEP	Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira
INFOPEN	Informações Penitenciária Nacional
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica e Aplicada
LDB	Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional
MEC	Ministério da Educação
MRE	Ministério das Relações Exteriores
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
NEABI	Núcleo de Estudos e Pesquisas Afro-brasileiros e Indígenas
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ON	Orientação Normativa
ONUBR	Organização das Nações Unidas do Brasil
PL	Projeto de Lei
PLASEQ	Plano Setorial de Qualificação
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio
PNPIR	Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial
PNUD	Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento
PROEJA	Programa Nacional de Integração da Educação Profissional com a Educação Básica na Modalidade de Jovens e Adultos
QI	Quociente de Inteligência

REFT	Rede Federal de Educação Profissional Científica e Tecnológica
RSC	Reconhecimento de Saberes e Competências
SEDUC	Secretaria de Educação
SEPPIR	Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial
SINAPIR	Sistema Nacional de Promoção da Igualdade Racial
SUAP	Sistema Unificado de Administração Pessoal
TDC	Trabalho Doméstico Cidadão
UEMA	Universidade Estadual do Maranhão
UESPI	Universidade Estadual do Piauí
UFPI	Universidade Federal do Piauí
UNB	Universidade de Brasília
UNESCO	Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	15
2 CONSTRUÇÃO DA INTERVENÇÃO POLÍTICA NO ENFRENTAMENTO DAS DESIGUALDADES SOCIAIS E RACIAIS NO TRABALHO DO BRASIL	28
2.1 Anos 1980: ações do poder público e avanços na Constituição Federal	31
2.2 Anos 2000 e o marco de Durban	35
2.3 Novos rumos da temática racial, 2003-2014	37
2.4 A década internacional de afrodescendentes - 2015 a 2024	41
3 A POLÍTICA DE COTAS PARA NEGROS NO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL ..	46
3.1 Os afrodescendentes e o mercado de trabalho no Brasil	47
3.2 Os indicadores sociais das dificuldades enfrentadas pelos afrodescendentes no ingresso e manutenção no mercado de trabalho	51
3.3 Pioneirismo e mudanças na instituição de reserva de vagas para os negros nos concursos públicos federais no IFMA	57
4 INGRESSO E MANUTENÇÃO DOS DOCENTES COTISTA NO INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO MARANHÃO	71
4.1 Análise do perfil socioeconômico e étnico-racial dos docentes afrodescendentes	71
4.2 Análise das percepções da política de cotas no trabalho do(a)s docentes no IFMA	91
4.3 A fronteira do NEABI no IFMA	96
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	100
REFERÊNCIAS	105
APÊNDICE A - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO	117

1 INTRODUÇÃO

Este estudo versa sobre a inclusão dos negros no trabalho em condições dignas no Brasil. Focaliza-se a instituição de cotas para os negros nos concursos públicos realizados no âmbito da Administração Pública Federal. O primeiro enfoque abrange a identificação das motivações, objetivos pretendidos e atores envolvidos. Já o segundo se volta para investigar o desenvolvimento da ação, caracterizando os beneficiados, a ampliação das políticas de ações afirmativas no trabalho e, essencialmente, o perfil e as percepções dos sujeitos na instituição campo de pesquisa.

As desigualdades de raça constituem um eixo estruturante da matriz de desigualdades sociais no Brasil, que, por sua vez, está enraizada na permanência e reprodução de situações de pobreza e exclusão social. Por isso, enfrentar essas desigualdades significa tratar de uma característica estrutural da sociedade brasileira, cuja transformação é imprescindível para a superação dos índices decrescentes de trabalho decente¹ existentes na atualidade, assim como para o efetivo cumprimento dos objetivos de desenvolvimento do país para os próximos anos. (ABRAMO, 2006, p. 40).

O interesse pela temática da inclusão de afrodescendentes no mercado de trabalho originou-se da experiência de recepção de servidores no Núcleo de Gestão de Pessoas do Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia do Maranhão (IFMA) - Campus Coelho Neto, onde atuo como coordenadora desde meados de 2015. Recepcionei um dos primeiros servidores a ter acesso ao serviço público federal através das cotas, sendo que no termo de posse constava que ingresso era por cotas raciais. Já tinha conhecimento de que essa legislação havia sido estabelecida, mas, naquele momento, percebi que estava se materializando e já fazia parte do processo de entrada no serviço público. A partir daquele momento, resolvi aprofundar-me na legislação 12.990/2014, que normatiza a reserva de 20% das vagas dos concursos públicos federais, a fim de entender o processo de cotas raciais e trabalhar de forma que o servidor se sentisse acolhido pelo IFMA desde o seu ingresso, contribuindo para o desenvolvimento das suas atividades de trabalho.

Escrever sobre a temática há muito tempo vinha me instigando, mas, ao mesmo tempo, resistia, devido a todo o percurso que tive que fazer para garantir minha dignidade e ultrapassar os obstáculos que o preconceito racial impunha no meu dia a dia. Falar, escrever,

¹ A Organização Internacional do Trabalho (OIT) tem apresentado o conceito de “trabalho decente” como síntese de seu mandato, que pode ser compreendido como uma “ocupação produtiva, adequadamente remunerada, exercida em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna” (SILVA; VASCONCELOS, 2010, p. 230).

colocar os sentimentos de forma transparente e admitir a outra face da sociedade que nos oprime e tenta nos calar para sermos mais aceitos dentro dela. Experimentei as repercussões na família, na escola, na universidade e no trabalho, mas só tive uma consciência maior na Academia, durante a fase adulta.

Minha trajetória acadêmica e pessoal é, pois, motivação crucial para a escolha dessa temática, por ser filha de um negro remanescente de comunidade quilombola (Currálinhos, em Esperantina – PI), eletrotécnico formado pela Escola Técnica Federal e de uma pedagoga branca, que, como muitas mulheres, não ingressou no mercado de trabalho devido ao machismo e à conveniência social de apenas cuidar dos filhos. Sendo negra a pesquisadora, adentrei o espaço da universidade no curso de Administração, quando observei a falta de professores negros ministrando aulas, em um período em que não existia nenhuma política de cotas vigente, apenas discussões sobre o tema. Nesse contexto, conheci e senti as dificuldades enfrentadas pela população negra para ingressar e manter-se nesses espaços.

Dessa forma, este estudo configura a busca pela compreensão de uma trajetória que é minha e também a de milhares de brasileiros que enfrentam os percalços que marcam o ingresso no mercado de trabalho do afrodescendente no Brasil: seus anseios, suas dificuldades, suas lutas, na busca de entender as alternativas e os meios para a inserção dessa população no mercado de trabalho de forma mais digna e mais assertiva.

Além do caráter social relevante, outro ponto que justifica o interesse pelo tema é a necessidade de discussão sobre a política de cotas, que reserva 20% das vagas para negros e pardos no serviço público federal, regulamentada pela Lei 12.990/14, a qual, desde sua implementação, em junho de 2014, vem sofrendo algumas adequações para melhor atender à demanda, refinando os seus critérios. A fim de contribuir para as discussões e para o esclarecimento de dúvidas quanto ao ingresso e da manutenção dos negros no serviço público, no decorrer deste trabalho, enfatizamos as mudanças que ocorreram desde a implementação da lei até a atualidade.

No âmbito acadêmico brasileiro, muitos trabalhos abordam a questão social e étnico-racial. Pesquisadores renomados investigam a temática tanto no âmbito educacional como também no mercado de trabalho, a exemplo de Hasenbalg (1979), cuja contribuição foi importante por ter operado um deslocamento na ênfase dos estudos de relações raciais para os estudos sobre as desigualdades raciais no Brasil, ao denunciar o racismo existente na configuração do mercado de trabalho e no acesso à educação e de seus desdobramentos. Já Guimarães (1999) aborda a especificidade das relações raciais e da estrutura das desigualdades brasileiras, teorizando sobre a simultaneidade de dois fatos aparentemente

contraditórios e amplamente tratados na literatura: a reprodução ampliada das desigualdades raciais no Brasil coexistente com a suavização crescente das atitudes e dos comportamentos racistas. Jaccoud, Theodoro, Soares e Osório (2008), junto ao IPEA, escreveram um livro que marca os 120 anos de abolição da escravidão, oferecendo contribuições ao debate sobre as desigualdades raciais no país, apresentando análises sobre os condicionantes históricos que informam a atual conformação do mercado de trabalho no Brasil, assim como sobre o difícil reconhecimento da discriminação racial como mecanismo que opera na distribuição de posições e oportunidades na sociedade brasileira. Os autores também abordam evolução da questão racial em voga na academia brasileira, bem como dados do PNAD, que permitem identificar alterações na situação de desigualdade racial no país, e a avaliação de políticas públicas desenvolvidas a partir dos anos 90.

Siss e Pace (2016) também trabalharam o tema em pesquisa cujo objetivo foi compreender o real papel que o concurso público pode desempenhar nos processos de seleção para ingresso nos cargos públicos, no Brasil, em especial no que diz respeito à democratização de acesso de afro-brasileiros às carreiras do serviço público. O estudo trata da intervenção do Estado brasileiro no mercado de trabalho, contribuindo para a modificação do cenário de desigualdades e, ao mesmo tempo, para a educação das relações étnico-raciais. Segundo as autoras, ainda que de forma tardia, há possibilidade de se constituírem e implantarem medidas políticas oficiais para, senão eliminar, ao menos reduzir significativamente a assimetria entre as relações raciais.

Ao longo do processo histórico, a população negra sofre com tais desigualdades, evidenciadas em estudos que apresentam estatísticas² alarmantes, apontando que as questões étnico-raciais têm forte peso na produção da desigualdade em todos os campos, da pobreza à educação, da saúde à habitação, do saneamento ao sistema penitenciário.

² Segundo o IBGE, em 2016, a taxa de analfabetismo foi de 11,2% entre os negros, 11,1% entre os pardos e 5% entre os brancos. A partir dos 15 anos de idade, enquanto, entre os brancos, 70,7% dos adolescentes de 15 a 17 anos de idade estão no ensino médio, entre os pretos e pardos, esse número cai para 50,5% e 55,3%, respectivamente. Em 2015, somente 12,8% da população chegou ao nível superior, enquanto os brancos eram 26,5% do total no mesmo ano. O trabalho infantil também é mais frequente entre pardos (7,6%) e pretos (6,5%), sendo que entre brancos cai para 5%, conforme dados do Ministério da Saúde. Em 2012, do total de mortes por causas externas, 36% ocorreram entre jovens de 15 a 29 anos. Destes, 90% eram do sexo masculino, sendo 59% negros. As principais causas externas de morte entre jovens negros de 15 a 29 anos são as agressões (homicídios), com 62%, e acidentes de trânsito, com 22%. Em 2012, 60,8% dos novos casos de tuberculose se deram entre a população negra. Segundo os dados do Atlas da Violência de 2017, a cada 100 vítimas de homicídios, 71% são negros. Cresce em 18,2% o homicídio de negros e reduzem-se em 12,2% os homicídios de não negros. No caso de saneamento, o IBGE divulga em 2015 que o percentual de lares negros atendidos foi de 44,2%, sendo de 71,9% o percentual de lares brancos atendidos em 2015. Conforme o levantamento nacional Informações Penitenciária Nacional de 2014 (INFOPEN), 61,6% da população penitenciária no Brasil é formada por negros.

De acordo com Abramo (2016, p.02), “as desigualdades sociais entre brancos e negros, no Brasil, têm um fundamento racial inegável”, visto que os negros enfrentam problemas específicos, como dificuldades de inserção no mercado de trabalho. Dados estatísticos mencionados anteriormente indicam que esse grupo enfrenta situação sistemática de racismo institucional, preconceito e discriminação em relação ao acesso e à qualidade do emprego. Vários condicionantes são importantes e particularizam essas dificuldades: a escolaridade, pois ainda existe uma desigualdade significativa entre negros e brancos nesse aspecto; a condição da desigual valorização econômica e social do trabalho de negros, baseada no preconceito; o acesso desigual aos recursos produtivos e oportunidades para participar de processos de tomadas de decisão, devido à sub-representação nas esferas decisória. Tal desigualdade reflete a não inclusão dos interesses desses grupos marginalizados nas agendas das políticas públicas (GUIMARÃES, 1999, p. 50).

Segundo Siss e Pace (2016, p.115),

o conceito de racismo institucional foi utilizado pela primeira vez nos Estados Unidos, na década de 1960, por ativistas do grupo Panteras Negras, Stokely Carmichael e Charles Hamilton (1967), que o definiram quando se referiram ao modo em que se manifesta o racismo nas estruturas da organização daquela sociedade e nas suas instituições.

De acordo com Lopez (2012, p. 7) o racismo institucional, tal como o definem Silva et al. (2009), não se expressa em atos manifestos, explícitos ou declarados de discriminação (como poderiam ser as manifestações individuais e conscientes que marcam o racismo e a discriminação racial, tal qual reconhecidas e punidas pela Constituição brasileira). Ao contrário, atua de forma difusa no funcionamento cotidiano de instituições e organizações, que operam de forma diferenciada na distribuição de serviços, benefícios e oportunidades aos diferentes segmentos da população do ponto de vista racial. Ele extrapola as relações interpessoais e instaura-se no cotidiano institucional, inclusive na implementação efetiva de políticas públicas, gerando, de forma ampla, desigualdades e iniquidades.

Segundo Ferreira e Mattos (2007), apesar de os negros serem personagens fundamentais na construção e no desenvolvimento de nosso país, houve um processo de desqualificação sistemática dessa etnia, criando-se referências estigmatizantes de ordem física, intelectual e social associadas à pessoa negra. Essas referências passaram a ser socialmente legitimadas, tornando-se "verdades" compartilhadas e difundidas pela maioria da população, processo que levou as pessoas negras a vivenciarem situações de humilhação e desprestígio pessoal, as quais desencadearam as muitas desvantagens enfrentadas por essa população nas situações do dia a dia (PINTO; FERREIRA, 2004, p. 262).

A partir de 2014, os órgãos públicos federais, autarquias, fundações e sociedades de economia mista submeteram-se à Lei 12.990/14, conhecida também como Lei de Cotas, que

[...] reserva aos negros e 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas aos negros nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União [...] (BRASIL, 2014).

A política de cotas que regulamenta o acesso dos negros ao serviço público federal evidencia mecanismos sociais de políticas públicas cujo objetivo é oportunizar igualdade, o que torna pertinente a seguinte questão: qual a necessidade de o Brasil proporcionar aos negros igualdade de oportunidades no acesso ao trabalho? Há muito tempo o movimento negro busca melhorias de oportunidades para os negros, sendo que uma das propostas marcantes foi o “Programa de Superação do Racismo e da Desigualdade Racial”, divulgado na Marcha do Zumbi dos Palmares e entregue ao ex-presidente Fernando Henrique Cardoso. O documento apresenta um diagnóstico das desigualdades raciais com ênfase nos temas da educação, saúde e trabalho, como se evidencia nos seguintes trechos:

[...] a temática das desigualdades raciais não configura um problema dos e para os negros, mas se refere à essência da invenção democrática.
 [...] Trata-se de um esforço que deverá ter como principal escopo tornar a igualdade formal, a igualdade de todos perante a lei, em igualdade substancial: igualdade de oportunidades e tratamento (PROGRAMA, 2015, s/p).

Encontra-se resposta a essa indagação a partir de uma visada retrospectiva no processo de formação da sociedade brasileira, que teve seu desenvolvimento ligado ao sistema capitalista internacional, desde que o Brasil se tornou colônia de Portugal (SILVA, 2015). Nesse contexto podemos explicar e compreender a história da inserção do negro no processo de formação do mercado de trabalho brasileiro, cuja origem é marcada pelo sistema escravocrata nas Américas, inovador em termos de barbárie e degradação humana, reduzindo o africano escravizado à condição de objeto-máquina de trabalho e produto mercantil de grande valor, sendo totalmente desconsiderada sua condição humana (CHIAVENATO, 1980).

Com a abolição da escravatura em 1888, “que teve origem com as manifestações dos escravos e nas lutas abolicionistas” (CARVALHO, 2001, p. 20), e o advento do trabalho livre, ocorreram muitas mudanças sociais, incluindo transformações nas relações de trabalho. Assim, o escravo, ao se emancipar, transforma-se em um trabalhador livre e assalariado, passando a vender sua força de trabalho de acordo com os ditames da nova ordem competitiva que se instaurava, “sem nenhum projeto, nenhuma política pública voltada para a inserção de

ex-escravos na sociedade, largados à própria sorte” (CARVALHO, 2001, p.35). Esse grande contingente de pessoas se viu, pois, sem perspectivas de trabalho, de educação e de inclusão social, visto que a mão de obra europeia já estava presente em solo brasileiro (PINTO; FERREIRA, 2014).

De fato, o processo de imigração fortaleceu a política do branqueamento e a substituição em larga escala da força de trabalho negra pela mão de obra branca europeia. A preferência do mercado de trabalho pelo trabalhador europeu se sustentava, entre outros argumentos, nas ideias racistas de que o negro tinha menos preparo e capacidade que o branco, mais ajustado ao trabalho livre e às demandas que a sociedade de classes exigia (PINTO; FERREIRA, 2014).

Após a abolição da escravidão, as relações sociais e políticas entre brancos e negros são marcadas por três processos principais: i) o país não adotou legislação de segregação étnico-racial (diferentemente dos EUA e da África do Sul), não tendo ocorrido, portanto, definição legal de pertença racial; ii) o país não desenvolveu política específica de integração dos negros recém libertos à sociedade envolvente, o que fortaleceu as bases do processo de desigualdades sociais entre brancos e negros, que perdura até os dias atuais; iii) o país incentivou a imigração europeia branca em acordo com a política de Estado (passagem do século XIX para o XX) de branqueamento da população em consonância com as políticas racistas eugenistas desenvolvidas na Europa no século XX (DIJK, 2008).

Silvério (2002) ressalta a necessidade de uma intervenção estatal expressa pela implementação de políticas públicas que possam assegurar a inclusão da população negra no mercado de trabalho, amenizando, assim, as desigualdades existentes na nossa sociedade, fato que conduz ao desvirtuamento do mito da desigualdade racial.

Hasenbalg & Silva (1992), por sua vez, aponta três linhas de ação para o enfrentamento das desigualdades raciais: a primeira se dá pela via legal, consistindo em evitar que a legislação tenha validade apenas no papel, sem aplicabilidade alguma no cotidiano das pessoas; a segunda está nas ações afirmativas que visam combater, de maneira temporária, as desigualdades existentes na sociedade, e a terceira, não menos importante e tampouco um ponto final, se manifesta nas políticas não especificadas racialmente, mas políticas democráticas e redistributivas, destinadas a igualar as chances de vida para todos.

Segundo Ianni (1987) o fortalecimento da democracia de um povo é perpassado pela questão racial. Nesse sentido a diversidade que temos no país deveria ser vista como um

engrandecimento, e não como algo a se esconder, pois essa atitude só contribui para segregar as pessoas e dividir os grupos sociais.

A conquista da democracia passa pela questão racial; a formação do povo, enquanto uma coletividade de cidadãos, compreende também a progressiva superação das desigualdades raciais. Não se trata de eliminar as diversidades, a riqueza da multiplicidade. Ao contrário, trata-se de evitar que as diversidades sirvam para encobrir as desigualdades. (IANNI, 1987, p. 9).

Após a Segunda Guerra Mundial, foi realizada uma pesquisa patrocinada pela Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO) sobre a existência de uma democracia racial no Brasil, pois o país era visto como um laboratório a nível mundial para se conseguir a solução dos problemas étnicos. Florestan Fernandes atuou como um dos responsáveis pela cidade de São Paulo. Os resultados mostraram que o brasileiro é muito preconceituoso e que o mito da democracia racial é uma ideologia montada para camuflar uma realidade conflitante e discriminatória no nível das relações interétnicas. Verificou-se que o mito da democracia racial era um mecanismo de impedimento da ascensão da população negra aos postos de liderança ou do alcance de prestígio social, econômico, político e cultural.

Convergindo com o pensamento de Fernandes, Hasenbalg & Silva (1992), Florestan Fernandes (1989, p.24), em seu livro *O Significado do Protesto Negro*, destaca que “a democracia só será uma realidade quando houver de fato, a igualdade racial no Brasil e o negro não sofrer nenhuma espécie de discriminação, de preconceito, de estigmatização e de segregação, seja em termos de classe ou de raça”. Dessa forma, o autor desvela o mito da democracia racial, enfatizando que somente alcançará sua plenitude quando todos usufruírem de direitos e cumprirem deveres de forma igualitária, sem discriminação racial. Isso é de veras importante num país como o Brasil, onde muitos dizem que não têm preconceito, mas as suas atitudes cotidianas revelam o contrário, isto é, são permeadas pelo preconceito racial.

Diante de todas as condições destacadas – em que a população negra, desde a cerne histórica da sociedade brasileira, enfrenta inúmeras dificuldades de inserção e manutenção no mercado de trabalho nos mesmos padrões remuneratórios e dignos dos brancos – colocamos em evidência as desigualdades raciais e os problemas específicos dos negros, com o intuito de compreender a dinâmica desse processo, que desemboca na criação de um arcabouço jurídico de reserva de vagas para negros no serviço público federal.

Essa legislação surge como uma forma de proporcionar o acesso da população negra e pobre, que, durante séculos, no nosso país, teve seu direito à educação negado. No serviço

público, trata-se de uma forma de essa população ter esperança de mobilidade social digna, e adentrar o serviço público federal, algo bem distante da sua realidade. Nesse cenário, questiona-se: Como o IFMA trata as desigualdades sociais, raciais e que ações são desenvolvidas para beneficiar o recebimento e manutenção de servidores cotistas na instituição?

O problema de pesquisa se relaciona à forma como o IFMA lida com as desigualdades sociais e raciais no âmbito do trabalho, assim como, o objetivo geral do estudo é investigar os instrumentos de representações das desigualdades sociais e raciais na política de ingresso e manutenção dos docentes nessa instituição.

Partiu-se do pressuposto de que o IFMA, apesar de adotar a política de cotas no âmbito do trabalho, reproduz as desigualdades da sociedade, considerando que não foi desenvolvida ação ou programa específico para os servidores que ingressaram através da Lei 12990/14. Muitos docentes, ao ingressarem no serviço público pelas cotas, têm receio de informar essa forma de ingresso como forma de se preservarem do racismo, do preconceito, da discriminação dos colegas de trabalho e até mesmo dos alunos que irão ministrar as aulas. Alguns professores relatam nas entrevistas que, ao fazerem suas inscrições no concurso como cotistas, relutaram em se autodeclarar negros com medo de sofrerem com tal atitude.

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).

Para que a pesquisa pudesse atingir o resultado esperado, o objetivo geral foi segmentado nos seguintes objetivos específicos: i) contextualizar as ações afirmativas de enfrentamento das desigualdades sociais e raciais no âmbito do trabalho; ii) descrever o perfil socioeconômico e étnico racial dos cotistas ingressantes no serviço público federal através da lei 12990/14; iii) discutir o ingresso e a manutenção dos docentes no IFMA no serviço público federal através da lei 12.990/14, no contexto da inclusão dos negros no mercado de trabalho na Administração Pública Federal; iii) compreender e interpretar o universo de significados produzidos pelos sujeitos da pesquisa. Neste propósito, a intersubjetividade permeou a ação investigativa: pesquisador e investigado.

Para investigar como o IFMA trata as desigualdades sociais e raciais na política de ingresso e manutenção dos docentes no âmbito do trabalho pela política de cotas, segundo a

Lei 12990/14, aplicaram-se os procedimentos mistos, os quais, de acordo com Creswell (2007), são resultado da combinação das abordagens quantitativa e qualitativa. Conforme Laville e Dione (1999, p. 173), a conjugação dos métodos, além da vantagem de complementariedade, “é importante para expandir o entendimento de um método para outro, para convergir ou confirmar resultados de diferentes fontes.”

A coleta de dados de informações numéricas e textuais foi feita em pesquisa bibliográfica, análise documental (em sites oficiais e setores de Gestão de Pessoas do IFMA, que utiliza o SUAP e SEPPIR), questionário e entrevista com os docentes afrodescendentes do IFMA. Quando se aplica um questionário fechado (múltipla escolha ou dicotômico), pretende-se medir aspectos como atitudes ou opiniões do público-alvo, e isso geralmente é possível com a utilização de escalas, o que permite, na pesquisa, extrair as percepções dos sujeitos (CARMO, 2013). Nos questionários aplicados, contendo 10 perguntas, utilizamos a escala de Likert.

O principal avanço nos estudos de mensuração de atitude foi a proposição original de Likert (1932), que sugeriu uma escala unificada, de modo que, através do mesmo instrumento, fosse possível identificar o sentido e a intensidade da atitude. Desde então (até os dias atuais), a mensuração nesse formato é a mais aceita entre os pesquisadores e profissionais de mercado (LUCIAN; DORNELAS, 2015). A escala de Likert é uma escala psicométrica utilizada em pesquisas quantitativas na qual se apresenta uma série de cinco proposições entre as quais o respondente deve selecionar uma: concorda totalmente, concorda, sem opinião, discorda, discorda totalmente. É efetuada uma cotação das respostas, que varia de modo consecutivo: +2, +1, 0, -1, -2 ou utilizando pontuações de 1 a 5. É necessária atenção quando a proposição é negativa, pois, nesse caso, a pontuação atribuída deverá ser invertida (CARMO, 2013).

Laville e Dione (1999) destacam que o debate com relação ao melhor método de pesquisa é inútil, tendo em vista que a escolha de um ou de outro método, ou até mesmo a combinação dos dois, se dará conforme a necessidade da investigação e em virtude da especificidade do problema, que conduzirá o pesquisador a escolher o melhor caminho, ou seja, o tipo de abordagem mais adequado ao propósito da pesquisa.

Em se tratando de método, segundo Creswell (2007), o método quantitativo se caracteriza por ser predeterminado, com questões baseadas nos instrumentos, dados de desempenho, dados observacionais e de censo, dados de atitude, análises estatísticas e interpretação estatística. O método qualitativo se caracteriza por perguntas abertas, dados de entrevistas, dados de observação, dados de documentos, dados audiovisuais, análise de textos, imagens, interpretação de temas e padrões. Há ainda o método misto, com métodos tanto

predeterminados quanto emergentes, perguntas abertas e fechadas, fórmulas múltiplas de dados baseadas em todas as possibilidades, análises estatísticas e de texto por meio da interpretação de banco de dados.

A escolha do método misto na pesquisa, conforme o entendimento de Creswell (2007), p. 213), dá-se devido a sua complementariedade, fazendo uma conjugação de métodos para melhor se responder aos questionamentos apresentados. Corroborando Creswell (2007), Minayo e Sanches (1993) entendem que a pesquisa quantitativa atua no campo da investigação onde os fenômenos podem ser transformados em dados inteligíveis através da operacionalização de variáveis; já a pesquisa qualitativa se encarrega da análise da complexidade de fenômenos que não podem ser quantificados, como os valores, as percepções, opiniões, atitudes, etc. Apesar de natureza diferente, elas não se contradizem, mas se complementam, e ambas podem ser utilizadas de forma a interagir dinamicamente em um mesmo estudo (MINAYO; SANCHES, 1993, MINAYO, 2002).

A pesquisa incluiu os dados dos docentes afrodescendentes que ingressaram a partir de 2014, primeiro ano de vigência da Lei 12990/14, período em que o IFMA começou a seguir as orientações e critérios estabelecidos pela referida lei para seleção de servidores para o seu quadro de recursos humanos.

A partir da indicação teórica apresentada, a investigação dos instrumentos de representações das desigualdades sociais e raciais na política de ingresso e manutenção dos docentes do IFMA, no âmbito do trabalho foram obtidas mediante os seguintes procedimentos metodológicos: utilizamos as abordagens quantitativas e qualitativas, valendo-nos de *pesquisa bibliográfica* para a apropriação das principais categorias norteadoras do estudo (desigualdades sociais, desigualdades raciais, políticas públicas voltadas para o trabalho, ações afirmativas, enfrentamento das desigualdades raciais no trabalho, cotas no âmbito do trabalho no serviço público federal) e da *análise documental*, aplicada às leis, aos editais, homologação de candidatos aprovados pelas cotas e publicação da homologação no Diário Oficial da União, lista dos servidores que ingressaram através das cotas atualizada verificada no Sistema Unificado da Administração Pública (SUAP) do IFMA, documentos, atas, notas técnicas, protocolos obtidas nos sítios oficiais da Secretaria de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR), Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), Ministério do Trabalho e Emprego (TEM), Organização Internacional do Trabalho (OIT) e Organização das Nações Unidas (ONU).

A consulta ao SUAP/IFMA indicou os servidores que entraram em exercício na instituição, com diversos dados, como sexo, escolaridade, estado civil, remuneração e, ainda, se possuem dependentes, se são contemplados com a Regime de Saberes e Competências – (RSC), se exercem ou exerceram alguma função na instituição. Esse conjunto de informações foi usado na composição do perfil do servidor.

Realizamos também a coleta de dados através de questionário, que, segundo Gil (1999, p.128), pode ser definido “como a técnica de investigação composta por um número mais ou menos elevado de questões apresentadas por escrito às pessoas, tendo por objetivo o conhecimento de opiniões, crenças, sentimentos, interesses, expectativas, situações vivenciadas”. Esse instrumento, contendo perguntas que visavam refinar e traçar o perfil dos docentes afrodescendentes na pesquisa, foi encaminhado eletronicamente a esses sujeitos.

Outro instrumento utilizado foi a entrevista semiestruturada, que reúne uma “série de perguntas abertas feita oralmente em ordem prevista, mas o entrevistador tem a possibilidade de acrescentar perguntas de esclarecimento” (LAVILE; DIONE, 1999, p. 333). As entrevistas foram realizadas com os docentes do polo Cocais, constituído por Timon, Coelho Neto, Pedreiras, Codó e Caxias. Essa limitação foi necessária, pois o IFMA possui mais de 29 *campi*, e seria inviável, física e financeiramente, realizar em todos a etapa da entrevista, assim a escolha do polo Cocais deu-se em função da acessibilidade e da facilidade de acesso aos sujeitos entrevistados (VERGARA, 2009). As entrevistas foram gravadas, ouvidas e depois transcritas para serem elaborados os mapas de associação de ideias (SPINK, 2010), que viabilizaram melhor entendimento dos dados.

Verificamos a homologação dos resultados dos concursos do IFMA a partir de 2014, quando se começaram a reservar 20% das vagas para os negros, e fizemos a verificação no SUAP de quais docentes já estavam em exercício na instituição, visto que o servidor é cadastrado logo que entra em exercício no IFMA, perfazendo um total de 18 docentes ingressaram pelas cotas, 15 docentes responderam o questionário. Assim, em posse de tais informações e com a autorização da Direção Geral para seguir os trâmites da pesquisa, no próprio sistema, tivemos acesso aos e-mails institucionais dos servidores e fizemos o disparo eletrônico dos questionários. Logo após, fizemos contato também eletrônico para agendamento das entrevistas no polo de Coelho Neto, nosso local de trabalho, por isso, nessa localidade, o contato foi mais rápido, sendo também facilitada a realização da entrevista.

Entretanto, durante o processo de agendamento das entrevistas nos outros polos, nos deparamos com algumas dificuldades de retorno dos e-mails, havendo receio de alguns docentes em repassar seus contatos pessoais, mas a maioria deu resposta, e a pesquisa seguiu

o seu curso. De 09(nove) sujeitos previstos para serem entrevistados, 01(um) sujeito não manifestou qualquer interesse em participar da pesquisa, o que nos faz refletir sobre o silenciamento dessas questões, pois até o calar nesses momentos nos diz algo na pesquisa. As pessoas preferem não falar, sufocar seus sentimentos, refletindo o que foi feito durante as suas vidas, por se sentirem muitas vezes ameaçadas devido sua autodeclaração étnica, negando a sua pertença, com receio de serem questionadas por ter entrado no serviço público através das cotas. Conforme Dijk (2008, p. 82), “O silêncio exerce um duplo papel: o de negar os processos de discriminação racial, buscando ocultar a racialização das relações sociais, ao mesmo tempo em que propõe uma homogeneidade cultural ao “brasileiro”.

Verificamos que não há discussões com relação a políticas específicas de permanência dos cotistas ingressantes após a implementação da Lei 12990/14, devido, possivelmente, à recente promulgação da lei, que tem apenas quatro anos de vigência, ou à prática disseminada de invisibilidade das questões étnico-raciais na instituição. O que acontece é que os cotistas são beneficiados pelo que já está instituído na instituição com relação à permanência, como a qualificação profissional, que é resultado do esforço individual de cada docente em buscar melhorar seus títulos através de aperfeiçoamento contínuo (*lato sensu, stricto sensu*), projetos de pesquisa, orientação, participação em comissões e projetos de extensão, usufruindo também do tempo de serviço na sua carreira e do Reconhecimento de Saberes e Competências, que auferir acréscimo remuneratório em função dos resultados de trabalhos desenvolvidos na instituição.

Os dados quantitativos coletados nos questionários e no SUAP foram organizadas com o auxílio do software *Microsoft Office Excel 2010* e, juntamente com os resultados obtidos por meio de relatórios, sites, editais, questionários e entrevistas, possibilitaram descrever o perfil étnico-racial, socioeconômico e acadêmico dos docentes do IFMA. Já os dados provindos das entrevistas e da análise documental permitiram identificar como são tratadas as desigualdades sociais e raciais reproduzidas na instituição, as quais são evidenciadas no acesso e na manutenção dos docentes cotistas.

A fundamentação teórica do trabalho foi construída com base em autores como Bourdieu (1998), Campos (2012), Creswell (2007) Fernandes (1989), Gil (1999), Guimarães (1999), Hasenbalg & Silva (1992), Ianni (2004), Minayo e Sanches (1993), Munanga (2007) Santos (2012), Silva (2014), Siss e Pace (2016), Spink (2010), Vergara (2009), Jaccoud (2008), entre outros.

Os capítulos da dissertação apresentam-se da seguinte forma: o primeiro é constituído desta introdução, em que se apresenta um panorama geral do estudo; no segundo capítulo, são

abordadas as ações políticas do Estado voltadas para o enfrentamento das desigualdades sociais e raciais no trabalho; no terceiro, discute-se a política de cotas para negros no serviço público federal no IFMA e, no último capítulo, trata-se do ingresso e manutenção dos primeiros servidores negros cotista no IFMA, com a análise do perfil e das percepções dos docentes afrodescendentes quanto à Lei 12990/14.

2 CONSTRUÇÃO DA INTERVENÇÃO POLÍTICA NO ENFRENTAMENTO DAS DESIGUALDADES SOCIAIS E RACIAIS NO TRABALHO DO BRASIL

No presente capítulo discute-se a construção da intervenção política no enfrentamento das desigualdades sociais e raciais no trabalho, buscando compreender a trajetória percorrida para a elaboração do PL 6.738/13 e a entrada em vigor da Lei 12.990/14, que impôs nova modalidade de reserva de vagas para os negros na Administração Pública Federal. Trata-se ainda, de como o IFMA teve que se adequar a essa nova realidade a fim de cumprir as exigências estabelecidas na legislação da atual política de cotas vinculada ao trabalho, que passou a vigorar em 2014.

