

Faculdade de Educação
Universidade Federal de Minas Gerais
Programa de Pós-Graduação em Educação: Conhecimento e Inclusão Social

**TRABALHADORES E TRABALHADORAS
TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO
NA UFMG: RELAÇÕES RACIAIS E A INVISIBILIDADE
ATIVAMENTE PRODUZIDA**

**Belo Horizonte
2011**

YONE MARIA GONZAGA

**TRABALHADORES E TRABALHADORAS TÉCNICO-
ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO NA UFMG: RELAÇÕES
RACIAIS E A INVISIBILIDADE ATIVAMENTE PRODUZIDA**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação: Conhecimento e Inclusão Social, da Faculdade de Educação da Universidade Federal de Minas Gerais, como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Educação.

Linha de Pesquisa: Educação, Cultura, Movimentos sociais e Ações Coletivas.

Orientadora: Professora Doutora Nilma Lino Gomes

**Belo Horizonte
Faculdade de Educação da UFMG
2011**

Dissertação defendida em 24 de agosto de 2011

BANCA EXAMINADORA

Profa. Dra. Nilma Lino Gomes – Orientadora
Faculdade de Educação da UFMG – FAE/UFMG

Prof. Dr. José Eustáquio de Brito – UEMG

Profa. Dra. Antônia Vitória Soares Aranha – FAE/UFMG

Profa. Dra. Vanda Lúcia Praxedes – UEMG – Suplente

Prof. Dr. Geraldo Magela Leão – FAE/UFMG - Suplente

Belo Horizonte, 24 de agosto de 2011

Dedico este trabalho a minha grande família que acreditou no meu sonho e contribuiu para que ele se tornasse realidade.

Aos/às sujeitos desta pesquisa pela maneira carinhosa com que acolheram a mim e ao meu trabalho e pela confiança em compartilhar comigo fragmentos de suas histórias.

A todos/as Trabalhadores e trabalhadoras Técnico-Administrativos em Educação desta universidade que, apesar das adversidades e do pouco reconhecimento, continuam a desenvolver um trabalho competente e ético.

AGRADECIMENTOS

A conclusão de uma dissertação envolve um grande investimento. Durante esse tempo, contei com a força divina e parceria de pessoas e instituições que contribuíram de modo significativo para que eu pudesse chegar até aqui, fornecendo o apoio e incentivos necessários nos momentos em que não era possível seguir sozinha, no árduo trabalho intelectual. É chegada a hora de agradecê-los/as de modo especial e dizer da minha profunda gratidão.

Agradeço a Deus energia suprema do universo.

A N.Sra. Aparecida e N.Sra. do Rosário na certeza de que me cobrem com o manto sagrado.

À minha mãe, pela fé e coragem. Por ter seguido em frente mesmo em situações adversas. Por me oferecer um chazinho quente nas horas em que mais necessito e pelas palavras de sabedoria.

Ao meu pai e irmãos Cláudio, Cleber e Hamilton pela convivência amiga.

Aos irmãos Lúcio e Leni e à amiga Raquel pela disponibilidade em contribuir com a minha função mais nobre: educar os meus filhos.

Aos/às meus tios/as, primos/as e cunhadas, pela presença animadora. Em especial: tia Teca e a turma do Guaná.

Às minhas amigas Irene, Rosário, Rosânia, Ângela, Fátima, Ana Amélia pela alegria da convivência e pelas “loucuras”.

Aos/Às militantes do Movimento Negro de Belo Horizonte, com os/as quais aprendi a afirmar publicamente a minha negritude. Em especial: Fátima Gomes, Conceição Felipe, Graça Moura, Erisvaldo, José Gomes, José Eustáquio (Taquinho), Luci Pereira, Luciano Santana, Patrícia Santana, Clóvis Cabral, Alfredo Dórea, Silvani Valentim, Benilda, Maurília Queiroga, Goreth Luz e Tereza de Fátima.

Às amigas Myriam Celani, Fátima Oliveira e Dorotéia (Doró) Fernandes, que, embora distantes fisicamente, sei que torcem por mim.

Ao João Eduardo Fonseca, por ter iniciado o trabalho de organizar a história de “nossa” categoria.

A Francisca (Chica) e Mirtes, que me levaram para o Movimento dos trabalhadores/as. Apesar do cansaço que essa luta me impõe não posso negar que valeu a pena a iniciativa de vocês!

A Rosângela (Rô) Costa, Jonas Frois, Isa Paula, Arthur Schlunder e Rosário Oliveira, pelas leituras, sugestões e críticas. Foi muito bom contar com vocês!

À Cristina del Papa, Neide Dantas, Marina Abreu, Maria José (Zezé), Luiza Lage, Estevão, Cida Vasconcelos e Eliane Barros pelo incentivo.

Ao/À Cléa, Milton e Marina (HC), Cleusa (Medicina); Márcio Flávio e Sônia Micussi (ASSUFEMG); Agnaldo Tito (DPFO), Rodrigo (Arquitetura), Luiz Geraldo (ICB) e Rosângela (PROEX) por terem me ajudado na localização dos/as trabalhadores/as que preencheram o questionário.

À Anália, que me socorreu com as pesquisas bibliográficas.

