

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS

LUCIANA GOMES DA LUZ SILVA

**TRABALHADORAS NEGRAS NA UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS
GERAIS: O QUE MUDA A PARTIR DA IMPLEMENTAÇÃO DA LEI
12.990/2014?**

Belo Horizonte

2021

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS

LUCIANA GOMES DA LUZ SILVA

**TRABALHADORAS NEGRAS NA UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS
GERAIS: O QUE MUDA A PARTIR DA IMPLEMENTAÇÃO DA LEI
12.990/2014?**

Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado Profissional (PROMESTRE) em Educação e Docência, da Faculdade de Educação da Universidade Federal de Minas Gerais, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Educação.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Conceição Clarete Xavier Travalha

Co-Orientadora: Prof.^a Dr.^a Yone Maria Gonzaga

Belo Horizonte

2021

S586t
T

Silva, Luciana Gomes da Luz, 1973-
Trabalhadoras negras na Universidade Federal de Minas Gerais [manuscrito] : o
que muda a partir da implementação da lei 12.990-2014? / Luciana Gomes da Luz
Silva. - Belo Horizonte, 2021.
153 f. : enc, il., color.

Dissertação -- (Mestrado) - Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de
Educação.

Orientadora: Conceição Clarete Xavier Travalha.
Coorientadora: Yone Maria Gonzaga.
Bibliografia: f. 141-148.
Anexos: f. 149-153.

1. Brasil -- [Lei n. 12.990, de 9 junho de 2014] -- Teses. 2. Universidade Federal
de Minas Gerais -- Administração de pessoal -- Teses. 3. Universidade Federal de
Minas Gerais -- Relações raciais -- Teses. 4. Educação -- Teses. 5. Universidades e
faculdades públicas -- Organização e administração -- Relações raciais -- Teses.
6. Trabalho feminino -- Relações raciais -- Teses. 7. Racismo -- Teses. 8. Discriminação
no emprego -- Teses. 9. Discriminação racial -- Teses.

I. Título. II. Xavier, Conceição Clarete. III. Gonzaga, Yone Maria, 1962-
IV. Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Educação.

CDD- 378.1

Catálogo da fonte: Biblioteca da FaE/UFMG (Setor de referência)
Bibliotecário: Ivanir Fernandes Leandro CRB: MG-002576/O



ATA DA DEFESA DA DISSERTAÇÃO DA ALUNA LUCIANA GOMES DA LUZ SILVA

Realizou-se no dia 16 de julho de 2021, às 09:30horas, por Videoconferência, a 282ª defesa de dissertação intitulada *TRABALHADORAS NEGRAS NA UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS: O QUE MUDA A PARTIR DA IMPLEMENTAÇÃO DA LEI 12.990/2014?*, apresentada por LUCIANA GOMES DA LUZ SILVA, número de registro 2019653740, graduada no curso de PSICOLOGIA, como requisito parcial para a obtenção do grau de Mestre em EDUCAÇÃO E DOCÊNCIA, à seguinte Comissão Examinadora: Profa. Conceição Clarete Xavier Travalha - Orientadora (UFMG), Profa. Yone Maria Gonzaga - Coorientadora (UFMG), Profa. Cláudia Starling Bosco (UFMG), Prof. José Eustáquio de Brito (UEMG), Profa. Leonor Goncalves (UFMG).

A Comissão considerou a dissertação:

(X) Aprovada

() Reprovada

() Aprovada com indicações de correções

A Banca sugeriu e o candidato acatou a mudança do título da dissertação para: _____

Finalizados os trabalhos, lavrei a presente ata que, lida e aprovada, vai assinada por mim e pelos membros da Comissão.

Belo Horizonte, 16 de julho de 2021.

CONCEIÇÃO CLARETE XAVIER TRAVALHA
Profa. Conceição Clarete Xavier Travalha (Doutora)

Profa. Yone Maria Gonzaga (Doutora)

Profa. Cláudia Starling Bosco (Doutora)

Prof. José Eustáquio de Brito (Doutor)

Profa. Leonor Goncalves (Doutora)

AGRADECIMENTOS

Gratidão ...

A Deus, por me acompanhar pela vida, e me permitir seguir tão longe.

Aos meus pais, pelo carinho e incentivo a estudar sempre. Em especial, à minha mãe, Maria Geralda, mulher negra, e exemplo de resistência.

Às minhas, filhas Maria Fernanda e Pamela, pelo amor incondicional, e a compreensão tão necessária nesse momento.

A todos os meus familiares e amigos que torceram por mim.

À professora Teca, pela acolhida e carinho desenvolvidos nesse processo, que me transformaram para sempre. E ao Renato, pela direção e edição do vídeo.

À professora Yone, pela acolhida, e por compartilhar sua vivência, conhecimentos e amizade.

Às sujeitas colaboradoras da pesquisa, pela confiança em compartilhar suas experiências que foram fundamentais para a realização deste estudo.

À minha amiga Gláucia, porto seguro nos momentos mais difíceis e também nas alegrias.

À minha amiga Aninha, pelo carinho e apoio incondicional.

Ao pessoal do Afirmção na Pós, pela acolhida, em especial ao Franz pela tutoria.

À Universidade Federal de Minas Gerais, por transformar minha vida e ampliar meus horizontes.

Aos colegas da Faculdade de Educação, que torceram por mim, e me apoiaram durante essa jornada.

Aos colegas da Turma 2019, sobretudo do Seminário I, transformado no Grupo Pedagogia da Prática. E um agradecimento especial à Vera, pelo apoio durante todo o percurso no Mestrado, pela acolhida solidária e pela amizade.

Ao Programa Saberes Indígenas na Escola, em especial à Silvia pela parceria.

Aos professores do FIEI por tudo, por todo o aprendizado desenvolvido, pelo carinho, pelo apoio essencial durante a realização da pesquisa, pelas partilhas, pela confiança. Me permitirei fazer um agradecimento especial às professoras Ana Gomes, Shirley Miranda, Maria Gorete, Vanessa e Marina, por todo o carinho demonstrado nesses anos de convivência.

A todos os monitores do FIEI, pela parceria e pelas trocas de conhecimento.

A todos os indígenas do FIEI pelo carinho e aprendizado.

Muito obrigada a todos vocês!

*Devo contar o vivido, velho Agodô? Conte o que
fizeste dele, minha filha. Isso basta, meu velho?
Se basta, não sei. Aviva.*

(Cidinha da Silva)

RESUMO

O objetivo desta pesquisa foi compreender a inserção das trabalhadoras negras da categoria Técnico-Administrativo em Educação a partir da implementação, pela Universidade Federal de Minas Gerais, da Lei 12.990/2014, que estabelece a reserva de vagas no concurso público para candidatos/as negros/as. Nosso pressuposto é que há diferentes inserções das servidoras Técnico-Administrativos em Educação nos postos de trabalho da UFMG que podem sofrer os atravessamentos de raça, gênero e classe. A partir do estudo das relações étnico-raciais, esta pesquisa pretende contribuir na discussão sobre a promoção da justiça social preconizada pela Lei 12.990/2014 no ambiente universitário. Esse estudo foi conduzido pela pesquisa bibliográfica, documental e entrevistas semi-estruturadas com as trabalhadoras da categoria Técnico-Administrativo em Educação, ocupantes de cargos da Classe E, que entraram via concurso público na reserva de vagas para negros. Franz Fanon (2008), Sabrina Moehlecke (2002), Nilma Lino Gomes (2003, 2017), Yone Maria Gonzaga (2011, 2017), Lélia Gonzalez (1984) e Sueli Carneiro (2017) são algumas das referências que dialogam com esta pesquisa através de reflexões e discussão conceitual sobre racismo, negritude, políticas afirmativas e educação para as relações étnico-raciais.

PALAVRAS-CHAVE: Trabalhadoras negras; Lei 12.990/2014; Racismo Institucional; Educação para as Relações Étnico-Raciais.

ABSTRACT

The purpose of this research was to comprehend how black women occupy the work category of Technical-Administrators in Education after the implementation of Law 12.990 / 2014 by the Federal University of Minas Gerais, which establishes the quota system for black candidates in the public staff recruitment. Our assumption is that there are different means of inclusion of Technical-Administrators in Education in UFMG's job areas that may be affected by their race and gender. Based on the study of ethnic-racial relations, the research aims to contribute to the discussions on the promotion of social justice advocated by Law 12990 / 2014 in the university environment. This study was conducted by bibliographical and documental research, as well as semi-structured interviews with graduated workers from the category of Technical-Administrators in Education who joined staff by virtue of the public recruitment with a quota system for blacks. Franz Fanon (2008), Sabrina Moehlecke (2002); Nilma Lino Gomes (2003, 2017), Yone Maria Gonzaga (2011), Lélia Gonzalez (1984) and Sueli Carneiro (2017) are some of the references that dialogue with this research through reflections and conceptual discussions on racism, blackness and education for ethnic-racial relations.

KEYWORDS: Black workers; Law 12.990/2014; Institutional Racism; Education for Ethnic-Racial Relations.

Índice de ilustrações

Quadro 1 – Distribuição da população negra por Unidade Federativa no 2º trimestre/2020	15
Quadro 2 – Rendimento médio por gênero e raça	16
Quadro 3 - Relação das entrevistadas	34
Quadro 4 - Proporção de pessoas representação da população por cor ou raça	59
Quadro 5– Proporção de representação da população por cor ou raça, segundo o sexo	59
Quadro 6 - Proporção de conclusão do ensino médio por cor ou raça, segundo o sexo	60
Quadro 7 - Proporção de pessoas que concluíram o ensino médio e que trabalham .	60
Quadro 8 - Rendimento habitual do trabalhador principal	60
Quadro 9 – Proporção de trabalhadores em cargos gerenciais por cor ou raça .	61
Quadro 10 – Proporção de pessoas pretas ou pardas entre os parlamentares eleitos - 2018 .	61
Quadro 11 – Proporção de pessoas pretas ou pardas entre os prefeitos e vereadores eleitos, segundo características selecionadas - 2016 .	61
Quadro 12 – Taxas de homicídio por cor ou raça .	62
Quadro 13 – Distribuição percentual dos vínculos civis ativos do Executivo Federal em cargos de nível superior por sexo e cor ou raça (2020) .	73
Quadro 14 – Distribuição percentual dos vínculos civis ativos do Executivo Federal em cargos em comissão por sexo e cor ou raça (2020) .	74

Quadro 15 – Rendimento médio salarial por gênero .	77
Quadro 16 – Rendimento médio real por hora nos cargos de Direção e Gestão .	78
Quadro 17 – Rendimento médio com ensino superior .	78
Quadro 18 – Rendimento médio por hora.	79
Quadro 19 – Vagas reservadas para negros/as do edital 522/14	101
Quadro 20 – Vagas reservadas para negros/as do edital 358/16	102
Quadro 21 – Vagas reservadas para negros/as do edital 683/17	102
Quadro 22 – Vagas reservadas para negros/as do edital 645/18	103
Quadro 23 – Vagas reservadas para negros/as do edital 358/19	104
Quadro 24 – Distribuição do pessoal por sexo	132
24 – Distribuição do pessoal por sexo	132
Quadro 25 – Distribuição do pessoal por cor	132
Gráfico 1- Proporção por gênero de aprovados/as cotistas	105
Gráfico 2 – Aprovados Cargos Classe E – exigência curso superior	106
Gráfico 3 –Aprovados Cargos Classe D – exigência curso médio profissionalizante	107
Gráfico 4 –Aprovados Cargos Classe C – exigência curso fundamental completo	108
Gráfico 5 – Aprovados Cargos Classe D – exigência curso médio completo	109

LISTA DE SIGLAS

ASSUFEMG (Associação dos Servidores da Universidade Federal de Minas Gerais)
COVID-19 (Corona Vírus Disease)
DAS (Direção e Assessoramento)
DIEESE (Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos)
DOU (Diário Oficial da União)
DRH (Diretoria de Recursos Humanos)
EJA (Educação de Jovens e Adultos)
ERE (Ensino Remoto Emergencial)
FASUBRA (Federação de Sindicatos de Trabalhadores Técnico-Administrativos em Instituições de Ensino Superior Públicas do Brasil)
FUMP (Fundação Mendes Pimentel)
IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística)
IFES (Instituições Federais de Ensino Superior)
MBA (Master in Business Administration)
MG (Minas Gerais)
MEC (Ministério da Educação)
MNU (Movimento Negro Unificado)
ONU (Assembléia Geral da Organização das Nações Unidas)
PAA (Políticas de Ações Afirmativas)
PL (Projeto de Lei)
PNAD (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua)
PRAE (Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis)
PROMESTRE (Mestrado Profissional)
PRORH (Pró-Reitoria de Recursos Humanos)
REUNI (Reestruturação e Expansão das Universidades)
SIAPE (Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos)
SINDIFES (Sindicato dos Trabalhadores nas Instituições Federais de Ensino)
TAE (Técnico Administrativo em Educação)
TEN (Teatro Experimental do Negro)
UFJF (Universidade Federal de Juiz de Fora)
UFMG (Universidade Federal de Minas Gerais)

SUMÁRIO

Introdução	14
Estrutura proposta para a dissertação	20
CAPÍTULO 1 – As sujeitas colaboradoras da pesquisa: Ágatha, Cláudia, Letícia, Sofia, Tiana e Y	21
1.1 – Descobrimdo o ser Mulher e Negra	23
1.2 – Ágatha	35
1.3 - Cláudia	37
1.4 - Letícia	39
1.5 - Sofia	41
1.6 - Tiana	42
1.7 - Y	45
CAPÍTULO 2 – O emprego público como realização profissional	47
2.1 A Universidade Federal de Minas Gerais - UFMG – <i>locus</i> da pesquisa	47
2.2 O segmento dos/as trabalhadores/as Técnico-Administrativos em Educação da UFMG	49
2.3 O assédio moral	52
2.4 O racismo permeando as relações	54
2.5 Construindo a noção de pertencimento racial	56
2.6 - O debate racial e a UFMG	65
2.7 As políticas de ação afirmativa	69
2.8 A Lei 12.990/14 que institui a reserva de vinte por cento das vagas em concurso público para pessoas negras	72
2.9 – A capacidade de agência das trabalhadoras negras e o empoderamento das Mulheres Negras	77
CAPÍTULO 3 - Percurso Metodológico	86
3.1 O trabalho de campo	86

3.2 As Pesquisas Relacionadas	92
3.3 Análise documental: os editais da UFMG contemplados pela Lei 12.990/14	101
3.4 O Produto Educacional	110
Capítulo 4 - As trabalhadoras cotistas na UFMG	110
4.1 A questão do mérito na aprovação no concurso	1122
4.2 O racismo estrutural e a política de cotas	1165
4.3 O racismo institucional e suas ausências	119
4.4 Lugar da trabalhadora cotista na UFMG	123
4.5 A mulher negra e o mercado de trabalho	130
CAPÍTULO 5 - CONSIDERAÇÕES FINAIS	137
REFERÊNCIAS	140
ANEXO I	149
ANEXO II	150
ANEXO III	152

Introdução

Fazer pesquisa entre iguais tem sido frequentemente encorajado por feministas, por representar as condições ideais para relações não hierárquicas entre pesquisadoras/es e informantes, ou seja, onde há experiências compartilhadas, igualdade social e envolvimento com a problemática.
Grada Kilomba

O interesse por este estudo surgiu a partir de minhas inquietações, ao perceber que algumas tensões, vivenciadas nas relações de trabalho, eram atravessadas por questões que não eram ditas. Enquanto servidora do segmento Técnico-Administrativo em Educação da Universidade Federal de Minas Gerais - UFMG, pude observar que a ocorrência de conflitos que são comuns em ambientes de trabalho, quando vivenciados por pessoas negras, em geral, causavam mais desconforto a todos/as envolvidos/as. De outro lado, quando uma situação semelhante era vivenciada por servidores/as não negros/as, eu não percebia o mesmo incômodo, e a situação tendia a ser resolvida sem tanto tensionamento.

Atuando na Universidade desde 1995, como servidora, já tive a oportunidade de passar por alguns setores de trabalho e, assim, ampliar minha experiência na instituição. Nesse percurso, ressalto o fato de ter assumido os cargos de secretária geral e secretária da diretoria. Esses postos são carregados de status no universo administrativo e, quando estive à frente dessas secretarias, percebi olhares de estranhamento por parte de algumas pessoas. Sentia, no meu contato com o público, que surgia um “ponto de interrogação” sobre o porquê de haver uma presença negra naquele lugar. Não muito raramente, algumas pessoas chegavam para atendimento nessas secretarias e se impactavam tanto com uma presença feminina negra, que preferiam consultar o menor aprendiz a terem de enfrentar aquela realidade incomum. Vale dizer que cabia ao adolescente encaminhar as pessoas à secretária, e, com isso, eu podia ver o quão desconcertadas essas pessoas ficavam, ao ter que retroceder e lidar com uma situação que não esperavam. Todavia, ao secretariar o colegiado de licenciatura intercultural indígena, tal estranhamento não ocorria. Nesse caso, era comum indagarem se eu era indígena e qual a minha etnia. Parecia implícito que, para atuar numa secretaria destinada aos povos marginalizados, pouco importava quem estava à frente, mesmo que fosse uma mulher negra. Vale registrar que, do ponto de vista administrativo, as atividades de uma secretaria intercultural e de outra secretaria não diferem em nada e, em algumas situações, resultavam

em mais trabalho. Essa ideia de que existe um lugar apropriado onde admite-se a presença de pessoas negras e um lugar onde a sua ausência é desejada revela o processo discriminatório atrelado ao racismo que se sustenta através do argumento de que “corpos negros são construídos como impróprios, como corpos que estão ‘fora do lugar’ e, por essa razão, corpos que não podem pertencer” (QUILOMBA, 2019, p. 56).

Vale registrar que o processo de exclusão de pessoas negras nos postos de trabalho prestigiados é uma realidade que precisa ser enfrentada para que a desigualdade que as aflige deixe de existir. A pandemia da COVID-19, que desde 2020 assola o mundo, tem contribuído substancialmente para agravar essa situação. Conforme apontado pelo DIEESE¹, no estudo intitulado “A inserção da população negra no mercado de trabalho”, registrou-se uma diferença substancial entre pessoas negras e brancas no acesso ao mercado de trabalho. É importante pontuar que, neste estudo, as tabelas serão apresentadas invertidas, de modo a destacar a população negra no topo. Os dados indicaram que, no segundo semestre de 2020, apesar da população negra representar quantitativamente 55% dos/as brasileiros/as, essa está em desvantagem no mercado de trabalho em comparação à população não negra.

Quadro 1 – Distribuição da população negra por Unidade Federativa no 2º trimestre/2020

Unidade Federativa	Porcentagem
Amapá	83%
Amazonas	83%
Acre	83%
Maranhão	82%
Pará	82%
Maranhão	82%
Piauí	82%
Bahia	81%
Tocantins	80%
Sergipe	80%
Tocantins	80%
Roraima	75%
Ceará	74%
Alagoas	72%
Rondônia	69%
Mato Grosso	69%
Paraíba	68%
Pernambuco	68%
Goiás	65%
Rio Grande do Norte	63%

¹ Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos

Distrito Federal	61%
Espírito santo	60%
Minas Gerais	59%
Mato Grosso do Sul	56%
Rio de Janeiro	53%
São Paulo	38%
Paraná	33%
Rio Grande do Sul	18%
Santa Catarina	16%

Fonte: DIEESE

Observa-se no Quadro 1 que a distribuição de negros/as nos estados e no Distrito Federal atinge mais de 50% em sua grande maioria, à exceção dos estados de São Paulo (38%), Paraná (33%), Rio Grande do Sul (18%) e Santa Catarina (16%). É interessante notar no quadro 2 que, apesar de estar numericamente melhor representada, a população negra aplica-se o menor rendimento médio salarial, quando comparado às pessoas não negras.

Quadro 2 – Rendimento médio por gênero e raça

Gênero	Raça	Valor
Mulheres	Negras	R\$1.573
Mulheres	Branças	R\$2.660
Homens	Negros	R\$1.950
Homens	Branços	R\$3.484

Fonte: DIEESE

O DIEESE aponta ainda que os cargos de direção são ocupados preferencialmente por homens não negros (6,6%), seguido pelas mulheres não negras (5,3%), homens negros (2,4%) e por último as mulheres negras (1,9%). Concomitantemente, o trabalho informal sem carteira assinada – e por isso, sem a garantia dos direitos trabalhistas – registra 44% de mulheres negras, 45% de homens negros e 32% de mulheres e homens não negros. Percebe-se que a inserção da população negra no mercado de trabalho está atrelada a um nível de desigualdades que os condiciona a terem os menores salários, a não acessarem cargos de chefia, além de aplicarem às mulheres negras as piores condições possíveis. Parece paradoxal essa realidade frente ao fato de que a população negra representa mais da metade da população brasileira. Acredita-se que a explicação para esses fatos reside no fato de que o

[...] Brasil é um país marcado pelas desigualdades de raça e gênero, que permeiam as relações sociais, definindo espaços de mulheres, homens, negros e brancos no mercado de trabalho, em todas as atividades. Apesar de a população negra ser maioria no Brasil, negros enfrentam mais dificuldades de inserção no mercado de

trabalho formal, sobretudo nos segmentos mais dinâmicos da economia. (BRITO; PASSOS, 2019, p. 62).

Diante de um quadro em que as desigualdades ficam evidenciadas pelos números, é possível conceber a ideia de que uma mudança nesse cenário requer a adoção de medidas que visem uma convivência mais equânime entre negros/as e brancos/as. Dentre as propostas de mudanças para alterar um cenário tão desigual, registra-se que a adoção de ações afirmativas é uma das possibilidades que contribuem para uma inclusão mais imediata da população negra. Nessa abordagem, compreende-se que

[...] as desigualdades de raça e de gênero no mercado de trabalho precisam ser enfrentadas pela sociedade democrática e pelo poder público. A construção de políticas capazes de combater as desigualdades presentes no mundo do trabalho, e romper com estruturas que situam mulheres e negros em posições de desvantagem, configura, antes de tudo, um compromisso com a justiça social, tendo como horizonte a construção de novas formas de sociabilidade pautadas pelo reconhecimento. (BRITO; PASSOS, 2019, p. 75).

Por imposição legal, a UFMG incorporou em seus concursos públicos a Lei 12.990 de 09 de junho de 2014, que reserva 20% das vagas dos concursos para pessoas negras. Em consonância com a realidade desigual apresentada pelo DIEESE, a aplicação da Lei nos concursos públicos da UFMG pode ser considerada o início de uma transformação nos dados de exclusão apresentados, na medida em que pessoas negras terão o direito de concorrer às vagas da Universidade numa condição menos desigual. Espera-se ainda que os/as contemplados/as com essas vagas possam ser recebidos/as com a dignidade que faz jus a qualquer ser humano, entretanto, vale ressaltar como hipótese, que a garantia da inserção das trabalhadoras negras nos postos de trabalho não é suficiente para isentá-las de outras exclusões que ocorrem no campo das relações étnico-raciais.

É importante afirmar que, anteriormente à Lei de cotas, já havia a presença de trabalhadores/as negros/as concursados/as no quadro de pessoal da Universidade. No entanto, com a reserva de vagas, abriu-se a possibilidade de inserção mais efetiva de servidores negros/as ancorados no direito estabelecido pela Lei 12.990/14. Acredita-se que a entrada, via política pública de ação afirmativa – caracterizada, neste caso, pelo recorte racial, em que o sujeito de direito são pessoas negras – possibilita um acesso mais democrático dessa população, objetivando assim a reparação de anos de exclusão em várias instâncias da sociedade. (JESUS, 2018).

É evidente que essa concepção não elimina o fato de que as diferenças de tratamento movidas pela questão do gênero também permeiam as relações de trabalho. Definitivamente, a sociedade patriarcal procura atribuir um valor menor às mulheres em relação a seus conhecimentos e à forma de conduzirem suas atividades. É comum a ocorrência de silenciamentos aplicados às mulheres. Quando a questão racial se apresenta, recai sobre a mulher negra ainda mais descaso. Como demonstrado no estudo do DIEESE, as mulheres negras ocupam a última posição no quantitativo de pessoas trabalhando. Ainda pertencente a essa situação, vale registrar que o ingresso das trabalhadoras no setor público não as isenta das opressões, na medida em que:

[...] na administração pública, tem-se a impressão de não haver segregação ocupacional ou que o teto de vidro é menos pronunciado, porque o acesso ao emprego público depende, via de regra, de aprovação prévia em concurso público; há, ainda, uma garantia de igualdade de tratamento a integrantes de uma mesma carreira. Na realidade, também na administração pública, há menos incidência de mulheres quanto mais elevada a instância de poder; tem-se, então, uma menor representatividade feminina em cargos de direção e comando, além de uma maior concentração de mulheres em cargos cujos vínculos são menos estáveis – elas são maioria dentre todos os servidores sem vínculo estável, em todos os níveis de DAS. Assim, seja na esfera privada ou na esfera pública, muitos estudos de caso demonstram haver uma distribuição desigual e generalizada das mulheres nas distintas instâncias hierárquicas das organizações públicas, ocorrendo tanto em âmbito administrativo quanto técnico. Nesses dois âmbitos, são muito diversas as experiências de ser trabalhador e a de ser trabalhadora. (GODINHO; SALEJ; SOUSA, 2019, p. 35)

Tendo consciência dessa complexidade, acredita-se que essa pesquisa, ao trazer para a discussão as trabalhadoras negras cotistas, que são novidade no mundo do trabalho, propiciou uma reflexão sobre o significado desse evento para a comunidade acadêmica e para as próprias sujeitas. O enfoque do estudo retratou principalmente a inserção profissional delas, considerando a interseccionalidade de gênero, raça e classe em seus cotidianos. Nesse sentido, analisou-se como a entrada dessas servidoras na Universidade incidiu em alteração efetiva no âmbito da instituição de modo a despertar alguma alteração nas relações interpessoais existentes. Em consonância com o pensamento de Gonzalez (2018), vale a reflexão crítica acerca do lugar ocupado pela mulher negra na sociedade brasileira que negligencia a discriminação racial em detrimento da opressão sexista e da opressão da sociedade capitalista, contribuindo assim para manutenção dos privilégios da classe dominante.

[...] Gostaríamos de chamar a atenção para a maneira como a mulher negra é praticamente excluída dos textos e do discurso do movimento feminino em nosso

país. A maioria dos textos, apesar de tratarem das relações de dominação sexual, social e econômica a que a mulher está submetida, assim como da situação das mulheres das camadas mais pobres, etc., não atentam para o fato da opressão racial. As categorias utilizadas são exatamente aquelas que neutralizam o problema da discriminação racial e, conseqüentemente, o do confinamento a que a comunidade negra está reduzida. (GONZALEZ, 2018, p. 47).

Em virtude disso, indicamos que o objetivo geral da pesquisa foi compreender o processo de inserção das mulheres negras no cargo de servidora Técnico-Administrativa em Educação que entraram nas vagas que exigem o ²nível superior para ingresso. É notória a constatação de que há uma ausência de mulheres negras em espaços de maior status social. Nos cargos de nível superior existe uma maior probabilidade de ascensão das trabalhadoras cotistas e, assim, elas podem alcançar um lugar não imaginado para as mulheres negras, na medida em que

[...] parece insólita, no imaginário social, a presença de mulheres negras em instâncias de poder, em nossa sociedade, e para destacar como as representações consolidadas acerca das mulheres negras determinam tanto a sua ínfima presença nas instâncias de poder como as dificuldades adicionais que lhes espreitam quando ousam romper portas e adentrar lugares para os quais não foram destinadas. São condições e condicionantes que tornam mais desafiante ainda o tema “mulher negra e poder”, pois o racismo, o ceticismo e a exclusão social a que as mulheres negras estão submetidas se potencializam e se retroalimentam para mantê-las numa situação de asfixia social, que põe em perspectiva as condições mínimas necessárias para o empoderamento das mulheres negras em nossa sociedade, de forma a, quem sabe um dia, potencializá-las para a disputa de poder. (CARNEIRO, 2019, p. 281-282).

Essa investigação, narrada pelas próprias trabalhadoras, permitiu avaliar como estão as relações étnico-raciais no ambiente em que elas atuam, haja vista serem sujeitas das políticas de ações afirmativas, uma política nova na instituição. Outro ponto importante a ser compreendido, refere-se à avaliação do impacto da adoção das políticas de ações afirmativas pela Universidade no sentido de seu alcance, ou seja, indagou-se se essas medidas têm sido suficientes para a incorporação efetiva das trabalhadoras cotistas na comunidade universitária. Vale salientar sobre a necessidade de reconhecimento dessas políticas como resultado de mobilizações da sociedade civil e que a presença da diversidade está ancorada no direito.

Apontou-se como objetivos específicos: avaliação da interseccionalidade; verificação da ocupação de vagas por trabalhadoras negras cotistas; conhecimento das motivações para ingresso como cotista. Produziu-se, por intermédio da pesquisa, um vídeo educacional -

²No Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação PCCTAE, esses cargos ocupam a *classeE*

produto esperado do Mestrado Profissional, com intuito formativo a fim de possibilitar à comunidade acadêmica a compreensão da importância da temática racial na formação de trabalhadores e trabalhadoras e ainda atuar na qualificação das vivências e ações de resistência. Para tanto, considerou-se as questões mobilizadas nessa pesquisa. O vídeo educativo será oferecido para a UFMG aos trabalhadores que atuam em todas as áreas, e, também, aos responsáveis de recolher e mediar os conflitos notados.

Estrutura proposta para a dissertação

No primeiro capítulo, intitulado “As sujeitas colaboradoras da pesquisa: ³Ágatha, Cláudia, Letícia, Sofia, Tiana e Y”, apresento as protagonistas e colaboradoras deste estudo, as trabalhadoras cotistas e um pouco de suas trajetórias; antes, contudo, apresento um pouco da minha história e do meu “lugar de fala”. (RIBEIRO, 2017).

No segundo capítulo, apresento uma discussão teórica a partir da investigação sobre o que levou as trabalhadoras cotistas a optarem pelo concurso público na Universidade Federal de Minas Gerais. Nesse momento, apresento o *locus* da pesquisa, as políticas de ação afirmativa, bem como algumas informações sobre o cargo de Técnico-Administrativo em Educação. Ao final desse capítulo, discorro sobre o feminismo negro e como as mulheres negras estão promovendo um feminismo que as contemple, enfatizando suas lutas que são marcadas pela interseccionalidade de raça, gênero e classe.

No terceiro capítulo, denominado “Percurso Metodológico”, descrevo o percurso investigativo, que foi elaborado por meio da pesquisa bibliográfica e documental e por entrevistas semiestruturadas. Apresento um relato de como foi realizar a pesquisa de campo em meio à pandemia. Na sequência, organizo um levantamento das pesquisas relacionadas e dos editais de concurso que possibilitaram o ingresso das trabalhadoras na Universidade.

No quarto capítulo, apresento as trajetórias das trabalhadoras a partir de categorias de análise que objetivam compreender como acontece o processo de inserção das trabalhadoras numa das maiores universidades federais do Brasil.

³ Nomes fictícios

No quinto e último capítulo, experimento apontar alguns elementos para reflexão a partir da síntese do material apresentado.

CAPÍTULO 1 – As sujeitas colaboradoras da pesquisa: Ágatha, Cláudia, Letícia, Sofia, Tiana e Y

*Você pode me riscar da História
Com mentiras lançadas ao ar.
Pode me jogar contra o chão de terra,
Mas ainda assim, como a poeira, eu vou me levantar.*

*Minha presença o incomoda?
Por que meu brilho o intimida?
Porque eu caminho como quem possui
Riquezas dignas do grego Midas.*

*Como a lua e como o sol no céu,
Com a certeza da onda no mar,
Como a esperança emergindo na desgraça,
Assim eu vou me levantar.*

*Você não queria me ver quebrada?
Cabeça curvada e olhos para o chão?
Ombros caídos como as lágrimas,
Minh'alma enfraquecida pela solidão?*

*Meu orgulho o ofende?
Tenho certeza que sim
Porque eu rio como quem possui
Ouros escondidos em mim.*

*Pode me atirar palavras afiadas,
Dilacerar-me com seu olhar,
Você pode me matar em nome do ódio,
Mas ainda assim, como o ar, eu vou me levantar.*

*Minha sensualidade incomoda?
Será que você se pergunta
Porquê eu danço como se tivesse
Um diamante onde as coxas se juntam?*

*Da favela, da humilhação imposta pela cor
Eu me levanto
De um passado enraizado na dor
Eu me levanto
Sou um oceano negro, profundo na fé,
Crescendo e expandindo-se como a maré.*

*Deixando para trás noites de terror e atrocidade
Eu me levanto
Em direção a um novo dia de intensa claridade
Eu me levanto
Trazendo comigo o dom de meus antepassados,*

*Eu carrego o sonho e a esperança do homem escravizado.
Eu me levanto
Eu me levanto
Eu me levanto.
(Maya Angelou)*

As histórias negras são marcadas pela invisibilidade. A sociedade capitalista e racista se esforça para manter vozes e corpos negros ocultos como se não existissem. As pessoas negras são consideradas unicamente como meio para garantir a manutenção dos lucros e, para tanto, suas vivências particulares não têm importância. Desnudas de humanidade, pessoas negras são ignoradas ao serem mantidas num lugar social inferiorizado. No entanto, desde os tempos da escravização, os/as negros/as deixam sua marca e insistem por terem suas vozes ouvidas.

Não é que nós não tenhamos falado, o fato é que nossas vozes, graças a um sistema racista, têm sido sistematicamente desqualificadas, consideradas conhecimento inválido; ou então representadas por pessoas brancas que, ironicamente, tornam-se “especialistas” em nossa cultura, e mesmo em nós. (QUILOMBA, 2019, p. 51).

Com isso, suas histórias e passagem pelo mundo são relegadas a um apagamento proposital:

[...] o esquecimento dos saberes e memórias do povo negro não resulta de processos naturais da história humana em que partes se perdem no tempo que a tudo corrói, pelo contrário, é fruto de ações intencionais executadas pelas elites coloniais que, desde o princípio da formação desse país, agem de inúmeros modos para coibir o direito de Ser e estar das pessoas afrodescendentes na geografia dos saberes e dos territórios. (MISSIATTO, 2021, p.253).

Esse processo de esquecimento das memórias negras tem sido chamado de *memoricídio* e representa uma política que tem como prática apagar as memórias dos povos subalternizados. Essa política encontra sustentação na força do poder colonial contra os povos colonizados, baseado na manipulação de saberes e histórias que reacendem o mito da democracia racial para se afirmarem. (MISSIATTO, 2021)

Apesar disso, neste capítulo serão apresentadas as protagonistas e colaboradoras desta pesquisa, como uma forma de resistência à tentativa de apagamento dessas histórias. O encontro com as trabalhadoras aconteceu nos meses de janeiro e fevereiro de 2021, conforme detalhado no percurso metodológico. As histórias contadas refletem as memórias e experiências de toda uma vida marcadas por alegrias, tristezas, lutas, conquistas. Num

primeiro momento, apresentarei a minha história, pois, enquanto mulher negra trabalhadora nessa Universidade, cabe a mim rememorar lembranças que conduzem ao entendimento do que é ser uma trabalhadora negra na comunidade universitária chamada UFMG, sob a minha ótica. A ordem de apresentação das trabalhadoras segue a sequência alfabética, sem ter qualquer relação com o conteúdo ou ordem cronológica das entrevistas. Considerando o número reduzido de trabalhadoras TAE cotistas do nível superior, suas profissões serão omitidas de modo a preservar o anonimato. Como determinado pelo Comitê de Ética em Pesquisa, foram adotados nomes fictícios escolhidos por elas mesmas, à exceção da primeira trabalhadora, que preferiu delegar essa escolha à pesquisadora. Dessa forma, parte-se do pressuposto de que

[...] recuperar as memórias é o processo em que se permite vir à tona uma ferida nunca tratada, que sempre dói, que infecta a outros e tantas vezes sangra. [...] É assumir coletivamente que o desenvolvimento deste país foi feito por vidas negras que por mais de trezentos anos, enquanto trabalhavam, eram escravizadas e torturadas. É admitir que mesmo depois do fim da escravidão uma larga quantidade de leis buscou empobrecer, criminalizar e encarcerar a população negra, ou seja, recuperar memórias e transcender a limitada noção de herança negra restrita ao samba, pratos típicos e esportes, bem como reconhecer antes de tudo que nossas primeiras e longas lembranças nesse continente foram as da dor, morte e negação. (MISSIATTO, 2021, p. 264).

Em virtude disso, apresenta-se esse texto de autoria negra (MISSIATTO, 2021), seguindo na direção contrária do memorícidio. Aqui, as mulheres negras tornaram-se protagonistas e tiveram suas vozes ouvidas. As subalternas vão falar! (SPIVAK, 2010).

1.1 – Descobrimo o ser Mulher e Negra

*Eu tive meus altos e baixos,
mas sempre encontrei a força que me impulsiona para cima.
Me serviram limões, mas eu fiz limonada.
(Hattie White)*

Parafrazeando Fanon (2008), comungo de sua reflexão de que a vida de uma mulher negra é difícil. São muitos os caminhos a serem percorridos para se chegar a algum lugar. E há muitas barreiras visíveis e invisíveis a serem enfrentadas. Sou a filha mais velha de uma família de quatro irmãos. Sou a única a concluir o ensino superior e a única a ter uma carreira no setor público. Minha mãe foi empregada doméstica desde quando ainda era criança e, em razão disso, estudou somente até a quarta série. Durante o casamento foi dona de casa, mas, com a separação, reingressou no mundo do trabalho e se aposentou como zeladora de um prédio.

Meu pai concluiu o ensino médio técnico e se aposentou como industrial. Meus irmãos fizeram curso técnico profissionalizante e trabalham em suas respectivas áreas de formação.

Cursei o ensino fundamental numa escola particular que, na época, era exclusiva para os/as filhos/as dos industriários e não havia cobrança de mensalidade. Como a escola não oferecia o ensino médio, terminei os estudos numa escola pública bastante prestigiada. Naquela época era comum que as escolas do Ensino Fundamental I fotografassem os/as estudantes, e, em uma dessas ocasiões, minha mãe arrumou meu cabelo de modo que ficasse “controlado” para tirar a tal foto da escola; eu devia ter cerca de oito ou nove anos. Lembro-me de que o fotógrafo chegou à escola depois do recreio. Então, uma profissional da escola começou a organizar a turma para registrar a foto e disse que meu cabelo estava “todo desganhado”. Isso ocorreu na frente de todos os/as meus/minhas colegas. Ela ordenou que eu o arrumasse, mas eu não tinha ideia do que fazer porque era muito nova, nem sabia como cuidar do meu cabelo. Lembro-me de que ela passou a mão, meio desajeitada, sem saber também como lidar com aquela “situação” e não adiantou muita coisa. Todos/as os/as alunos/as estavam suados/as e desarrumados/as após a correria do recreio, mas só eu fui repreendida por não estar apresentável para foto. Lembro-me até hoje que me senti muito deslocada com esse episódio. A sensação era de inadequação. Enfim, a foto foi tirada e descartada, pois as famílias deveriam pagar por ela e minha família nunca pôde arcar com esse custo. Passei por tudo isso por nada. Em outra ocasião, ainda no ensino fundamental I, tínhamos que entregar um cartaz com um desenho e me lembro da minha dedicação em fazer esse trabalho. Mas, ao entregá-lo, a professora me disse: “*está muito bonito, pena que não foi você que fez*”. Fiquei arrasada ao ouvir isso e, claro, a repreensão foi, mais uma vez, pública. Acho que nunca mais consegui fazer outro desenho com a mesma motivação; se eu tinha alguma habilidade para essa arte, ela se perdeu ali com esse comentário. Lembro-me de ter ficado muito chateada com a desconfiança da professora, e comecei a pensar por que essas coisas aconteciam comigo. Assim, a partir dessas experiências e de tantas outras, percebi que a vida não seria fácil para mim. Não tive raiva do meu cabelo por causa da repreensão sofrida, mas aprendi que teria que “enquadrá-lo” para ser aceita: foram muitos anos de alisamentos. A “moda” do cabelo natural veio para mim como libertação. Registro a palavra moda entre aspas, porque o cabelo natural valorizado também está sendo enquadrado numa estética aceitável. Não é qualquer cabelo natural que é aceito. Existe o chamado ‘cacho perfeito’ que requer muito esforço para ser alcançado. Enfim, do episódio do desenho, guardei para mim que as minhas capacidades sempre seriam questionadas e que eu sempre teria que provar as minhas habilidades, mesmo

tendo certeza de algumas coisas. E tem sido assim até hoje. Lembro-me que, durante o ensino médio, era comum a provocação dos professores ao dizerem sobre o quão distante estaria o acesso de um/a jovem negro/a, oriundo/a de escola pública a uma universidade: cerca de um por cento de chance. Assim, eles nos falavam sobre o quão desigual e racista era a sociedade. Mas, na época, eu não tinha consciência disso: o negro, o preto, era sempre o outro. Quando muito, admitia-se a condição de pardo, registrada na certidão de nascimento. Prestei o concurso vestibular no mesmo ano que concluí o ensino médio, mas não consegui passar na primeira etapa. Recordo que os/as colegas de sala que foram aprovados de primeira eram todos/as brancos/as. Na época, não tive a compreensão de que o fator racial e a classe eram relevantes nesse processo, concluí apenas que precisava estudar mais. No ano seguinte, precisei arrumar um emprego e, desde a primeira entrevista, observei que, sem indicação, não iria conseguir. Ao chegar à empresa para a entrevista, fui dispensada de imediato: alegaram que a vaga já estava preenchida. Havia moças brancas e de cabelos compridos aguardando para serem entrevistadas, mas para mim nem era preciso aguardar. Após alguns contratemplos, consegui a vaga de emprego e, nessa experiência, percebi que o mundo do trabalho era complexo, havia muitas demandas e muitas humilhações desde cedo. Enfim, o importante é que foi essa experiência de trabalho que me forneceu os recursos necessários para colaborar com as despesas domésticas e também para alcançar o objetivo de ingressar na faculdade. Além de estudar sozinha durante o ano para realizar as provas do vestibular, consegui pagar um cursinho pré-vestibular superintensivo ao final do ano. Impus a mim mesma a urgência de passar neste vestibular, não poderia esperar mais um ano sem ter um horizonte profissional. Na primeira tentativa do vestibular, logo ao final do ensino médio, perdi a classificação para a segunda etapa, por dez pontos, no curso de biologia. Teria passado se tivesse escolhido outro curso. Por isso, na segunda tentativa, decidi não arriscar e verifiquei antes as exigências dos cursos nas provas da segunda etapa e identifiquei o curso de psicologia como o mais acessível, de acordo com as minhas possibilidades para enfrentar a segunda etapa. A aposta funcionou e ingressei na UFMG. Porém, antes, vivi um fato inusitado: “aqui nesse bairro ninguém nunca entrou para UFMG”. Essa foi a frase que ouvi ao tentar o vestibular pela segunda vez, o que me confundiu, visto que eu conhecia pessoas do bairro, inclusive amigas próximas, que estavam na UFMG. O que eu não aprendi na época é que tais pessoas ou eram brancas, ou eram de uma classe social mais favorecida. Ao dizerem essa frase para mim, havia uma intenção de me desmerecer. Esse registro nunca saiu da minha memória, pois destoava da alegria e emoção que estava sentindo por ter passado para a segunda etapa do vestibular. Alegria compartilhada por familiares e amigos, nada poderia me abalar. Aquele

momento seria crucial em minha vida, seria a partir dali que toda uma história de apagamentos e humilhações seria suavizada. Não tinha sido fácil chegar até ali. Como eu já trabalhava, percebi que, sem o adicional de um curso superior em meu currículo, dificilmente conseguiria ampliar as possibilidades de conseguir um emprego melhor, não conseguiria avançar profissionalmente. Essa fala foi uma reação do meu chefe por eu ter ousado comunicar que faria as provas da segunda etapa do vestibular: o problema é que elas aconteciam em dias úteis, então seriam três dias de falta ao trabalho. Fui ameaçada com corte de salário, mas eu não podia desperdiçar todo o meu esforço envolvido em trabalhar o dia todo e ainda estudar à noite no cursinho. Não me abalei com essas palavras e fui fazer as provas.

Por não ter desistido, conquistei a chance de dizer hoje que toda a minha trajetória acadêmica, da graduação à especialização, foi realizada na Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Percursos que, devo dizer, foram marcados pela invisibilidade da minha presença. Jamais participei de grupos de pesquisa ou projetos de extensão que pudessem abrir a possibilidade para uma vida acadêmica mais diversificada. Naquela época, não havia o recurso da internet para acompanhar os editais e/ou acessar informações importantes nesse sentido. E quando perguntava aos/às meus/minha colegas como eles/as tinham conseguido estágios, por exemplo, ouvia-os dizer que não sabiam que eu queria realizar estágios, isto é, desconheciam o fato de ser importante para mim realizar estágios ou pesquisas na área do meu curso. Mas, havia outras justificativas para minha ausência nesses espaços e a consequente participação menos ativa nesses ambientes, atribuía-se essa ausência à minha falta de tempo. Obviamente, a necessidade de trabalhar, ou, dito de outra forma, de sobreviver, não era considerada como fator relevante nem por eles, nem por mim mesma, uma vez que o sistema naturaliza a exclusão de certos grupos, sobretudo das pessoas negras dos locais onde a intelectualidade hegemônica se consolida.