O capítulo estrutura-se em quatro itens. O primeiro, “Anos 1980: ações do poder público e avanços na Constituição Federal”, aborda os avanços das legislações no sentido do combate e do enfrentamento das desigualdades sociais e raciais no país. No segundo item, “Anos de 2000 e o marco de Durban”, trata-se do fato de que, a partir dos anos 2000, as cotas começaram a ter notoriedade, discutindo-se e implementando-se ações nas universidades e nos órgãos públicos. Também se descreve a participação do país na Conferência de Durban, que foi um marco no reposicionamento da temática racial na agenda brasileira, desencadeando ações para o enfrentamento da temática racial. O terceiro item, “Os novos rumos da temática racial 2003- 2014”, volta-se para o amadurecimento das reivindicações do movimento negro para que seus anseios fossem atendidos pelo governo, com a pressão internacional para que houvesse o desencadeamento de ações mais específicas de atenuação das desigualdades raciais no país, sendo que um marco dessas medidas foi a criação da Secretaria Especial de Políticas e Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR). O item apresenta um apanhado da sua representação na estratégia de orientação que une a política social e o combate à discriminação racial. No quarto item, “A Década Internacional de Afrodescendentes 2015 – 2024”, aborda-se a necessidade de integração regional, nacional e internacional ao pleno aproveitamento econômico, social, civil, político e cultural das pessoas afrodescendentes.

Destacamos que as transformações ocorridas na nossa sociedade foram resultado das contribuições e das ações de grupos sociais que, por meio de movimentos diversos, acabaram produzindo intervenções no cenário histórico. Nesse contexto, consideram-se as contribuições do Movimento Negro, o qual, desde os primórdios do escravismo, em meados do século XVI, promove avanços em benefício da população negra. Importante lembrar que, até a abolição da escravatura, em 1888, esses movimentos eram quase sempre clandestinos e de caráter específico, posto que um dos seus principais objetivos era a libertação dos negros.

(SOCIOLOGIA LEGAL, 2015). Como os escravos eram tratados como propriedade privada, as fugas causavam prejuízos econômicos, além de ameaçar a ordem, por isso tornavam-se objeto de violência e repressão dos senhores e do Estado

As principais reivindicações e ações do Movimento Negro estão voltadas para romper com os paradigmas, erroneamente plantados, sobre a democracia racial, reverter o estigma étnico e recuperar a identidade e a autoestima do povo negro, afirmando a igualdade de direitos, de forma que sejam atendidas as reivindicações dos negros, na condição de cidadãos portadores de direitos em um país democrático (GUIMARÃES, 1999).

Na década de 1970, o Movimento Negro denunciou o mito da democracia racial, segundo o qual não existiriam conflitos sociais decorrentes do racismo e do preconceito entre brancos e negros, assim viveriam os brasileiros harmonicamente em um paraíso, sendo a mestiçagem vocação peculiar brasileira. Ainda de acordo com essa visão mítica, a escravidão teria trazido muitos benefícios aos países, juntamente com o desenvolvimento econômico, o que teria feito desaparecer os resíduos de preconceito e de racismo, com a consequente inclusão da população negra. Por seu turno, o Movimento Negro contraria tais preceitos, denunciando uma sociedade que oculta, esconde, ao tempo em que legitima o preconceito e a discriminação.

A partir do final dos anos 1970, novos atores sociais aparecem na cena política, protagonizando movimentos populares, sobretudo os ligados ao gênero e à etnia, os quais reivindicam uma maior participação social e o reconhecimento dos direitos de cidadania. Entre esses movimentos sociais, podemos indicar [...] os movimentos de consciência negra, que lutam, em todo o país, contra quaisquer formas de preconceito e discriminação racial, bem como pelo direito à diferença [...] (FERNANDES, 2005, p. 381).

O mecanismo do mito da democracia racial ocorre quando buscamos esconder, camuflar a realidade, modo de a sociedade praticar, com base nas condições socioeconômicas, a exclusão constante da população negra, que sofre constantemente adscrição racial, preconceito, mas, ao mesmo tempo, mantém a aparência de que isso não acontece. Segundo Guimarães (2002), a democracia racial é entendida como uma ideologia de dominação, que seria apenas um modo cínico e cruel da manutenção das desigualdades socioeconômicas entre brancos e negros, acobertando e silenciando a permanência do preconceito de cor e das discriminações raciais (GUIMARÃES, 2002, p.109).

Fundado em 1979, o Movimento Negro Unificado, que apresenta um perfil diferenciado dos seus antecessores, politicamente, se alinha à esquerda revolucionária. Ideologicamente, assume um racionalismo que, segundo Guimarães (1999, p. 28), “é um sistema

de marcas físicas entendidas como indeléveis e hereditárias, marcas estas às quais se associa uma essência formada por valores morais, intelectuais e culturais.” De acordo com essa concepção, a ideia de racismo está voltada para o sangue, mas reconhece que as regras de transmissão dos diferentes racismo podem variar.

No Brasil os afrodescendentes tiveram reiteradamente negado o direito de viver e atuar enquanto cidadãos, ficando os avanços dessa conquista unicamente às expensas da própria população negra, por meio de iniciativas de diferentes grupos que compõem o Movimento Negro. Uma sociedade tácita e deliberadamente excludente, como a brasileira, tal qual comprovam os estudos realizados no Instituto de Pesquisas Econômicas e Aplicadas (IPEA) e as estatísticas de mentalidade racista e discriminadora, cultiva valores que justificam a exclusão de muitos e os privilégios para uns poucos que se têm como superiores (HENRIQUES, 2001, JACCOUD; BEGGIN, 2002).

As influências do Movimento estão, primeiramente, nas críticas de Florestan Fernandes à ordem social de origem escravocrata que a burguesia mantinha intocável e que transformara a democracia racial em mito; segundo, no movimento negro americano pelos direitos civis e pelo desenvolvimento de um nacionalismo negro, e, terceiro, na luta pela libertação dos povos da África Meridional. De maneira peculiar, o Movimento Negro trouxe para a cena brasileira uma agenda que inclui diversas reivindicações dos negros, denunciando o mito da democracia racial e postulando que os problemas dos negros devem ter sua compreensão e busca de solução pensadas no seio das contradições do cenário nacional (JACCOUD, 2008).

Democracia racial é entendida por Fernandes (1989) como uma ideologia de dominação. Já Guimarães (2001, p.17) ressalta que “seria apenas um modo cínico e cruel da manutenção das desigualdades sócio econômicas entre brancos e negros, acobertando e silenciando a permanência de preconceito de cor e das discriminações raciais”. É desse modo que a maioria dos intelectuais negros brasileiros a entendem e fazem denúncia da sua crueldade, pois tal ideologia anestesia e aliena as suas vítimas.

No período militar, destaca-se que, apesar de ignorar a problemática racial internamente, o Brasil já era signatário de dois importantes tratados internacionais de combate à discriminação: a Convenção de 111 da Organização Internacional do Trabalho, concernente à discriminação em matéria de emprego e profissão (1968), e a Convenção Internacional sobre Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial (1969). Ademais, o governo

brasileiro esteve presente nas duas conferências mundiais de combate ao racismo realizadas em Genebra, em 1978 e 1983.

2.1 Anos 1980: ações do poder público e avanços na Constituição Federal

Com o processo de redemocratização do país, algumas respostas precisavam ser dadas às diversas reivindicações da sociedade brasileira, sendo que algumas medidas foram tomadas especificamente na cidade de São Paulo, no governo de Franco Mouro, em 1984. Nessa ocasião, foi criado o Conselho de Participação e Desenvolvimento da Comunidade Negra, com o objetivo de desenhar e implementar políticas de valorização que facilitassem a inserção qualificada da população negra no trabalho. A implantação desse conselho foi um marco importante, pois o Estado reconhece, após negar por anos, que havia discriminação racial na sociedade e que cabe ao setor público efetivar ações de combate a tal situação (JACCOUD, 2008, p.50).

A partir da iniciativa e da experiência de São Paulo, surgem, no país, vários conselhos estaduais e municipais (Bahia, Rio Grande do Sul, Minas Gerais, Mato Grosso do Sul, Distrito Federal e Rio de Janeiro). Criam-se também coordenadorias e assessorias afro-brasileiras, em sua maioria, com viés cultural, mas importantes devido ao pioneirismo.

Colaborando para o reconhecimento do Estado acerca da temática racial, nos primeiros anos da década de 1980, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) publica estudo de caráter inédito, a pesquisa mensal do emprego, que permite visualizar as desigualdades entre brancos e negros no mercado de trabalho. Por outro lado, muitas dificuldades marcaram a instituição de instâncias públicas para lidar com a questão negra, dentre elas, a difícil interação entre militantes e funcionários públicos, a falta de unicidade nas estratégias de socialização de experiências exitosas, a descontinuidade provocada pelas mudanças administrativas, a ausência de uma precisa definição do papel dos órgãos e a insuficiência de recursos orçamentários.

Em 1987, o governo de José Sarney cria, através de decreto presidencial, o Programa Nacional do Centenário da Abolição da Escravatura, a ser executado durante o ano de 1988. Como não houvera, até então, nenhuma ação significativa por parte do governo quanto à questão racial, o programa expõe à visibilidade uma realidade que a sociedade se recusa a encarar, contribuindo, de forma substancial, em 1988, para trazer à tona o debate sobre as questões raciais.

Com a aprovação da Constituição Federal em 1988, denominada por Ulisses Guimarães de “Constituição Cidadã”, evidenciam-se, no plano jurídico e formal, contribuições e avanços no que refere à questão racial. A Carta Magna institui um estado democrático de direito assegurador do exercício de direitos, como também da garantia dos princípios de prevalência de direitos humanos, com repúdio ao racismo. Como resultado do ativismo social e político do Movimento Negro, podemos destacar algumas conquistas: a criminalização do racismo, o reconhecimento cultural das várias contribuições dos segmentos étnicos e o direito das comunidades remanescentes de quilombos ao reconhecimento da propriedade definitiva de suas terras, devendo o Estado emitir título de propriedade (JACCOUD, 2008, p. 60).

O Estado reconhece, constitucionalmente, a necessidade de adotar medidas em favor de grupos populacionais excluídos e discriminados em função do preconceito, possibilitando-lhes total participação em todas as áreas da sociedade. Destarte, muito ainda há que ser feito para garantir a igualdade, devido, entre outros, ao contraste entre os instrumentos legais e a vida cotidiana, visto que apenas a legislação criminal não é suficiente para combater as práticas discriminatórias. Tal situação se associa a diversos fatores: resistência do próprio poder judiciário, por razões ideológicas, em implementar a legislação sobre a matéria; imprecisão e ambiguidade da linguagem legal, o que dificulta as interpretações e o enfoque mais voltado ao direito penal. Nesse sentido, são inconteste as limitações das ações de enfrentamento da discriminação, visto que se tende a combater os resultados, sem atuar diretamente nas causas. De toda forma, trata-se de um avanço conquistado pela articulação dos movimentos empenhados da população negra, sendo que muito há que ser feito para que esse enfrentamento, efetivamente, aconteça.

Ainda no governo de José Sarney, com a Carta Magna e o Centenário da Abolição, todo esse cenário contribuiu para a criação, no âmbito do Ministério da Cultura, de uma Assessoria para Assuntos Afro-Brasileiros e, em 1988, da Fundação Cultural Palmares. Embora representassem um avanço, já que, pioneiramente, tinha-se, no âmbito do poder Executivo Federal, ações institucionais em defesa dos interesses da população negra, aqueles órgãos estavam vinculados ao Ministério da Cultura, o que contribuía para uma visão restritiva da problemática negra ao aspecto cultural. Escamoteava-se, assim, a profundidade do problema, que, para além da cultura, envolve, sobretudo, elementos de ordem político-econômica e social.

Em 1989, os ativistas negros, visando dar visibilidade ao negro nos dados estatísticos, organizaram uma campanha cujo slogan era “Não deixe sua cor passar em branco”, a qual

objetivava “[...] a persuadir os afro-brasileiros a relatar a sua cor como parda ou preta em vez de branca [...]” (ANDREWS, 2007, p.189).

No âmbito acadêmico, os estudos sobre o negro encabeçados por intelectuais e centros de estudos, buscava vincular a questão do negro à problemática nacional de forma mais interativa, não abordando somente a questão cultural, mas todas as demais consideradas pertinentes, ampliando a visão sobre a problemática.

Em 1990, no que concerne ao poder público, novas respostas são dadas à problemática racial brasileira. No estado do Rio de Janeiro, o governo de Leonel Brizola implementou a Secretaria de Defesa das Populações Negras, que foi fechada em 1994, no governo de Marcelo Alencar, pondo em evidência as dificuldades que o tema racial traz à tona: a invisibilidade, a falta de experiência e de vocação do setor público para lidar com a questão negra e a falta de adesão da sociedade.

Também na década de 1990, um grande marco veio impulsionar medidas relacionadas à questão racial: a marcha Zumbi de Palmares contra o racismo, pela cidadania e a vida, realizada em 20 de novembro de 1995, em homenagem ao tricentenário da morte de Zumbi dos Palmares. Os organizadores entregaram ao então presidente, Fernando Henrique Cardoso, um documento sobre a situação do negro no Brasil, intitulado “Programa de Superação do Racismo e Desigualdade Racial”, e um programa de ações para superar as desigualdades e o racismo no país. Esse programa tinha “o objetivo de tornar a igualdade formal, a igualdade de todos perante a lei, em igualdade substancial: igualdade de oportunidade e tratamento”. Ainda nessa data é criado o Grupo de Trabalho Interministerial de Valorização da População Negra (GTI População Negra), ligado dessa vez ao Ministério da Justiça. Essa proposta ganha notoriedade devido à articulação do Movimento Negro ao defender uma atuação mais firme do governo federal.

[...] ganhou corpo na cena política com a preparação e realização da Marcha Zumbi dos Palmares contra o Racismo, pela Cidadania e pela Vida em 1995. O documento elaborado pela marcha e entregue ao governo defende a implementação de políticas específicas no campo da educação (incluindo capacitação dos professores em lidar com o tema da diversidade racial com as práticas discriminatórias), saúde, trabalho, violência e cultura. Propõe também a instituição de ações afirmativas para o acesso a cursos profissionalizantes às universidades, assim como demanda a representação proporcional dos grupos raciais nas campanhas de comunicação do governo e de entidades a ele vinculada. [...] (JACCOUD, 2008, p. 58).

O GTI População Negra é constituído em forma de colegiado composto por oito representantes da sociedade civil e dez do governo, organizando-se em torno de 16 áreas

(informação quesito cor; trabalho e emprego; comunicação; educação; relações internacionais; terras - remanescentes de quilombo; políticas de ações afirmativas; mulher negra; racismo e violência; saúde; religião; cultura negra; esportes; legislação; estudos e pesquisas; assuntos estratégicos). Seus resultados são apresentados para a Presidência da República. Não se têm registros de sua desativação, entretanto seus membros não se reúnem, o que evidencia uma existência mais no papel do que em ações concretas para a finalidade proposta.

As demandas reivindicadas pelo povo negro se materializaram em políticas de reparação social hoje denominadas de “ações afirmativas”. “O debate sobre as ações afirmativas ganhou corpo e instituiu uma agenda de políticas públicas institucionais para a promoção da igualdade racial na sociedade brasileira” (BRASIL, 2009, p.17).

Jaccoud (2002, p. 42) define ação afirmativa como

medidas especiais e temporárias tomadas pelo Estado e ou pela iniciativa privada, espontânea ou compulsoriamente, com o objetivo de eliminar desigualdades historicamente acumuladas, garantindo a igualdade de oportunidades e tratamento, bem como a compensação de perdas provocadas pelas discriminação e marginalização, por motivos raciais, étnicos, religiosos, de gênero e outros.

Para Barbosa (2001, p. 22) a ação afirmativa consiste em “tratamento preferencial favorável àqueles que historicamente foram marginalizados, de sorte a colocá-los em um nível de competição similar ao daqueles que historicamente se beneficiaram da sua exclusão”. Essa política tem caráter eminentemente redistributivo e restaurador, em geral voltada para a correção de desigualdades históricas comprovadas, justificada por sua natureza temporária e pelos objetivos sociais que almeja alcançar. Os pontos cruciais da política de ação afirmativa estão, pois, relacionados a estimular e promover a ampliação de participação de grupos discriminados em diversos setores da sociedade, em especial na educação, mercado de trabalho e comunicação.

Para George Andrews (1997, p.15), a ação afirmativa caracteriza-se ainda pela continuação do uso da cor como um critério, mas, em sentido contrário a seu histórico, é necessário que a ação afirmativa não aumente apenas o número de negros em determinados setores da vida social, mas que o faça de maneira diferente da que tem sido historicamente efetivada. Nesse sentido, não são os dados numéricos que vão garantir o sucesso de uma ação afirmativa, mas a forma de inserção de grupos discriminados, dando amplitude às oportunidades de ascensão.

Nos anos 1990, em decorrência de denúncias encaminhadas à Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre a existência de discriminação racial no mercado de trabalho, foi acionado o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), que desencadeia uma série

de medidas e ações voltadas para o enfrentamento dessa questão. A partir de 1995, se estabelece uma parceria por meio de um programa para implementação da Convenção 111-OIT, com a qual se busca colocar em prática ações e políticas que promovam a igualdade de oportunidades e tratamento e combatam a discriminação no emprego e na profissão.

Nos termos da Convenção 111, a discriminação é toda e qualquer distinção, exclusão ou preferência com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade, origem social ou qualquer critério que venha a anular ou reduzir a igualdade de oportunidades ou de tratamento no emprego ou profissão.

Em 1996, o Ministério da Justiça lança o I Programa Nacional dos Direitos Humanos (I PNDH), no qual se propõe a igualdade de oportunidades. Com esse viés, o GTI População Negra é constituído com os objetivos de propor ações de combater à discriminação racial, elaborar e promover políticas governamentais, estimular ações de iniciativa privada e apoiar a elaboração de estudos atualizados.

Face a todas essas discussões, por decreto presidencial, é criado, no âmbito do Ministério Trabalho e Emprego, um grupo de trabalho para eliminação da discriminação do emprego e ocupação (GTDEO). Esse grupo, composto por trabalhadores, empregadores, Ministério Público do Trabalho e representantes do governo, tem a função de elaborar um plano de ações para o enfrentamento da problemática que desencadeou sua criação. Quanto a isso, em 1997, é lançado nacionalmente, através da assessoria internacional do Ministério do Trabalho e Emprego, o programa Brasil, Gênero e Raça, que tem como uma de suas principais ações a criação de Delegacias e Subdelegacias Regionais do Trabalho, Núcleos de Promoção da Igualdade de Oportunidades e de Combate à Discriminação no Emprego e na Profissão. Esses núcleos atuam no recebimento de denúncias sobre as práticas discriminatórias, como também agem de maneira preventiva, conciliatória e educativa no âmbito do trabalho.

2.2 Anos 2000 e o marco de Durban

A partir dos anos 2000, no Brasil, as cotas começaram a ter uma maior visibilidade quando as universidades e órgãos públicos começaram a adotar esse sistema para o ingresso de candidatos às vagas em cursos e cargos, respectivamente, tendo o Supremo Tribunal Federal votado favoravelmente pela constitucionalidade desse sistema nas universidades, concretizando uma ação histórica no Brasil.

A Universidade de Brasília (UNB) foi a primeira instituição de ensino Federal a adotar o sistema de cotas raciais, em junho de 2004. Por ser uma universidade de grande notoriedade e importância no país, outras começaram a adotar também a ação afirmativa baseada em raças, registrando-se uma parcela significativa de adesão das instituições de ensino brasileiras.

No Brasil a proposição das políticas de ação afirmativa para a população afrodescendente expandiu-se a partir dos anos de 1980, principalmente, por meio da luta do Movimento Negro, com grandes reivindicações quando das comemorações do Centenário da Abolição da Escravatura em 1988 e do tricentenário da morte do Zumbi dos Palmares, em 1995, e, mais recentemente, pela realização dos seminários e das discussões preparatórias para a III Conferência contra o Racismo, a Discriminação Racial, a Xenofobia e a Intolerância Correlata, em 2001, quando foi possível articular denúncias com a apresentação de propostas concretas (GOMES, 2004, p. 6).

O Movimento Negro Brasileiro participou dessa Conferência promovida pela ONU, realizada em Durban, na África do Sul, onde os debates sobre as temáticas relacionadas se estreitaram e se tornaram mais intensos, levando o país a reconhecer internacionalmente a existência institucional do racismo no país (GOMES, 2004, GOMES 2012). Dessa forma, muitos eventos foram desencadeados, favorecendo a participação do Brasil.

Nesse contexto houve um reposicionamento da temática racial na agenda brasileira, criando-se um comitê que representaria o Brasil, composto por representantes governamentais e não governamentais, com a realização, em todo o país, de conferências, encontros, seminários, a fim de amadurecer ideias e movimentos relativos à temática. Do processo de preparação floresceu a realização da I Conferência Nacional contra o Racismo e a Intolerância, que, sediada na cidade do Rio de Janeiro, realizou-se de 06 a 08 de julho de 2001, com uma participação expressiva de grupos de todo o país. De 31 de agosto a 07 de setembro de 2001, acontece, então a Conferência em Durban, contando com a delegação brasileira no evento (BENTES, 2002, p. 235).

Após o retorno de Durban, foi criado, através de decreto presidencial, o Conselho Nacional de Combate à Discriminação, no âmbito da Secretaria de Estado e Direitos Humanos do Ministério da Justiça. Em 13 de maio de 2002, em comemoração ao aniversário da Abolição, é criado, por decreto, o Programa Nacional de Políticas de Ações Afirmativas, sob a coordenação da Secretaria de Direitos Humanos do Ministério da Justiça, com o objetivo de implementar diversas medidas específicas na administração pública federal que privilegiassem a participação de negros nos diversos segmentos (BENTES, 2002, p. 236).

Com o incremento do intercâmbio e cooperação entre Brasil e Estados Unidos na esfera de promoção da igualdade racial, foi firmado, em 13 de março de 2008, o Plano de Ação Conjunta para a Eliminação da Discriminação Étnico-Racial e a Promoção da Igualdade, cujo objetivo é promover a cooperação, o entendimento e a troca de informações para a eliminação da discriminação étnico-racial e a promoção da igualdade de oportunidades para todos (inclusive melhores práticas) (BRASIL, 2016).

Nesse período, há uma maior efervescência política e social focada nas questões voltadas para as desigualdades raciais, tendo em vista a articulação e as pressões advindas das reivindicações dos afrodescendentes, bem como a demanda internacional para o enfrentamento mais efetivo das desigualdades sociais e raciais.

2.3 Novos rumos da temática racial - 2003-2014

Com o amadurecimento e melhor articulação do Movimento Negro, para que suas pautas reivindicatórias fossem atendidas pelo governo e devido à demanda internacional, em face de dados estatísticos que apontavam o desfavorecimento e a alarmante desigualdade racial existente no país, foram tomadas algumas medidas para a implementação de ações mais efetivas de combate à discriminação racial no Brasil.

Criada pela Medida Provisória nº 111, de 21 de março de 2003, convertida na Lei nº 10.678, nasce a Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR), na mesma data instituída pela Organização das Nações Unidas como Dia Internacional pela eliminação da Discriminação Racial em memória do Massacre de Shaperville. Esse episódio ocorreu na cidade de Johannesburgo, na África do Sul, em 21 de março de 1960, quando negros protestavam contra a lei do passe, que os obrigava a portar cartões de identificação especificando os locais por onde podiam circular. Mesmo sendo uma manifestação pacífica, o exército atirou na multidão, e o saldo da violência teve repercussão na opinião pública mundial.

A criação da SEPPIR, então, faz parte de um conjunto de ações e de medidas implementadas pelo governo federal, buscando concretizar estrategicamente a orientação que une a política social e o combate à discriminação racial (SANTOS; SOUZA, 2016, VIEIRA; MEDEIROS, 2009). Essa secretaria tem, assim, compromisso com a construção de uma política de governo voltada aos interesses reais da população negra e de outros segmentos étnicos discriminados na sociedade brasileira.

A estrutura organizacional da SEPPIR foi aprovada por meio do Decreto 7.261, de 12 de agosto de 2010, da seguinte forma: 1 - Órgão de assistência direta e imediata ao Ministro de Estado - Gabinete e Secretaria-Executiva. 2- Órgãos específicos singulares: Secretaria de Políticas de Ações Afirmativas; Secretaria de Políticas para Comunidades Tradicionais; Secretaria de Planejamento e Formulação de Políticas de Promoção da Igualdade Racial; 3 - Órgão colegiado: Conselho Nacional de Promoção da Igualdade Racial (CNPPIR) (BRASIL, 2016).

As prioridades da SEPPIR são as seguintes: política remanescente de quilombos; inclusão com desenvolvimento econômico para a população negra; inclusão da população negra no sistema educacional; incentivo à cultura negra e combate à intolerância religiosa; saúde da população negra; segurança pública; relações internacionais; capacitação de gestores públicos e agentes sociais para operar as políticas de promoção de igualdade racial (BRASIL, 2016).

Entre as medidas e ações da SEPPIR para a redução das desigualdades raciais, através do Decreto 4.886, de 20 de novembro de 2003, foi instituída a Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial (PNPIR), fundamentando-se nos princípios de transversalidade, descentralização e gestão democrática. O principal objetivo é reduzir as desigualdades raciais do Brasil, com ênfase na população negra, considerando os princípios contidos em diversos instrumentos, dentre os quais destacamos a Convenção Internacional sobre a eliminação de todas as formas de discriminação e o documento Brasil sem Racismo, elaborado pelo programa de governo, indicando a implementação de políticas no país (BRASIL, 2016).

Segundo o pesquisador Sérgio Guimarães (2008), quanto aos propósitos da organização negra, o governo dessa época foi o que mais avançou ao instituir a SEPPIR com a finalidade de construção de uma política de governo voltada aos interesses da população negra, depois de anos de reivindicações, história e luta, como é vista pela sociedade.

Em maio de 2006, durante a XVI Reunião Regional Americana da Organização Internacional do Trabalho, realizada em Brasília, os ministros do trabalho e representantes de organizações de trabalhadores e de empregadores de 23 países da Região Americana reafirmaram o compromisso com uma década de promoção do trabalho decente e aprovaram, por consenso, a Agenda Hemisférica de Trabalho Decente. Na mesma ocasião, o Ministro do Trabalho e Emprego do Brasil lançou a Agenda Nacional do Trabalho Decente (ANTD).

Do conjunto do planejamento enunciado no Plano Plurianual 2012-2015 no Programa 2034 (Enfrentamento ao Racismo e Promoção da Igualdade Racial), as ações da Secretaria de Políticas de Ações Afirmativas têm como centralidade os seguintes objetivos e metas:

- A) Objetivo: promover ações afirmativas no âmbito da ação governamental visando a corrigir as desigualdades raciais e a assegurar a igualdade de oportunidades. Metas: 1) ampliar a proporção de negros/as em posições valorizadas no serviço público; 2) construir cadastro de programas de ações afirmativas no âmbito das três esferas de Governo e da iniciativa privada; 3) estabelecer acordos para a inclusão da população negra no mercado de trabalho;
- B) Objetivo: instituir medidas de prevenção e enfrentamento do racismo institucional, fomentando a valorização da pluralidade étnico-racial em instituições públicas e privadas. Meta: ampliar o número de organizações públicas e privadas que adotam medidas de prevenção e enfrentamento ao racismo institucional (BRASIL, 2012).

No âmbito do trabalho, vários projetos foram desenvolvidos, dentre os quais destacamos o Empreendedorismo Negro, a Lei 12.990, de 2014 – cotas no serviço público, as políticas, programas e projetos voltados para inclusão da população negra no mercado de trabalho, o programa de ação afirmativa do Instituto Rio Branco e o Plano Setorial de Qualificação – Trabalho Doméstico Cidadão (PLASEQ - TDC).

O IPEA desenvolveu uma nota técnica que traz dados sobre a presença de negros no serviço público brasileiro e sua remuneração. Os dados revelam que 53% da população no Brasil é negra, mas há um percentual baixíssimo ocupando cargos de alto escalão, com melhor remuneração e poder representativo, evidenciando, assim, uma desigualdade alarmante entre brancos e negros, apesar de toda a política de cotas de acesso educacional nas instituições de ensino superior: universidades federais e institutos federais. Verificou-se ainda que a representatividade da política de cota educacional nas universidades é de apenas 7% ao ano, o que torna necessários muitos anos para haver a ocupação, pelos universitários favorecidos, dos cargos nos diversos âmbitos: estadual, municipal e federal (SILVA, 2014, p. 14).

A análise foi desenvolvida à luz dos dados sobre desigualdades raciais no mundo do trabalho e das experiências sobre cotas na administração pública em níveis estadual e municipal. Em novembro de 2013, na sessão de abertura da III Conferência Nacional de Promoção da Igualdade Racial, a presidente Dilma Rousseff comunicou ao público o envio para o Congresso, em caráter de urgência, da PL que prevê reserva de vagas de 20% dos cargos da administração pública federal para negros (SILVA, 2014, p. 20).

A justificativa do Projeto de Lei 6.738/2013, que culminou na Lei 12.990/14, é de que, embora tenham ocorrido ganhos significativos nos diversos campos sociais, ainda assim, persistem as desigualdades entre brancos e negros, sendo que essas diferenças refletem na

composição de cargos públicos da Administração Federal, mesmo que sejam ocupados por meio de concurso público baseados nas características de meritocracia e transparência dos certames (IPEA, 2015).

Considerando que raça, etnia e gênero são elementos estruturantes das relações sociais e econômicas, os quais interferem na oportunidade de acesso ao emprego, no nível de remuneração, nas condições de trabalho, nos benefícios, na ascensão profissional e demais questões, de fato, observamos que, se essas dimensões não forem incorporadas na implantação de políticas públicas, dificilmente haverá contribuições efetivas para diminuição das desigualdades sociais.

O programa GRPE é a versão brasileira do Programa de Fortalecimento Institucional para a Igualdade de Gênero, Erradicação da Pobreza e Geração de Emprego (GRE), mundialmente desenvolvido pela Organização Internacional do Trabalho. A dimensão racial foi incorporada pelo programa brasileiro, dado o reconhecimento da importância dessa variável na determinação da situação de pobreza e na definição dos padrões de emprego e desigualdade social (IPEA, 2015).

Em 2006, como supramencionado, a OIT e o governo lançaram a Agenda Nacional do Trabalho Decente, composta de três prioridades: geração de mais e melhores empregos, erradicação do trabalho infantil e fortalecimento do diálogo social. Em 2010, foi lançado o Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente e, em 2012, foi realizada a I Conferência Nacional de Emprego e Trabalho Decente envolvendo todo o país, quando agenda subnacionais foram desenvolvidas e implementadas em vários Estados (OIT, 2016).

A agenda Hemisférica do Trabalho Decente, apresentada pelo Diretor Geral da OIT na XVI Reunião Regional Americana dessa Organização, associa essas duas perspectivas quando se refere à necessidade de conjugação das políticas econômicas e sociais tendo como meta a geração de empregos. No combate à discriminação, a agenda destaca a política antidiscriminatória e de ação afirmativa que atua sobre a oferta e a demanda de trabalho, bem como sobre os mecanismos de intermediação de mão de obra; a transversalização do princípio de não discriminação e de igualdade de todas as políticas de emprego e sistemas de indicadores para monitorar a evolução das desigualdades.

O trabalho decente é condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável. Assim sendo, a definição de trabalho decente também deve incluir necessariamente o entendimento de que se trata de um trabalho livre de toda discriminação (OIT, 1999).

Segundo a OIT (2016), no Brasil, os trabalhadores negros ganham 41% menos que os brancos, e 1 em cada 5 jovens negros não estuda e não trabalha. São dados alarmantes que evidenciam a vulnerabilidade da população negra, os quais precisam ser revertidos.

Uma das condições para que o crescimento econômico se traduza na diminuição do nível de pobreza, em maior bem-estar e justiça social é melhorar a situação das mulheres, negros e outros grupos discriminados e aumentar o acesso desses grupos a empregos que possam ter uma vida digna. Nesse sentido, o Estatuto da Igualdade Racial, instituído pela Lei 12.288, de 2010, estipula que o Estado desenvolva políticas que visem à promoção, à preservação e à disseminação dos valores culturais, sociais e econômicos decorrentes da participação negra na formação da sociedade brasileira. No capítulo V, art. 38, o estatuto trata sobre o trabalho, estabelecendo que a implementação de políticas voltadas para a inclusão da população negra no mercado de trabalho será de responsabilidade do poder público, observando os compromissos assumidos pelo Brasil ao ratificar a Convenção nº 111, de 1985, da Organização Internacional do Trabalho – OIT, que trata da discriminação do emprego e da profissão, e os demais compromissos assumidos pelo Brasil com a comunidade Internacional.

O artigo 39 diz respeito à atribuição do poder público de promover ações que assegurem a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho para a população negra, inclusive mediante a implementação de medidas visando à promoção da igualdade de contratações no setor público e o incentivo à adoção de medidas similares nas empresas e organizações privadas.

Em síntese, de maneira única, o Movimento Negro trouxe para a cena brasileira uma agenda que alia política de reconhecimento (de diferenças culturais e raciais), política de identidade (racialismo e voto étnico), política de cidadania (combate à discriminação racial e afirmação de direitos civis dos negros) e política redistributiva (ações afirmativas ou compensatórias) (GUIMARÃES, 2001, p.15). O protesto negro nos dias atuais e em outros momentos forma-se num ambiente de efervescência intelectual e de mobilização da política na sociedade brasileira.

2.4 A década internacional de afrodescendentes - 2015 a 2024

Com o tema “Povos Afrodescendentes: reconhecimento, justiça e desenvolvimento”, a Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas – ONU proclamou os anos entre 2015 a

2024 como a Década Internacional de Afrodescendentes³, proclamando a necessidade de reforçar a cooperação nacional, regional e internacional para o pleno aproveitamento de direitos econômicos, sociais, civis, políticos e culturais de pessoas afrodescendentes, bem como sua participação igualitária e plena em diversos aspectos de nossa sociedade (ONU, 2018).

Para Silva (2011), o termo afrodescendente agrega e consolida visões sobre a história de um povo que embora excluído pela concepção de raça inferior na visão de outros povos, vem encontrando formas de resistir e contribuir com a nossa sociedade

Falar em afrodescendência é valorizar e ressignificar a cultura africana em um contexto universal, percebendo-a como integrante e formadora da cultura brasileira. Por esta razão, e em memória de todos(as) os(as) africanos(as) arrancados(as) de suas terras, de todos(as) que lutaram e resistiram, de todos(as) que hoje se indignam perante às desigualdades, de todos(as) que nasceram filhos(as) dessa descendência, tratamos como afrodescendentes as pessoas que se reconhecem ligados a esta história. O conceito de afrodescendência nasce com o pleno conhecimento do passado africano, nasce sobretudo em decorrência deste conhecimento e da necessidade de relacionar o passado africano com a história do Brasil” (CUNHA JR., 2005, p. 253).

Após a explanação do termo Afrodescendente podemos elencar os principais objetivos da Década Internacional são promover o respeito, a proteção e o cumprimento de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais das pessoas afrodescendentes⁴, como reconhecido na Declaração Universal de Direitos Humanos; promover o maior conhecimento e respeito pelo patrimônio diversificado, a cultura e a contribuição afrodescendentes para o desenvolvimento das sociedades; adotar e reforçar os quadros jurídicos nacionais, regionais e internacionais de acordo com a Declaração e Programa de Ação de Durban e da Convenção Internacional sobre a eliminação de todas as formas de discriminação racial, bem como assegurar a sua plena e efetiva implementação (ONU, 2018).

Colaborando com a temática a SEPPIR, em março de 2011, promoveu e lançou uma campanha intitulada Igualdade Racial É pra Valer, vinculada ao Ano Internacional dos

³ A Década Internacional Afrodescendente foi proclamada pela Resolução 68/237.