À Mazza e equipe; Rosane e Celeste, da Sobá, pela presteza em providenciar as referências bibliográficas.

À Diretoria do SINDIFES por ter me disponibilizado a infraestrutura necessária para consecução deste trabalho.

Aos funcionários e às funcionárias do SINDIFES pela agilidade e competência com que me atenderam durante este processo de pesquisa.

Aos colegas da Odontologia que torceram por mim. De modo especial: André, pela amizade; Cláudia, pelas constantes interrogações; a Elza e Elnisa, pela paciência em me ouvir falar da

dissertação; a Erika Talita, Guttemberg, pelos socorros na hora exata; Laís, pelas traduções; a Silvilene Giovane e Márcia, pela amizade de longa data; Simone Gaspar, pelo abraço apertado e a Nathália (CVB), pelo trabalho e dedicação.

Ao prof. Evandro Abdo, diretor da Faculdade de Odontologia, que compreendeu a minha necessidade de afastamento das atividades profissionais.

Aos/Às professores do Programa de Pós-Graduação da FAE/UFMG, especialmente, Ana Galvão, Rogério Cunha, Marisa Duarte, Leôncio Soares (Léo) e Shirley Miranda pelas disciplinas que concorreram para a minha formação, pela simplicidade e forma carinhosa de ensinar.

Ao Prof. Luiz Alberto Oliveira Gonçalves, pela disponibilidade em me ajudar a construir a metodologia da pesquisa.

À Profa. Inês Teixeira, Wanda Praxedes e bolsistas dos Projeto “Memórias”: com vocês aprendi a aguçar os meus ouvidos para ouvir as histórias de vida. Obrigada pela partilha!

Aos/Às colegas de Mestrado pelas leituras compartilhadas, pelas risadas na hora do cafezinho. Em especial, a Cláudia Marques, com quem dividi o stress e a correria dos últimos dias e repeti incansavelmente: O Senhor é nosso pastor e nada nos faltará!

A todos/as trabalhadores e trabalhadoras da FAE que me acolheram com entusiasmo e acreditando que era possível uma técnico-administrativa concluir o Mestrado. Em especial: Gilson, pelo samba sempre cadenciado, pessoal da secretaria da Pós, pela presteza e competência, Sérgio e Mary, da Biblioteca, pela disponibilidade, ao Marcinho, do Audiovisual e também D. Vera e tantos outros/as que não consigo nomear, mas que não são menos importantes. Valeu, turma!

Aos colegas e bolsistas do Programa Ações Afirmativas, pelas trocas e aprendizagens coletivas. Estamos construindo um jeito de ser negro/a na UFMG. Sigamos em frente!

E, de maneira especialíssima, agradeço

Aos meus filhos Vítor e Tomás, pela alegria da convivência. A existência de vocês me dá força para lutar por um mundo justo e solidário, onde as diferenças sejam respeitadas.

Ana Carolina, Diogo, Thales, Samuel e Dandara e também Gustavo, Júnior, Rafael e Luiz Felipe (sobrinhos de sangue e do coração) na esperança de novos horizontes para as crianças e jovens deste país.

E finalmente, a minha orientadora Profa. Nilma Lino Gomes, por acreditar que esse projeto era pertinente, mas antes disso, por me acolher e entender as minhas dificuldades e se colocar sempre disponível. Nilma, foi (é) muito importante para minha formação humana conviver com uma pessoa que valoriza os princípios éticos de justiça e da ação coletiva.

Pedra, pau, espinho e grade

*“No meio do caminho tinha uma pedra”,
Mas a ousada esperança
de quem marcha cordilheiras
triturando todas as pedras
da primeira à derradeira
de quem banha a vida toda
no unguento da coragem
e da luta cotidiana
faz do sumo beberragem
topa a pedra pesadelo
é ali que faz parada
para o salto e não o recuo
não estanca os seus sonhos
lá no fundo da memória,
pedra, pau, espinho e grade
são da vida desafio.
E se cai, nunca se perdem
os seus sonhos esparramados
adubam a vida, multiplicam
são motivos de viagem.*

RESUMO

A presente pesquisa teve como objetivo compreender quais são os sentidos e significados de ser trabalhador negro ou trabalhadora negra e trabalhador branco ou trabalhadora branca na Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), construídos pelos técnico-administrativos em educação desta universidade durante as suas trajetórias profissionais e de vida. Além disso, buscou-se analisar a trajetória deste trabalhador ou desta trabalhadora antes e após o ingresso na UFMG a fim de verificar se a questão étnico-racial produziu algum impacto sobre a sua vida. Os pressupostos teórico-metodológicos basearam-se na História Oral. Como instrumento de coleta de dados foi utilizado um questionário cuja finalidade era levantar o perfil dos sujeitos da pesquisa e sua autodeclaração racial, bem como o interesse em participar da mesma. Também foram realizadas entrevistas individuais semi-estruturadas com um grupo de 15 trabalhadores e trabalhadoras autotranscritos como pretos, pardos e brancos. A pesquisa evidenciou que no contexto da universidade a categoria dos técnico-administrativos em educação, como um todo, goza de uma “invisibilidade ativamente produzida”. E constatou, também, que essa situação é mais aguda para os autodeclarados negros. Tal constatação nos leva a afirmar que a UFMG, como instituição pública e formadora, necessita desenvolver estratégias e políticas acadêmicas e administrativas de enfrentamento das injustiças sociais e dos padrões racistas e sexistas de trabalho, de poder e de conhecimento que envolvam não somente discentes e docentes, mas, principalmente, o segmento dos trabalhadores técnico-administrativos.