Paralelamente à graduação, fui admitida como servidora Técnico-Administrativa em Educação – TAE, na UFMG. Passei, então, a ocupar de uma só vez dois espaços não previstos socialmente para uma mulher negra: estudante universitária e servidora pública federal. O meu ingresso como servidora está diretamente relacionado ao meu percurso como estudante, pois foi o fato de ser estudante que me possibilitou acessar a informação sobre o concurso público para servidora.

Ao final do primeiro semestre letivo do curso de psicologia, contei com o apoio da Fundação Universitária Mendes Pimentel (FUMP) que me concedeu uma bolsa de trabalho. Essa oportunidade foi fundamental para a continuidade do meu curso, pois precisei abrir mão do trabalho para estudar e não dispunha de nenhuma outra fonte de recursos. Diante disso, reconheço o valor e a importância da FUMP para a permanência de estudantes carentes na Universidade e a forma como esse suporte impacta a formação dessas pessoas. Não obstante, a experiência como bolsista foi muito impactante para mim. Eu era bastante jovem e não tinha vivência suficiente para compreender o universo do trabalho. A secretária do setor orientou que a minha atividade consistiria em dar suporte ao atendimento telefônico, que era bastante intenso. Na seção, atuavam a secretária, dois bolsistas da FUMP e um porteiro terceirizado que circulava pelos outros andares que integravam o setor. A mesa do telefone ficava bem à frente da sala, um pouco distante das outras mesas e de costas para as demais pessoas que se encontravam no espaço. Essa organização espacial impedia a interação de quem ficava ao telefone com o restante dos colegas. A única forma de contato do público externo com o setor era via telefone, razão pela qual havia uma demanda alta de atendimentos. A sala ficava bastante tumultuada em vários momentos, pois era procurada constantemente pelos estagiários do curso ministrado pela Faculdade que se dirigiam ao espaço para resolver suas questões de estágio. As falas se entrecruzavam e causavam um barulho intenso que afetava o atendimento telefônico. Porém, não havia qualquer solidariedade por parte da secretária e do público que ali frequentava, no sentido de colaborar para que ambos os trabalhos pudessem ser desenvolvidos simultaneamente. Os outros bolsistas da FUMP cumpriam funções administrativas que não eram afetadas pelo barulho. Sentia-me muito incomodada com aquela organização da sala e com a dificuldade de realizar meu trabalho da forma como eu queria. Não bastasse isso, algum tempo depois, que não sei mensurar ao certo, percebi que eu “cumprimentava o vazio”, ou seja, não havia respostas para o meu “boa tarde”. Ninguém daquela sala me respondia, mas sempre havia risos estranhos. A secretária estava sempre na companhia de uma estagiária do curso que era sua amiga e, quando eu chegava, ambas desviavam o olhar e abaixavam a cabeça para não me cumprimentar; os bolsistas da FUMP, que eram meus colegas, também me ignoravam. Percebi que quando ocupava meu posto e iniciava minhas atividades, ouvia fortes gargalhadas atrás de mim, vindas da secretária e da amiga dela, a estagiária. Aquilo me entristecia e me deixava sem rumo. Para me proteger, acreditei que a melhor resposta para a falta de educação delas era ignorá-las também. No entanto, fui repreendida pela secretária, que disse que era de “bom tom” cumprimentar os colegas de trabalho. Tive vontade de

chorar ali mesmo e de dizer que a reciprocidade era verdadeira. Porém, não tive forças nem coragem para isso, apenas me resignei e senti uma tristeza profunda. Chorava muito nessa época, sofria todos os dias por viver aquela situação de descaso. Saía de casa muito cedo para estudar, economizava o dinheiro da bolsa para desembolsar apenas o gasto de uma passagem e contava com o ônibus interno para circular no campus. Para conseguir chegar ao trabalho no horário, tinha que sair da aula mais cedo todos os dias. Almoçava apressadamente para chegar naquele lugar e ser desprezada. O único que me acolhia era o porteiro, que ficava na sala em alguns momentos e conversava comigo. De tudo, o que mais me incomodava eram as risadas, as gargalhadas e o deboche implícito nessas ações. A sala podia estar num silêncio profundo, bastava eu atender o telefone para ouvir as risadas que, além de me magoarem, impediam o desenvolvimento do meu trabalho. Quantas vezes quis sair daquele lugar! Por algumas vezes, tive medo de me dispensarem, pois achava que não gostavam de mim por ser preta e pobre; eu atribuía a culpa disso tudo a mim mesma. O fato é que eu tinha que seguir, não podia desistir, não havia outra opção, precisava sobreviver. Com o tempo, entendi que os bolsistas novatos eram alocados para o atendimento do telefone e os mais antigos para a parte administrativa, então fiquei aguardando a minha vez de sair daquela situação. No entanto, quando encerrou o contrato de uma bolsista, a minha “promoção” não aconteceu. Para minha grande surpresa, não fui transferida de função, a bolsista novata era sobrinha da secretária e foi alocada diretamente na parte administrativa. Foi um choque muito grande para mim, mais um golpe. Posteriormente, não me recordo exatamente quando, mas tive a oportunidade de ir para o administrativo. A secretária implantou um sistema de rodízio entre as bolsistas, como uma forma de não pesar tanto o atendimento telefônico. Num dado momento, o setor recebeu um novo servidor técnico-administrativo que acompanhou um pouco do que acontecia comigo, embora jamais tenhamos falado sobre. Acho que, por solidariedade, ele me orientou a fazer o concurso para trabalhar na UFMG, explicou todo o processo e o que eu deveria fazer. Cerca de um ano depois de realizar o concurso, fui convocada pela Universidade a assumir a vaga de servidora Técnico-Administrativa em Educação. Por coincidência, meu contrato de bolsista estava se encerrando e a bolsa não poderia ser renovada. Quando soube da minha nomeação, a secretária me convidou para continuar trabalhando lá mesmo e explicou algumas vantagens que os servidores daquela Unidade usufruíam em relação aos demais da Universidade. Precisei declinar o convite recebido, não tive forças para continuar, apesar de já estar mais acostumada, passados os dois anos de bolsista. Pensava naquele lugar como um

espaço de dor, por isso, arrisquei seguir rumo ao desconhecido, na esperança de viver dias melhores, em outra Unidade.

Quando fiz a entrevista para a Faculdade onde fui designada, expliquei que precisava de uma vaga no horário noturno, pois estudava de manhã. Após uma breve conversa, disseram-me que havia um local adequado ao meu perfil baseado, principalmente, na minha indicação para trabalhar à noite. Eu estava radiante por iniciar uma nova fase da minha vida e nem de longe imaginei que pudesse ter alguma opção de local de trabalho além da que me foi oferecida. Dessa forma, a afirmação de que havia um perfil para minha inserção naquela instituição soou como algo desprezioso de qualquer intenção sugestiva de segregação. Mais tarde, descobri que os colegas que entraram em exercício junto comigo tiveram a opção de escolher o local onde queriam trabalhar, independente de terem indicado um horário. Nesse momento, entendi que o perfil traçado para mim não tinha nada a ver com meu pedido de horário noturno: foi desenhado um perfil racial e por essa razão não me deram opções, sobretudo, porque a maioria das opções eram ligadas às secretarias de curso e, naquela época, ainda não havia uma secretaria de curso intercultural. Por isso, questionei a mim mesma se foi ofertado aos demais técnicos ingressantes o direito de escolher seus postos de trabalho, de terem voz. Por que será que o mesmo direito não foi estendido a mim?

E assim foi sendo construída a minha noção de pertencimento racial. Não tinha ainda o entendimento necessário para compreender a minha negritude como um todo, mas sabia que era uma pessoa não branca e pagaria um preço alto por isso (GONZALEZ, 2019). Além das experiências vividas, observei e presenciei conflitos que relatei ao fator racial. Ressalto que toda a minha experiência de descoberta do ser mulher e negra foi processada individualmente, visto que não tive inserção, seja por desconhecimento ou outra razão qualquer, em movimentos negros ou sindicatos.

Ao longo dessa minha trajetória de trabalho, deparei-me com algumas reações estranhas dos colegas. Lembro-me do desconforto de alguns trabalhadores terceirizados, em sua maioria negros, que se recusavam a reconhecer em mim alguém hierarquicamente superior a eles, mesmo tendo sido designada pela chefia imediata para atuar nessa condição. Alguns reagiam negativamente à condução do trabalho da forma como eu desenvolvia. Esses momentos eram bem tensos. O fato é que sempre entendi que, por serem homens, eles estavam reagindo ao fato de eu ser uma mulher negra que estava “mandando” neles. Nem a

superioridade de classe (já que, além de ter sido designada pela chefia, ocupava um cargo efetivo) foi suficiente para superar o conflito de gênero e racial. Ao final, guardei essa reflexão só para mim por acreditar que ninguém entenderia e por desconhecer a existência de alguma instância que pudesse acolher essas experiências. Obviamente, havia exceções; nem todas as experiências eram guiadas por relações machistas, misóginas e racistas. Cito, como exemplo, o caso de um trabalhador e de uma trabalhadora – ambos negros e terceirizados – que, por não suportarem mais a situação de opressão que estavam vivendo, estavam dispostos a pedir contas. Disponibilizaram, então, os referidos trabalhadores para atuarem comigo, em momentos distintos. Seria o último esforço da Faculdade para mantê-los na Unidade, uma vez que outras ações já haviam sido tentadas. Graças a um suporte mútuo, pautado pela solidariedade e pela empatia, foi possível reorganizar e reafirmar a presença desse/a trabalhador/a naquele ambiente: ele/a desistiu de romper o contrato e trabalhou até finalizar seu tempo. Criei um vínculo muito forte com ambos, que ultrapassou o período de trabalho. Além disso, a mobilidade social deles foi afetada positivamente com o registro dessa experiência em seus currículos profissionais.

Em alguns momentos, vivenciei contratempos com colegas da categoria. Um dos mais emblemáticos foi a recusa de um colega em me oferecer a oportunidade de trabalhar no concurso do vestibular. Havia pouco tempo que eu estava na Faculdade e me indicaram a quem estava fazendo a seleção das vagas; ainda não nos conhecíamos, portanto, apresentei-me, mas, após me ouvir, o colega disse que não tinha mais vaga para servidor/a, apenas para estudante. Afirmei que também era estudante em outra Unidade, mas ele continuou dizendo que não tinha vaga para mim. Contei para outra colega o ocorrido, ela recorreu a meu favor e a vaga foi disponibilizada com a justificativa de não entendimento de que eu era servidora. Naquele momento, eu já tinha resolvido o problema por outros caminhos. O fato é que senti pelo olhar dele que estava sofrendo discriminação. É difícil traduzir esse sentimento em palavras, mas nós, pessoas negras, sentimos isso. Na época, eu não tinha meios de compartilhar essa experiência, mas não tive dúvidas sobre o meu sentimento. Em outro episódio, foi circulado um documento pela chefia pedindo a opinião dos colegas do setor acerca de um regulamento que seria implantado, o qual estabelecia as regras de acesso para o corpo docente, discente e técnico. Por ingenuidade, opinei no campo do corpo técnico, observei que as regras eram desfavoráveis aos TAE's e registrei minhas sugestões. Ao receber meu comentário, a chefia do setor me chamou e me repreendeu duramente por ter argumentado a favor dos técnicos. Confesso que fiquei assustada com a situação, mas esse

evento me ajudou a entender o lugar do técnico na instituição e o meu, em especial. Entendi que não importava o meu conhecimento, a chefia não estava disposta a ouvir uma mulher negra opinando sobre uma decisão que já havia sido tomada.

A experiência a seguir representou um momento de tensão desnecessário entre duas colegas que não souberam administrar o trabalho de uma maneira mais solidária. Assim que iniciamos nossas atividades juntas, a colega me apresentou as suas condições para estar naquele setor, até aí tudo bem. Mas, com o tempo, a colega demonstrou total desinteresse em compartilhar as tarefas, em razão disso, a chefia imediata repassava algumas atividades diretamente para a servidora. O fato é que essa medida não solucionava o problema e acabei ficando sobrecarregada. O resultado disso foi o surgimento de conflitos que eram negociados, mas não o suficiente para inviabilizar a continuidade dos trabalhos. O que me marcou nessa história é que a posição hierárquica superior de uma mulher negra incomodou a colega branca e causou todo o estresse. É importante dizer que a tensão dessa experiência foi muito dolorosa, talvez pelo fato de não ter sido possível solucioná-la e de contar com o protagonismo de duas mulheres, uma negra e outra branca, que não souberam fazer uso da sororidade.

Em outra ocasião, estava realizando uma atividade no sábado e precisei do suporte do pessoal da limpeza. Havia uma trabalhadora designada para essa função, assim, me dirigi a ela e solicitei o suporte, ao passo que ela se recusou a fazê-lo, dizendo que não era trabalho dela. Devido à urgência em encaminhar a limpeza do setor, pedi o material emprestado, para que eu mesma limpasse. Ela concordou e foi levar o material para mim, mas, ao chegar na sala e se deparar com a minha colega branca, imediatamente se limitou a cumprir com o seu trabalho, realizando a limpeza solicitada. Depois de um tempo, comentei com a minha colega sobre a reação da trabalhadora e disse que achava que ela se recusou a me atender pelo fato de ser negra igual a ela. A minha colega não entendeu o que eu quis dizer e não considerou que a história tivesse sentido. Com o tempo, aprendi a conviver com essas situações e a entender que o racismo localiza pessoas negras na Universidade em atividades restritas à prestação de serviços, dentre outras de menor status social, e que deve ser difícil para outra negra entender que pode ser diferente. Outra evidência nessa história foi a necessidade de ter uma pessoa branca para atestar a minha fala, pois somente diante da colega branca, a trabalhadora da limpeza concordou em realizar seu trabalho, precisou de

um branco para dizer a ela. Daí o estranhamento dessas pessoas diante da minha presença num nível hierárquico acima delas.

Outro fato inusitado ocorreu no estacionamento da Faculdade. Vale informar que há duas entradas, uma para o público em geral e outra exclusiva para os/as servidores/as. Para efetivar um controle melhor de uso desse estacionamento, foi designado um trabalhador para esse fim. Quase não utilizo o estacionamento exclusivo, por ser distante do meu setor, Porém, algumas vezes, estaciono nele e percebo que o vigia não aborda as pessoas para identificá-las, mas, comigo, já aconteceu de ser interpelada em alguns momentos. Há muita rotatividade desses prestadores de serviço, mas, depois do primeiro contato, eles não me abordam mais. Contudo, numa dessas vezes, fui interpelada antes mesmo de descer do carro, pelo mesmo trabalhador que já havia me abordado outra vez. Então, disse a ele que já trabalhava na instituição há mais de vinte anos. Fiquei bastante incomodada com a situação e comuniquei o fato ao setor responsável. Depois disso, nunca mais fui abordada, mas tive certeza de que me abordavam apenas pela minha cor. Evidentemente, cabe a pergunta: será que todas as pessoas brancas “desconhecidas” que estacionam o carro pela primeira vez são abordadas?

Compartilhei uma experiência com uma colega negra que foi, no mínimo, curiosa. Na ocasião, sentimos o racismo de maneira explícita. Participávamos de uma atividade de ginástica em um projeto de Qualidade de Vida no Trabalho, bem no início da manhã. Quando encerrava a aula de ginástica, precisávamos nos arrumar para iniciar a atividade laboral. O vestiário era dividido em duas partes, com chuveiros quentes de um lado e de outro. Eventualmente, uma das partes do vestiário era fechada para limpeza e coincidia com o encerramento de nossas atividades. Esse fechamento reduzia a disponibilidade de chuveiros quentes, num momento em que havia grande demanda de uso e, além disso, nós precisávamos nos organizar rapidamente para seguir para o trabalho e ainda bater o ponto. Assim, eu e minha colega resolvemos pedir ao pessoal da limpeza para liberar os dois espaços de modo a agilizar nossa saída. Mas, negaram o nosso pedido, argumentando que o horário definido para a limpeza era aquele e que estavam liberando ao menos uma das partes do vestiário. Pela dinâmica de funcionamento do local, sabíamos que era possível reorganizar os horários, mas não adiantaria só nós duas falarmos. Nossas colegas que também usavam o espaço preferiam não se envolver com o pessoal do lugar e ficavam apressando umas às outras para esvaziar o vestiário. O fato inusitado foi o final da história.

Contamos nossas tentativas frustradas de usar os dois ambientes do vestiário para uma de nossas colegas que, ao nos ouvir, ficou revoltada e avisou: “eu vou atravessar a barreira, usar o vestiário fechado e ‘ai’ de quem ousar me impedir”. Obviamente, nossa colega teve êxito em sua empreitada e não ouviu um ‘senão’ qualquer, já que era uma mulher branca. Até fomos à chefia do local explicar a situação, mas nada foi feito. Durante o tempo em que estivemos juntas nessa atividade, nunca fomos autorizadas a atravessar a barreira, mas junto com nossa colega branca ficava “o dito pelo não dito” e o espaço era liberado. Diante da constatação de que não se tratava de uma ordem totalmente inflexível, na medida em que dependendo de quem solicitava, poderia haver concessões, ficou explícito que a questão racial era o pano de fundo. Eu e minha colega negra decidimos que um dia nós iríamos escrever um artigo contando essa história. No final, a gente até se divertia, porque não havia nada a ser feito.

Durante esses anos, observei o desenrolar de algumas histórias envolvendo outros/as colegas negros/as e pude constatar que eles/as perderam direitos porque tiveram o atravessamento racial como fator determinante em suas trajetórias, embora ninguém levantasse essa pauta, nem quisesse levar nada adiante. Em minha rotina de trabalho, ainda hoje, direcionam-me a pessoas brancas para validar ou não o meu conhecimento, o que me leva a acreditar que vivo um processo de disputa.

Enfim, de todo modo, afirmo que a minha trajetória na Universidade tem sido uma experiência muito rica, seja no desenvolvimento de minha consciência negra, seja na minha experiência profissional e pessoal. Afinal, passei também por uma experiência num setor que foi muito positiva; avalio que, nesse local, havia o reconhecimento dos/as trabalhadores/as enquanto integrantes daquela gestão que foi sendo construída coletivamente na perspectiva de uma gestão humanizada. Na ocasião, realizaram-se movimentações de servidores tanto internamente no âmbito da Faculdade, quanto vindo de outras Unidades. Esse processo resultou na formação de uma nova equipe de trabalho. Seja pelas pessoas que estavam presentes, seja pelos gestores, o fato é que o trabalho foi conduzido por todos/as na perspectiva de apoio mútuo. Formou-se uma equipe solidária e colaborativa que resultou também no estreitamento dos laços afetivos. Foi um tempo muito singular. Especialmente para mim, o fato de ser chefiada por uma mulher negra foi muito impactante positivamente. Aquela experiência foi muito reconfortante. Ela foi a primeira pessoa a me dizer para prosseguir os estudos rumo ao Mestrado, algo que eu nunca nem cogitei. Surpreendi-me

com a indicação da professora e fiquei admirada com o fato dela reconhecer em mim algum potencial para seguir esse caminho. Como nunca havia pensado sobre o assunto e estava com uma filha pequena, não consegui avançar. Mas, a semente foi plantada. Após o encerramento daquela gestão, outras pessoas da equipe também seguiram novos rumos e essa experiência chegou ao fim.

Em continuidade ao processo de conscientização da minha negritude, sinto que a convivência com os povos indígenas auxiliou-me na compreensão do meu pertencimento racial, já que há tempos os indígenas lutam por seus direitos, inclusive, o direito de poderem se auto afirmar como indígenas. A persistência deles na defesa de sua cultura, tradições e crenças, demonstra que ter apenas o amparo legal a seu favor não é suficiente para os livrar de opressões. Outra experiência marcante foi ter ingressado no curso “Afirmção na Pós”, ação integrante do Programa Ações Afirmativas, da UFMG. No curso, tive a oportunidade, pela primeira vez na vida, de estar numa sala de aula composta em sua maioria por pessoas negras. Foi um fato inédito em minha vivência pessoal. Havia histórias de vidas fantásticas de pessoas dispostas a mudar suas realidades e, principalmente, dar sequência aos estudos. O curso possibilitou que pessoas negras tivessem suas vozes ouvidas com respeito, atenção e carinho. Foi graças a esse curso que essa escrita está sendo elaborada.

A seguir, as protagonistas. Antes, porém, informo: “não são histórias pessoais ou reclamações íntimas, mas sim relatos de racismo.” (QUILOMBA, 2019, p. 57).

Quadro 3 – Relação das entrevistadas

IDENTIFICAÇÃO	ADMISSÃO	NATURALIDADE	TRAJETÓRIA ACADÊMICA
Ágatha Idade: 36	2016	Belo Horizonte	Graduação – UFMG
Cláudia Idade: 41	2018	Sete Lagoas	Duas graduações Mestrado UFMG
Sofia Idade: 31	2017	Poços de Caldas	Graduação Mestrado Doutorado em andamento UFMG
Tiana Idade: 39	2017	Belo Horizonte	Duas Graduações UFMG
Y Idade: 26	2019	Belo Horizonte	Graduação UFJF MBA
Letícia Idade: 41	2017	Belo Horizonte	Graduação UFMG

Fonte: pesquisa, elaborado pela autora

1.2 – Ágatha

“Eu tinha um problema porque eu não tinha muitas indicações”

Quando foi fazer sua escolha profissional, Ágatha optou por um curso que lhe desse emprego rápido. O período escolar foi marcado pela precariedade do ensino numa escola pública ignorada pelas autoridades. Ela afirma que o ensino médio foi bem precário, pois enfrentou muitas greves; desse período, o terceiro ano foi o mais conturbado, pois houve concurso para o cargo de professor/a, o que resultou num primeiro bimestre inteiro sem aula. Depois, teve mais greves. Em razão disso, conseguiu cursar apenas um bimestre de aula de matemática. Natural de Belo Horizonte, tem 36 anos e foi admitida como servidora da UFMG em 2016. Cresceu em Santa Luzia, região metropolitana, e é filha de pai negro e mãe branca. Considera-se parda, assim como três de seus irmãos, à exceção de um que tem a pele mais escura. Para Ágatha, a questão da identificação racial sempre foi algo muito complexo:

Isso, para mim, é uma coisa complicada... porque... eu fico meio no limite entre... assumir... uma identidade enquanto negra e o medo de estar também invadindo um espaço que não é... que não me pertence... porque eu tenho a pele mais clara. Eu vejo... algumas pessoas me identificam como negra e outras pessoas me identificam como branca. E eu passei anos da minha vida assim, com uma crise de identidade.

Sobre a escolaridade de seu núcleo familiar, o pai estudou até a quarta série e a mãe possui o ensino fundamental incompleto, alcançado a partir da educação de jovens e adultos (EJA). Quando trabalhava, o pai, que atualmente está aposentado, exercia a função de encarregado de construção civil. A mãe já trabalhou como doméstica e, atualmente, é dona de casa. Um de seus irmãos possui o ensino superior completo, que foi cursado em faculdade particular, e já atua na área em que se formou. A irmã passou num concurso público e não concluiu a graduação. Um outro irmão está na Faculdade e trabalha numa área diferente da formação em andamento. Ao decidir prestar o vestibular na UFMG, Ágatha recorreu à assistência estudantil promovida pela Fundação Universitária Mendes Pimentel (FUMP) e, dessa forma, custeou o valor da taxa de inscrição. Na ocasião, seu pai estava desempregado e impossibilitado de ajudá-la. Ela ressalta que não teve informações na escola onde estudou sobre ir para a faculdade após o término do ensino médio. Não havia instrução nesse

sentido. Mesmo assim, obtive a informação e fiz o primeiro vestibular para Belas Artes, opção escolhida porque sempre gostou de desenhar. Ela passou na primeira etapa e fez um cursinho, mas não foi aprovada na segunda fase. No ano seguinte, decidi mudar de curso por acreditar que “não teria um retorno financeiro muito rápido” se fizesse Belas Artes. Então, buscou por cursos nos quais conseguiria fazer a prova aberta da segunda etapa. Como não queria ser professora e gostava de ler, optou por fazer um curso que agregasse essas duas características. Sobre o universo escolar, lembra-se de ter tido aulas com professores/as negros/as. Na Faculdade, tinha apenas uma professora negra.

Ágatha revelou dificuldades em acessar empregos e, segundo ela, “tinha muita dificuldade de conseguir passar nas entrevistas, porque eu era muito tímida, muito insegura. Só fui conseguir trabalho mesmo, formal, depois de graduada.” O primeiro emprego foi originado do estágio que fez durante a graduação. Ágatha relatou que foi uma experiência bastante frustrante, pois continuou a ser tratada como estagiária, mesmo depois de ser efetivada como profissional:

Era recém-formada, então não foi uma boa experiência. Eu tive alguns problemas que eu não consegui... não consegui me impor como profissional, eu vinha de uma relação como estagiária, fui contratada, mas as pessoas continuaram a me ver como estagiária lá. Foi bastante frustrante para mim. Mas aí, como eu já tinha mesmo o objetivo de ser servidora... primeiro pela questão da estabilidade... segundo por achar que era uma maneira de ingresso que analisasse mais a competência e não tanto as indicações. Eu tinha um problema, porque eu não tinha muitas indicações.

Fez vários concursos após se formar e passou em dois, sendo um deles na UFMG. Optou pelo cargo que lhe daria maior conforto financeiro na época, pois tinha acabado de se casar e precisava do dinheiro. E, assim, abriu mão da vaga na UFMG, que foi o que sempre desejou. Passou por momentos de insatisfação no novo emprego, relacionados a condições de trabalho insalubres e descaso do poder público para com o local de trabalho. O ingresso na Universidade pelas cotas ocorreu alguns anos depois. Justificou a opção pelas cotas com o seguinte entendimento:

Olha... realmente foi a questão de ter uma maior facilidade para ingressar. Especialmente, porque eu estava passando por um período muito complicado de depressão, de ansiedade e com dificuldades para estudar. E eu vi ali uma oportunidade, realmente, de ajudar nesse acesso... de facilitar... já que eu precisava do... que eu pudesse conseguir... para poder facilitar esse acesso. Eu estudei o edital e vi que eu me encaixava realmente na categoria... apesar... como eu te falei... eu sempre tive dificuldade nessa questão de identificação... se negro ou se pardo. Se o pardo é negro... se não é... mas, como o edital deixou claro

que consideraria o pardo como, dentro da classificação, eu resolvi concorrer pela cota.

É possível pontuar que a motivação de Ágatha pelo emprego público está ancorada na perspectiva de alcançar uma qualidade de vida, e no reconhecimento profissional. Define a carreira na Universidade como

[...] uma realização... porque... assim... ter estudado na UFMG, para mim, já foi um sonho. Eu me apaixonei por aquele lugar, desde a primeira vez em que eu entrei. Desde o dia em que eu fui para aula inaugural [...] e voltar para lá como servidora tem um significado especial. Você está oferecendo um serviço para aquela instituição que um dia ajudou a te formar. Eu acho muito gratificante participar desse processo todo, de construção do conhecimento, é muito gratificante. Para mim, foi mais uma realização por eu ter conseguido recuperar a oportunidade que eu deixei lá para trás.

A trajetória de Ágatha foi marcada por muitas dificuldades na questão do ensino, que foi bastante precário. Ela vivenciou o resultado do descaso do poder público com a educação. Conta, ainda, que não participa de nenhum movimento social, mas que acompanha as discussões. A questão da identificação é uma figura central em seu discurso e a faz refletir sobre o seu pertencimento racial.

1.3 - Cláudia

“Não mexe comigo não que eu sou princesa, meu avô era rei!”

A trabalhadora Cláudia descobriu, a partir de sua primeira graduação, um interesse profissional que lhe renderia outra carreira. Durante a pesquisa de mestrado e a partir de sua experiência no mercado de trabalho, desenvolveu o desejo de fazer uma nova graduação e, nessa nova área, prestou o concurso público. Sua admissão na UFMG ocorreu em 2018. Hoje, está com 41 anos e é natural de Sete Lagoas (MG). Informou que é fruto de um casamento de mestiçagem onde sua mãe “é branca para os padrões brasileiros e o pai é negro”. O pai é técnico em contabilidade e trabalha em uma empresa pública. A mãe tem a quarta série e atualmente é dona de casa, mas já foi doméstica e babá. Seu irmão tem curso superior e é professor numa escola particular. Estudou o ensino fundamental em escola pública e o ensino médio em escola particular. Na ocasião, disse aos pais que queria estudar na UFMG e, para tanto, teria que ter um ensino que possibilitasse realizar esse desejo. Por

isso, mudou-se para o ensino na rede privada. Passou “direto” no vestibular na primeira tentativa de ingresso. Recorda-se de ter tido alguns professores negros, mas esses eram a exceção. A respeito disso, faz a seguinte ponderação:

se você pensar... assim... na questão das origens dos professores, eu acho que quase todo mundo... quase todo brasileiro tem um pouco de origem negra. As pessoas costumam muito fazer essa distinção da questão da cor da pele, né? Então, isso é muito subjetivo. E acaba que... é... que eu tenho essa percepção... não sei se você tem..., mas, no Brasil, as pessoas separam muito pela questão do tom de pele. E, para mim, é mais do que isso.

Antes de ingressar na UFMG como servidora, Cláudia teve uma vasta experiência profissional prestando serviços em diversas áreas, que subsidiaram a escolha da nova profissão. Afirmou que esse movimento forneceu a ela diferentes percepções acerca do trabalho que viria a desenvolver na Universidade. A área de atuação de sua primeira graduação é mais associada à licenciatura, no entanto, disse que não ministrou mais do que seis meses de aula durante seu percurso profissional, e ponderou: “eu sempre fui essa de explorar... eu queria ir para onde não estava todo mundo”. Com isso, teve uma gama diversificada de experiências de trabalho em empresas de áreas variadas. Quando escolheu concorrer ao concurso nas vagas reservadas para pessoas negras, disse que a escolha foi movida pelo fato de ter se identificado com aquela oportunidade, pois sempre se considerou negra:

eu vivi mais na casa do meu pai, que é a família negra. Então, aquela realidade sempre fez parte da minha identidade, meu avô era rei Congo, para você ter uma ideia. Quer uma manifestação... assim... eu passei a minha infância indo em festa conga... meu avô era rei! A gente até brinca lá em casa... eu brinco com os meus amigos... “não mexe comigo não, que eu sou princesa, meu avô era rei!” As pessoas não entendem muito, às vezes, não conhecem né? Então, para mim, essa identidade sempre foi muito tranquila, muito fácil. Acho que tem a ver com meu pai também que sempre foi tranquilo nessa questão... sempre se identificou como negro. Meu pai tem pavor que chamem ele de moreninho. Quer brigar com meu pai é chamá-lo de moreninho. Eu cresci ouvindo isso: “me chama de negro, me chama de preto, mas não me chama de moreninho”.

A história de Cláudia demonstra que, para alcançar seus objetivos, é preciso muito esforço e atitude para não se curvar diante das adversidades que questionam o próprio senso de pertencimento. Argumentou que, dentre os motivos que a fez iniciar a carreira na Universidade, a razão afetiva se apresentou como um fator importante nesse processo:

eu estudei mais de dez anos aqui antes de entrar como servidora. Então, isso estava na minha memória afetiva. Quando eu fiz o concurso e passei, para mim foi motivo de muita felicidade. Eu estava indo para um lugar que eu gostava, exercer a profissão que eu gostava. Para mim, foi muito bom, claro, a questão da estabilidade... você conseguir um emprego público, toda essa questão, a família ficou muito feliz né? Ah, agora tem estabilidade e tudo isso junto, sabe? Foi muito bom.

O percurso profissional de Cláudia foi marcado por muita dedicação aos estudos: foram duas graduações e um mestrado. Não participa de nenhum movimento social e disse que sua identidade negra foi construída a partir de seu contexto familiar. Seu foco principal é retornar ao trabalho e continuar a desenvolver as atividades iniciadas antes da pandemia.

1.4 - Letícia

“Eu lembro quando a Dilma anunciou essas cotas. Eu lembro do dia que estava passando na televisão.”

A entrevista de Letícia contou com uma particularidade que marcou nosso encontro virtual: ela pediu para desligar a câmera, afirmando que, assim, ficaria mais à vontade. Confesso que fiquei um pouco apreensiva e com receio de que esse episódio pudesse interferir no andamento da entrevista. O resultado foi uma tentativa de contato mais afetivo, na medida do possível, haja vista o contexto de entrevista remota. Antes de iniciar a entrevista propriamente dita, Letícia manifestou interesse em saber como foi selecionada para a entrevista, se isso havia sido algo aleatório. Expliquei a ela a metodologia adotada. Ao ouvir como foi o processo, ela disse que achou que a escolha tinha a ver com o fato dela fazer parte da banca de heteroidentificação⁴. Ao ser convidada para integrar a banca, fez essa reflexão: “na época em que eu entrei, não tinha banca. Então, assim, eu entrei sem banca e eu vi muitas pessoas que não eram... eu pelo menos não considerava... negras... entrando em vaga de quem era negro. Aí eu falei ‘nó que bom que agora existe, né... a banca’”. Letícia tem 41 anos e é natural de Belo Horizonte. Todos da família são negros (o pai, a mãe e o irmão). Foi admitida na Universidade em 2017. O pai concluiu o ensino médio e é mecânico aposentado. A mãe estudou até a quarta série e é manicure. O irmão possui curso superior, mas atualmente está desempregado. Ela e o irmão são os primeiros da família a terem curso superior:

⁴ Procedimento adotado pela UFMG para garantir a efetividade da política de ações afirmativas (cotas).

eu e meu irmão somos os primeiros da família a terem um curso superior. Nós passamos no vestibular juntos, nós nos formamos juntos. Então, nós fomos os primeiros da família a terem um curso superior... então, assim... eu sou a neta mais velha, então ninguém tinha curso superior. Agora, essa geração que está chegando, os meus primos, todo mundo já tá se encaixando, já tá fazendo curso superior né? Todo mundo, todos os meus primos já tem curso superior. Mas, na época não tinha ninguém né? O meu pai tem o ensino médio, mas minha mãe só tinha a quarta série, então fui a primeira da família das duas partes.

Fez toda a trajetória escolar em escola pública e disse que a maioria de seus colegas de escola não conseguiram sequer concluir o ensino médio. Fez cursinho popular para tentar o vestibular, inicialmente pagando as mensalidades, mas depois ela e seu irmão conseguiram uma bolsa de estudos. Recordar-se de ter tido professores negros na educação infantil e no ensino médio. Teve uma professora que, à época, destacava-se por usar cabelo afro e tranças. Na graduação, teve apenas uma professora negra. Antes de ingressar como servidora na Universidade, trabalhou em vários lugares, e destacou a seguinte experiência:

teve até lugar que eu quase tive que ir na polícia, porque eu fui fazer uma entrevista e o diretor de escola... eu sou negra... e eu tava vindo, voltando da praia... eu tava retinta... aí ele me perguntou assim “*você é dessa cor, você é dessa cor mesmo?*” Me questionou. Aí eu falei assim “*sou, dessa cor, por quê? O meu pai é dessa cor, minha mãe é dessa cor. Tem algum problema? Se tiver algum problema eu tô indo numa delegacia agora*”. Eu senti a mudança no tom dele, sabe? E... tem lugares que eu trabalhei... eu tive cargo de chefia e a coisa não é fácil, né? Você chegar num lugar, num cargo de chefia e as pessoas te olham assim meio atravessado. “Ah, cadê a chefe?”. Sou eu. “Cadê a chefe?” Sou eu.

Letícia sempre quis trabalhar na UFMG. Estava acompanhando pela televisão quando a presidenta Dilma anunciou a reserva de vagas para pessoas negras em concursos públicos e disse: “‘agora, eu vou entrar na UFMG!’ Eu lembro disso, eu lembro de falando. Eu falei... assim... era válido por dez anos, eu não sei como é agora. Aí eu falei ‘eu vou entrar na UFMG, eu tenho dez anos para entrar na UFMG’”. A conquista da vaga na Universidade foi sentida como

um sonho realizado, porque desde quando eu me formei sempre quis trabalhar na UFMG. Eu sempre falei isso, era um objetivo que eu tinha... assim... de conseguir, então assim, foi um sonho realizado e outro, saber que eu tô dentro da Universidade sabe? que foi um lugar que eu cresci como pessoa. Então, assim para mim foi dentro daquele lugar... eu sei que eu vou ter mais oportunidade de fazer um mestrado ou de fazer um outro curso. Eu sempre pensei isso... nossa... que bom que eu vou estar lá, fica mais fácil de fazer o mestrado, fazer um outro curso... sabe... de estudar idiomas, eu sempre pensei nisso, tá mais fácil de eu melhorar, sabe?

O percurso de Letícia revelou o quanto a Lei de cotas pode afetar as vidas das trabalhadoras negras, na medida em que ela surge como um meio de alterar suas trajetórias profissionais e pessoais. Letícia participa do movimento negro da UFMG e tem interesse em fazer mestrado ou outro curso.

1.5 - Sofia

“Eu não mereço estar aqui... eu sou uma impostora... não fiz nada para poder estar aqui... eu não me esforcei para poder estar aqui”

Com muita sensibilidade, Sofia, que é filha única de pais negros, contou sua história. Está com 31 anos e foi admitida na UFMG em 2017. Ambos os pais concluíram o ensino médio. Sempre estudou em escola particular e fez o ensino médio no Colégio Militar, que considera ser “talvez, um pouco mais elitizada, né? Vamos dizer, em termos sócio econômico, assim”. Natural de Poços de Caldas (MG), viveu parte da infância no Rio de Janeiro, até os sete anos de idade, pois o pai era de lá. Após a separação dos pais, voltou para Poços de Caldas, onde viveu dos sete aos quatorze anos, somente com a mãe. No final do ensino fundamental, a família viveu uma fase econômica difícil e ela terminou os seus estudos com a ajuda de uma bolsa. Aos quatorze anos, sua mãe, que é assistente administrativa de uma empresa particular, foi transferida para Belo Horizonte, momento em que entrou para o Colégio Militar pelo fato de seu pai ser militar. Fez a graduação na UFMG. Após formada, trabalhou numa empresa que condicionava o emprego à realização do curso de Especialização e, dessa forma, alcançou mais esse título. Na sequência, seguiu para o Mestrado. Desde 2018, vem cursando o Doutorado. Não fez uso de cotas para a pós-graduação, mas sabe que foram implantadas em sua Faculdade. Não se recorda de professores negros no ensino fundamental. Teve alguns poucos no ensino médio. Na graduação, destacou que o único professor negro que teve é o seu atual orientador. Relatou que, desde que concluiu o curso superior, tentava passar em concursos públicos. Atribuiu esse desejo de ingressar na carreira pública por conta de sua experiência familiar.

É... vem um pouco da formação dos meus pais. O meu pai, por ser militar e... é uma carreira de concurso público... então veio um pouco dessa... da minha criação assim... buscar uma estabilidade e veio um pouco da minha vivência... assim... de todas as dificuldades financeiras que eu passei, ao longo da vida junto com a minha mãe né? Principalmente depois que meus pais separaram. É... mais afirmações ainda de que eu precisava de uma estabilidade financeira de que... primeiro eu preciso disso e aí depois eu vou construir o restante, a partir dessa estabilidade financeira sabe? E aí eu sabia que o concurso era o que poderia me fornecer isso.

Sobre o ingresso na UFMG como servidora, Sofia relata ter sido um momento muito forte em sua vida. Essa experiência a fez repensar toda a sua trajetória de vida e, para tanto, contou com suporte psicológico para prosseguir firme em seus objetivos:

É... foi uma quebra... assim... de paradigma gigante, absurdo e até... veio a terapia muito por causa disso, porque foi muito... tipo... eu não sou merecedora disso aqui né... assim ... aquela síndrome do impostor... assim... não, eu não sou merecedora disso aqui! Eu até me emociono de falar. Enfim, então foi uma quebra de paradigma em todos os aspectos. Não tenho porque ... é... enfim... estou num... assim... um sonho realizado, ter passado no concurso público que era tudo que eu queria, exatamente aonde eu queria, fazendo o que eu gosto.

Ao contar sua história, Sofia nos apresenta a luta de duas mulheres negras em busca de novos rumos em suas vidas. A tomada de decisões nessa direção levou-as a alterações bruscas, como a mudança de cidade, mas também possibilitou a realização de sonhos, após a superação do momento inicial, em que se considerou “impostora”:

Já realizei vários cursos financiados pela UFMG, cursos profissionalizantes. Cursos caros, cursos que a elite tá presente, a elite de Belo Horizonte e outras cidades da região podem fazer porque são cursos caros e que a UFMG pôde proporcionar isso para mim, enquanto servidora. Então, a oportunidade de poder estar no doutorado, ali dentro também, dentro do departamento, onde eu estudo, onde eu trabalho. Então, é um sonho realizado em todos esses aspectos profissionais, pessoal, de crescimento, enfim. Hoje em dia eu me sinto completamente pertencida, eu faço parte desse local, esse é meu pertencimento. Trabalhar tranqüila, com leveza, com alegria, todos os dias e ter certeza que eu posso fazer isso, até eu aposentar, tranqüilamente, bem feliz.

A história de Sofia foi marcada pelo peso do racismo que a fez duvidar da própria capacidade de ter alcançado o tão desejado emprego público. Precisou fazer terapia para se aceitar como pessoa negra e servidora concursada. Afirmou que assumir-se como negra e a aceitação do seu cabelo Black Power foi um dos resultados de toda essa trajetória. Não participa de nenhum movimento social e manifestou desejo de participar.

1.6 - Tiana

“Nunca teve nada na minha vida que não tenha sido uma luta, uma batalha.”

Com o relato de Tiana, temos uma trabalhadora que, desde criança, por volta dos sete, oito anos, dizia para a sua mãe que estudaria na UFMG. Essa fala surgia quando passavam de

ônibus em frente à universidade nas horas que iam para consultas médicas e outros compromissos no centro da cidade. Atualmente, está com 39 anos e foi admitida na Universidade em 2017. Seu pai é negro e a mãe é “um pouco mais clara”. Seus pais eram “da roça” e lidaram com muitas dificuldades para conseguirem estudar. A mãe tem apenas a quarta série. O pai, já falecido, fez até a oitava série e, quando adulto, com apoio da empresa onde trabalhava, concluiu o ensino médio pela EJA. Seu irmão e sua irmã, que são gêmeos, também concluíram o ensino superior. O pai foi funcionário público por trinta anos, até que a empresa na qual trabalhava foi privatizada. Assumiu alguns trabalhos na sequência até conseguir se aposentar. Os irmãos também são servidores públicos. Sua mãe nunca trabalhou. “Ela saiu da casa dos meus avós para casar com meu pai. Então, meu pai ficou com essa responsabilidade de trabalhar para sustentar a família, meus dois irmãos e eu. Eu nunca estudei em escola particular... sempre estudei em escola pública”, conta.

Tiana disse que sempre gostou de ler e que havia projetos de leitura na escola. Ela se considerava uma “rata de biblioteca”. Atribuiu seu interesse pelos estudos ao modo como foi criada:

Eu analiso isso da seguinte forma... eu só sou o que eu sou hoje, por dois elementos fundamentais: primeiro, foi a criação que eu tive... os meus pais, embora não tenham tido a oportunidade de estudar, de avançar nos estudos... eles sempre estimularam um pouco, jeito deles. Meu pai comprava revistinha em quadrinhos, ele gostava muito de ler revista em quadrinhos. E minha mãe, embora não soubesse muito da importância do livro, ela estava ali sempre, estimulando sempre né?

A partir do incentivo dos professores no ensino médio, que indagavam os estudantes sobre a sua escolha profissional, começou a desenhar sua trajetória profissional. Disse que sempre gostou das matérias da área de Humanas e considera que tinha defasagem em matemática. Participou da Mostra das Profissões na UFMG, evento que contribuiu para definir sua primeira escolha profissional. Fez o primeiro vestibular e não passou. Tentaria no ano seguinte, mas isso coincidiu com o desemprego do pai, então, precisou trabalhar para pagar um cursinho.

Eu sei que foi uma correria no começo desse ano de 2000... eu tentando ver se eu conseguia emprego, alguma coisa, porque eu queria muito estudar... meu pai não tinha condição de pagar... até que eu consegui um emprego de meio horário numa escola infantil... que era uma amiga minha que mexia. Então, assim, o máximo que meu pai fazia era me ajudar com a passagem e eu bancava o cursinho. Então aí foi essa correria... acordava às cinco horas da manhã para ir pro cursinho de manhã. Estudando à noite depois que chegava da escola.

Ingressou na graduação no ano seguinte e, ao término dos estudos, prestou concurso para trabalhar no Estado. Tiana foi professora por cerca de onze anos, mas, logo no início deste trabalho, teve uma experiência, que segue:

A escola para onde eu fui trabalhar, eu tive alguns problemas de adaptação... porque eu lidava com o ensino fundamental... e... ensino fundamental era muito difícil. Então assim, era uma cobrança muito grande em cima dos professores novatos... não só eu como os outros professores... porque a gente não tava conseguindo ter domínio... na palavra da diretora... domínio de sala. Aí eu falei... eu acho que vou querer fazer outra coisa da minha vida. Não vou querer dar aula para sempre não.