Assembleia Geral das Nações Unidas. Proclamação da Década Internacional de Povos Afrodescendentes. Projeto de resolução apresentado pelo presidente da Assembleia, 19 de dezembro de 2013. Item 67 da agenda (b). Eliminação do Racismo, discriminação racial, xenofobia e intolerância correlatas: a implementação completa da declaração e do programa de ação de Durban. A/68/L.34 (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 2014)

⁴ O termo Afrodescendente passou a ser adotado pelo mundo após a Conferência da ONU sobre Racismo e Xenofobia, realizada em Durban, África do Sul em 2001, o termo negro era entendido com sentido pejorativo, e na maioria utilizado pelos brancos com sentido ofensivo, aplicado primeiramente aos africanos escravizados e seus descendentes da diáspora (SILVA, 2007, p.4).

Afrodescendentes. O objetivo da campanha é, de acordo com a proposta da Organização das Nações Unidas, promover o estímulo do governo e da sociedade brasileira para o fim do racismo e das desigualdades sociais que assolam o país. De acordo com a própria SEPPPIR, ao final do primeiro trimestre, a campanha havia conquistado a adesão de governos estaduais e municipais, do Congresso Nacional e de órgãos públicos. As ações vão desde a divulgação da campanha ao apoio em atividades de capacitação para os gestores (ONU, 2018).

Com a criação da SEPPPIR, foram realizadas três conferências nacionais tratando da promoção da igualdade racial (2005, 2008, 2013), a quarta estaria prevista para acontecer no segundo trimestre de 2018. Em 2010, foi criado o Sistema Nacional de Promoção da Igualdade Racial (SINAPIR), que tem como objetivo a “organização e articulação do conjunto de políticas e serviços destinados a superar as desigualdades raciais existentes no nosso país (SEPPPIR, 2014, s/p).

Mas, mesmo com toda essa mobilização e de um ano voltado a temática, ainda assim, não foram verificadas, por parte do governo federal, ações estruturais pontuais que tivessem o propósito de erradicação do racismo no país, visto que ficaram presas às promessas de se fazer algo, porém os programas do governo ainda são formulados sem incorporar a promoção da igualdade racial como princípio.

Frente a participação do Brasil na Conferência com apenas algumas entidades, mesmo sem muito apoio do governo, buscavam informações importantes para a participação no evento, sendo que, para não haver problemas no credenciamento, algumas ações nacionais deveriam ser realizadas para que tudo transcorresse bem, além da necessidade do domínio do inglês e do envio de toda a documentação exigida. Por isso, haveria necessidade de ficar atento às instruções no site do evento sobre como se organizar para ter uma boa participação na Conferência, acessando os espaços em que estavam sendo discutidos os principais temas, como a Declaração Final e o plano de ação (BENTES, 2001, p. 9).

Na época da Conferência de Durban, o governo brasileiro desistiu de sediar a conferência preparatória regional da América Latina, acendendo um sinal de alerta para o Movimento Negro, pois essa decisão, além de reduzir de forma drástica a possibilidade de participação de milhares de negros brasileiros, indicava também que o governo federal não estava disposto a dar o tratamento que a amplitude e a complexidade do problema exigiam. Mais uma vez, as questões relacionadas ao racismo e ao preconceito eram deixadas de lado, como algo que não demanda uma forma efetiva de enfrentamento (BENTES, 2002).

Houve a participação de apenas algumas entidades na Conferência mostrando os entraves que elas encontraram para conseguir acessar esse espaço de forma adequada, por

falta de apoio, mas, apesar de todas as dificuldades com a obtenção de informações sobre o evento, a escassez de recursos, o entendimento da língua inglesa, o credenciamento (pois houve pouca participação nos eventos da pré-conferência, o que dificultou a entrada dos representantes na Conferência), pois a participação no evento seria um diferencial para garantir a atenção do contexto internacional e nacional para o enfrentamento das desigualdades sociais e raciais no nosso país.

De acordo com a OIT, o trabalho é o instrumento por excelência para que as pessoas possam superar a situação de pobreza e alcançar condições de vida dignas. A força de trabalho é o recurso mais produtivo e de relevância entre aqueles que se encontram em situação vulnerável de pobreza, já que têm acesso muito limitado a outros meios como a terra, tecnologia e crédito (OIT, 1999).

Nesse aspecto, uma condição para que o crescimento econômico dos países tenha menores índices de pobreza e de maior bem-estar e justiça social é melhorar a situação de negros, mulheres e outros grupos discriminados da sociedade e aumentar sua possibilidade de acesso a empregos capazes de lhes garantir uma vida digna para si próprios e para suas famílias. As diferentes formas de discriminação estão associadas aos fenômenos de exclusão social, que dão origem à pobreza e que são responsáveis pelos diversos tipos de vulnerabilidade e criação de barreiras adicionais para que as pessoas e grupos discriminados superem a situação da pobreza.

A raça e a cor são elementos importantes para determinar diferentes possibilidades dos indivíduos de terem acesso a um emprego e nas condições de trabalho: remunerações, benefícios, possibilidades de proteção social. Desse modo, gênero e raça condicionam a forma através da qual os indivíduos e as famílias vivenciam a situação de pobreza e conseguem ou não superar.

Durante muitos anos a entrada de pessoas pretas nas universidades e em postos de trabalho representou a ocupação de um espaço cujas portas sempre estiveram fechadas para essa população. Em tempos mais distantes, normas segregacionistas os impediam de frequentar alguns espaços como alunos ou docentes, mecanismos de exclusão e de reprodução das desigualdades para continuar mantendo os grupos étnicos – raciais politicamente minoritários (ROSA, 2014). Nessas circunstâncias, a reserva de vagas para negros nos concursos públicos, em que pese a ausência de diversidade racial, principalmente nas carreiras de maior concorrência e de maior prestígio, reflete a exclusão de mais da metade dos brasileiros que se declaram como pretos ou pardos, segundo a classificação do IBGE.

É perceptível que, durante todos esses anos, a questão racial tem a sua relevância na problemática das questões sociais. Houve, obviamente, avanços em prol da diminuição das desigualdades sociais e raciais dos afrodescendentes, da inibição das práticas discriminatórias no mercado de trabalho, ou, pelo menos, do seu enfrentamento, na busca por condições mais igualitárias de brancos e não brancos. No entanto, há muito caminho a ser percorrido para alcançarmos a democracia no país, que só se concretizará quando as pessoas usufruírem, independentemente de sua raça, cor ou etnia, dos mesmos direitos.

Nesse sentido, as conquistas e direitos reivindicados pela comunidade negra são resultantes de mobilizações e lutas em movimentos de resistência presentes desde o período da escravidão até a contemporaneidade, ou seja, os afrodescendentes não deixaram de ser livres porque era melhor para eles, mas porque resistiram.

3 A POLÍTICA DE COTAS PARA NEGROS NO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL

Após a discussão realizada no capítulo anterior sobre a intervenção política no enfrentamento das desigualdades sociais, raciais do trabalho no Brasil, neste capítulo, se analisa a criação do sistema de cotas no âmbito do trabalho, tendo em vista os alarmantes índices sociais que colocam a população negra em um patamar de submissão e de precariedade social especificamente no trabalho que é nosso campo de estudo.

Diante deste cenário, o interesse pela análise da relação dos afrodescendentes com o ingresso e a manutenção no mercado de trabalho no Brasil se pauta pelos indicadores sociais e raciais no campo do trabalho, que apontam as dificuldades enfrentadas pela população negra, sendo a arena para a criação e institucionalização de uma legislação específica de reserva de vagas para os afrodescendentes no serviço público Federal no Brasil, devido ao reduzido quantitativo de pessoas da raça negra ocupando esses espaços.

O intuito é que se possa compreender esse processo e analisar as relações entre os docentes afrodescendentes ingressantes no IFMA e os instrumentos de representação das desigualdades sociais e raciais que estão presentes na instituição. Dessa forma, o objetivo deste capítulo é aprofundar a análise institucional da relação entre afrodescendente e mercado de trabalho no Brasil, bem como os indicadores sociais das dificuldades enfrentadas por eles, que ensejam a instituição de reserva de vagas para os negros e pardos nos concursos públicos federais. Busca-se entender a celeuma de articulações e como esse processo acontece depois de ter sido colocada em prática a Lei 12990/14, bem como as modificações e adaptações pelas quais passa a normativa para alcançar seus objetivos e aquilo que se interpõe como obstáculos para se atender integralmente ou parcialmente o que foi proposto na lei.

Para tanto, o capítulo está organizado em quatro partes. Primeiramente, se trata dos afrodescendentes no âmbito do mercado de trabalho, discutindo a forma como este funciona no Brasil e contribui para as desigualdades sociais e raciais. Em seguida, são abordados os indicadores sociais e raciais das dificuldades enfrentadas pelos afrodescendentes no mercado de trabalho no Brasil, dando robustez a dados de que a raça interfere no acesso e na manutenção ao mercado de trabalho como também no alcance de vagas mais representativas pela população negra. Para compreensão e aprofundamento do processo, faz-se uma incursão sobre a instituição da reserva de vagas para os negros nos concursos públicos federais e a entrada em vigor da Lei 12.990, de 2014, com suas modificações e adaptações, analisando o

âmbito federal para, em seguida, observar especificadamente o estado do Maranhão, objeto de estudo da pesquisa.

3.1 Os afrodescendentes e o mercado de trabalho no Brasil

Quando se analisa o mundo do trabalho, verifica-se que é uma esfera da vida social que expressa e reproduz, diariamente e com naturalidade, um conjunto de práticas que criam e mantêm a desigualdade social no nosso país (SANCHES, 2000). Além das condições desfavoráveis aos trabalhadores, das restrições ao cumprimento das leis trabalhistas e do próprio sistema de relações do trabalho, persiste uma outra questão, com consequências tanto mais graves porque ainda é pouco vista e, se vista, tentam colocá-la como indiferente: a discriminação racial e de sexo.

O Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (DIEESE)⁵ desenvolveu estudos sobre mulheres e negros no mercado de trabalho brasileiro, sendo que a primeira conclusão importante desse conjunto de trabalhos é que apresentam uma homogeneidade de resultados que revelam uma hierarquia invisível e pré-determinada no mercado de trabalho, cujo topo é ocupado por homens brancos (DIEESE, 2018).

Verificou-se ainda que a população negra é minoria em funções mais qualificadas, surgindo assim a parede de vidro, que existe, mas ninguém vê, e que impede a ascensão profissional desses grupos que ocupam em maior proporção os postos de trabalhos precários, vulneráveis, mal remunerados e sem proteção social (DIEESE, 2018).

Quanto ao desemprego, que retrata a negação da própria identidade de trabalhadores e de inserção social, verifica-se que há uma desproporcionalidade entre as taxas dos diferentes grupos mostrando-se que o problema é mais agudo para negros e mulheres. Dessa forma, o preconceito racial compromete não apenas a qualidade de vida e de trabalho da maioria dos trabalhadores brasileiros, mas a sua condição de cidadão e de seres humanos.

Segundo os dados da Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílio Contínua, a taxa de desemprego entre os negros foi de 14,4% no quarto trimestre de 2016, enquanto a taxa da população parda foi de 14,1%, enquanto a da população declarada como branca é de 9,5% (IBGE, 2016).

Outro estudo que corrobora os argumentos já elencados é a Pesquisa Nacional por Amostragem de domicílios (PNAD), que considera dois tipos de discriminação: contra negros

⁵ O Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) é uma instituição de pesquisa, assessoria e educação do movimento sindical brasileiro.

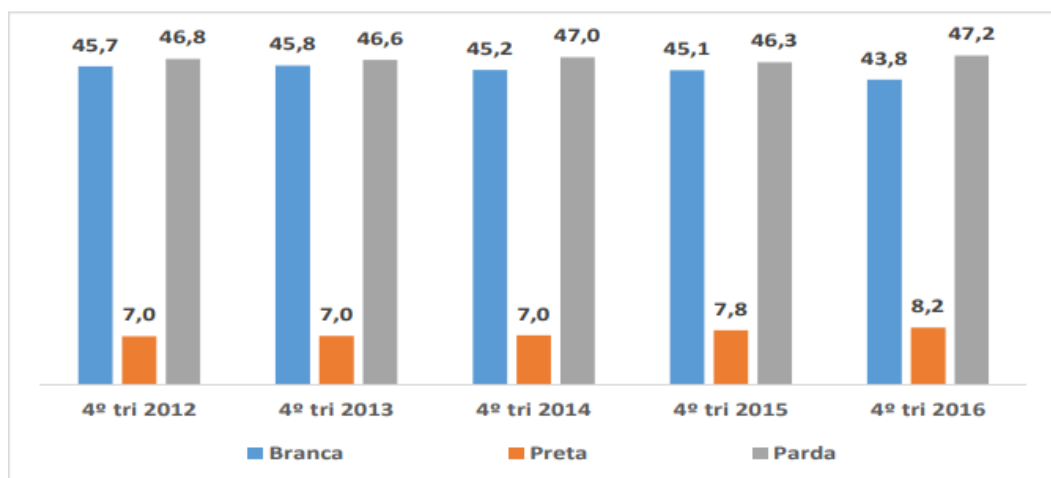
e contra mulheres. Todas as pesquisas domiciliares perguntam o sexo das pessoas no domicílio, e o questionário principal das PNADs contém a forma autodeclarada sobre a cor da pele para toda a população desde 1987⁶ (SOARES, 2008).

Salientamos a importância das pesquisas, que propiciam a extração de informações que são relevantes para as propostas e protocolos que o país elabora, visto a notoriedade que os dados possuem para que se possa agir de forma mais assertiva junto aos problemas, buscando combater e superar as desigualdades sociais e raciais no país.

Segundo Soares (2008) e de acordo com as pesquisas do PNAD e do IBGE, o contingente populacional negro havia ultrapassado o branco, e esse aumento progressivo verificado desde a primeira metade do século passado se deve, sobretudo, à ampliação do número de indivíduos que se reconhecem como negros e pardos. Ainda: uma vez que se considere o impacto da diferença das taxas de fecundidade, a população negra será a maioria em 2020.

A análise desses estudos demonstra que, a despeito da expressiva participação da população negra na sociedade brasileira e do aumento do autorreconhecimento racial – revertendo-se, aos poucos, o ideário do embranquecimento –, o racismo e o preconceito seguem exercendo influência importante na vida das pessoas, em todos os campos das relações sociais. A desconstrução do racismo e a promoção da igualdade racial continuam a desafiar a democracia brasileira.

Gráfico 1 – Distribuição da população total segundo a cor e a raça – Brasil 4º trimestre 2012-2016



Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua.

⁶ Conforme convenção do IBGE, no Brasil, negro é quem se autodeclara negro ou pardo, pois a população negra é o somatório de pretos e pardos (OLIVEIRA, 2004, p.60).

No Gráfico 1 pode-se perceber que poucas pessoas se consideram negras, havendo uma linearidade nos anos de 2012 – 2014, quando apenas 7% se declaravam pretos, com um pequeno aumento nos anos de 2015 - de 7,8% e de 8,2% -, o que evidencia uma melhora de consciência na autodeclaração do povo brasileiro, mas ainda considerada insignificante no universo da população que se considera negra no país. Muitas pessoas se consideram pardas, sendo que o número de pardos se assemelha ao da população branca.

Quanto às taxas de desemprego no país, segundo a PNAD contínua de 2017, o número de desempregados no terceiro trimestre do ano passado estava em 13 milhões sendo que, desse total, quase 64% eram negros. “Nos últimos 15 anos, o número de negros universitários triplicou. Portanto, as instituições públicas, privadas e do terceiro setor, nacionais e internacionais não têm mais justificativas para serem tão monocromáticas, vale dizer brancas”, disse Daniel Teixeira, diretor de projetos do Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades (CEERT)⁷.

Pesquisa realizada pelo IPEA, Fundação João Pinheiro e Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) deu origem a um documento que consolida o Índice de Desenvolvimento Humano Municipal (IDHM). Foram estudados 170 indicadores socioeconômicos no Brasil, nas 27 unidades de federação, 20 regiões metropolitanas e 111 municípios do país, com dados referentes a 2000 a 2010, apresentando uma radiografia das desigualdades e semelhanças entre mulheres, homens, negros, brancos e populações urbanas e rurais no país. Nessa pesquisa, dentre outros resultados, foi verificado que os negros no Brasil têm 10 anos de atraso se comparados aos brancos, as desigualdades nas oportunidades comprometem decisivamente o desenvolvimento humano (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 2018).

Segundo Vanessa Zanella, integrante da equipe responsável pelo relatório da pesquisa do PNUD, “o desenvolvimento humano é quase um sinônimo de liberdade. Para que haja desenvolvimento humano é imprescindível que as oportunidades e capacidades existentes em uma sociedade sejam amplas, para que as pessoas possam escolher a vida que desejam ter” (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 2018). Nesse contexto, as oportunidades são diferentes entre brancos e negros, socialmente e racialmente.

Corroborando essa perspectiva de Bowen, ex-reitor de universidade renomada nos Estados Unidos, em seu livro *O curso do Rio*, relata que “Não é possível pegar uma pessoa que esteve agrilhoada durante anos, colocá-la na linha de largada de uma corrida e dizer-lhe

⁷ Campanha Vidas Negras – “Pelo fim da violência contra a juventude negra no Brasil” – Organização das Nações Unidas no BRASIL, mai/2018.

agora você está livre para competir com todos os outros, e ainda assim, acreditar com justiça que está sendo completamente imparcial” (BOWEN, 2004, p. 27).

Salientamos que a participação do Brasil em alguns eventos internacionais cujo tema foi o combate e enfrentamento das discriminações sociais e raciais no mundo proporcionou o firmamento de acordos, tratativas e protocolos que desencadearam inúmeras ações de caráter macro e micro visando diminuir as desigualdades sociais e raciais, de modo a erradicar o racismo e o preconceito na nossa sociedade.

Quadro 1 - Principais marcos do regime internacional de combate à discriminação racial no âmbito da ONU

1958 – Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), relativa à discriminação com respeito ao emprego e à ocupação, promulgada no Brasil pelo Decreto nº 62.150, de 19/01/1968.
1960 – Convenção da Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO) relativa à luta contra a discriminação no campo do ensino, promulgada no Brasil pelo Decreto nº 63.223, de 06/09/1968.
1963 – Declaração da ONU sobre a eliminação de todas as formas de discriminação racial – Resolução nº 1904 da Assembleia Geral das Nações Unidas (AGNU).
1965 – Convenção Internacional sobre a eliminação de todas as formas de Discriminação Racial – Resolução nº 2.106 da ONU, promulgada no Brasil pelo Decreto nº 65.810, de 08.12.1969
1966 – Resolução AGNU proclama 21 de março como o Dia Internacional para Eliminação da Discriminação Racial.
1971 – Ano Internacional para Ações de Combate ao Racismo e à Discriminação Racial, conforme resolução 2544, de 1969, da AGNU.
1973 – I Década de Combate ao Racismo e à Discriminação Racial (1973 – 1982) – Resolução 3.057 da AGNU.
1978 – I Conferência Mundial contra o racismo, em Genebra, na Suíça.
1983 – III Década para ação de combate ao Racismo e a Discriminação (1983 – 1992) – Resolução nº 3814 da AGNU.
1983 – III Conferência Mundial contra o racismo, em Genebra, na Suíça.
1989 – Convenção nº 169 da OIT, sobre povos indígenas e tribais.
1993 – III Década para a Ação de Combate ao Racismo e à Discriminação (1993 – 2003), conforme a Resolução nº 48/91 da AGNU.
2001 – III Conferência Mundial contra o Racismo, a Discriminação Racial, a Xenofobia e as formas Conexas de Intolerância, em Durban, África do Sul.
2009 – Conferência Mundial de Revisão de Durban.
2009 – Resolução nº 64/169 elege 2011 como o Ano Internacional dos Afrodescendentes.
2011 – Conferência Internacional do Trabalho.

Fonte: IPEA (2018)

Pode-se identificar no Quadro 1 a repercussão dos compromissos internacionais de que, em sua maioria, o Brasil tenha participado no ordenamento jurídico nacional. Essa convergência não assegura que haja eficácia, ou seja, que sejam suficientes as medidas adotadas no país após a sua participação, mas já constituem um avanço, mesmo que lento.

Embora fiquem muitas vezes só no campo das discussões suscitadas, já são suficientes para promover reflexões até então não realizadas no país. Dessa forma, o avanço na participação nesses eventos e protocolos pactuados para que o país caminhe e reúna esforços para o combate das desigualdades sociais demonstra que não podemos ficar inertes enquanto as desigualdades se acentuam de forma progressiva no mundo. Se ações de combate não forem colocadas em prática ficaremos à deriva dos acontecimentos que ameaçam cotidianamente a democracia brasileira.

Há exclusão no mercado de trabalho desde a entrada, pois os valores estéticos e comportamentais, que se traduzem na noção de “boa aparência”, são os grandes responsáveis pela discriminação dos negros e dos pobres. Além da boa aparência, para jovens universitários que buscam emprego, outro fator decisivo é o renome da sua universidade, sendo que as universidades públicas e gratuitas, de ingresso mais concorrido, são mais aceitas que as privadas (GUIMARÃES, 2002).

As seleções de emprego muitas vezes incorrem no perfilamento racial, tendo em vista que os estereótipos ligados à população negra e branca são opostos. Enquanto à primeira são atribuídas características negativas, como desleixo, incapacidade para comando, falta de higiene e outras, a população branca usufrui dos privilégios ligados aos estereótipos positivos, tais como eficiência, capacidade de liderar, limpeza etc., como declarou Daniel Teixeira, diretor de projetos do Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades (CEERT) (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS DO BRASIL, 2018). Silva (2006, p.17), sobre essa discriminação, acrescenta que “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”

O governo e o mercado discriminam duplamente o negro, primeiro porque se oferecem mais chances de qualificação para estudantes oriundos de colégios privados, e segundo porque se qualificam melhor os universitários da rede pública (GUIMARÃES, 2002). Nesse contexto, podemos verificar a dificuldade da população negra em ocupar posições de trabalho e até mesmo de conseguir emprego, devido ao peso dos estigmas históricos de preconceito e discriminação na sociedade.

3.2 Os indicadores sociais das dificuldades enfrentadas pelos afrodescendentes no ingresso e manutenção no mercado de trabalho

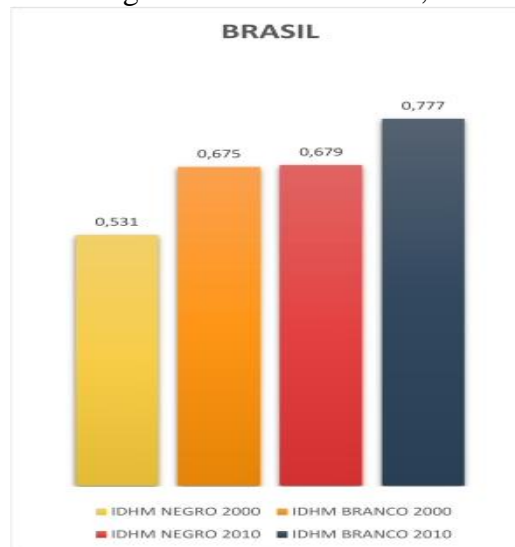
A questão racial no Brasil convive com o mito da democracia racial, que envolve as estratégias utilizadas pela classe dominante para não lidar com as desigualdades sociais. Por

outro lado, com a institucionalização das ações afirmativas e a gama de discussões desencadeadas, os indicadores das condições de vida da população negra têm sido utilizados e analisados para comprovar a existência do racismo, que dificulta o acesso dos negros às diferentes esferas sociais (SANTOS; ESCOPINHO, 2011).

Diversos indicadores sociais brasileiros revelam um país com alto índice de desigualdade entre brancos e negros (que perpassa as classes sociais). O racismo histórico e contemporâneo constitutivo da sociedade brasileira fica evidente quando se analisam esses indicadores ou quando se calcula o Índice de Desenvolvimento Humano ⁸(IDH), em separado, da população negra e da população branca : o índice de brancos equivale a 0,791 (41ª posição), e o de negros, a 0,671 (108ª posição) (DIJK, 2008).

Paixão (2000) aprofundou o estudo realizado em 1997, desta vez calculando o IDH da população afrodescendente e da população branca para o Brasil como um todo, para suas grandes regiões e para o conjunto dos estados. Além dos aperfeiçoamentos no campo metodológico, destaca-se o fato de que o IDH, enquanto ferramenta metodológica, continuou demonstrando ser um importante instrumento de compreensão do hiato das desigualdades étnicas no Brasil (PAIXÃO, 2000).

Gráfico 2 - Evolução do Índice do Desenvolvimento Humano de negro e brancos no Brasil, 2000-2010



Fonte: socioeconomia.org (2017).

⁸ O IDH é formado pela combinação dos indicadores econômicos, educacionais e de longevidade de cada país e passou a ser usado com grande frequência como um indicador das condições de vida de um povo. A partir do cálculo do IDH, o PNUD classifica os países dentro de uma tabela envolvendo todos eles. Assim, as nações que somam um IDH maior que 0,800 são classificadas como países de IDH alto; as que ficam entre 0,500 e 0,799, como países de IDH médio, e as que ficam abaixo de 0,500, como de IDH baixo.

O indicador varia de 0 a 1, sendo que, quanto mais próximo de um (01), melhor o IDH. Esse indicador mensura a qualidade de vida para além da renda, levando em conta aspectos como saúde e educação. Em 2010, o desenvolvimento humano dos brancos já estavam em 0,77, e o dos negros em 0,679, ou seja, o índice da população branca era de 14,42% mais alto do que o dos negros, ainda que essa diferença tenha diminuído em relação a 2000, quando o IDH dos brancos era 27,1% superior (SOCIOECONOMIA, 2017).

No que se refere ao mercado formal de trabalho, os números revelam claramente a existência de um padrão preferencial de trabalhador: homem e branco. Os que não apresentam esse perfil, em grande parte, estão na informalidade, em ocupações instáveis e com remuneração abaixo da média ou inferior à que é paga ao homem branco (IPEA, 2015). De fato, é notável que “no Brasil 54% da população é negra, no entanto apenas 4,7% ocupam cargos executivos nas empresas. Quando o olhar se volta para a situação das mulheres negras, esse número é ainda mais impressionante: apenas 0,4% assumem cargos executivos” (GELEDÉS, 2018, p.01). Pensar sobre essas questões suscita muitas indagações e evidenciar que ainda temos que percorrer muitos caminhos para superar as desigualdades.

Segundo Jannuzi (2001, p.15),

um indicador social é uma medida em geral quantitativa dotada de significado social substantivo, usado para substituir, quantificar ou operacionalizar um conceito social abstrato, de interesse teórico (para pesquisa acadêmica) ou programático (para a formulação de políticas). É um recurso metodológico, empiricamente referido, que informa algo sobre um aspecto da realidade social ou sobre mudanças que estão se processando na mesma.

Para a pesquisa acadêmica, o indicador social é um elo entre os modelos explicativos da teoria social e a evidência empírica dos fenômenos sociais observados. Trata-se de um instrumento operacional para monitoramento da realidade social, para fins de formulação e reformulação de políticas públicas, ao traduzir em cifras tangíveis e operacionais várias dimensões relevantes, específicas da realidade social (JANNUZZI, 2001). Ainda, conforme o autor, as estatísticas públicas – dados censitários, estimativas amostrais e registros administrativos – constituem-se, pois, na matéria prima para a construção de indicadores sociais, e que diferencia a estatística pública do indicador social é o conteúdo informacional presente, isto é, o valor contextual da informação.

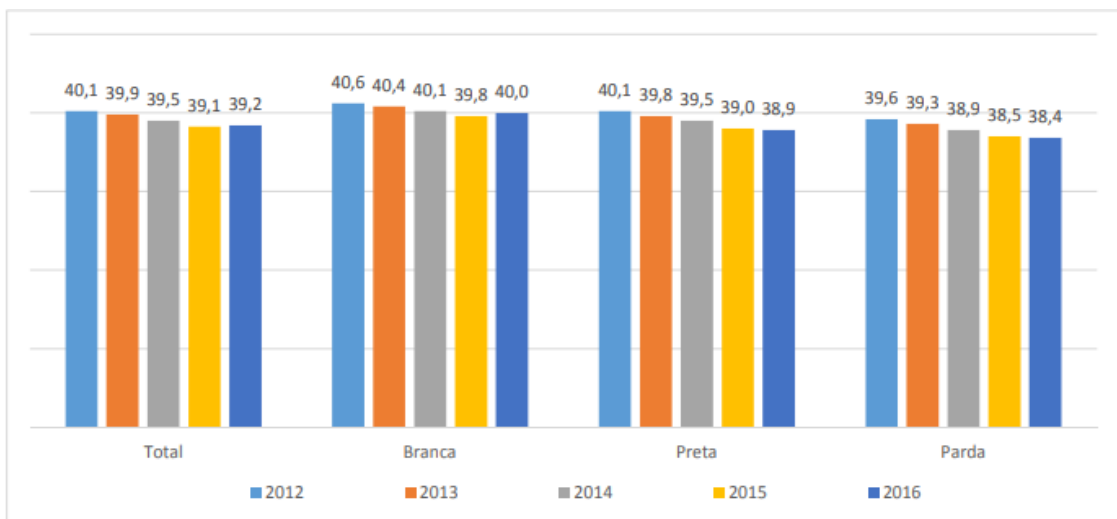
Nesse contexto, os indicadores sociais são instrumentos importantes para subsidiar a formulação de políticas que possam diminuir as desigualdades sociais e raciais no âmbito do trabalho, tendo em vista que tais indicadores norteiam a construção de estratégias de enfrentamento dessas desigualdades. Dentre eles está a taxa de participação, que corresponde

ao quociente da população economicamente ativa com a população em idade ativa, isto é, à proporção de indivíduos ocupados, ou que buscam trabalho dentre a mão de obra potencialmente disponível para a atividade econômica; a taxa de desemprego; o rendimento médio de trabalho, que corresponde à remuneração bruta recebida no mês anterior do trabalhado; a renda per capita e a renda média familiar. Utilizaremos esses indicadores para evidenciar as desigualdades sociais e raciais no país. Enfatizaremos as informações fornecidas sobre a participação no mercado de trabalho.

Henriques (2001) analisou os indicadores das condições de vida da população negra ao longo da década de 1990, constatando que os principais determinantes da pobreza estavam associados, sobretudo, à desigualdade na distribuição de recursos e não, propriamente, à escassez. Para esse autor o Brasil não é pobre, e sim injusto: quem nasce negro tem grande possibilidade de crescer pobre, porque nessa população concentra-se o segmento de menor renda *per capita* do país, ou seja, as condições de vida de cada raça estão associadas, principalmente, às condições de acesso à educação e ao mercado de trabalho.

No período analisado por Henriques (2001) os negros trabalhavam em condições mais precárias que os brancos em termos de salário e de formalidade dos vínculos trabalhistas. Ao longo do período, para os negros, diminuiu a informalidade e também os salários; para os brancos, aumentaram o salário e a informalidade. Em seus estudos o autor verificou ainda o perfil discriminador do mercado de trabalho, sendo que, em termos de variação salarial, os resultados indicaram que, quanto mais bem posicionado está no negro na distribuição de renda, maior o diferencial salarial negativo em relação aos brancos, devido à influência da discriminação

Gráfico 3 – Número médio de horas trabalhadas por raça e cor – Brasil – 4º trimestre de 2012 a 2016



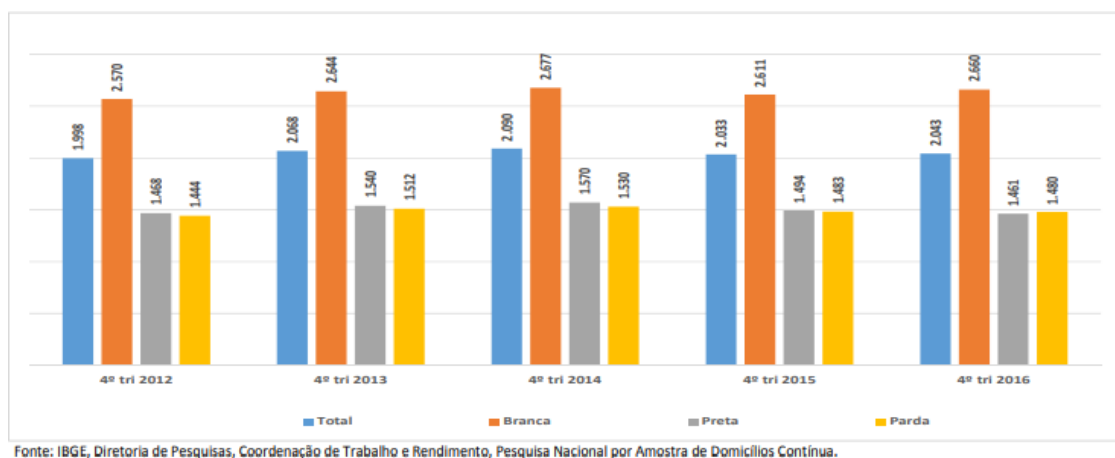
Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua.

No Gráfico 3 o número médio de horas trabalhadas no país foi estimado em 39,2 horas mensais em 2016; já em 2015, nesse mesmo período, o número médio foi de 39,1 horas. Todos os trabalhadores registraram queda no número de horas trabalhadas no último trimestre do período de 2012 a 2016, sendo que apenas a população considerada branca conseguiu reverter esses números. (IBGE, 2016)

Bento e Beghin (2005), com base em dados oficiais de 2003, elucidaram que há um alarmante processo de exclusão vivenciado no mundo do trabalho por jovens pretos e pardos, os quais vivenciam dificuldades para encontrar uma ocupação, informalidade nas relações trabalhistas e baixo rendimento. Ao conseguirem uma ocupação no mercado de trabalho, esta era exercida de forma precária, se comparada à condição dada aos brancos. Nesse contexto, as autoras ressaltam o medo que está presente na base das elaborações sociais que colocam o negro em situação subalterna.

Com relação ao recebimento de salário, Soares (2000) realizou um estudo que confirmou que os homens negros são discriminados e recebem em torno de 5% a 20% menos que os homens brancos, dependendo da renda do negro. A leitura que o autor faz dessa realidade pauta-se na representação sobre o negro disseminada na sociedade: o de trabalhos subalternos, manuais, braçais, de pouca qualificação. O autor destaca ainda que, quando fica quieto, calado em seu canto, o negro sofre pouca discriminação, mas, se grita, reclama e procura se destacar naquilo que faz, sente na pele toda a carga do preconceito historicamente construído sobre essa etnia.

Gráfico 4 - Rendimento médio real habitual recebido segundo cor e raça – Brasil – 4º trimestre 2012- 2016



O rendimento médio real habitualmente recebido pelas pessoas ocupadas no país foi estimado, no 4º trimestre de 2016, em R\$ 2.043,00. Levantados por cor ou raça, os

rendimentos dos pardos (de R\$ 1.480,00), e dos pretos (de R\$ 1.461,00), correspondiam, respectivamente, a 55,6% e 54,9% do rendimento dos brancos.

Ao mensurar o componente de discriminação no diferencial de salários entre brancos e negros, com controles para persistência das desigualdades educacionais, Campante, Crespo e Leite (2004) - confirmaram o perfil elitista da discriminação racial, identificado também por Soares (2000), evidenciando que parte do componente atribuído à discriminação no mercado de trabalho vincula-se às desigualdades educacionais entre as raças. (SOARES, 2000)

De acordo com a tese das autoras, os indicadores sociais elencados demonstram que o pertencimento racial é relevante na estrutura das desigualdades sociais e econômicas do país, e ficam mais evidentes no mercado formal de trabalho, um espelho da realidade socioeconômica.