Palavras-chave: Trabalhadores técnico-administrativos em educação – relações raciais - invisibilidade

ABSTRACT

The present work has the main objective of comprehending what it means to be a black male or female worker and a white male or female worker in the Federal University of Minas Gerais state (UFMG), Brazil, and in which sense these possible meanings were built during the life and work trajectories of the technical administrators that work there. Moreover, it seeks to analyze the trajectories of those workers before and after their entrance in the university, in order to verify if the ethnical and racial issues had any impact in their lives. The theoretical and methodological premises were those of the Oral History. As an instrument for data collection we chose to develop a questionnaire with the purpose of gathering a profile of the subjects of research, including their self-declared racial categories and whether or not they had any interest in taking part in the research. We have also made individual semi-structured interviews with 15 of the workers we had previously made contact with and that had declared themselves to be black, biracial or white. The research found the existence of an “actively built invisibility” regarding the technical administrators and their work inside the institution, and that this situation becomes more alarming when said workers are black or biracial. Those discoveries lead us to conclude that the UFMG, as a institution of public education, needs to develop strategies and academic and administrative policies for fight against social injustices and work, power and knowledge standards that were build upon racism and sexism, and those strategies need to aim not only students and teachers, but also, and more importantly, the technical administrators.

Key-words: Technical-administrators; education; social relations; invisibility

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Pertencimento Racial - DAP	105
Gráfico 2 – Porcentagem de Questionários Preenchidos	111
Gráfico 3 – Raça/Cor – Classe Funcional	117
Gráfico 4 – Raça/Cor Questionários Preenchidos	118
Gráfico 5 – Sexo TAE'S – Questionários Preenchidos	118
Gráfico 6 – Faixa Etária - Questionários Preenchidos	119
Gráfico 7 – Tempo de Serviço - Questionários Preenchidos.....	120

LISTA DE TABELAS E QUADROS

Tabela 1 – Composição de cor ou raça e grupos de sexo da População Economicamente Ativa (PEA) ocupada nas regiões metropolitanas de São Paulo, Salvador, Belo Horizonte, Recife, RMs, desagregada por posição na ocupação, grupos de cor ou raça e sexo. Brasil -janeiro/2010	67
Tabela 2 – Servidores Técnico-Administrativos /Pertencimento Racial/DAP-UFGM.....	103
Tabela 3 – Unidades/órgãos/setores trabalhadores/as –questionários preenchidos.....	112
Tabela 4 – Cargos ocupados pelos trabalhadores e trabalhadoras que preencheram os questionários	113
Tabela 5 – Escolaridade dos trabalhadores e trabalhadoras autodeclarados pretos	115
Tabela 6 – Escolaridade dos trabalhadores e trabalhadoras autodeclarados pardos	115
Tabela 7 – Escolaridade dos trabalhadores e trabalhadoras autodeclarados brancos.....	116
Tabela 8 – Escolaridade dos trabalhadores e trabalhadoras autodeclarados amarelos.....	116
Tabela 9 – Raça/Cor e Classe Funcional	117
Tabela 10 – Servidores procurados para o preenchimento do questionário e não localizados	121
Tabela 11 – Oportunidades educacionais dos sujeitos da pesquisa.....	171
Quadro 1 – Trabalhadores Selecionados/ Pertencimento racial	145

LISTA DE SIGLAS

AA	Ações Afirmativas
APN's	Agentes de Pastoral Negros
ASSUFEMG	Associação dos Servidores da UFMG
BH	Belo Horizonte
CAIS	Comissão de Estudo e Acompanhamento de Medidas de Inclusão Social no Corpo Discente da UFMG
CECOM/UFMG	Centro de Computação da UFMG
CEERT	Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades
CEFET	Centro Federal de Educação Tecnológica
CIS	Comissão Interna de Supervisão da Carreira
CNE	Conselho Nacional de Educação
CONAPIR	Conferência Nacional de Promoção da Igualdade Racial
CONTIFES	Congresso dos Trabalhadores das Instituições Federais de Ensino
COPEVE	Comissão Permanente de Vestibular
DA	Diretório Acadêmico
DAC	Diretoria de Assuntos Culturais
DAP/UFMG	Departamento de Administração de Pessoal
DAS	Direção e Assessoramento Superiores
DASP	Departamento Administrativo do Serviço Público
DCE	Diretório Central dos Estudantes
DEMAI/UFMG	Divisão de Máquinas e Equipamentos
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos
DISEG/UFMG	Divisão de Segurança
DLO/UFMG	Departamento de Logística de Suprimentos e Serviços Operacionais
DNER	Departamento Nacional de Estradas de Rodagem
DPFO	Departamento de Planejamento Físico de Obras
DRCA	Divisão de Registro e Controle Acadêmico
DRH/UFMG	Divisão de Recursos Humanos da UFMG
DRT's	Delegacias Regionais do Trabalho
EDUCAFRO	Educação e Cidadania de Afrodescendentes e Carentes
EUA	Estados Unidos da América