E, assim, Tiana decidiu que precisava fazer outro curso superior. Conseguiu acessar o novo curso via obtenção de novo título. Foi um período complicado em sua vida, pois coincidiu com o falecimento de seu pai. Devido à dificuldade de conciliar os horários de trabalho com as aulas do curso, pediu remoção da escola em que trabalhava. Dessa forma, passou a trabalhar à noite, com EJA, mas numa escola mais próxima de casa, que lhe permitia continuar estudando. Almejando o concurso para UFMG, começou a estudar, cerca de um ano e meio antes do edital sair e, com isso, conseguiu ser aprovada. A espera pela nomeação foi um período angustiante. Havia a expectativa pelo impeachment da presidenta Dilma, e em razão disso, havia muitas incertezas, então, compartilhava sua experiência em suas aulas:

Eu falava assim “ah gente, cês reclamam de boca cheia demais... porque nunca teve nada na minha vida que não tenha sido uma luta, uma batalha”. E aí... fiquei esperando o concurso para ver se ia chamar se não ia e aí nesse tempo eu continuei dando aula, mas... assim... eu sabia que ia para UFMG mesmo. Aí eu falei “eu tenho que dar um jeito de sair daqui, esse concurso tem que ser homologado, pelo amor de Deus!”

Sobre o ingresso na UFMG, Tiana considera:

agora eu sou isso aqui para sempre... tem um apelo emocional muito forte também... toda a forma como eu penso hoje, principalmente as questões sociais, as questões políticas, a minha identidade, tudo isso passa pelas experiências que eu vivi na UFMG. Então, quando eu passei, quando eu fui aprovada e nomeada, eu sentia... agora eu faço parte disso aqui para sempre! Foi isso que... até hoje que me motiva muito... é pensar que agora eu faço parte para sempre.

A história de Tiana apresenta a luta de uma trabalhadora por reconhecimento e realização profissional. Ela não participa de nenhum movimento social, mas faz parte de um clube de leitura em que, atualmente, estão debatendo sobre livros de literatura africana. Ela acredita

que a literatura é um espaço para mudar as pessoas. Disse ser a única negra desse grupo. Comentou com os/as colegas do grupo que estava lendo o *Manual Antirracista* da Djamila Ribeiro e eles/as pediram a ela para conversarem sobre o livro, pois acham importante ter o olhar de uma pessoa negra sobre a obra.

1.7 - Y

“A minha vontade mesmo foi de ingressar como negra e ser reconhecida por isso.”

A mais jovem das entrevistadas é a Y, que tem apenas vinte e seis anos. A entrevista com Y foi marcada pela descontração e alegria características dessa trabalhadora. Foi admitida na UFMG em 2019. Filha de pais negros, ambos possuem o ensino médio, sendo que o pai fez o curso técnico de Contabilidade. Das duas irmãs, uma já é formada em curso superior e a outra está com o curso em andamento. Os pais são donos de uma papelaria, situação que ela define como “partiram mais pro lado do empreendedorismo”. Sua trajetória escolar foi toda em escola particular, a graduação foi cursada na UFJF e já fez MBA. Não sabe dizer se a irmã, que já é graduada, fez pós-graduação, porque ela não reside mais com a família. A irmã mais nova trabalha na área logística de uma empresa, que difere da área para a qual está se formando. Diz ter tido professores negros ao longo de seu percurso escolar. Antes de ser admitida na UFMG, trabalhou em uma empresa que ministra aulas virtuais, além da papelaria dos seus pais.

Y foi a única entrevistada que passou pela banca de heteroidentificação. Disse que, no dia de sua entrevista, foi preparada para responder perguntas sobre o porquê se considerava negra, se já havia sofrido algum caso de racismo. Mas, chegando lá, nada disso aconteceu, apenas olharam para ela, tiraram uma foto e pediram que assinasse um papel. Em sua opinião, entende que a banca de heteroidentificação deve fazer parte do processo admissional:

A gente passa pela heteroidentificação... porque eu acho extremamente importante... eu falava assim... gente..., mas que bobeira ir lá e tal, mostrar que eu sou negra. Mas assim... nossa... têm pessoas que se consideram negras que tipo, eu falo assim, gente não tem condição! Pessoas... tipo... de cabelo liso... tipo branca! Sabe?! Tem que ter mesmo! Tem que tirar foto... tem que perguntar para pessoa. Eu fiquei assustada... eu lembro que quando eu fiz o exame de heteroidentificação... eu anotei o nome de cada um candidato... que eu falava assim... não... esse aqui não pode passar! (Y, 2021)

O processo para efetivar a contratação tinha outras etapas para admissão. Em uma dessas fases, deparou-se com uma profissional que a tratou da seguinte forma:

E aí... ela começou a questionar essa situação... de ser negra... de por que que eu tinha entrado como... é... cotista... e não sei o quê... e tipo... e como eu já tinha passado por essa heteroidentificação... eu imaginei que... tipo... no começo assim... eu imaginei que... tipo... era coisa da UFMG mesmo. Era exame que ela tava ali... querendo me testar, até onde que eu ia e tal. E aí depois eu fui percebendo que não... que ela foi extremamente preconceituosa... “Não, que eu acho um absurdo... é...você negra... é... se candidatar... é... como cotista... sendo que tem a mesma possibilidade...” E que não sei o quê... e começou a falar e falar e... nossa... eu lembro que na época... assim... eu... como... no começo eu falei assim, não tá beleza... ela tá me questionando até que ponto que eu vou né? Tipo assim... até onde que... né... assim... pelo exame mesmo. Eu tinha noção que era só um exame... que ela né... eu não tenho problema de saúde nenhum, então eu já tava aprovada. Então eu fui aceitando muita coisa... até o momento que ela falou assim... é... “ser negra é deficiência?” (Y, 2021)

O fato relatado por Y marcou o início de seu percurso como servidora da Universidade. Temia que a discriminação sofrida pudesse acompanhá-la em sua trajetória profissional, mas, para sua surpresa, a recepção que teve no local de trabalho e a própria rotina que começava a ser instaurada, não lembrava em nada esse momento inicial. Sentiu-se bastante acolhida. Mais tarde, relatou o fato aos colegas e foi inclusive incentivada a denunciar a agressão sofrida, mas preferiu não levar o caso adiante. Y foi admitida em agosto de 2019 e a pandemia começou em março de 2020, o que causou uma quebra na sua experiência de inserção na Universidade, uma vez que o trabalho remoto impede o desenvolvimento das relações interpessoais, da forma como conhecíamos antes disso tudo acontecer. Sobre seu ingresso na UFMG, afirma:

Nossa, foi a melhor coisa que aconteceu na minha vida! Sem dúvida nenhuma foi... assim... a realização de um sonho mesmo... ser servidora! Ainda mais na UFMG, uma instituição de renome, nossa, foi assim... nó muito grata mesmo! Fiquei muito feliz, fiquei muito surpresa! Eu lembro que no dia eu gritava tanto, de tanta felicidade! Foi um sonho mesmo... ser servidora. (Y, 2021)

Pela história de Y, percebe-se que, desde cedo, é preciso ter garra para superar os desafios de ser uma trabalhadora negra. Ter a qualificação necessária para o cargo e passar no concurso não basta. É preciso se afirmar todas as vezes e ter muita convicção para isso, pois o racismo atravessa os discursos com a sutileza para desmerecer pessoas negras de sua posição social, quando essas ultrapassam as fronteiras e abalam os privilégios dos brancos. Y não participa de nenhum movimento social e manifestou interesse em ingressar em alguma ação na Universidade.

CAPÍTULO 2 – O emprego público como realização profissional

O ingresso como trabalhadora num cargo público significou, para as sujeitas da pesquisa, a garantia de uma vaga de emprego estável e a expectativa de realização profissional. Para alcançar esse feito, as trabalhadoras precisaram se autodeclarar negras, algo inédito nos concursos públicos até então. Apresentamos, a seguir, alguns tópicos que orientaram esse estudo, começando pela identificação do *locus* da pesquisa, uma exposição sobre a categoria dos servidores TAE's, as políticas de ação afirmativa, e o feminismo negro.

2.1 A Universidade Federal de Minas Gerais - UFMG – *locus* da pesquisa

Em 2020, a UFMG foi apontada como a ⁵terceira melhor universidade brasileira, segundo um levantamento internacional. No ano de 2019 no ranking da Times Higher Education (THE), foi considerada a primeira universidade brasileira a aparecer na lista entre as posições 601 e 800. Vale destacar que foram analisadas pelo THE 2020 um total de 1.396 instituições em cerca de 92 países e regiões. Dentre os indicadores avaliados, estão: ensino, pesquisa, citações de artigos científicos, transferência de tecnologia e internacionalização. Em virtude disso, evidencia-se o nível de importância desta Universidade para além de seus muros.

A comunidade universitária da UFMG é composta por cerca de ⁶72 mil pessoas, incluindo as cidades de Belo Horizonte, Montes Claros, Diamantina e Tiradentes. Os cursos de graduação somam 91 no total. São 90 programas de pós-graduação e mais de 750 núcleos de pesquisa. Há ainda o destaque para o registro de 1076 patentes. A UFMG é constituída por ⁷quatro campus universitários, vinte unidades acadêmicas e três unidades especiais. A população universitária é composta por 32.782 estudantes de graduação, 11.707 estudantes de mestrado e doutorado, 3.092 servidores docentes e 4.272 servidores Técnicos-Administrativos em Educação.

Por ocasião da pandemia, destaca-se que há mais de 120 pesquisas relacionadas à doença sendo realizadas, além do desenvolvimento de uma vacina brasileira e de parcerias internacionais. Há ainda 119 atividades de extensão relacionadas ao enfrentamento da pandemia.

⁵ <https://ufmg.br/comunicacao/noticias/ufmg-e-uma-das-tres-melhores-federais-segundo-o-ranking-de-shangai>

⁶ <https://ufmg.br/a-universidade/apresentacao/ufmg-em-numeros>

⁷ Informações extraídas da página da UFMG na internet <https://www.ufmg.br/90anos/historia-da-ufmg/>

Um outro ponto a evidenciar refere-se a adoção de medidas para impulsionar o retorno das atividades acadêmicas que foram interrompidas abruptamente por causa da pandemia. Para viabilizar o acesso às aulas *online* aos/às estudantes carentes, durante o ensino remoto emergencial (ERE), a Universidade organizou uma política assistencial para disponibilizar acesso a computadores e pacote de dados de internet. Os servidores técnico-administrativos também tiveram suporte, como o empréstimo de equipamentos para realização do trabalho remoto.

A respeito dos egressos, aparece o seguinte destaque na página da internet: “*os seus formandos exercem grande influência na vida cultural, política e econômica, atuando, com destaque, como formadores da intelectualidade, das artes, da ciência, e tendo assento na gestão de empresas, entidades diversas, do estado e do país.*”

A Universidade Federal de Minas Gerais se destaca no cenário nacional e até internacional pela excelência no ensino, na pesquisa e extensão. Considerando todos esses aspectos, ressalta-se o interesse em observar como se estabelecem as relações interpessoais nessa instituição e como os marcadores sociais influenciam essas relações.

Desde a publicação da Lei nº 12.711/2012 que reserva 50% das vagas em todos os cursos de instituições federais de ensino superior para alunos que estudaram os três anos do ensino médio em escola pública, a Universidade vem diversificando o seu corpo discente. No artigo “Mudanças no perfil dos estudantes da UFMG: desafios para a prática docente”, destaca-se como a implementação da Lei de Cotas possibilitou a entrada de alunos na Universidades, cujas trajetórias são marcadas por vulnerabilidade econômica e atravessamentos raciais. Os autores ponderam que a realidade vivida por esses estudantes deve ser considerada pela comunidade acadêmica:

[...] é preciso que os professores e as instituições de ensino se conscientizem sobre estarem diante de alunos que vivenciaram e vivenciam realidades muito diferentes, enfrentaram desafios específicos até chegarem à universidade e carregam as marcas positivas e negativas de sua posição social atual e de sua trajetória social e escolar passada. Essa tomada de consciência é o primeiro passo para que os professores e as instituições se mobilizem em busca de práticas pedagógicas mais inclusivas, garantindo um bom aproveitamento para a maioria dos estudantes e não apenas para aqueles socialmente mais privilegiados. (NONATO et al, 2020, p.8)

É possível observar que existe uma preocupação dos autores para com o corpo discente oriundo das cotas, principalmente para garantir que estes “novos sujeitos” (ARROYO, 2012) tenham uma recepção adequada na Universidade, que considere suas histórias e seus saberes. No ano de 2014, foi promulgada a Lei 12.990/14 que reserva 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos para pessoas negras. Nesse caso, a Universidade abriu a oportunidade para inserção de servidores/as Técnico-Administrativo em Educação (TAE) e também de docentes como beneficiários da política de ação afirmativa. Nesse sentido, avalia-se que é necessário ter uma atenção especial da comunidade acadêmica, por ocasião da inserção desses/as novos/as trabalhadores/as que também devem possuir uma trajetória de vida desafiante.

2.2 O segmento dos/as trabalhadores/as Técnico-Administrativos em Educação da UFMG

A comunidade universitária é composta por professores, estudantes e trabalhadores TAE's. O exercício da docência é tido como atividade fim da Universidade e está diretamente relacionada ao trabalho dos professores junto ao corpo discente. A atividade realizada pelos servidores TAE's é considerada atividade meio e tende a ficar invisibilizada, pois aparentemente não está relacionada com a produção de conhecimentos. No entanto, basta faltar uma chave para abrir uma sala (para dar um exemplo mais simples), que todos se lembram da importância e relevância dos/as técnicos/as no processo de ensino. (VALLE, 2014)

É o corpo Técnico-Administrativo que está na base da condução de todos os processos administrativos e burocráticos indispensáveis para o andamento de todas as ações que farão com que a UFMG alcance o ranking internacional de qualidade. Pouco se fala desse grupo de trabalhadores/as, mas são eles/as que estão à frente das diversas secretarias, nas bibliotecas, no suporte à informática, nos serviços gerais, patrimônio, compras, laboratórios, assistência à saúde física e mental, dentre uma variedade de outros campos de trabalho. O segmento Técnico-Administrativo em Educação perpassa pelos mais variados ambientes de trabalho.

Para ingressar na carreira de servidor Técnico-Administrativo em Educação na UFMG é preciso prestar concurso público. Os editais dos concursos são regidos pelo que está estabelecido na constituição federal de 1988:

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

II - a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

Vale ressaltar que todos os servidores públicos, sejam docentes ou TAE's, são regidos pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que institui o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Como destacado no capítulo anterior, há cerca de sete mil trabalhadores/as efetivos/as na Universidade que interagem constantemente em suas rotinas diárias por conta do trabalho desenvolvido. Essa interação pode acarretar em experiências positivas, mas também negativas. Em geral, os professores integram a carreira na condição de dedicação exclusiva. Já os/as servidores/as TAE's trabalham no regime de quarenta horas semanais. Dessa forma, percebe-se que os trabalhadores/as docentes e TAE's despendem boa parte de seu tempo atuando em seus postos de trabalho. Em face disso, é compreensível que em algumas situações haverá tensionamentos. Para estes momentos de tensão, entende-se que haverá a necessidade de readaptações, visando a solução dos possíveis problemas que, vale dizer, são característicos dessas relações. Dentro desse contexto, estima-se que a atuação da Pró-Reitoria de Recursos Humanos (PRORH) tem importância fundamental.

Conforme organograma institucional da UFMG, a Pró-Reitoria de Recursos Humanos é o:

[...] órgão responsável pela gestão de pessoas e pelos processos referentes à administração de pessoal da UFMG, foi criada oficialmente em 30 de março de 2000. Desde então, trabalha com programas que incluem a qualificação de seus servidores, o atendimento à saúde do trabalhador e a melhoria da qualidade de vida no trabalho, além de sistemas de avaliação de desempenho. Por meio dessas ações, a PRORH busca conscientizar o servidor de seu papel na missão da Universidade: de produção e disseminação do conhecimento. (UFMG, 2019)

Por ter essa definição, compete à PRORH propiciar um ambiente saudável aos/as os servidores/as, uma vez que eles/as passam grande parte de suas vidas na Universidade. Nessa

direção, é possível encontrar na página da Pró-reitoria algumas ações voltadas para os/as servidores/as que visam melhorar a qualidade de vida. São eles: Projeto Pilates, Projeto Ginástica no CEU, Programa Laboratório do Movimento EEFF e Programa Envelhecimento Ativo. As atividades elencadas objetivam melhorar a saúde física e, conseqüentemente, promovem também o fortalecimento da saúde mental. Vale registrar que a PRORH oferece também bolsas para custeio de cursos de graduação e pós-graduação que auxiliam os/as servidores/as a ampliarem a sua formação. São várias as ações que visam promover um corpo técnico-administrativo mais qualificado e comprometido. Recentemente, a Pró-reitoria lançou um curso para elaboração de projetos de mestrado voltado para os/as servidores/as.

Dentro do organograma da PRORH está o Departamento de Recursos Humanos – DRH, definido na página da UFMG como uma “*estrutura da Pró-Reitoria de Recursos Humanos (PRORH) que é responsável pelo planejamento, execução e acompanhamento das ações de gestão de pessoas da Universidade.*” Vale informar que cabe ao DRH a recepção dos/as novos/as servidores/as nomeados/as na função pública, após terem passado por concurso público na UFMG. Além disso, o DRH conta com o suporte de psicólogos/as e assistentes sociais para acompanhar os/as servidores/as quando necessário.

Esse conjunto de fatores remete a atenção para a gestão de pessoas que, nesse caso, torna-se fundamental para o funcionamento colaborativo entre os vários segmentos profissionais que compõem a Universidade. Essa gestão de pessoas precisa contemplar todos os aspectos necessários para o desenvolvimento das atividades de trabalho, sem esquecer que, por trás de cada atividade, há um ser humano que possui uma história de vida dentro e fora da instituição. Essas histórias eventualmente se encontram e deveriam coexistir em prol uma da outra. Na prática, observa-se que o estabelecimento de hierarquias de poder se sobrepõe nessas relações e tendem a funcionar na verticalidade. Essa realidade favorece a ocorrência de atritos e desavenças. Nesse sentido, admite-se que uma gestão humanizada contribuiria para o estabelecimento de relações mais horizontais, no entanto:

Isto somente acontecerá pelo reconhecimento dos integrantes da comunidade universitária como sujeitos necessários do processo de construção de uma Universidade de qualidade, ou seja, pela incorporação de uma visão que ultrapasse o caráter unilateral e autoritário da gestão das relações internas. A participação dos sujeitos na construção das políticas é o elemento que garante legitimidade e consequência às ações que serão implantadas, que, se pensadas de outra forma, ficarão tão somente no campo das ideias e não terão a necessária aderência à realidade institucional. (VALLE, 2014, p. 102)

Além de assumir uma agenda que priorize o diálogo na solução de conflitos, cabe ainda aos/às gestores observarem que segundo alguns estudos já realizados sobre os temas apontados (GONZAGA, 2011; SILVA, 2013; VALLE, 2014), o ambiente universitário pode ser atravessado por práticas de assédio moral e discriminações provenientes do racismo. A conceituação dos termos será apresentada na sequência.

2.3 O assédio moral

O assédio moral consiste numa forma de opressão que está fortemente ligada às hierarquias estabelecidas nos processos de trabalho. No que tange à Universidade, pode impactar as relações entre os servidores docentes e técnico-administrativos, entre TAE's de classes diferentes. Segundo a cartilha do Sindicato dos Trabalhadores das Instituições Federais de Ensino:

Assédio moral consiste na exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, de menosprezo, inferioridade, culpabilidade, descrédito diante dos colegas e outras situações vexatórias. Geralmente as atitudes do assediador acontecem, com certa frequência, durante o horário de trabalho, ofendendo a dignidade ou integridade física e mental do trabalhador. (SINDIFES, 2010, p.10)

Vale registrar que, para ser identificada como assédio moral, a prática da humilhação precisa ocorrer repetidamente, ser intencional, direcionada, ter temporalidade e levar à degradação das condições de trabalho, conforme informado no manual do Sindicato (SINDIFES, 2010, p. 11).

O assédio moral é sentido individualmente pela vítima, mas pode incorrer em um “*pacto de tolerância e silêncio coletivos quanto à gradativa desestabilização e fragilização da vítima*”. (BOBROFF; MARTINS, 2013, p. 252) O assédio moral pode ser classificado como vertical quando a conduta abusiva é praticada pela chefia ou horizontal quando praticado entre trabalhadores que excluem algum colega. Pode haver também a união de alguns trabalhadores com o chefe para praticar o assédio ou, ainda, alguns trabalhadores se unirem para assediar o próprio chefe. De todo modo, os distúrbios físicos e mentais decorrentes do assédio podem comprometer os laços familiares e sociais das vítimas, além da própria atividade laboral. (BOBROFF; MARTINS, 2013)

Identificar casos de assédio moral requer cuidado e atenção, pois trata-se de uma ação que pode levar à instauração de processos administrativos que são bem desgastantes para todos os envolvidos. No entanto, é possível estabelecer maneiras de minimizar sua existência. Em seu estudo, Silva (2013) observou que há uma divisão de funções entre docentes e TAE's, onde *“eles, os docentes, desenvolvem as atividades fins, eles mandam e decidem, porém, não ampliam a capacidade de escuta e a possibilidade de um olhar para o diferente, para outros saberes.”* (SILVA, 2013, p. 57). Nessa lógica hierárquica, cabe localizar o corpo técnico-administrativo como *“recurso”, “aquele que faz e não pensa.”* (SILVA, 2013, p. 66). Naturalmente, esse sistema favorece a ocorrência do assédio moral, pois revela limites nos relacionamentos interpessoais.

Vale ressaltar que, em um ambiente dominado por uma hierarquia vertical, conforme a organização de trabalho capitalista, é quase impossível tentar qualquer tipo de negociação, principalmente quando o componente racial e de gênero se apresenta. Para as chefias, *“relacionar-se e interagir com os subordinados parece uma tarefa difícil, tornando-se propícia uma postura hierarquizada de mando”* (SILVA, 2013, p. 68)

Um estudo realizado em 97 empresas de São Paulo constatou que as histórias de humilhação no trabalho acometem mais *“as mulheres, os negros, homossexuais, os portadores de necessidades especiais, os trabalhadores acima de 40 anos e aqueles portadores de lesão por esforços repetitivos.”* É importante salientar que a humanização no trabalho aliado a um esforço conjunto em direção a relações que estimulem o diálogo e uma comunicação efetiva que viabilize a discussão dos problemas, sejam individuais ou coletivos, pode ser um caminho possível para o enfrentamento do assédio moral no trabalho. (BOBROFF; MARTINS, 2013, p. 253)

Em linhas gerais, as experiências conflituosas vivenciadas nas relações de trabalho costumam ser identificadas como casos de assédio moral, e a eliminação de tais práticas precisa se consolidar como um grande desafio para as instituições, de modo a suavizar as relações interpessoais no ambiente de trabalho. Mas, até que ponto em uma sociedade marcada pelo racismo, os dilemas presentes na Universidade podem se isentar de estarem inscritos como discriminação racial?

2.4 O racismo permeando as relações

Com certa frequência, os veículos de imprensa noticiam episódios de discriminação racial, revelando como a sociedade se manifesta diante da diversidade. Atiram-se bananas nos estádios de futebol e os jogadores são chamados de macacos. As mulheres negras são um grande alvo dos ataques, sobretudo quando ressaltam sua beleza natural, como o ocorrido com a atriz Taís Araújo⁸, onde foi dito: “*esse cabelo de esfregão*”, “*já voltou da senzala*”. Sem contar a sexualização da mulher negra como objeto de prazer, nas letras de samba, por exemplo. Na música de Lamartine Babo, uma parte bem conhecida diz: “*o teu cabelo não nega, mulata / Porque és mulata na cor / Mas como a cor não pega, mulata/ Mulata, eu quero o teu amor*”). Assim como seguem sendo naturalizados casos de pessoas negras que são acusadas de roubo, impedidas de entrar em bancos, lojas, sem que tais atos causem desconforto permanente aos que presenciam, exceto, obviamente, para os negros agredidos.

Importante ressaltar que o racismo estrutural, ao inserir-se em todos os contextos sociais, encontra na necropolítica uma de suas manifestações mais incontornáveis, uma vez que para aqueles que perderam as suas vidas, nada mais poderá acontecer. E, para os demais, a sensação de *medo e ansiedade se confundem com a insistência em seguir vivendo*. (ZIGONI, 2021) A resistência e a ocupação de espaços, mesmo com todos os riscos que isso representa, definem o povo negro. Como apontado por Zigoni (2021), a pandemia escancarou o racismo estrutural em todas as suas possibilidades, mas promoveu a organização coletiva dos marginalizados e subalternizados que, ao perceberem o descaso total do poder público para com suas existências, uniram-se para sobreviver a esse contexto. Outro fator essencial evidenciado foi que:

[...] o orçamento público e a justiça fiscal tornam-se agendas fundamentais para desconstrução do racismo estrutural. Isso porque a necropolítica está sendo financiada com os nossos impostos e as nossas riquezas. Na medida em que não podemos opinar sobre as escolhas do governo em relação aos recursos do país, uma vez que a população tem pouco ou nenhum espaço de participação, não conseguimos influenciar decisões sobre o modelo econômico, o sistema tributário, nem tampouco sobre os mercados que admitem a proliferação de agrotóxicos e presídios. Se somos nós que pagamos os impostos que devem ser revertidos em políticas públicas, precisamos, então, disputar o orçamento público. (ZIGONI, 2021)

⁸<https://amitafamitaf.jusbrasil.com.br/noticias/250730065/tais-araujo-rebate-ataque-racista-na-web>

Atos de racismo são constantes e frequentes, mesmo durante a pandemia, em que se cogitou que a urgência em se repensar a vida poderia alterar o rumo que a humanidade seguiria após passar por um momento de tantas incertezas. O racismo permanece inalterado e, para efeito de entendimento, aplica-se a seguinte definição:

O racismo é, por um lado, um comportamento, uma ação resultante da aversão, por vezes, do ódio, em relação a pessoas que possuem um pertencimento racial observável por meio de sinais, tais como: cor da pele, tipo de cabelo, etc. Ele é por outro lado um conjunto de ideias e imagens referente aos grupos humanos que acreditam na existência de raças superiores e inferiores. O racismo também resulta da vontade de se impor uma verdade ou uma crença particular como única e verdadeira. (GOMES, 2017, p. 52)

Nem a morte de ⁹George Floyd, negro americano que morreu asfixiado por um policial branco em plena pandemia, e causou comoção mundial ou, ainda, a morte do menino ¹⁰Miguel, que foi abandonado à própria sorte por uma mulher branca, e morreu após cair de um prédio, foram suficientes para realização de um amplo debate acerca da urgência de eliminar o racismo. Estes casos ganharam relevância na mídia, mas o racismo está impregnado na sociedade e mantém-se ativo, graças à sua constante retroalimentação, que se vale do fato de que, na sociedade capitalista, estar em condições de igualdade com a raça superior implica em ter privilégios aos quais não se quer abrir mão. E, assim, continua presente no imaginário a ideia de inferioridade da raça negra, crença que contribui para justificar o tratamento diferenciado entre brancos e negros no tocante ao acesso a direitos tidos como universais, inclusive.

A prática do racismo se manifesta por atos de preconceito racial, onde “*uma disposição (ou atitude) desfavorável, culturalmente condicionada, em relação aos membros de uma população, aos quais se têm como estigmatizados, seja devido à aparência, seja devido a toda ou parte da ascendência étnica que se lhes atribui ou reconhece.*” (NOGUEIRA, 2006, p. 292). O preconceito racial pode ser facilmente observado no cotidiano das pessoas, seja nas relações pessoais ou de trabalho. E continua a se repetir uma vez que não há um posicionamento efetivo do poder público em prol de uma convivência antirracista. Ao contrário, o que se observa é a exaltação do mito da democracia racial, ou seja, por esse

⁹ <https://g1.globo.com/mundo/noticia/2020/05/27/caso-george-floyd-morte-de-homem-negro-filmado-com-policial-branco-com-joelhos-em-seu-pescoco-causa-indignacao-nos-eua>

¹⁰ <https://g1.globo.com/pe/pernambuco/noticia/2020/07/01/caso-miguel-ex-patroa-da-mae-do-menino-e-indiciada-por-abandono-de-incapaz-com-resultado-morte>

prisma, não há diferenças entre os brasileiros, todos são iguais perante a lei e convivem sem fazer distinção de cor ou raça:

O mito da democracia racial [...] exalta a ideia de convivência harmoniosa entre os indivíduos de todas as camadas sociais e grupos étnicos, permitindo às elites dominantes dissimular as desigualdades e impedindo os membros das comunidades não-brancas de terem consciência dos sutis elementos de exclusão da qual são vítimas na sociedade. Ou seja, encobre os conflitos raciais [...] afastando das comunidades subalternas a tomada de consciência de suas características culturais... (MUNANGA, 1999, p. 80)

As pesquisas do IBGE revelaram que há pouca representatividade de pessoas negras em espaços de poder, desde a dificuldade de acesso a empregos formais, a maiores rendimentos salariais. Conseqüentemente, essa mesma população terá dificuldade no acesso à saúde, à educação, à moradia e ao saneamento básico. A pouca inserção de pessoas negras nas instituições pode ser explicado pelo conceito de racismo institucional, aqui empregado conforme encontrado em Gonzaga (2011) apud Pnud (2005):

O fracasso coletivo de uma organização ou instituição em prover um serviço profissional e adequado a pessoas devido à sua cor, cultura, origem racial ou étnica. Sua manifestação pode ser identificada nas normas, práticas e comportamentos discriminatórios adotados no trabalho cotidiano, resultantes da ignorância, da falta de atenção, preconceito ou estereótipo racista. Em qualquer caso, o racismo institucional sempre coloca pessoas de grupos raciais ou étnicos discriminados em situação de desvantagem no acesso a benefícios gerados pela ação de instituições e organizações. (GONZAGA, 2011, p. 52)

Considerando o quanto a sociedade segrega e discrimina, é possível admitir que parte dos conflitos vivenciados pelos TAE's podem estar permeados por discriminações racistas. Essas ações impedem uma convivência livre de preconceitos e embasada na ideia de equidade. Devido à sensibilidade do tema que fragiliza de forma tão perversa suas vítimas, talvez muitos dos conflitos não tenham sido sequer associados ou nomeados como racismo. Mas vale a pena refletir sobre essas questões. Se o racismo é estrutural (ALMEIDA, 2019), como não pensar que ele pode estar presente numa instituição composta por cerca de 72 mil pessoas e que desde 2012 vem recebendo estudantes pela política de cotas?

2.5 Construindo a noção de pertencimento racial

A construção de uma identidade implica em assumir um lado e não outro, ou seja, homem ou mulher, negro ou branco, dentre outras construções. Este processo é considerado mais como uma identificação do que a aquisição de uma determinação rígida daquele sujeito. Segundo Stuart Hall (2008) tal compreensão está ancorada na ideia de identidades fragmentadas que estão em constante construção e que sofrem a interferência das práticas discursivas para se firmarem, sem que isso signifique que se tornarão imutáveis.

O convívio social é a base na qual o sujeito poderá se sentir pertencido ou não a um determinado grupo, a uma ideia de ser e de existir como “*um nós coletivo – nós índios, nós mulheres, nós homossexuais, nós homens, nós negros, nós professores.*” (GOMES, 2005, p. 41). Nessa perspectiva, compreende-se que:

A identidade não é algo inato. Ela se refere a um modo de ser no mundo e com os outros. É um fator importante na criação das redes de relações e de referências culturais dos grupos sociais. Indica traços culturais que se expressam através de práticas linguísticas, festivas, rituais, comportamentos alimentares e tradições populares, referências civilizatórias que marcam a condição humana. (GOMES, 2005, p. 41)

A reflexão proposta por Fanon (2008) permite avaliar o peso da prática discursiva na determinação das identidades e de seus lugares sociais. O autor revela que o contato com o sujeito branco define o sujeito negro nessa perspectiva: “*quando me amam, dizem que o fazem apesar da minha cor. Quando me detestam, acrescentam que não é pela minha cor ... Aqui ou ali, sou prisioneiro do círculo infernal.*” Não importa os demais aspectos presentes na vida dos negros/as. Segundo Fanon, estarão para sempre “*fixadas*” pela cor e pelos sentidos que essa identificação recebe socialmente. (FANON, 2008, p. 109)

Ao reduzir pessoas negras a um único aspecto, retira-se delas toda a humanidade que lhes é intrínseca:

o judeu só não é amado a partir do momento em que é detectado. Mas comigo tudo toma um aspecto novo. Nenhuma chance me é oferecida. Sou sobredeterminado pelo exterior. Não sou escravo da ‘ideia’ que os outros fazem de mim, mas da minha aparição. (FANON, 2008, p. 108)

Fanon (2008) ressalta que a percepção do branco sobre o negro se organiza pela constante reafirmação da diferença entre um e outro, e refere-se a si mesmo com a expressão “*estou fixado*” para explicar a predominância da identificação pela cor, a despeito de quaisquer outras características que possam ser atribuídas ao sujeito negro, algo que se levará por

toda a vida. “*Sinto, vejo nesses olhares brancos que não é um homem novo que está entrando, mas um novo tipo de homem, um novo gênero. Um preto.*” (FANON, 2008, p. 108)

A questão primordial é a implicação social do que significa ser negro numa sociedade racista e seu impacto no sentido de tornar-se negro. (SOUZA, 1983). Não se trata apenas de indicar uma diferença, mas de justificar, a partir disso, restrições àqueles que não são brancos: z

[...] como negar, por exemplo, que no Brasil a marca da escravidão construiu simbolicamente o conceito de negro associado à má índole? [...] esse fato explica ... os eufemismos dos afro-descendentes para fugirem ao estigma constituído do que é ser negro. (WANDERLEY, 2008, p. 170)

Além disso, há lugares sociais determinados para cada grupo de pessoas. No caso dos/as negros/as:

[...] uma organização social racista também limita a motivação e o nível de aspirações do negro. Quando são considerados os mecanismos sociais que obstruem a mobilidade social ascendente do negro, às práticas discriminatórias dos brancos devem ser acrescentados os efeitos derivados da internalização pela maioria da população negra de uma auto-imagem desfavorável. Esta visão negativa do negro começa a ser transmitida nos textos escolares e está presente numa estética racista [...] a violência simbólica exercida contra o negro reforçam-se mutuamente de maneira a regular as aspirações do negro de acordo com o que o grupo racial dominante impõe e define como os ‘lugares apropriados’ para as pessoas de cor. (GONZALEZ; HASENBALG, 1982, p. 91)

Em razão dessa complexidade, em 2019, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE publicou a pesquisa “Desigualdades Sociais por Cor e Raça no Brasil”, que fez um mapeamento a partir do critério de cor e gênero, sobre as diferenças de acesso das pessoas negras e brancas, mulheres e homens, aos direitos considerados humanos. Os indicadores da pesquisa são oriundos da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – PNAD e os temas tratados estão contemplados no Programa de Atividades para Implementação da Década Internacional de Afrodescendentes (2015-2024) aprovado pela Assembléia Geral da Organização das Nações Unidas – ONU, conforme informações da página do IBGE. Os dados apresentados demonstram que a desigualdade de acessos da população negra em relação à população branca incide em vários aspectos da vida cotidiana, revelando pouca ação do poder público para eliminar essas disparidades. É

possível constatar que, apesar de compor numericamente o maior contingente de brasileiros, as pessoas negras continuam tendo seus direitos negligenciados. No quadro 1, a classificação por cor ou raça dos brasileiros ficou assim definida: 46,5% foram identificados como pessoas pardas contra 43,1% dos que se identificaram como brancos. Vale notar que apenas 9,3% identificaram-se como pretos, revelando como o racismo faz com que as pessoas com traços negroides não se revelem.

Quadro 4 – Proporção de representação da população por cor ou raça

Local ou Região	Proporção de representação da população por cor ou raça			
	Branca	Preta	Parda	Amarela/Indígena
Brasil	43,1	9,3	46,5	1,1
Norte	19,1	7,1	71,8	1,8
Nordeste	24,6	11,3	63,2	0,5
Sudeste	50,7	9,9	38,3	1,1
Sul	73,9	4,8	20,3	0,7
Centro-Oeste	36,5	9,2	53,0	1,3

Fonte: IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, 2018, consolidado de primeiras entrevistas.
Nota: Indígenas, amarelos e pessoas sem declaração de cor ou raça constam no total.

Quadro 5 - Proporção de representação da população por cor ou raça, segundo o sexo

SEXO	Proporção de representação da população por cor ou raça, segundo o sexo			
	Branca	Preta	Parda	Amarela/Indígena
Homens	42,3	9,5	47,1	0,7
Mulheres	44,0	9,0	46,0	0,7

Fonte: IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, 2018, consolidado nas primeiras entrevistas.
Nota: Indígenas, amarelos e pessoas sem declaração de cor ou raça constam no total.

Os dados indicam que na divisão entre homens e mulheres, a proporção de 47,1% dos homens se identificam como pardos, contra 42,3 % que se consideram brancos. No caso das mulheres, 46% são consideradas pardas e, no lado oposto, 44% se veem como brancas. No caso da classificação de pessoas pretas, ocorre a mesma proporção da registrada na classificação geral. Considerando a identificação racial revelada pela pesquisa do IBGE, serão apresentados alguns dados acerca de acessos a alguns direitos e espaços de representação e, nesse contexto, haverá discrepância entre o que será acessado em razão da cor ou raça e sexo.

Quadro 6 - Proporção de conclusão do ensino médio por cor ou raça, segundo o sexo

SEXO	Proporção de conclusão do ensino médio por cor ou raça, segundo o sexo	
	Branca	Preta ou Parda
Homens	72,0	56,2
Mulheres	81,6	67,2

Fonte: IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, 2018, segundo trimestre
Nota: Indígenas, amarelos e pessoas sem declaração de cor ou raça constam no total

Quadro 7 - Proporção de pessoas que concluíram o ensino médio e que não estudam por que trabalham

SEXO	Proporção de pessoas que concluíram o ensino médio e que não estudam porque trabalham		Idade
	Branca	Preta ou Parda	
Homens	37,9	61,4	18 a 29
Mulheres	38,4	60,8	
Homens	37,2	62,0	18 a 24
Mulheres	37,7	61,4	
Homens	38,7	60,6	25 a 29
Mulheres	39,1	60,1	

Fonte: IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, 2018, segundo trimestre
Nota: Indígenas, amarelos e pessoas sem declaração de cor ou raça constam no total

Quadro 8 - Rendimento habitual do trabalhador principal

SEXO	Rendimento habitual do trabalhador principal	
	Branca	Preta ou Parda
Homens	3.138	1.762
Mulheres	2.379	1.394

Fonte: IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, 2018, consolidado nas primeiras entrevistas.
Nota: Indígenas, amarelos e pessoas sem declaração de cor ou raça constam no total
Valores deflacionados para reais médios de 2018

Com efeito, as informações do quadro 3 evidenciam que a população negra está alijada do processo educacional, possuindo menos concluintes no ensino médio em comparação à população branca. No caso do ensino superior, a situação fica ainda pior, uma vez que a maioria das pessoas negras não dá sequência aos estudos porque trabalham, como revela o quadro 4. O impacto dessa condição será verificado no quadro 5, onde está demonstrada a diferença salarial, considerando gênero, cor ou raça. Os homens brancos ganham mais do que os homens pretos e do que todas as mulheres, independente da cor. Os homens negros ficam abaixo das mulheres brancas no quesito salarial. E as mulheres negras estão na base

da pirâmide salarial, recebendo a menor remuneração, comparada a homens e mulheres brancas e homens negros. Vale apontar que a falta de qualificação profissional, em razão da ausência de políticas públicas que propiciem a permanência de mulheres negras na escola, apresenta-se como a principal razão para a baixa remuneração, como observado nos quadros 3 e 4. Salienta-se, no entanto, que a comprovação de conhecimento formal não é suficiente para acesso a cargos e salários melhores, haja vista que os processos seletivos são atravessados pelo racismo. Além disso, as mulheres negras também têm se graduado, mas isso não tem lhes conferido acessos a cargos e remunerações mais efetivas.

Quadro 9 - Proporção de trabalhadores em cargos gerenciais por cor ou raça

SEXO	Proporção de trabalhadores em cargos gerenciais por cor ou raça	
	Branca	Preta ou Parda
Homens	68,6	29,9
Mulheres	68,7	29,9

Fonte: IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, 2018, consolidado nas primeiras entrevistas. Nota: Indígenas, amarelos e pessoas sem declaração de cor ou raça constam no total.

Considerando a racialidade das pessoas que ocupam os cargos gerenciais, observa-se que as pessoas brancas estão à frente dessas funções na proporção de mais que o dobro em relação às pessoas negras, conforme quadro 6. Desse modo, os dados apontam que as funções de confiança são geralmente delegadas a pessoas brancas, em detrimento das negras. A pouca representatividade de pessoas negras em cargos gerenciais tende a ser justificada através de explicações que focam no mérito dos indivíduos e invisibiliza a discriminação racial como origem dessa realidade. Pessoas negras são impedidas de ascenderem profissionalmente, mesmo que tenham a qualificação exigida para os cargos de gerência.

Quadro 10 - Proporção de pessoas pretas ou pardas entre os parlamentares eleitos - 2018

Sexo	Proporção de pessoas pretas ou pardas entre os parlamentares eleitos – 2018	
	Câmara dos Deputados	Assembleias Legislativas estadual/distrital
Homens	24,4	28,9
Mulheres	16,9	31,1

Fonte: TSE. Repositório de dados eleitorais. Disponível em <http://www.tse.jus.br/eleicoes/estatisticas/repositorio-de-dados-eleitorais-1/repositorio-de-dados-eleitorais>. Acessado em 19/12/2018.

Notas: Os resultados apresentados se referem apenas aos candidatos em eleições ordinárias.

Não estão incluídos na tabulação candidatos cujas informações constam como "Não divulgável" no site do TSE.

Quadro 11 - Proporção de pessoas pretas ou pardas entre os prefeitos e vereadores eleitos, segundo características selecionadas - 2016

SEXO	Proporção de pessoas pretas ou pardas entre os prefeitos e vereadores eleitos, segundo características selecionadas - 2016	
	Prefeito	Vereador
Homens	29,0	42,9
Mulheres	27,9	36,8

Fonte:TSE.Repositório de dados eleitorais. Disponível em:

<http://www.tse.jus.br/eleicoes/estatisticas/repositorio-de-dados-eleitorais-1/repositorio-de-dados-eleitorais>. Acessado em 19/12/2018.

Notas: Os resultados apresentados se referem apenas aos candidatos em eleições ordinárias.

Não estão incluídos na tabulação candidatos cujas informações constam como "Não divulgável" no site do TSE.

As informações da pesquisa ‘Desigualdades por cor e raça no Brasil’ demonstram que há diferenças de oportunidades para pessoas negras e brancas, sendo as brancas as mais favorecidas. O recorte de gênero expõe a precariedade das mulheres negras que ocupam posições mais inferiores no que se refere a garantir acessos, seja à educação, salários mais justos e a cargos de comando. Considerando que essa mesma população de negros/as, conforme identificado na pesquisa, representa proporcionalmente cerca de 55% dos brasileiros, seria esperado que, ao escolherem seus representantes políticos, priorizassem candidatos/as com o mesmo pertencimento racial. No entanto, os dados dos anexos 7 e 8 revelam uma realidade bem distante.

Em 2018, foram eleitos apenas 24,4% deputados federais identificados pretos ou pardos. Ao fazer o recorte de gênero, no caso de mulheres eleitas, a porcentagem diminui para 16,9%. No caso dos deputados estaduais, os registros indicaram que houve a eleição de 28,9% de homens negros e 31,1% de mulheres negras. Na câmara de vereadores, a proporção de representação de pretos e pardos teve um aumento, mas ainda assim aquém da porcentagem quando comparada aos/às vereadores/as brancos/as. A pesquisa apresenta ainda o dado referente à eleição de prefeitos e a proporção fica assim definida: 29% de negros e 27,9% de negras. Os dados revelam a sub-representação de pessoas negras na política e a dificuldade de alterar essa realidade, mesmo diante de um eleitorado de maioria negra.

Quadro 12 - Taxas de homicídio por cor ou raça

SEXO	Taxa de homicídio por cor ou raça	
	Branca	Preta ou Parda
Homens	30,2	82,5
Mulheres	3,2	5,7

Fonte: MS/SVS/CGIAE - Sistema de Informações sobre Mortalidade - SIM; IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, 2017, consolidado de primeiras entrevistas IBGE. Coordenação de População e Indicadores Sociais. Gerência de Estudos e Análises da Dinâmica Demográfica. Projeção da população do Brasil e Unidades da Federação por sexo e idade para o período 2010-2060.

Nota: Indígenas, amarelos e pessoas sem declaração de cor ou raça constam no total.