As desigualdades sociais são reforçadas na educação, visto que a taxa de analfabetismo é 9,9% entre os pretos e pardos, e de 4,2% entre os brancos. Até os 14 anos de idade, a taxa de frequência escolar tem pequenas variações entre populações, sendo semelhante o acesso à escola. No entanto, a partir dos 15 anos, as diferenças começam a aparecer: enquanto, entre os brancos, 70,7% dos adolescentes de 15 a 17 anos estão no ensino médio, etapa adequada à idade, entre os pretos, esse índice cai para 5,5%, e, entre pardos, para 55,3% (AGÊNCIA BRASIL, 2016).

Porto e Régnier (2003) destacam que o acesso a níveis mais elevados de educação contribui para maior renda e melhor posicionamento no mercado de trabalho:

Na sociedade do conhecimento, as credenciais educativas jogam um papel cada vez mais relevante na obtenção dos melhores lugares na estrutura social. Além de prestígio e status associado, níveis educacionais mais elevados também são associados à maior renda e melhor posicionamento no mercado de trabalho (PORTO; RÉGNIER, 2003, p. 94).

É perceptível, pois, que, quanto mais alto o nível educacional do indivíduo, maiores serão suas chances de uma melhor colocação no mercado de trabalho, o que explica a dificuldade de mobilidade social para boa parte da população, principalmente pobre e negra, que, durante séculos, teve subtraído o seu direito à educação e, conseqüentemente, foi privada de melhores condições de acesso a emprego digno. A educação atua com seu papel transformador na sociedade, mas, ao mesmo tempo, configura um espaço em que se reproduzem as desigualdades sociais, assim, quando um indivíduo adentra o serviço público por meio de cotas, os estigmas continuam a se reproduzir nesse espaço.

Muitos são os indicadores que apontam as desigualdades sociais e raciais que afetam a população negra, devido ao reflexo de um conjunto de fatores históricos, sociais e econômicos

de exclusão, bem como da ausência de políticas públicas que visem propiciar condições de vida mais digna à maioria da população negra brasileira. Necessário se faz perceber que o racismo não consiste apenas em ações que dificultam ou barram a entrada de jovens negros no mercado de trabalho, estando também evidente nos discursos e representações negativas acerca do negro - suas capacidades, características físicas, culturais e religiosas - que desmoralizam os símbolos ligados à negritude, impossibilitando a construção e a vivência da identidade negra. (SOARES, 2011).

3.3 Pioneirismo e mudanças na instituição de reserva de vagas para os negros nos concursos públicos federais no IFMA

Percebemos que, quanto ao campo do trabalho, há poucas ações afirmativas voltadas para a população negra. Pensar sobre isso implica ter presente a importância da relação entre trabalho e a educação, de forma que serão sempre insuficientes ações que não levem em conta essa conexão. De fato, a desigualdade que se observa no mundo do trabalho está relacionada à desigualdade de renda, que, por sua vez, deriva da base educacional precária dos mais pobres, em grande medida, correspondente à população negra (SANTOS; SCOPINHO, 2011). Isso não significa, como já enfatizado, que as diferenças no mercado de trabalho não se relacionem de forma direta com a discriminação racial.

No campo educacional podemos referenciar os elevados índices de desigualdade racial que refletem tanto os déficits acumulados, como os resultados das atuais deficiências no sistema educacional, os quais seguem interferindo na trajetória daqueles que estão em idade escolar. Nesse contexto, os negros são os brasileiros com os mais baixos índices de escolaridade em todos os níveis, evidenciando as piores condições de aprendizagem e o maior nível de defasagem escolar (IPEA, 2013).

A proposta de reserva de vagas para a população negra estava presente no primeiro Projeto de Lei do Estatuto da Igualdade Racial⁹ (PL nº 3198/2000), o qual propunha a implementação de cotas raciais em vários campos: cota mínima de 20% das vagas em concursos públicos de níveis federal, estadual e municipal, nas empresas com mais de 20

⁹ O Estatuto da Igualdade Racial, instituído através da Lei 12.288, de 20 de julho de 2010, destina-se a garantir à população negra a efetivação da igualdade de oportunidades, a defesa dos direitos étnicos individuais, coletivos e difusos e o combate à discriminação e às demais formas de intolerância étnica (BRASIL, 2010). Após quase 10 anos de tramitação no Congresso Nacional, o Estatuto é o principal marco legal para o enfrentamento da discriminação racial e das desigualdades estruturais de raça que afetam homens e mulheres afro-brasileiros. Constitui-se, dessa forma, em um instrumento para a garantia de direitos fundamentais desse segmento, especialmente no que diz respeito à saúde, educação, cultura, esporte, lazer, comunicação, participação, trabalho, liberdade de consciência e crença, acesso à terra e à moradia, além dos temas da proteção, do acesso à justiça e da segurança (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS NO BRASIL, 2011).

empregados, nas universidades, além da reserva de 30% para candidatura em cargos eletivos (IPEA, 2011b).

Na tramitação desse projeto de lei e em todas as discussões e embates políticos que sucederam ao longo do tempo, aquelas indicações perderam força, até serem suprimidas todas as referências às cotas, mantendo-se apenas as ações afirmativas relacionadas às áreas de saúde, educação e trabalho, com ênfase no ingresso no serviço público.

De fato, a apresentação do PL nº 3198/2000 demonstra um avanço na concepção e na atuação do governo federal no que diz respeito à questão racial, visto que, notadamente, ao propor cotas como critério racial único, reconhece o peso do racismo como elemento estruturante das desigualdades, que limita a determinados grupos o usufruto de níveis mais elevados de progresso social na sociedade brasileira (IPEA, 2014).

Simultaneamente, alguns Estados e Municípios propuseram a reserva de vagas para negros no serviço público, inicialmente análoga à reserva de vagas nas universidades, isto é, de forma descentralizada e autônoma, começaram a implantar o sistema de reserva de vagas para negros em concursos públicos e processos seletivos desde 2002. Nesse ano, medidas em relação a cotas para negros em concursos públicos são adotadas, com pouca repercussão, pelos governos estaduais e municipais, concentrando-se nas regiões Sul e Sudeste. Essas ações têm enfrentado questionamento judicial, e há poucas análises sobre sua implementação.

O Estado do Paraná é o pioneiro no tema, com a lei criada em 2003, o Mato Grosso do Sul publicou lei similar em 2008 e, mais tarde, os Estados do Rio de Janeiro e do Rio Grande do Sul adotaram sistema de cotas para negros. Já na região Norte não constatamos nenhuma ação, sendo que, apenas em 2011, foi aprovada a política de cotas em Salvador, passando a ser a Bahia um dos únicos representantes do Nordeste a estabelecer iniciativas dessa natureza. É visível que, mesmo havendo uma maior participação da população negra no Norte e no Nordeste, nessas regiões foi onde menos se difundiu, havendo pouca representação das cotas no serviço público nos estados (IPEA, 2011).

O panorama da política de cotas em concursos públicos antes da Lei 12.990, de 09 de junho de 2014, apresenta-se da seguinte forma:

- por estados: Rio Grande do Sul, Rio de Janeiro, Paraná e Mato Grosso do Sul;
- por municípios: Rio Grande do Sul (9)¹⁰, São Paulo (9), Minas Gerais (6), Rio de Janeiro (3), Paraná (3). Espírito Santo (1), Santa Catarina (1) e Bahia (1);
- por ano de criação (publicação da primeira norma em estados/municípios): 2011 (4), 2009 (1), 2008 (2), 2007 (1), 2006 (1), 2005 (5), 2004 (9), 2003 (8) e 2002 (6); e

¹⁰ Entre parênteses está o quantitativo por municípios, o ano de criação e a porcentagem das cotas por estados/municípios.

- pela porcentagem das cotas (estados/municípios): 44% (1), 30% (3), 25% (1), 20% (17), 16% (1), 15% (1), 12% (4) e 10% (9) (IPEA, 2011).

De uma maneira geral a previsão de vagas está atrelada ao concurso público, mas, em alguns casos, as normativas ordenam a aplicação de reserva de vagas para cargos em comissão, contratações temporárias e prestadores de serviços.

Em consideração ao caráter temporário das ações afirmativas, é de suma importância contar com mecanismos de avaliação e de controle que permitam analisar a eficácia das medidas e promover os ajustes necessários, buscando realizar um apanhado das ações realizadas quanto à reserva de vagas para negros em concursos públicos

Quadro 2 - Reserva de vagas como critério racial nos concursos públicos nas esferas estadual e municipal¹

Estado	Reserva de vagas	Legislação
Paraná	10% das vagas para negros nos concursos estaduais	Lei nº 14.274/2003 e Lei nº16.024/2008
Mato Grosso do Sul	10% das vagas para negros e 3% para os indígenas nos concursos estaduais	Lei 3.594/2008(alterada pela Lei 3.939/2010) Decreto nº13.141/2011
Rio de Janeiro	Reserva de 20% para negros e indígenas nos concursos públicos do poder Executivo e das entidades da Administração Indireta Estadual	Decreto nº 43.007/2011 e Lei 6067/2011
Nova Iguaçu (RJ)	Reserva de 20% para negros e indígenas nos concursos públicos	Decreto nº 9.064/2011
Resende (RJ)	Reserva de 20% para negros nos concursos públicos municipais	Lei 4.095/2004
Rio de Janeiro (RJ)	Reserva de 10% para negros nos concursos públicos municipais	Lei 4.978/2008
Vitória (ES)	Reserva de 30% das vagas para negros nos concursos municipais	Lei 6.225/2004 e Decreto nº 13.249/2007
Bebedouro (SP)	Reserva de 20% para negros nos concursos públicos municipais	Lei 3.250/2003
Cubatão (SP)	Reserva de 20% para negros nos concursos públicos municipais e nas empresas terceirizadas que prestem serviços à administração	Lei 2.782/2002 e decreto nº 8.356/2002
Itatiba (SP)	Reserva de 20% para negros nos concursos públicos municipais e nas empresas terceirizadas que prestem serviços à administração	Lei 3.798/2005
Ituverava (SP)	Reserva de 20% para negros nos concursos públicos municipais e nas empresas terceirizadas que prestem serviços à administração	Lei 3.544/2003
Jaboticabal (SP)	Reserva de 20% para negros nos concursos públicos municipais	Lei 3.134/2003
Jundiaí (SP)	Reserva de 20% para negros nos concursos públicos municipais e nas empresas terceirizadas que prestem serviços à administração	Lei 5.745/2002 e Decreto nº 18.667/2002

Estado	Reserva de vagas	Legislação (conclusão)
Matão (SP)	Reserva de 20% para negros nos concursos públicos municipais e nas empresas terceirizadas que prestem serviços à administração	Lei 3.576/2004
Piracicaba (SP)	Reserva de 20% para negros nos concursos públicos municipais e nas empresas terceirizadas que prestem serviços à administração	Lei 5.202/2002 revogada; Lei 6.246/2008
Betim (MG)	Reserva de 15% para negros nos concursos públicos municipais	Lei 4.119 /2005, nº 4.310/2009 e 4.925/2009
Campos Altos (MG)	Reserva de 10% para negros nos concursos públicos municipais	Lei 236/2006
Contagem (MG)	Reserva de 12% para negros nos concursos públicos municipais	Lei 3.829/2004
Guaxupé (MG)	Reserva de 20% para negros nos concursos públicos municipais e nas empresas terceirizadas que prestem serviços à administração	Lei 1.585/2003
Criciúma (SC)	Reserva de 20% para negros nos concursos públicos municipais	Lei complementar 32/2004
Arroio Grande (RS)	Reserva de 10% para negros nos concursos públicos municipais	Lei 2.239/2005
Bagé (RS)	Reserva de 20% para negros nos concursos públicos municipais	Lei 3938/2002 e Decreto 17/2007
Cachoeira do Sul (RS)	Reserva de 30% para negros nos concursos públicos municipais	Lei 3.550/2004
Caxias do Sul (RS)	Reserva de 10% para negros nos concursos públicos municipais	Lei 6.377/2005
Montenegro (RS)	Reserva de 12% para negros nos concursos públicos municipais	Lei 4.016/2004
Pelotas (RS)	Reserva de 20% para negros nos concursos públicos municipais	Lei 4.989/2003
Porto Alegre (RS)	Reserva de 12% para negros nos concursos públicos municipais	Lei Complementar nº 494/2003 e Decreto 14.288/2003
São Leopoldo (RS)	Reserva de 12% para negros nos concursos públicos municipais	Lei 5.784/2005 e Decreto 4.415/2005
Viamão (RS)	Reserva de 44% para negros nos concursos públicos municipais	Lei 3.210/2004
Araucária (PR)	Reserva de 10% para negros nos concursos públicos municipais	Lei 2.070/2009 e Decreto 23.523/2010
Colombo (PR)	Reserva de 10% para negros nos concursos públicos municipais	Lei 1.005/2007
Salvador (BA)	Reserva de 30% para negros nos concursos públicos municipais	Lei Complementar 54/2001

Fonte: IPEA (2011).

Iniciativas de ações afirmativas no serviço público estiveram presentes no governo federal no início da década de 2000 de forma ampla e sem um foco mais direcionado para seu

enfrentamento¹¹. Dentre as principais ações do Programa Nacional de Ações Afirmativas está o sistema de reserva de vagas para ingresso no serviço público e para prestadores de serviços de alguns órgãos, como Ministério do Desenvolvimento Agrário, Ministério da Cultura e Supremo Tribunal Federal, o programa de ação afirmativa do Instituto Rio Branco, a Bolsa Prêmio de Vocação para Diplomacia, no Ministério das Relações Exteriores – MRE. Entre todas, apenas a ação relacionada aos cargos do Itamaraty prosperou, enquanto as outras não se concretizaram na prática (OSÓRIO, 2016).

A reserva de vagas para negros em concursos públicos é uma ação gradativa que começou em alguns estados e municípios, sensibilizando o governo federal para a temática, o que culminou na legislação de nível federal. Diversas ações anteriores foram colocadas em prática para que a lei fosse aplicada, como o Estatuto da Igualdade Racial, a criação da SEPPIR e outras que visavam fortalecer o combate às desigualdades sociais e raciais.

Conforme a Lei 12.990/2014,

§ 1º A reserva de vagas será aplicada sempre que o número de vagas oferecidas no concurso público for igual ou superior a 3 (três);

§ 2º Na hipótese de quantitativo fracionado para o número de vagas reservadas a candidatos negros, esse será aumentado para o primeiro número inteiro subsequente, em caso de fração igual ou maior que 0,5 (cinco décimos), ou diminuído para número inteiro imediatamente inferior, em caso de fração menor que 0,5 (cinco décimos);

Art. 3º Os candidatos negros concorrerão concomitantemente às vagas reservadas e às vagas destinadas à ampla concorrência, de acordo com a sua classificação no concurso. (BRASIL, 2014, p.1).

A observância da reserva de vagas presumida na Lei 12.990/14 deve ser feita de acordo com o número de vagas mencionado em edital para fim específico. Na prática, para cada três pessoas chamadas no concurso público da ampla concorrência, uma quarta pessoa deve ser chamada para assumir o cargo pelo regime das cotas raciais, caso haja classificados. Se não houver, convocam-se os candidatos da ampla concorrência. Salutar é a observância de que os candidatos que concorrem às vagas cotistas também, de maneira paralela, concorrem às vagas de ampla concorrência, podendo se classificar em um ou outro regime.

¹¹ De forma geral, em âmbito governamental, ações afirmativas e políticas de promoção da igualdade racial foram desenvolvidas especialmente após a Marcha Zumbi dos Palmares contra o Racismo pela Cidadania e a Vida, em 1995. Como resposta do governo a esse movimento, foi criado o Grupo de Trabalho Interministerial de Valorização da População Negra, instituído no MJ, cuja finalidade era desenvolver políticas para a valorização da população negra. Outro marco para o desenvolvimento de ações afirmativas no país foi a Conferência de Durban, em 2001, que, além de mobilizar parte da sociedade brasileira para a questão racial, trouxe como resultados concretos as diretrizes apresentadas na Declaração e no Plano de Ação e o comprometimento formal do país com o tema (LIMA, 2010).

O pioneirismo do IFMA com relação à reserva de vagas em nível federal deu-se logo após a sanção da Lei 12.990/14, publicada em Diário Oficial em 10 de junho 2014, visto que, foi divulgado o edital nº 02, de 29 de dezembro de 2014, para ingresso de novos servidores docentes na instituição. De fato, num primeiro momento, a publicação ocorreu sem observância da reserva de 20% das vagas para negros e pardos, provocando a impugnação pelos candidatos, o que levou a instituição a cumprir a legislação vigente.

De acordo com o Artigo 1º, inciso V do parágrafo único do Estatuto da Igualdade Racial, ações afirmativas são “programas e medidas especiais adotadas pelo Estado e pela iniciativa privada para correção das desigualdades raciais e para a promoção da igualdade de oportunidades” (BRASIL, 2010). No campo específico do trabalho, Tomei (2005, p. 12)¹² esclarece que

Ações afirmativas no mundo do trabalho podem ser medidas de mobilização ou justiça afirmativa ou medidas de preferência afirmativa. A primeira categoria corresponde a ações destinadas a estimular a participação de candidatos dos grupos-alvo em processos seletivos, a apoiar sua formação para competição em igualdade de oportunidades, ou, ainda, a garantir que não haja discriminação nos processos de contratação. O segundo grupo de medidas refere-se a “iniciativas que oferecem ou recusam o acesso a certos bens ou serviços com base na raça, gênero ou deficiência”

As ações afirmativas no mundo do trabalho deveriam voltar-se, por conseguinte, para o desmonte de mecanismos de produção e reprodução das desigualdades raciais que se manifestam por meio dos distintos fenômenos do racismo, do preconceito e da discriminação racial (direta ou indireta). Nesse campo, há uma variedade de atuações possíveis – no mercado formal privado, no mercado informal, no empreendedorismo e na administração pública – e de formatos – com políticas valorizativas, repressivas e afirmativas (JACCOUD; BEGHIN, 2002).

Em pesquisa realizada pelo IBGE, sobre as características étnico-raciais da população, e a influência da cor ou raça nas relações sociais, 71% dos entrevistados se referiram à área trabalho, que assumiu o primeiro lugar na avaliação da influência racial entre as dimensões pesquisadas (IBGE, 2011).

Nesse contexto em tempos de intensificação das relações raciais nos postos de trabalho, compreender como surgiu e se estrutura atualmente a Educação Profissional e Tecnológica, ou seja, os Institutos Federais de Educação, nos auxiliará no processo de entendimento dos instrumentos de representação das desigualdades sociais e raciais do ambiente de trabalho dos docentes sujeitos da pesquisa.

¹² Conforme análise elaborada pelo relator especial da ONU, em 2002– *affirmative fairness e affirmative preference* (TOMEI, 2005, p. 11).

Este estudo dialoga com a Educação Profissional e Tecnológica (EPT), pois os docentes exercem suas atividades nos espaços do IFMA, que é historicamente influenciado por diferentes concepções de formação, dentre elas a que defende uma formação voltada para atender aos anseios dos arranjos produtivos inseridos em um modelo de desenvolvimento econômico, implicando em uma formação tecnicista com foco no mercado de trabalho, bem como a que almeja uma formação profissional humanista, unitária e ainda a perspectiva politécnica, com foco na formação integral do trabalhador. Essas contradições se apresentam na história da EPT no Brasil, sendo que sua defesa, adesão ou comprometimento e definição através de políticas públicas ou de governo estão em constante mutação, influenciadas por diferentes agentes que emergem em dados momentos dessa linha do tempo (AFONSO; GONZALEZ, 2016, p. 719).

O histórico da EPT data do início do século XIX, com o objetivo de profissionalizar jovens filhos da classe proletária, desprovidos de recursos financeiros (SANTOS; MARCHENSAN, 2017, p.359). Ainda, segundo Magalhães (2011, p. 93), tal iniciativa de formar mão de obra

ocorreu por decorrência do pensamento europeu proveniente do século XIX, segundo o qual a sociedade se constituía de duas classes sociais opostas: burgueses e trabalhadores, que possuíam papéis diferentes e para os quais a escola deveria ser organizada de maneira particular. Nesse sentido, às classes de poder aquisitivo considerável eram reservados os estudos clássicos, o trabalho intelectual era valorizado às elites; às classes menos favorecidas cabia o trabalho manual, menos valorizado. Sacramentava-se, assim, a velha dualidade do ensino: uma escola para os pobres e uma escola para os ricos; uma escola para aqueles que vão dirigir a sociedade e uma escola para aqueles que vão servir a sociedade.

Em 1909, Nilo Peçanha, ao assumir a presidência da República, por intermédio do Decreto nº 7.566, de 23 de setembro de 1909, inaugurou, nas capitais brasileiras, dezenove escolas de aprendizes artífices.

Foi em 1937, que a educação técnica passou a ser vista como elemento estratégico para o desenvolvimento social e econômico da classe trabalhadora, pois a Constituição promulgada pelo presidente Getúlio Vargas transformou as escolas de artificies em liceus industriais: “Os Liceus passaram a trabalhar em sintonia com a expansão da indústria, que então passara a se desenvolver mais rapidamente. Para sustentar esse crescimento, era preciso formar mão de obra qualificada, um bem escasso no Brasil naquele momento” (BRASIL, 2011, s/p).

Em 1942, ocorreu uma grande mudança na estrutura educacional brasileira, havendo a equiparação do ensino profissionalizante e técnico ao nível médio, passando os Liceus a ser

chamados de Escolas Industriais e Técnicas – EITs (BRASIL, 2011). Esse modelo educacional permaneceu até 1959, quando os EITs foram transformados em Escolas Técnicas Federais (ETFs), as quais adquiriram autonomia pedagógica e administrativa (BRASIL, 2011).

Pouco depois, o ensino técnico ganhou um novo status. A fixação por lei das Diretrizes e Bases da Educação Nacional, em 1961, equiparou o ensino profissional ao ensino acadêmico. Até então, prevalecia a ideia de que esse tipo de formação era destinada apenas a indivíduos carentes – os mesmos “desafortunados” da época de Nilo Peçanha. A partir desse momento, o ensino profissional e técnico passou a ser considerado essencial para a expansão da economia e passou a se basear nas escolas técnicas dos países industrializados. (BRASIL, 2011, s/p).

Na década de 1970, sob o regime militar, instauram-se reformas, com a promulgação da Lei 5.692/71 (Lei da Reforma do Ensino de 1º e 2º Graus), que impõe a compulsoriedade da profissionalização em todo o país, fazendo com que todos os cursos de 2º grau passassem a ter caráter profissionalizante (MAGALHÃES, 2011). Assim, com a aceleração crescente da economia, houve uma grande procura pelo ensino técnico e profissionalizante e, em 1978, surgem os primeiros Centros Federais de Educação Tecnológica (CEFETs), centralizados nas Escolas Técnicas Federais de Minas Gerais, do Paraná e do Rio de Janeiro (BRASIL, 2011).

Os CEFETs viraram a unidade padrão da Rede Federal de Ensino Profissional, Científico e Tecnológico. Eles absorveram as atividades das ETFs e das Escolas Agrotécnicas Federais e se preocuparam em preparar o País para a revolução tecnológica ocorrida entre os anos 1980 e 1990. (BRASIL, 2011, s/p)

Em 29 de dezembro de 2008, o presidente Luiz Inácio Lula da Silva sancionou a Lei nº 11.892/2008, que criou os 38 Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia (IFETs), comprometendo-se com a sociedade em promover a igualdade na diversidade social, econômica, geográfica e cultural brasileira (BORGES, 2013).

A educação profissional e tecnológica foi criada para as pessoas de camadas populares desfavorecidas, que deveriam estudar dentro dos limites estabelecidos para chegarem até determinado ponto, formando-se executores de tarefas estabelecidas por outros, enquanto os postos das universidades, de melhores salários, permaneciam privilégio da elite (não negros).

Quadro 3 - Síntese do histórico da EPT no Brasil

(continua)

ANO	EDUCAÇÃO PROFISSIONAL NO BRASIL
1909	O Decreto-Lei nº 7.5662, de 23 de setembro de 1909, sancionado pelo Presidente da República Nilo Peçanha, instituiu oficialmente a educação profissional no Brasil, com a criação de 19 escolas de aprendizes artífices, que objetivava a preparação de mão de obra qualificada.
1927	O Congresso Nacional sanciona o Projeto de Fidélis Reis, que prevê o oferecimento obrigatório do ensino profissional no país.
1930	É criado o Ministério da Educação e Saúde Pública, que passa a supervisionar as escolas de aprendizes e artífices, através da Inspetoria do Ensino Profissional Técnico.
1937	A educação técnica passou a ser vista como um elemento estratégico para o desenvolvimento social e econômico da classe trabalhadora, pois a Constituição promulgada pelo presidente Getúlio Vargas transformou as escolas de aprendizes e artífices em liceus industriais.
1940	Fase que inicia a grande industrialização no Brasil.
1941	Vigora uma série de leis conhecidas como a “Reforma Capanema”, que remodelam o ensino no país. Os principais pontos são os seguintes: o ensino profissional passa a ser considerado de nível médio; o ingresso nas escolas industriais passa a depender de exames de admissão; os cursos são divididos em dois níveis: a) curso básico industrial, artesanal, de aprendizagem e de mestria e b) curso técnico industrial.
1942	O Decreto 4.127, de 25 de fevereiro, transforma os liceus industriais em escolas industriais e técnicas (EIT), que passam a oferecer a formação profissional em nível equivalente ao do secundário.
1959	As EITs são transformadas em Escolas Técnicas Federais (ETFs), que adquirem autonomia pedagógica e administrativa.
1971	Promulgação da Lei 5.692/71, Lei da Reforma do Ensino de 1º e 2º Graus, que instaura a profissionalização compulsória em todo o Brasil, fazendo com que todos os cursos de 2º grau passem a ter caráter profissionalizante
1978	Surgem os três primeiros Centros Federais de Educação Tecnológica (Cefets), centralizados nas Escolas Técnicas Federais de Minas Gerais, do Paraná, do Rio de Janeiro, que tinham como objetivo formar engenheiros de operação e tecnólogos
1980 1990	Período em que os Cefets se tornaram a unidade padrão da rede federal de ensino profissional, científico e tecnológico. Eles absorveram as atividades das ETFs e das Escolas Agrotécnicas Federais e se focaram em preparar o país para a revolução tecnológica ocorrida entre os anos 1980 e 1990.
1996	Promulgação da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional – LDB nº 9.394/96, a qual favoreceu a publicação do Decreto Lei nº 2.208/96, que reformulou o ensino técnico, promovendo a separação das disciplinas de formação geral daquelas destinadas à formação técnico-profissional.
2004	O Decreto 5.154/04 determina a reintegração, mais uma vez, do ensino técnico ao médio.
2005	O Decreto 5.458/05 cria o Programa de Integração da Educação Profissional Técnica de Nível Médio ao Ensino Médio na Modalidade Educação de Jovens e Adultos – PROEJA.
2006	O Decreto 5.773 trata do exercício das funções de regulação, supervisão e avaliação de instituições de educação superior e cursos superiores de graduação e sequenciais no sistema federal de ensino. É instituído, no âmbito federal, o Programa Nacional de Integração da Educação Profissional com a Educação de Jovens e Adultos. É lançado o Catálogo Nacional dos Cursos Superiores de Tecnologia.
2007	Lançada a segunda fase do plano de Expansão da Rede Federal até 2010, com a previsão de 354 unidades. O decreto 6.302 institui o Programa Brasil Profissionalizado. É lançado o Catálogo Nacional dos Cursos Técnicos.

ANO	EDUCAÇÃO PROFISSIONAL NO BRASIL (conclusão)
2008	O Presidente da República, Luiz Inácio Lula da Silva, sanciona a Lei nº 11.892/08, criando 38 Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia (IFETs).
2009	Centenário da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica.
2010	Criações dos NEABIs.
2011	A partir da Lei nº 12.513, de 26 de outubro, sob o governo da Presidenta Dilma Rousseff, institui-se o Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (Pronatec).
2014	Lei 12.990, de 2014, que institui a reserva de 20% das vagas nas autarquias para negros e pardos. Todas as Autarquias, Fundações e Sociedades de Economia Mista e os IFEs tiveram que se adequar à legislação.

Fonte: SANTOS; MARCHESAN (2017).

Dessa forma, com a cronologia de surgimento até a atualidade da Educação Profissional Tecnológica no nosso país, conforme o Quadro 3, observa-se que a EPT brasileira se delinea de acordo com o contexto político, econômico e cultural, havendo significativas mudanças ao longo dos anos e de reflexos na nossa sociedade.

Após esta explanação sobre a EPT é possível perceber que esta modalidade de ensino possui relevância na esfera educacional brasileira, reconhecendo o papel e a necessidade de se preparar jovens capacitados e preparados para enfrentar as adversidades de todas as exigências do mercado de trabalho, sobretudo de docentes capacitados para florescer o potencial que eles possuem.

Ademais os candidatos que optarem por concorrer dentro da cota para negros em concursos públicos federais passarão pela análise visual de uma comissão constituída especificamente para esse fim, sendo que os candidatos devem se autodeclarar pretos pardos no ato da inscrição do concurso.

Segundo Ianni (2004, p. 16),

as cotas são uma conquista e uma concessão, uma legitimação de uma sociedade preconceituosa. É contraditório porque a sociedade é contraditória, já que, se formos ao fundo nesse problema, veremos que esses negros não tiveram condições de estudar a ponto de não serem classificados nos exames de seleção. Portanto, já vêm de uma condição social com limitação. E, em vez de enfrentarmos o problema na raiz – melhorando as condições sociais de brancos e negros de diferentes níveis sociais – se estabelece a cota. Não se mexe na ordem social que é uma fábrica de preconceitos, mas somente num nível restrito, que é o nível do acesso a certos espaços.

As informações sobre trabalho formal a partir de registros administrativos do Ministério do Trabalho compreendem dois principais sistemas, o cadastro geral de empregos e desempregados – CAGED e a relação anual das informações sociais – RAIS. Neles, “a variável cor ou raça foi incluída em 1999, mediante a introdução do campo denominado COR-RAÇA.” (PAIXÃO; GIACCHERINO, 2011, p. 24).

Os mecanismos de registro das informações sobre as relações étnico-raciais e socioeconômicas são importantes para que se possam analisar através de dados as estratégias reais para o enfrentamento das desigualdades, buscando desenvolver ações políticas para melhorar a qualidade de vida dos desfavorecidos.

Um negro está relativamente melhor na posição de candidato a uma vaga no serviço público, pois o critério normalmente utilizado é o concurso público, em que prepondera a análise do mérito. Dessa forma, uma vez que o indivíduo está amparado e capacitado pelas vias legais de atender a um determinado cargo público, a sua raça não será um impeditivo, da mesma forma que o seu salário não será diferenciado por esse motivo. A discriminação é, pois, atenuada pelo fato de que o mérito será o critério relevante para seu ingresso, o que não garante que ele não sofrerá discriminações no ambiente de trabalho. Ressalte-se que a proporção de negros no serviço público é significativamente menor em relação ao número de brancos, refletindo a desigualdade de acesso à educação entre esses dois grupos étnicos (CAMPANTE; CRESPO; LEITE, 2004).

Decorridos dez anos desde que as primeiras instituições de ensino superior adotaram cotas raciais para seleção de estudantes, verificam-se avanços também na difusão desse mecanismo para ingresso no serviço público. Embora a reserva de vagas com critérios raciais esteja presente em concursos públicos desde 2003, o tema ganhou mais repercussão com o estabelecimento da política no governo do Rio de Janeiro, em 2011, com a condução da política de igualdade racial por meio da análise da execução orçamentária da SEPPIR, em 2010.

Em 2007, o Supremo Tribunal Federal (STF) decidiu que a lei 12.990/4 é constitucional e que poderia haver a utilização de outros mecanismos, além de autodeclaração, para evitar fraudes por parte dos candidatos. Na decisão, o STF citou a heteroidentificação, com a presença perante a comissão do concurso, desde que respeitada a dignidade da pessoa humana e garantidos o contraditório e a ampla defesa. Nesse sentido, o Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão publicou a Portaria nº 04, de 06 de abril de 2018, que estabelece a regulamentação do chamado procedimento de “heteroidentificação – significa que Autodeclaração do candidato será confirmada mediante procedimento no qual terceiros confirmem as informações sobre a cor da pele declarada”, complementar à autodeclaração dos candidatos negros (SEPPIR, 2018). Dessa forma, após aproximadamente quatro anos da lei de cotas no serviço público, foi necessária uma complementação nos critérios de identificação, a fim de se garantir que os candidatos negros e pardos estariam contemplados conforme os critérios de classificação do IBGE.

Essa normativa é resultado de consulta eletrônica realizada entre 30 de junho e 30 de julho de 2017, bem como do seminário “A política de cotas no serviço público: avanços e desafios”, realizado em setembro de 2017. Ambas as iniciativas foram lideradas por um grupo de trabalho interministerial formado por especialistas na temática racial, formalizado em dezembro de 2016 pela Portaria Conjunta nº 11, dos ministérios de Planejamento, Desenvolvimento e Gestão e da Justiça e Cidadania à época, atual do Ministério de Direitos Humanos. O intuito era o aprimoramento das orientações sobre o assunto contidas na Orientação Normativa (ON) nº 03, de 1º de agosto de 2016, e definir o melhor procedimento de auferição das autodeclarações, tornando-o padrão para todos os concursos federais. É, nesse sentido, fruto de um aprendizado e de amadurecimento institucional, a partir dos *feedbacks* surgidos da prática.

Desde 2014, a Lei 12.990/14 prevê a reserva de vagas de 20%, aos candidatos negros oferecidas em concursos públicos da Administração Pública Federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União. Questionados sobre a representação que a lei de cotas traz para a vida deles, os entrevistados expuseram o seguinte:

(Risos), nem sei o que falar [...] Pra mim não fez diferença não. Não, porque eu entraria do mesmo jeito. Na verdade, eu lembro que quando eu li o edital, eu fiz foi ficar zangado, porque diminuiu duas vagas para uma vaga... Se fosse cota racial para quem é negro mesmo, entendeu, sei lá. No meu tempo deste concurso, em 2014, não tinha essa discussão toda sobre estes critérios. Quando fui para a São Luís assinar o termo de posse, ninguém nem perguntou nada se era de cotas ou não, ninguém perguntou nada só fizemos assinar os termos de posse. Na minha época não teve a verificação só foi a autodeclaração (Docente da disciplina de Informática).

[...] No início até que eu escondia, achando que algumas pessoas podiam julgar errado[...] (Docente da disciplina de Letras)

[...] A lei veio beneficiar porque não tínhamos oportunidade. A escola pública hoje não funciona. Quem tem condições hoje coloca seus filhos para estudar em escola particular. Eu acho que não tem nada de errado e que tem de continuar (Docente da disciplina de Matemática).

[...] As cotas sociais e raciais são um avanço [...] (Docente da disciplina de Língua Portuguesa).

Segundo Munanga (2007, p. 12),

As cotas vão atingir os princípios do mérito e da excelência, protegidos pelo sistema considerado neutro e democrático na seleção do concurso público. Sobre o mérito a questão é saber se é mais justo colocar na mesma linha de partida os que não tiveram igualdade de oportunidade no acesso à educação e fazer uma classificação equitativa entre eles, ou submetê-los separadamente a um mesmo conteúdo seletivo

Acerca do processo de averiguação de fenótipo por terceiros, para entrar por cotas na instituição, os docentes investigados apresentaram as seguintes experiências e concepções:

[...] Na minha época era só se autodeclarar, mas como eu queria provar que era negro, caso fosse questionado, procurei o IBGE e solicitei as minhas autodeclarações, pois todo censo eu me declarava negro, e eu consegui esta autodeclaração do IBGE que é um órgão oficial, mas nem pediram nada quando eu tomei posse no IFMA, e não havia a necessidade de passar por uma banca de avaliação como foi no último concurso[...] (Docente da disciplina de Língua Portuguesa).