FAFICH/UFMG	Faculdade de Filosofia, Ciências Humanas da UFMG
FASUBRA	Federação dos Sindicatos das Instituições Federais de Ensino
FGV	Fundação Getulio Vargas de São Paulo
FNB	Frente Negra Brasileira
FUMP	Fundação Universitária Mendes Pimentel
FUNDEP	Fundação de Desenvolvimento da Pesquisa
GT	Grupo de Trabalho
GTI	Grupo de Trabalho Interministerial
GRUCON	Grupo de União e Consciência Negra de Minas Gerais
HC/UFMG	Hospital das Clínicas
IAN	Imprensa Alternativa Negra
IBAMA	Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
ICB	Instituto de Ciências Biológicas
ICEX/UFMG	Instituto de Ciências Exatas da UFMG
IEAT/UFMG	Instituto de Estudos Avançados e Transdisciplinares da UFMG
IES	Instituições de Ensino Superior
INAMPS	Instituto Nacional de Assistência Médica da Previdência Social
INSPIR	Instituto Interamericano Sindical pela Igualdade Racial
IPEA	Instituto de Pesquisas Econômicas e Aplicadas
LDBN	Lei de Diretrizes Bases da Educação Nacional
LAESER/UFRJ	Laboratório de Análises Econômicas, Históricas, Sociais, Estatísticas das Relações Raciais da UFRJ
MEC	Ministério da Educação
MN	Movimentos Negros
MNU	Movimento Negro Unificado
MP	Medida Provisória
NA	Nível de Apoio
NEAB's	Núcleos de Estudos Afro-Brasileiros
NM	Nível Médio
NS	Nível Superior
OIT	Organização Internacional do Trabalho

ONU	Organização das Nações Unidas
PEA	População Economicamente Ativa
PCC	Plano de Classificação dos Cargos do Estado
PDT	Partido Democrático Trabalhista
PM	Polícia Militar
PNBE	Programa Nacional Biblioteca da Escola
PNUD	Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento
PROEX	Pró-Reitoria de Extensão
PRORH/UFMG	Pró-Reitoria de Recursos Humanos da UFMG
PT	Partido dos Trabalhadores
PUC/RJ	Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro
PUCRCE	Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos
RJU	Regime Jurídico Único
RM	Região Metropolitana
SEPIIR	Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial
SIAPÉ	Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão
SINDIFES	Sindicato dos Trabalhadores nas Instituições Federais de Ensino
SIND-UTE/MG	Sindicato Único dos Trabalhadores em Educação de Minas Gerais
SND/UFMG	Serviço de Nutrição e Dietética
TAE's	Técnico-administrativos em Educação
TEN	Teatro Experimental do Negro
UFMG	Universidade Federal de Minas Gerais
UFRJ	Universidade Federal do Rio de Janeiro
UNIFEM	Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO

DA TRAJETÓRIA PESSOAL AO PROBLEMA DE PESQUISA	20
A ORGANIZAÇÃO DOS CAPÍTULOS	23

Capítulo 1 - RESISTÊNCIAS NEGRAS: AS LUTAS DOS MOVIMENTOS NEGROS PARA A SUPERAÇÃO DO RACISMO E ALGUMAS CONQUISTAS

25

1.1 As Resistências negras contemporâneas	28
1.1.1 Vozes em protesto: o Movimento Negro Unificado e outras organizações negras	34
1.1.2 Avanços na luta anti-racista a partir de 1988	37
1.1.3 1995 – tricentenário de imortalidade de zumbi dos palmares	39
1.1.4 Anos 2000: a institucionalização das políticas de promoção da igualdade racial.....	42
1.1.5 Lei 10639/2003 e Programa de Ações Afirmativas: re-existências	44
1.2 A raça como construção social e o racismo institucional	48
1.2.1 Racismo institucional	52
1.3 Trabalho	56
1.3.1 Racismo e anti-racismo no trabalho	57
1.3.2 Mercado de trabalho: discriminação e desigualdades	62
1.3.3 Negros e Negras na Administração Pública	72

Capítulo 2 – FUNCIONÁRIO, SERVIDOR OU TRABALHADOR PÚBLICO: O QUE O NOME REVELA?

78

2.1 Trabalhadores/as Técnico-Administrativos em Educação (TAE's) nas universidades: uma história de lutas	80
2.2 Servidores/as Técnico-administrativos em educação na UFMG invisibilidade produzida X resistência	89