No quadro 8, a pesquisa apresenta os dados sobre o quantitativo de homicídios e sinaliza o genocídio da população negra, sobretudo, homens negros. As mulheres negras também são mais assassinadas em comparação às brancas. Esse fato, somado aos outros já mencionados, evidenciam que ser negro no Brasil é muito difícil. Além de terem menos oportunidades em todos os outros aspectos já apontados, ainda são mais acometidos por violência. Todos esses fatores contribuem para analisar a pouca representatividade política de pessoas negras, pois, ao se verem alijados de participação em vários contextos, a participação política se torna apenas mais um espaço onde não se veem representados. Mesmo diante da possibilidade de poderem escolher, essa escolha está ancorada na simbologia do que significa ser negro num país desigual.

A realidade da população negra, revelada nas pesquisas, impacta diretamente a construção de um pertencimento racial, na medida em que se identificar com esse grupo requer disposição para superar as desigualdades que os afligem. Nessa perspectiva, observa-se que o mito da democracia racial age silenciosamente, impondo às pessoas negras o desejo de *‘desfazer-se de sua identidade negra’*. O ideal de branqueamento é *‘perseguido individualmente pelos negros e seus descendentes mestiços para escapar da discriminação racial’* (MUNANGA, 1999, p.101). Mas, ao negar a sua essência, o sofrimento continua existindo. Esse dilema aplicado à população negra atravessa suas histórias, mas o que desejam é encontrar uma convivência de maior respeito e de menos dor.

A descoberta dessa contradição tem efeitos na construção de uma identidade negra, uma vez que admitir o pertencimento a esse lugar significa assumir também uma postura pró-ativa contrária às opressões. Posicionar-se favoravelmente às suas características fenotípicas significa negar que ser branco é melhor. Essa postura não acontece sem disputas. Fanon (2008) já sinalizava: *“devo ajudar meu cliente a conscientizar seu*

inconsciente, a não mais tentar um embranquecimento alucinatório, mas sim a agir no sentido de uma mudança das estruturas sociais.” (FANON, 2008, p. 95). A educação para as relações étnico-raciais apresenta-se como ferramenta necessária para o êxito dessas mudanças estruturais. Quando se assume a negritude, percebe-se que o sentido dessa postura é muito maior do que apenas aceitar-se, gostar-se, é também trazer consigo a força dos ancestrais e não permitir o apagamento de sua própria história pessoal, que tem origem num passado de sofrimento, resistência e, também, de conquistas.

O ideal de branqueamento localiza o negro na esfera da subalternidade e reafirma a superioridade do branco. Conforme observado por Gonzaga (2011) *“esse ideal impacta as vidas de negros e mestiços e dificulta a construção de identidade baseada na negritude, uma vez que impera nesses o desejo de um dia ingressar na identidade branca, que julgam ser superior.”* (GONZAGA, 2011, p.117). Dialogando com Hall (2008), vale ressaltar que a construção das identidades passa por alguns caminhos que ainda não foram estudados, ou seja *“não há nenhuma teorização sobre os mecanismos psíquicos ou os processos interiores que [...] podem fazer com que elas fracassem ou encontrem resistência ou sejam negociadas.”* (HALL, 2008, p. 123)

Ainda em Hall (2008) é possível avaliar que os processos de identificação se inserem em lógicas que merecem um estudo mais aprofundado:

A questão que fica é se nós [...] precisamos de uma teoria que descreva quais são os mecanismos pelos quais os indivíduos se identificam (ou não se identificam) com as ‘posições’ para as quais são convocados; que descreva de que forma eles moldam, estilizam, produzem e ‘exercem’ essas posições; que explique por que eles não o fazem completamente, de uma só vez e por todo o tempo, e por que alguns nunca o fazem ou estão em um processo constante, agonístico, de luta com as regras normativas ou regulativas com a quais se confrontam e pelas quais regulam a si mesmos – fazendo-lhes resistência, negociando-as ou acomodando-as. (HALL, 2008, p. 126)

São muitas as variantes que condicionam a construção de uma identidade e suas implicações para a vida dos sujeitos. No tocante às populações negras, o histórico de desigualdades direcionado a esse grupo conchama a sociedade a se manifestar e ampliar o acesso a uma existência humanizada, destinada a um convívio mais harmonioso.

2.6 - O debate racial e a UFMG

Em 2001, ocorreu a III Conferência Mundial contra o Racismo, a Discriminação racial, a Xenofobia e a Intolerância Correlata, organizada pela ONU, e realizada em Durban, África do Sul, ocasião em que o Brasil foi signatário e comprometeu-se a elaborar políticas de enfrentamento das desigualdades. Na ocasião, houve o reconhecimento pelo Estado Brasileiro em âmbito internacional da existência de racismo no país. Dentre as ações necessárias para promover a superação do racismo, as políticas afirmativas na educação e no trabalho surgiram como prioritárias.

Para que o compromisso firmado em Durban resultasse em ações efetivas para inclusão da população negra, foi necessária a ação do movimento negro, entendido por Nilma Gomes (2017) como educador. Em sua proposição, a definição de movimento negro pode ser compreendida como:

[...] as mais diversas formas de organização e articulação das negras e dos negros politicamente posicionados na luta contra o racismo e que visam a superação desse perverso fenômeno na sociedade. Participam dessa definição os grupos políticos, acadêmicos, culturais, religiosos e artísticos com o *objetivo explícito* de superação do racismo e da discriminação racial, de valorização e afirmação da história, da cultura negras no Brasil, de rompimento das barreiras racistas impostas aos negros e às negras na ocupação dos diferentes espaços e lugares na sociedade. (GOMES, 2017, p. 23-24)

A ação do movimento negro tornou-se mais efetiva a partir da circulação de jornais em 1916, rompendo, assim, com o imaginário racista da época. E seguiu por outras frentes como o Teatro Experimental do Negro (TEN) (1944-1968) que, além dar visibilidade aos negros e negras, tinha como meta a inclusão dos negros na escola pública. (GONZAGA, 2011; GOMES, 2017).

O movimento “*Black is Beautiful*”, originado nos Estados Unidos no final da década de 1960, interrogou a estética branca hegemônica, sendo um elemento importante para o surgimento dos novos padrões estéticos que enalteciam os corpos negros. Embora o ideal de branqueamento seja bem forte, com esse movimento ‘*as indumentárias, o corpo e o cabelo dos negros passaram a ocupar um lugar de destaque numa politização das diferenças.*’ (GONZAGA, 2011, p. 33)

Pela necessidade de articular uma organização de caráter nacional motivada, inclusive pela onda de discriminações ocorridas durante a ditadura, surgiu o Movimento Negro Unificado – MNU, um reflexo também da gama de intelectuais negros que se originaram a partir dessas mobilizações. As análises originadas desse movimento possibilitaram a percepção de que as políticas públicas de educação não alcançavam a população negra e era necessário viabilizar políticas afirmativas como uma forma de eliminar as desigualdades. (GOMES, 2017). Dentre as várias incursões do MNU, destaca-se ainda o resgate da personalidade Zumbi dos Palmares, que repercute simbolicamente no imaginário social ao atribuir um significado positivo ao *‘ser negro’*. (GONZAGA, 2011)

A *‘Marcha Nacional Zumbi dos Palmares contra o Racismo, pela Cidadania e a Vida’*, ocorrida em 1995, no dia 20 de novembro, foi organizada em protesto ao grande desnível de oportunidades para negros/as e brancos/as. Segundo Gonzaga (2017) um dos grandes legados da Marcha foi o *‘resgate da imagem do negro no processo de construção da história social, política e econômica do país’*. Na ocasião, o Movimento Negro entregou ao presidente da República o *‘Programa para superação do racismo e da desigualdade étnico-racial’*, onde foi apresentada a demanda por cotas. Outra importante contribuição da Marcha diz respeito a como a mesma *‘impactou simbólica e politicamente a trajetória dos movimentos negros, fortalecendo o desejo de luta pela garantia de direitos.’* (GONZAGA, 2017, p. 85). Dessa forma, é possível perceber que a exigência por políticas públicas em prol da população negra tornou-se a grande mobilizadora dos movimentos negros.

No ano de 2002, foi criado o Programa Ações Afirmativas na UFMG, um programa de pesquisa, ensino e extensão, que congrega professores(as) da Faculdade de Educação, Escola de Ciência da Informação e Escola de Ensino Fundamental do Centro Pedagógico da UFMG em conjunto com estudantes de graduação e pós-graduação. (TEIXEIRA, et. al. 2006) O Programa tornou-se referência, sendo o seu objetivo a promoção de:

[...] políticas e práticas de permanência bem sucedidas na Universidade, tendo como foco jovens negros(as), sobretudo os de baixa renda, regularmente matriculados/as nos cursos de graduação da UFMG. Foi criado com o objetivo de oferecer-lhes instrumental que lhes possibilitasse a permanência bem sucedida na Universidade, a entrada na pós-graduação e, simultaneamente, a ampliação da compreensão da questão racial na sociedade brasileira, a partir de uma proposta pedagógica voltada para a valorização da cultura negra. (UFMG, 2019)

Conforme informações encontradas na página do Programa de Ações Afirmativas, o Programa promove o acolhimento do/a aluno/a negro/a, oferece suporte acadêmico e material e viabiliza a conscientização do/a jovem quanto ao seu pertencimento étnico-racial. Para tanto, realiza-se debates e estudos temáticos e incentiva o/a estudante a pensar além das fronteiras, no sentido de divulgar seus conhecimentos e promover a inclusão de novos/as alunos/as. No ano da criação do Programa, ainda não havia a política de cotas raciais na Universidade. Essa política só foi adotada pela UFMG quando se tornou lei.

Com vistas a se tornar mais inclusiva, a Universidade impulsionou a expansão de vagas no noturno. No entanto, era consenso que apenas essa medida não seria suficiente para abarcar um número maior de pessoas socialmente excluídas. Tornava-se urgente a adoção de medidas mais propositivas. Com esse objetivo, foram realizados na UFMG, dois seminários, sendo um em 2003 com o título “Ampliação do acesso à universidade pública: uma urgência democrática” e outro em 2006, intitulado “Universidade Pública e Inclusão Social – Experiência e Imaginação”. O segundo seminário contou com a presença de estudiosos, tanto da Universidade, quanto de outras instituições e apresentaram importantes contribuições sobre o tema, além de avaliarem experiências em curso na Unicamp e na UERJ.

Cabe o destaque para o depoimento do ex-reitor Tomaz Gonzaga da UFMG, registrado em artigo originado no segundo seminário:

Estranhamento é como chamo surpresa ou espanto revelado por pessoas que me identificam como professor, cientista ou reitor, sendo eu negro. Soava estranho a alguns eu ocupar um lugar social incomum, impróprio, errado talvez; a outros, ser eu reitor era motivo de admiração, respeito, reconhecimento, qualidade ou talento. O *estranhamento* era, assim, recusa ou acolhimento, preconceito ou homenagem, conforme o *estranhador*. [...] Por meio desses acontecimentos, descobri meu corpo como discurso. Na televisão minha negritude falava e eu não sabia. Havia ali uma secreta cumplicidade entre mim e tantos outros, que só soube quando uma mulher cujo nome eu não sei, me disse: “Professor, muito obrigado.” (SANTOS, 2008, p. 163)

Pesa o fato de um relato como esse vindo de alguém que assumiu o cargo mais alto na hierarquia da Universidade. A vivência relatada por Santos (2008) faz parte do cotidiano de pessoas negras, pois, ainda que tenham se qualificado profissionalmente, haverá estranhamentos diante dessa constatação. Se o corpo negro permanece inculto e no trabalho braçal, não há o que temer. Mas, se ele ocupa uma vaga no ensino superior ou uma vaga num cargo público, fragiliza os privilégios daqueles que nunca precisaram de políticas afirmativas

para estarem onde estão. Acrescentaria a essa reflexão a questão da herança brasileira referente à senzala e sua relação servil com a Casa Grande, conforme nos apresenta Jessé de Souza, no livro *A Elite do atraso*.

O debate racial na UFMG resultou na implantação da política de bônus em 2008, em que se aplicava um percentual de 10% para estudantes de escolapública e 15%, caso os candidatos se declarassem negros ou pardos, na nota final das provas. Essa política, no entanto, implicava numa inserção pouco efetiva de estudantes negros/as na Universidade.

Enquanto isso, o Governo Federal criou o projeto de Reestruturação e Expansão das Universidades – REUNI, em 2007, que teve como intuito expandir as vagas nas universidades com atenção voltada para as políticas de inclusão. Na UFMG, o REUNI priorizou os cursos noturnos como uma forma de fazer com que a população carente, que precisa trabalhar durante o dia, tivesse as chances aumentadas de prosseguir os estudos. Houve ainda a criação de dois novos cursos voltados para um público bem específico: curso de Licenciatura em Educação do Campo e curso de Formação Intercultural para Educadores Indígenas. Com essa ação, a universidade assumiu a causa do campo e a causa indígena, trazendo à cena universitária povos totalmente excluídos de qualquer cenário brasileiro.

No ano de 2012, o Governo Federal publicou a Lei 12.711/2012, que determina a reserva de vagas nos cursos das universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio para pessoas autodeclaradas pretas, pardas, indígenas, jovens desfavorecidos economicamente, e egressos de escolas públicas. Então, a UFMG instituiu a política afirmativa em seus cursos. Ainda em cumprimento da lei 12711/2012, em 2016 foi adotado o percentual 50% de vagas para cotistas nos cursos de graduação da UFMG e houve a inclusão de vagas suplementares para estudantes indígenas em alguns cursos, dentre eles a medicina, um dos cursos mais disputados.

Em 2014, o direito à reserva de vagas para pessoas negras no serviço público foi formalizado pela Lei 12.990 de 09/06/2014, fruto de uma longa luta pela garantia de direitos. Com a publicação da lei de cotas para o serviço público, a UFMG adotou esse sistema em seus concursos públicos.

A aplicação da política de reserva de vagas para o ingresso de pessoas negras na UFMG tornou-se realidade somente após a publicação das leis 12711/2012 e 12.990/2014. Considerando esse histórico, vale o questionamento do quanto a Universidade se preparou para receber esses “novos sujeitos” (ARROYO, 2012). Ancorada na meritocracia, observa-se que o discurso dos reitores replica essa lógica, em que *“as políticas de inclusão não seriam de interesse das elites econômicas e públicas, visto que estas se sustentam pela ideia da meritocracia a fim de manter os privilégios de determinados grupos em detrimento dos direitos de outros”*. (JESUS, 2018, p. 86)

Ocasionalmente, são socializados, em forma de escrita e pichações nos muros, os incômodos acerca de manifestações discriminatórias ocorridas no campus, por vezes, dirigidas ao corpo docente, discente e/ou técnico-administrativo. Nesse sentido, é possível argumentar que *“a reforma nas universidades deve ter como centro ações específicas contra a discriminação racial.”* (JESUS, 2018, p. 84)

O sentido da adoção de políticas afirmativas para inclusão de pessoas negras na Universidade precisa ser constantemente afirmado e reafirmado, na medida em que dúvidas e desconfiças sobre o propósito de direito, incluída nessas políticas, estão em constante tensão na sociedade.

2.7 As políticas de ação afirmativa

A necessidade de adotar as chamadas políticas de ação afirmativa – PAA embasaram-se a partir do reconhecimento de que o período de escravização expôs negros e negras a uma existência marcada pela exclusão e silenciamentos. A noção de direitos parece não pertencer a essa parcela da população, que historicamente se vê fora do cenário público quando o assunto exige um olhar para a equidade:

Escravidão e grande propriedade não constituíam ambiente favorável à formação de futuros cidadãos. Os escravos não tinham os direitos civis básicos à integridade física, à liberdade, à própria vida, já que a lei os considerava propriedade do senhor, como os animais. À população legalmente livre faltavam quase todas as condições para o exercício dos direitos civis, sobretudo a educação, pois dependia dos grandes proprietários para morar, trabalhar e defender-se contra o arbítrio do governo e de outros proprietários. Quanto aos senhores não se pode dizer que fossem cidadãos. Eram livres para votarem e serem votados nas eleições municipais. Mas faltava-lhes o próprio sentido da cidadania, a noção de igualdade de todos perante a lei (PACE, 2012, p. 20)

Observa-se que a igualdade de oportunidades, ou como afirmado pela autora supracitada, a cidadania, não cabia a todos/as os/as integrantes da nação brasileira. Aos/às escravizados/as restava tão somente garantir a própria sobrevivência. A mudança desse contexto hostil, somente seria possível com a adoção de medidas que visassem suplantar as desigualdades, uma vez que a herança da escravidão incide na *“capacidade que têm as classes dominantes, de todos os períodos históricos, de incorporar, até onde for possível, aos privilégios que lhes são próprios os privilégios de grupos dominantes anteriores.”* (GIACOMINI, 1988, p. 89)

As políticas de ação afirmativa emergem como uma ação de cunho reparatório, a partir das lutas dos movimentos sociais negros que provocaram a inflexão do Estado. Sua eficácia consiste na supressão de parte das desigualdades. Com as PAA, seus beneficiários poderão usufruir de mudanças substanciais em suas vidas. Nesse sentido, compreende-se que políticas de ação afirmativa são:

[...] medidas especiais que visam a um público em específico e procuram compensar um passado de discriminação. Almejam acelerar o processo de igualdade com o alcance da igualdade substantiva por parte de grupos vulneráveis, como as minorias étnicas e raciais. São políticas definidas, que viabilizam o direito à igualdade. Além disso, têm caráter emergencial e transitório e necessitam de ser periodicamente avaliadas, a fim de verificar se o quadro de discriminação que a justificou persiste. Aplicam-se na educação, nos meios de comunicação, na saúde, no mercado de trabalho, nos cargos políticos, etc. As PAA são políticas sociais compensatórias que buscam tratar desigualmente os desiguais visando à promoção da igualdade substantiva. Voltam-se para determinados grupos com histórico de desvantagens, em face de limitações de políticas universalistas. (SANTOS, 2011, p.53)

Originárias da mobilização do movimento negro, as PAA's cumprem o papel de fortalecer negros e negras, ao incluí-los efetivamente no processo educacional. A partir dessa inserção, admite-se a possibilidade de questionamento de seus lugares sociais, além de interrogar a sociedade a despeito da exclusão que tanto assola essa população.

O acesso a uma educação de qualidade e a postos de trabalho prestigiados socialmente não se apresenta do mesmo modo para brancos e negros, o que pode ser observado em estudos empíricos e de organismos institucionais como IBGE e IPEA. O/a jovem negro/a que pretende prosseguir nos estudos encontra como obstáculo a urgência de ingresso no mundo do trabalho para garantir a própria subsistência (vide quadros 3 e 4). Com isso, é possível perceber o abismo social que separa brancos/as e negros/as, revelados estatisticamente. As políticas afirmativas procuram reverter essa discrepância:

Ao promover políticas de ações afirmativas o Estado cumpre, não só o papel de assegurar a vigência da igualdade de direitos a todos os cidadãos, mas também “resgata” muitos “talentos desperdiçados” pelas discriminações, sobretudo na educação e no mercado de trabalho, o que por sua vez contribui significativamente para o desenvolvimento do país como um todo. (SOUZA, 2016, p.31)

O termo “*affirmative action*” foi criado em 1965 pelo então presidente americano, Lyndon Johnson que, num primeiro momento, tentou garantir a aplicação de tratamento igual para candidatos a empregos, independente da raça. Posteriormente, o uso do termo e de seu sentido foi ampliado para reserva de vagas para negros nos cursos nas universidades. Essa mesma lógica se desdobrou na reserva de vagas para negros nos cargos públicos. (TESSLER, 2008)

O cerne da questão, que permeia o debate sobre as cotas, é o racismo presente na sociedade que impõe uma organização baseada na exclusão de grupos considerados inferiores, mais especificamente, aqueles que pertencem à população negra. Não houvesse a discriminação entre as pessoas, provocada pela aversão à cor da pele negra e às características fenotípicas associadas, esse debate seria desnecessário. O sistema de hierarquia e poder dos tempos da escravização impediu uma convivência mais saudável na humanidade. Em uma sociedade capitalista, que se pauta na produtividade, exploração e lucros excessivos em detrimento de quaisquer outros valores, observa-se a tendência de intensificação de uma espécie de guerra interna entre as pessoas, onde um tem que prevalecer sobre o outro numa escala em ascensão. Voltando às concepções iniciais, percebe-se que os/as cotistas encontrarão na Universidade um espaço de disputa, na medida em que, historicamente, esta é uma instituição caracterizada por ser um:

[...] espaço privilegiado de grupos específicos, sendo moldada por um projeto político e ideológico elitista e excludente. Assim, grupos socialmente excluídos de vários processos sociais, como negros e pobres, têm sido colocados à margem desse espaço. Entretanto, há que se considerar que tais grupos têm conseguido paulatinamente, mas não sem resistências, tensionamentos e lutas políticas, espaços importantes nas universidades. E as políticas de inclusão têm sido fundamentais para a garantia desses direitos. (JESUS, 2018, p.93)

No que tange à UFMG, vale ressaltar que as PAA não abarcam toda a gama de possibilidades do que significa ser negro nessa instituição. O apoio e inclusão do/a cotista negro/a implica em garantir “*questões de promoção de identidades positivas, possibilitando mudanças no*

quadro depreciativo e negativo em que essas identidades discriminadas têm sido colocadas historicamente”(JESUS, 2018, p. 82).

Assim, pelas políticas de inclusão, as pessoas negras garantem o acesso à UFMG na proporção de vagas reservadas pela legislação. Salienta-se, no entanto, a importância de se observar os dispositivos adotados para colaborar no processo de permanência dos/as cotistas. Vale registrar que *“as ações afirmativas agem, também, para desconstruir práticas discriminatórias no âmbito da discriminação estrutural”* (SOUZA, 2016, p. 32) na medida em que as relações hierarquizantes da Universidade reproduzem os estereótipos raciais vigentes na sociedade. Sendo assim, vale o entendimento:

É notório que toda política pública carece de um bom monitoramento. Para tanto, é necessário haver gestores competentes. Um bom gerenciamento de programas que valorizam a diversidade étnico-racial, como são as cotas raciais nos serviços públicos (na Administração Pública) tende a aumentar a qualidade das interações e a capacidade de intervenção do Estado nos mais diversos setores. Assim, as ações afirmativas na Administração Pública (para negros, pessoas com deficiência, indígenas etc.) têm o potencial de contribuir para sensibilizar “o ambiente da Administração Pública” em relação às problemáticas das desigualdades produzidas pelas discriminações. (SOUZA, 2016, p. 114)

Importante refletir sobre o funcionamento das relações interpessoais no interior da Universidade com a ampliação da diversidade alcançada pela política de cotas. O reconhecimento de que essa política afirmativa é fruto da mobilização dos movimentos negros implica em resistências ancoradas no racismo e assim podem desmerecer a sua função social.

2.8 A Lei 12.990/14 que institui a reserva de vinte por cento das vagas em concurso público para pessoas negras

A Nota Técnica do Ipea intitulada “Cor ou raça do serviço civil ativo do executivo federal (1999-2020)” constatou que as desigualdades raciais revelaram-se no setor público, mesmo diante do argumento de que o ingresso via concurso público eliminaria disparidades de acesso. Com base nos dados encontrados no Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos – SIAPE, os autores traçaram o perfil racial dos servidores públicos federais. No ano 2000, os dados apontaram que 75% dos servidores que ingressaram eram brancos/as. A porcentagem de negros/as foi 17%. No ano de 2019, os índices indicaram que 57% dos

ingressantes eram brancos/as contra 38% identificados como negros/as. Os autores sugerem que o senso de pertencimento racial pode ter alguma influência nos dados, mas ainda assim eles são reveladores do abismo no acesso entre negros/as e brancos/as. Há também uma maior presença de negros/as em cargos de nível municipal: 55,3%. No nível estadual, o percentual é de 30,1% e a menor representação aparece no nível federal, apenas 14,6%. Os autores enfatizam que a maior representatividade da população negra no âmbito municipal deve estar relacionada ao fato de que muitos municípios adotam políticas afirmativas desde o ano 2000. (SILVA; LOPEZ, 2021)

Segundo Silva e Lopez (2021) as pessoas negras estão sub representadas em cargos que exigem o nível superior. Embora possam ter uma escolaridade maior em relação ao exigido pelo cargo, os/as negro/as alcançam, em maior proporção, os cargos que exigem nível intermediário para ingresso. Em 2020, o Executivo Federal diminuiu a exigência por cargos de nível intermediário (37,1%) priorizando os cargos de nível superior (56,7%) em comparação com o ocorrido em 1999, onde foram admitidos/as novos/as servidores na proporção de 57% para cargos de nível intermediário e de 35,9% para o nível superior. Essa condição pode demonstrar uma tendência para admissão no setor público preferencialmente nos cargos de nível superior.

Quadro 13 – Distribuição percentual dos vínculos civis ativos do Executivo Federal em cargos de nível superior por sexo e cor ou raça (2020)

	Branca	Parda	Preta	Amarela	Indígena	Não informado	Total Geral
Homens	33,3	13,8	2,3	1,2	0,1	2,6	53,2
Mulheres	29,5	11,6	2,3	1,1	0,1	2,2	46,8
Total	62,8	25,4	4,6	2,2	0,2	4,8	100,0

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

Os cargos aos quais são atribuídas as maiores remunerações no âmbito federal são identificados como cargos de Direção e Assessoramento (DAS) e são os mais estratégicos. Os ocupantes destes cargos são escolhidos pelos dirigentes dos órgãos, sem que haja a obrigatoriedade de realização de concurso para essas vagas. Mesmo seguindo alguns critérios

para as nomeações, por serem cargos cuja ocupação se baseia na indicação, esse dispositivo favorece a exacerbação das desigualdades raciais nesses postos. (SILVA; LOPEZ, 2021)

Quadro 14 - Distribuição percentual dos vínculos civis ativos do Executivo Federal em cargos em comissão por sexo e cor ou raça (2020)

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

Fonte: SIAPE/ME. Elaboração: Atlas do Estado Brasileiro/IPEA. Total incluindo amarelos, indígenas e não informado.

Os dados evidenciam o perfil racial desejado pela gestão pública em seus altos cargos de confiança, quais sejam homens e brancos em primeiro lugar, seguido em menor escala por mulheres brancas. O recorte racial se apresentou em todos os níveis, sendo que nos cargos de alto escalão do governo federal, ou seja, DAS-5 e DAS-6, a presença de negros ficou infinitamente menor. Às mulheres negras, aplicou-se a interseccionalidade de raça e gênero, ao delimitarem suas presenças ínfimas nesses cargos. (CRENSHAW, 2004; GONZALEZ, 2019) Como admitido por Sueli Carneiro (2019) a associação de mulheres negras e poder praticamente inexistente. Trata-se de uma ausência estrutural, onde essas mulheres são colocadas “*numa situação de asfixia social*” que segue na direção contrária ao empoderamento tão desejado.

Esse cenário justifica a necessidade da adoção de ações afirmativas para inclusão efetiva da população negra, seja em cargos nas instituições públicas, mas também, que essa prática tenha consequências no mercado de trabalho em geral. O olhar para a inclusão de pessoas negras precisa estar na ordem do dia das políticas públicas, pois o negligenciamento que afeta esse público é parte do racismo institucional que exclui sistematicamente o acesso dessas pessoas, seja à renda, à educação, à saúde, à moradia e a uma vida composta por dignidade e respeito.

Partindo desse pressuposto, vale retomar os passos que antecederam a promulgação das leis de cotas federais. Salienta-se que algumas ações foram tentadas para alterar a realidade de

desigualdades que já eram perceptíveis desde sempre. Segundo MOEHLECKE (2002) no ano de 1968, os técnicos do Ministério do Trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho apoiaram a criação de uma lei para obrigar a iniciativa privada a dispor um percentual de vaga exclusiva para pessoas negras que enfrentavam discriminação racial no mercado de trabalho. A lei não foi aprovada, mas o fato de ter sido cogitada demonstrou uma preocupação que já se tinha desde então. Em 1980, o deputado Abdias Nascimento retomou a necessidade de incluir reserva de vagas para mulheres e homens negros em cargos públicos, dentre outras propostas, e também não teve êxito. A constituição de 1988 incorporou a proteção das mulheres no mercado de trabalho e a reserva de vagas para pessoas deficientes, reconhecendo, assim, que havia desigualdades na inserção desse público nos diversos contextos sociais. (MOEHLECKE, 2002)

Com vistas ao atendimento de uma pauta que sempre foi reivindicada pelo movimento negro, em novembro de 2013, a presidenta Dilma Rousseff encaminhou ao Congresso, em caráter de urgência, o Projeto de Lei (PL) 6738/2013 que previa a reserva de 20% dos cargos da administração pública federal para negros/as. A justificativa para a apresentação da PL informava que: “*embora existam ganhos importantes em diversos campos sociais, persistem as desigualdades entre negros e brancos.*” O documento endossava que a pouca representatividade racial nos cargos públicos se devia ao fato dos concursos basearem-se na meritocracia, uma vez que o pouco acesso de negros e negras à escolarização impossibilitaria uma competitividade em igualdade de condições. Visando o acesso desse público no serviço público e como forma de implementar a diversidade, a admissão em cargos públicos precisaria admitir as políticas afirmativas para incluir negros e negras em suas carreiras. (SILVA, 2014, p. 3)

Importante resgatar o pensamento de Silva (2014) que atribui ao racismo um papel cruel nas trajetórias dos/as negros/as, influenciando suas vivências futuras. Sem uma base sólida adquirida ao longo da vida através de estudos, aliada à possibilidade da dedicação necessária que essa tarefa exige, fica muito difícil concorrer com aqueles que estão isentos dessa instabilidade por não precisarem se dividir entre estudar e trabalhar muitas vezes:

O peso do racismo e da sua intervenção na conformação de pontos de partida, acesso desigual a ativos e tratamento social diferenciado também fica evidenciado na administração pública, apesar dos critérios considerados impessoais de seleção para cargos efetivos. Isto se justifica por que, assim como ocorre no ingresso no ensino superior, a despeito de critérios pretensamente neutros de seleção, resta evidente que não há iguais condições de formação e preparação dos candidatos, além de

constatarem-se níveis de condição de vida mais precários vivenciados pela população negra. (SILVA, 2014, p. 5)

O PL avaliava a pertinência da aplicação da reserva de vagas, elencando os elementos favoráveis à aplicação dessa política, os quais foram apresentados ao Congresso. Oportunamente, o projeto foi consolidado com a publicação da Lei 12.990/14 em 09 de junho de 2014 que reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos. O texto da Lei 12.990/14 preceitua em seu §1º que “*A reserva de vagas será aplicada sempre que o número de vagas oferecidas no concurso público for igual ou superior a 3 (três)*” e no seu artigo 2º: “*Poderão concorrer às vagas reservadas a candidatos negros aqueles que se autodeclararem pretos ou pardos no ato da inscrição no concurso público, conforme o quesito cor ou raça utilizado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE.*” A edição da Lei 12.990/14 foi um grande avanço no campo das políticas de ação de afirmativa ao impor ao Estado a obrigatoriedade de incorporar em seus quadros de pessoal a população negra que se encontra esquecida do poder público em todas as esferas.

Vale registrar que, ao julgar a legalidade da política de cotas, os Tribunais Superiores consideraram que as medidas de ação afirmativa possuem um caráter simbólico ao reconhecerem a importância da representatividade para população, ressaltando a sua diversidade, a partir da ascensão a postos pouco ocupados na cena pública, e, também, ao admitir a necessidade de reparação aos anos de discriminação e exclusão que afetam com exclusividade o povo negro. (SILVA, 2014)

A edição das políticas de cotas deram visibilidade às lutas do movimento negro ao concretizar em forma de Lei uma pauta histórica. A política afirmativa impõe a cada indivíduo que faça uma reflexão acerca do próprio pertencimento racial, ampliando, assim, o reposicionamento racial da população. Outro efeito pode ser a constatação por parte das pessoas negras que seus corpos e saberes podem e devem fazer parte da história das instituições a partir de suas presenças nesses locais. As políticas afirmativas também mostram à sociedade que os privilégios disponibilizados às pessoas fenotipicamente brancas precisam ser repensados.

É importante enfatizar o lugar reservado às mulheres negras, tanto no âmbito do trabalho quanto na sociedade, ou seja, são relegadas ao último lugar quando se trata da garantia de direitos na direção de uma existência digna. As mulheres negras também almejam que suas

existências sejam consideradas e, principalmente, possíveis. O feminismo negro surge nessa direção, pois, ao demonstrar um histórico de exclusão, escancara o quanto as mulheres negras são afetadas pela interseccionalidade de raça, gênero e classe, como será apresentado no próximo capítulo.

2.9 – A Capacidade de Agência das Mulheres Negras e o Empoderamento das Trabalhadoras Negras

O mercado de trabalho é pouco favorável à atuação de pessoas negras. Essa parcela da população recebe os menores salários, está mais sujeita a perder seus empregos e seguir para a informalidade, conforme apontam os dados do ¹¹DIEESE. A pesquisa intitulada “A inserção das mulheres no mercado de trabalho”, apresenta um comparativo sobre o mercado de trabalho para as mulheres após a pandemia, analisando o 3º. trimestre de 2019 e o mesmo período de 2020. Os dados revelam que houve perda de emprego significativa para as mulheres, que cresceu 3,2 e 2,9 para negras e não negras. Em termos de porcentagem, a taxa de desemprego atingiu a marca de 19,8% para as trabalhadoras negras. O trabalho doméstico foi um dos mais atingidos. Historicamente, sabe-se que esse grupo de trabalhadores/as é formado, em sua grande maioria, por mulheres negras.

Para aqueles/as que ainda estão no mercado de trabalho, a diferença salarial persiste de maneira discrepante entre homens e mulheres e demonstram que ainda há muito a ser feito para enfrentar o sexismo no mercado de trabalho (GONZÁLEZ, 2019; hooks, 2018)

Quadro 15 – Rendimento médio salarial por gênero

Rendimento médio salarial		
Ano	Mulheres	Homens
2019	R\$ 1.974	R\$ 2.518
2020	R\$ 2.191	R\$ 2.694

Fonte: DIEESE. A inserção das mulheres no mercado de trabalho. 3º. trimestre de 2019 e 2020

Quadro 16 – Rendimento médio real por hora nos cargos de Direção e Gestão

¹¹Departamento Intersindical de Estatística e Estudos SocioEconômicos

Rendimento médio real por hora nos cargos de Diretores e Gerentes		
Ano	Mulheres	Homens
2019	R\$ 28,59	R\$32,35
2020	R\$ 37,80	R\$ 45,83

Fonte: DIEESE. A inserção das mulheres no mercado de trabalho. 3º. trimestre de 2019 e 2020

Os dados revelam a discriminação de gênero no mercado de trabalho, impondo às mulheres os menores salários, mesmo quando estas ocupam cargos gerenciais, em comparação a homens no mesmo cargo. Essa informação indica a urgência em trazer essa questão para o debate público e denunciar o descaso para com as trabalhadoras. A falta de qualificação das mulheres poderia ser argumento que justificaria a diferença salarial encontrada. No entanto, ao inserir a variante ensino superior, nada se altera, ou até piora a discrepância.

Quadro 17 – Rendimento médio com ensino superior

Rendimento médio com ensino superior				
Ano	Mulheres		Homens	
	Com ensino superior	Em ocupações que exigem o nível superior	Com ensino superior	Em ocupações que exigem o nível superior
2019	R\$ 3.910	R\$ 3.999	R\$ 6.339	R\$ 6.363
2020	R\$ 4.832	R\$ 4.913	R\$ 7.833	R\$ 8.136

Fonte: DIEESE. A inserção das mulheres no mercado de trabalho. 3º. trimestre de 2019 e 2020

A pesquisa acrescentou o componente racial para avaliar a diferença nos rendimentos e apontou a vulnerabilidade das mulheres negras no mercado de trabalho.

Quadro 18 – Rendimento médio por hora

Rendimento médio por hora		
2020		
Cor	Mulheres	Homens

Negros/as	10,95	11,55
Não negros/as	18,15	20,79

Fonte: DIEESE. A inserção das mulheres no mercado de trabalho. 3º. trimestre de 2019 e 2020

O resultado apresentado é desolador, pois comprova que as trabalhadoras negras são invisibilizadas e, por isso, ocupam a última posição comparada a homens e mulheres não negros/as e também a homens negros. Vale ressaltar que pessoas não negras recebem quase o dobro na comparação com pessoas negras, sejam homens ou mulheres. O racismo estrutural permeia esse processo de desigualdades, contribuindo para a manutenção dessa realidade. (ALMEIDA, 2019)

Houve piora nos dados em razão de pandemia, mas a diferença salarial já estava presente independente disso. Essa identificação permite justificar ainda mais a urgência na adoção de políticas afirmativas para a inserção de pessoas negras no mercado de trabalho. O motivo para o desemprego e ganhos menores está explicitamente associado ao racismo, que seleciona, conforme demonstrado pelas estatísticas, quem ganha mais ou menos e quem não ganha nada.

Na estrutura da sociedade capitalista, as mulheres negras estão abaixo de todos os outros integrantes dessa pirâmide, ou seja, homens brancos, mulheres brancas e homens negros. Vale salientar que, para alcançar alguma mudança nessa estrutura, será preciso a compreensão de que:

a luta das mulheres negras contra a opressão de gênero e de raça vem desenhando novos contornos para a ação política feminista e antirracista, enriquecendo não só a discussão das questões raciais, mas também as questões de gênero. E é esse novo olhar feminista e antirracista que, ao integrar em si tanto as tradições de luta do movimento negro como a tradição de luta do movimento de mulheres, afirma essa nova identidade política decorrente da condição específica do ser mulher negra. (SILVA, 2018, p. 123)

É evidente que a resistência ao racismo aparece por meio de sucessivas experiências de discriminação sofridas ao longo da vida. E, obviamente, a constatação de que os fatos vividos se repetem com todos os seus semelhantes, causa indignação. Numa sociedade racista, as negações impostas por essa estrutura impedem que as mulheres negras sejam protagonistas da própria história e que possam trilhar os caminhos que desejarem. A trajetória de vida dessas mulheres encontra um número infinito de negações. E, assim, o compartilhamento dessas

vivências vai revelando o quanto “*viver a vida como uma mulher negra requer sabedoria, afinal, o conhecimento sobre a dinâmica de opressão de raça, gênero e classe, tem sido essencial para sua sobrevivência.*” (SILVA, 2018, p. 45). E as mulheres negras vêm apontando essas desigualdades a longa data. Essa capacidade de agência tem permitido reflexões, ações e mudanças na sociedade. A lei 12.990/2014 é fruto também desse protagonismo e agenciamento de mulheres negras.

Em uma visão estereotipada e elitista do mundo, notadamente afetada pelo racismo, impera a ideia onde uns são maiores do que outros. Segundo esse pressuposto, alguns são mais humanos que outros e, portanto, detém o conhecimento e, como consequência, o poder. A imposição dessa lógica cruel nas relações humanas contou com o componente da racialidade como base fundamental de sua estrutura. Nas reflexões de Quijano (2009) é possível o seguinte destaque:

[...] a colonialidade é um dos elementos constitutivos e específicos do padrão mundial do poder capitalista. Sustenta-se na imposição de uma classificação racial/étnica da população do mundo como pedra angular do referido padrão de poder e opera em cada um dos planos, meios e dimensões, materiais e subjetivos, da existência social cotidiana e da escala societal. Origina-se e mundializa-se a partir da América. (QUIJANO, 2009, p.73)

A consolidação das sociedades capitalistas favoreceu o pensamento hegemônico que engendrou uma “*concepção da humanidade segundo a qual a população do mundo se diferenciava em inferiores e superiores, irracionais e racionais, primitivos e civilizados, tradicionais e modernos.*” (QUIJANO, 2009, p.75) Naturalizando, assim, a opressão de uns sobre outros.

O autor ainda destacou que “*o poder está sempre em estado de conflito e em processos de distribuição e de redistribuição*” (QUIJANO, 2009, p. 102). Para justificar a manutenção do poder, torna-se necessário que as sociedades dominantes encontrem formas de garantir esse lugar e, assim, a partir da América, o marcador fenótipo surgiu como um dos divisores entre os indivíduos:

A ‘racialização’ das relações de poder entre as novas identidades sociais e geoculturais foi o sustento e a referência legitimadora fundamental do caráter eurocentrado do padrão de poder, material e intersubjetivo. Ou seja, da sua colonialidade. Converteu-se, assim, no mais específico dos elementos do padrão mundial do poder capitalista eurocentrado e colonial/moderno e atravessou – invadindo – cada uma das áreas da existência social do padrão de poder mundial, eurocentrado, colonial/moderno. (QUIJANO, 2009, p. 107)

A análise de Quijano (2009) permite compreender os vieses pelos quais o pensamento hegemônico se justifica para se perpetuar no poder. A divisão entre superiores e inferiores e a inclusão do fator racial como elemento importante desse processo fornece elementos para aqueles que se beneficiam dessa ideologia não medirem esforços para a sua perpetuação, o que também evidencia a urgência em quebrar essa lógica de superioridade e inferioridade, em prol da complementaridade de saberes e convivência.