[...] Houve aferição para saber sobre o fenótipo. Perguntaram: você já foi discriminado alguma vez? esse tipo de pergunta, mas muitos colegas ao sentar eles já mandavam sair, porque não tinha mais o que provar nada. Já era afrodescendente de natureza[...] (Docente da disciplina de Matemática).

[...] Eu participei da banca de verificação e de fato eu achei uma coisa ridícula e constrangedora, pra mim aquilo não faz sentido, de verdade, você vai fazer o concurso, participa de todas as etapas... O concurso tem seu trâmite todo normal, o negro, ele não é privilegiado, o bixim (tom penoso e pejorativo) ele vai entrar aqui, isso não acontece, e uma coisa muito importante e deve ser ressaltado: ele passa por todo o processo e ele vai entrar via mérito, não acontece nada fora do normal, ele não sabe de nada e vai entrar porque é negro, isso não existe[...] (Docente da disciplina de Matemática).

Percebe-se, nas narrativas dos entrevistados, que tanto as cotas como outras medidas especiais não anulam preconceitos, sendo que, mesmo ao proporcionarem condições de competitividade a pessoas de grupos marginalizados, elas podem gerar novas rejeições e mais exigências (ALVES, 2017). Segundo Siss e Pace (2016), a autodeclaração enseja uma interpretação que vai além da constatação de que apenas traços culturais, costumes e comportamentos delineam as identidades negras, ou seja, elas devem ser identificadas também se considerando aspectos sociais, culturais, políticos e históricos de uma sociedade e ainda o quanto é influenciada pelo racismo institucionalizado.

Observando-se o primeiro edital do IFMA, em 2014, e o último, em 2016, são nítidas as mudanças, devido ao amadurecimento da legislação juntamente com critérios mais definidos. No primeiro edital nº 02, foi necessária uma intervenção judicial para a garantia da reserva de vagas de 20% para os negros, sendo também criticado por se pautar apenas na autodeclaração. Já no segundo edital 001, de 26 de agosto 2016, além dos candidatos se autodeclararem, havia a necessidade de aferição do fenótipo por banca, para verificar se o candidato estava dentro do que a legislação exigia para pleitear a vaga.

Os entrevistados ingressantes pelas cotas no IFMA no concurso regido pelo primeiro edital, em 2014, questionam a forma como é feita a validação dos candidatos, sem ter critérios bem definidos, apesar de se considerarem pardos e negros. Já os que participaram de bancas de aferição tiveram percepções diferentes como evidenciado nas falas acima. Um deles respondeu que foi tranquilo, não se sentindo incomodado com a experiência, enquanto outro

docente relatou o constrangimento de ser arguido pela banca e disse que as perguntas deveriam ser mais bem elaboradas, lembrando o dissabor do momento.

Neste capítulo, foi aprofundada a análise dos indicadores sociais e raciais que interferem em acessos de forma igualitária no trabalho, mesmo os afrodescendentes sendo a maioria da população brasileira, bem como da política de cotas para negros nos concursos públicos federais e no IFMA, com as mudanças na instituição de reserva de vagas para os negros. Para tanto, a análise colabora para compreender os instrumentos de representação das desigualdades sociais e raciais que se perpetuam no ingresso e na manutenção dos afrodescendentes no mercado de trabalho.

Reitera-se que o objetivo da ação afirmativa é superar essas contingências e promover a igualdade entre os diferentes grupos que compõem uma sociedade. Como resultado, espera-se o aperfeiçoamento da cidadania dos afro-brasileiros, de modo que tenham a possibilidade de pleitearem, por exemplo, o acesso às carreiras, às promoções, à ascensão funcional, revigorando assim o incentivo à formação e a capacitação profissional permanentes (SILVÉRIO, 2002). Em todos os países que implementaram políticas de ação afirmativa, a redução das desigualdades sociais e étnico-raciais são significativas. Seus instrumentos de implantação através das cotas, bolsas e incentivos que priorizam os grupos sociais historicamente discriminados, são fundamentais para a superação das desigualdades e das discriminações (SISS; PACE, 2016).

Com esse contexto descrito e analisado, partir-se-á, no próximo capítulo, para uma análise mais detalhada do perfil e das percepções dos docentes afrodescendentes ingressantes no IFMA, possibilitando verificar a replicação das desigualdades sociais e raciais no âmbito do trabalho.

4 INGRESSO E MANUTENÇÃO DOS DOCENTES COTISTA NO INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO MARANHÃO

Com a análise do capítulo anterior da implementação da política de cotas no serviço público Federal no Brasil, através da Lei 12.990/14, neste capítulo faremos a explanação e análise do ingresso e da manutenção dos primeiros servidores docentes cotista na instituição traçando seu perfil sócio econômico e étnico racial , afim de que, possamos compreender quem são estes cotistas que adentram a instituição, através da lei de cotas, quais são as suas percepções mediante a ação afirmativa implementada no IFMA, e qual a visão deles como beneficiários, diante do cenário das desigualdades sociais e raciais no âmbito do trabalho.

O propósito deste capítulo é analisar o ingresso e a manutenção dos servidores docentes cotistas de acordo com seus perfis e suas percepções, no contexto das replicações das desigualdades sociais e raciais presentes na instituição aprofundando a análise do estudo proposto.

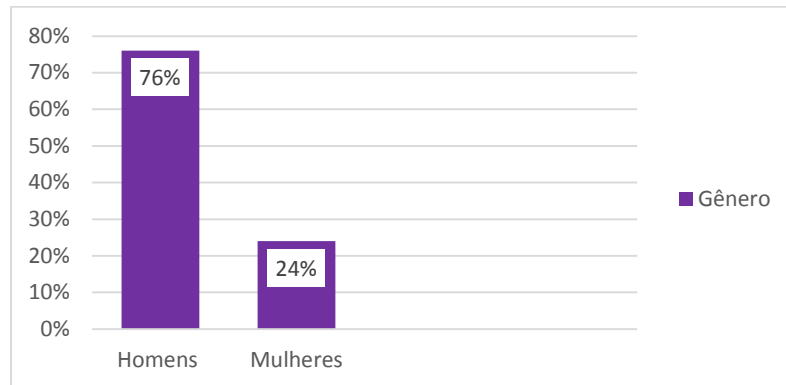
O capítulo estará estruturado em três partes, primeiramente faremos a análise do perfil socioeconômico e étnico-racial dos docentes afrodescendentes que ingressaram através da lei 12.990/14 lei de cotas no IFMA, logo após, a luz da legislação da reserva de vagas de 20% das vagas a negros e pardos no serviço público federal realizaremos a análise das percepções da política de cotas no trabalho do(a)s docentes no IFMA, faremos também uma abordagem sobre a fronteira do Núcleo de Estudos Afro-brasileiros e Indígenas no IFMA devido ao caráter relevante da implementação e estruturação destes núcleos nos IF's, representando mais que uma mera divisão, mas uma unificação de pontos diversos, buscando assim, o alcance de um país mais democrático, diminuindo as desigualdades sociais e raciais através da pluralidade e diversidade social.

4.1 Análise do perfil socioeconômico e étnico-racial dos docentes afrodescendentes

A análise do perfil socioeconômico dos docentes do IFMA proporcionará compreender quem são os beneficiados pelas cotas no âmbito do trabalho e o contexto da reprodução das desigualdades sociais e raciais na instituição.

Os docentes participantes da pesquisa estão distribuídos segundo o gênero da seguinte forma: 24% são mulheres e 76% são homens, o que evidencia a predominância do sexo masculino no perfil dos docentes afrodescendentes ingressantes no IFMA, de acordo com gráfico 5.

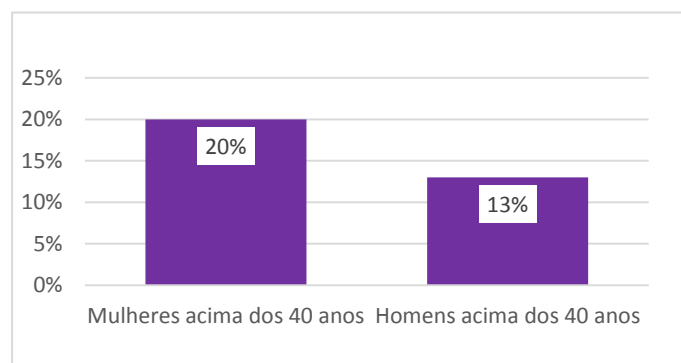
Gráfico 5 - Gênero dos docentes



Fonte: SUAP (2018).

No que tange à faixa etária os docentes afrodescendentes ingressantes através da lei de cotas, estão na faixa de 24 a 46 anos de idade. Com relação ao sexo feminino, a faixa etária está entre 24 e 43 anos de idade. Quanto ao masculino, a faixa se estende de 24 a 57 anos de idade, com docentes acima de 40 anos, sendo um de 49 anos e outro, de 57 anos de idade. É perceptível, assim, uma maior maturidade entre os homens que ingressaram com idade acima dos 40 anos, enquanto três mulheres acima dos 40 anos ingressaram. Apesar dos homens terem ingressado com idade mais avançada, as mulheres apresentam um número maior de ingresso acima dos 40 anos.

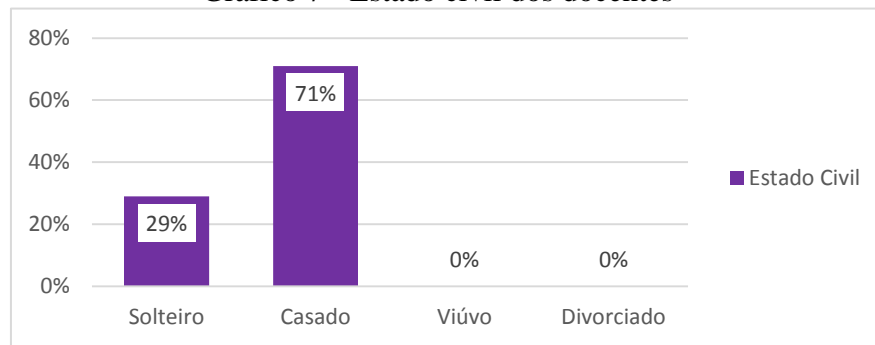
Gráfico 6 - Idade dos docentes



Fonte: SUAP (2018).

Conforme o Gráfico 6, esse fator mostra que há uma mescla de servidores que ingressam sob a perspectiva da lei de cotas, havendo uns que são bastante novos em processo de formação profissional e com pouca maturidade. Para alguns, o ingresso no IFMA foi o primeiro emprego, enquanto outros são bastante experientes na atividade, o que prenuncia uma renovação do quadro docente em um futuro próximo.

Gráfico 7 - Estado civil dos docentes



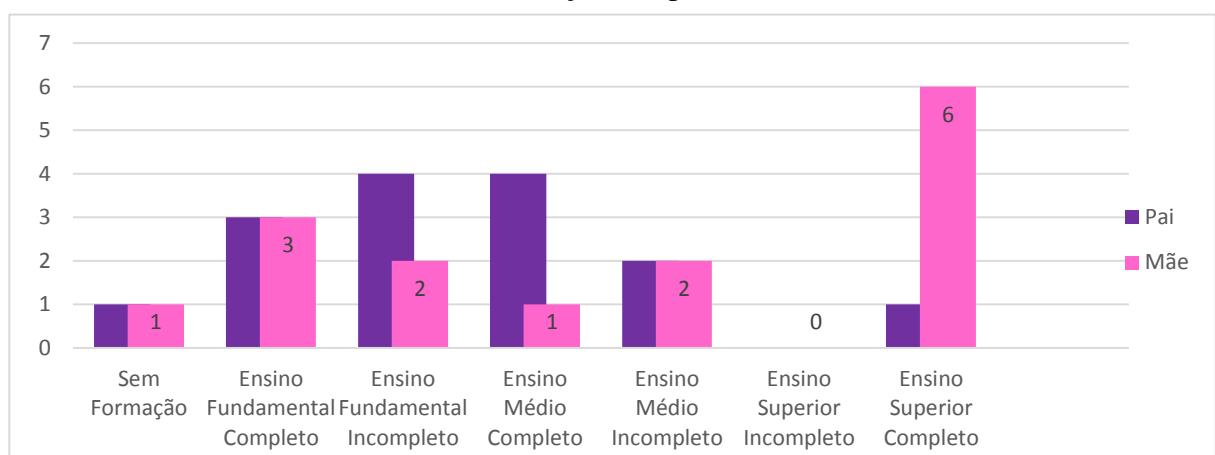
Fonte: A pesquisa

No Gráfico 7, a maioria dos docentes (70%) são casados, chefes de família, tendo a responsabilidade de direcionar o seu lar, enquanto 30% são solteiros ou estão em processo de formação de grupo familiar.

Bruschini (1997, p. 50) aponta que a família não é algo natural, mas uma “criação humana mutável” que, ao contrário do parentesco, apresenta uma elasticidade que lhe permite ultrapassar a esfera do formal e atingir a essência do que realmente é vivido. Silva (2015) aborda o fato de que, apesar de a família apresentar diferentes constituições, algumas funções básicas, próprias do grupo familiar, podem ser visualizadas nos variados arranjos. São elas: função econômica, função socializadora e função reprodutora ideológica (SILVA, 2015, p.129).

Conforme Silva (2015, p. 130), “o homem pode ou não ser chefe, a depender de sua capacidade de realizar o papel de provedor, o que significa que a perda do emprego pode significar a perda da chefia”, ressaltando-se, assim, como o aporte financeiro do emprego é crucial na vida dos docentes que proveem o sustento de suas famílias, mantendo o equilíbrio de seus lares.

Gráfico 8 - Formação dos pais dos docentes



Fonte: A pesquisa

No Gráfico 8, percebe-se as mães dos respondentes se sobressaem na formação, por um quantitativo maior de mães terem conseguido concluir o ensino superior, enquanto apenas um pai conseguiu ter a formação superior, segundo os respondentes do questionário. De um modo geral, as mães tiveram mais anos de estudo do que os pais, os quais, em sua maioria, ficaram restritos ao ensino fundamental e ao médio. Isso indica que os homens deixam de estudar ainda jovens, para ingressar no mercado de trabalho, devido a, culturalmente, serem levados, desde cedo, a prover o sustento da família ou o próprio sustento.

Apesar de se ter um percentual pequeno de mães com escolaridade elevada do que os pais dos docentes, esse fato evidencia a nova faceta da mulher contemporânea, que trabalha para sustento da família e, dentre tantos percalços e dificuldades enfrentadas, ainda consegue ter melhor posição acadêmica, ou seja, apesar das dificuldades naturais que as mulheres enfrentam, seu destaque tem sido cada vez maior. O papel desempenhado por elas nas organizações tem apresentado crescente espaço, isso porque o ambiente externo, como a mudança no perfil da sociedade, tem influenciado no tipo de tratamento da empresa no que diz respeito à carreira feminina (APARÍCIO; MELO; OLIVEIRA, 2009).

No início do século XX, as mulheres tinham uma vida essencialmente doméstica, mas, com as transformações vividas pela sociedade moderna, elas começaram a conhecer novos espaços públicos e novas exigências começaram a ser feitas, pois, se antes o único objetivo da mulher era casar, cuidar da casa e dos filhos, agora experimentam novas formas de sociabilidade e ampliam seus horizontes. Essas alterações comportamentais exigiram remodelação na educação, visto que as mulheres perceberam que era necessário se manterem atualizadas para acompanhar as mudanças ao seu redor e no mundo, sendo que, para algumas, isso representava apenas um capricho, pois o matrimônio ainda era um ideal de vida, enquanto, para outras, desfavorecidas economicamente e sem condições de assegurar um bom casamento, era uma chance melhor para si e para a família (SILVA, 2006).

De acordo com Aparício, Melo e Oliveira (2009, p.135),

[...] historicamente, quando os homens procuram desenvolver suas carreiras, sua dificuldade é menor devido a uma cultura patriarcal observada em nossa sociedade que põe obstáculos ao desenvolvimento profissional feminino. As mulheres, por outro lado, ainda encontram barreiras um tanto naturais (filhos, família, cuidado com o lar...), reservando-se ao espaço doméstico, menos prestigiado, como as impostas por organizações mais conservadoras. Porém, outro ponto importante é a mudança de comportamento da própria mulher que tem refletido mudanças na sociedade.

Dessa forma, a heterogeneidade dos níveis escolares indica que o legado cultural também está associado a diferentes formas no espaço social. Segundo Bourdieu (1992 apud CHERQUES, 2006), herança cultural – capital cultural compreende o conhecimento, as

habilidades, as informações, etc. correspondentes ao conjunto de qualificações intelectuais produzidas e transmitidas pela família e pelas instituições escolares sob três formas: o estado incorporado como disposição durável do corpo (por exemplo, a forma de se apresentar em público); o estado objetivo, como a posse de bens culturais (por exemplo, a posse de obras de arte) e o estado institucionalizado, sancionado pelas instituições, como os títulos acadêmicos.

Nas entrevistas realizadas com os docentes, pudemos perceber a forte presença da família na constituição da sua trajetória profissional, visto que os pais, amigos e esposas incentivam e colocam a educação e o trabalho como a chave para a mobilidade social, pois, em sua maioria, os participantes da pesquisa provêm de um seio familiar em que os pais tinham pouca escolaridade e, por isso, poucas expectativas de um trabalho que lhes desse condições de suprir as necessidades da família em todos os suportes básicos: alimentação, vestimenta, educação, saúde, lazer, habitação. Assim, para proporcionar um futuro melhor para seus filhos, os incentivaram a estudar para mudar essa realidade.

[...] Na minha família meu pai sempre falava você tem que estudar porque seu pai é pobre, seu pai não ganha salário, seu pai não sei o quê. (...) sabe, sempre assim: tem que estudar e trabalhar. [...] (Docente da Disciplina de Informática).

[...] Quem me influenciou muito na docência foi a minha mãe que era da área de educação, não como professora, e sim como zeladora da SEDUC-PI e sempre ela dizia que...(pausa) um dos filhos dela seria professor. E estou nesta luta trabalhando, eu nasci pra ser docente, minha esposa também me incentivou bastante[...] (Docente da disciplina de Matemática)

[...] Eu tinha um amigo que foi muito importante nessa minha jornada de concurso... Foi ele que me apresentou o que era concurso, eu não sabia o que era [...] (Docente da disciplina de Informática)

A legitimidade do processo de exclusão também é abordada por Ribeiro (2003, apud BITTAR; ALMEIDA, 2006), ao afirmar que, até o final do século XIX, especialmente no ano de 1872, as leis brasileiras proibiam os negros de frequentar a escola em qualquer nível de ensino, reforçando as práticas discriminatórias contra esse grupo, ou seja, desde o sistema educacional, que propicia melhores oportunidades de trabalho, os negros já eram excluídos. Ter acesso aos estudos, fazer curso superior, adentrar uma universidade era um verdadeiro sonho, e alcançar um trabalho digno estava mais distante ainda, devido a todos os obstáculos associados às desigualdades sociais e raciais já estabelecidas com base no estigma da negação do negro na sociedade.

A bagagem transmitida pela família inclui, por outro lado, certos componentes que passam a fazer parte da própria subjetividade do indivíduo, sobretudo, o capital cultural na sua forma “incorporada”. Como elementos constitutivos dessa forma de capital merecem destaque a chamada “cultura geral”, os gostos em matéria de arte, a língua, a religião, as

informações sobre o mundo escolar (NOGUEIRA, 2002, p. 7). Do ponto de vista de Bourdieu (2006 apud NOGUEIRA, 2002), o capital cultural constitui, sobretudo, o elemento da bagagem familiar que teria o maior impacto na definição do destino escolar

Nota-se a influência do legado familiar dos docentes, os pais, apesar de não terem tanta bagagem cultural com relação a anos de estudos em ambiente escolar, tinham o discernimento de que essa deficiência em suas vidas não teve um impacto positivo devido às difíceis condições de sobrevivência. Assim, mesmo os que não frequentaram a escola colocavam seus filhos para estudar, por acreditarem ser uma forma de melhorar as oportunidades de uma vida diferente da que os pais puderam proporcionar.

No decorrer das entrevistas, os docentes relataram que os pais foram grandes referências para buscarem uma vida diferente, em face do pouco volume de capital econômico das famílias, devido à escassez de oportunidades. Espelhavam-se também no irmão mais velho que financiava os estudos, no amigo e nas esposas, que incentivam a educação e o trabalho como a chave para sua mobilidade social.

A falta de recursos econômicos devido à baixa escolaridade pode ser verificada nos relatos dos entrevistados sobre as condições que as famílias apresentavam.

[...] Eu sempre tive que estudar muito, principalmente trabalhando. A gente família pobre, família simples, a mãe professora, meu pai motorista se separou da minha mãe quando eu tinha 12 anos, então, todo mundo foi para a escola pública, não tinha condições da minha mãe bancar [...] (Docente da área de Letras)

[...] Claro que minha mãe sempre me incentivou, mas ela não tinha o aporte técnico para dizer “olha segue esse caminho”, mas sempre me incentivou ao estudo. A grande formadora da minha carreira acadêmica foi minha irmã, que sempre me disse quais os caminhos tomar, que não seria curto, mas proveitoso [...] (Docente de Matemática)

[...] minha mãe foi meu grande espelho e incentivadora, e meu pai. Eles dois sempre foram meus grandes incentivadores, apesar de meu pai não ter educação formal, mas ele sempre nos incentivou muito a estudar [...] (Docente da área de Letras)

Quando consideradas as variáveis gênero e raça, verifica-se que não apresentam os mesmos índices para homens e mulheres pertencentes a grupos raciais diferentes. Assim, se consideradas as relações de gênero, têm-se os homens sempre em posição privilegiada em relação às mulheres. Se, porém, o elemento for a raça, a variável sexo, ou, se se preferir, o corte por gênero, não se apresenta da mesma forma: homens negros estão em desvantagem no mercado de trabalho em relação a mulheres brancas, o que, reitera-se, significa que não é mais a discriminação por sexo que está na base do processo de exclusão de populações e da desigualdade de oportunidades no âmbito, especificamente, do mercado de trabalho. (PACHECO; SILVA, 2007)

A raça atua diretamente, dizendo-nos que, entre mulheres brancas e homens negros, a ideologia de inferioridade de indivíduos baseada em gênero se curva para nos dizer que será melhor uma mulher, desde que branca, se o concorrente, ainda que homem, for negro. A condição de mulher negra fica então abaixo do patamar em relação a homens e mulheres brancos e também a homens negros (PACHECO; SILVA, 2007).

Os números da pesquisa por rendimentos de todas as fontes, em 2017, mostram a continuidade de distorção histórica do mercado de trabalho do país: a desigualdade salarial entre homens e mulheres.

Em 2016, segundo dados estatísticos do IBGE, as mulheres de 15 a 17 anos de idade tinham frequência escolar líquida (proporção de pessoas que frequentam escola no nível de ensino adequado a sua faixa etária) de 73,5% para o ensino médio, e os homens, 63,2%, o que significa que 36,8% da população masculina estavam em situação de atraso escolar. Na desagregação por cor ou raça, 30,7% das pretas ou pardas de 15 a 17 anos de idade apresentam atraso escolar em relação ao ensino médio, face a 19,9% das mulheres brancas. Relacionando-se gênero e cor ou raça, o atraso escolar das mulheres brancas estava mais distante do registrado entre homens pretos e pardos, com 42,7%.

Gráfico 9 - Taxa de frequência escolar líquida ajustada no ensino médio, por sexo, cor e raça (%)

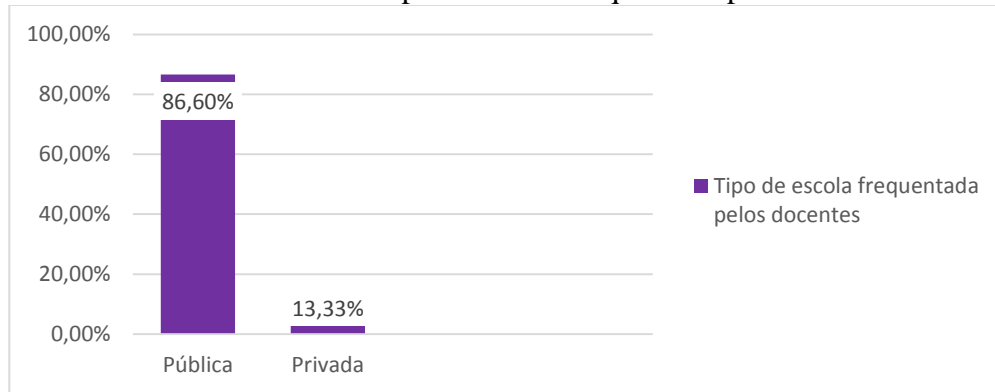


Fonte: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (IBGE, 2016).

Conforme gráfico 10, todos os docentes entrevistados informaram que estudaram em escola pública, sendo que apenas um relatou que fez o terceiro ano do Ensino Médio em

escola privada, por isso considerava sua vida escolar como pública, pois a maior parte de sua trajetória escolar foi percorrida em instituições públicas.

Gráfico 10: Tipo de escola frequentada pelos docentes



Fonte: A pesquisa.

[...] eu sempre estudei em escola pública, mas sempre tive um diferencial porque minha mãe é professora [...]. (Docente da disciplina de Letras)

[...] Eu vinha de escola pública, fiz só o terceiro ano numa escola particular, que eles focavam muito no Vestibular, e lá eu tive uma melhor preparação [...]. (Docente da disciplina de Letras)

[...] Você ser criado todo o tempo estudando em escola pública, então hoje eu vejo que esses meninos têm muita coisa que eu nunca tive. Eu ia para a escola sozinho, eu não tinha livros. O concurso público abre a possibilidade de entrar por mérito [...]. (Docente da disciplina de Informática)

Pertinente é apontar a titulação dos docentes como item importante para o ingresso e a manutenção na instituição, devido ao status e prestígio que a titulação proporciona. É, assim, necessário possuir a graduação como requisito mínimo para o ingresso, conforme o edital, e se manter em formação continuada, exigida pela instituição, a qual permite que o profissional se afaste das suas atividades para qualificação, podendo cursar mestrado ou doutorado, conforme a Lei 8.112/1990, que regulamenta o afastamento dos servidores públicos federais para participação em programa de pós-graduação *stricto sensu* no país:

§ 2º Os afastamentos para realização de programas de mestrado e doutorado somente serão concedidos aos servidores titulares de cargos efetivos no respectivo órgão ou entidade há pelo menos 3 (três) anos para mestrado e 4 (quatro) anos para doutorado, incluído o período de estágio probatório, que não tenham se afastado por licença para tratar de assuntos particulares para gozo de licença, capacitação ou com fundamento neste artigo nos 2 (dois) anos anteriores à data da solicitação de afastamento. (BRASIL, 2012).

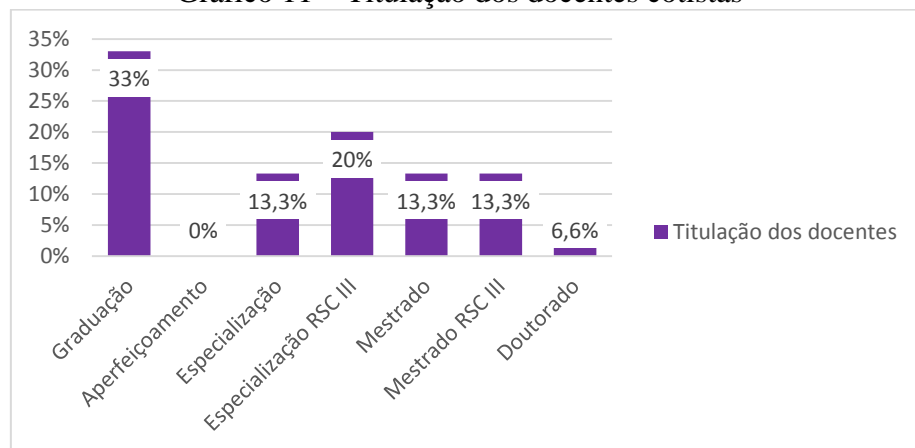
O reconhecimento de saberes e competências (RSC) é um direito previsto na carreira de magistério federal do ensino básico, técnico e tecnológico, com base no art. 18 da Lei 12.772, de 2012, que prevê a retribuição por titulação equivalente a especialização, mestrado

e doutorado. A equivalência do RSC com a titulação ocorre, pois, em três níveis: i) diploma de graduação somado ao RSC I – equivale a titulação de especialização; ii) diploma de pós-graduação lato sensu somado ao RSC II – equivale a mestrado; iii) diploma de mestre somado ao RSC III – equivale a doutorado.

Todos os procedimentos e normas gerais para a concessão de RSC são estabelecidos pela Resolução nº 1, de 2014, do Conselho Permanente para Reconhecimento de Saberes e Competências (CPRSC), instituído pelo MEC, a partir da qual cada IFE elaborou o seu regulamento interno. Dessa forma, além do prestígio e da qualificação que este docente adquire na instituição, ainda há a contrapartida financeira, que incentiva o servidor a se qualificar, a fim de ter seus rendimentos condizentes com a qualificação, seja por aperfeiçoamento, especialização, mestrado e doutorado, favorecendo, assim, que o servidor se capacite e que não fique acomodado. Em contrapartida, a instituição regulamenta os afastamentos dos docentes na forma *stricto sensu* e limita a liberação por *campus*, para que haja um equilíbrio e se atinja sua finalidade, que é atender ao ensino, à pesquisa e à extensão, atividades que devem ser contínuas e que não devem sofrer prejuízos.

Quanto à manutenção dos docentes na instituição, não há um programa específico direcionado aos servidores cotistas no IFMA, sendo o desenvolvimento do seu trabalho e os benefícios instituídos na instituição na carreira do magistério federal fruto do desempenho individual e do esforço do servidor em se qualificar e se aperfeiçoar.

Gráfico 11 – Titulação dos docentes cotistas



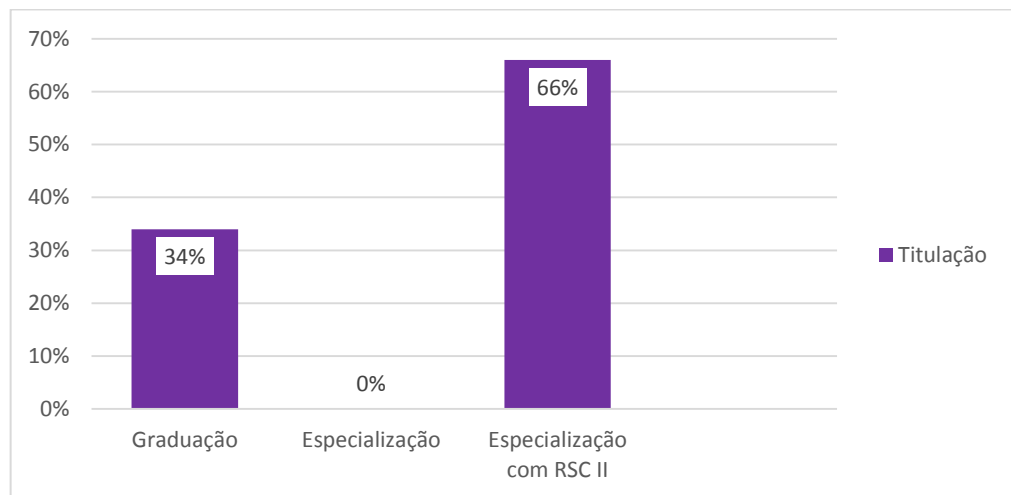
Fonte: SUAP (IFMA, 2018).

Verifica-se, de acordo com o Gráfico 11, que 33% dos docentes possuem apenas graduação, que é o requisito mínimo para ingresso na instituição; 13,3% possuem especialização; 20%, especialização e RSC II; 13,3%, mestrado e RSC III, e 6,6%, doutorado.

Dessa forma, constata-se que os docentes, ao ingressarem no IFMA, já apresentavam uma qualificação maior do que o exigido, ou, quando ingressaram, estavam cursando algum programa *stricto sensu*.

Em relação à qualificação observou-se um maior percentual de especialização, pois, ao longo dos anos, essa forma de aprofundamento na área da graduação tem se popularizado, tornando-se de fácil acesso. Várias instituições educacionais ofertam essa modalidade de curso, sendo que muitos até são gratuitas. O próprio IFMA forma turmas especificamente para a qualificação dos docentes nesta modalidade.

Gráfico 12 – Titulação do gênero feminino

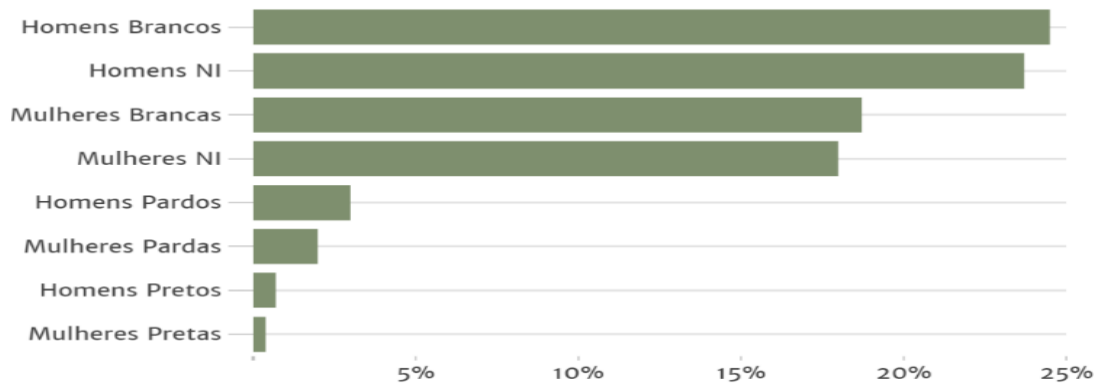


Fonte: SUAP (IFMA, 2018).

De acordo com o Gráfico 12, dos quinze docentes participantes da pesquisa, apenas três são mulheres, e suas qualificações correspondem a 34% das docentes possuem graduação, e 66% possuem especialização mais RSC II.

Conforme o jornal O Globo (2018), em uma matéria sobre desigualdade, no Brasil, há 54 mil professores de pós-graduação. Entre eles, 13,2 mil, ou 24%, são homens brancos com doutorado, enquanto as mulheres brancas somam 10 mil, ou 19%. Só 219, ou 4% são negras. Quando somadas, as mulheres pretas e pardas com doutorado, que formam o grupo das negras, não chegam a 3% do total de docentes (INEP, 2016).