Capítulo 3 – CAMINHOS PERCORRIDOS	97
3.1 O trabalho de campo	98
3.2 Negros e brancos na Universidade: quem são e onde estão?	101
3.3 Primeira fase da pesquisa: a UFMG e os diversos perfis étnico-raciais	102
3.3.1 A procura de funcionários técnico-administrativos negros	107
3.3.2 Corpo a corpo	108
3.4 Os dados quantitativos	110
3.4.1 Raça-Cor/Sexo.....	118
3.4.2 Recusas	121
3.4.3 Os dados qualitativos: Uni(di)versidade.....	122
3.4.4 Os atravessamentos do campo.....	124
3.4.4.1 Tensão – o que eu sou?.....	126
3.4.4.2 Miscigenação	127
3.4.4.3 Classificação e identificação	128
3.4.4.4 Dificuldade com a temática	129
3.4.4.5 Raça e Classe	129
3.4.4.6 Vivências de discriminação e percepção do racismo	130
3.4.4.7 Racismo e discriminação explícitos	130
3.4.4.8 Lugares ocupados por negros	132
3.4.4.9 Questão racial como responsabilidade individual	132
3.4.4.10 Movimento negro	133
3.4.4.11 Ações Afirmativas, cotas e bônus.....	133
3.4.4.12 Monteiro Lobato	134
3.4.4.13 Técnico-administrativo na UFMG – questões de recursos humanos	134
3.4.5 Análise das preciosidades.....	136
3.5 Segunda fase: Metodologia História Oral	141
3.5.1 A seleção dos entrevistados e justificativas para a escolha	143
3.5.1.1 Pretos	144
3.5.1.2 Pardos	145
3.5.1.3 Brancos	146

Capítulo 4 – OS SUJEITOS POR ELES MESMOS	148
4.1 Sujeitos autodeclarados pretos	148
4.1.1 Nina Abreu	148
4.1.2 Janaína	150
4.1.3 Tiago	151
4.1.4 Luiz	153
4.1.5 Pelé	154
4.1.6 Filó	155
4.2 Sujeitos autodeclarados pardos	157
4.2.1 Júlio	157
4.2.2 Simone	158
4.2.3 Maria	159
4.2.4 Orquídea	160
4.3 Sujeitos autodeclarados brancos	162
4.3.1 Martinho	162
4.3.2 Zezé	163
4.3.3 Vick	164
4.3.4 Ângela	166
4.3.5 Vítor	167

Capítulo 5 – VOZ E VEZ: PERCEPÇÃO DOS TAE´S SOBRE A QUESTÃO RACIAL NA UNIVERSIDADE	169
5.1 Oportunidades Educacionais: a realidade de TAE´S negros e brancos	169
5.1.1 Professores negros e professoras negras: ausentes ou invisíveis?	176
5.2 Visibilidade e invisibilidade dos negros: a percepção dos trabalhadores	178
5.3 Chefias negras	181
5.4 O debate racial na UFMG	183
5.5 A temática racial e a luta sindical	187
5.6 A questão racial no SINDIFES: estratégias para romper com a invisibilidade	189
5.7 Vivência pessoal de discriminação no local de trabalho	193
5.8 Conhecimento e vivências de situações de racismo na UFMG e/ou na sociedade	196

5.9 Ser Técnico-Administrativo negro ou branco na UFMG: há diferenças?	198
5.9.1 O que dizem os negros.....	199
5.9.2 O que dizem os brancos.....	200
5.10 Racismo no Brasil	202
5.11 A questão étnico-racial e a política de recursos humanos na UFMG: algumas percepções	206
CONSIDERAÇÕES FINAIS	211
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	216
ANEXOS	224

INTRODUÇÃO

DA TRAJETÓRIA PESSOAL AO PROBLEMA DE PESQUISA

Sou membro de uma grande família negra e, quando criança, costumava ouvir minha mãe dizer que eu e meus irmãos deveríamos ser honestos e obedientes, porque os negros e pobres têm um nome e a palavra a zelar e que, para vencermos, deveríamos estudar e trabalhar.

Estas expressões me soavam fortes, porém, na infância, não as compreendia totalmente. À medida que fui crescendo comecei a perceber que minha mãe esperava que os filhos e as filhas não se curvassem diante da força das práticas racistas e dos desafios que, certamente, encontrariam pela frente.

Aquelas palavras produziram um sentido em minha vida e me impulsionaram a lutar. E a luta levou-me por vários caminhos, permitiu-me encontrar pessoas e viver experiências desafiadoras, onde o fato de ser mulher e negra fazia a diferença.

As tensões provocadas pela raça, gênero e classe acompanhariam-me por toda a trajetória pessoal e, de certa forma, direcionariam minhas escolhas pessoais e profissionais. Em determinados momentos uma questão se sobrepunha à outra. Contudo, a questão racial não podia ser escamoteada dada a presença de meu corpo negro. Com esta marca corpórea e por causa dela, vivenciei diversas situações que, embora não fosse dito, tinham como fator desencadeante os meus traços fenotípicos.

Lembro-me que na infância tinha sempre algo a dizer e isso era interpretado como atrevimento, sobretudo na escola, onde os estudantes negros e as estudantes negras, não tinham voz, nem vez e algumas perguntas tiveram o silêncio como resposta. Hoje, penso que foi por isso que desenvolvi o hábito de observar.

Na adolescência, participei de um grupo de jovens da igreja católica e também lá as tensões raciais emergiam, mas não eram aprofundadas pelas coordenações que estavam interessadas em agregar pessoas em torno das atividades pastorais e das discussões de formação política. E naquele espaço e momento, discutir sobre a raça não era fazer política.

Durante a participação em um programa de capacitação de lideranças jovens tomei conhecimento da existência de grupos organizados em prol da luta anti-racista. Procurei informações e conheci o Grupo de União e Consciência Negra (GRUCON-MG), tendo

iniciado a minha trajetória de mulher negra militante. Era final dos anos 80 e o discurso político do movimento social negro vinha ao encontro de minhas inquietações. A militância negra já debatia o baixo acesso do negro à educação pública de qualidade, os estereótipos racistas nos livros didáticos, o lugar subalterno do negro no campo do trabalho, a violência policial a que a juventude negra era submetida e enfatizava a emergência de se viabilizar estratégias de superação das desigualdades.