A inclusão das mulheres negras na categoria mulher como pensado pelo feminismo branco não está assegurada. Por mais estranho que soe essa afirmação, nem a categoria de raça as incorpora: “*em la intersección entre ‘mujer’ y ‘negro’ hay una ausencia donde debería estar la mujer negra precisamente porque ni ‘mujer’ y ‘negro’ la incluyen.*” (LUGONES, 2013, p.57). Interessa compreender como resistir a este lugar da ausência, da não inclusão. Na pirâmide social, a mulher negra vem por último e sente, na pele, o que é ser inferiorizada e estar nesse lugar do vazio:

El feminismo blanco-burgués que aspira a la superación de la ‘desigualdad de género o de la dominación y opresión de las mujeres se nos torna ya no solo insostenible, sino un impedimento para una real transformación que trastoque los modos de la organización social comunitaria y el orden histórico-político-económico en su conjunto y que revierta la idea entre lo humano e y lo no humano y la epistem de diferenciación jerarquizada entre lo que se considera lo uno y lo otro. Estamos convencidas que la apuesta de un feminismo descolonial, al tiempo que se nutre de análisis críticos anteriores que ponen en duda las explicaciones desarrolladas y sostenidas por la teoría occidental blanco-burguesa, avanza poniendo en duda la unidad del concepto ‘mujer’ de una manera radicalmente inédita, de forma tal que ya es imposible reconstruir la nuevamente. Pero además – y este es el punto de quiebre desde donde ya no es posible volver atrás – el feminismo, em su complicidad con la apuesta descolonial, hace suylatarea de reinterpretación de la historia em clave crítica a la modernidad, ya no solo por su androcentrismo y misoginia – como lo há hecho la epistemología feminista clásica -, sino desde su carácter intrínsecamente racista y eurocêntrico. (MIÑOSO, et. all, 2013, p. 31)

Em diálogo com essa proposição, Sueli Carneiro (2019) avalia que o feminismo branco não foi capaz de agregar as mulheres negras nas pautas de reivindicação, uma vez que não questionou a ideologia da “*mulher branca como padrão estético e ideal feminino*”. Incorporou-se, então, um lugar social privilegiado em detrimento das mulheres negras. A partir dessa concepção, coube aplicar às mulheres negras todas as formas de opressão do mundo capitalista com o consentimento das mulheres brancas colocadas num patamar privilegiado. A consequência imediata da separação entre as mulheres será refletida no

mercado de trabalho com sérias restrições. O relato de Adélia Santos, reproduzido por Sueli Carneiro, demonstra essa realidade na prática:

A gente começou a ver que principalmente as meninas, o que elas pediam como um iniciação profissional, eram as profissões mais baixas, queriam preparação para serem domésticas, culinária, manicure e, a gente tentou ver porque isso, e aí começamos um trabalho de arte cênica com elas e se chegou à conclusão que a autoestima dessas meninas é baixíssima, porque elas não esperam nada... Por exemplo, se a mãe é doméstica, elas acham que devem ser, e muitas delas já estão inseridas na prostituição (14 ou 15 anos), trocadoras de ônibus, etc. (CARNEIRO, 2019, p. 54)

Como pode ser observado, desde cedo, as mulheres negras são levadas pelo racismo a sabotarem suas potencialidades, acreditando que são incapazes de seguir um caminho diferente daquele que lhes é imposto socialmente. Elas não se sentem incluídas, por isso, para além da opressão de classe e raça, a própria categoria mulher tem sido questionada pelo movimento de mulheres negras, uma vez que estas não são situadas nas pautas feministas brancas. A pauta feminista pelo direito de trabalhar, por exemplo, exclui as mulheres negras, que sempre estiveram no mundo do trabalho. Nesse sentido, não se reconhecem num movimento pelo direito de trabalhar, uma vez que para elas nunca foi uma escolha. Por essa razão, a mobilização das mulheres negras enseja melhoria de condições e valorização de suas existências:

O movimento feminista negro luta contra a categoria universal mulher, que utilizada como bandeira de luta pelo movimento feminista, representava a mulher branca de classe média em sua maioria, invisibilizando as de outras classes sociais e de outras “raças”. Para o movimento feminista negro, a mulher negra deve ser abordada como categoria situada em suas relações, tendo em vista que o racismo não escolhe classe social, assim como o sexismo também não escolhe. As relações de hierarquia estão presentes entre homem e mulher, entre mulheres, entre mulher branca e mulher negra, entre mulheres negras inclusive. (LIMA; CAPORAL, 2020, p.18)

O feminismo negro, aqui entendido como capacidade de agência das mulheres negras, alerta para o fato de que as mulheres negras experimentam uma relação com o mundo diferenciada, marcada pela exclusão. Suas pautas se diferem do feminismo tradicional, pois buscam, antes de tudo, o reconhecimento de suas trajetórias que sempre foi no mundo do trabalho, ora arrumando as casas das mulheres brancas, ora cuidando de suas crianças e, ainda, tendo seus corpos explorados pelos homens dessas mulheres (GONZALEZ, 2019). Por isso, o feminismo negro questiona:

Enfim, a mulher negra é uma mulher igual à mulher branca? Se é, então por que é tratada diferente, por que não tem os mesmos direitos? [...] as mulheres negras

tiveram uma experiência histórica diferenciada, que o discurso clássico sobre a opressão da mulher não tem reconhecido, assim como não tem dado conta da diferença qualitativa que o efeito da opressão sofrida teve, e ainda tem, na identidade feminina dessas mulheres. [...] as mulheres negras são tratadas como o “outro” em relação às mulheres brancas. Quando se fala desse mito da fragilidade feminina, por exemplo, que justificou historicamente a proteção paternalista dos homens sobre as mulheres, de que mulheres estão falando, se as negras fazem parte de um contingente de mulheres que nunca foram tratadas como frágeis? Quando se fala em romper com o mito da rainha do lar, de que mulheres estão falando, se as negras nunca foram vistas como rainhas de nada? (SILVA, 2018, p. 35-36)

É importante enfatizar que o racismo, que permeia todas as relações e se fortalece a cada dia, com a repetição de seus preceitos cotidianamente em todos os canais de comunicação. E afeta as vidas negras que se vêem obrigadas a enfrentar a opressão, dia após dia. Vale ressaltar que o reconhecimento de que experiências, atreladas ao racismo, nem sempre são nomeadas dessa forma, pois ocorre a naturalização de que o lugar do negro é nas piores posições sociais. Conforme afirmado por GONZALEZ (2019) ninguém fica indignado com afirmações pejorativas acerca de qualidades negativas atribuídas aos negros, como a afirmação de que são irresponsáveis, sem capacidade intelectual, infantis. Do mesmo modo, considera-se natural que sejam perseguidos/as pela polícia, atitude aplaudida pela sociedade. Essas afirmações estão presentes no imaginário social e reforçam os estereótipos de negatividade atribuídos às pessoas negras. No tocante às mulheres negras, a expectativa social as representa naturalmente como:

[...] cozinheira, faxineira, servente, trocadora de ônibus ou prostituta. Basta a gente ler o jornal, ouvir rádio e ver televisão. Eles não querem nada. Portanto, têm mais é que ser favelados. Racismo? No Brasil? Quem foi que disse? Isso é coisa de americano. Aqui não tem diferença porque todo mundo é brasileiro acima de tudo, graças a Deus. Preto aqui é bem tratado, tem o mesmo direito que a gente tem. Tanto é que, quando se esforça, ele sobe na vida como qualquer um. Conheço um que é médico; educadíssimo, culto, elegante e com umas feições tão finas... Nem parece preto. (GONZALEZ, 1984, p.226)

Nesse sentido, compreende-se a importância no aumento da representatividade negra em todas as esferas, sobretudo, naqueles lugares onde corpos negros estão invisibilizados. Oportunizar que possam estar inseridos numa estrutura onde não se espera encontrá-los, por força da tradição racista, é uma forma de romper com esse imaginário que localiza esses corpos na subalternidade. É urgente a adoção de medidas que interrompam a ideia de que:

As mulheres negras, considerando o lugar hierarquizado e não humanizado de dupla subordinação que ocupam na sociedade não conseguem preencher a condição objetiva por tratar-se da classe explorada de trabalhadoras cabendo a elas os

trabalhos braçais e pouco remunerados, e nem a intersubjetiva por serem silenciadas estruturalmente e invisibilizadas fazendo com que seus saberes e vozes não sejam ouvidos, por elas não têm respeito e seu corpo é visto como hipersexualizado, objetificado, sendo a elas atribuída culturalmente a pecha de “corpo sem mente”. (LIMA; CAPORAL, 2020, p.27)

Na história das mulheres negras, os efeitos da interseccionalidade engessam suas trajetórias ao atualizarem constantemente a opressão dirigida a esse grupo, e o sistema capitalista age para que essa ação permaneça de modo a garantir os lucros do grupo considerado superior. A sociedade oprime as mulheres negras para que sua força de trabalho esteja sempre a favor de uma classe e impõe a ideia de que são despojadas de qualquer outra utilidade, acompanhando o pensamento preconizado por Silva (2018):

[...] vemos nitidamente como gênero, raça e classe se interseccionam e se inter-relacionam configurando as opressões, desigualdades e discriminações vividas pelas mulheres negras desde a escravização e como ainda permanecem arraigados em nossa sociedade. Historiadoras brasileiras também têm assinalado que desde a escravização a mulher já era vista como inferior por ser fêmea (mesmo que em alguns casos, como nos trabalhos forçados, fosse tratada em igualdade com os homens), desprovida de humanidade por ser negra, é mera força de trabalho e mão de obra barata, por ser escrava. Mesmo com alguns rearranjos, as mulheres negras permanecem presas às amarras do patriarcado, do racismo e do capitalismo, ou seja, das relações desiguais de gênero, raça e classe. (SILVA, 2018, p. 44)

Nessa perspectiva, as intelectuais negras interrogam a sociedade e sustentam o argumento de que as mulheres podem agenciar suas trajetórias de vida. Os valores hegemônicos não são a única possibilidade de ordenação do mundo. Os modos de existir diferenciados sempre estiveram presentes, apesar do constante silenciamento. Não há gradação de valores, apenas subjetividades distintas. Conforme destacado por Silva (2018) “*nossa intelectualidade passa pelos saberes tradicionais, pelos saberes invisíveis, pelos saberes do corpo, e não apenas pelos livros, pelas cadeiras e pelas salas de aula. E isso não diminui, desqualifica.*” (SILVA, 2018, p. 167)

Alterar uma estrutura não é tarefa fácil. A mudança efetiva na vida das mulheres negras depende da luta antirracista, sexista e classista. Além do diálogo com os movimentos sociais, negro, feminista, o avanço nessas negociações depende de um jogo de disputa que inclui a todos, sejam homens e/ou mulheres, independente da cor. Nessa direção, hooks (2018) sustenta que o conceito de sororidade fornece um suporte importante para romper as barreiras:

Entendíamos que a solidariedade política entre mulheres expressa na sororidade vai além de reconhecimento positivo das experiências de mulheres, e também da

compaixão compartilhada em casos de sofrimento comum. A sororidade feminista está fundamentada no comprometimento compartilhado de lutar contra a injustiça patriarcal, não importa a forma que a injustiça toma. A solidariedade política entre mulheres sempre enfraquece o sexismo e prepara o caminho para derrubar o patriarcado. É importante destacar que a sororidade jamais teria sido possível para além dos limites de raça e classe se mulheres individuais não estivessem dispostas a abrir mão de seu poder de dominação e exploração de grupos subordinados de mulheres. Enquanto mulheres usarem poder de classe e de raça para dominar outras mulheres, a sororidade feminista não poderá existir por completo. (hooks, 2018, p. 36)

Ao trazer esse conceito, hooks (2018) afirma que o feminismo é para todo mundo, conforme o título do livro onde apresenta essa ideia. Não basta que as mulheres negras ou brancas lutem em seus grupos isoladamente contra as opressões. É preciso haver uma conscientização para que o mundo, movido pela opressão daqueles considerados inferiores, deixe de ser uma constante. O entendimento de que alguém pode ser humilhado ou discriminado precisa ser banido da sociedade. Ideias ultrapassadas que ridicularizam grupos subalternos não podem continuar a ser vistas com naturalidade. Como idealizado por hooks (2018):

Ao retomar a discussão de classe, mulheres e homens feministas restauram as condições necessárias para a solidariedade. Então poderemos visualizar melhor um mundo em que recursos são compartilhados e oportunidades para crescimento pessoal são abundantes para todo mundo, independentemente da classe. (hooks, 2018, p. 74)

Nessa perspectiva, evidencia-se que a luta feminista deve incluir a todos (hooks, 2018) desde crianças, homens, mulheres, racializados ou não, na medida em que o comportamento de opressão tende a ser reproduzido nas relações sociais ao se naturalizar essa ação. Somente com uma educação feminista e antirracista, poderá haver uma quebra nessa concepção que relega mulheres negras a nada.

A experiência de vida de uma mulher negra, por mais singular que seja, será compreendida por outras mulheres negras, que se reconhecerão nessas histórias. Mas, serão incompreendidas pelos demais que ignoram as intersecções que afetam essas vidas. O conhecimento dessas vivências se torna possível com a descolonização do olhar e aceitação de corpos negros em todos os espaços institucionais, somado a uma visão solidária que recoloca as mulheres negras numa posição de humanidade.

E as mulheres negras resistem e existem com seus conhecimentos e práticas, lutando para saírem do lugar de subalternidade. Diante da possibilidade de acessarem vagas no mercado de trabalho via concurso público, elas se apresentam para tal, lançam-se nos estudos para saírem das estatísticas que as nivelam por baixo, mesmo que, para isso, seja necessário passar por dupla ou tripla jornada, no caso de ser preciso conciliar trabalho, estudo e cuidados com a família.

CAPÍTULO 3 - Percurso Metodológico

Neste capítulo, será apresentada a trajetória percorrida para alcançar os objetivos propostos na pesquisa que foi iniciada em 2019 e finaliza-se em meio à pandemia. Apesar da vacinação já ter sido iniciada, as medidas de isolamento e cuidados ainda seguem vigentes.

3.1 O trabalho de campo

Esta pesquisa teve início em 2019 e, de acordo com as regras do Programa de Mestrado Profissional, teria como prazo final para sua conclusão o início do ano de 2021, mais precisamente no mês de fevereiro. No entanto, no meio desse processo, o mundo se deparou com a pandemia da COVID-19. E, com isso, todas as certezas, desde a mais simples, como o prazo final para defesas da turma de 2019 do Mestrado Profissional (PROMESTRE), ficaram sem respostas. Naquele momento, todos/as se angustiavam diante da perspectiva de sobreviver a um vírus desconhecido, num mundo polarizado, onde um lado ignorava a ciência e outro lutava para encontrar a cura ou imunização da doença. Essa postura política levou e ainda tem levado milhares de brasileiros a ¹²perderem suas vidas.

Nesse cenário, a ida a campo, que teve como propósito a escuta das trabalhadoras negras a partir de suas narrativas, foi reconfigurada. O encontro com as entrevistadas, que é algo corriqueiro em pesquisas, precisou ser reorganizado num formato jamais imaginado quando da escrita do projeto. A pandemia estabeleceu o isolamento social como um método de controle da disseminação do vírus e, com isso, o mundo e a Universidade entraram em quarentena, impossibilitando o encontro com as trabalhadoras para realizar a entrevista. A alternativa para a maioria das empresas, escolas e universidades, foi a adoção do trabalho

¹² <https://www.medicina.ufmg.br/brasil-atinge-300-mil-mortes-por-covid-19-em-cenario-de-agravamento-da-pandemia/>

remoto ou *home office* como forma de continuidade de suas atividades e, assim, as entrevistadas e a pesquisadora passaram a ficar em casa, no exercício de suas atividades laborais. Surgiu a distinção entre atividades presenciais e atividades remotas, outro aspecto jamais vivido anteriormente. Diante da letalidade de vírus e da alta taxa de transmissão, estabeleceu-se que a realização de todas as atividades que se enquadrem no formato remoto seriam mediadas por tela de computador, celular e tablet. Com isso, garantiria-se o isolamento social e o distanciamento, necessários para evitar a propagação do vírus.

Após a angústia dos primeiros meses de pandemia e a reorganização do calendário escolar, que ampliou os prazos para defesa dos mestrados, foi possível estabelecer novas diretrizes para a continuidade da pesquisa. Em dez de abril de 2020, houve a aprovação do projeto pelo Comitê de Ética em Pesquisa da UFMG, o que permitiria dar sequência ao processo das entrevistas em conformidade com a legislação vigente.

Com a imposição de novas formas de ação provocadas pelo isolamento social, foi necessário revisar todas as rotinas já consolidadas. As normas e regras vigentes precisaram ser alteradas. Uma delas, comum a todos/as, designava que deveria haver um local físico para realização da atividade profissional e outro local físico para as atividades escolares. No entanto, essa regra foi alterada brusca e repentinamente, alterando a ordem do discurso (SILVA, 2020) a qual todos estavam habituados. Sendo assim, a minha experiência contou novas atividades que vão além da minha própria vivência de *Home Office*, ou dito de outra forma, trabalho em casa. As minhas demandas domésticas se misturaram com as rotinas de trabalho, tudo num lugar só, e, considerando o desenvolvimento da pesquisa, precisei atuar em várias frentes. O processo educacional da minha filha mais nova exigiu de mim uma atenção especial, haja vista a novidade da situação. Sem poder interagir com os/as colegas de sala e com a própria professora da forma como se fazia antes, foi preciso reinventar esse processo. E assim, para suprir a ausência física das pessoas que compunham o universo escolar, assumi o papel, ora de professora, ora supervisora, ora disciplinária, coordenadora pedagógica, e aplicadora de provas. Enfim, assumi também a função de colega de classe nas duas categorias desenvolvidas pelas crianças. Em alguns momentos, fui a BFF (*best friend forever*), termo adotado pelas crianças para caracterizar a melhor amiga. Mas, em outros, fui o/a colega mais odiado/a. Tudo isso, sem esquecer a minha função primordial de mãe. O resultado disso foi a externalização de conflitos próprios daquele ambiente do lar, acrescido das novas 'identidades' impostas pela pandemia. Foi preciso muita disciplina para reorganizar a casa que passaria a comportar o ambiente de trabalho, o ambiente escolar, o lar em si e tentar manter, na medida do possível, o

funcionamento harmônico desses ‘novos espaços’ que na prática são apenas simbólicos. Seguir com o desenvolvimento da pesquisa a partir dessa nova realidade não foi fácil. Precisei estabelecer vários e intensos diálogos para se chegar a um lugar comum onde cada um pudesse realizar suas atividades. E, por mais complexo que tenham sido esses momentos, foi preciso um enorme esforço para tentar manter a sanidade de todos/as na família, pois, no meio da tentativa de reorganizar a vida dentro do ‘novo normal’, havia ainda o medo de contrair o vírus, de ter familiares e amigos/as infectados/as. Outro aspecto que vale registrar é o fato de que toda a rotina própria da casa continuou a ser desenvolvida em concomitância com os demais compromissos inseridos naquele contexto, dessa forma, as tarefas domésticas atravessavam silenciosamente todas as ações. Para alcançar um ambiente favorável à realização das entrevistas, no contexto descrito, foi necessário criar uma logística que foi bastante negociada. Busquei organizar a casa, de modo a minimizar possíveis interferências, uma vez que elas seriam gravadas. Ainda assim, mesmo com todo o cuidado buscado, aconteceram algumas intercorrências como, por exemplo, a entrada abrupta da minha filha no quarto na hora em que uma das entrevistas estava acontecendo, ação que rendeu risos e mobilizou a entrevistada a se despedir dela no final.

Prossegui com a pesquisa organizando a revisão bibliográfica e a análise documental, mas, vale ponderar que o fechamento das instituições, decorrente da pandemia, impossibilitou a consulta e retirada de material bibliográfico localizado nas bibliotecas. Foi preciso instituir novas formas de estudo, como a aquisição de livros e consulta a sites que disponibilizavam os materiais em formato digital. Em alguns momentos, foi possível agendar os empréstimos de livros junto às bibliotecas, mas, com o avanço da pandemia, essa possibilidade foi inviabilizada em algumas ocasiões, sobretudo, em razão da segunda onda da doença. De todo modo, a revisão bibliográfica possibilitou o estabelecimento dos passos para a definição das sujeitas desta pesquisa, além de proporcionarem o referencial teórico.

Esse estudo apresenta-se como uma pesquisa qualitativa, na medida em que não se propõe a investigar todas as trabalhadoras cotistas da Universidade, mas um pequeno grupo representativo. Pretendeu-se interpretar a realidade trazida pelas sujeitas a partir de suas narrativas onde apresentaram as suas experiências e memórias. Esses componentes estavam diretamente ligados às suas trajetórias de vida e possibilitaram imprimir significados às suas experiências. E em razão dessas situações, essa pesquisa propiciou o encontro com as subjetividades das trabalhadoras pesquisadas, que tiveram a oportunidade de falar sobre o

processo que as levou a ingressarem na UFMG, como trabalhadoras cotistas. (GONZALEZ REY, 2005).

Para definir as sujeitas da pesquisa, consultamos sobre o processo de admissão de servidores/as na Universidade. Identificamos que o concurso público é o meio pelo qual a UFMG seleciona os integrantes do seu corpo técnico e administrativo e, também, os docentes. Os concursos para professores/as são realizados no âmbito de cada unidade acadêmica e em conformidade com as especificidades próprias do cargo, de acordo com a área de conhecimento desejada. No caso dos TAE's, os concursos são organizados em edital único e os/as novos/as servidores/as podem ser alocados/as em qualquer setor de trabalho da Universidade. Motivada por compreender a entrada das cotistas da área administrativa, buscamos informações sobre os editais que destinaram vagas para a categoria dos TAE's em atendimento à Lei 12990/14 que estabeleceu a reserva de vagas para pessoas negras.

No site da Pró-Reitoria de Recursos Humanos (PRORH) encontramos as chamadas para nomeações dos/as candidatos/as aprovados/as nos concursos. Na lista de nomeação é possível encontrar para qual tipo de vaga o/a candidato/a foi convocado/as, ou seja, se foi para a ampla concorrência ou se foi em vaga de cotas, tanto para negros/as, quanto para pessoas com deficiência. Dentre os vários cargos contemplados com as cotas que são objeto de análise deste trabalho, estabeleceu-se a opção por entrevistar as trabalhadoras que ingressaram para os cargos de nível superior, haja vista, que na estrutura da Universidade, estas servidoras têm maior probabilidade de ascender na hierarquia institucional, ocupando, inclusive, cargos de gestão. Feita essa escolha, identificou-se na lista de nomeação, as trabalhadoras que se enquadravam no perfil selecionado.

Definimos que seriam entrevistadas três trabalhadoras, sendo uma da área de tecnologia, uma da área da saúde, e uma da área de ciências humanas. A amostra das trabalhadoras considerou as que ingressaram até o ano de 2019, haja vista que as nomeações para concurso foram suspensas pela Portaria MEC nº 1.469, de 22 de agosto de 2019. Contudo, ao consultar os sites da UFMG e o portal da transparência do Governo Federal, constatamos que as candidatas nomeadas para a área de tecnologia não assumiram seus cargos. Assim, localizamos um total de vinte e quatro trabalhadoras que efetivamente ingressaram na Universidade e enviamos uma carta convite para participarem da pesquisa. Destas, apenas oito retornaram a mensagem. Duas declinaram do convite e justificaram a decisão tomada. Uma delas agradeceu pelo convite, dizendo que não desejaria participar da pesquisa e que sentia por não poder colaborar de forma direta. A outra também agradeceu e argumentou que,

por ser muito introvertida, não se sentiria confortável sendo entrevistada, mas desejou sucesso na pesquisa. Vale registrar a fala dessas trabalhadoras negras que, mesmo não contribuindo diretamente com o trabalho, precisam ter o registro de suas vozes como memória nessa pesquisa. Afinal, são mulheres negras trabalhadoras da instituição e que tiveram suas motivações pessoais ou profissionais para declinarem, mas, acredito que suas histórias se encontram com as vozes daquelas que puderam participar desta pesquisa.

Restou, assim, seis trabalhadoras motivadas a participar da pesquisa. Considerando o contexto da pandemia e a motivação das trabalhadoras, concluiu-se que todas as seis trabalhadoras seriam entrevistadas. O fato de ter que realizar a entrevista de forma remota, facilitou a decisão de incluir no estudo as falas de todas as trabalhadoras que aceitaram o convite. O trabalho remoto elimina de nossas agendas os deslocamentos de um lugar a outro e, nesses intervalos que estariam ocupados por essas ações, é possível organizar os tempos de maneira mais maleável. A plataforma escolhida foi a Microsoft Teams, adotada pela UFMG para as atividades *online*, pois, nessa ferramenta, é possível gravar as entrevistas. Consultamos as trabalhadoras sobre o acesso delas ao Teams e localizamos apenas duas que não tinham acessado o sistema ainda, então, nestes casos, as entrevistas foram realizadas pelo Google Meet. Nessas situações, não foi possível gravar direto da plataforma, motivo pelo qual utilizamos o gravador do computador.

Ouvir as trabalhadoras cotistas significou promover um diálogo para que pudessem falar de si mesmas em uma dinâmica que as convidou a rememorar experiências de vida. Ao longo do processo, foi possível perceber como “*as palavras produzem sentido, criam realidades e, às vezes, funcionam como potentes mecanismos de subjetivação*”. (LAROSSA, 2002, p.20-21). Para alcançar esse feito, foi preciso saber escutar, reconhecer e perceber o protagonismo das trabalhadoras na condução de suas trajetórias. Ainda pertencente a essa situação, precisei fazer uso do olhar do estrangeiro que me permitiu abrir o horizonte para o que surgiu nesses encontros. Foi preciso abandonar quaisquer expectativas previamente concebidas que poderiam influenciar o trabalho de campo. (LAROSSA, 2002)

O recurso utilizado para o trabalho de campo foi a entrevista semi-estruturada que é um instrumento cuja flexibilidade foi fundamental para o estudo proposto. A construção de perguntas mais direcionadas permitiu atingir o propósito da pesquisa, além de resgatar emoções. (FLICK, 2004). As entrevistas aconteceram em janeiro e fevereiro de 2021 e duraram cerca de uma hora cada. Vale registrar que, na ocasião, o mundo iniciava o processo da vacinação para imunização contra a COVID-19, trazendo assim um fio de esperança no

meio de toda aflição causada pela quarentena, pois tudo isso teria um fim em breve. Infelizmente, no entanto, o Brasil foi acometido por uma segunda onda da doença que avançava naquele momento. A prioridade da imunização foi destinada aos/às agentes de saúde e pessoas idosas, que inicialmente foram as mais afetadas pela forma letal do coronavírus. Assim, as entrevistas seguiram mediadas pela tela do computador, no contexto de casa e imersas na angústia de não poder estar fisicamente no lugar onde as trabalhadoras tanto desejaram estar.

O processo de confirmação com cada uma das entrevistadas, de que elas seriam sujeitas da pesquisa, e o agendamento do encontro, foi bem ágil. Os retornos, quanto à data e horários, foram quase que imediatos, com raras exceções de algumas trabalhadoras que não acessavam tanto a conta de email utilizada. Atribuo essa agilidade no processo de agendamento das entrevistas ao trabalho remoto que, nesse caso, foi um facilitador da pesquisa. É possível inferir com base em vivências antes da pandemia que, organizar uma agenda disponível para atividades extras, como as entrevistas, por exemplo, poderia ter sido uma tarefa bem difícil de ser conduzida. Por sorte, não houve problemas com os agendamentos e as entrevistas puderam transcorrer conforme o previsto. A cada entrevistada, foi solicitado que escolhesse um nome fictício para representá-las no texto e que preservasse as suas identidades. Somente uma das trabalhadoras optou por não fazer essa definição, pedindo que eu, a pesquisadora, informasse-a depois sobre o nome escolhido.

Vale registrar que a realização das entrevistas mediada por um equipamento impossibilitou uma interação mais afetiva entre as trabalhadoras e eu, na medida em que, nos instantes em que elas rememoravam suas histórias de vida, a distância física impedia o acolhimento exigido diante do compartilhamento de suas vivências. Essa falta da presença física, do abraço nos momentos de dor, ficou no ar como uma ausência. Durante as entrevistas, houve interferências externas que só foram possíveis de acontecer em razão da especificidade de realização remota da atividade. Teve queda de internet, tanto das entrevistadas, quanto a minha. Os barulhos da casa faziam parte da trilha sonora das entrevistas, assim, foi possível registrar o ruído dos cães, barulho de obra, etc. Quando essa interferência se tornou muito intensa, foi preciso refazer a fala. E, ainda, o registro da criança entrando no quarto, incomodada com algum evento doméstico. Ressalto que essas ocorrências fizeram parte desta pesquisa, em razão da organização imposta pela pandemia. Tais eventos se inserem numa lógica inscrita na impossibilidade de controle. Por outro lado, não tiveram impacto no transcorrer das entrevistas.

Em consonância com Jorge Larrosa, acredita-se que *“a experiência é o que nos passa, o que nos acontece, o que nos toca”* (LAROSSA, 2002, P.21), nesse sentido, entende-se que as experiências trazidas pelas sujeitas, o impacto em suas trajetórias pessoal e profissional e a reflexão sobre o sentido de sua presença negra na Universidade, revelaram-se como base fundamental deste estudo. Mesmo seguindo por caminhos não pensados anteriormente, o encontro virtual com as trabalhadoras trouxe os elementos necessários para as reflexões que se pretendia alcançar.

Em outubro de 2020, ocorreu a qualificação da pesquisa, em que a banca forneceu elementos importantes para o seguimento dos trabalhos e trouxe reflexões valiosas para a sequência do processo.

3.2 As Pesquisas Relacionadas

Nesta seção, apresento as pesquisas e os estudos relacionados ao objeto de estudo, a partir de um panorama sobre as questões que mobilizaram investigações pertinentes à categoria dos/as servidores/as Técnico-Administrativos em Educação, assim como apresentar estudos que investigaram a inserção de trabalhadores/negros/as cotistas ou não nas instituições públicas.

3.2.1 A categoria dos/as servidores/as Técnico-Administrativos/as em Educação - TAE

Dentre os estudos que abordam a categoria dos TAE's, vale o destaque para a dissertação de Fonseca (1996) *‘Novos atores na cena universitária’*, que posteriormente virou livro, como um trabalho onde a categoria dos trabalhadores Técnico-Administrativos em Educação é apresentada, a partir de um panorama sobre a organização das primeiras universidades públicas federais. Em sua análise, o autor concluiu que *“a função do ensino superior, assim como sob regime colonial e sob a monarquia, continua a ser a de servir o sistema produtivo, formando os quadros profissionais da elite”*. (FONSECA, 1996, p. 22). Quando, a partir da primeira organização administrativa das universidades, ficou estabelecido a competência dos professores para as funções de comando das novas instituições e sobre o corpo técnico, afirmou: *“... não é difícil imaginar que papel era atribuído, então, ao corpo de funcionários. Nada além da nulidade. Nos 110 artigos do decreto que dispõe sobre o estatuto das universidades brasileiras eles não são sequer mencionados.”* (FONSECA, 1996, p. 25).

O estudo registrou que, em 1935, foram designadas as primeiras funções do serviço público, que incluíam as atividades de secretaria, os bibliotecários, os serventes, dentre outros poucos

cargos. Na sequência dos anos, novos cargos foram criados e incorporados na estrutura universitária. Vale ressaltar o destaque dado por Fonseca à organização dos trabalhadores em sindicatos, e como essa articulação foi fundamental à reestruturação dos cargos e ao estabelecimento de legislações pertinentes de proteção da carreira: *“o papel desempenhado pelo movimento organizado dos funcionários foi fundamental para a conquista de sua nova carreira – proposição FASUBRA. O plano instituiu a primeira carreira formal técnico-administrativa própria das universidades.”* (FONSECA, 1996, p. 48)

Nessa perspectiva, considera-se importante destacar o papel relevante das entidades sindicais como a FASUBRA (Federação de Sindicatos de Trabalhadores Técnico-Administrativos em Instituições de Ensino Superior Públicas do Brasil) e o SINDIFES (Sindicato dos Trabalhadores nas Instituições Federais de Ensino) e, também da ASSUFEMG (Associação dos Servidores da Universidade Federal de Minas Gerais) na promoção de ações que foram e são essenciais para incorporação das pautas dos movimentos negros na Universidade, como a reivindicação de cotas para ingresso de estudantes negros nas universidades e nos serviços públicos.

Na Fasubra, por exemplo, desde 1995, ocorrem ações nesse sentido, como a realização do curso de formação, intitulado: “Africanidades Brasileiras”. Vale notar que esse evento foi definido pela entidade como pioneiro, por trazer à tona uma temática recente no movimento sindical à época, além de ter sido considerada uma ação de grande importância e contemporaneidade. Ainda em 95, foi organizado o I Encontro Nacional dos Técnico-Administrativos Negros e Militantes anti-racismo da FASUBRA: “Universidade: relações raciais no trabalho e a cor da exclusão” e, a partir dela, definiu-se o apoio da entidade sindical na defesa das cotas nas Universidades. Em 1999, aconteceu o II Encontro dos Técnico-Administrativos Negros e Negras Militantes Anti-racismo da FASUBRA: “Um olhar negro na educação: a globalização e a cor da exclusão”, momento em que foi consolidado um avanço na formulação de propostas para inclusão dos negros/as na educação pública, com ênfase na educação superior. Em 2005, a entidade marcou presença na Marcha Zumbi mais 10 – cujo compromisso enfatizava a luta contra a discriminação racial. Em 2007, aconteceu o III Encontro dos/as trabalhadores/as negros/as. No mesmo ano, a Fasubra participou do I Seminário de Políticas de Promoção da Igualdade Racial da Câmara Federal. Já em 2008, no IV encontro nacional dos técnicos negros, estabeleceu-se que o debate estaria voltado para a política de cotas. Ainda teve a participação da entidade na Audiência de aprovação do PL

6264/05, que tratava do Estatuto de Igualdade Racial. No ano de 2009, realizou-se o Fórum sobre Discriminação e Preconceito nas Relações de Trabalho na Administração Pública, que tinha como objetivo sensibilizar os gestores sobre a questão da discriminação e preconceito no âmbito do sistema de pessoal civil: negros, mulheres, gays, lésbicas, portadores de necessidades especiais e idosos. Por todo esse histórico, percebe-se que a Fasubra sempre esteve alinhada ao debate racial e desenvolveu uma política de apoio e promoção a uma efetiva inserção dos negros e negras via políticas públicas. Soma-se a isso o fato de que cabe também à entidade atuar junto às denúncias contra qualquer tipo de discriminação, além promover a garantia de direitos a todos os/as servidores/as. O SINDIFES está diretamente ligado às ações da FASUBRA e mantém ativos dois grupos de trabalho: o GT Antirracismo e GT Mulheres. Em sua página na internet, é possível localizar informações sobre o combate ao racismo e a luta pela igualdade racial nas IFES.

Na página da ASSUFEMG, foi possível encontrar referências sobre atividades culturais com o recorte racial organizadas já no contexto das políticas afirmativas, o vem ao encontro de pesquisas como a de Gonzaga (2017) que destaca o potencial transformador das instituições promovido pela presença dos sujeitos das políticas afirmativas. Dentre as atividades pode se destacar: o I Festival Mulato Caboclo Cafuzo, no ano de 2016. O evento objetivava promover o empoderamento e a valorização dos/as negros/as através de bate-papo com presenças ilustres, além de apresentações culturais e oficinas. Dentre as atividades, vale o destaque para a realização do Desfile Étnico dos/as Servidores/as da UFMG. No ano seguinte, o evento passou a ser chamado de II Festival Iranti de Cultura e Arte Negra, sendo realizado nos mesmos moldes do primeiro. Em 2018, o festival integrou o Novembro Negro, evento organizado pela UFMG através da Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis (PRAE), com o tema “Reflexões e Práticas sobre ser Negro”. Segundo a organização do evento, ensejava-se promover a troca de afeto, saberes e reflexões sobre a realidade e relações na Universidade, além de propiciar o entendimento do que é ser negro na sociedade, na UFMG, e como os segmentos (discentes, docentes e TAES) se fazem presente. Dessa forma, a realização dessa atividade tem se consolidado como uma resistência negra na Universidade, na medida em que alcança todos os segmentos professores, estudantes, TAE’s.

Tais atividades realizadas pela Assufemg coadunam com as reflexões trazidas por Castro (2017) e Valle (2014) que destacam o papel da gestão universitária na perspectiva de

empreender uma organização que suavize a ocorrência de conflito. Nesse sentido, a gestão de pessoas surge como urgência. O estabelecimento de uma gestão hierarquizada, que promove a distinção entre quem manda e quem obedece, favorece o surgimento de atritos que podem emergir ao menor sinal de ruptura de uma relação estável. Nesse sentido, compreende-se que “a *universidade, apesar das flexibilizações, ainda mantém uma estrutura rígida, engessada, onde as relações hierárquicas prevalecem.*” Para estes autores, uma organização hierárquica tem reflexos tanto no trabalho, quanto nas relações interpessoais. O entendimento de que os TAE’s têm papel fundamental nos processos de ensino sustenta o argumento de que a gestão de pessoas precisa ser priorizada. Complementando a análise, vale refletir que a procura por cargos nas instituições públicas, sobretudo, as que oferecem maior remuneração, tem sido um atrativo por proporcionar um ganho salarial, a fuga do “*mercado de trabalho voraz*” e também a estabilidade. Esse tipo de situação leva à percepção de que:

Não é possível afirmar que neste setor não haja concorrência, competição, assédio, estresse, etc., porém dependendo do cargo e da função, a insatisfação do trabalhador pode ser levemente diminuída ou neutralizada. A pouca cultura do planejamento nas universidades induz os trabalhadores a terem atitudes mais reativas que proativas o que aumenta a pressão psicológica e prejudica demasiadamente o andamento de processos, a saúde dos servidores e a vida universitária como um todo. (CASTRO, 2017, p. 99)

Ainda no que concerne à atuação dos TAE’s na Universidade, o estudo de Yone Gonzaga (2011), organizado inicialmente para investigar qual o lugar que os trabalhadores e trabalhadoras negras/os do segmento Técnico-Administrativo em Educação, na instituição, terminou por incorporar, durante o seu percurso, todo o grupo dos TAE’s e apontou que, independente da racialidade, impera um processo que reforça a “*invisibilidade desse segmento profissional dentro da instituição.*” (GONZAGA, 2011, p. 100). Essa análise permite considerar como a comunidade universitária deixa de reconhecer o importante papel desse segmento profissional na construção do conhecimento produzido por essa instituição. Para tanto, salienta-se que “a *universidade será um espaço realmente democrático quando perceber a pluralidade de profissionais que atuam nos campi, compreender e valorizar o trabalho realizado por cada um e os conhecimentos por eles produzidos*”. (GONZAGA, 2011, p. 96)

A pesquisa de Marques (2016) “Gênero e trabalho no serviço público” aborda a questão da igualdade de gênero no serviço público a partir da categoria dos TAE’s. A autora argumenta que as mesmas desigualdades entre homens e mulheres, que são típicas no mercado de trabalho do setor privado, se reproduziriam no serviço público. E destaca:

[...] os indicadores confirmam que as desigualdades existentes no setor privado reproduzem-se no setor público, no caso do segmento estudado, em menor grau, o que acreditamos estar diretamente ligada à alta escolaridade dos/as servidores/as e à maior proporção de mulheres no segmento. No entanto, isso por si só não dispensa a problematização em torno da questão da igualdade de gênero, do combate à discriminação, da conciliação entre as dimensões produtiva e reprodutiva da vida social, da sexualização das ocupações, da jornada de trabalho e das imbricações entre as diversas expressões de hierarquização e disputa inerentes às relações de trabalho. (MARQUES, 2018, p. 129)

Ao referenciar a categoria profissional das trabalhadoras entrevistadas, estes estudos expuseram que a organização das primeiras universidades situaram o cargo dos/as servidores/as Técnico-Administrativos em Educação na esfera da subalternidade, e realçou o papel dos sindicatos para alterar essa realidade. Ao adicionar os marcadores raça e gênero para avaliar as trajetórias profissionais dos TAE’s, as pesquisas abordaram a necessidade de haver humanização nas relações de trabalho e da gestão, apontando o impacto das questões sociais nessa estrutura. Nesse sentido, entende-se que as reflexões propostas apresentaram apontamentos importantes para esta pesquisa, no sentido de avaliar a persistência desses processos na trajetória das trabalhadoras cotistas.

3.2.2 As políticas de ação afirmativa e a reserva de cotas para negros nas instituições públicas

No livro “O movimento negro educador”, a professora Nilma Lino Gomes destacou que a educação sempre foi um tema central de mobilização do movimento negro. Com o surgimento dos intelectuais negros a partir do Movimento Negro Unificado, foi possível observar de forma mais criteriosa que as políticas públicas de educação não alcançavam a população negra. Essa constatação promoveu a busca por políticas afirmativas em prol da equidade de oportunidades. Segundo a autora, o movimento negro *‘reeduca e emancipa a sociedade, a si próprio e ao Estado, produzindo novos conhecimentos e entendimentos sobre as relações étnico-raciais e o racismo no Brasil, em conexão com a diáspora africana.’* (GOMES, 2017, p. 38)

O estudo de Santos (2011) aponta que as políticas de ação afirmativa (PAA) visam eliminar as desigualdades que afetam os grupos vulneráveis e podem ser compreendidas como um direito de inserção desses grupos que, historicamente, estão em desvantagem. O autor afirma ainda que: “*é necessário buscar a igualdade de capacidades dos indivíduos, visando amenizar as consequências da desigualdade social, rompendo com o mito da igualdade natural, que assevera que “todos os homens são iguais”*” (SANTOS, 2018, p. 36) Esse argumento incorpora os marcadores sociais que atravessam as relações, gerando desigualdades, e que são tratados como inexistentes no imaginário social, de modo a inalterar a posição privilegiada daqueles que a possuem.

Na dissertação de Silva (2017) intitulada “*O processo de formação da lei de cotas e o racismo institucional*”, a autora relata que toda a legislação vigente, que versa sobre as políticas de cotas, resultaram da luta coletiva em prol da eliminação das desigualdades e discriminação sofrida pela população, e que não devem ser entendidas como ‘[...] *benesses do Estado brasileiro*’. (SILVA, 2017, p. 47) Em seguida, a autora tenta compreender, dentre vários questionamentos, porque a lei de cotas raciais se transformou em sub-cotas, e para isso, apresentou um levantamento histórico do caminho seguido para a formação da política, situando o contexto político e social que impulsionou esse processo.

Nessa perspectiva, Pace (2012) argumenta que embora, à primeira vista, os concursos públicos podem ser apresentados como uma estratégia, por instituir o princípio da igualdade, no processo de concorrência, a persistência do racismo institucional inviabiliza esse alcance. A autora afirma que “*o racismo institucional é o mecanismo que confere suporte e atualização ao racismo individual, na medida em que é o responsável pelo tratamento diferenciado entre negros e brancos em áreas como educação, trabalho e segurança pública, dentre outras*”.(PACE, 2012, p. 56)

As referências acerca da mobilização do movimento negro subsidiam a análise do porquê a Lei 12990/14 precisa ser entendida como a conquista de um direito. Não se trata apenas da assinatura de um documento pelo Governo ou do quão este é benevolente com a população. Foi preciso ocorrer todo um histórico de lutas para que, hoje, uma pesquisa com essa pudesse acontecer.

3.2.3 Os/as negros/as e os/as cotistas nas IFES

Antes da implantação da política de cotas, houve a preocupação em entender as trajetórias de estudantes negros/as na UFMG. Em 2006, publicou-se o livro *Memórias e percursos de estudantes negros e negras na UFMG*, resultado de um proposta do Programa Ações Afirmativas na UFMG, aprovada pelo edital no. 1 de 26 de abril de 2005 – MEC/SESU/SECAD, UNIAFRO I. Na ocasião do estudo, registrou-se que 70,3% dos/as estudantes aprovados na UFMG eram brancos/as e 28% eram negros/as. Realizou-se a busca pelas narrativas dos/as estudantes negros/as com vistas a elucidar como aconteceu seu ingresso como discente na UFMG. Foram ouvidas as vozes dos/as estudantes pesquisados/as e também as vozes dos/as estudantes bolsistas que realizaram as entrevistas. Não há conclusões finais do estudo, deixando em aberto que a história continua. E continuou, com a implantação da política de cotas que se propôs a alterar a estatística tão desproporcional. (TEIXEIRA et. al., 2006)

Em 2009, foi a vez da edição do livro *Memórias e percursos de professores negros e negras na UFMG*, como resultado do projeto apresentado ao edital no. 2, de 10 de março de 2006 – MEC/SESU/SECAD, Programa Uniafro. A primeira frase do livro afirma que os/as professores/as negros/as são uma “*rara presença, quando não ausentes nas universidades brasileiras, eles são uma exceção.*” (PRAXEDES, et. al., 2009, p. 17). Logo, trata-se de um quantitativo bastante restrito em termos do total dos professores negros e negras nas Universidades, que não passava de 5% da totalidade à época da pesquisa. Estes/as professores/as foram ouvidos/as e narraram suas trajetórias de vida, seus saberes, seus trabalhos. Ao final, registraram-se análises críticas sobre as histórias apresentadas. O ingresso na carreira docente também é alvo da Lei 12.990/14, mas em razão do disposto no parágrafo primeiro que determina um mínimo de três vagas para incluir a política afirmativa, a maioria dos concursos não cumpre a reserva de vagas, tendo em vista que a maioria deles prevê somente uma vaga. (PRAXEDES, et al, 2009)

Vale registrar que não houve a publicação de um livro com as mesmas características para tratar do universo dos/as trabalhadores/as negros/as da UFMG. Dentro dessa temática, registra-se a pesquisa de Yone Gonzaga (2011). Assim, fica essa lacuna dentro da instituição, que não ouviu as vozes dos/as seus/as trabalhadores/as negros/as.

Em relação aos/às cotistas, observa-se que os estudos foram motivados por temas diversos. O estudo de Gonçalves (2012) apresentou uma situação inusitada: a pesquisadora objetivou entrevistar as mulheres cotistas do curso de Letras, entretanto, após enviar os convites às dezesseis estudantes, teve o retorno de apenas duas, que, ao final, acabaram por não

participar da pesquisa. O trabalho foi reorganizado e a entrevista contou com a colaboração de apenas um cotista do sexo masculino. No entanto, em razão da impossibilidade de prosseguir com a pesquisa, da forma como foi inicialmente pensada, a pesquisadora elaborou um capítulo intitulado: “Tentando ver minha irmãs”, onde ela faz uma excelente incursão sobre o silêncio das cotistas e as possíveis motivações que as levaram a não ser sujeitas das pesquisa. Em uma de suas hipóteses acerca desse silêncio, a autora pondera: *“nós mulheres, somos ensinadas no ambiente escolar, a não verbalizar nossas emoções, nossos desejos, nossas inquietações com medo de sermos rechaçadas ou rejeitadas.* (GONÇALVES, 2012, p. 137)

Na pesquisa “Trajetórias de professoras negras: educação, gênero e raça”, a autora Kelly da Silva (2020) apresenta as histórias de ex-estudantes cotistas que se tornaram profissionais da educação a partir de sua formação em pedagogia. O texto apresenta a trajetória dessas mulheres rememoradas desde a infância, com relatos das vivências no contexto familiar e escolar. A autora afirmou ainda que: *“o preconceito racial de alguns profissionais e dos colegas de turma observado por elas, durante o percurso do curso de Pedagogia, contribuiu para que tivessem atitudes diferentes sobre o tema gênero e raça enquanto profissionais”* (SILVA, 2020, p. 172)

O estudo de DENTZ (2016) apresentou as trajetórias de estudantes cotistas de cursos variados, fazendo uma incursão por suas experiências familiares, o entusiasmo pela aprovação até as vivências na Universidade. A autora afirmou que o curso escolhido pelas estudantes afetou a percepção delas sobre as questões que consideraram que poderiam influenciar diretamente suas trajetórias futuras. Assim, as estudantes vinculadas a cursos com maior presença feminina “acham que enfrentarão problemas com racismo e discriminação no âmbito profissional”. Do lado oposto, as estudantes ligadas a cursos tidos como do universo masculino, acreditam que o gênero fará toda a diferença em suas trajetórias. (DENTZ, 2016, p. 178)

Conforme relatado na dissertação de Priscila Nunes Pereira, intitulada: “Negras, professoras e cotistas: saberes construídos na luta pelo exercício da docência”, a cidade de Porto Alegre foi a primeira capital a adotar a política de reserva de vagas em concurso, no ano de 2003. E, em 2006, as nomeações das professoras que passaram no concurso a partir das cotas foram questionadas juridicamente. Diante desse impasse, algumas dessas professoras cotistas se organizaram para garantir suas nomeações e a própria política afirmativa nos concursos. Vale pontuar que, ao seguir por esse caminho de reivindicar um direito que estava sendo

contestado, as professoras tiveram o apoio do Movimento Negro Unificado, do Sindicato, da Procuradoria Geral do Município e da Secretaria Municipal de Educação. Como resultado da mobilização das professoras, a autora ressalta:

No desenvolver da pesquisa, foi possível perceber que ser/estar cotista e ter participado do contexto de luta pela permanência das cotas, dos cursos de formação e estar em rede foram fatores fundamentais na trajetória profissional dessas professoras, impactando diretamente na ressignificação de si e na prática pedagógica de combate, não só à discriminação racial, mas a todo tipo de discriminação. Estas experiências e estratégias apontam para um novo modelo de relações na educação municipal, ao reunirem as práticas e objetos simbólicos deste lugar de marginalidade, trataram e transgrediram seus efeitos para se tornarem lugares, esferas e/ou otá, principal elemento irradiador do axé assentado no ser/estar negra, mulher, professora e cotista. (PEREIRA, 2018, p. 155)

A questão do feminismo negro foi enfoque do estudo de SILVA (2018) que considerou a perspectiva decolonial para a análise das trajetórias de estudantes cotistas dos cursos de direito, engenharia, enfermagem e serviço social. A autora afirma que, sobre as mulheres negras, recai a dúvida acerca do que é mais problemático em suas trajetórias, ou seja, vivenciar os dilemas relacionados à raça, ou às questões ligadas à classe. E conclui:

Entendemos que, na verdade, essa questão é um falso dilema, uma vez que a classe corrobora ou modula a raça, já que a própria pobreza em que a maioria da população negra brasileira está inserida, legado do sistema escravista, produz e reproduz o racismo. E o próprio racismo impede a ascensão de classe. Soma-se a isso o fato de que o próprio sistema capitalista se articula muito bem com as desigualdades anteriores a ele (escravidão e patriarcado). O fato é que, pensando interseccionalmente, não podemos atribuir maior 'peso' a uma determinada categoria em detrimento de outra. Em suma, não podemos hierarquizar. (SILVA, 2018, p. 121)

As pesquisas realizadas com beneficiários das políticas de reserva para negros/as tiveram como foco principal estudantes e professoras. Não houve estudos focando cotistas da área administrativa ou técnica. Dentre os achados, destaca-se a ausência de um grupo de possíveis sujeitas de pesquisa que não aceitaram o convite para participar, o impacto da vivência enquanto cotista em suas práticas profissionais, a percepção das opressões de raça e classe, influenciada pelo curso realizado, a mobilização coletiva para garantir a vaga de cotista e a manutenção da própria política de cotas, e a influência da interseccionalidade em suas realidades. O enfoque adotado nessas pesquisas apresenta elementos importantes que fundamentam o presente estudo.