Gráfico 13 – Docentes doutores na pós-graduação

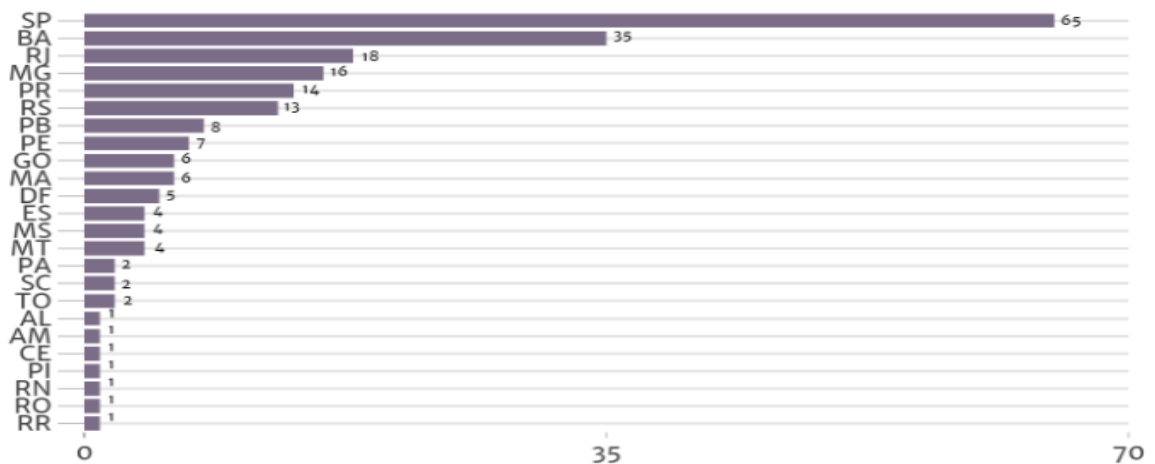


NI – Não informado

Fonte: Censo de Educação Superior (INEP, 2016).

No Gráfico 13, percebe-se que a maioria de professores doutores na pós-graduação são homens brancos (25%), seguidos das mulheres brancas (20%), sendo de menos de 5% o percentual de mulheres pardas e negras, ou seja, nesse universo, há pouca representação, apesar da maioria da população brasileira ser negra.

Gráfico 14 – Docentes doutoras negras na pós-graduação por estado



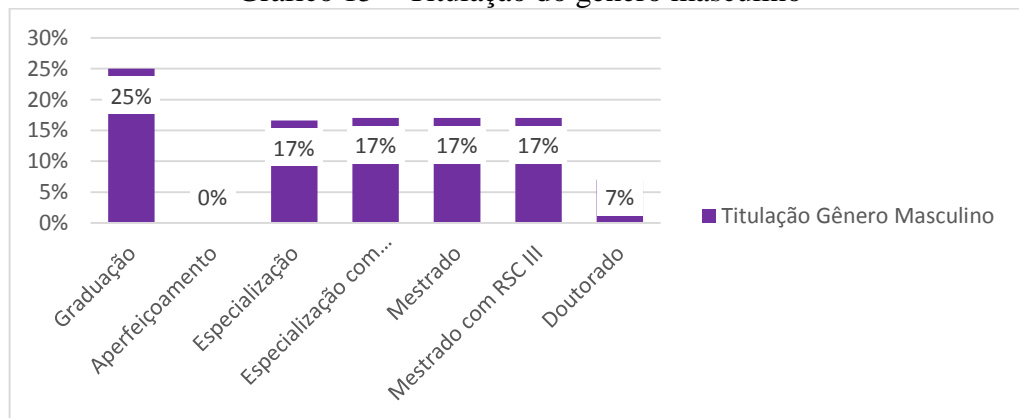
Fonte: Censo de Educação Superior (INEP, 2016).

No Gráfico 14 que, no Maranhão, estado que abrange a pesquisa, há apenas seis docentes doutoras, um número bem insignificante, tendo em vista a quantidade de mulheres negras no país e no próprio estado, que apresenta um percentual relevante de pessoas negras. Ademais, um apanhado geral desses números indica que “a academia se pauta não pela expansão, mas pela exclusão. Ela se pauta na produção de conhecimento eurocêntrico e da

colonialidade do país” (QUINTINO, 2016, p.01). Outro ponto a destacar é que três estados não apresentam nenhuma professora doutora negra lecionando nos cursos de pós-graduação: Acre, Amapá e Sergipe.

[...] A questão de gênero, isto sim, interfere muito mais no dia a dia, muito mais do que qualquer questão da cor [...]. Por mais que façamos o melhor trabalho do mundo, sempre vamos ser comparadas com os homens, e nunca seremos tão boas quanto, porque tudo o que a mulher faz é como se fosse uma concessão para elas. Você fez isso porque é uma concessão, é isso que sinto, é a percepção que eu tenho, pode não ser, mas a interferência do gênero é bem forte, muito forte. Não só eu, mas as minhas colegas de trabalho compartilham desse sentimento. Que temos as mesmas qualificações dos homens, mas nunca seremos reconhecidas como os homens são [...] (Docente da área de Letras)

Gráfico 15 – Titulação do gênero masculino



Fonte: SUAP (IFMA, 2018).

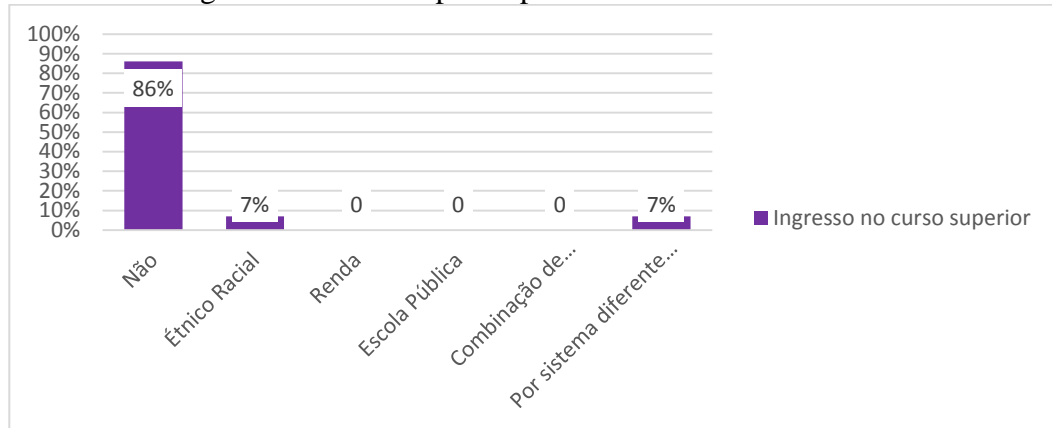
De acordo com o Gráfico 15, quanto aos homens cotistas, quatro tem graduação; dois, especialização; dois, especialização com RSC II; dois tem mestrado; dois, mestrado com RSC III e um tem doutorado.

Pode-se constatar que as mulheres têm se qualificado menos devido a uma série de fatores estruturais que já citamos anteriormente, como as tradições culturais, que as associam ao cuidar da família e dos filhos. Apesar de várias transformações ao longo dos anos, na prática, isso ainda se mantém fortemente na nossa sociedade, e romper com tais paradigmas ainda é um desafio, o que reflete na quantidade menor de mulheres no que respeita à qualificação, se comparado aos homens, sendo que não chegam a cursar um doutorado como podemos visualizar.

[...] A questão de ser mulher, isso sim, mais do que a questão da cor, eu tava falando isso na escola, do fato da gente ser mulher, por mais que façamos o melhor trabalho do mundo, a gente sempre vai ser comparada com os homens e nunca seremos tão boas quanto, porque tudo o que a mulher faz é como se fosse uma concessão para ela, é isso que eu sinto, é a percepção que eu tenho que a questão de gênero é bem forte,

não só eu como minhas colegas também. Que nós mulheres temos as mesmas qualificações dos homens, mas nunca somos reconhecidas. [...] (Docente da área de Letras).

Gráfico 16 - Ingresso no curso superior por meio do sistema de cotas



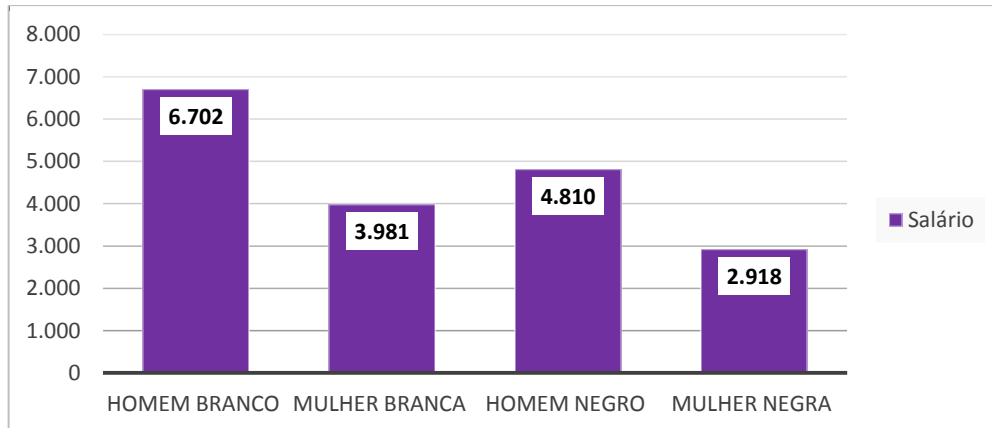
Fonte: A pesquisa.

No Gráfico 16, evidencia-se que, pela média de idade dos docentes, com mais de 25 anos, a maioria dos servidores docentes afrodescendentes não alcançou as políticas de ação afirmativa no ensino superior que concediam as cotas aos ingressantes. Como já haviam ingressado no ensino superior antes da promulgação da lei, não usufruíram desse benefício, que começou a ser concedido de forma lenta e gradual nas universidades no Brasil a partir nos anos 2002.

[...] Quando eu passei em 1997 para o curso de Letras, não é porque eu fosse negro, não existia isso: essa questão de cotas para negro. Eu tive que estudar um pouco mais, quase que o dobro de outras pessoas. Eu vinha de escola pública, fiz só o terceiro ano numa escola particular, que eles focavam muito no Vestibular e lá eu tive essa preparação um pouco mais para pegar o ritmo do exame de vestibular, mas, porque eu era pobre e a escola era mais elitizada, não faziam questão de fazer amizade comigo[...] (Docente da disciplina de Letras).

As ações afirmativas para o trabalho têm sido, sem dúvida, motivo de debate em toda a sociedade porque atingem a fatia da população brasileira que normalmente tem poucas possibilidades de acesso ao mercado de trabalho: os afrodescendentes. Tal fato é facilmente comprovado em dados obtidos, por exemplo, pela Escola Nacional de Administração Pública (ENAP, 2014), em pesquisa que mostra os negros atuantes no poder Executivo, segundo a cor e raça:

Gráfico 17 – Rendimento em relação a sexo, cor, raça e escolaridade



Fonte: PNAD (2017)

Segundo o Gráfico 17, a média nacional do salário do homem branco com ensino superior completo é de R\$ 6.702,00, o homem negro graduado ganha R\$ 4.810,00, correspondendo uma diferença de 29% para menos em relação ao ganho do homem branco. Já a mulher branca graduada ganha uma média salarial de R\$ 3.981,00, e, por último, a mulher negra com ensino superior ganha salário médio de R\$ 2.981,00, correspondente a 27% a menos em relação ao da mulher branca, conforme dados do PNAD (PNAD, 2017).

Os indicadores da desigualdade salarial entre brancos e negros e entre os sexos revela as desproporções marcantes que inferiorizam os negros, que ainda enfrentam uma série de barreiras para se inserirem e manterem no mercado de trabalho, sendo que mais preconceito sofre a mulher negra, de acordo com os dados levantados pelo PNAD (2017). Nesse contexto, os salários médios de homens negros são superiores as de mulheres brancas. O conflito gera desigualdade, sendo que, além das questões do capital, as relações de gênero apresentam-se como determinantes centrais.

No entanto, no serviço público federal, as questões salariais são atenuadas quando se aborda a questão de gênero e raça, já que os valores referentes a salário são “tabelados”, existindo um salário inicial para categoria dos docentes de acordo com a legislação vigente dependendo de quando o servidor ingressou no serviço público. Em relação aos docentes dos IFEs, o rendimento salarial pode sofrer alterações em função do acúmulo de benefícios, de capacitações que realize no decorrer dos anos de trabalho, da quantidade de dependentes e dos benefícios a que o servidor faz jus, de acordo com a Lei 8.112/90¹³.

¹³ Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Os benefícios do Plano de Seguridade Social do servidor compreendem: aposentadoria, auxílio natalidade, salário-família, licença para tratamento de saúde, licença a gestante, adotante, paternidade, licença

Nesse contexto, os docentes ingressantes pelas cotas têm uma base salarial já firmada em lei, não havendo diferenciação de gênero e raça. Assim, homens e mulheres recebem o mesmo salário, com diferenças de ganho sendo decorrentes de outros fatores, com destaque para aquelas provindas das capacitações, que dependem do esforço individual de cada servidor. Ademais, propicia-se o reconhecimento de saberes e competências - RSC e os benefícios que a Lei 8.112/90 concede ao servidor, caso ele possua os requisitos solicitados para recebimento, de acordo com a Tabela 2.

Tabela 2 – Salário dos docentes dos Institutos Federais de Educação

CLASSE	Nível	GRADUADO VB			APERFEIÇOAMENTOVB + RT			ESPECIALIZ. OU RSC I + GRADUAÇÃO VB + RT			MESTRADO OU RSC II + ESPECIALIZ. VB + RT			DOUTORADO OU RSC III + MESTRADO VB + RT		
		VB	RT	TOTAL	VB	RT	TOTAL	VB	RT	TOTAL	VB	RT	TOTAL	VB	RT	TOTAL
TITULAR	1													7.404,20	11.491,51	18.895,71
D IV	4	7.149,99	0,00	7.149,99	7.149,99	819,34	7.969,33	7.149,99	1.369,68	8.519,67	7.149,99	3.642,91	10.792,90	7.149,99	9.980,75	17.130,74
	3	7.026,02	0,00	7.026,02	7.026,02	783,05	7.809,07	7.026,02	1.326,50	8.352,52	7.026,02	3.494,12	10.520,14	7.026,02	9.430,25	16.456,27
	2	6.903,66	0,00	6.903,66	6.903,66	756,93	7.660,59	6.903,66	1.285,08	8.188,74	6.903,66	3.493,13	10.396,79	6.903,66	8.956,55	15.860,21
	1	6.893,09	0,00	6.893,09	6.893,09	626,93	7.520,02	6.893,09	1.143,44	8.036,53	6.893,09	3.490,80	10.383,89	6.893,09	8.520,82	15.413,91
D III	4	5.654,72	0,00	5.654,72	5.654,72	516,61	6.171,33	5.654,72	900,47	6.555,19	5.654,72	2.770,76	8.425,48	5.654,72	6.477,57	12.132,29
	3	5.598,73	0,00	5.598,73	5.598,73	487,38	6.086,11	5.598,73	865,17	6.463,90	5.598,73	2.662,13	8.260,86	5.598,73	6.110,91	11.709,64
	2	5.543,30	0,00	5.543,30	5.543,30	459,78	6.003,08	5.543,30	855,91	6.399,21	5.543,30	2.583,31	8.126,61	5.543,30	5.765,01	11.308,31
	1	5.488,41	0,00	5.488,41	5.488,41	446,39	5.934,80	5.488,41	794,92	6.283,33	5.488,41	2.505,60	7.994,01	5.488,41	5.597,10	11.085,51
D II	2	4.989,47	0,00	4.989,47	4.989,47	421,12	5.410,59	4.989,47	792,77	5.782,24	4.989,47	2.254,71	7.244,18	4.989,47	5.335,67	10.325,14
	1	4.940,07	0,00	4.940,07	4.940,07	417,79	5.357,86	4.940,07	738,49	5.678,56	4.940,07	2.237,93	7.178,00	4.940,07	5.299,75	10.239,82
D I	2	4.490,97	0,00	4.490,97	4.490,97	414,46	4.905,43	4.490,97	731,60	5.222,57	4.490,97	2.233,32	6.724,29	4.490,97	5.277,50	9.768,47
	1	4.446,51	0,00	4.446,51	4.446,51	391,01	4.837,52	4.446,51	683,29	5.129,80	4.446,51	2.140,15	6.586,66	4.446,51	5.123,90	9.570,41

Fonte: BRASIL, 2016

Notas:

* D – Nível inicial da carreira de magistério EBTT

*VB – Vencimento Básico

*RT – Retribuição por Titulação

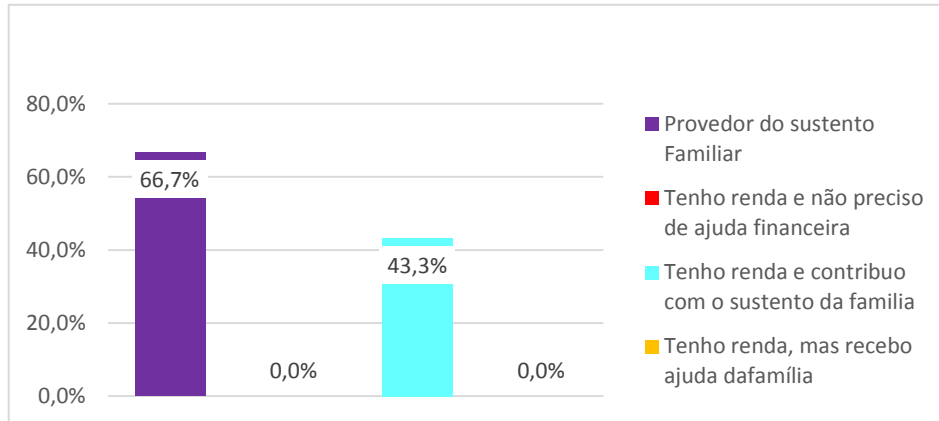
De acordo com a Tabela 2 referente a Lei 13.325/2016¹⁴, os ingressantes desde 2014 ainda se encontram no nível DI, que é o inicial da carreira de magistério, portanto, ao se fazer uma comparação com a média salarial nacional de um trabalhador negro, os salários pagos pelos IFEs mostram-se mais dignos, por estarem em compatibilidade com a média nacional, cumprindo-se os critérios de isonomia dentro da categoria, pois todos recebem os mesmos valores, homens e mulheres brancos e não brancos. No entanto com relação à média salarial

por acidente em serviço, assistência a saúde, garantia de condições individuais e ambientais de trabalho satisfatórias. Quanto ao dependente: pensão vitalícia e temporária, auxílio funeral, auxílio reclusão e assistência à saúde.

¹⁴ Altera a remuneração, as regras de promoção, as regras de incorporação de gratificação de desempenho, a aposentadorias e pensões de servidores públicos da área da educação e dá outras providências (BRASIL, 2016).

dos homens brancos, referente ao Gráfico 17 de dados levantados segundo o PNAD 2017, fica abaixo da média nacional no caráter inicial da carreira.

Gráfico 18 - Situação financeira dos docentes

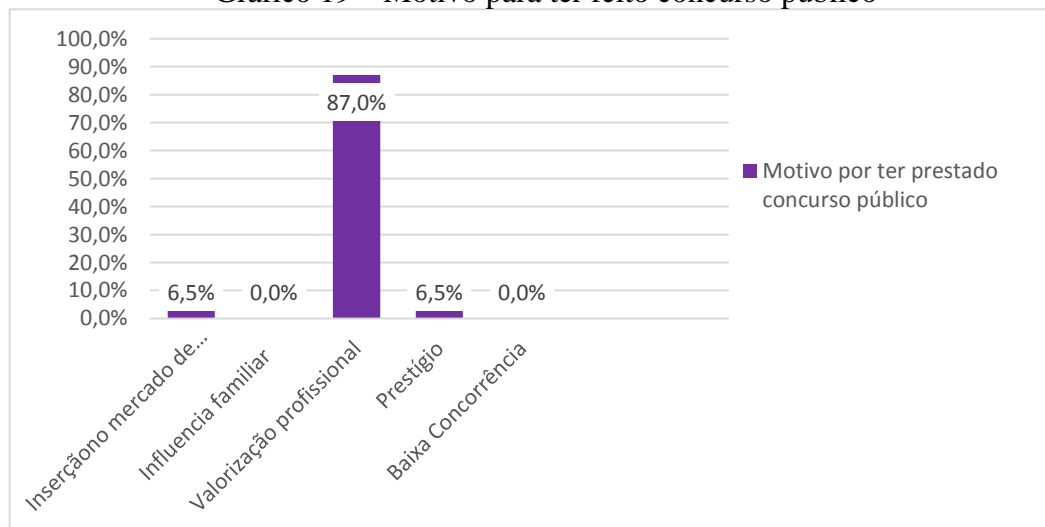


Fonte: A pesquisa.

No Gráfico 18, evidencia que devido à realidade econômica familiar, 66,7% dos docentes são provedores do sustento familiar, tendo que arcar com o aporte financeiro de suas famílias, sendo esse um dos quesitos importantes para a mobilidade social dos docentes, impulsionando os estudos, o que contribuiu para que mudassem a realidade financeira de suas famílias. Já 43,3%, com sua renda, ajuda no sustento das suas famílias.

[...] O que minha mãe e meu pai ganham não dá um salário mínimo. Eu que ajudo eles[...] (Docente da área de Informática)

Gráfico 19 – Motivo para ter feito concurso público



Fonte: A pesquisa.

De acordo com o Gráfico 19, a maioria dos respondentes (87% dos docentes) informou que o motivo para fazer concurso público foi a valorização profissional. Já a inserção no mercado e o prestígio social ficaram com 6,5% cada, indicando que ser valorizado profissionalmente tem um peso maior quando se trata dos afrodescendentes, devido ao acesso mais fechado ao mercado de trabalho. Nesse caso, o concurso público anula essas barreiras de diferenciação de salário, de seleção por conta da pele, do cabelo ou de como se veste, se revestindo de critérios de seleção intelectual, privilegiando quem estiver mais preparado para assumir determinado cargo por conta dos estudos.

Plantar debaixo de sol a pino viver com pouquíssimos recursos. Levar horas para se chegar até um hospital – todos esses eram (e ainda são) obstáculos diários. Por outro lado, não era preciso enfrentar um anúncio de emprego que exigia boa aparência. Nos anos 1970, todo negro sabia o que essa expressão queria dizer (RAMOS, 2017, p. 27).

Gráfico 20 – O IFMA é o seu primeiro emprego



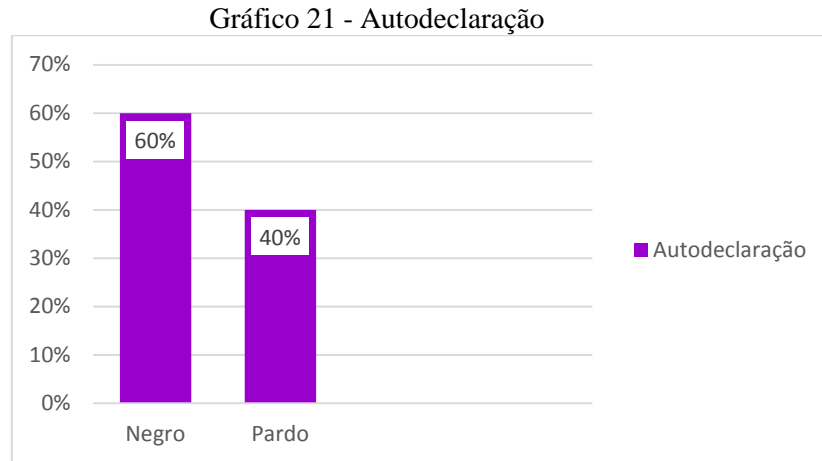
Fonte: A pesquisa.

Segundo o Gráfico 20, a maioria dos sujeitos da pesquisa responderam que o IFMA não é o seu primeiro emprego, pois muitos já atuam na docência e trabalham há bastante tempo na área de educação, experiência importante, pois conta pontos na prova de títulos, que é um critério para conseguir passar na seleção do concurso do IFMA, ou seja, quanto mais experiência tiver, melhor para se classificar em uma boa posição.

[...] Comecei a trabalhar em um supermercado, logo depois numa escola como porteiro, fiz uma seleção para o SENAI e passei, prestei concurso público para o Banco e depois para o IFMA[...] (Docente da disciplina de Informática)

[...] Consegui trabalhar cedo, eu fui concursada com 21 anos, já era funcionária efetiva da prefeitura, do magistério da educação infantil, então é uma coisa...muito...porque mercado de trabalho a gente sabe como é. Fiz graduação em Letras e fiz Pedagogia. Passei no IFPI e na Prefeitura de Timon, professora

substituta na UESPI, na UEMA, como professora substituta (Docente da disciplina de Letras).



Fonte: A pesquisa.

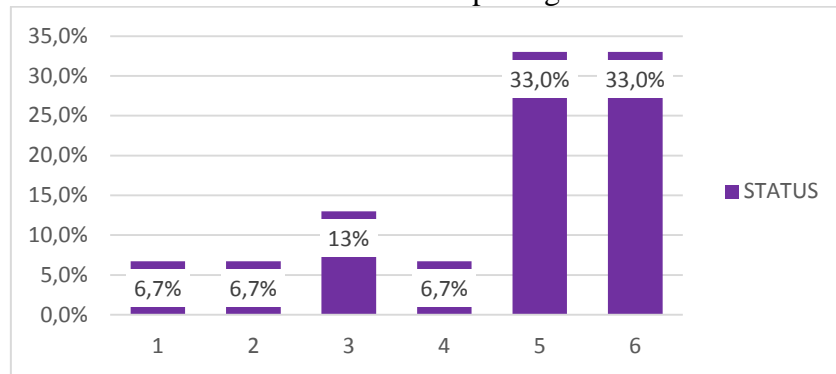
No Gráfico 21, a maioria dos respondentes com percentual de 60% informaram que eram negros, revelando uma conscientização da pertença e da identidade étnica, ou seja, ao ser declararem como negros, os entrevistados demonstram uma visão precisa do que representam o que indica que a maioria tem consciência do quanto é importante a representação de pessoas Afrodescendentes em espaços de maioria de pele branca. 40% se autodeclararam pardos, condição que garante a sua participação no edital dos concursos mediante as cotas, pois a legislação exige a autodeclaração do candidato como negro ou pardo.

No IFMA, como supramencionado, no primeiro momento de adesão à Lei 12.990 /14, foi necessária apenas a autodeclaração do candidato no ato da inscrição. Já no último edital exigiu-se a auferição do fenótipo por uma comissão encarregada de averiguar se o candidato era apto a concorrer pelas cotas ou não.

[...] Eu sou preta [...] é como se negro quisesse amenizar, eu não tenho esse negócio não, eu sou preta[...] (Docente da área de Letras)

[...] Um professor veio conversar comigo, se era certo ele fazer pra cotas. Eu disse: Você está mais do que certo, olhe meu exemplo, eu não consegui? [...], “Mas, como é que eu vou provar na banca que eu sou negro?” “Rapaz só em te olhar, tá na cara que você é negro, pelo amor de Deus, primeiro é você. Você se assume? Claro, pois, se você se assume, não tem problema” [...] (Docente da área de Matemática)

Gráfico 22 – Status de prestígio



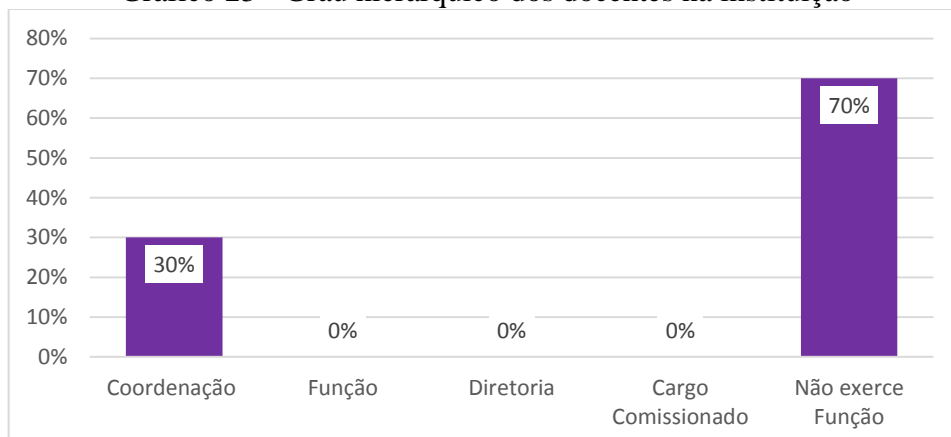
Fonte: A pesquisa.

No Gráfico 22, observa-se que 33,3% dos respondentes concordam que se sentiram prestigiados socialmente pelos amigos e parentes por terem passado no concurso público, simbolizando que ganharam visibilidade e representatividade para essas pessoas. Conforme Ramos (2017, p. 128), “a gente sabe o poder e a força que a imagem tem, sabe como é importante ver negros em postos de trabalho de comando, em outras profissões.” Nesse aspecto, os docentes entrevistados comprovam que é possível pessoas negras e com poucos recursos econômicos alcançarem mobilidade social com o esforço diário de enfrentamento das desigualdades neste país.

[...] Quando uma mulher negra consegue status dentro da sociedade, as pessoas se perguntam e querem saber como ela chegou lá [...] Mas como ela conseguiu chegar, talvez se fosse uma mulher branca na maioria das vezes, isso não é questionado [...] (Docente da disciplina de Letras Portugêses)

[...]simbolizou a realização de um objetivo, a realização de um sonho... E para a minha família porque ela compartilhava, sempre me incentivou e nunca tive pressão para seguir qualquer tipo de carreira, mas, a partir do momento que eu decidi o que eu queria fazer, eu fui integralmente apoiado[...] (Docente da disciplina de Matemática)

Gráfico 23 - Grau hierárquico dos docentes na instituição



Fonte: A pesquisa.

De acordo com o Gráfico 23, a maioria dos sujeitos com percentual de 70% informaram que não exercem funções na instituição, o que reflete as desigualdades sociais e raciais no âmbito do trabalho com relação a ocupação de afrodescendentes em cargos com maior representatividade nos altos escalões da instituição. Apenas 30% dos cargos de coordenação são ocupados pelos cotistas.

[...] Eu vejo poucas pessoas negras ocupando lugares de destaque, um aqui, outro acolá [...] (Docente de Informática)

No início até que eu escondia, achando que algumas pessoas podiam julgar errado. Ah! Só passou porque tinha estas vagas, meio que escondia isso daí, mas uma servidora foi logo fazendo questão demonstrar, me chamou para participar do NEABI dos estudos, pensei que fosse participar apenas membro, depois ela foi dizendo houve o afastamento do coordenador e ela me passou esta coordenação, porque no momento não tinha pessoas para assumir a coordenação[...] (Docente da disciplina de Letras).

Tabela 3 – Distribuição no recorte do poder Executivo conforme a cor e a raça

Poder Executivo	Raça Cor						Total
	Branca	Parda	Negra*	Amarela	Indígena	Não Informada	
Administração Direta	116.714	56.334	9.315	9.503	635	49.280	241.781
Autarquias	156.984	57.669	11.551	8.770	675	47.215	282.864
Fundações	46.673	24.923	3.899	2.605	536	16.083	94.719
Total	32.0371	138.926	24.765	208.78	1.846	112.578	619.364

Fonte: Siape (2014).

O IFMA é uma autarquia de regime especial, detentora de autonomia administrativa, patrimonial, financeira, didático-pedagógica e disciplinar, prevista na Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008, que institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, cria os institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia e dá outras providências. O IFMA enquadra-se, pois, na perspectiva da lei de reserva de vagas de 20% para os negros oferecidas nos concursos públicos no âmbito da Administração Pública Federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União.

A Tabela 3 retrata a distribuição no recorte do poder Executivo conforme a cor e a raça, com a população negra representando 4%, e os pardos, 22,43%, enquanto a população branca representa 51,7% da totalidade de servidores nos espaços de trabalho do Executivo, compreendidos entre administração direta, autarquias e fundações. Evidencia-se assim uma

representação negra aquém do alcance populacional desse segmento na nossa sociedade, o que chama bastante a atenção para a discrepância no âmbito do trabalho.

Especificadamente nas autarquias, foco deste estudo, têm-se 4% de trabalhadores negros, 55,4% de brancos e 20,4%, de pardos, evidenciando alta diferença nos percentuais, entre brancos e negros. Mesmo se considerando como negros também os pardos, o percentual fica abaixo de 50% em relação à representação dos brancos, como também se forem reunidos negros e pardos.

Diante desses quadros, não restam dúvidas de que os negros, que compõem quase metade da população Brasileira, têm indicadores sociais muito piores que os brancos. E tão preocupante quanto à existência desses diferenciais é o fato de tais indicadores não terem sofrido redução ao longo do tempo, além de essa questão ter sido ostensivamente ignorada pelas políticas públicas ao longo das últimas décadas (IPEA, 2002).

Hasenbalg (2005) demonstra que a desigualdade na inserção no mercado de trabalho entre negros e brancos está relacionada à desigualdade de origem social e de oportunidades de acesso à educação formal. No mercado de trabalho, mais especificamente, os negros são discriminados com base em critérios que envolvem competência, habilidades, escolaridade formal, aparência, todos eles vinculados ideologicamente à cor, o que limita a capacidade de ascensão social e cria guetos ocupacionais negros centrados nas ocupações subalternas. Lima (2001) ressalta que, no ambiente de trabalho, a discriminação se revela pela incompatibilidade entre a formação do trabalhador negro e a sua posição na instituição, e ainda em piadas e comportamentos racistas que reproduzem estereótipos e estigmas raciais, pela depreciação de alguns trabalhadores negros, que, por vezes, acabam por se considerar incapazes de ocupar determinadas posições.

Para César (2007, p. 57), a

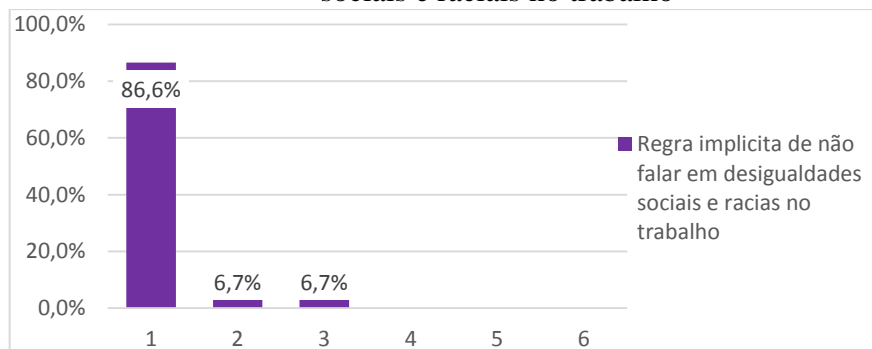
[...] maior parte dessas propostas encontra na educação superior e no mercado de trabalho a melhor estratégia de ação em busca da igualdade de condições. Ademais, é exatamente nestes setores que a exclusão de grupos minoritários é mais evidente. A educação superior em particular, é justificada devido habilidades de analisar, contestar, pesquisar, estudar, aplicar a tecnologia, compreender, propor e engajar “com o poder”, o que é fundamental no desenvolvimento da autonomia e do poder de transformação do indivíduo. Enquanto o trabalho é concebido na atualidade como instrumento de construção da honra individual e social do indivíduo.

4.2 Análise das percepções da política de cotas no trabalho do(a)s docentes no IFMA

A política de cotas no ambiente de trabalho, inserida na perspectiva das ações afirmativas, busca corrigir, e equilibrar o ingresso de vagas de trabalho aos indivíduos que estão em situação de desvantagem. Destaca-se, a importância do aprofundamento de se discutir quais as percepções identificadas nos docentes, sujeitos da pesquisa, em relação à política de cotas, mais especificadamente do dispositivo legal 12.990/14, que obriga a reserva de 20% das vagas aos negros e pardos, o seu significado e as percepções desencadeiam. Desta forma, gradativamente iremos fazer as análises das respostas obtidas na pesquisa dos questionários e das entrevistas.

De acordo com o gráfico 24, verificamos junto aos sujeitos da pesquisa se há alguma regra implícita que os impeça de falar em desigualdades sociais e raciais na arena do trabalho na instituição, verificaremos no gráfico o que os sujeitos respondentes nos revelaram diante de tal indagação.