Os conhecimentos construídos na e pela militância social foram importantes para o desempenho da minha atividade profissional. Graduei-me no curso de Letras pela UFMG e, à época, não tive a oportunidade de cursar nenhuma disciplina com foco na temática étnico-racial. Ao terminar o curso ingressei no magistério, por concurso, na rede estadual e depois na rede municipal de educação de Belo Horizonte, e lecionei por 10 anos.

Durante todo o período trabalhei em escolas localizadas na periferia de Belo Horizonte, com turmas formadas, majoritariamente, por estudantes negros e negras. Às tensões próprias da adolescência e da juventude somavam-se as raciais e não havia participado de nenhum processo de formação ou de capacitação para as relações raciais e a educação, organizado pelas secretarias de educação às quais estava vinculada. As minhas atuações em relação ao trato da temática em sala de aula eram balizadas pelas aprendizagens construídas nas relações familiares e reforçadas pela militância no movimento social negro.

Também na década de 1980 ingressei na UFMG, como Assistente em Administração, cargo que ocupo até o momento. Iniciei a militância no movimento dos trabalhadores e trabalhadoras técnico-administrativos em educação da UFMG, e a participação política ajudou-me a perceber que estes e estas profissionais ocupavam um “lugar” diferenciado dentro da instituição universitária marcado por relações bastante assimétricas. Além disso, percebia que a categoria era composta por um grande número de trabalhadores negros e trabalhadoras negras, porém, não sabia se estes trabalhadores e estas trabalhadoras reconheciam-se como tal. Além disto, não presenciava debates acerca da questão racial e das implicações desta sobre o trabalho e a vida dos trabalhadores e das trabalhadoras, promovidos pela entidade sindical ou pela instituição.

O desejo de investigar o lugar ocupado pelos trabalhadores negros e pelas trabalhadoras negras na estrutura universitária aguçou-se durante a minha participação voluntária em duas pesquisas: “Memórias e percursos de estudantes negros/as da UFMG” e “Memórias e percursos de docentes negros/as na UFMG”, nos anos 2006 e 2007. Ambas foram realizadas no contexto do Programa Ações Afirmativas na UFMG, sediado na Faculdade de Educação. Em mais de 80 anos era a primeira vez que se investigavam

empiricamente os negros e as negras que compunham os corpos docente e discente da universidade.

Findas as pesquisas sobre os docentes e discentes, permanecia uma lacuna: a investigação sobre os negros e as negras do segmento técnico-administrativo. E, no desejo de preencher tal lacuna, apresentei ao Programa de Pós-Graduação em Educação da FAE-UFMG o projeto da pesquisa, cujos resultados ora exponho.

O objetivo central de meu projeto de mestrado era compreender os significados de ser Técnico-administrativo em Educação negro ou negra na UFMG, a partir do resgate das memórias e percursos desses sujeitos.

No desenrolar da pesquisa, a partir das orientações e dos conteúdos estudados nas disciplinas do Programa de Pós-graduação em Educação da FAE/UFMG percebi que precisava direcionar melhor o meu trabalho, fazendo alguns recortes, inclusive em função do tempo que dispunha para desenvolvê-lo. Então, busquei compreender como a questão étnico-racial impactava as trajetórias profissionais e de vida dos trabalhadores negros e das trabalhadoras negras.

Todavia, o trabalho de campo apontou-me uma realidade muito mais complexa e instigante do que eu supunha encontrar na universidade. A riqueza dos registros colhidos na primeira fase do trabalho e as observações apresentadas pelos trabalhadores e trabalhadoras técnico-administrativos negros, negras, brancos e brancas, quando da aplicação do primeiro instrumento de coleta de dados colocaram-me diante de múltiplas realidades ocupacionais e experiências no interior da universidade, e fizeram-me redirecionar os meus estudos.

A atividade de campo evidenciou a presença reiterada de um lugar de subalternidade da categoria profissional nos diversos setores da universidade, independentemente do seu pertencimento étnico-racial. E trouxe também à tona, na primeira fase da pesquisa, relatos de experiências vividas por sujeitos autodeclarados brancos que sinalizavam para especificidades de sua condição racial. Esses aspectos me levaram a ampliar o escopo da pesquisa, incorporando estes sujeitos com o objetivo de compreender suas inter-relações, aproximações e diferenças no tocante à vivência das relações raciais dentro da universidade. - a invisibilidade ativamente produzida, discutida nessa dissertação, diz respeito ao segmento profissional dos técnicos de maneira geral, mas se apresenta de forma mais aguda quando se realiza um recorte étnico-racial e se considera a situação dos negros (pretos e pardos). Nesse sentido, revela-se um quadro ainda preocupante: uma invisibilidade dentro da invisibilidade, o que demonstra a profundidade e a complexidade das relações raciais vividas por esses sujeitos que também fazem parte do ambiente universitário.