3.3 Análise documental: os editais da UFMG contemplados pela Lei 12.990/14

A UFMG publicou cinco editais que disponibilizaram vagas para a categoria dos servidores Técnico-Administrativos em Educação, em atenção ao disposto na Lei 12.990/14. Os editais em questão foram publicados no Diário Oficial da União – D.O.U. e, também, foram divulgados na página da UFMG.

O primeiro edital, que reservou vagas para negros nos cargos públicos da UFMG, foi o edital 522, publicado em 23/12/2014.

Quadro 19 – Vagas reservadas para negros/as do edital 522/14

Cargo	Reserva Negros/as
Administrador	3
Bibliotecário-Documentalista	3
Contador	1
Médico/Veterinário	1
Psicólogo	1
Assistente em Administração	6
Mestre em Edificações e Infraestrutura/Civil	1
Mestre em Edificações e Infraestrutura/Instalações	1
Técnico de Laboratório/Audiovisual	1
Técnico de Laboratório/Edificações	1
Técnico de Laboratório/Eletrônica	1
Técnico em Artes Gráficas/Acabamento	1
Técnico em Contabilidade	1
Técnico em Eletroeletrônica	1
Técnico em Química	1
Técnico em Segurança do Trabalho	1
Tradutor Intérprete de Linguagem de Sinais	1
Auxiliar em Administração	3

Fonte: Edital No. 522/14 de 23/12/2014

Na ampla concorrência, foram disponibilizadas 96 vagas e, na reserva para negros/as, foram 28 vagas. Nem todos os cargos tiveram reserva de vagas em razão do disposto no parágrafo primeiro da Lei 12.990/14: “A reserva de vagas será aplicada sempre que o número de vagas oferecidas no concurso público for igual ou superior a 3 (três)”. Cabia ao/à candidato/a,

conforme disposto no edital, autodeclarar-se como negro/a, segundo a classificação do IBGE. Em caso de fraude nessa declaração, o/a candidato/a poderia ser desclassificado.

Quadro 20 – Vagas reservadas para negros/as do edital 358/16

Cargo	Reserva Negros/as
Assistente de Laboratório/Bioterista	1
Assistente de Tecnologia da Informação	1
Assistente em Administração	10
Auxiliar em Enfermagem	3
Engenheiro/Eletricista	1
Farmacêutico	1
Médico / Clínica Médica	1
Médico / Medicina do Trabalho	1
Técnico de Laboratório / Audiovisual	1
Técnico em Enfermagem	2
Tradutor Intérprete de Linguagem de Sinais	1

Fonte: Edital 358/16 de 27/06/2016

O segundo edital conta com a informação de que pode haver o surgimento de novas vagas durante o tempo de validade do concurso, conforme orientação disposta no item 3.11: “o cumprimento das cotas de reserva para as vagas que vierem a surgir ainda na validade do concurso regido por este edital dar-se-á conforme a tabela do Anexo I”. O que amplia a possibilidade de abrir vagas para cotistas.

Quadro 21 – Vagas reservadas para negros do edital 683/17

Cargo	Reserva Negros
Analista de Tecnologia da Informação – Requisitos e Processos	2
Assistente Social	1
Bibliotecário-documentalista	1
Auxiliar em Administração	3

Fonte: Edital 683/17 de 21/12/2017

O terceiro edital destacou no item 5.1 que o/a candidato/a, ao declarar-se negro/a, incorre num direito amparado legalmente pela Lei 12.990/14: “as pessoas autodeclaradas negras (pretos

ou pardos) que pretendem fazer uso das prerrogativas que lhe são facultadas na Lei nº 12.990 de 9 de junho de 2014 é assegurado o direito de inscrição para os cargos do concurso como candidatos negros.” Essa informação tem a validade de assegurar ao/à candidato/a que a aplicação da reserva de vaga tenha amparo legal. Na sequência no item 5.4, encontra-se a informação de que o concurso contará com o trabalho de uma comissão nomeada pelo reitor, cuja atribuição será a confirmação da autodeclaração do/a candidato/a. Os parâmetros para a instalação da comissão foram estabelecidos na Orientação Normativa do MPOG nº 03/2016. O/a candidato/a terá a sua autodeclaração reconhecida para o concurso se houver unanimidade entre os integrantes da Comissão sobre a sua heteroidentificação.

A Orientação Normativa 03/2016 destaca em seu artigo primeiro que tem por objetivo: “estabelecer orientação para aferição da veracidade da informação prestada por candidatos negros, que se declararem pretos ou pardos”. Vale ressaltar que a adoção dessa medida se fez necessário mediante o número grande de ¹³fraudes nos concursos públicos, cometidos por candidatos/as que não faziam jus à política de ação afirmativa e que foram aprovados/as. A incorporação da comissão de heteroidentificação nos processos seletivos causou algumas polêmicas, uma vez que foi chamada por muitos de ‘tribunal da raça’, de forma pejorativa. No entanto, o que a comissão basicamente faz é identificar pessoas baseadas no fenótipo, repetindo, assim, um processo que acontece naturalmente na sociedade, e que, muitas vezes, é usado como ferramenta para discriminação. Mas, no caso da comissão, trata-se de uma identificação positiva, onde a confirmação da cor negra traz, como resultado final, o acesso de um negro num espaço onde ele não teria acesso se não fosse essa política de ação afirmativa.

Quadro 22 – Vagas reservadas para negros do edital 645/18

Administrador	*
Auditor	*
Contador	1
Produtor Cultural	*
Editor de Imagens	*
Operador de Câmera de Cinema e TV	*
Revisor de Textos Braille	*
Técnico em Alimento e Laticínios	*
Técnico em Contabilidade	1
Técnico em Eletroeletrônica	*

¹³ <https://g1.globo.com/mg/zona-da-mata/noticia/2019/06/10/servidor-e-exonerado-do-inss-em-juiz-de-fora-por-fraudar-sistema-de-cotas-em-concurso-publico.ghtml>

Técnico em Herbário	*
Técnico de Laboratório (Bioterismo)	1

* Para esse cargo não há reserva de vaga para candidato autodeclarado negro (preto ou pardo) para provimento imediato. Entretanto, serão classificados 5 (cinco) candidatos, conforme especificado no subitem 5.8 deste Edital.

Fonte: Edital 645/18 de 03/12/2018

No quarto edital, houve mudanças em relação à distribuição da reserva de vagas, para ampliá-las, e estabeleceu-se que haveria reserva imediata nos cargos que houvesse três ou mais vagas. Nos demais, haveria a convocação de cinco candidatos para o processo de heteroidentificação. Estas regras foram aplicadas em concordância com a Portaria Normativa n. 04/2018 do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão/Secretaria de Gestão e Pessoas – MPDG/SGP.

O edital informa que a entrevista será presencial, mas abre exceção para os/as candidato/as inscritos em Montes Claros, onde as entrevistas poderão ser feitas de forma telepresencial, em conformidade com a Portaria Normativa 04/2018. O critério de classificação deixa de ser por unanimidade, e passa a ser por maioria dos membros da banca.

Com vistas a promover a transparência do processo, estabeleceu-se que na lista de divulgação do resultado do concurso aparecerá qual foi a forma de participação do/a candidato/a, ou seja, se foi em ampla concorrência, ou em reserva de vagas. Vale notar que, apesar dos trabalhos da banca de heteroidentificação, ainda assim pode haver fraudes. Dessa forma, ao publicizar essas informações, propicia-se que haja um maior controle social sobre a aplicação da Lei em favor dos sujeitos que a ela fazem jus.

Quadro 23 – Vagas reservadas para negros do edital 358/19

Engenheiro/Mecânico	*
Engenheiro de Segurança do Trabalho	*
Técnico em Mineração	*
Técnico em Metalurgia	*
Técnico de Tecnologia da Informação	*

* Para esse cargo não há reserva de vaga para candidato autodeclarado negro (preto ou pardo) para provimento imediato. Entretanto, serão classificados 5 (cinco) candidatos, conforme especificado no subitem 5.8 deste Edital.

Fonte: Edital 358/19 de 23/05/19

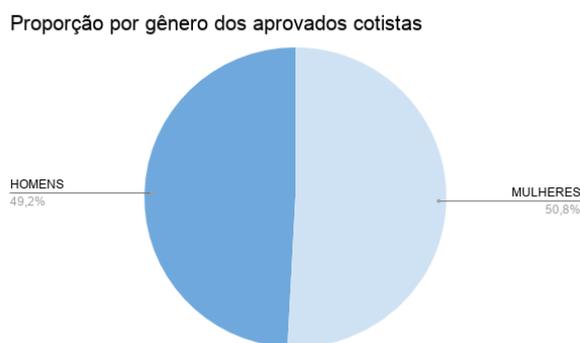
O último edital determinou que a entrevista será presencial, gravada e filmada, descartando a possibilidade de entrevista telepresencial, como no edital anterior. Com isso, minimiza a ocorrência de fraudes, embora não a descarte totalmente.

As mudanças introduzidas nos editais analisados revelam o impacto que as demandas da sociedade podem causar na forma como a aplicação da lei se realiza. Em razão da garantia de acessos para a população negra, a legislação foi sendo alterada de forma a permitir que o estabelecido, ou seja, que a reserva de vagas se destinasse a quem tem direito, o que exigiu adequações da própria instituição também.

As listas de nomeação dos/as candidatos/as aprovados/as no concurso está disponibilizada na ¹⁴página da PRORH, na aba concursos. A publicação oficial está disponibilizada no Diário Oficial da União – DOU. Nesse documento, é possível observar quais foram os cargos contemplados com reserva de vagas que tiveram candidatos/as nomeados/as, ou seja, chegaram à etapa final do processo e foram convocados pela Universidade a assumirem suas vagas.

O valor simbólico intrínseco ao fato de que pessoas negras, sobretudo as mulheres negras, estão assumindo cargos na Universidade via reserva de vagas, tem uma força que repercute para além da trajetória particular dessas/es trabalhadoras/es. Acredita-se que o entendimento de que a política afirmativa é um direito conquistado, possa implicar em fortalecimento da categoria dos TAE's negros/as que, inclusive, já atuavam na Universidade antes da implantação da reserva de vagas.

Gráfico 1 – Proporção por gênero de aprovados/as cotistas

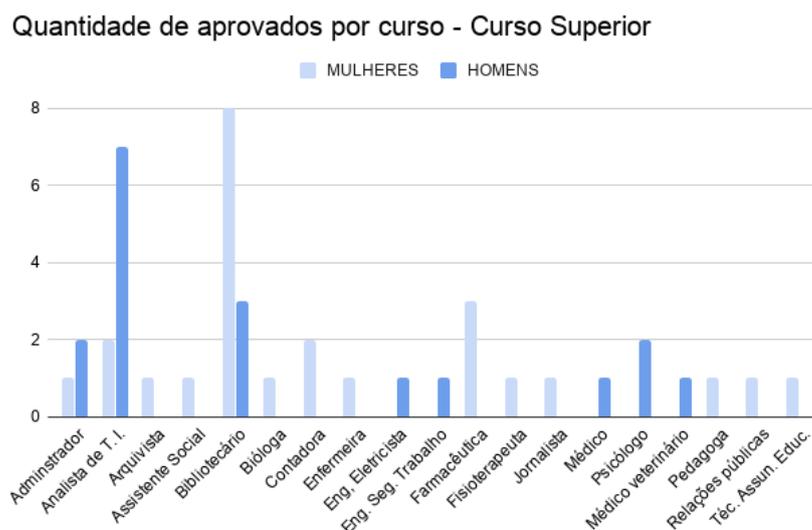


Fonte: autoria própria, 2020

¹⁴<https://www.ufmg.br/prorh/>

É possível observar que não há diferença significativa quanto ao percentual de homens e mulheres cotistas, ou seja, 50,8 % dos cargos foram ocupados por mulheres e 49,2 % por homens.

Gráfico 2 – Aprovados Cargos Classe E – exigência curso superior



Fonte: autoria própria, 2020

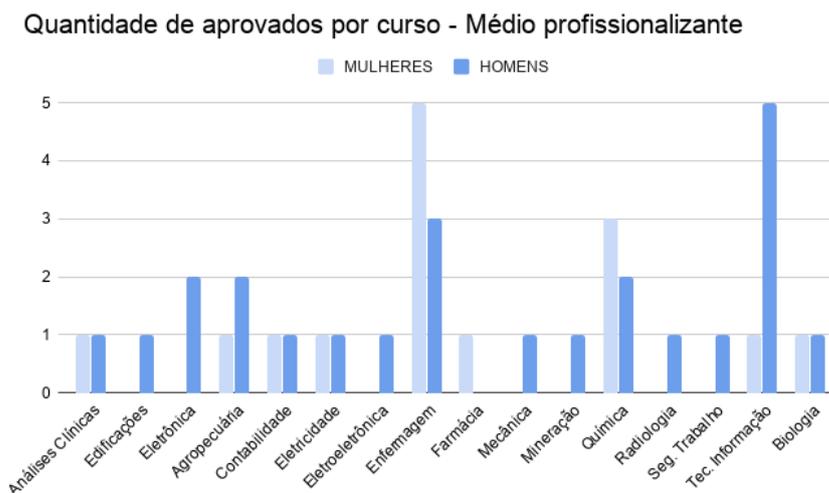
Quando a exigência de escolaridade foi o nível superior, observou-se uma prevalência das mulheres, e uma concentração no cargo de bibliotecária. Não foi registrada a nomeação de engenheiras, médicas ou psicólogas, profissões que são bastante valorizadas socialmente. No entanto, vale salientar que a presença de mulheres negras na maioria dos cargos de nível superior revela a forte mobilização dessas mulheres para ultrapassarem as barreiras sociais que geralmente as confinam no espaço doméstico. (GONZALEZ, 1984)

Por outro lado, observa-se que os homens entram para o mundo do trabalho mais cedo e tendem a abandonar os estudos, o que pode justificar a prevalência de mulheres mais aptas a disputar vagas em concursos públicos que se valem da meritocracia como instrumento de acesso. Além de estarem no mundo do trabalho mais cedo, por uma questão de sobrevivência, percebe-se que o apoio aos homens acerca de uma imersão maior nos estudos não é incentivada. O imaginário social compreende que ‘[...]um homem negro estudioso é uma aberração...’ (hooks, 2015, p.684). Na expectativa que sirvam de mão-de-obra para realizar trabalhos menos valorizados, incute-se a ideia de que os homens negros: “foram e são

ensinados que o “pensar” não é um trabalho valioso, que o “pensar” não os ajudará a sobreviver.” (hooks, 2015, p.679). E, assim, os homens negros seguem abandonando seus estudos e ingressando no mundo de trabalho para sobreviver e fugirem dos estereótipos que buscam desqualificá-los até quando desejam alterar seus destinos.

É possível inferir que esse quadro poderá sofrer mudanças no futuro, considerando que as políticas afirmativas no ensino superior ampliarão o número de mulheres negras qualificadas a disputarem os próximos concursos públicos.

Gráfico 3 – Aprovados Cargos Classe D – exigência curso médio profissionalizante

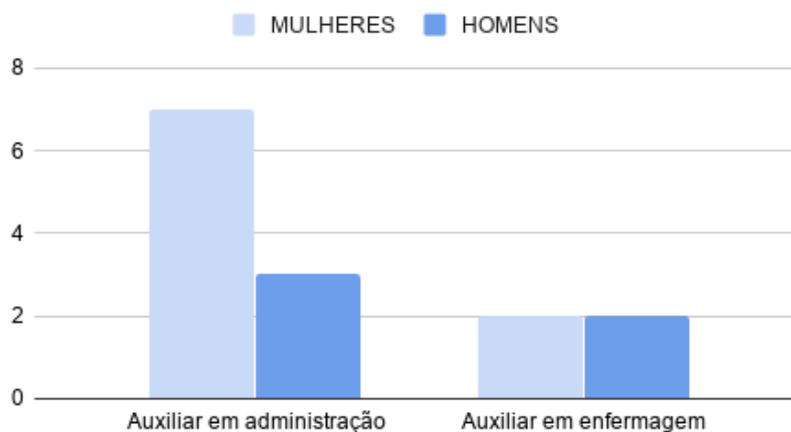


Fonte: autoria própria, 2020

Nos cargos técnicos, predominou a presença de homens, já que, desde cedo, são levados para o mundo do trabalho, realidade que os leva a se qualificarem profissionalmente em cursos técnicos. O cargo que mais efetivou as mulheres negras foi o de técnico de enfermagem, função tradicionalmente ligada ao universo feminino. No geral, percebe-se que não há limites para as mulheres negras que, a partir da qualificação profissional, conseguiram se lançar em projetos profissionais antes impensados. (SILVA, 2018)

Gráfico 4 – Aprovados Cargos Classe C – exigência curso fundamental completo

Fundamental completo



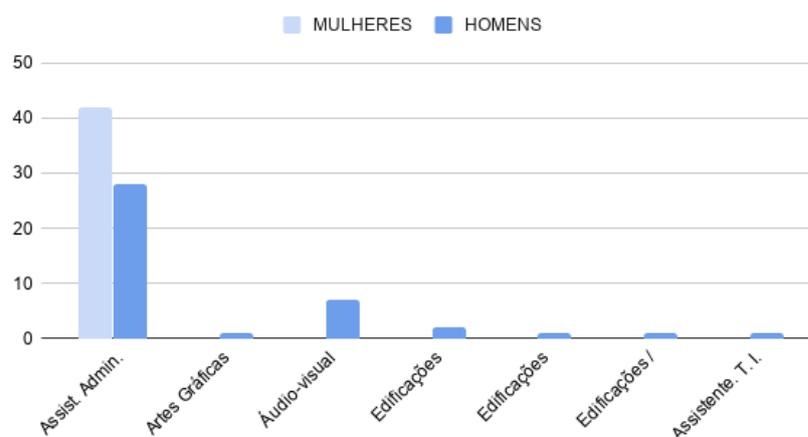
Fonte: autoria própria, 2020

O ingresso nos cargos de auxiliar em administração e auxiliar de enfermagem, numa instituição pública federal, conferem um status social inalcançável à maioria da população negra. Vale ressaltar a importância das políticas afirmativas por viabilizarem essa realidade:

A valorização da diversidade étnico-racial tende a produzir mudanças de mentalidades acerca do grupo beneficiado, sobretudo por se tratar de uma política de Estado, onde este deve dar exemplo na forma de condução do processo para inspirar não só o ambiente interno, na medida em que possibilita a construção de um ambiente saudável, mas também reproduzir estes significados para seus usuários de que haveria uma valorização de todos os grupos étnico-raciais existentes no Estado. (SOUZA, 2016, p. 120)

Gráfico 5 – Aprovados Cargos Classe D – exigência curso médio completo

Quantidade de aprovados por curso - Médio completo



Fonte: autoria própria, 2020

Os cargos descritos no gráfico 5 tiveram como exigência de escolaridade o ensino médio. Para os cargos técnicos, à exceção do cargo de Assistente em Administração, os editais indicavam ainda a necessidade de se comprovar experiência na área. Observa-se que não houve a entrada de mulheres negras em nenhum dos cargos técnicos dos editais que exigiam experiência.

É importante enfatizar que grande parte das atividades administrativas da UFMG é executada pelos servidores TAE's do cargo de Assistente em Administração. O/a servidor/a ocupante desse cargo pode ser lotado na maioria das secretarias administrativas, seja da reitoria, pró-reitorias e unidades acadêmicas, além de ser responsável por setores mais específicos como Seção de Pessoal, Serviços Gerais, Patrimônio, Biblioteca, Compras, dentre outros. Essa maleabilidade própria do cargo faz com que seja reconhecido na Universidade como “*a massa que toca mandioca*”, ou seja, são peça-chave para a administração. (PACE, 2012)

Nesse sentido, entende-se que a presença de mulheres negras e, também de homens negros nos cargos de Auxiliar Administrativo e de Assistente Administrativo, indica que há a presença de trabalhadores/as cotistas em todas as instâncias da Universidade. Vale ponderar, contudo, que não serão apenas pessoas negras circulando, mas também o conhecimento e a intelectualidade (SILVA, 2018, VALLE, 2014) próprios desses trabalhadores/as.

No tocante às trabalhadoras negras, vale recuperar a memória de qual lugar social elas vieram e compreender a grande mobilização histórica dessas mulheres para se empoderar e desafiar a opressão:

Fomos educadas para cuidar dos outros, de nossos companheiros, de nossos filhos, de nossos pais. Durante muitos séculos, a obrigatoriedade desses cuidados foram fatores de opressão. Mas, de dentro dessa opressão, desenvolvemos um forte sentimento de compaixão, que nos permite hoje cuidar do mundo, reeducá-lo sem dor e sem opressão. Fomos privatizadas por longos tempos, confinadas ao espaço feminino, da cozinha, do lar dos haréns. [...] Fomos escravizadas, discriminadas e inferiorizadas racialmente. Arrancaram os nossos filhos de nossos seios. Nos obrigaram a amamentar e criar filhos que não eram nossos. Essa experiência brutal nos obrigou a conhecer profundamente o outro, o branco. Nos ensinou em primeiro lugar o apreço pela liberdade e também que a diversidade humana é o maior patrimônio da humanidade. (CARNEIRO, 2019, p.115)

Ao adentrar nos espaços na Universidade, espera-se que as trabalhadoras negras cotistas sejam reconhecidas enquanto trabalhadoras e que possam exercer o direito de estar na comunidade universitária, em seus postos de trabalho, exercendo suas funções sem o atravessamento de olhares coloniais que insistem em silenciá-las, subalternizá-las. Almeja-se um avanço dos gestores e de toda a comunidade na condução de um ambiente propício à interlocução de saberes diversos e também que elas possam ter mobilidade ascendente na instituição.

3.4 O PRODUTO EDUCACIONAL

O eixo principal, que configurou a elaboração do produto educacional, foi a apresentação de uma roda de conversa com a participação da pesquisadora e das professoras que orientaram a pesquisa. Tal proposição foi pensada de forma a apresentar aos/às espectadores/as a narrativa da orientanda sobre o seu processo de reconhecimento como mulher negra e a relação disso com o seu tema de investigação. Depois, buscou-se ouvir das orientadoras aspectos que lhes chamaram a atenção ao longo desse percurso, ou seja: o lugar subalternizado das mulheres negras no mercado de trabalho e a positividade das políticas afirmativas; além do papel educador que a instituição UFMG deve assumir para possibilitar que as pessoas negras que acessarem a instituição por meio das PAA sejam reconhecidas em sua humanidade e direito. Acreditamos que esse vídeo que apresenta registros de experiências acadêmicas e profissionais pode subsidiar o debate sobre as relações étnico-raciais no meio dos trabalhadores/as e contribuir para a inclusão do tema nas formações/capacitações organizadas pela PRORH.

De caráter educativo, o vídeo poderá servir como tema para debates além de funcionar como material de estudo, na medida em que revela as sutilezas de manifestação do racismo

estrutural e institucional e sua ação na inferiorização das mulheres negras que terminam por responsabilizar a si próprias por suas ausências em várias instâncias sociais, sobretudo, no mercado de trabalho.

Capítulo 4 - As trabalhadoras cotistas na UFMG

Sou forte
Sou grande
Sou do tamanho do medo

Aqui
Não me dói nada
Aqui
Não passa nada

O medo não me leva a nada
Só bate numa porta fechada
E eu vou subindo a ladeira
E eu levo uma vida inteira

Sozinha pela madrugada
De peito aberto nessa estrada
Eu vou seguindo a lua cheia
E eu miro sempre a minha sorte

Sou forte
Sou grande
Sou do tamanho do medo

Aqui
Não me dói nada
Aqui
Não passa nada

Júlia Branco

Neste capítulo, as vozes das trabalhadoras cotistas serão apresentadas a partir de apontamentos que conectam suas experiências a temas presentes no campo teórico. Assim, pretende-se compreender como as realidades vividas distinguem suas existências de outras que não são atravessadas por questões de raça, gênero e classe. Os efeitos da

interseccionalidade são perversos e instituem a urgência por um feminismo negro integral que abarque a complexidade de ser mulher negra numa sociedade racista:

O feminismo latinoamericano perde muito de sua força quando se abstrai de um fato de realidade da maior importância: a natureza multirracial e pluricultural das sociedades da região. Tratar, por exemplo, a divisão sexual do trabalho sem articulá-lo com o correspondente ao nível racial, é recair sobre um tipo de racionalismo universal abstrato, típico de um discurso masculinizante e branco. Falar da opressão das mulheres latino-americanas é falar de uma generalidade que esconde, enfatiza, que tira da cena a dura realidade vivida por milhões de mulheres que pagam um preço muito alto por não serem brancas. (GONZALEZ, 2018, p. 310-311)

Ao longo dos relatos, será possível conhecer vivências únicas, mas que se conectam pelas opressões sofridas, resistências e alegrias pela conquista da visibilidade ao ocuparem um cargo público numa Universidade que só incorporou as trabalhadoras cotistas no momento em que a legislação exigiu.

As categorias de análise pretendem demonstrar como o racismo invisibiliza as vidas negras ao desconsiderar a trajetória de lutas vivenciadas pelas trabalhadoras, na medida em que seus percursos de vida precisam ser discutidos socialmente, haja vista a complexidade observada em seus relatos. A população negra precisa entender que não é sua a responsabilidade por não alcançar uma vaga de estágio, por exemplo. As pessoas negras têm mérito, mas a sua ausência dos espaços deve-se a outros fatores, como o racismo estrutural e institucional. Nesse processo, o lugar da trabalhadora cotista na UFMG precisa ser melhor demarcado e alçado ao patamar de qualquer trabalhador ou trabalhadora, sem a necessidade constante de autoafirmação para provar o direito de ocupar uma vaga que foi tão duramente conquistada. Finalizando, vale refletir sobre a mulher negra e o mercado de trabalho, na medida em que, apesar de várias conquistas, cabe ainda à trabalhadora negra ocupar as últimas posições quando o tema em questão refere-se em viver com dignidade.

4.1 A questão do mérito na aprovação no concurso

As sujeitas colaboradoras da pesquisa relataram o quanto precisaram se mobilizar para estar presentes na Universidade, numa posição privilegiada socialmente, ou seja, um cargo público de nível superior. A trajetória delas tem início desde a infância, quando relataram que, nessa época, já vislumbravam que o caminho para alcançar mudanças em suas vidas seria pela educação. Nesse sentido, a Letícia apresenta o retrato de uma realidade comum no país e

evidencia como a sua história foi diferenciada em comparação à grande parcela da população negra: *“Foi muito difícil estudar, eu penso nos meus colegas que estudaram comigo, a maioria não conseguiu terminar o segundo grau. Então, assim, eu fui uma das poucas.”* (Letícia, 2021)

Esse tipo de situação que exclui pessoas negras da escola não é algo raro. E para sair dessas estatísticas, não basta apenas a dedicação individual, é preciso apoio governamental via políticas de ação afirmativa, de modo a reparar o dano de anos de exclusão da população negra. De todo modo, coube às trabalhadoras da pesquisa providenciar melhorias no acesso ao conhecimento. Diante da percepção de que para alcançar um lugar social diferente daquele indicado pela sociedade racista, Cláudia interpelou a família:

Aí no segundo grau... porque... assim... eu falei com meu pai e minha mãe “eu quero entrar na Universidade”. Já tinha aquele sonho de menino do interior que quer estudar na UFMG. [...] Aí, no segundo grau, meu pai e minha mãe fizeram aquele esforço de pagar escola privada para mim. E deu certo, né? Por =que eu vim estudar aqui. Deu certo, porque eu consegui passar mesmo. (Cláudia, 2021)

A aprovação no concurso foi percebida pelas trabalhadoras como resultado do empenho que elas tiveram no percurso de suas trajetórias escolares e acadêmicas. E elas fizeram questão de registrar o quanto foram ativas para ir atrás da conquista que tanto almejavam. Diante de algumas interrogações sobre o próprio mérito ao ingressar no cargo público, Ágatha fez um desabafo sobre o período da graduação, e das dificuldades que passou até conseguir concluir o curso, requisito indispensável para o cargo pretendido:

Eu tenho uma tendência a ficar diminuindo as minhas conquistas, mas [...] a cota tá ali para uma questão histórica, para tentar compensar uma ausência que eu tive a vida toda. Eu tive um ensino médio com seis meses de aula, dois meses de aula de matemática e vai falar que eu tenho condições de competir com aluno que estudou a vida inteira em escola privada? Não! A cota não ajuda nem metade disso, então não é mérito sim, é esforço sim de todo mundo que conseguiu chegar lá. Não é nenhum favor que o governo tá fazendo, que a sociedade tá fazendo não. [...] É uma questão de ocupar espaços, enquanto negra, enquanto mulher e reivindicar um espaço que é muito difícil de alcançar. Na minha trajetória de educação... para eu conseguir me formar... foi uma luta muito grande... foi muito difícil conseguir me formar e conseguir passar no concurso também, então é uma conquista. Por mais que alguém possa querer diminuir essa conquista, por ser alcançada através de cotas, mas não foi não, porque só eu que sei o tanto que eu tive que penar estudando sozinha... enfrentando a dificuldade de saúde mental... enfrentando a dificuldade de falta de dinheiro na época da graduação... juntando moedinha para tirar xerox. Então, eu tenho que valorizar cada dia que eu estou ali... é uma vitória para mim, e para cada uma dessas pessoas que estão ali... enquanto cotistas também... com certeza tiveram uma trajetória de luta parecida ou próxima... então não dá para comparar as realidades. Não tem como nivelar à ampla, enquanto não se chegar a algum momento em que as condições de disputa por espaço, estiverem iguais, aí sim dá para você comparar, mas, por enquanto

não. Então cada negro que está ali e cada mulher, tem que ser valorizado sim, por que não foi fácil. (Ágatha, 2021)

É importante enfatizar que as trabalhadoras tinham a consciência de que, ao desejarem um cargo público, teriam que contar com um empenho extra para aplicarem seus conhecimentos na realização das provas, mas não atribuíram essa realidade ao fato de serem excluídas desse processo, unicamente por serem mulheres negras. Diante disso, Sofia considerou que a nota na política de reservas seria uma vantagem para ela: *“a nota de corte sempre é um pouco mais baixa na política de reserva. Na ampla concorrência, sempre notas mais altas. Então, acho que inconsciente vem uma coisa assim, “ah eu tenho mais chance de conseguir aqui do que ir para ampla”*. (Sofia, 2021). Esse ‘inconsciente’ relatado por Sofia pode ser relacionado à consciência de que sua condição negra interfere nesse processo. No caso de Tiana, independente dessa possibilidade de uma nota mais acessível, ela percebeu que teria que estudar desde antes para conseguir passar: *“quando o edital saiu, eu já tava estudando há um ano e meio antes, porque eu tinha pegado edital antigo. [...] eu pegava os livros na biblioteca do edital anterior e ficava estudando, porque no final das contas, mudava muita pouca coisa.”* (Tiana, 2021)

A percepção de que para alcançar a vaga desejada seria preciso uma dedicação quase exclusiva, perpassa o discurso das trabalhadoras. Um estudo feito na UFRJ examinou o desempenho de cotistas e não cotistas nos concursos para TAE’s após a aplicação da Lei 12.990 e apresentou o seguinte balanço:

Ficou evidenciado que não há evidências de diferenças expressivas no desempenho médio de cotistas negros e não cotistas. Assim sendo, se o desempenho na prova objetiva do concurso revela a competência técnica do candidato, vale reiterar que tanto os cotistas quanto os não cotistas possuem competências técnicas muito equivalentes. Portanto, não parece justificado o temor [...] de que as cotas raciais fariam com que pessoas pouco preparadas e/ou com desempenho expressivamente baixo acabassem acessando os postos laborais na administração pública. (BULHÕES; ARRUDA, 2020, p.726)

Deve-se salientar que o discurso da meritocracia está presente no contexto da universidade, em que prioriza-se o esforço individual em detrimento de uma política que visa eliminar, ou ao menos atenuar as desigualdades. Nessa perspectiva, observa-se que a universidade procura assegurar a manutenção de ser um “espaço privilegiado de grupos específicos, sendo moldada por um projeto político e ideológico elitista e excludente.” (JESUS; COLEN, 2018, p. 85)

Nesse sentido, é interessante registrar a percepção de Y sobre o seu desempenho no concurso. A trabalhadora ressalta que teve o mesmo desempenho que foi alcançado pelos não cotistas, o que parece uma tentativa de negação da necessidade de ter feito uso da cota:

Mas, assim, eu não precisaria da cota porque eu tirei praticamente... eu tirei nota igual da minha amiga, ela é branca. Então, a questão das cotas ela é importante porque ela mostra que a gente é capaz, independente de ter cota ou não. [...] Eu falava muito assim com a minha família, mesmo tendo esse benefício entre aspas, a gente tem que ser muito capaz para conseguir passar (Y, 2021)

O discurso de Y é atravessado pelo racismo, uma vez que, ao afirmar que não precisaria da cota, desconsidera sua própria história pessoal marcada por discriminações sofridas apenas por ser uma mulher negra. Por outro lado, é importante a constatação de que o desempenho dos cotistas pode ser equiparado ao dos não cotistas, ou ser ainda maior, como apontado no estudo de Bulhões & Arruda (2021). O estudo, que avaliou o desempenho dos/as cotistas, demonstrou que a ideia da pretensa inferioridade das pessoas negras no nível intelectual não se aplica.

As trabalhadoras cotistas revelaram o quanto se esforçaram para alcançar a tão desejada vaga num cargo público, demonstrando que a reserva de vagas não as dispensou de passar por um processo acirrado de disputa de vagas. No entanto, cabe destacar que não houve a consideração por parte das trabalhadoras de que, além de terem conseguido passar no concurso, elas tinham o direito de concorrer pela política de cotas, na medida em que essa reserva faz parte das políticas de inclusão. Avalia-se que o racismo estrutural está no cerne desse pensamento, que é sustentado pela universidade, ao preconizar um discurso favorável à meritocracia. Com isso, evidencia-se “*o medo da perda de privilégios e a dificuldade de aceitação de novos grupos e novos corpos – corpos negros – na universidade.*” (JESUS; COLEN, 2018, p. 94-95)

Em virtude disso, avalia-se a importância de um investimento mais amplo da Universidade no processo de inserção das trabalhadoras cotistas, uma vez que:

A Lei necessita ser pensada na gestão governamental numa perspectiva macro, considerando como nas relações raciais brasileiras a discriminação racial encontra no ambiente do trabalho um ambiente fértil de discriminação que afeta negros independentemente de serem incluídos por cotas raciais. Porém, no caso de concursos públicos que asseguram reservas fixadas para grupos raciais discriminados recai sobre os indivíduos servidores públicos mais um estigma: ser cotista. (SOUZA, 2016, p. 116)

Nessa perspectiva, percebe-se a necessidade do estabelecimento de uma gestão universitária que considere as relações étnico-raciais como fundamentais nesse processo, sobretudo, num momento em que há uma renovação do ambiente universitário com a incorporação da diversidade e pluralidade em todos os seus segmentos.

4.2 O racismo estrutural e a política de cotas

No racismo estrutural, concebe-se a ideia de que as pessoas negras são inferiores, incapazes e que, portanto, podem se sujeitar a terem menos condições de acessos ao básico para a própria subsistência. Essa perspectiva se inscreve no fato de que: *“racismo é uma decorrência da própria estrutura social, ou seja, do modo ‘normal’ com que se constituem as relações políticas, econômicas, jurídicas e até familiares, não sendo uma patologia social e nem um desarranjo institucional. O racismo é estrutural.”* (ALMEIDA, 2019, p. 38) Nessa lógica de pensamento, dentre os recursos usados pelo racismo para inferiorizar pessoas negras, encontra-se a associação da estética negra a aspectos negativos, assim como negligenciar seus conhecimentos. Enfim, toda a sorte de exclusões é aplicada aos/às negros/as ancorados em justificativas que os culpabilizam por existirem da forma como são. O relato de Ágatha apresenta a forma dura como o racismo pode se manifestar e como age no sentido de determinar no/a sujeito/a um desejo de alcançar a aceitação de si próprio a partir da ideia da transformação de suas características físicas, e algumas vezes mutilação do corpo:

No período que eu estive lá no [...] setor privado, eu senti a questão racial ser mais forte, mas de uma maneira, assim velada, para não parecer racismo, como a questão do cabelo, por exemplo. De criticar o cabelo natural, [...] você tinha que deixar o cabelo liso, e, na época eu tinha um sofrimento com esse cabelo... que ele não podia ter nenhum fio acima do lugar. Eu me sentia muito, muito deslocada lá, porque eu me sentia muito diferente de todo mundo que tava lá com o cabelo de progressiva. Eu sentia que meu rosto era muito diferente de todo mundo e eu tive uma neura de que eu queria fazer cirurgia de nariz. [...] Eu me questionava muito, porque eu falava que as pessoas me tratavam diferente... que eu tinha cara de pobre. Eu identificava assim. E anos depois... eu fui identificar que aquilo que eu colocava... que eu considerava cara de pobre... na verdade eram essas características que eu tenho que são negras... que é o nariz largo... que é a boca... que é o cabelo... e eu associava isso com cara de pobre... porque eu trazia também um julgamento que as outras pessoas faziam a meu respeito. Então era muito pesado lá, mas não reveladamente, era tudo muito sutil. (Ágatha, 2021)

Embora Ágatha afirme que o racismo sofrido tenha sido velado, não é possível admitir que um processo que introduziu nela o desejo de uma mudança radical em seu corpo tenha sido

tão sutil assim. O reconhecimento dela, de que o erro estava nela, revela a existência de um preconceito explícito e direcionado.

As manifestações de racismo veiculadas em composições artísticas funcionam para fortalecer o imaginário que inferioriza pessoas negras. Os ataques, em geral, aplicam-se aos atributos pessoais que são ridicularizados. Para Tiana, especialmente, a sutileza de uma música marcou sua história:

Então, eu sofria bullying no meu cabelo. Eu tinha uma vizinha que punha aquela música horrível do Luís Caldas. Isso me marcou um bom tempo na questão da autoestima. E foi um caminho longo para conseguir me entender. Eu lembro que essa professora, Sandra, ela é especial, inclusive por conta disso, porque eu conversava com ela e falava “ah, mas eu sou a patinho feio da sala!” Até que um belo dia ela falou para mim assim: “olha, deixa eu te falar uma coisa... você pode não fazer parte do padrão de beleza que você gostaria, mas dentro do padrão de beleza que você pertence, você é bonita!” (Tiana, 2021)

As histórias das mulheres negras são marcadas por comparações depreciativas que determinam a elas uma estética impossível de alcançar. Salienta-se que essa incursão é discriminatória, na medida em que cada pessoa traz inscritas no corpo marcas identitárias e tem as suas próprias qualidades e precisa ser respeitada e valorizada em sua essência. Nessa perspectiva, Y decidiu assumir seu cabelo natural como forma de se libertar dessa opressão pela estética branca:

A vida inteira, a gente que é negro, sofre bullying, preconceito em várias situações. [...] Agora, por exemplo, eu tô assumindo meu cabelo. Eu, desde pequenininha, alisava meu cabelo, porque a gente acredita que o cabelo bom é o cabelo do branco, cabelo liso, corrido. Sempre usei meu cabelo de chapinha... estragava o cabelo inteiro... eu tô contando os momentos, as horas para ter meu cabelo, porque meu cabelo ainda tá em crescimento, né? Eu aproveitei a pandemia para fazer essa transição, então, ele tá bem curtinho, tanto que agora, eu ainda faço trança nele, eu vivo de trança porque agora ele tá bem transicionado. [...] eu sempre alisei meu cabelo. No terceiro período, a minha mãe já alisava meu cabelo, no prezinho, novinha, sempre tive esse cabelo alisado. Meu pai, ele não entende, eu falo assim: ‘e aí pai, tá bonito meu cabelo?’ Aí ele fica quieto. Porque ele acha que o cabelo liso é bonito. Sabe? (Y, 2021)

Na mesma direção, Sofia acompanhou o raciocínio de valorizar seus traços, mesmo enfrentando algumas resistências:

A partir do momento em que eu assumo meu cabelo Black Power, meu cabelo crespo, eu começo a receber um olhar diferente ou uma fala diferente de outras pessoas. Até mesmo dentro da própria família... é... que eu de alguma forma passei por um processo de terapia que me ajudou muito... a não levar isso talvez prum lado

pessoal, sabe? Mas... ainda assim... são atitudes, são falas preconceituosas, racistas, enfim. É um processo complicado. (Sofia, 2021)

O sentido do racismo estrutural implica em minar a confiança das pessoas negras com críticas ao próprio corpo e por instituir a noção de incapacidade inata aos representantes dessa população. Nesse sentido, é preciso denunciar esse descaso que desconsidera as mulheres negras, impondo a elas uma condição desigual de existência:

Ao instituir a mulher branca como padrão estético e ideal feminino, se constitui em forma de opressão para as mulheres não brancas em geral, atuando de forma imperialista sobre as demais mulheres, na medida em que ele reflete também a quem é delegado o estatuto de padrão ou ideal feminino nesse tipo de sociedade. (CARNEIRO, 2019, p.52)

Ainda no que concerne à exclusão das mulheres negras, deve-se salientar que a instituição da política de cotas é um passo imprescindível para o empoderamento dessas mulheres. A ação afirmativa possibilita a inserção das trabalhadoras nas instituições públicas a partir da valorização do ser negro, que é uma das bases da política. Ainda assim, a força do racismo estrutural continua a promover a destruição da auto-estima e a diminuir a crença na própria capacidade de enfrentar os desafios no novo trabalho. Dessa forma, Tiana anuncia uma preocupação com a execução de suas atividades, e se sente ansiosa com isso:

Então assim, no começo, gerou junto com essa alegria, essa ansiedade, esse medo de não dar conta, esse medo de... por tá mudando completamente a minha trajetória profissional. Será que eu vou ser bem sucedida? Porque, tipo assim, na minha cabeça... quando eu fiz não era só por questões financeiras, não vou dizer que não tenha não tenha havido essa preocupação... mas eu tinha uma preocupação... assim... eu queria gostar daquilo que eu tô fazendo. Não pode ser só por causa do dinheiro, só porque o salário no nível federal é melhor do que no nível estadual. Não é só uma simples troca... assim... que eu tô fazendo não. [...] Eu sempre procurei fazer o meu melhor. [...] Isso gerou um pouco de ansiedade. (Tiana, 2021)

Na sequência, é possível observar que o racismo transita de diferentes formas, com sutilezas que visam minar a constituição da identidade do sujeito. Afirmações que visam destituir do sujeito a identidade requerida reforçam a ideia de que há posições melhores a serem ocupadas e que a identidade negra não é uma delas. Nesse sentido, Cláudia reafirma a sua identificação negra como algo inerente à sua existência:

Sempre me entendi como negra. Então, se me ofereceram essa possibilidade, por que não? É mais ou menos nesse sentido... apesar de, às vezes, sentir... que as pessoas discriminam isso... quando você faz essa opção. Que é a coisa que eu te falei... que você falou do termo colorismo... tem muita

gente "mas, você concorrendo na cota de negros, mas você nem é negra?" Aí eu fiquei... assim... como assim... eu sou! Como assim... "você determina minha identidade para mim? você diz quem eu sou?" Mas foi a questão de me entender como parte daquilo... como... eu poderia acessar aquilo ali. Por que aquilo tinha a ver com a minha identidade também, eu sempre me identifiquei como negra. (Cláudia, 2021)

Vale afirmar que a diferenciação entre os brasileiros, em razão da tonalidade da cor da pele, promove a ocorrência desse tipo de situações que, na verdade, caracterizam as práticas de racismo no país. O mesmo sujeito pode ser preto, pardo, ou até mesmo branco, dependendo do contexto em que se apresenta. Munanga (1999) apresentou essa manifestação acerca do racismo brasileiro:

Dependendo do grau de miscigenação, o mestiço brasileiro pode atravessar a linha ou a fronteira de cor e se reclassificar ou ser reclassificado na categoria "branca". Jamais poderá ser rebaixado ou classificado como negro, salvo raras exceções, devidas notadamente à escolha individual por posicionamento ideológico. (MUNANGA, 1999, p. 118)

Um ponto que cabe a ser destacado refere-se à perseverança das trabalhadoras cotistas para seguirem com seus propósitos. Essa iniciativa começa desde cedo e as perseguem no decorrer de seus percursos. Elas perceberam que precisarão se afirmar e reafirmar para garantirem seus espaços e o direito de serem ouvidas. É evidente que a resistência se faz presente nesse argumento, e encontra respaldo nessa afirmação de que:

O desejo de reconhecimento que nos leva à luta. Desejo de reconhecimento de nossa igualdade e dignidade humanas, o que se traduz politicamente na luta pelo direito igualitário aos bens materiais e simbólicos de prestígio da sociedade. Desejo de reconhecimento de nossa identidade cultural diferenciada, do qual decorre a luta pelo direito de sermos quem somos, sem precisar nos negar para sermos aceitos. (CARNEIRO, 2019, p. 141)

Observa-se que a política de cotas é um passo na direção do reconhecimento das trabalhadoras negras, mas não é a única ação a ser adotada. É preciso uma reorganização rumo a adoção de "*estratégias de superação das desigualdades de gênero, raça e classe e das variadas formas de colonialidade.*" (ANDRADE, 2018, p. 90) Ao terem o direito de serem inseridas num contexto diferente daquele que o racismo estrutural determina, essas mulheres avançam rumo à mudança da ordem imposta.