Gráfico 24 – Regra implícita de não poder falar em desigualdades sociais e raciais no trabalho



Fonte: A pesquisa.

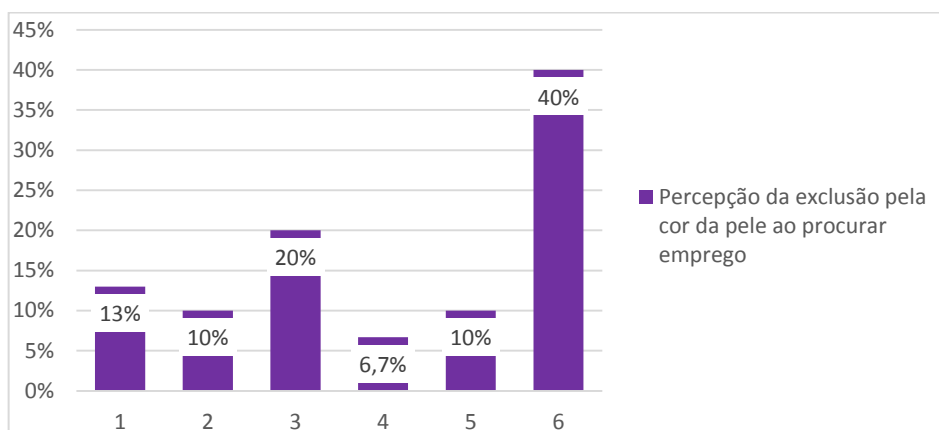
De acordo com Gráfico 24, na pesquisa, os docentes entrevistados, em sua predominância informam que, não há uma regra implícita de não falar em desigualdades sociais e raciais no ambiente de trabalho, podendo isso ser expresso normalmente, pois não se sentem constrangidos em falar sobre essas questões.

[...] No trabalho fala-se normalmente sobre as questões raciais e sociais dentro da instituição [...] (Docente da disciplina de Matemática)

[...] Todo mundo conhece as cotas, e todo mundo sabe que elas existem, o problema está na recepção dos cotistas nos lugares, ninguém nunca me questionou lá no meu ambiente de trabalho, o cotista tem que estudar, sobrou vagas para os cotistas. Não adianta fazer parte dos critérios se você não preenche, tem que estudar. (Docente da área de Letras).

Conforme o gráfico 25, verificaremos qual a percepção de exclusão pela cor da pele dos sujeitos respondentes ao procurar emprego.

Gráfico 25 – Percepção de exclusão pela cor da pele ao procurar emprego



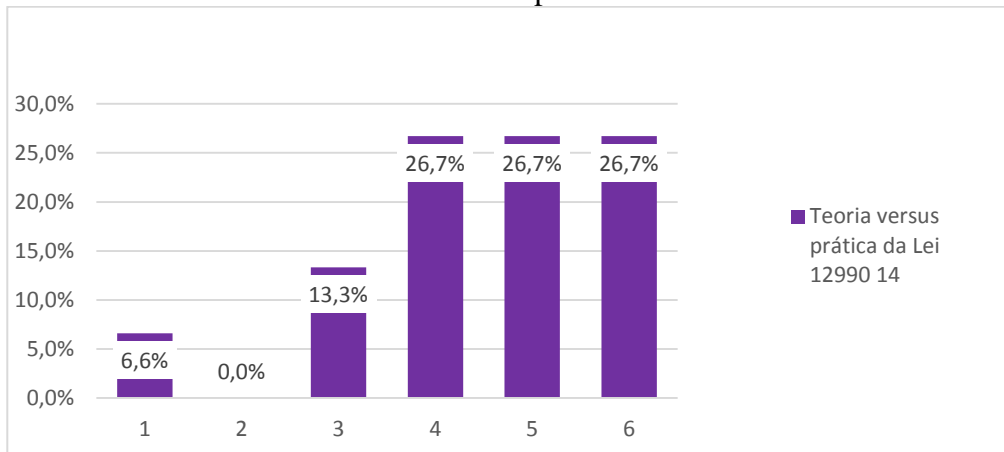
Fonte: A pesquisa.

De acordo com o Gráfico 25 elaborado a partir dos dados do questionário, predominantemente 40% dos docentes têm a percepção de terem sido excluídos por conta da cor da pele ao procurar emprego, bem como as escalas 4 e 5 representam 16,7% tendenciados a percepção de exclusão, a refletindo na opção em prestar concurso público desde cedo. Para muitos deles, o primeiro emprego já foi por via de concurso público, em que o critério cor da pele não fez parte da seleção. No âmbito da empresa privada, os docentes destacaram atitudes de racismo e preconceito, visto que, primeiro as vagas eram destinadas a pessoas de pele branca, e só depois de todas preenchidas, caso sobrasse vaga, é que chamavam as pessoas de pele negra. Além disso, em muitos anúncios de emprego, na descrição “boa aparência”, já se presumia implicitamente a pessoa de pele clara.

[...] Cheguei numa escola, e eles nos dão uma carta para se apresentar na escola estadual. E a diretora, sem nem abrir a carta, ela disse: “Nós não estamos precisando de zeladora não”. Quer dizer: porque eu sou preta, eu tenho que ser zeladora. Eu sei que quando eu falo essa história eu digo: “Se eu fosse branca, ela teria virado pra mim e teria dito isso? Não teria”. E já existia essa lei de cotas nesta época, entendeu? Não adianta, pode se implantar a lei que tiver, só a lei não vai mudar a percepção das pessoas [...] (Docente da disciplina de Português)

[...] O mercado público recebe mais, primeiro porque tem as cotas e segundo, porque você não é analisado fisicamente quando faz um concurso, e no privado, se você não for bonita, tu nem passa, eles nem querem saber do teu currículo, querem saber da tua beleza, sabe. Na escola eu tinha minha amiga, que o pai é diretor de uma escola, e eu pedi pra ela me arranjar um turno. Nesse tempo meu cabelo era comprido e vermelho, aí, num tom de brincadeira, ela disse: eu falei com meu pai ele disse que arranja pra ti, mas primeiro tu tens que tirar a cor do teu cabelo. Tá entendendo? O privado lhe impõe certas coisas, que no público jamais ele vai fazer isso. (Docente da área de Letras).

Gráfico 26 - Teoria versus prática da Lei 12.990/14



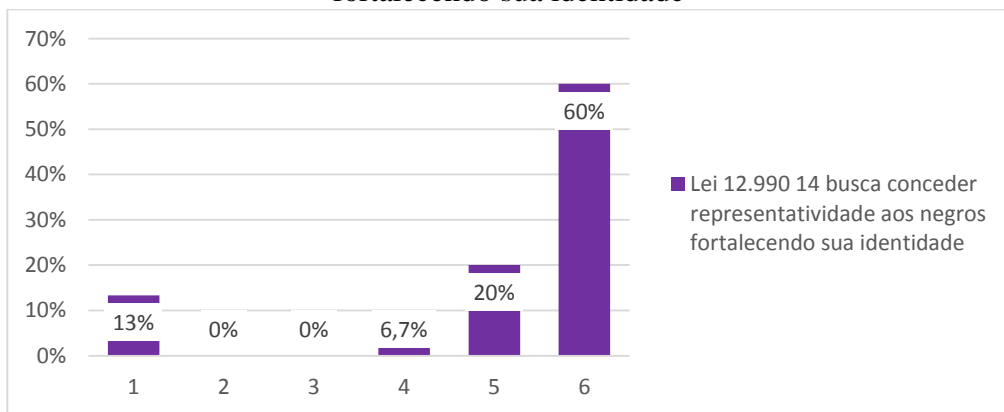
Fonte: A pesquisa.

No Gráfico 26, observa-se, na percepção dos respondentes, com o mesmo percentual de 26,7% nas escalas 4,5 e 6 tendenciados, a concordância de que a Lei 12.990/14 está sendo colocada em prática de acordo com o seu arcabouço jurídico, pois o IFMA, em 2014, logo após o sancionamento da lei, publicou edital para seleção de docentes, o qual, como já mencionado, foi suspenso devido a não observância da reserva de vagas para os negros.

[...] A questão das leis é porque as pessoas têm medo de externalizar o que pensam realmente, mas às vezes escapa[...] (Docente da área de Letras)

[...] Como as pessoas sabem que tem uma lei, que o racismo é crime, as pessoas não externalizam, às vezes escapa numa palavra, numa piada, mas externalizar de uma forma direta e verbalmente de falar eu nunca presenciei não. Na instituição, eu sei que há, talvez que pessoas falem em determinada situação [...] (Docente da área de Matemática)

Gráfico 27 – Lei 12.990/14 busca conceder representatividade aos negros, fortalecendo sua identidade



Fonte: A pesquisa.

Conforme o Gráfico 27, ao serem questionados sobre o significado da lei de cotas nas suas trajetórias, 60% dos participantes da pesquisa concordaram plenamente que essa legislação concede mais representatividade e fortalece a identidade dos afrodescendentes que ingressam através das cotas na instituição, apenas 13% discordam totalmente que isso venha de fato acontecer.

[...] Eu tomei conhecimento da Lei 12.990/14 estudando mesmo. Como eu sou da área de Pedagogia, nós sempre temos contato com as leis, as legislações. E, como eu trabalhava em uma assessoria, com palestras, minicursos e oficinas e numa empresa de assessoria, sempre temos que estar atualizados, dentro da lei, das legislações e aí, na época, foi muito divulgado. Antes do concurso, eu já tinha conhecimento que a lei existia, inclusive o edital foi suspenso, e eles reformularam para readequar a quantidade de vagas para cotas e portadores de necessidades especiais, PNE [...] (Docente da disciplina de Português)

No depoimento, observa-se que o sujeito da pesquisa tem conhecimento da legislação, pois o seu trabalho com assessoria na área educacional já possibilitava esclarecimentos quanto à lei que reserva 20% das vagas para os negros nas autarquias, fundações e sociedades de economia mista, facilitando assim o seu entendimento quanto às cotas. Verifica-se também que a representatividade também é um fator significante na percepção desses docentes.

[...] Eu vejo que o professor negro que entra no IFMA via cota de 20% pra ser um modelo, pra ser um espelho, pois há quinze, vinte anos atrás, via de regra, quando você chegava em sala de aula, via instituto, escolas técnicas e em universidades a grande maioria maçante dos professores eram brancos, não tirando mérito deles, mas muitos negros não tinham oportunidade. Quando o aluno negro chega e vê que também tem professor negro, ele também vê que pode chegar lá, ele se motiva, mesmo que ele não saiba disso. Ele percebe que também é possível, por mais que ele não tenha essa consciência tão implícita na cabeça, mas lá no fundo ele pensa que “também é possível pra mim”. Não necessariamente ele precisa ser professor, mas que ele pode chegar num cargo que até então ele via como algo inalcançável. (Docente da disciplina de Matemática).

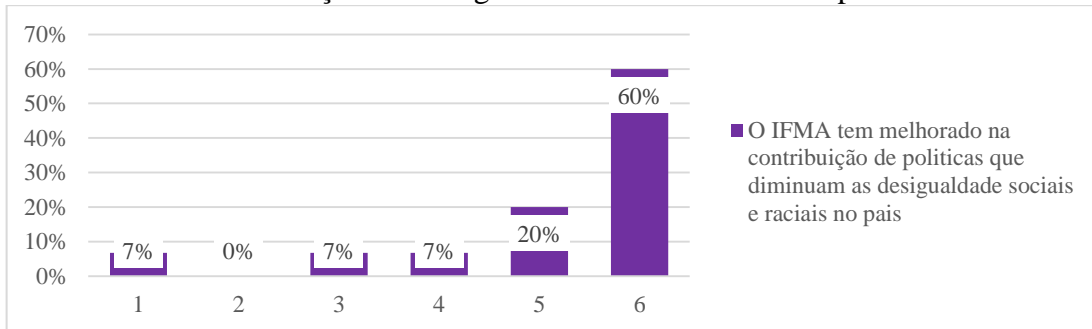
As relações étnico-raciais são formadas historicamente mediante a construção de imagens e representações sociais. Segundo Stuart Hall (1997, p.61)

As representações é o processo pelo qual os membros de uma cultura usam a linguagem para instituir significados. Essa definição carrega uma premissa: as coisas, objetos, os eventos do mundo não têm, neles mesmo, qualquer sentido fixo, final ou verdadeiro. Somos nós em sociedade, entre culturas humanas, que atribuímos sentido às coisas. Os sentidos conseqüentemente sempre mudarão de uma cultura para outra e de uma época para outra.

Os professores da educação profissional enfrentam novos desafios relacionados às mudanças organizacionais que afetam as relações profissionais; aos efeitos das inovações tecnológicas sobre as atividades de trabalho e culturas profissionais; ao novo papel que os

sistemas simbólicos desempenham na estruturação do mundo do trabalho; ao aumento das exigências de qualidade na produção e nos serviços; à exigência de maior atenção à justiça social e ainda às questões éticas e de sustentabilidade ambiental. São novas demandas à construção e reestruturação dos saberes e conhecimentos fundamentais à análise, reflexão e intervenções críticas e criativas na atividade de trabalho. (MACHADO, 2007).

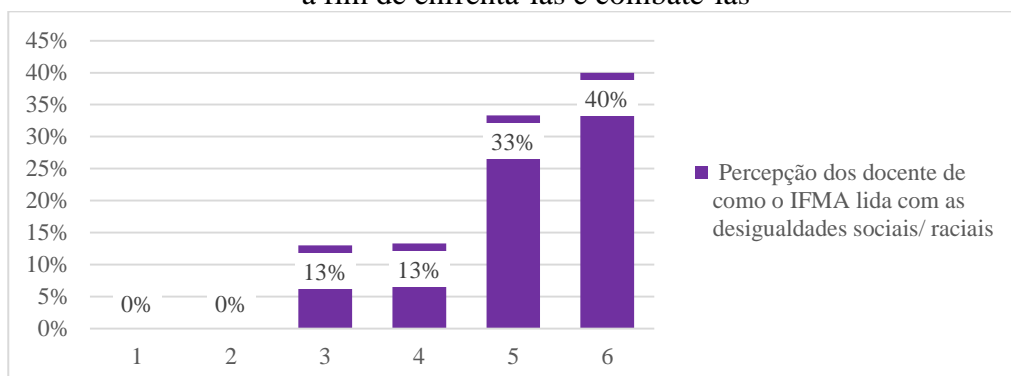
Gráfico 28 - As contribuições do IFMA com relação as políticas de diminuição das desigualdades sociais/raciais no país



Fonte: A pesquisa.

Segundo o Gráfico 28, a maioria dos respondentes (60%) concordam totalmente que o IFMA realiza algumas ações que contribuem com a política de diminuição das desigualdades sociais e raciais. Destacam também ser uma exigência do governo federal, através da legislação, que núcleos de pesquisa sejam instituídos, porém as discussões e os debates ficam dentro dos muros da instituição, mais voltados aos docentes que deles fazem parte, não sendo, muitas vezes, socializados de forma mais ampla. Cria-se assim, um movimento restrito aos participantes, sem uma extensão que atinja a maioria das pessoas da instituição. Apesar disso, a importância desses núcleos não deixa de ser significativa pelo fato propiciar a discussão de ideias que anteriormente eram totalmente ignoradas e/ou negligenciadas.

Gráfico 29 - IFMA lida com as desigualdades sociais/raciais, a fim de enfrentá-las e combatê-las



Fonte: A pesquisa.

Em conformidade ao Gráfico 29, ao serem questionados sobre se o IFMA lida com as desigualdades sociais/raciais, a fim de enfrentá-las e combatê-las, 40% dos respondentes concordam plenamente que sim, 33% concordam que sim, e 13% colocaram-se no meio termo, pois, segundo estes, falta engajamento na causa de maneira mais elucidativa. Para esse grupo menor, a instituição combate e enfrenta as desigualdades sociais e raciais, trazendo contribuições relevantes para a sociedade no que tange a algumas ações positivas, como é o caso do Núcleo de Estudos Afro-brasileiro e Indiodescendentes do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Maranhão, citado em todas as entrevistas pelos sujeitos, no entanto essas ações são consideradas como insuficientes para o enfrentamento, de fato, das desigualdades sociais e raciais.

[...] Primeiro a conscientização começa na escola, mas ela vem do convívio das pessoas. Muitas vezes quando ela (falando da mulher negra) estuda, quando ela consegue se destacar, ela é vista, as pessoas vão procurar o que ela tem de diferente, o que ela fez para estar aqui [...] tu passou lá foi pelas cotas, que eu só entrei por causa de cotas, sem saber da minha história de vida. É uma coisa que vem ajudar e as pessoas de fora veem como injusto, que tá tomando a vaga daquele que ficou de fora, assim nas ações [...]. (Docente da disciplina de Letras).

4.3 A fronteira do NEABI no IFMA

A luta do Movimento Negro resultou na formulação de políticas públicas voltadas para promoção da igualdade racial, entre as quais, sobretudo no campo educacional, a Lei nº 10.639/2003 e a Lei nº 11.645/2008 com a mudança no artigo 26 da Lei de Diretrizes e Bases Lei 9394/1996, para inclusão no currículo a obrigatoriedade do ensino da história e cultura africana, afro-brasileira e indígena nos sistemas de ensino de educação básica, públicos e privados. No processo de afirmação identitária, a revalorização das culturas africanas constitui-se em pilar para a identidade negra, pois pode servir para desconstruir representações que alienam a pessoa negra de seu próprio corpo e suas raízes étnico-raciais. (FERNANDES; SOUZA, 2016). “Essas mudanças não aconteceram por acaso. É na verdade um dos sinais mais significativos de um novo lugar político e social conquistado pelos movimentos negros antirracistas no processo político brasileiro, e no campo educacional em especial” (ABREU; MATTOS, 2008, p. 6).

O Núcleo de Estudos Afro-brasileiros e Indiodescendentes do IFMA (NEABI) foi institucionalizado pela Resolução CONSUP nº 008/2010, de 20 de janeiro de 2010, tendo como objetivo geral a execução de práticas pedagógicas no desenvolvimento de pesquisa, ensino e extensão voltadas para o estudo da diversidade, contemplando as leis 10.639/2003 e

11.645/2008. O NEABI foi criado para constituir-se por um ou mais grupos de pesquisas e ou de extensão, devidamente certificados, tendo por finalidade e atividade principal o desenvolvimento da pesquisa no ensino médio, na graduação, na pós-graduação e na extensão, de forma indissociável, voltada, principalmente, para as questões étnico-raciais. Esse propõe-se a oferecer uma efetiva contribuição aos estudos e pesquisas acerca da diversidade étnica e racial. (NEABI IFMA¹⁵). Formado como um núcleo temático, o NEABI visa auxiliar o IFMA nos seus diversos *campi* a desenvolver atividades de pesquisa, ensino e extensão, além de formular e executar políticas de promoção de igualdade, de valorização da diversidade étnico-cultural e também auxiliar no desenvolvimento das populações de origem africana e indígena no Estado (GOMES; SILVA, 2015).

Os sujeitos da pesquisa mencionaram o NEABI como um núcleo importante que contribui dentro da instituição para a conscientização das questões raciais, citando ações relevantes desse núcleo, porém as consideram insuficientes para que haja o combate às desigualdades sociais e raciais. Reconhecem, no entanto, que é um ponto de partida, uma fronteira, pois o fato de existir um núcleo voltado para as questões raciais, onde se promovem discussões e ações dentro da instituição educacional, é um avanço para que no futuro se alcancem mudanças significativas.

[...] Uma das ações para o enfrentamento das desigualdades sociais e raciais do Instituto é o Núcleo de Pesquisa – NEABI, no campus é muito forte, tem uma gincana em novembro, que é o mês da consciência negra. Eles fazem este movimento no campus, mas as ações do NEABI não são suficientes. Faço parte de um grupo de estudo de tradições culturais sobre a influência do negro, índio, carcamanos [...] (Docente da disciplina de Letras)

[...] No NEABI eles fazem as reuniões e os encontros e ficam muito voltados aos alunos e aos professores que participam [...] (Docente da disciplina de Letras)

[...] Chamaram para participar do NEABI, dos estudos, mas não sabia nem o que seria NEABI, fui pesquisar, fui ler, participar de reuniões para que eu pudesse entender um pouco da Filosofia do NEABI. Debatendo com alguns professores, eu mostrei para eles que de fato a gente sofre preconceito, mas de maneira mascarada, às vezes a gente usa brincadeiras, termos, e pensa que não está agredindo a pessoas negra, mas está [...] (Docente da disciplina de História).

Os entrevistados unanimemente relataram acontecimento marcante veiculado em noticiário nacional em 2017, os alunos e professores do IFMA participaram do III Encontro NEABIs, no Rio de Janeiro, representando a instituição e foram alvo de ofensas raciais (ALUNOS, 2017), fato vergonhoso para o avanço da nossa democracia, sendo que todos manifestaram repúdio ao racismo e ao preconceito a que foram submetidos. Diante de tal

¹⁵ Documento on-line, sem indicação de página.

situação, podemos refletir que, se isso ocorre num encontro como esse, que tem como essência discutir as questões raciais, mesmo com todas as políticas públicas e ações afirmativas voltadas para a raça, é porque, de fato, há um longo caminho para que esse enfrentamento seja materializado na prática.

Esclarecemos que os NEABI's tem papel importante no processo de conscientização da cultura Afrodescendente e Indiodescendentes, porém não podemos responsabilizá-los se de fato isso não aconteça, pois existem limitações quanto a sua atuação, pois são núcleos de estudo e o seu papel está diretamente relacionado ao que se propõe, que é a pesquisa, eles existem, mas precisam de pessoas que se interessem colocando em prática a sua proposta que é um processo gradativo e contínuo, afim de atender os seus objetivos.

Após a incursão sobre o perfil e as percepções dos docentes Afrodescendentes cotistas do IFMA temos um panorama de como os instrumentos de representação das desigualdades sociais e raciais estão presentes na instituição desde o ingresso dos cotistas e a ausência de ações que busquem a manutenção deste cotista na instituição, tendo em vista que não há ação ou programa na instituição que proporcione a manutenção dos docentes cotistas na instituição a não ser os que já existem.

Desta forma a manutenção destes cotista está vinculada aos seus anseios profissionais, pessoais, pois a política de manutenção não foi desenvolvida, sequer cogitada na instituição a não ser a que já existe para todos os docentes, como incentivo à qualificação, afastamentos *stricto sensu e latu sensu* , o *Reconhecimento de Saberes e Competências – RSC* e demais benefícios concedidos ao servidores docentes do Ensino Básico Técnico e Tecnológico – EBTT.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente dissertação iniciou-se com o mapeamento das ações que visam enfrentar as desigualdades raciais no país, evidenciando-se a mutabilidade ocorrida ao longo dos anos na nossa sociedade e as reivindicações apresentadas para que houvesse políticas públicas voltadas para o ingresso dos negros no mercado de trabalho. Nesse sentido, as ações afirmativas foram criadas para tentar corrigir e amenizar a negação e a invisibilidade dos negros quanto ao acesso ao estudo e trabalho na nossa sociedade.

Buscou-se, através desse resgate histórico, compreender o que motivou o surgimento das cotas no serviço público federal, instituídas com a Lei 12.990/14, enquanto ação afirmativa. A contextualização teórica e seus desdobramentos na prática da legislação da Lei 12.990/14, após o sancionamento da lei que reserva 20% das vagas para os negros nos editais dos concursos federais, fez o IFMA reorganizar o edital para docente em 2014, para adequação às normas vigentes.

As cotas no contexto do ingresso no trabalho possibilitam, primeiramente, um mecanismo para se fazer cumprir a lei, acelerando a erradicação da pobreza e a redução das desproporções sociais e, posteriormente, a amortização da dívida social da nação para com pobres, negros, pardos e índios, aumentando suas presenças nas instituições públicas.

A pesquisa demonstra que a Lei 12.990/14 trouxe avanços quanto à adoção de ações afirmativas no campo do trabalho, funcionando como mecanismo que pode garantir o acesso de pessoas afrodescendentes de camadas populares ao serviço público federal, almejado e considerado por muitos como o topo da conquista profissional, mas, para se cumprir esse propósito, constatou-se que, para além da legalização de garantia de acesso, faz-se necessário que o servidor permaneça na instituição e possa desenvolver o seu trabalho sem ser discriminado. Isso se torna possível se forem adotadas políticas públicas que proporcionem a conscientização sobre a manutenção, mas há um longo caminho para que haja verdadeiramente um enfrentamento das desigualdades raciais, pois, no contexto da sociedade brasileira, o preconceito tem se mostrado capaz de se adaptar às mudanças. Por isso, todo o processo de planejamento dessas políticas precisa ser desenvolvido à luz de uma gestão participativa e democrática, contemplando todos os elementos da instituição: corpo docente, discente, técnicos administrativos, terceirizados e a comunidade do entorno.

Verifica-se, nesse sentido, que as ações de conscientização contínua adotadas pela instituição ainda são insuficientes para provocar uma significativa redução nas desigualdades sociais e raciais, o que pode ser atribuído à resiliência dos mecanismos de produção dessas

desigualdades. De fato, mesmo no serviço público, em que os critérios de aparência física e cor da pele (os estigmas) não se colocam como critérios de seleção, se fazem presentes a discriminação e o preconceito velados no exercício do trabalho do selecionado, pois as pessoas, mesmo que pensem, têm medo de revelar seus pensamentos, visto que existe uma legislação que reprime e criminaliza o racismo.

Os entrevistados apontaram uma diferença significativa entre o mercado de trabalho público e o mercado privado, haja vista que, neste, aparência, cor da pele, beleza (o estereótipo relacionado ao branco) são levados em consideração, sendo esses critérios cruciais para a garantia da vaga, em detrimento da competência do profissional. Nesse âmbito, muitos sujeitos da pesquisa denunciaram a preferência pela contratação dos brancos, sendo que, apenas se houver sobra de vaga, se admite o candidato negro. Na esfera pública, por outro lado, não há entrevista e seleção que levem em consideração os estereótipos, a aparência física, a beleza, mas, sim, se o candidato atende a todos os critérios de seleção estabelecidos em edital, com foco na sua capacidade intelectual, via mérito.

Nessas circunstâncias, é necessário considerar que a desigualdade de inserção no mercado de trabalho entre negros e brancos está também relacionada à desigualdade de origem social e de acesso à educação formal.

Os diferentes padrões de participação de negros e brancos no mercado de trabalho relacionam-se com uma valorização muito desigual do trabalho de cada um, que reflete no *status* e nas oportunidades que são conferidas de forma desigual aos diferentes grupos de cor.

Nesse contexto, ser servidor público traz uma marca de competência pessoal, pois a pessoa que se apresenta no IFMA já passou pelos critérios prévios de seleção, não havendo o que se questionar em relação à vaga. O servidor é merecedor, mas, mesmo assim, ainda há a autodepreciação de alguns trabalhadores negros expressa em piadas e brincadeiras racistas no ambiente de trabalho, onde a discriminação também se revela pela insinuação da incompetência do servidor negro que adentra pelas cotas na instituição, ou seja, imagina-se que ele só ingressou em função da reserva de vagas.

No decorrer da pesquisa emergiram situações vivenciadas pelos sujeitos as quais lhes proporcionaram o fortalecimento de sua pertença e da autoafirmação de sua cor, visto que, colocados em determinadas circunstâncias de exclusão e de invisibilidade, sentiram que precisavam se impor, pois são servidores também e detentores de direitos como quaisquer outros. Tal situação apontada pelos servidores que, em sua história de vida, já foram alvo de preconceitos, incluindo racismo, contribui para que se coloquem de forma segura quanto ao que foram fazer na instituição.

Neste estudo, diante da percepção dos respondentes, das pesquisas bibliográfica e documental sobre as cotas, percebeu-se que os docentes têm dificuldades de admitir que sofrem discriminação e preconceito explícito no ambiente de trabalho do IFMA, visto que, no decorrer das suas narrativas, informaram a vivência de brincadeiras e piadas de cunho racial pejorativo, reportaram uma situação vivenciada por um amigo e também relataram episódio de preconceito durante sua trajetória pessoal, acadêmica e profissional.

Os docentes destacaram que há uma representatividade considerável de professores e também alunos afrodescendentes no IFMA, devido o estado do Maranhão ter recebido muitos negros escravizados na época da escravidão, porém não ignoram que, no seio da instituição, há poucas ações de combate ao racismo e à discriminação.

A criação e desenvolvimentos dos NEABIs nos *campi* propiciaram algumas ações pulverizadas localmente, pois, segundo os entrevistados, ficam limitadas às pessoas que participam ativamente do núcleo, não havendo uma disseminação mais efetiva. Segundo eles, tais ações não são suficientes para o enfrentamento das desigualdades sociais e raciais, havendo um longo caminho a ser percorrido.

Verificou-se que há dificuldades específicas enfrentadas pelos afrodescendentes no acesso trabalho, assim, para maioria deles, a concessão das cotas é uma maneira de corrigir o passado histórico de negação da educação e do trabalho, possibilitando aos docentes o ingresso no serviço público com os mesmos critérios de seleção adotados para a ampla concorrência, de maneira meritocrática. Propiciam-se assim condições para a melhoria da autoestima e do empoderamento do trabalhador negro, com o fortalecimento da sua trajetória de vida, normalmente pautada na educação e no trabalho como via de mobilidade social.

Assim, para além de ser um convite à reflexão, percebe-se que a abordagem das relações raciais é uma necessidade centenária, conforme os dados (estatísticos ou não) expostos no decorrer deste trabalho. Trata-se de uma obrigatoriedade, conforme preceituam as legislações relacionada às questões raciais, como a Lei 12.990/14, mas é preciso fazer com que isso aconteça na realidade prática da instituição.

O perfil socioeconômico dos sujeitos está atrelado as suas condições familiares, que, em sua maioria, se caracterizam por baixo poder aquisitivo e com as mulheres se sobressaindo no direcionamento familiar dos filhos. Os docentes são oriundos de escolas públicas, e os pais, preponderantemente, têm baixa escolaridade, contando com poucos recursos financeiros, o que levou os docentes a procurarem, desde cedo, através da educação, mudarem a sua realidade, buscando a mobilidade social. Dessa forma, são eles provedores do sustento familiar, tendo que arcar com o aporte financeiro de suas famílias. Por outro lado, sentem-se

prestigiados socialmente pelos amigos e parentes, visto terem passado no concurso público, o que lhe garantiu visibilidade e representatividade diante dessas pessoas.

Quanto à questão étnico-racial, prevalece a consciência da sua pertença e da importância do seu papel na construção do país, apesar da dívida social com os negros, alvos históricos da negação como ser humano, da invisibilidade social. Por seu turno, os docentes ressignificam o seu papel, tornando-se espelho e símbolo de esperança e empoderamento, contribuindo, nesse sentido, para o fortalecimento da autoestima dos jovens discentes, que, assim como os docentes, na sua trajetória, passam por inúmeras subtrações econômicas, sociais e raciais, mas, com persistência, buscam mudar a sua condição através da educação.

Com base nessas reflexões, podemos fazer algumas indicações relativas ao contexto geral da política de cotas no trabalho. É inegável que se trata de um passo significativo para minimizar as desigualdades sociais e raciais, estando esse processo em pleno amadurecimento, mas esta pesquisa possibilitou levantar algumas questões importantes. Uma delas é que, não só no âmbito federal se deve estabelecer a reserva de vagas, devendo-se estendê-la a todas as esferas, de modo a se ampliar o ingresso do cotista para as esferas municipal e estadual. Outro fator relevante é a padronização na porcentagem da reserva de vagas, no intuito da harmonização nas oportunidades de acesso dos negros aos empregos públicos através também de dispositivo legal.

Nesse contexto, uma outra indicação é o constante acompanhamento das políticas públicas no que diz respeito ao cumprimento do aspecto legal e a determinação de critérios assertivos, padronizados e transparentes que viabilizem o que a política propõe, para que o acompanhamento seja mais efetivo e transparente. A orientação deve-se à natureza temporária da legislação de cotas no trabalho, que vigorará por dez anos, presumindo-se que, após esse período, não haverá necessidade da reserva de vagas para os negros, mas, sem um acompanhamento frequente da evolução, ao seu findar, não se terão dados efetivos que comprovem o alcance do objetivo.

Quanto às ações de enfrentamento das desigualdades sociais e raciais alguns apontamentos importantes foram feitos pelos docentes pesquisados, como a necessidade de uma discussão mais ampla e evidente com a sociedade sobre a política de cotas no trabalho, de modo que as ações não fiquem restritas apenas às pessoas que participam dos núcleos de afrodescendência, como os NEABIs, abrangendo um público maior, com um trabalho contínuo de conscientização do corpo docente, discente, gestor, ou seja, toda a comunidade.

O propósito principal deste estudo foi investigar os instrumentos de representação das desigualdades sociais e raciais no âmbito do IFMA. Assim, ao retomar a questão inicial desta

dissertação - De que forma o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Maranhão lida com as desigualdades sociais e raciais no âmbito do trabalho? - pode-se concluir que, mesmo com a adoção da política de cotas, uma ação afirmativa que busca corrigir as desigualdades sociais e raciais no âmbito do trabalho, ainda há racismo institucional, preconceito e discriminação racial velada, não externalizada de forma explícita para os cotistas na instituição.

Frente ao estudo realizado, pode-se concluir que a política de cotas como medida compensatória que visa reparar condições resultantes da negação do ser humano negro devido a um passado histórico de discriminações e violências cumpre a sua finalidade precípua de contribuir para um estado democrático de direito, que deve, sobretudo, assegurar a diversidade e a pluralidade social.

Como sugestão de trabalhos futuros, recomenda-se uma análise comparativa com relação ao gênero entre os docentes dos IFEs, com vistas a verificar se, nessas instituições de ensino, a percepção das docentes se coaduna com as dos docentes. Desse modo, podem-se apresentar outros pontos de direcionamento e reflexões para a análise das questões sociais, raciais e de gênero no nosso país, contribuindo para o seu enfrentamento.

REFERÊNCIAS

- ABRAMO, Laís. Desigualdade de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro. **Ciência e Cultura**, São Paulo, v. 58, n. 04, p. 40-41, out./dez. 2006. Disponível em <<http://cienciaecultura.bvs.br/pdf/cic/v58n4/a20v58n4.pdf>> Acesso em: 02 fev. 2018.
- ABREU, Marta; MATTOS; Hebe. Em torno das diretrizes curriculares nacionais para a educação das relações étnico raciais e para o ensino de história e cultura afro-brasileira e africana: uma conversa com historiadores. **Estudos Históricos**, Rio de Janeiro, v. 21, n. 41, p. 5-20, jan./jun. 2008. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/eh/v21n41/01.pdf>>. Acesso em: 27 ago. 2018.
- AFONSO, Anthonie Mateus Magalhães; GONZALEZ, Wania Regina Coutinho. Educação Profissional e Tecnológica: análises e perspectivas da LDB/1996 à CONAE 2014. **Ensaio: aval. pol. públ. Educ.**, Rio de Janeiro, v. 24, n. 92, p. 719-42, jul./set. 2016. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ensaio/v24n92/1809-4465-ensaio-24-92-0719.pdf>>. Acesso em: 06 set. 2018.
- AGÊNCIA DE NOTÍCIAS DO INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Mulher estuda mais, trabalha mais e ganha menos que o homem**. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/20234-mulher-estuda-mais-trabalha-mais-e-ganha-menos-do-que-o-homem.html>>. Acesso em: 25 jul. 2018.
- AGÊNCIA BRASIL. **Educação reforça desigualdade entre brancos e negros**. Disponível em: <<http://agenciabrasil.ebc.com.br/educacao/noticia/2016-11/educacao-reforca-desigualdades-entre-brancos-e-negros-diz-estudo>>. Acesso em: 31 jul. 2018.
- ALUNOS e servidores do IFF fazem ato contra o racismo em Campos no Rio de Janeiro. **G1.Globo.com.**, 09 de nov. de 2017. Disponível em: <<https://g1.globo.com/rj/norte-fluminense/noticia/alunos-e-servidores-do-iff-fazem-ato-contra-o-racismo-em-campos-no-rj.ghtml>>. Acesso em: 18 out. 2018.
- ALVES, José Augusto Lindgren. Cinquenta anos da convenção sobre a eliminação da discriminação racial: uma apreciação crítica de dentro. **Lua Nova**, São Paulo, n. 100, p. 25-82, 2017. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ln/n100/1807-0175-ln-100-00025.pdf>> Acesso em: 27 set. 2018.
- ANDREWS, George Reid. Ação Afirmativa: um modelo para o Brasil? In: SOUZA, Jessé (Org.). **Multiculturalismo e Racismo: uma comparação Brasil-Estados Unidos**. Brasília (DF): Paralelo15, 1997. p.13-17.
- ANDREWS, Georg Reid. **América afro-latina: 1800 – 2000**. São Carlos: EDUFScar, 2007.
- APARICIO, Ingrid; MELLO, Kelli; OLIVEIRA, Patrícia de. Desenvolvimento de Carreira: O papel da mulher nas organizações. **Cadernos de Administração**, v.1, p.130-48, 2009.