Desenvolver esta pesquisa significou para mim alguns desafios: a necessidade de ampliação do campo conceitual, compreendendo que não se tratava de estudar a questão racial, entendida como um problema do negro, mas entender que as relações raciais entre brancos e negros, produzidas no contexto do racismo “à brasileira” acabam por determinar os lugares ocupacionais, as oportunidades de qualificação, de capacitação e de acesso aos bens culturais produzidos na universidade; manter-me fiel ao nome e à palavra dos sujeitos técnico-administrativos negros e negras, brancos e brancas da UFMG que, pela primeira vez, foram incitados a falar sobre a pertinência da raça em suas trajetórias profissionais e de vida. E, finalmente, sendo uma trabalhadora técnico-administrativa manter o distanciamento necessário para produzir uma pesquisa acadêmica, com o rigor teórico-metodológico e ético que se espera deste tipo de trabalho.

A ORGANIZAÇÃO DOS CAPÍTULOS

Além da Introdução e Considerações Finais, o trabalho está dividido em cinco capítulos.

No primeiro, resgato as várias formas de resistências negras, destacando as ocorridas a partir dos anos de 1970 e que vêm produzindo novas existências no seio da sociedade brasileira à medida que promove a inflexão do Estado para a proposição de políticas públicas de promoção da igualdade racial. A partir da interlocução teórica busco compreender as categorias “raça” e “trabalho” observando a especificidade e a presença dos negros e das negras no exercício profissional na Administração Pública, tendo em vista a vinculação institucional dos sujeitos desta pesquisa.

No segundo capítulo, faço um breve histórico sobre a constituição da categoria dos trabalhadores técnico-administrativos das universidades, enfocando a luta desencadeada por estes “atores” sociais a partir da década de 1980, com o objetivo de romper com o processo de invisibilidade ativamente produzida no contexto universitário e se fazerem reconhecidos como trabalhadores e trabalhadoras em educação.

A metodologia é apresentada no terceiro capítulo. Os pressupostos teórico-epistemológicos foram embasados na História Oral e os instrumentos de coleta de dados

utilizados foram o questionário e entrevistas semi-estruturadas. O capítulo foi dividido em duas partes: quantitativa e qualitativa. Na primeira, descrevo todo o percurso metodológico utilizado para a identificação e localização dos 239 trabalhadores técnico-administrativos que compunham a amostra da pesquisa e apresento os resultados quantitativos encontrados como: unidades e setores ou órgãos visitados; pertencimento étnico-racial, sexo, escolaridade, cargo e tempo de serviço dos trabalhadores e trabalhadoras e analiso as “preciosidades” encontradas no campo.

Na segunda parte, apresento os procedimentos e critérios de seleção dos quinze entrevistados e entrevistadas. Todas as entrevistas foram gravadas a partir de um roteiro previamente definido, cujo eixo temático era a interface relações raciais e o trabalho dos técnico-administrativos na UFMG.

No quarto capítulo, os entrevistados e as entrevistadas falam por si. Apresento os trabalhadores e as trabalhadoras técnico-administrativos negros e brancos na UFMG, suas origens, trajetórias educacionais e de vida antes de ingressar na UFMG como trabalhador e trabalhadora, considerando sempre o seu pertencimento étnico-racial. Em seus depoimentos falam da vida cotidiana e, desses discursos, capto informações importantes para a compreensão de como se dão as relações raciais não só na UFMG, mas na própria sociedade brasileira.

No último capítulo, apresento as análises dos temas recorrentes nas entrevistas: a percepção dos sujeitos sobre as condições de trabalho; a presença do debate racial na universidade e no sindicato; a invisibilidade negra. São também analisadas as aproximações e distanciamentos das trajetórias de vida e profissionais do trabalhador e da trabalhadora técnico-administrativo negro e negra, branco e branca, a vivência de situações de discriminação na universidade e a percepção dos mesmos e das mesmas sobre o racismo no país.

Capítulo 1

RESISTÊNCIAS NEGRAS: AS LUTAS DOS MOVIMENTOS NEGROS PARA A SUPERAÇÃO DO RACISMO E ALGUMAS CONQUISTAS

A visibilidade que a temática étnico-racial vem alcançando no contexto brasileiro é resultante de um longo processo de lutas e resistência contra o racismo empreendido desde que os primeiros homens e mulheres foram capturados em solo africano para atender a interesses econômicos e expansionistas europeus.

Nesta pesquisa o conceito de racismo, enquanto categoria analítica, está fundamentado em Gomes. A autora afirma que o racismo é

por um lado, um comportamento, uma ação resultante da aversão, por vezes do ódio, com respeito a pessoas que possuem um pertencimento racial observável através de sinais diacríticos tais como: cor da pele, tipo de cabelo, etc, e, por outro lado, é uma ideologia, uma doutrina referente às raças humanas na qual postula-se a existência de raças superiores e inferiores. Ele resulta da vontade de impor uma verdade particular como absoluta, por exemplo: as doutrinas raciais surgidas no final do século XIX aqui no Brasil serviram para justificar a escravidão e exclusão negra. Essas doutrinas partem do pressuposto de que, assim como se poderia classificar e descrever espécies animais, o mesmo poderia ser feito com as pessoas, ou seja, classificá-las como pertencentes a raças superiores ou inferiores. Desse modo, tentou-se justificar cientificamente, isto é, por meio de teorias, a superioridade de determinado segmento racial em detrimento de outro. Tais teorias ainda estão presentes no imaginário, na prática social e no senso comum (GOMES, 1995, p.54).