4.3 O racismo institucional e suas ausências

A falta de visibilidade de pessoas negras nas esferas de poder, ou ainda a sua representação negativa na sociedade, podem ser entendidas como racismo institucional. É impensável no imaginário social visualizar pessoas negras assumindo postos de alto escalão, seja em instituições públicas ou privadas. O conceito do termo está assim definido em Gonzaga (2011) apud Pnud (2005):

O fracasso coletivo de uma organização ou instituição em prover um serviço profissional e adequado a pessoas devido à sua cor, cultura, origem racial ou étnica. Sua manifestação pode ser identificada nas normas, práticas e comportamentos discriminatórios adotados no trabalho cotidiano, resultantes da ignorância, da falta de atenção, preconceito ou estereótipo racista. Em qualquer caso, o racismo institucional sempre coloca pessoas de grupos raciais ou étnicos discriminados em situação de desvantagem no acesso a benefícios gerados pela ação de instituições e organizações. (GONZAGA, 2011, p. 52)

Tais considerações apontam que *“o caráter institucional do racismo é a ideia de que as instituições são fundamentais para a consolidação de uma supremacia branca, ou dito de maneira mais ampla, da supremacia de um determinado grupo racial.”* (ALMEIDA, 2019, p. 35) Nessa direção, salienta-se que a naturalização de que há um lugar do negro, precisa ser denunciada. Não é possível continuar admitindo o estabelecimento de uma divisão entre superiores (brancos/as) e inferiores (negros/as). Tanto pessoas negras, quanto não negras, devem poder estar onde desejarem e ser como quiserem. Será possível observar que Cláudia está alerta para questão das ausências dos/as negros/as nas instituições e do quanto a sua presença no espaço público demonstra a necessidade de quebrar com essas regras:

Eu acho que [...] eu represento uma parte da população brasileira... que não teve acesso... por muito tempo a um lugar como esse, sabe? Eu acho que a cota tem esse significado de colocar esses trabalhadores negros, homens e mulheres, como parte da sociedade, ocupando esse espaço também... que se a gente for olhar, né? Nossas colegas, a gente sabe que somos a minoria. E tem a ver... não é só questão de identificação também. Claro que tem gente que entrou antes, que era negro, enfim. Não é só a cota. Existem trabalhadores negros desde sempre, mas eu acho que ainda somos a minoria... se a gente considerar a questão da estatística nacional. Somos muito poucos servidores negros, em espaços como a Universidade, não só na Universidade, acho que de maneira geral, em órgãos públicos. Você entra em vários órgãos públicos, a coisa mais difícil... quanto mais... assim... tiver cargos elevados, menos negros têm. Não é à toa que a nossa história aqui na Universidade... quantos reitores negros tivemos? Homens e mulheres? Que eu sei... eu acho que se identificava um, né? Isso tá aqui... na Universidade... muito claramente... só não vê quem não quer. Eu tenho orgulho de tá aqui porque eu acho que eu represento a população brasileira. (Cláudia, 2021)

Ao refletirem sobre o processo de exclusão de pessoas negras em postos mais qualificados na Universidade, algumas trabalhadoras concluíram que a quantidade de pessoas negras nesses lugares é quase próxima de zero:

Quantos professores negros você teve na graduação... não é... foi uma das perguntas que você me fez e aí... assim... pouquíssimos eu te conto... eu conto nos dedos... ou eu conto... tipo... o meu orientador apenas. (Sofia, 2021)

Eu tive uma professora negra no curso. É muito competente. A gente admirava. Mas só foi uma. (Letícia, 2021)

Depois que eu entrei para UFMG, na questão das cotas... então... eu sou a única negra do meu setor (Tiana, 2021)

Baseado nesse contexto, é importante observar que esta ausência, como registrado pelas trabalhadoras, consiste em uma das manifestações do racismo institucional, na medida em que se naturaliza essa situação sem questionamentos. É muito comum as pessoas se assustarem ao se depararem com uma trabalhadora da limpeza branca e de olhos claros. O mesmo espanto ocorre ao verem uma médica negra. Vale dizer que esse comportamento não pode ser continuado. É preciso instituir um livre trânsito de pessoas negras por todos os espaços. Ratificar que há um lugar onde as pessoas negras serão encontradas com mais facilidade não deve ser a condição de existência dessas pessoas. Nessa perspectiva, vale retomar a reflexão acerca do racismo:

[...] o racismo se manifesta de formas muito mais sutis que se possa imaginar. E a forma mais sutil e perigosa é aquela que te passa uma ideia construída e pronta e que você aceita como verdadeira: nos livros que você estuda; sem falar na televisão; as revistas, nos jornais, quer dizer, nos meios de comunicação de massa, nos aparelhos ideológicos. Evidentemente que a gente está vendo que não estamos presentes. Só estamos presentes na medida que somos apresentados como corpos, por que na sociedade brasileira o negro é visto como um corpo. Não é por acaso que estamos concentrados, onde? Nas profissões de trabalho manual. (GONZALEZ, 2018, p. 347-348)

A invisibilidade e o confinamento de pessoas negras nas instituições em determinados lugares (GOMES, 2005) é uma manifestação perversa do racismo institucional. Sentir-se único no lugar dificulta o fortalecimento do senso de pertencimento racial. É importante reconhecer-se nos iguais para aprimorar esse senso, e que eles estejam representados nos mais diversos ambientes. O depoimento de Letícia apresenta como o sentimento de ser a única negra no período da graduação a afetou emocionalmente:

Quando eu entrei na Universidade, que eu passei no vestibular. Eu falei assim “gente! que lugar é esse? que lugar que eu tô?” Só tinha gente branca. Na minha sala tinha umas cinco pessoas negras, eu falava assim “gente, que lugar é esse?” Eu me senti em outro país... para mim a UFMG era outro país. Tanto que eu até procurei o psicólogo da FUMP na época, porque eu fiquei deslocada. Tanto pelo poder aquisitivo das pessoas e tudo. Eu falava assim: “isso daqui é outro mundo, que lugar é esse? Será que eu vou dar conta?” Eu tive essa sensação “será que eu vou dar conta?” O primeiro semestre para mim foi bem impactante. Mas, entrar como profissional para mim foi super tranquilo. (Letícia, 2021)

A continuidade dessa lógica de domínio dos espaços somente por uma raça, ou seja, a branca está presente no pensamento abissal que se fundamenta na “*impossibilidade da coexistência dos dois lados da linha [...] para além da linha há apenas inexistência, invisibilidade e ausência não dialética.*” (SANTOS, 2007, p. 70) A experiência de Tiana incorpora esse pensamento que afrontou a sua condição de brasileira negra numa Universidade dominada pela branquitude:

Eu me lembro de fazer aula com uma menina... tipo assim... ela era da África. E aí ela me disse: “você é da África também?” Ai eu falei assim, não, eu sou brasileira! Eu acho que na cabeça dela, pelo modo como ela me perguntou, eu acho que na cabeça dela, negro na universidade era só por meio de intercâmbio. Aí ela falou assim, “ah eu podia jurar que você era da África também!”. Eu falei “não eu não sou!” Eu até pensei na hora, eu falei assim “eu tenho ascendência lá, mas eu não vim de lá, eu sou daqui!” (Tiana, 2021)

Ainda pertencente a essa concepção, vale retomar como a sociedade sustenta a supremacia de uns sobre outros. Deslegitimar a humanidade do outro foi o meio com o qual as discriminações, preconceitos, foram sendo introduzidos na sociedade:

A ausência de humanidade, a subumanidade [...] se torna simultaneamente radical e inexistente, uma vez que seres sub humanos não são considerados sequer candidatos à inclusão social. [...] A negação de uma parte da humanidade é sacrificial, na medida em que constitui a condição para que a outra parte da humanidade se afirme como universal. (SANTOS, 2007, p. 76)

Na avaliação de Sofia, é inconcebível que o acesso à sua profissão esteja restrito à parcela branca da população. Ela se questiona sobre o porquê de pessoas negras estarem distantes do acesso a determinados profissionais:

Assim, quem procura a profissão de uma forma geral, talvez, é uma população branca. Então, eu vejo isso, mas por que será que a população negra, ou não procura, ou não tá inserida nisso, né? Onde eles estão? Que é uma população em números muito maior. O que que tá acontecendo, então? Começa a vir esse questionamento: “por que que eles não tão dentro da universidade?” E aí por que é que, por exemplo, se passou tanto tempo antes de ter uma política para reserva de

vagas na pós graduação? O que que tá acontecendo? Porque aí, se eu não tenho pessoas inseridas lá, eu não tenho luta, não tenho briga para que isso aconteça, né? Eu não tenho política para que isso aconteça, para que seja estruturado de uma forma adequada e aconteça. Então... me vem esses questionamentos. (Sofia, 2021)

E em razão dessas situações, Tiana argumenta sobre a importância da cota como forma de empoderar e enfrentar o racismo institucional:

Um dia tava chegando para trabalhar e tinha uma menina caloura, negra, procurando onde ficava o CAD2. Aí ela chegou para mim, ela tava completamente desesperada. Eu não sei se ela se identificou por causa da cor. Ela disse para mim: “eu tô perdida aqui, eu sou caloura!” Eu não me lembro qual que era o curso, mas era um curso da FAFICH e a aula inaugural do curso dela ia ser no CAD2. Aí, ela me perguntou: “você pode me explicar onde é o CAD2, porque eu não sei onde é que é”. Aí eu expliquei para ela e ela falou assim, “ah, muito obrigada!” Então, tipo assim, quando eu vi aquela menina, era como se eu tivesse me vendo, entrando aos 19 anos na UFMG, sabe? [...] É tanto na questão do vestibular, do Enem, como na questão do quadro de servidores, só tá havendo uma presença maior de negros por causa das políticas afirmativas. Então, assim, eu fiquei tão feliz, porque eu penso que agora ela não vai se sentir... devem ter outras colegas dela também negras... ela não vai se sentir tão só... só uma na multidão... igual eu me senti quando eu entrei. Por que quando eu entrei pro curso de Letras, eu ficava horrorizada de ver que eu era a única negra da sala em várias disciplinas, entendeu? Então significa isso, significa ter consciência de que eu estou ocupando espaço que a maioria não pode ocupar. Então, por isso, eu tenho que fazer digamos... assim... juz a essa posição. Levar para outras pessoas que é um espaço público, que todo mundo pode ocupar. (Tiana, 2021)

Ao levar em consideração essas perspectivas, é importante situar que o enfrentamento ao racismo é uma das metas para alcançar uma efetiva inclusão da população negra. Na perspectiva apontada por Sueli Carneiro:

Creio que, se formos capazes de nos indignar com essa realidade, que – malgrado os privilégios que produz para uns, e exclusão para outros – nos envergonha a todos, se formos capazes de romper com a indiferença em relação à dor da cor que o racismo produz, seremos capazes de encontrar, cada um na sua realidade particular os instrumentos para agir intencionalmente na reversão das práticas discriminatórias. Penso que construímos uma das formas mais perversas de racismo conhecidas no mundo, pelo cinismo e pela hipocrisia de que ele aqui se reveste. Mas, penso também, que essa sociedade tem potencialidades, aberturas e pontes, sobretudo culturais, que nos permitem ousar e renunciar a um tipo de sensibilidade que se habituou à exclusão. (CARNEIRO, 2019, p. 135)

A partir da compreensão de que a ausência de pessoas negras em várias instâncias da sociedade e a certeza da presença dessas mesmas pessoas em locais de exclusão, será possível reconhecer que essa realidade faz parte de uma das facetas do racismo, e sobre o quanto ele está presente e invade a vida de todos com sua perversidade. Não é concebível que apenas um grupo de pessoas dite as regras e que haja somente uma forma de interpretar o mundo. Há outros conhecimentos, outras formas de existir que precisam coexistir no sentido de “*uma*

redistribuição de recursos materiais, sociais, políticos, culturais e simbólicos [...] baseado nos princípios da igualdade e do reconhecimento da diferença.” (SANTOS, 2007, p. 84)

É importante enfatizar que a incorporação dessas trabalhadoras cotistas visa eliminar a ausência de pessoas negras na universidade em postos de trabalho de maior status. E, principalmente, é preciso que seja entendido que não se trata de uma opção não estar nesses lugares, trata-se da exclusão resultante do racismo institucional que estabelece a naturalidade dessas ausências.

4.4 Lugar da trabalhadora cotista na UFMG

O ingresso de pessoas negras na UFMG pelas políticas de ação afirmativa, mais precisamente pela aplicação Lei 12.990/14, incorporou na Universidade novos atores sociais originados pela efetivação de uma das pautas do movimento negro. O reconhecimento dessa Lei como um direito é importante para reafirmar que a política de cotas representa um avanço no processo de inclusão de pessoas negras. Ao ser implantada pelos órgãos públicos, a reserva de vagas escancara para sociedade uma realidade de exclusão que, para ser alterada, conta com a aplicação da política, além de evidenciar a necessidade de mudanças estruturais de comportamento em relação à população negra.

O feminismo negro é o grande aliado no enfrentamento às injustiças e opressões que recaem sobre as mulheres negras. A falha na inserção da população negra na sociedade, após o período da escravização, apresenta reflexos que se estendem até os dias atuais, pelo simples fato de que não houve um preparo para incorporar os/as sujeitos/as negros/as. As pessoas negras foram ‘libertas’ e deixadas à própria sorte, sem que tivesse algum tipo de amparo ou política pública para inseri-las num universo até então desconhecido. A mulher negra enquanto escrava era situada como trabalhadora do eito e a mucama, responsável pelas tarefas da casa grande, cuidado das crianças e as “*investidas sexuais do senhor branco*”. Pela responsabilidade de cuidar dessas crianças brancas, foi associada à figura da “*mãe preta*”. (GONZALEZ, 2019, p. 39) Essa referência ainda recai sobre as mulheres negras, na medida em que não se admite a possibilidade de que elas possam estar em posições sociais mais privilegiadas na vida pública.

Outro aspecto fundamental, referente ao lugar da mulher negra na sociedade, sobretudo, no mundo do trabalho, remete ao fato delas ainda serem vistas como continuidade das escravas de antes. Em razão dessa complexidade que pesa sobre as mulheres negras, avalia-se que a concepção de GONZALEZ (2019) ainda reflete a atualidade:

Ser mulher negra e no Brasil, repetimos, é ser objeto de tripla discriminação, uma vez que os estereótipos gerados pelo racismo e pelo sexismo a colocam no mais baixo nível de opressão. Enquanto seu homem é objeto da perseguição, repressão e violência policial [...], ela se volta para a prestação de serviços domésticos junto às famílias das classes média e alta da formação social brasileira. [...] Quando não trabalha como doméstica, vamos encontrá-la também atuando na prestação de serviços de baixa remuneração nos supermercados, nas escolas ou nos hospitais, sob a denominação genérica de ‘servente’. De um modo geral, a mulher negra é vista pelo restante da sociedade a partir de dois tipos de qualificação ‘profissional’: doméstica e mulata. (GONZALEZ, 2019, p. 44-45)

Nesse sentido, a aceitação de que mulheres negras podem estar em funções sociais diferentes daquelas às quais o imaginário social de uma sociedade racista as localiza, provoca estranheza e incredulidade. E mesmo diante da constatação de que uma mulher negra conseguiu se qualificar profissionalmente e se inserir num cargo público, prestigiado socialmente, a reação de algumas pessoas tende a ser o ataque, como poderá ser observado nos relatos das trabalhadoras que tiveram a ousadia de romper com um ciclo de exclusões.

A inserção de Y na Universidade teve um início bem angustiante. Ela não havia vivenciado experiências anteriores de discriminação no ambiente de trabalho, pois o cargo assumido foi praticamente o seu primeiro emprego. Contudo, experimentou uma recepção um tanto quanto diferente do que seria esperado no ambiente de trabalho:

E aí ela começou a questionar essa situação... de ser negra... de por que que eu tinha entrado como cotista [...] Então eu fui aceitando muita coisa... até o momento que ela falou assim: “ser negra é deficiência?” E ela falou assim, coisas absurdas! Engraçado que eu não tinha percebido, mas eu ia contando para minha mãe no telefone, porque minha mãe, ela acompanhou né? Minha mãe praticamente passou no concurso comigo! E aí eu ia falando para ela as coisas absurdas que ela falava sabe? Tipo: “ah, porque eu acho um absurdo você ser negra e tirar a vaga do branco” Como assim eu vou tirar a vaga do branco, cara?! Eu passei com a mesma nota! Ela questionou se na Universidade também eu tinha passado como cota e por que que eu... sabe? Era coisa assim... era uns trem assim que ela ia perguntando... e tipo... eu falei assim... gente! Qual a necessidade dela ter falado isso? Mas é justamente isso, aí depois ela falou que a filha dela tava tentando vestibular que era um absurdo e que não sei o quê... Ela falou assim... “ah, mas então deveria existir uma cota pros brancos. (Y, 2021)

A experiência de Y revela o despreparo da profissional que a recebeu para lidar com as políticas afirmativas. Além de explicitar o seu racismo, a crueza do ataque revela o tanto que

o ideário colonial está impregnado nas mentalidades a ponto de impactar as relações e tornar as pessoas insensíveis e pouco empáticas diante daquelas a quem considera inferior. Tal atitude deveria ser alvo de denúncia, uma vez que há mecanismos legais que regulam esse tipo de comportamento. Na ocasião, Y recebeu apoio da chefia imediata para denunciar o ocorrido, mas a vice chefe ponderou e disse que haveria remanejamentos no setor e a referida colega seria deslocada. Y preferiu recuar e direcionar sua ação para o novo trabalho que foi arduamente conquistado. É possível inferir também que se o cotista fosse do sexo masculino, talvez a profissional não tivesse sido tão agressiva, uma vez que as mulheres também podem oprimir outras mulheres, sendo essa uma das grandes denúncias do feminismo negro:

[...] o pressuposto patriarcal de que o poderoso deve exercer autoridade sobre o fraco permeava suas relações com outras mulheres. Enquanto as mulheres, principalmente as brancas privilegiadas previamente desprovidas de direito, começaram a adquirir poder social sem abrir mão do sexismo internalizado, as divisões entre as mulheres se intensificaram. Quando mulheres não brancas criticaram o racismo dentro da sociedade como um todo e chamaram a atenção para as formas com que o racismo moldou e influenciou a prática e a teoria feministas, várias mulheres brancas simplesmente deram as costas para a sororidade e fecharam a mente e o coração. E isso é igualmente verdadeiro para as questões de classismo entre mulheres. (hooks, 2018, p. 37)

Ainda no que concerne à experiência de Y, nota-se que é preciso envolver a instituição para que se posicione diante de atitudes discriminatórias. Acredita-se que cabe à Universidade preparar a comunidade acadêmica para a recepção dos “novos sujeitos” oriundos das políticas de cotas. Talvez seja necessário reorganizar as políticas de recursos humanos com vistas a incorporar ações de acolhimento e respeito humano profissional aos/as trabalhadores/as cotistas.

A manifestação de Ágatha demonstra a dificuldade de entendimento da política afirmativa por parte de seus colegas de trabalho. Quando o assunto entra em debate, observa-se um pensamento conservador no qual o desconforto em relação às cotas implica em negação da sua necessidade. Tais atitudes visam desqualificar a política por meio de críticas aos/às sujeitos/às que se valem delas para ingressar na Universidade:

Eu vejo até por conversas internas que a questão das cotas ainda não é completamente bem vista entre os servidores. Ela já tá mais bem aceita entre os alunos, na Universidade, na graduação, mas com os servidores, ainda é uma coisa um pouco... ainda há um estranhamento. Eu já ouvi conversas de pessoas contrárias às cotas, questionando as cotas. E aí, pela minha própria questão... que eu já falei

identitária... você fica com medo de... eu fico insegura de tentar colocar o meu posicionamento enquanto cotista, sabe? Eu coloco meu posicionamento a favor, mas aí há uma insegurança de falar que você é cotista e alguém falar assim: “ah, mas você não é, você não devia estar aí, você não é tão... você não é tão negra!” Então, ainda não me sinto muito amparada nesse sentido. Eu tenho boas relações, mas, às vezes, a gente ouve... sente escapar algum discurso [...] a respeito da questão das cotas. Você às vezes ouve uns discursos atravessados, mas nada direcionado não. Eu evito realmente entrar nesse mérito de raça ou de qualquer discussão, até porque, na verdade, eu sou um tipo de pessoa que evita qualquer tipo de conflito. Se o assunto é muito polêmico, geralmente eu tendo a evitar. Mas, não presenciei nenhum tipo de tratamento desigual, mas só assim, algumas escutas, algumas conversas, às vezes aparece, às vezes incomodam. Mas não é nada grave são coisas do dia-a-dia, infelizmente. (Ágatha, 2021)

Certamente, quando Ágatha diz que se considera desamparada para argumentar favoravelmente às cotas, e ao mesmo tempo evita entrar em conflito, essa experiência, além de ser muito dolorosa, remete à imagem da máscara que a “Escrava Anastácia” era obrigada a usar, objeto usado para silenciar e torturar os/as escravos/as. Com a máscara, impedia-se que “*verdades que têm sido negadas, reprimidas, mantidas e guardadas como segredos*” fossem reveladas. Dentre o que se pretende esconder, vale o destaque para os “*segredos como a escravização. Segredos como o colonialismo. Segredos como o racismo.*” (QUILOMBA, 2019, p. 41) As manifestações contrárias às cotas visam esconder essas verdades ou segredos.

É interessante ressaltar que a confirmação de que há trabalhadores/as na instituição que entraram pela política de cotas, faz emergir em alguns servidores/as um sentimento de repulsa por essa constatação. No momento em que fica evidenciado que pessoas negras entraram na Universidade porque fizeram jus a um direito amparado legalmente, é possível observar a fragilidade daqueles/as que não querem dividir o espaço e que sustentam a ideia da falta de humanidade e, para tanto, sentem a necessidade de atacar quem consideram diferente, desumano, sem direitos. (FANON, 2008).

A tentativa de diminuição das cotistas apresenta-se como uma reação racista que desqualifica as trabalhadoras. Tentam imputar a elas uma desvalorização pelo fato de terem usufruído de um direito, que vale a pena repetir, foi conquistado em razão da luta incansável dos movimentos negros. A estranheza dos/as colegas diante da confirmação de que estão de frente com uma sujeita da política afirmativa, suscita nos/as interlocutores/as uma aversão imediata:

No meu entendimento, acho que não devia fazer diferença nenhuma: cotista ou não cotista faz a mesma atividade, né? Se eu acho que isso interfere na minha atividade não, não interfere eu ser cotista. Agora, eu percebo às vezes quando eu falo

isso, não tem problema a gente falar: “eu entrei pela cota, qual é problema?” Eu penso que tem algumas pessoas, não são todas, que ficam assim meio “ah, mas você é cotista?” Isso vem dos meus próprios colegas, como se fosse uma coisa que me diminuísse, sabe? “Ah, mas você é cotista”. Eu tive alguns pequenos episódios assim, e eu falo com todo orgulho “ah eu sou cotista mesmo, algum problema?” Das pessoas demonstrarem assim “ah, mas você entrou pela cota” como se eu tivesse furado alguma fila, entendeu? Às vezes, eu tenho essa impressão. Elas não falam diretamente, nem claramente. Mas, fica assim, sabe? Nesses três anos, eu tive dois episódios assim. Senti esse comentário de alguns colegas “ah, mas você entrou com cota”. Aí, eu lembro que da primeira vez, eu tentei me justificar entre aspas “olha, eu entrei com cota, mas olha minha classificação lá, você vê na classificação geral, teria entrado do mesmo jeito, porque eu fiquei bem classificada. Tem gente que ficou classificada depois de mim e já entrou também”. Aí depois eu parei para pensar: gente, eu não tenho que me justificar. Que besteira, se ela tá incomodada, problema dela! Hoje, eu penso assim. Mas, são episódios esporádicos. (Cláudia, 2021)

Convém salientar que a desconsideração, o desmerecimento da fala das pessoas negras, mesmo diante de um contexto que evidencia a posição de destaque ocupada naquele momento, reflete a prática de silenciamentos e invisibilidade aplicada aos/às negros/as, não somente na universidade. Vale ressaltar que, muito provavelmente, se o interlocutor estivesse diante de pessoas brancas, a reação seria diferente da experiência relatada por Y, Letícia e Tiana:

Então, por ser nova também, eu falei: “gente, eu vou sofrer preconceito, pode ter certeza, porque eu sou nova”. Teve pessoas na UFMG que acharam que eu era estagiária! [...] mas, assim, não foi essa questão... assim de preconceito sabe? Porque a pessoa também era negra... era questão mesmo de falar que eu era nova. Mas, não foi essa questão... assim... de preconceito... pelo menos eu não senti assim por parte da pessoa que era um certo preconceito pela minha cor. Mas sim por causa da idade mesmo. (Y, 2021)

O curso xxx em todos os lugares, tanto público quanto particular, são os piores cursos para se trabalhar. Porque eles acham que eles são donos de tudo, sabe? Que eles são donos da razão e eu fui com bastante medo quando eu passei para Unidade xxx. Porque, quando eu chegar lá, vai ter aqueles filhos de papai. Eu não vou ter paciência porque... assim... eu já tive experiência... é um público muito difícil de trabalhar. (Letícia, 2021)

Aí, um dia, entrou uma menina negra também. Aí essa menina chegou lá e falou assim “boa noite”, super educada, aí ficou olhando para mim. Aí eu falei assim pois não posso te ajudar? Aí ela falou “não, mas eu queria falar com a responsável”. Aí eu falei assim, pois não, eu posso te ajudar? Aí ela ficou, quando eu disse isso, ela ficou completamente sem graça, ela ficou até assim, roxa de vergonha: “me desculpe”. E ela era negra! E ela falou “me desculpa, por favor, porque fui muito racista, eu fui muito racista agora”. Ela associou que eu estava ali que provavelmente eu não era servidora, que eu deveria ser ou uma estagiária, no máximo uma funcionária terceirizada. (Tiana, 2021)

Diante desse contexto, é importante questionar qual é o lugar da trabalhadora cotista na UFMG. Em seus relatos, elas afirmam que são confundidas em suas funções com outras de menor valor na hierarquia da instituição.

Percebe-se que o fato de as trabalhadoras cotistas terem acessado a instituição em cargos que exigem qualificação formal em nível de graduação e terem alcançado um patamar diferenciado em relação à maioria das mulheres negras brasileiras, isso não as isenta da opressão racial. Cada uma, dentro de suas próprias experiências, organiza-se de forma tal que consiga sobreviver nesse sistema, mas, é preciso mais que uma determinação individual para eliminar o racismo. É no coletivo que alguma mudança realmente poderá se efetivar. Esse enfrentamento das desigualdades deve garantir às mulheres o direito à autonomia por suas escolhas, por seu corpo, por sua sexualidade. (RIBEIRO, 2018, p. 136)

A vivência de Tiana segue o caminho da replicação de conhecimentos, onde ela intuiu que precisava informar os que estão à sua volta sobre algumas atitudes que reforçam o racismo na sociedade:

Têm pessoas na minha família que reproduzem discursos racistas. E às vezes até a gente mesmo reproduz. Eu falei com a minha mãe, mãe não fala mais isso, esse termo é racista, denegrir. Isso é racista! Não pode ser usado porque está associando negro com coisa ruim. E não é uma palavra do dia a dia, do vocabulário dela, acho que ela viu isso na televisão, aí ficou falando: “nossa, fulano tá denegrindo ciclano”. Acho que ela nem sabia direito o que era o significado. Aí eu fui explicar por que que era racista. Então, isso interfere, tudo isso interfere nas relações, porque você começa a se policiar um pouco mais. Porque a gente, apesar de negro, a gente também está inserida nessa estrutura. Não, assim, ser fiscal, mas de alertar, até para ter um pouquinho mais consciência. (Tiana, 2021)

O comprometimento em direção a uma convivência mais harmoniosa que desconsidere a naturalização das desigualdades precisa envolver a todos (hooks, 2019). No caso das mulheres negras, é urgente desnaturalizar o pensamento de que elas são “o outro do outro” (QUILOMBA, 2019) e de que suas presenças no mercado de trabalho só faz sentido se for para ocupar postos subalternos e pouco valorizados.

Em decorrência dessa realidade, hooks (2019) expressa que uma ferramenta poderosa no processo de negociação das forças que advém do compromisso de apoio mútuo entre as mulheres. Dividir as ações enfraquece a luta. Nesse sentido, aposta que a:

[...] solidariedade política entre mulheres expressa na sororidade vai além de reconhecimento positivo das experiências de mulheres, e também da compaixão compartilhada em casos de sofrimento comum. A sororidade feminista está fundamentada no comprometimento compartilhado de lutar contra a injustiça patriarcal, não importa a forma que a injustiça toma. A solidariedade política entre mulheres sempre enfraquece o sexismo e prepara o caminho para derrubar o patriarcado. (hooks, 2019, p. 36)

Um ponto que cabe ser destacado é o fato de que muitas das trabalhadoras rememoraram experiências de discriminação no contato com outras mulheres. Nesse sentido, entende-se que, sem a união de esforços, histórias como as reveladas pelas trabalhadoras cotistas continuarão a ser realidade. Segundo hooks (2019) “*a sororidade ainda é poderosa*” e apresenta-se como uma possibilidade para as trabalhadoras que podem fazer uso desse pensamento e se apoiarem mutuamente. De outro lado, cabe aos gestores compreender que:

A valorização da diversidade étnico-racial tende a produzir mudanças de mentalidades acerca do grupo beneficiado, sobretudo por se tratar de uma política de Estado, onde este deve dar exemplo na forma de condução do processo para inspirar não só o ambiente interno, na medida em que possibilita a construção de um ambiente saudável, mas também reproduzir estes significados para seus usuários de que haveria uma valorização de todos os grupos étnico-raciais existentes no Estado. (SOUZA, 2016, p. 120)

Ainda pertencente a essa situação avalia-se que o lugar da cotista na universidade está carregado de preconceitos e merece ser reavaliado. A adoção, por parte da Universidade, de medidas que visem alcançar um ambiente mais preparado para lidar com os “novos sujeitos” oriundos das cotas, é uma ação possível nessa direção e requer a atenção e compromisso de toda a equipe gestora.

4.5 A mulher negra e o mercado de trabalho

O mercado de trabalho não é um local pensado para as mulheres, por isso, foi uma das principais pautas do movimento feminista. No caso das mulheres negras, que sempre estiveram no mundo do trabalho, as pautas do feminismo negro indicavam outras necessidades, como, por exemplo, a inserção em empregos formais que as proporcionasse acessar direitos trabalhistas. Tradicionalmente, relegadas ao trabalho doméstico, que é caracterizado pela informalidade, percebe-se que a pauta das mulheres negras tinha um outro patamar. Nesse sentido, a ¹⁵reforma trabalhista, aprovada em 2017, foi um retrocesso para os/as trabalhadores/as, na medida em que fragilizou os/as empregados/as ao encaminhar uma

¹⁵ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm

nova relação de trabalho baseada em acordos individuais, flexibilizações de contrato e horários que prejudicam os/as trabalhadores/as. Em suma, é possível afirmar que a reforma trabalhista é: *“um golpe contra a democracia, entendida como processo constante de invenção e reinvenção de direitos. No Brasil, historicamente, as lutas por direitos levam à radicalização autoritária das forças conservadoras.”* (TEIXEIRA, et al., 2017, p.48)

Em virtude disso, vale salientar o quanto as mulheres ficaram expostas com a mudança das leis trabalhistas, apenas por serem mulheres numa sociedade patriarcal. Como exemplo, é possível citar o artigo 394-a, que preconiza a permissão para que a gestante ou lactante trabalhe em local insalubre. Assim, pode-se avaliar que *“diante de pressões patronais fica evidente que a trabalhadora irá se submeter a condições insalubres para preservar o emprego.”* (TEIXEIRA, 2017, p. 252) Esse tipo de situação indica o lugar da mulher no mercado de trabalho e alerta que:

Qualquer que seja a perspectiva sob a qual se analise a reforma trabalhista, ela aponta necessariamente para novas formas de exclusão social e desigualdade, que afetam toda a classe trabalhadora e, de maneira particular, as mulheres – brancas, negras; trabalhadoras rurais e urbanas; trabalhadoras domésticas – condenando-as à precariedade, ao desemprego, à informalidade e à desproteção social. A reforma contém um elevado potencial de desintegração do tecido social. (TEIXEIRA, 2017, p. 258)

Com a redução de direitos para toda a classe trabalhadora e a adoção de relações de trabalho baseadas na diminuição da força sindical, percebe-se o quão descobertos/as ficaram os trabalhadores/as nos processos de trabalho, com regras contrárias às classes menos favorecidas.

Se de um lado tem a reforma trabalhista, que impôs um retrocesso na vida dos/as trabalhadores/as, do outro lado, têm as políticas de ação afirmativa, que precisam continuar avançando. Nesse sentido, vale a pena mencionar que o estudo do Instituto Ethos, que em 2016 desenvolveu a sexta edição da pesquisa “Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e suas Ações Afirmativas”, e que, dentre outros objetivos, buscou mapear as políticas de ações afirmativas adotadas pelas empresas avaliadas de modo a possibilitar a inclusão de grupos tradicionalmente discriminados no mercado de trabalho, como mulheres, negros, pessoas com deficiências e outros/as. Os dados foram coletados a partir de um questionário enviado às 500 maiores empresas, de acordo com o ranking elaborado pelo anuário Melhores e Maiores de 2014, produzido pela Revista Exame da

Editora Abril. Das 500 empresas convidadas, apenas 117 devolveram o questionário e, destas, 27 enviaram o documento com os dados completos. Vale afirmar que a Ethos solicita cautela ao trabalhar os dados pela falta de informações das empresas que não concluíram o questionário que se referiam em especial, às principais características de seus funcionários e dirigentes. Ainda assim, a pesquisa reflete a realidade das 117 empresas envolvidas, à exceção dos dados específicos que foram analisados apenas das 27 empresas que concluíram o questionário. De qualquer forma, a partir dos dados obtidos, foi possível constatar que houve mudanças relativas à inserção das mulheres nas empresas em relação à pesquisa realizada há doze anos e houve também maior inserção de maior de estagiários e trainees negros/as, que foi associado à implantação de políticas públicas na educação. Ainda assim, foi observado na presente pesquisa que a maioria das empresas não faz uso dessas políticas afirmativas, nem promove ações para a igualdade de gênero ou racial. Importante registrar que as empresas consideraram que a participação das mulheres em suas organizações está adequada, segundo seus próprios critérios, em todos os níveis hierárquicos, embora os números demonstrem que, quanto maior o cargo na empresa, há uma redução drástica na participação das mulheres. Na questão racial, as empresas afirmam não possuírem medidas para inclusão, mas alguns gestores reconhecem que a participação de negros/as é pouco significativa. (ETHOS, 2016)

Quadro 24 - Distribuição do pessoal por sexo

Cargo	Mulheres	Homens
Conselho de Administração	11,0	89,0
Quadro Executivo	13,6	86,4
Gerência	31,4	68,7
Supervisão	38,8	61,2
Quadro Funcional	35,5	64,5
Trainees	42,6	57,4
Estagiários	58,9	41,1
Aprendizes	55,9	44,1

Fonte: Ethos (2016)

Quadro 25 - Distribuição do pessoal por cor

Cargo	Negros	Branco
Conselho de Administração	4,9	95,1
Quadro Executivo	4,7	94,2
Gerência	6,3	90,1
Supervisão	25,9	72,2
Quadro Funcional	35,7	62,8
Trainees	58,2	41,3

Estagiários	28,8	69,0
Aprendizes	57,5	41,6

Fonte: Ethos (2016)

É importante saber que os dados apontaram que os/as negros/as representam 34,4% do quadro de pessoal das empresas participantes da pesquisa. E que as mulheres negras representam 10,6% do total de empregados, sendo que: “*no quadro executivo, sua presença se reduz a 0,4%. São duas, entre 548 diretores, negros e não negros de ambos os sexos.*” A justificativa das empresas sobre a ausência de políticas para inclusão de negros/as é no mínimo curiosa: “*falta de conhecimento ou experiência da empresa para lidar com o assunto.*” (ETHOS, 2016, p. 23)

Vale ressaltar que, apesar das empresas permitirem em seus quadros que mulheres e negros/as possam participar como estagiários, trainees, aprendizes, quando contratam os/as trabalhadores/as desconsideram esse grupo e privilegiam homens brancos. Esse comportamento revela a presença do racismo e do sexismo nas empresas, o que impede a admissão da diversidade em seus quadros de pessoal.

E em razão dessas situações, verifica-se que a experiência das trabalhadoras cotistas em empresas privadas ocorreu com certo descaso:

Lá, era realmente um ambiente um tanto quanto, elitista né? Trabalhando com médicos que se acham Deus... e os funcionários acabam absorvendo um pouco dessa arrogância... e eu me sentia uma pulga ali. Eu me sentia um “nada”. Mas, enquanto eu era estagiária, isso não me incomodava muito, porque enquanto estagiária, você já espera ser tratado com... infelizmente, é triste dizer isso, mas como estagiária você aceita este tipo de tratamento. Mas, quando eu fui contratada, e eu vi que esse tratamento continuou... isso me incomodou demais. Por isso, que imediatamente eu já identifiquei... não dou conta de ficar aqui... eu preciso sair daqui e ir atrás de concurso. (Ágatha, 2021)

A participação de Ágatha na empresa demonstra um ambiente de trabalho insalubre com forte pressão sobre o seu trabalho e inadequação direcionada à sua pessoa unicamente por avaliarem que uma pessoa negra talvez não teria a qualificação adequada para estar naquele ambiente. Qualificação aqui entendida como *cor permitida*. Vale lembrar que foi nesse local que Ágatha vivenciou conflitos relacionados às suas características fenotípicas de pessoa negra e que a fizeram cogitar realizar cirurgia no nariz, além dos infundáveis processos de alisamento do cabelo pelos quais precisou passar. Sem contar que Ágatha vivencia uma crise

de identidade por ter a pele clara e características negróides. E, nem assim, conseguiu alcançar a brancura. (FANON, 2008)

O discurso de branqueamento é uma das armas do racismo que:

[...] se institucionaliza tendo por base as relações sociais que fazem distinção de cor entre pessoas e grupos, fortalecidos pelos próprios negros e negras que não se reconhecem como tais, contribuindo para o discurso do branqueamento.... Tudo leva a crer que o negro, precisa ter aparência branqueada para ser aceito como belo ou miscigenar-se para que a aparência se aproxime o máximo que puder do padrão branco. Deve-se reconhecer que a ideologia do branqueamento no Brasil ainda se encontra arraigada no imaginário da população. (SILVA, 2015, p. 43)

Outro aspecto fundamental que recai sobre as mulheres negras nos ambientes corporativos é o do não-reconhecimento o qual incide quando elas ocupam lugares nos quais a sociedade não as vê com frequência e não as reconhece (CARNEIRO, 2019; GONZALEZ, 2018):

Eu trabalhava em lugares... assim... ambientes mais corporativos e tal, e às vezes eu sentia, por exemplo, eu era chefe, era coordenadora de uma empresa que eu trabalhei... um lugar onde a maioria das pessoas são brancas... bem assim, sabe? Olhavam para mim: “mas você é a chefe mesmo?” Aí... acho que juntava a coisa de ser negra e de ser mulher. Porque, além de ser branco... era masculino. “Você é chefe mesmo?” tipo, “tem certeza? Você estudou, para poder ficar aí, no cargo que você tá ocupando?” Eu ouvi essas perguntas, olhava, “é, eu estudei... fiz duas graduações, um mestrado, algum problema?” Nunca diretamente, né? As pessoas nunca fazem isso de forma direta, mas fazem, Infelizmente. Aí, eu acho que junta... sempre vem as duas coisas casadas, sabe... a questão da cor e a questão de ser mulher. Eu acho difícil... assim... porque, normalmente, o preconceito vem dos dois lados, sabe? Ser mulher também é muito difícil no ambiente de trabalho. A gente é discriminada. Assim, aquelas perguntas: “você pretende ter filho?” Tipo assim: “gente, meu direito de maternidade não tem nada a ver com meu trabalho, é meu direito!”. Eu ouvia muito essa pergunta, eu ficava nossa, “como assim né?” (Cláudia, 2021)

A inserção das mulheres no mercado de trabalho é atravessada pelo sexismo que impera na sociedade e segrega as mulheres, por considerar que as características femininas podem influenciar o rendimento no trabalho. A questão da maternidade, como apontada por Cláudia, incide pesadamente sobre as mulheres, sendo um empecilho nas contratações. Como observado na pesquisa da Ethos, os ambientes corporativos são dominados por homens brancos que entendem que a presença mínima das mulheres está adequada para os seus padrões de qualidade. Apesar de reconhecerem a necessidade de expansão racial, a revelação da existência de apenas duas mulheres negras entre o quadro de diretores não coloca a adoção de políticas afirmativas como medida urgente a ser implantada.

Em sua experiência, Letícia percebe um acirramento de manifestações racistas na atualidade. Ao mesmo tempo, relata o espanto demonstrado pelas pessoas ao perceberem uma mulher negra exercendo uma profissão cujo nível de ensino é a graduação:

Eu acho que o racismo tá aí, sabe? E agora eles tão... era um racismo velado, que agora não tá velado... as pessoas... as pessoas tão abrindo... as pessoas racistas... é... parece que, com esse governo, estão mais à vontade para ser racista sabe... e você vê o racismo no modo da pessoa te olhar. Igual, eu já trabalhei em muitos lugares que às vezes eu só falava com a pessoa por telefone... aí quando chegava... a pessoa chegava “ah, eu quero falar com a chefe”. Aí eu falava, “pois não, sou eu”. “Nossa! mas é você? eu não imaginava que você era assim”. E eu “assim como? Negra?!” Sabe?! Assim como, negra?! Você vê no olhar das pessoas. A pessoa só te conhece por nome, não conhece você e quando olha... te olha com aquele olhar... eu acho que tem muito racismo no olhar... o jeito que as pessoas te olham, sabe. Não falam... mas você sente... você sente. E isso tem muito e agora tá mais aberto. (Letícia, 2021)

Esse olhar que fixa o/a sujeito/a pela cor, como afirmado por Fanon (2008): “*um preto*” é uma prática racista. Mesmo sem a confirmação de que o estranhamento se deu por encontrar uma negra fora da ‘senzala’ não há como voltar atrás. E é com essa realidade que pessoas pretas convivem diariamente. Ainda que estejam em postos de trabalho onde se espera que estejam, o olhar que desqualifica será o mesmo, e a dor sentida também será a mesma.