BENTES, Nilma. Brasil- Durban- Brasil: Um marco da luta contra o racismo. **Revista de Estudos Feministas**, Centro de Estudos e Defesa do Negro do Pará/CEDENPA, ano 10, 1º semestre 2002.

BITTAR, Mariluce; ALMEIDA, Carina E. Maciel de. Mitos e controvérsias sobre a política de cotas para negros na educação superior. **Educar**, Curitiba, n. 28, p. 141-59, 2006.

BLOG NEABI IFMA. Disponível em: <<http://neabiifma.blogspot.com/p/sobre-o-neabi.html>>. Acesso em: 05 set. 2018.

BORGES, Silvana Maia. **Possíveis contribuições da psicologia à educação profissional tecnológica**: uma análise comparativa de grades curriculares. Santa Maria: 65f. 2013. Monografia (Especialização) – Celer Faculdades.

BRASIL. Lei 12.772, de 28 de dezembro de 2012. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal; sobre a Carreira do Magistério Superior, de que trata a Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987; sobre o Plano de Carreira e Cargos de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico e sobre o Plano de Carreiras de Magistério do Ensino Básico Federal, de que trata a Lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008; sobre a contratação de professores substitutos, visitantes e estrangeiros, de que trata a Lei nº 8.745 de 9 de dezembro de 1993; sobre a remuneração das Carreiras e Planos Especiais do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira e do Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação, de que trata a Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006; altera remuneração do Plano de Cargos Técnico-Administrativos em Educação; altera as Leis nºs 8.745, de 9 de dezembro de 1993, 11.784, de 22 de setembro de 2008, 11.091, de 12 de janeiro de 2005, 11.892, de 29 de dezembro de 2008, 11.357, de 19 de outubro de 2006, 11.344, de 8 de setembro de 2006, 12.702, de 7 de agosto de 2012, e 8.168, de 16 de janeiro de 1991; revoga o art. 4º da Lei nº 12.677, de 25 de junho de 2012; e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, 31 de dezembro de 2012. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/112772.htm>. Acesso em: 13 set. 2018.

BRASIL. Ministério da Educação. **Lei Federal nº 9.394**, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e base da educação nacional – LDB. Disponível em: <www.planalto.gov.br>. Acesso em: 30 ago.2018.

_____. _____. **O surgimento das escolas técnicas**. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/educacao/2011/10/surgimento-das-escolas-tecnicas>>. Acesso em: 24 ago. 2018.

_____. _____. **Lei nº 6.545**, de 30 de junho de 1978. Dispõe sobre a transformação das Escolas Técnicas Federais de Minas Gerais, do Paraná e Celso Suckow da Fonseca em Centros Federais de Educação Tecnológica e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6545.htm>. Acesso em: 03 set. 2018.

_____. Ministério da Educação. **Lei 11.892, de 29 de dezembro de 2008**. Institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, cria os Institutos Federais de

Educação, Ciência e Tecnologia, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111892.htm>. Acesso em: 08 jun. 2018.

_____. **Lei nº 12.228**, de 20 de Julho de 2010. Institui o Estatuto da Igualdade Racial. 2010. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/112288.htm> Acesso em: 18 abr. 2018.

_____. **Lei nº 13.325**, de 29 de Julho de 2016. Altera a remuneração, as regras de promoção, as regras de incorporação de gratificação de desempenho a aposentadorias e pensões de servidores públicos da área da educação, e dá outras providências. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/113325.htm> Acesso em 20.05.2018.

BRASIL. Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial. **Boletim SEPPIR**, Brasília, ano 1, n. 1, 2011d.

_____. Ministério das Relações Exteriores. **Edital de 17 de janeiro de 2011**: concurso de admissão à carreira de diplomata. 2011b. Disponível em: <http://www.cespe.unb.br/concursos/DIPLOMACIA2011/arquivos/ED_2011_CACD_2011_AB.T.PDF>. Acesso em: 13 abr. 2018.

_____. **Portal do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Maranhão**. Edital nº 02, de 29.dez.2014. Disponível em<<https://portal.ifma.edu.br/concursos-e-seletivos/>> Acesso em 10.set.2017.

_____. Edital nº 001, de 26.ago.2016. Disponível em<<https://portal.ifma.edu.br/concursos-e-seletivos/>> Acesso em 10.set.2017.

_____. Procuradoria-Geral da República. Secretaria de Comunicação Social. **Programa de estágio do MPU agora conta com sistema de cotas para minorias étnico-raciais**. 30 mar. 2011c. Disponível em: <http://noticias.pgr.mpf.gov.br/noticias/noticias-do-site/copy_of_geral/programa-de-estagio-do-mpu-agora-counta-com-sistema-de-cotas-para-minorias-etnico-raciais>. Acesso em: 18 abr. 2018.

BENTO, Maria Aparecida da Silva; BEGHIN, Natalie. **Juventude negra e exclusão social**. IPEA. Políticas sociais – acompanhamento e análise. p 01-04. ago.2005. Disponível em:<http://www.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/politicas_sociais/ENSAIO4_Maria11.pdf>. Acesso em 10.mar.2018.

BOWEN, Willian G. **O curso do rio**: um estudo sobre a ação afirmativa no acesso à universidade. Rio de Janeiro: Garamond, 2004.

CAMPANTE, Felipe R.; CRESPO, Anna R. V.; LEITE, Philippe G. P. G. Desigualdade Salarial entre Raças no Mercado de Trabalho Urbano Brasileiro: Aspectos Regionais. **RBE**, Rio de Janeiro, v. 58, n. 2, p. 185-210, abr./jun. 2004. Rio de Janeiro. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbe/v58n2/a03v58n2.pdf>>. Acesso em: 16 abr. 2018.

CARMO, Vera. **O uso de questionários em Trabalhos Científicos**. Disponível em: <http://www.inf.ufsc.br/~vera.carmo/Ensino_2013_2/O_uso_de_questionarios_em_trabalhos_cient%edficos.pdf>. Acesso em: 25 set. 2018.

CASTRO, Mary Garcia; ABRAMOVAY, Miriam. **Quebrando mitos: juventude, participação e políticas – perfil, percepções e recomendações dos participantes da I Conferência Nacional de Políticas Públicas de Juventude**. Brasília: Ritla, 2009.

CENTRO DE SELEÇÃO E DE PROMOÇÃO DE EVENTOS. **Concurso de admissão à carreira de diplomata**. 2011. Disponível em: <<http://www.cespe.unb.br/concursos/DIPLOMACIA2011> >. Acesso em: 28 ago. 2011

CÉSAR, Raquel Correia Lima. Questões jurídicas do sistema de reserva de vagas na universidade Brasileira: um estudo comparado entre Uerj, a Unb e a Uneb. **Revista Práxis Educativa**, v. 2, n. 02, p. 186-189, 2007. Disponível em: <<http://www.revistas2.uepg.br/index.php/praxiseducativa/article/view/321/329>>. Acesso em: 17 jul. 2018.

CHERQUES, Thiry Hermano Roberto. Pierre Bourdieu: a teoria na prática. **RAP**, Rio de Janeiro, v. 40, n. 1, p. 27-55, jan./fev. 2006.

CHIAVENATO, Júlio José. **O Negro no Brasil: da Senzala à Guerra do Paraguai**. 2. ed. São Paulo: Brasiliense, 1980.

CRESWELL, John W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. Tradução Luciana de Oliveira da Rocha. 2. ed. Porto Alegre: ARTMED, 2007.

CUNHA JÚNIOR, Henrique. **Nós afrodescendentes: história africana e afrodescendente na cultura brasileira**. In: ROMÃO, Jeruse (Org.). História da educação do negro e outras histórias. Brasília: MEC/SECAD, 2005. P. 249-273. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=649-vol6histneg-pdf&Itemid=30192>. Acesso em: 10 ago. 2018.

DIJK, Tean A. Van. **Racismo e discurso na América Latina**. São Paulo: Falta a editora, 2008.

FARIAS, Tarcísio Fagner Aleixo. **Dialética do Trabalho e Libertação Humana na Teoria de Karl Marx**. 2015. 155 f. Tese (Doutorado em Ciências Sociais)-Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2015. Disponível em: <https://repositorio.ufrn.br/jspui/bitstream/123456789/20684/1/TarcisioFagnerAleixoFarias_TESE.pdf>. Acesso em: 18 jul. 2018.

FERNANDES, Florestan. **Significado do Protesto Negro**. São Paulo: Cortez, 1989.

FERNANDES, José Ricardo Oriá. Ensino de história e diversidade cultural: desafios e possibilidades. **Caderno Cedes**, Campinas, v. 25, n. 67, p. 378-88, set./dez. 2005.

FERNANDES, Viviane Barbosa; SOUZA, Maria Cecília Cortez Cristiano. **Revista do Instituto de Estudos Brasileiros**, n. 63, p. 103-120, abr. 2016. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rieb/n63/0020-3874-rieb-63-0103.pdf>>. Acesso em: 22 jul. 2018.

FERREIRA, Ricardo Franklin., & MATTOS, Ricardo de Mendes. (2007). **O afrobrasileiro e o debate sobre o sistema de cotas**: um enfoque psicossocial. *Psicologia: ciência e profissão*, v. 27, v.1, Brasília, p. 46-63, marc./2007. Disponível em:< http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932007000100005>. Acesso em: 10.mar.2018.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e Técnicas de pesquisa social**. 5.ed. São Paulo. Atlas, 1999.

GOMES, Ana Beatriz Sousa. Universidade, universalidade e especificidade dos Afrodescendentes. In: ENCONTRO DE PESQUISA EM EDUCAÇÃO DA UFPI, 3., 2004; CONGRESSO INTERNACIONAL EM EDUCAÇÃO, 2., 2004, Teresina. **Práticas Pedagógicas e Política de Inclusão**. Teresina: EDUFPI, 2004. Disponível em: <<http://leg.ufpi.br/subsiteFiles/ppged/arquivos/files/eventos/evento2004/GT12/GT2.PDF>>, Acesso em: 18 out. 2018.

GOMES, Joaquim Barbosa. **Ação afirmativa & princípio constitucional da igualdade**. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

GOMES, Nilma Lino. **Movimento negro e educação**: resignificando e politizando a raça. *Educ. Soc.*, Campinas, v. 33, n. 120, p. 727- 744, jul.- set. 2012. Disponível em <<http://www.cedes.unicamp.br>>. Acesso em 02 de fev. 2018.

GOMES, Vivian Adriana Ramos Gomes; SILVA; Rosilene Lima da. O NEABI como espaço dialógico das questões étnicos raciais no IFMA Campus São Luís Maracanã. In: CONGRESSO NACIONAL EM EDUCAÇÃO – EDUCERE, 12., 2015. **Anais...** Curitiba: PUCPR, 2015. p. 26782-91. Disponível em: <http://educere.bruc.com.br/arquivo/pdf2015/20455_11505.pdf>. Acesso em: 27 ago. 2018

GUIMARÃES, Antônio Sérgio Alfredo. **Racismo e anti-racismo no Brasil**. São Paulo: Editora 34, 1999.

_____. Cor e Raça. In: SANSORE, Lívio; PINHO, Osmundo Araújo (Orgs.). **Raça**: novas perspectivas antropológicas. 2. ed. rev. Salvador: EDUFBA, 2008.

_____. **Classes, raças e democracia**. 2. ed. São Paulo: Editora 34, 2002.

_____. A questão racial na política brasileira (os últimos quinze anos). **Tempo soc.**, São Paulo, v.13, n. 02, p. 1-22, 2001. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-20702001000200007>. Acesso em: 16 out. 2017.

HALL, Stuart. The Work of Representation. In: _____. **Representation, Cultural Representations and Signifying Practices**. Londres: Thousands Oaks; Nova Deli: Sage, 1997. p.105-108.

HASENBALG, Carlos. **Discriminação e Desigualdades Raciais no Brasil**. 2. ed. Belo Horizonte: Editora UFMG; Rio de Janeiro: IUPERJ, 2005.

_____. **Discriminação de desigualdades raciais no Brasil**. Rio de Janeiro: Graal, 1979.

HASENBALG, Carlos; SILVA, Nelson do Valle. **Relações raciais no Brasil contemporâneo**. Rio de Janeiro: Rio Fundo Editora; Iuperj, 1992.

HELAL, Diogo Henrique; FERNANDES, Danielle Cireno; NEVES, José. Alexandre Barbosa. O acesso a cargos públicos no Brasil: meritocracia ou reprodução social? In: FERNANDES, D. C.; HELAL, D. H. (Orgs.). **As cores da desigualdade**. Belo Horizonte: Fino Traço, 2011. p. 01-16.

HENRIQUES, Ricardo. **Desigualdade Racial no Brasil**: evolução das condições de vida na década de 90. Rio de Janeiro: IPEA, 2001.

IANNI, Octavio. O preconceito racial no Brasil. **Estudos avançados**, São Paulo, v. 18, n. 50, p. 01-15, jan./abr. 2004. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40142004000100002>. Acesso em: 22 abr. 2018.

JACCOUD, Luciana de Barros; NATHALIE Beghin. **Desigualdades Raciais no Brasil**: Um balanço da intervenção governamental. Brasília: Ipea, 2002.

_____. Racismo e República: o debate sobre o branqueamento e a discriminação racial no Brasil. In: THEODORO, M. (Org.). **As políticas públicas e as desigualdades raciais no Brasil 120 anos após a abolição**. Brasília: IPEA, 2008.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD)**, 2002.

_____. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD) 2009**: características da vitimização e do acesso à Justiça no Brasil. Rio de Janeiro: IBGE, 2009d. (Suplemento). Disponível em: <<http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/monografias/GEBIS%20-%20RJ/pnadvitimizacao.pdf>>. Acesso em: 15 abr. 2018.

_____. A demografia da cor: a composição da população brasileira de 1890 a 2007. In: THEODORO, M. (Org.). **As políticas públicas e a desigualdade racial no Brasil: 120 anos após a abolição**. Brasília: Ipea, 2008. p. 97-118. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/sites/000/2/livros/Livro_desigualdadesraciais.pdf >. Acesso em: 10 maio 2018.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). Igualdade racial. **Políticas Sociais**: acompanhamento e análise, n. 11, 2005. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/sites/000/2/publicacoes/bpsociais/bps_11/IGUALDA-DE_RACIAL.pdf>. Acesso em: 15 maio 2018.

_____. Desigualdade racial e mobilidade social no Brasil: um balanço das teorias. In: THEODORO, M. (Org.). **As políticas públicas e a desigualdade racial no Brasil**: 120 anos após a abolição. Brasília: Ipea, 2008. p. 65-96. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/sites/000/2/livros/Livro_desigualdadesraciais.pdf>. Acesso em: 11 maio 2018.

_____. **O Regime Internacional de Combate ao Racismo e a Discriminação Racial**. GOES, Lira Fernanda; SILVA, Tatiana Dias. Rio de Janeiro. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/2007/1/TD_1882.pdf>. Acesso em: 11 jul. 2018.

JANNUZZI, Paulo de Martino. **Indicadores Sociais no Brasil**: conceitos, fontes e dados e aplicações para formulação e avaliação de políticas públicas, elaboração de estudos sócio econômicos. 3. ed. Campinas: Alínea, 2011.

LIKERT, Rensis. Uma técnica para medição de atitudes. **Arquivos de psicologia**, n. 140, p. 44-53, 1932.

LIMA, Márcia. **Serviço de branco, serviço de branco**: um estudo sobre cor e trabalho no Brasil urbano. 2001. 296 f. Tese (Doutorado em Sociologia) - IUPERJ, Rio de Janeiro, 2001.

_____. O quadro atual das desigualdades. In: HASENBALG, Carlos; SILVA, Nelson do Valle.; LIMA, Márcia (Orgs.). **Cor e Estratificação Social**. Rio de Janeiro: Contracapa, 1999. p. 231-240.

_____. Desigualdades raciais e políticas públicas: ações afirmativas no governo Lula. **Novos Estudos – CEBRAP**, São Paulo, n. 87, p. 1-19, jul. 2010. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-33002010000200005>. Acesso em: 20 maio 2018.

LUCIAN, Rafael; DORNELAS, Jairo Simião. Mensuração de Atitude: Proposição de um Protocolo de Elaboração de Escalas. **Revista de Administração Contemporânea**, Rio de Janeiro, v. 19, 2. ed. esp., p. 157-77, ago. 2015. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-6552015000800004&lng=pt&tlng=pt>. Acesso em: 25 set. 2018.

LOPEZ, Cecilia Laura. **O conceito de racismo institucional**: aplicações no campo da saúde. Interface. – Comunic., Saúde, Educação, v.16,n.40,p.121 -34, jan. /mar.2012.

MACHADO, Lucília Regina de Souza. Diferenciais inovadores na formação de professores para a educação profissional. **Revista Brasileira da Educação Profissional e Tecnológica**. Brasília: MEC, SETEC, v. 1, n. 1, p. 08-22, 2008. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/setec/arquivos/pdf3/r>>. Acesso em: 02 set. 2018.

MAGALHÃES, Fernanda Pizarro de. **Gêneros discursivos da esfera empresarial no ensino da educação profissional**: reflexões, análises e possibilidades. 2011. 358 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, Universidade Católica de Pelotas, Pelotas, 2011.

MAIO, Marcos Chor. O projeto Unesco e a Agenda das Ciências Sociais no Brasil dos anos 40 e 50. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, São Paulo, v. 14, n. 41, p. 01-18, out. 1999. Disponível em: <www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-69091999000300009>. Acesso em: 10 ago. 2018.

MINAYO, Maria Cecília de Souza (Org.). **Pesquisa social**: teoria, método e criatividade. Petrópolis: Vozes, 2002.

MINAYO, Maria Cecília de Souza; SANCHES, Odécio. Quantitativo-Qualitativo: oposição ou complementaridade. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 9, n. 3, p. 239-62, jul./set. 1993. Disponível em: <<http://www.ufjf.br/especializacao/fisioto/files/2010/03/Quantitativo-qualitativo-oposicao-C3%A7-C3%A3o-ou-complementaridade1.pdf>>. Acesso em: 10 maio 2017.

MUNANGA, Kabengele. **Considerações sobre as políticas de ações afirmativas**. In: SIMPÓSIO SOBRE COMUNICAÇÃO E CULTURA NO TERCEIRO MILÊNIO, 11., 2004. **Anais...** Londrina: Universidade Estadual de Londrina, 2004. p. 7-19.

NEABI IFMA. Disponível em: <<http://neabiifma.blogspot.com/p/sobre-o-neabi.html>>. Acesso em: 05 set. 2018.

OLIVEIRA, Fátima. **Ser negro no Brasil**: alcances e limites. Estudos avançados.vol.18.nº 50. São Paulo. jan./abr.2004. p. 57-60. Disponível em:<http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-40142004000100006&script=sci_arttext>. Acesso em 30.08.2018.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS NO BRASIL. **Desigualdades Raciais no Brasil comprometem oportunidades de trabalho e desenvolvimento Humano**. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/desigualdades- raciais-no-brasil-comprometem-oportunidades-de-trabalho-e-desenvolvimento-humano/>>. Acesso em: 04 ago. 2018.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS NO BRASIL. **Campanha vidas negras**: pelo fim da violência contra a juventude negra no Brasil. Disponível em: <<https://vidasnegras.nacoesunidas.org/desigualdades- raciais-no-brasil-comprometem-oportunidades-de-trabalho-e-desenvolvimento-humano/>>. Acesso em 10 out. 2018.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Carta das Nações Unidas**. 1945. Disponível em: <<http://www.un.org/en/documents/charter/index.shtml>>. Acesso em: 18 abr. 2018. _____.

Guia de Orientação da Nações Unidas no Brasil para denúncias de discriminação étnico racial. Brasília, nov. 2011. Disponível: <https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2017/01/guia_discriminacao_racial.pdf>. Acesso em: 18 mar. 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Promoção do Trabalho Decente no Brasil**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/WCMS_302660/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 03 fev. 2018.

OSÓRIO, Rafael Guerreiro. Desigualdades raciais e de gênero no serviço público civil. Programa de fortalecimento institucional para a igualdade de gênero e raça, erradicação da pobreza e geração de emprego (GRPE). **Cadernos GRPE**. Brasília, 2016. p. 15-95. Disponível em: <<file:///C:/Users/Regyna%20Duarte/Downloads/desigualdades-raciais-e-de-genero-no-servico-publico-civil---odm3.pdf>>. Acesso em: 1º ago. 2018.

PACE, Ângela Ferreira. **Afro-brasileiros e Racismo Institucional**: o papel do concurso na democratização de acesso aos cargos públicos. 2012. 152 f. Dissertação (Mestrado em Educação, Contextos Contemporâneos e Demandas Populares). Instituto de Educação e Instituto Multidisciplinar. Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, 2012.

PACHECO, Jairo Queiroz; SILVA, Maria Nilza da. **O negro na universidade**: o direito a inclusão. Brasília, DF: Fundação Cultural Palmares, 2007.

PAIXÃO, Marcelo. Desenvolvimento humano da população negra do Brasil: um enfoque comparativo com os países africanos. **Proposta**, Rio de Janeiro, n. 86, 2000. Disponível em: <bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/aladaa/pai.rtf>. Acesso em: 15 out. 2018.

PINTO, Márcia Cristina Costa; FERREIRA, Ricardo Franklin. Relações Raciais no Brasil e a Construção da Identidade da Pessoa Negra. **Pesquisas e Práticas Psicossociais**, São João del Rei, v. 9, n. 2, p. 01-10, jul./dez. 2014. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1809-89082014000200011>. Acesso em: 13 ago. 2018.

PORFÍRIO, Denise. **Decreto que cria cotas em concursos públicos do estado é assinado no Rio de Janeiro**. Fundação Cultural Palmares, 6 jun. 2011. Disponível em: <<http://www.palmares.gov.br/?p=12363>>. Acesso em: 06 out. 2011.

PORTO, Claudio; RÉGNIER, Karla. **O Ensino Superior no Mundo e no Brasil - Condicionantes, Tendências e Cenários para o Horizonte 2003-2025**. Uma Abordagem Exploratória. Brasília, 2003. Disponível em <<http://portal.mec.gov.br/sesu/arquivos/pdf/ensinosuperiormundobrasiltendenciascenarios2003-2025.pdf>>. Acesso em 05 jun. 2018.

ROSA, Alexandre Reis. Relações Raciais e estudos organizacionais no Brasil. **Revista Administração Contemporânea**, Curitiba, v. 18, n. 03, p. 01-21, maio/jun. 2014. Disponível

em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-65552014000300002>. Acesso em: 10 ago. 2018.

SANCHES, Solange. Discriminação no ambiente de trabalho. **Mercado de Trabalho: conjunturas e análises**, p. 13-16. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/mercadodetrabalho/mt_013d.pdf> Acesso em: 12 ago. 2018.

SANTOS, Elisabeth Figueroa dos; SCOPINHO, Aparecida Rosemeire. Fora do Jogo, jovens negros no mercado de trabalho. **Arquivo Brasileiro de Psicologia**, Rio de Janeiro, v. 63, n. spe, p. 01-12, 2011. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1809-52672011000300004>. Acesso em: 22 abr. 2018.

SANTOS, Guilherme da Siva dos; MARCHESAN, Maria Teresa Nunes. Educação Profissional Tecnológica (EPT) no Brasil e seus docentes: trajetórias e desafios. **Linguagens – Revista de Letras, Artes e Comunicação**, Blumenau, v. 11, n. 1, p. 357-74, jan./abr. 2017. Disponível em: <proxy.furb.br/ojs/index.php/linguagens/article/download/5477/3575>. Acesso em: 08 set. 2018.

SILVA, Paulo Vinicius Baptista da Silva; SOUZA, de Gisele. Relações Étnico Raciais e Práticas Pedagógicas em Educação Infantil. **Educar em Revista**. Curitiba: Editora UFPR, n. 47, p. 35-50, jan./mar. 2013. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/er/n47/04.pdf>>. Acesso em: 27 ago. 2018.

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

SILVA, Tatiana Dias; VASCONCELOS, Nilton. Trabalho decente: uma agenda para a Bahia. **Bahia análises e dados**, v. 20, n. 2/3, p. 229-41, jul./set. 2010. Disponível em:<http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/2007/1/TD_1882.pdf>. Acesso em 03 maio 2018.

SILVA, Francilene Brito da. **Arte afrodescendente a partir de três olhares de educadoras em Teresina**. 143 f. Dissertação (Mestrado em Educação). Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Federal do Piauí, Teresina, 2011. Disponível em:<http://ufpi.br/arquivos_download/arquivos/ppged/arquivos/files/FRANCILENE%2018%C2%AA%20T.PDF>. Acesso em: 10.jul.2018.

SILVA, Amanda Daniele. Família: a subjetividade na construção do conceito. In:_____. **Mãe/mulher atrás das grades: a realidade imposta pelo cárcere à família monoparental feminina**. São Paulo: Editora UNESP; São Paulo: Cultura Acadêmica, 2015, p. 101-152. Disponível em: <<http://books.scielo.org/id/vjtsp/pdf/silva-9788579837036-05.pdf>>. Acesso em: 25 set. 2018.

SILVA, Paula Francisca da; MELO, Savana Diniz Gomes. O trabalho docente nos Institutos Federais no contexto de expansão da educação superior. **Educação Pesquisa**, São Paulo, v. 44, p. 01-18, 2018. Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/ep/v44/1517-9702-ep-44-e177066.pdf> >. Acesso em: 05 abr. 2018.

SILVA, Juarez Júnior. **Não queríamos ser racistas**. Disponível em: <<http://www.amazonia.orgfree.com.br>>. Acesso em: 25 ago. 2018.

SILVEIRA, Raquel Dias. Discriminações legais em concursos públicos e princípio da igualdade: um estudo sob os paradigmas das ações afirmativas e das políticas públicas de inclusão das minorias nas últimas décadas. **Revista Eletrônica de Direito do Estado (Rede)**, Salvador, n. 19, p. 01-15, jul./set. 2009.

SILVÉRIO, Roberto Valter. Ação afirmativa e o combate ao racismo institucional no Brasil. **Cadernos de Pesquisa**, n. 117, p. 219-46, nov. 2002. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cp/n117/15560>>. Acesso em: 10 maio 2018.

SISS, Ahyas; PACE, Ângela Ferreira. **Racismo Institucional, educação das relações étnicas raciais e a Lei de Reserva de Vagas para negros nos concursos para provimento de cargos técnicos na UFRRJ**: uma experiência de implantação. Rio de Janeiro: Quartet, 2016.p. 114-135.

SISS, Ahyas. **Afro-brasileiros, cotas e ação afirmativa**: razões históricas. Rio de Janeiro: Quartet, 2003.

SOARES, Sergei. **Discriminação de Gênero e Raça no mercado de trabalho**. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/mercadodetrabalho/mt_013i.pdf>. Acesso em: 16 abr. 2018.

SOCIOECONOMIA.ORG. Disponível em: <<https://socioeconomia.org/onu-diferenca-de-idh-revela-abismo-entre-negros-e-brancos/>>. Acesso em: 15 out. 2018.

SOCIOLOGIA legal. Movimento Negro – Quilombagem. Disponível em: <<http://sociologialegal.com.br/movimento-negro-quilombagem/>>. Acesso em: 20 ago. 2018.

SOUZA, Marcilene Garcia. Ações afirmativas: inclusão de negros no mercado de trabalho por “cotas raciais” e o significado de sua presença nos estabelecimentos públicos do Paraná. In: SEMINÁRIO NACIONAL DE SOCIOLOGIA & POLÍTICA, 1., 2009, Curitiba. **Anais...** Curitiba: UFPR, 2009. p. 01-16. Disponível em: <<http://www.humanas.ufpr.br/site/evento/SociologiaPolitica/GTs-ONLINE/GT5%20online/EixoII/acoes-afirmativas-MarcileneSouza.pdf>>. Acesso em 30 ago. 2018.

THEODORO, Mário. À guisa de conclusão: o difícil debate da questão racial e das políticas públicas de combate à desigualdade e à discriminação racial no Brasil. In: _____. (Org.). **As políticas públicas e a desigualdade racial no Brasil**: 120 anos após a abolição. Brasília, DF: Ipea, 2008. p. 167-176.

TOMEI, Manuela. **Ação afirmativa para a igualdade racial**: características, impactos e desafios. Brasília: OIT, 2005. Disponível em: <http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/discrimination/pub/acao_afirmativa_igualdade_racial_227.pdf>. Acesso em: 03 abr. 2018.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 11. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

APÊNDICE A - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ (UFPI)
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS E LETRAS (CCHL)
PROGRAMA DE PÓS GRADUAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA (PPGP)
TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)**

Título do projeto: “Os docentes afrodescendentes ingressantes nos Institutos Federais: uma análise do perfil e das percepções”

Pesquisadora responsável: Regyna Kleyde de Holanda Duarte,
e-mail: regynakleyde@hotmail.com

Instituição departamento: Universidade Federal do Piauí - UFPI - Programa de Pós-Graduação em Gestão Pública

Endereço: Universidade Federal do Piauí – Centro de Ciências Humanas e Letras – Programa de Pós-Graduação em Gestão Pública – Campus Ministro Petrônio Portela – Bairro Ininga; CEP: 64049-550 – Teresina Piauí.

Pesquisadores participantes (orientadora): Prof. Dr. Antônio Carlos de Carvalho Buenos Ayres, telefone para contato: (86) 32372169, e-mail: menaires@ig.com.br

Você está sendo convidado(a) como voluntário a participar da pesquisa “Os docentes afrodescendentes ingressantes nos Institutos Federais: uma análise do perfil e das percepções”. Você precisa decidir se quer participar ou não. Antes de tomar a decisão, por favor, leia cuidadosamente o que segue e pergunte ao responsável pelo estudo qualquer dúvida que você tiver. Após ser esclarecido (a) sobre as informações a seguir, no caso de fazer parte do estudo, assine ao final do documento, que está em duas vias. Uma delas é sua, a outra é do pesquisador responsável. Em caso de recusa você não será penalizado(a).

Este projeto propõe investigar como o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Maranhão lida com as desigualdades sociais e raciais no âmbito do trabalho, com o ingresso de servidores cotistas na instituição através da lei 12.990/14.

Para a realização da pesquisa precisamos contar com a sua contribuição, cuja participação é voluntária e se dará por meio de questionários e entrevista semiestruturadas, que serão gravadas se assim você autorizar. As gravações se justificam por representar um importante instrumento de minimização dos riscos, pois garante a veracidade dos fatos e lisura da pesquisa. Durante a aplicação dos questionários e a realização da entrevista, pode haver os riscos quanto às respostas a questões sensíveis, tais como sofrer algum tipo de preconceito e discriminação no trabalho; e ou revelação pensamentos, percepções nunca reveladas; e ou tomar o tempo do sujeito ao responder ao questionário/entrevista. No entanto, serão tomados todos os cuidados necessários para impedir que o(a) entrevistado(a) sofra danos de ordem moral, intelectual, emocional e espiritual, procurando minimizar ao máximo a possibilidade de constrangê-lo(a), minimizando os desconfortos, garantindo local reservado e liberdade para não responder questões constrangedoras, assegurando a confidencialidade, a integridade, total sigilo, a privacidade, e a não estigmatização. Estar atento aos sinais verbais e não verbais(gestos) de desconforto do entrevistado, objetivar as perguntas para responder o que for necessário e administrar o tempo do questionário e da entrevista, de acordo com a pesquisa sem tomar muito tempo do entrevistado, sendo previamente planejada e realizando contato antecedente com o entrevistado, do dia da entrevista, do local, da sua realização, do tempo, de acordo com todas as informações do TCLE, com a devida concordância do sujeito. A fim de garantir, a sua privacidade seu nome não será revelado, os resultados obtidos através da análise dos questionários e das entrevistas, serão utilizados unicamente com fins

científicos, garantindo também a não utilização das informações em prejuízo das pessoas. Os benefícios são abrangentes na Academia por se tratar de um tema de relevância social na busca pela compreensão da inserção dos Afrodescendentes no mercado de trabalho no nosso país com suas especificidades, traçando seu perfil e contribuindo com o entendimento do assunto proposto, através de uma visão científica, por meio dos resultados esperados do combate e enfrentamento das desigualdades sociais e raciais no Instituto Federal de Educação do Maranhão, de discussões e reflexões das relações raciais no nosso país e dando suporte para outras pesquisas na área proposta. Enfatizamos que sempre serão respeitados os valores culturais, sociais, morais e éticos dos sujeitos da pesquisa que vierem a sofrer qualquer tipo de dano previsto ou não no termo de consentimento e resultante de sua participação, além do direito à assistência integral e a indenização.

Esse TCLE será assinado em duas vias, sendo que uma ficará com o pesquisador e a outra com o participante.

CONSENTIMENTO DA PARTICIPAÇÃO DA PESSOA COMO SUJEITO

Eu _____, RG nº _____, abaixo assinado, concordo em participar do estudo “Os docentes Afrodescendentes ingressantes nos Institutos Federais: uma análise do perfil e das percepções”. Tive pleno conhecimento das informações que li ou que foram lidas para mim, descrevendo o estudo citado. Discuti com a pesquisadora responsável pela pesquisa sobre a minha decisão em participar neste estudo. Ficaram claros, para mim, quais são os propósitos do estudo, os procedimentos a serem realizados e as garantias de confidencialidade e de esclarecimentos permanentes. Ficou claro também que minha participação é isenta de despesas.

Concordo, voluntariamente, em participar deste estudo e poderei retirar o meu consentimento a qualquer momento, sem quaisquer penalidades ou prejuízos pessoais.

Este documento foi emitido em duas vias, que foram assinadas por mim e pelo pesquisador, ficando cada um com uma via do documento.

Teresina, _____ de _____ de _____.

Nome do participante: _____

Assinatura do participante: _____

Assinatura do responsável pela pesquisa: _____

Observações complementares

Se você tiver alguma consideração ou dúvida sobre a ética da pesquisa, entre em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa – UFPI.

Endereço: Campus Universitário Ministro Petrônio Portella - Bairro Ininga. Pró Reitoria de Pesquisa - PROPESQ. CEP: 64.049-550 - Teresina - PI.

Tel.: (86)3237-2332; e-mail: cep.ufpi@ufpi.edu.br