A compreensão de que injustiças são impostas baseadas na cor dos sujeitos foi percebida por Y desde cedo na graduação, e essa experiência contribuiu para que ela decidisse entrar no mercado de trabalho no serviço público:

Eu lembro que, na minha sala, eu acho que tinha umas quarenta pessoas, cinco pessoas eram negras, na federal ainda. Então era bem... é bem diferente né? Até na universidade, tinha uma empresa Júnior, tanto que eu nem quis fazer parte... que eu via que... tipo... um amigo meu, ele era extremamente inteligente, assim, extremamente capaz, ele tem uma alma de empreendedor. Sabe aquela pessoa que se destaca? E ele não entrou na empresa Júnior. E eu vi gente que tipo... assim. Gente, como que essa pessoa conseguiu entrar? E ela era branca. Então eu já falei “eu não quero isso para minha vida cara ... eu vou ter que ser demais, vou ter que ser... sei lá!” para participar de uma organização, vou sofrer preconceito, entendeu? Então, a gente vai tendo uns *insights*, né? Tipo, essa pessoa é preconceituosa, essa pessoa foi preconceituosa aqui, sabe? Eu sempre falava na faculdade... eu quero passar no concurso, eu quero passar no concurso. Eu tirei isso aí da minha cabeça! Não pelo fato de estabilidade... também, claro, estabilidade é muito importante, ainda mais que... tipo... sendo negra, que a gente sabe o que acontece né? Eu fico imaginando assim, de repente, também... cara, se eu tivesse num exame admissional de uma empresa... eu já ia entrar, tipo assim cara... às vezes eu podia não ser aceita ali né? Tipo assim... a não essa menina e tal, não sei, eu podia não ser aceita ali... no exame admissional (Y, 2021)

A título de ilustração, considera-se que a pesquisa de Pedro Jaime (2017) sobre executivos negros traduz a vivência das trabalhadoras cotistas aqui apresentadas. O estudo objetivava compreender quem eram os executivos negros. Para tanto, foram divididos em primeira e segunda geração. Dentre as indagações do autor, estavam compreender como os executivos da primeira geração traçaram suas carreiras, como foi o atravessamento racial nesse percurso e como a identidade racial foi sendo construída nesse processo. No tocante à segunda geração de executivos, incorporou-se a questão das políticas públicas e sua influência nas carreiras dos jovens e também na construção e reconstrução de suas identidades. A partir do registro de histórias relatadas pelos/as próprios executivos/as, o autor, ao final da pesquisa, apontou que os primeiros executivos negros desenharam suas histórias na defensiva diante de situações onde o racismo e o sexismo cruzavam seus percursos. Ignoravam o preconceito e buscavam suporte em quem poderia levá-los aos cargos almejados. O autor considerou que os primeiros executivos caminharam sozinhos no desenho de suas carreiras porque, naquele momento, o movimento negro empreendia outras pautas de luta. A segunda geração de executivos se aproxima mais das protagonistas dessa pesquisa, pois a inserção deles/as vem sendo oportunizada como resultado das reivindicações do movimento negro que pressionavam tanto o governo, quanto as empresas por ações de inclusão. Nesse sentido, suas trajetórias não foram tão individuais quanto da primeira geração mas, nem por isso, foram isentas de discriminações:

O fato dessa geração ser fruto da ação coletiva do movimento negro não apaga a presença do racismo no mundo corporativo nem elimina a necessidade de adoção de estratégias individuais por parte dos jovens que a compõem. Quanto à primeira assertiva, destaco que as trajetórias que esses jovens começam já se revelam pontuadas por experiências de racismo. Em segundo lugar, ressalto que, embora contem com um movimento negro cujo ideário político é mais compatível com seus objetivos de carreira, portanto, ao qual podem recorrer em casos de discriminação racial vivenciadas no trabalho, para conseguir sucesso em seus percursos e tornarem-se executivos plenos esses jovens deverão enfrentar o jogo organizacional, que não se reduz ao racismo, mesmo que este seja um problema persistente. (JAIME, 2017, p. 397)

Como pode ser observado, não basta a adoção de políticas de ação afirmativa para ingresso no mercado de trabalho, sem que haja um suporte com vistas à permanência dos/as trabalhadores/as nas empresas, sejam elas públicas ou privadas. Em que pese às trabalhadoras negras, entende-se que há necessidade de uma mobilização coletiva: *“a fim de que possam construir seus espaços na história sem precisar esconder-se por trás de sua condição étnica, abolindo o racismo velado e a falta de compreensão etnicorracial que envolve a vida da mulher negra.”* (SOUSA, 2015).

A sociedade perpetua o racismo, o machismo, a misoginia e outras formas de opressão aplicada às mulheres negras como estratégia para manter o status quo e os benefícios para determinado grupo social (o formado pelas pessoas fenotipicamente brancas). A dissolução desses dilemas poderá ser alcançada a partir da união esforços que se ancore na crença de que:

[...] embora todas soframos a opressão misógina na sociedade capitalista, nossa opressão assume diferentes formas. Nem sempre perceptíveis de imediato, as associações entre essas formas de opressão devem ser reveladas no âmbito político – isto é, por meio de esforços conscientes de construção da solidariedade. Apenas dessa maneira, pela luta na e por meio da diversidade, podemos alcançar o poder coletivo de que precisamos se temos a esperança de transformar a sociedade. (ARRUZZA, 2019, p. 81)

É importante lembrar que as histórias apresentadas revelam o grande esforço empreendido pelas trabalhadoras para alterar suas trajetórias de vida e como a política de cotas contribuiu para esse final exitoso. O contexto no qual cada uma estava inserido incutiu nelas o desejo de mudanças. Por tudo o que foi apontado, assume-se que a resistência esteve presente em cada momento da vida dessas mulheres, mobilizando suas histórias, e levando-as rumo a uma jornada de conquistas.

CAPÍTULO 5 - CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por que negro é lindo mas atualmente
Está saindo da moda
E que nós temos que ser muito fortes
E amar-nos uns aos outros
Para seguir vivendo.
(Audre Lorde)

Escrever as palavras finais desse estudo representa trazer à tona um turbilhão de emoções, onde um misto de alegria, tristeza, satisfação e descobertas, mesclam-se num sentimento único de missão cumprida. Esse sentimento emerge, porque, ao longo da pesquisa, foi possível rememorar histórias esquecidas, outras nem tanto, e perceber que o que foi vivido não foi em vão. Ao contrário, as vivências apresentadas retratam o silenciamento, a invisibilidade e a tentativa de apagamento de existências potentes que precisam ser conhecidas.

Entrar em contato novamente com lembranças guardadas ‘pra sempre’ significou incorporar valor à própria história e finalmente entender que a ‘culpa’ não foi sua. A pessoa negra não é responsável por ocupar as piores estatísticas sociais: ter menor renda, estar representada em maior número nas taxas de desemprego, possuir menor qualificação profissional, ter uma escolarização precária. E também não pode se sentir responsável por ter a imagem associada à marginalidade, à uma estética não reconhecida como bela e, em razão disso, sujeitar-se a mutilações no corpo e agressões químicas ao cabelo.

Estudiosos das relações étnico-raciais apontaram que as razões para a sensação de inadequação sentida pela população negra está ancorada no racismo estrutural e institucional, que impõe uma lógica de não pertencimento aos/às negros/as, fazendo com que haja naturalização das opressões. O mito da democracia racial age de modo a garantir que à menor reação contrária ou, melhor, resistência, em aceitar o lugar social imposto, sua ação funcione para lembrar que todos são iguais perante a lei e, com isso, minar uma possível reação. Vale salientar, no entanto, que nem sempre o mito funciona, e que houve transgressões desde os navios negreiros. A organização do movimento negro apresenta-se assim como um grande ator social responsável por questionar a sociedade e demonstrar o quanto o racismo impera e o quanto deve combatido. No tocante a este estudo, a aprovação da política de cotas no serviço público é um exemplo de resistência que tem possibilitado a mobilidade social de pessoas negras.

A entrada das trabalhadoras cotistas na Universidade Federal de Minas Gerais é fruto da luta histórica do movimento negro, que mobilizou em suas pautas a necessidade não apenas de acesso à educação, mas também de ingresso no serviço público, haja vista a pouca representatividade de negros/as nesses espaços. De outro lado, as trabalhadoras revelaram histórias de vida, ainda repletas de lutas, de afirmações, de coragem e de resistência para continuarem seguindo suas trajetórias. Compete ainda à Universidade ampliar a atuação em prol da continuidade da política afirmativa e também, estabelecer metas que visem incorporar a diversidade em seu discurso.

Vale lembrar que o artigo 6º. da Lei 12990/14 estabeleceu o prazo de dez anos para duração da referida Lei. Em razão da pandemia, os concursos públicos estão suspensos, mas o prazo de validade da Lei segue ativo. A positividade da Lei, conforme destacado nesse estudo, precisa ser considerada ao se revisar a sua continuidade. Permitir o ingresso de mulheres

negras em cargos tidos como da elite branca, elevou essas trabalhadoras a outros patamares. Além de melhorias para as próprias vidas, as suas trajetórias impactam seus interlocutores que se espantam e tentam desqualificá-las por terem usufruído da política afirmativa. E, ao mesmo tempo, expõe o racismo que tanto se tenta esconder.

A Universidade, como um espaço de formação, tem uma responsabilidade social, tanto na implementação, quanto na manutenção dessas políticas e, ao romper com o que estava naturalizado, avança rumo a uma convivência mais humanizada.

Assim, pretendi apontar elementos para reflexão e caminhos para uma efetiva ação rumo a uma justiça social devida à população negra. O compromisso ético com a vida e com o ser humano em sua integralidade é a base para alcançar a harmonia dentro da diversidade.

Evidencio, nessas palavras finais, que somente a partir de esforços coletivos e insistência em se integrar nas plataformas públicas, é que haverá abalos na estrutura colonial e racista brasileira. Sobretudo, para as mulheres negras que, desde sempre, reconhecem-se à margem e, por isso, constroem suas histórias pessoais com a intuição que as conduz ocupar os caminhos que lhes são constantemente negados.

Quanto à pergunta sobre o que muda com a implementação da Lei 12990/14, a partir da pesquisa, é possível sintetizar e recomendar:

- **Sujeitas da pesquisa:** o ingresso na carreira pública propiciou ascensão social às trabalhadoras que alcançaram a partir do cargo uma remuneração e benefícios que ultrapassam a média salarial da mulher negra brasileira. A alteração na qualidade de vida das sujeitas impacta o seu entorno familiar que também se beneficia dessas mudanças. Enquanto trabalhadoras cotistas da Universidade, as sujeitas percebem que estão num espaço de disputa. Pela falta de interesse da comunidade universitária em entender as políticas de ação afirmativa, comportamento resultante do racismo institucional e da falta de formação dos/as trabalhadores para esse tema, as trabalhadoras respondem individualmente às provocações daqueles/as que interpelam a existência delas na Universidade enquanto trabalhadoras cotistas. Assim, percebe-se que a inserção das trabalhadoras negras, como servidoras públicas federal, não as

isenta de terem seus percursos profissionais impactados pela interseccionalidade de raça e gênero.

- **Universidade:** A entrada de trabalhadoras que usufruem do direito garantido pela Lei 12.990/2014, implicou a inserção de profissionais na condição de cotistas, o que não ocorria antes da implementação da reserva de vagas. O fato de serem cotistas as deixa em situação de fragilidade institucional, pois são nomeadas como tal pelos/as colegas, como se fosse um demérito ingressar na instituição por esse sistema, diferentemente do que ocorre com os/as demais servidores/as negros/as já atuantes antes da PAA e, também em relação àqueles/as que continuam ingressando sem o uso da reserva de vaga. Isso é uma das marcas deixadas pelo racismo que incutiu no imaginário social a ideia de que os/as negros/as são inferiores intelectualmente. Essa mentalidade faz com que parte da população brasileira se posicione contrária às PAA porque inferem que os/as que delas usufruem têm menos competência e, portanto, precisam de cotas.

Consideramos fundamental que a Universidade assuma as PAA como uma política pública e que mobilize toda a comunidade universitária em prol das políticas de ação afirmativas e defenda o direito dos/as sujeitos/as que ingressam pelas cotas. A Pró-Reitoria de Recursos Humanos tem um papel importante no acompanhamento das sujeitas beneficiárias da reserva de vagas e na promoção de ações de conscientização da comunidade universitária sobre o caráter reparatório das PAA e do direito dos/as cotistas de assumirem seus cargos em igualdade de condições com qualquer outro profissional.

O discurso da instituição precisa estar ancorado na promoção da igualdade de gênero e raça e no reconhecimento dos direitos humanos. Um importante mecanismo de acompanhamento das PAA's é a inclusão sistemática das relações étnico-raciais. Em todos os processos de formação / capacitação tanto de seu corpo técnico quanto dos docentes.

Instituição de comissões de trabalho destinadas ao acompanhamento de todas as etapas do processo seletivo desde a publicação dos editais até a inserção efetiva dos/as trabalhadores/as em seus postos de trabalho. Acredito que a criação de uma ouvidoria voltada para a escuta dos/as servidores/as negros/as composta de pessoas com conhecimento técnico sobre as dinâmicas raciais no Brasil e sensibilizadas para as pautas desse grupo de trabalhadores/as seja outro mecanismo importante para promoção da igualdade racial no âmbito da instituição.

- **Pesquisadora:** A realização dessa pesquisa me proporcionou o entendimento do que é ser uma mulher negra numa sociedade marcada pelo racismo estrutural e institucional. Compreender as razões de tantos ‘nãos’ ao longo da vida, promoveu em mim o senso de pertencimento racial e descolonizou meu olhar para as vivências de mulheres negras. Com a pesquisa alcancei a sensibilidade necessária para resgatar a humanidade presente em mim e nessas mulheres, desnaturalizando a ideia de inferioridade e subalternidade que a sociedade nos impõe. Ao registrar as memórias vividas pelas trabalhadoras e as minhas também, pude evidenciar a capacidade das mulheres negras de reinventar a própria história, apesar de tantas adversidades. Priorizar a referência de intelectuais negras brasileiras foi um legado aprendido durante a orientação dessa pesquisa que me apresentou a riqueza e potência dessas mulheres que o racismo insiste em invisibilizar.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Sílvio. **O que é racismo estrutural**. Belo Horizonte: Letramento. 2018.
- ANDRADE, Michely Peres de. **Lélia Gonzalez e o papel da educação para o feminismo negro brasileiro**. Interterritórios: Revista de Educação Universidade Federal de Pernambuco, Caruaru, BRASIL, v. 4, n. 6, 2018, P. 75-92. Disponível em <https://periodicos.ufpe.br/revistas/intertorios/article/view/236738>. Acesso em: 08 set. 2020.
- ARROYO, Miguel GONZALEZ. **Outros sujeitos, outras pedagogias**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2012.
- ARUZZA, Cinzia; BHATTACHARYA, Tithi; FRASER, Nancy. **Feminismo para os 99%: um manifesto**. São Paulo: Boitempo Editorial. 2019
- BENTO, Maria Aparecida. Branqueamento e branquitude no Brasil. In: CARONE, Iray; BENTO, Maria Aparecida (orgs.) **Psicologia Social o Racismo: estudos sobre branquitude e branqueamento no Brasil**. Petrópolis, Rio de Janeiro. Editora Vozes Ltda. 2009.
- BOBROF, Maria Cristina Cescatto; MARTINS, Júlia Tevisan. Assédio moral, ética e sofrimento no trabalho. **Revista Bioética**. V. 21, n. 2, 2013, p. 251-258
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 22 set. 2020

BRASIL. **Decreto nº 9.262, de 9 de Janeiro de 2018**. Brasília, 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/D9262.htm#:~:text=Extingue%20cargos%20efetivos%20vagos%20e,para%20os%20cargos%20que%20especifica. Acesso em: 22 set. 2020.

BRASIL. **Lei nº 12.711, de 29 de Agosto de 2012**. Brasília, 2012. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/112711.htm. Acesso em: 22 set. 2020.

BRASIL. **Lei nº 12.990, de 9 de Junho de 2014**. Brasília, 2014. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/112990.htm. Acesso em: 22 set. 2020.

BRASIL. **Lei nº 8112, de 11 de Dezembro de 1990**. Brasília, 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso em: 22 set. 2020.

BRASIL. **Portaria Normativa nº 4, de 06 de Abril de 2018**. Brasília, 2018. Disponível em: https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/9714349/do1-2018-04-10-portaria-normativa-n-4-de-6-de-abril-de-2018-9714345. Acesso em: 22 set. 2020

BRITO, José Eustáquio; PASSOS, Daniela Oliveira R. Mundo do trabalho e ações afirmativas: a reforma trabalhista em curso no Brasil e as desigualdades raciais e de gênero. In: ROSA, Renata Adriana et all. (Orgs). **Observando as desigualdades de gênero e raça nas dinâmicas sociais em Minas Gerais**. Belo Horizonte: Instituto Cultural Boa Esperança, 2019, p. 61-78.

BULHÕES, Lucas Mateus Gonçalves; ARRUDA, Dyego de Oliveira. **Análise do desempenho de cotistas negros e não cotistas nos concursos públicos para cargos de técnico administrativo em educação da UFRJ**. Revista da Associação Brasileira de Pesquisadores/as Negros/as (ABPN), [S.l.], v. 12, n. 34, p. 711-730, out. 2020. ISSN 2177-2770. Disponível em: <https://www.abpnrevista.org.br/index.php/site/article/view/872>. Acesso em: 24 dez. 2020.

CARNEIRO, Sueli. Mulheres negras e poder: um ensaio sobre a ausência. In: CARNEIRO, Sueli. **Escritos de uma vida**. São Paulo: Pólen Livros, 2019. p. 274-286

CARNEIRO, Sueli. Tempo feminino. In: CARNEIRO, Sueli. **Escritos de uma vida**. São Paulo: Pólen Livros, 2019. p. 106-116

CASTRO, Ana Caruline de Souza. **Os trabalhadores técnico-administrativos em educação da Universidade Federal de Goiás: trabalho, profissionalização e gestão da educação superior**. 2017. 374 f. Tese, (Doutorado em Sociologia da Universidade Federal de Goiás) Goiânia, 2017.

CRENSHAW, Kimberle. A interseccionalidade na discriminação de raça e gênero. In: **Cruzamento: raça e gênero**. Painel 1, p. 07-16. *Anais...* Rio de Janeiro: UNIFEM, 2004. Disponível em: <https://static.tumblr.com/7symefv/V6vmj45f5/kimberle-crenshaw.pdf>. Acesso em: 02 out. 2020.

DENTZ, Schirlei Russi von. **Vozes das mulheres negras cotistas da Universidade Federal de Santa Catarina: (2010-2014)**. 2016. 200 f. Dissertação (Mestrado em Educação da Universidade Federal de Santa Catarina). Florianópolis

DIEESE. **Brasil: A Inserção das Mulheres no Mercado de Trabalho**. São Paulo, Dieese, 2021. Disponível em:
<https://www.dieese.org.br/outraspublicacoes/2021/graficosMulheresBrasilRegioes2021.html>
 Acesso em: 30/04/2021

DIEESE. **Brasil: A Inserção da População Negra no Mercado de Trabalho**. São Paulo, Dieese, 2021. Disponível em:
<https://www.dieese.org.br/outraspublicacoes/2020/graficoNegros.html>
 Acesso em: 30/04/2021

FANON, Frantz. **Pele negra, máscaras brancas**. Bahia: Editora Edufba, 2008.

FASUBRA. **Memorial Linha do Tempo 30 anos FASUBRA Sindical**. Ano I, 2011. Disponível em: <http://fasubra.org.br/publicacoes/>. Acesso em 30/04/2021

FLICK, U. (2005). Entrevistas semiestruturadas, pp. 89-108. In: Flick, U. **Uma Introdução à Pesquisa Qualitativa**. 2ª edição. Porto Alegre, RS. Editora Bookman.

FONSECA, João Eduardo do Nascimento. **Novos atores na cena universitária**. Rio de Janeiro: UFRJ/NAU, 1996.

GIACOMINI, Sônia Maria. **Mulher e escrava: uma introdução histórica ao estudo da mulher negra no Brasil**. Petropolis: Vozes, 1988

GODINHO, Letícia; SALEJ, Ana Paula; SOUSA, Rosânia Rodrigues de. Mulheres no Mercado de trabalho: uma realidade marcada pela segregação. In: ROSA, Renata Adriana et all. (Orgs). **Observando as desigualdades de gênero e raça nas dinâmicas sociais em Minas Gerais**. Belo Horizonte: Instituto Cultural Boa Esperança, 2019, p. 23-42.

GOMES, Nilma Lino. Alguns termos e conceitos presentes no debate sobre relações raciais no Brasil: uma breve discussão. In: **BRASIL. Educação Anti-racista: caminhos abertos pela Lei federal nº 10.639/03**. Brasília, MEC, Secretaria de educação continuada e alfabetização e diversidade, 2005. P. 39 - 62. Disponível em:
<https://www.geledes.org.br/alguns-termos-e-conceitos-presentes-no-debate-sobre-relacoes-raciais-no-brasil-uma-breve-discussao>. Acessado em 09/04/2021

GOMES, Nilma Lino. **Educação e Identidade Negra**. Aletria: revista de estudos literários, v.9, 2002, p.38-47. Disponível em:
<http://www.periodicos.letras.ufmg.br/index.php/aletria/article/view/1296/1392>. Acessado em 30/04/2021

GOMES, Nilma Lino. **O movimento negro educador: saberes construídos**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2017

GONÇALVES, Carlianne Paiva. **“Eu sempre estava fora do lugar”**: perspectivas, **contradições e silenciamentos na vida de cotista**. 2012. 173 f Dissertação (Mestrado em Letras da Universidade Federal de Goiás) Goiânia.

GONZAGA, Yone Maria. **Gestão universitária, diversidade étnico-racial e políticas afirmativas: o caso da UFMG**. 2017. 225 f. Tese (Doutorado em Educação: Conhecimento e Inclusão da Faculdade de Educação da Universidade Federal de Minas Gerais) Belo Horizonte, 2017.

GONZAGA, Yone Maria. **Trabalhadores e trabalhadoras técnico-administrativos em educação na UFMG: relações raciais e a invisibilidade ativamente produzida**. 2011. 234 f. Dissertação (Mestrado em Educação: Conhecimento e Inclusão da Faculdade de Educação da Universidade Federal de Minas Gerais) Belo Horizonte, 2011.

GONZALEZ, Lélia. A mulher negra na sociedade brasileira. *In*: GONZALEZ, Lélia, 1935-1994. **Primavera para as rosas negras: Lélia GONZALEZ em primeira pessoa...** Diáspora Africana, Editora Filhos da África, 2018. P. 34-53

GONZALEZ, Lélia. Por um feminismo afrolatinoamericano. *In*: GONZALEZ, Lélia, 1935-1994. **Primavera para as rosas negras: Lélia GONZALEZ em primeira pessoa...** Diáspora Africana, Editora Filhos da África, 2018. P. 307-320

GONZALEZ, Lélia. **Racismo e Sexismo na cultura brasileira**. *In*: Revista Ciências Sociais Hoje, Anpocs, 1984, p. 223-244

GONZALEZ, Lélia; HASENBALG, Carlos. **Lugar de negro**. Rio de Janeiro: Marco Zero, 1981.

GONZALEZ REY, F. L. G. (2005). **Sujeito e Subjetividade: uma aproximação histórico-cultural**. São Paulo. Editora Pioneira Tompson Learning.

HALL, Stuart. **Quem precisa da identidade?** *In*. SILVA, Tomaz. T. Identidade e diferença: a perspectiva dos estudos culturais. Petrópolis: Vozes, 2008. cap.3, p.103-133.

hooks, bell. **Escolarizando homens negros**. Revista Estudos Feministas. Florianópolis, v. 23, n. 3, pág. 677-689, dezembro de 2015. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104026X2015000300677&lng=en&nrm=iso. Acesso em 30 de abril de 2021.

hooks, bell. **O feminismo e para todo mundo: políticas arrebatadoras**. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 2018.

IBGE. **Desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil**. Rio de Janeiro: IBGE, 2019. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681_informativo.pdf. Acesso em: 02 out. 2020.

Instituto ETHOS. **Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas**. São Paulo, Instituto Ethos. 2016

Disponível em: https://issuu.com/institutoethos/docs/perfil_social_tacial_genero_500empr. Acesso em 30 de abril de 2021.

JAIME, Pedro. **Executivos negros: racismo e diversidade no mundo empresarial**. São Paulo: Edusp; Fapesp, 2017.

JESUS, Rodrigo Ednilson de. Manifesto, audiências e a Lei no. 12.711/2012: disputas políticas e acadêmicas em torno das cotas e das ações afirmativas. *In*: JESUS, Rodrigo Ednilson de; COLEN, Natália Silva; SANTOS, Juliana Silva. **Dois décadas de políticas afirmativas na UFMG: debates, implementação e acompanhamento**. Rio de Janeiro. UERJ, LPP, 2018.

JESUS, Rodrigo Ednilson de; COLEN, Natália Silva. Um Debate sobre as disputas e tensões em torno da democratização da universidade: o posicionamento institucional da UFMG. *In*: JESUS, Rodrigo Ednilson de; COLEN, Natália Silva; SANTOS, Juliana Silva; **Dois décadas de políticas afirmativas na UFMG: debates, implementação e acompanhamento**. Rio de Janeiro. UERJ, LPP, 2018.

LA ROSSA BONDIÁ, Jorge. **Notas sobre a experiência eu saber de experiência**. Revista Brasileira de Educação. Jan/Fev/Mar/Abr, Nº 19, 2002.

LIMA, Fernanda da Silva e CAPORAL, Angélica Azerego Garcia. **Feminismo Negro no Brasil e Luta por Reconhecimento: um Diálogo com a Teoria da Justiça de Nancy Fraser**. Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM, v. 15, n.1, jan., p. 1-33, 2020 Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/revistadireito/article/view/37166/pdf>. Acesso em: 08 set. 2020.

LUGONES, María. Colonialidad y género. *In*: MIÑOSO, Yuderlys Espinosa, et all. **Tejiendo de outro modo: feminismo, epistemologia y apuestas descoloniales em Abya Yala**. Editorial Universidad Del Cauca, 2014.

MARQUES, Alinne Gomes. **Gênero e trabalho no setor público: um estudo de caso do segmento técnico-administrativo da UFU**. Dissertação de mestrado, Universidade Federal de Uberlândia, Programa de Pós-graduação em ciências sociais. 2016. 153 f.

MIÑOSO, Yuderlys Espinosa, et all. **Tejiendo de outro modo: feminismo, epistemologia y apuestas descoloniales em Abya Yala**. Editorial Universidad Del Cauca, 2014.

MISSIATTO, Leandro Aparecido Fonseca. **Memoricídio das populações negras no Brasil: atuação das políticas coloniais do esquecimento**. Revista memória em rede. Pelotas, v. 13, n. 24, jan-jul, 2021, p. 252-273

MOEHLECKE, Sabrina. **Ação afirmativa: historia e debates no Brasil**. Cadernos de Pesquisa, São Paulo, n.117, p. 197-217, nov. 2002. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/cp/n117/15559.pdf> . Acesso em: 30/04/2021

MUNANGA, Kabengele. **Rediscutindo a mestiçagem no Brasil: identidade nacional versus identidade negra**. Petrópolis, RJ, Vozes, 1999.

NOGUEIRA, Oracy. **Preconceito racial de marca e preconceito racial de origem**. *In*: Tempo Social: revista de sociologia da USP, v. 19, n. 1, nov, 2006, p. 289-308.

NONATO, Brésicia França, et all, **Mudanças no perfil dos estudantes da UFMG: desafios para a prática docente**. Revista Docência no Ensino Superior, Belo Horizonte, v. 10, 2020. P. 1-22 <https://periodicos.ufmg.br/index.php/rdes/article/view/20463/19768>

PACE, Ângela Ferreira. **Afro-brasileiros e racismo institucional: o papel dos concursos na democratização de acesso aos cargos públicos**. 2012. 151 f. Dissertação (Curso de Pós-Graduação em Educação, Contextos Contemporâneos e Demandas Populares da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro) Nova Iguaçu, 2012.

PEREIRA, Priscila Nunes. **Negras, professoras e cotistas: saberes construídos na luta pelo exercício da docência**. 2018. 178 f. Dissertação. (Mestrado em Educação da Universidade Federal do Rio Grande do Sul) Porto Alegre.

PRAXEDES, Vanda Lúcia; TEIXEIRA, Inês A. de C.; SOUZA, Anderson X.; GONZAGA, Yone M. (Orgs.) **Memórias e percursos de professores negros e negras na UFMG**. Belo Horizonte: Autêntica, 2009.

QUIJANO, Aníbal. Colonialidade do poder e classificação social. In: **Epistemologias do Sul**. Coimbra. Edições Almeida. 2009

QUILOMBA, Grada. **Memórias da Plantação: Episódios de racismo cotidiano**. Rio de Janeiro, Cobogó, 2019

RIBEIRO, Djamila. **Quem tem medo do feminismo negro?** São Paulo: Companhia das Letras, 2018.

RIBEIRO, Djamila. **O que e lugar de fala?** Belo Horizonte: Letramento, 2017.

SANTOS, Adilson Pereira dos. **Implementação da Lei de Cotas em Três Universidades Federais Mineiras**. 2018. 221 f. Tese. (Programa de Pós-Graduação em Educação, Conhecimento e Inclusão Social da Faculdade de Educação da Universidade Federal de Minas Gerais) Belo Horizonte, 2018

SANTOS, Adilson Pereira dos. **Políticas de ação afirmativa, novo ingrediente na luta pela democratização do ensino superior: a experiência da Universidade Federal de Ouro Preto**. 2011. 258 f. Dissertação. (Programa de pós-graduação em educação, cultura e comunicação, da Universidade do Estado do Rio de Janeiro) Duque de Caxias, 2011.

SANTOS, Boaventura de Sousa. **Para além do pensamento abissal: das linhas globais a uma ecologia de saberes**. Novos Estudos, n. 79, 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/nec/n79/04.pdf>. Acesso em 30/04/2021

SANTOS, Tomás Aroldo da Mota. Cotas raciais ou cotas sociais. In: PEIXOTO, Maria do Carmo de Lacerda; ARANHA, Antônia Vitória Soares. **Universidade pública e inclusão social: experiência e imaginação**. Belo Horizonte. Editora UFMG, 2008, p. 155-168

SILVA, Eveline Pena da. **Estudantes Negras Cotistas: Um Enfoque Feminista Negro Decolonial sobre Gênero e Raça no Ensino Superior Brasileiro**. 2018. 216 f. Tese (Programa de Pós-Graduação Interdisciplinar em Ciências Humanas Universidade Federal de Santa Catarina) Florianópolis, 2018.

SILVA, Luciana Gomes da Luz. Um caminho não imaginado: mães cientistas em debate com a ordem do discurso. **SCIAS - Educação, Comunicação e Tecnologia**, [S. l.], v. 2, n. 2, p. 361–376, 2021.

Disponível em: <https://revista.uemg.br/index.php/sciasedcomtec/article/view/5076>. Acesso em: 31 maio. 2021.

SILVA, Maria Angélica da. **As consequências da cultura organizacional na vida dos servidores ocupantes dos cargos de auxiliar e assistente em administração de uma instituição federal de ensino superior, no estado de Minas Gerais**. 2013. 91 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia: Programa de Pós-Graduação da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais) Belo Horizonte, 2013.

SILVA, Kelly da. **Trajatórias de professoras negras: educação, gênero e raça**. 2020. 218 f. Dissertação. (Mestrado em Educação da Universidade Federal de Juiz de Fora). 2020. Juiz de Fora.

SILVA, Tatiana Dias; LOPEZ, Félix Garcia. **Cor ou raça do serviço civil ativo do executivo federal (1999-2020)** Nota Técnica. Brasília: IPEA, 2021

SILVA, Tatiana Dias; SILVA, Josenilton Marques da. **Reserva de vagas para negros em concurso públicos: uma análise a partir do Projeto de Lei 6.738/2013**. Nota Técnica no. 17. Brasília: IPEA, fevereiro de 2014.

SINDIFES. **Assédio moral: denuncie!: manual de orientação para o combate ao assédio moral no ambiente de trabalho**. Belo Horizonte: SINDIFES, 2013.

SPIVAK, Gayatri Chakravorty. **Pode o subalterno falar?** 1. ed. Trad. Sandra Regina Goulart Almeida; Marcos Pereira Feitosa; André Pereira. Belo Horizonte: Editora da UFMG, 2010

SOUZA, Jessé de. **A elite do atraso: da escravidão à Lava-Jato**. Leya, Rio de Janeiro: 2017

SOUZA, Maria do Perpétuo Socorro Lima de. **A presença de mulheres negras em cargos hierarquizados da Secretaria Municipal de Educação de Manaus: racismo e impasse na sua pertença e autodeclaração**. 2015. 105 f. Dissertação (Mestrado em Sociedade e Cultura na Amazônia da Universidade Federal do Amazonas) Manaus, 2015.

SOUZA, Marcilene Garcia de. **Ações afirmativas e cotas raciais nos serviços públicos do município de São Paulo: dois anos**. São Paulo: SMPPIR, 2016.

SOUZA, Neuza Santos. **Tornar-se negro: as vicissitudes da identidade do negro brasileiro em ascensão social**. Rio de Janeiro: Graal, 1983.

TESSLER, Leandro R. Ação Afirmativa sem Cotas: o programa de ação afirmativa e inclusão social da Unicamp. In: PEIXOTO, Maria do Carmo de Lacerda; ARANHA, Antônia Vitória

Soares. **Universidade pública e inclusão social: experiência e imaginação**. Belo Horizonte. Editora UFMG, 2008, p. 67-91

TEIXEIRA, Inês; PÁDUA, Karla, et. al. **Memórias e percursos de estudantes negros na UFMG**. Belo Horizonte: Autêntica, 2006

TEIXEIRA, Marilane Oliveira et. al. **Contribuição crítica à reforma trabalhista**. Campinas. SP: UNICAMP/IE/CESIT, 2017.

TEIXEIRA, Marilane Oliveira. A Reforma Trabalhista e as Mulheres. In: TEIXEIRA, Marilane Oliveira et. al. **Contribuição crítica à reforma trabalhista**. Campinas. SP: UNICAMP/IE/CESIT, 2017.P. 237-260

VALLE, Arthur Schulundler. **Trabalhadores técnico-administrativos em educação da UFMG: inserção institucional e superação da subalternidade**. 2014. 183 f. Dissertação (Mestrado em Educação: Conhecimento e Inclusão da Faculdade de Educação da Universidade Federal de Minas Gerais) Belo Horizonte, 2014.

WANDERLEY, Sônia. Aprendendo a conviver com as diferenças: a introdução do sistema de cotas na UERJ. In: PEIXOTO, Maria do Carmo de Lacerda; ARANHA, Antônia Vitória Soares. **Universidade pública e inclusão social: experiência e imaginação**. Belo Horizonte. Editora UFMG, 2008, p. 169-201.

ZIGONI, Carmela. **Orçamento, necropolítica e racismo estrutural**. Outras Palavras – Jornalismo de Profundidade e Pós-Capitalismo, São Paulo, SP, 2021. Disponível em: <https://outraspalavras.net/descolonizacoes/orcamento-necropolitica-e-racismo-estrutural/> Acesso em 31/05/2021.

ANEXO I

ROTEIRO DE ENTREVISTA

Pesquisa: *Trabalhadoras negras na Universidade Federal de Minas Gerais: o que muda a partir da implementação da lei 12.990/2014?*

1. Você já trabalhou antes de ingressar na UFMG? Fale um pouco desse trabalho.
2. Quando você foi admitida na UFMG?
3. O que te mobilizou a concorrer na reserva de vagas para negras/os?
4. O que significou ser aprovada no concurso público para a UFMG?
5. Quais foram as suas expectativas nos primeiros dias de trabalho?
6. Hoje, como estão as suas expectativas profissionais?
7. Como você avalia as suas relações interpessoais na Universidade do ponto de vista racial? E fora da UFMG?
8. Você participa de algum movimento de consciência negra dentro da Universidade?
9. Você participa de algum movimento de consciência negra fora da Universidade?
10. Como você percebe o racismo em sua vida pessoal e no local de trabalho?
11. O que significa ser uma trabalhadora negra na UFMG?

ANEXO II

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

O Sr. (a) está sendo convidado (a) como voluntário (a) a participar da pesquisa **“Trabalhadoras negras na Universidade Federal de Minas Gerais: o que muda a partir da implementação da Lei 12.990/2014?”**. Pedimos a sua autorização para a coleta de dados via entrevista individual que será gravada e transcrita e, todos os participantes serão identificados com nomes fictícios. A utilização de seus dados estão vinculados somente a este projeto de pesquisa ou se Sr. (a) concordar em outros futuros. Nesta pesquisa pretendemos analisar como se dá a inserção das mulheres negras que entram na UFMG por política de ação afirmativa, no ambiente laboral. Para esta pesquisa adotaremos os seguintes procedimentos: pesquisa bibliográfica, documental, realização de entrevistas semi-estruturadas com duração máxima de 1 hora, transcrição e análise das entrevistas. Os possíveis riscos da pesquisa incluem desconforto, constrangimento ou incômodo durante a realização da entrevista por abordar aspectos relacionados a discriminação, racismo institucional, assédio moral entre outros. A pesquisa contribuirá para delinear como estão as relações interpessoais e de trabalho na UFMG a partir da entrada de mulheres negras oriundas das políticas de ação afirmativa e permitirá observar se ainda há enfrentamentos raciais a serem feitos na busca da equidade nas relações que se inserem no ambiente universitário.

Para participar deste estudo a senhora não terá nenhum custo, nem receberá qualquer vantagem financeira. Apesar disso, caso sejam identificados e comprovados danos provenientes desta pesquisa, a senhora tem assegurado o direito à indenização. A senhora terá o esclarecimento sobre o estudo em qualquer aspecto que desejar e estará livre para participar ou recusar-se a participar e a qualquer tempo e sem quaisquer prejuízos, pode retirar o consentimento, valendo a desistência a partir da data de formalização desta. A sua participação é voluntária, e a recusa em participar não acarretará qualquer penalidade ou modificação na forma em que a Sra. é atendida pela pesquisadora, que tratará a sua identidade com padrões profissionais de sigilo. Os resultados obtidos pela pesquisa, a partir de sua entrevista, estarão à sua disposição quando finalizada. Seu nome não será liberado sem a sua permissão. A Sra. não será identificada em nenhuma publicação que possa resultar.

Este termo de consentimento encontra-se impresso em duas vias originais, sendo que uma será arquivada pelo pesquisador responsável, na Universidade Federal de Minas Gerais e a outra será fornecida à Sra. Os dados, materiais e instrumentos utilizados na pesquisa ficarão arquivados com o pesquisador responsável por um período de 5 (cinco) anos e após esse tempo serão destruídos. Os pesquisadores tratarão a sua identidade com padrões profissionais de sigilo, atendendo a legislação brasileira (Resoluções Nº 466/12; 441/11 e a Portaria 2.201 do Conselho Nacional de Saúde e suas complementares), utilizando as informações somente para fins acadêmicos e científicos.

Eu, _____, portador do documento de Identidade _____ fui informado (a) dos objetivos, métodos, riscos e benefícios da pesquisa **“Trabalhadoras negras na Universidade Federal de Minas Gerais: o que muda a partir da implementação da Lei 12.990/2014?”**. de maneira clara e detalhada e esclareci minhas dúvidas. Sei que a qualquer momento poderei solicitar novas informações e modificar minha decisão de participar se assim o desejar.

() Concordo que a minha entrevista seja utilizada somente para esta pesquisa.

() Concordo que a minha entrevista possa ser utilizada em outras pesquisas, mas serei comunicado pelo pesquisador novamente e assinarei outro termo de consentimento livre e esclarecido que explique para que será utilizado o material.

Rubrica do pesquisador: _____

Rubrica do participante: _____

Declaro que concordo em participar desta pesquisa. Recebi uma via original deste termo de consentimento livre e esclarecido assinado por mim e pelo pesquisador, que me deu a oportunidade de ler e esclarecer todas as minhas dúvidas.

Nome completo do participante

Data

Assinatura do participante

DECLARAÇÃO DE PESQUISADORES

“Declaro que conheço e cumprirei os requisitos da resolução 466/12 e suas complementares. Comprometo-me a utilizar os materiais e dados coletados exclusivamente para os fins previstos no protocolo e publicar os resultados sejam eles favoráveis ou não. Aceito as responsabilidades pela condução científica do projeto. Tenho ciência que essa folha será anexada ao projeto devidamente assinada e fará parte integrante da documentação da mesma”.

Nome completo do Pesquisador Responsável: Conceição Clarete Xavier Travalha

Endereço: Av. Antônio Carlos, 6627 Pampulha

CEP: 31.270-901 / Belo Horizonte – MG

Telefones: (31) 99645-2925

E-mail: tecaxavier@uol.com.br

Assinatura do pesquisador responsável

01/11/2019

Nome completo do Pesquisador: Luciana Gomes da Luz Silva

Endereço: Rua Costa, 367 – Bairro Pirajá

CEP: 31910-730 / Belo Horizonte – MG

Telefones: (31) 99784-8858

E-mail: lucianaluz158@gmail.com

Assinatura do pesquisador

01/11/2019

Em caso de dúvidas, com respeito aos aspectos éticos desta pesquisa, você poderá consultar:

CEP-UFMG - Comissão de Ética em Pesquisa da UFMG

Av. Antônio Carlos, 6627. Unidade Administrativa II - 2º andar - Sala 2005.

Campus Pampulha. Belo Horizonte, MG – Brasil. CEP: 31270-901. E-mail:

coep@prpq.ufmg.br. Tel: 34094592

ANEXO III

Termo de Compromisso de Utilização de Dados (TCUD)

1. Identificação dos membros do grupo de pesquisa

Nome completo	RG	Assinatura
CONCEIÇÃO CLARETE XAVIER TRAVALHA	MG.390.694	
LUCIANA GOMES DA LUZ SILVA	MG4.932.633	

2. Identificação da pesquisa

a) Título do Projeto: Trabalhadoras negras na Universidade Federal de Minas Gerais: o que muda a partir da implementação da Lei 12.990/2014?

b) Departamento/Faculdade/Curso: Faculdade de Educação/UFMG

c) Pesquisador Responsável: Conceição Clarete Xavier Travalha

3. Descrição dos Dados

São dados a serem coletados somente após aprovação do projeto de pesquisa pelo Comitê de Ética da Universidade Federal de Minas Gerais (CEP-UFMG): quantidade de vagas nos concursos públicos para servidores Técnico-Administrativos da UFMG, com reserva de vagas para negros, ocorridos entre 2015 e 2019 que foram ocupadas por mulheres e qual o local de lotação das referidas servidoras.

Os dados obtidos na pesquisa somente serão utilizados para o projeto vinculado. Para dúvidas de aspecto ético, pode ser contactado o Comitê de Ética em Pesquisa da UFMG (CEP/UFMG): Av. Antônio Carlos, 6627, Pampulha - Belo Horizonte - MG - CEP 31270-901 Unidade Administrativa II - 2º Andar - Sala: 2005 Telefone: (031) 3409-4592 - E-mail: coep@prpq.ufmg.br.

4. Declaração dos pesquisadores

Os pesquisadores envolvidos no projeto se comprometem a manter a confidencialidade sobre os dados coletados nos arquivos da Pró-reitoria de recurso humanos da Universidade Federal de Minas Gerais, bem como a privacidade de seus conteúdos, como preconizam a Resolução 466/12, e suas complementares, do Conselho Nacional de Saúde.

Declaramos entender que a integridade das informações e a garantia da confidencialidade dos dados e a privacidade dos indivíduos que terão suas informações acessadas estão sob nossa responsabilidade. Também declaramos que não repassaremos os dados coletados ou o banco de dados em sua íntegra, ou parte dele, a pessoas não envolvidas na equipe da pesquisa.

Os dados obtidos na pesquisa somente serão utilizados para este projeto. Todo e qualquer outro uso que venha a ser planejado, será objeto de novo projeto de pesquisa, que será submetido à apreciação do CEP UFMG.

Devido à impossibilidade de obtenção do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido de todos os sujeitos, assinaremos esse Termo de Consentimento de Uso de Banco de Dados, para a salvaguarda dos direitos dos participantes.

Belo Horizonte,

Nome completo (semabreviação)	Assinatura
CONCEIÇÃO CLARETE XAVIER TRAVALHA	
LUCIANA GOMES DA LUZ SILVA	

5. Autorização da Instituição

Declaramos para os devidos fins, que cedemos, aos pesquisadores apresentados neste termo, o acesso aos dados solicitados para serem utilizados nesta pesquisa.

Esta autorização está condicionada ao cumprimento da pesquisadora aos requisitos da Resolução 466/12 e suas complementares, comprometendo-se a mesma a utilizar os dados dos participantes da pesquisa, exclusivamente para os fins científicos, mantendo o sigilo e garantindo a não utilização das informações em prejuízo das pessoas e/ou das comunidades.

Antes de iniciar a coleta de dados, a pesquisadora deverá apresentar o Parecer Consubstanciado devidamente aprovado, emitido por Comitê de Ética em Pesquisa Envolvendo Seres Humanos, credenciado ao Sistema CEP/CONEP.

Belo Horizonte,

Nome legível/assinatura e carimbo do responsável pela anuência da Instituição