Contrários à vinda forçada para o Brasil, os africanos escravizados desenvolveram diversas estratégias e lutas que tensionaram e abalaram as bases escravistas do Estado Português. Na travessia do Atlântico, lançavam-se ao mar; nas fazendas brasileiras, eles e seus descendentes desobedeciam às ordens, organizavam formas de resistências no trabalho, quebravam ferramentas, incendiavam plantações, agrediam feitores e senhores, fugiam sozinhos ou com os companheiros e formavam quilombos.

Entretanto, em função de todo o processo histórico e político da escravidão e do período após a abolição, as ações desencadeadas pelos africanos e seus descendentes em busca de liberdade foram negadas por longo tempo. Os quilombos, sobretudo o de Palmares,

continuam sendo a expressão mais evidente desses movimentos de resistência na história do Brasil. Não obstante, outras importantes mobilizações, como as revoltas dos Alfaiates e dos Malês, acontecidas no período imperial, apontaram o nível de organização e conhecimento dos negros.

A Revolta dos Alfaiates, também conhecida como Revolta dos Búzios, ocorrida na cidade de Salvador, no ano de 1798, foi protagonizada por pardos forros, escravos e pequenos artesãos, principalmente alfaiates, e é considerada o primeiro grande movimento popular contra o jugo português e a escravidão. Além de lutar pelo fim do período escravista, os participantes almejavam a construção de uma República de homens livres e independentes.

A Revolta dos Malês também aconteceu em Salvador, em 1835, e foi assim denominada em função do grande número de muçulmanos que dela participaram. Desta, diz-se que “demonstrou que os escravizados já haviam sedimentado uma tradição de luta contra os seus senhores, embora não possuíssem um programa político, a única consigna que os unia era a conquista da liberdade” (MOURA, 2004, p. 174).

Ainda segundo o autor, “foi um revolta precedida de um plano organizacional e planejada nos seus detalhes, aspecto fundamental para o entendimento das proporções que o movimento tomou” (MOURA, 2004, p. 174).

As resistências negras, o movimento abolicionista, as alianças e incorporações de alguns setores progressistas e anti-escravocratas pelo fim da escravatura nos grandes centros urbanos colocavam em xeque o modo de organização social e econômica do país. Além disso as pressões externas, vindas sobretudo de uma Inglaterra que já se abria para a revolução industrial, contribuíram para a intensificação do desgaste do Estado. Diante deste contexto, em 13 de maio de 1888 a princesa regente assinou a lei que pôs fim jurídico ao trabalho escravo no Brasil, depois de mais de três séculos de exploração.

Se para os proprietários de fazendas a Abolição da Escravatura teve um aspecto positivo – pois não previa nenhum tipo de indenização ou recompensa pelos anos de utilização da mão-de-obra escravizada – para os ex-escravizados esta não resultou em avanços, pois não lhes garantiu direitos quaisquer. Por esta razão, alguns negros regressaram para a África, enquanto a maioria continuou a enfrentar a anomia social.

A situação poderia ter sido diferente se a elite brasileira houvesse possibilitado a efetiva integração do negro no seu seio. Como escravizados, eles construíram a nação; com o seu trabalho, as suas linguagens, crenças, ritmos e cores, os negros ajudaram a produzir uma sociedade multicultural. No entanto, a intolerância e a dificuldade em aceitar e conviver com o diferente, bem como o sentimento de superioridade, fizeram com que a elite branca

aperfeiçoasse o sistema de exploração do segmento negro, legitimando-o através de um discurso sistemático de inferioridade moral e intelectual. “A distinção entre um grupo e outro, uma vez que não se podia ser dada a nível jurídico, passou a ser construída em termos simbólicos, visando demarcar diferenças” (MULLER, 2008, p. 48).

Diante da indiferença e arrogância da sociedade branca, herdeira dos benefícios do trabalho escravo e controladora de todas as estruturas sociais, incluindo o próprio Estado, coube ao grupamento negro organizar-se em busca de condições dignas de vida.

Decorridos 123 anos da “abolição”, a luta dos movimentos organizados continua ativa, assumindo características diferenciadas em cada época e revelando força e capacidade intelectual, o que contraria os argumentos de inferioridade disseminados pela elite branca.

Os vários Movimentos Negros (MN) sempre tiveram como norte a liberdade, os valores africanos e educação e trabalho dignos. Esta energia vital atravessou os tempos e faz-se presente nas várias lutas desencadeadas pelos movimentos negros contemporâneos em prol da superação do racismo.

Atualmente, muito mais que denunciar as seqüelas produzidas pelo passado colonialista e escravista e uma “abolição” tardia que não considerou os homens e mulheres negros como seres humanos, as organizações negras contemporâneas vêm, sobretudo a partir dos anos de 1920, fomentando uma visão positiva desse grupo étnico-racial, que, mesmo em situações adversas, continua o processo de resistência e valorização de identidade iniciado pelos antepassados.

O grande desafio para a sociedade brasileira é romper com o imaginário social negativo em relação aos negros e promover ações que demonstrem o reconhecimento, respeito e acolhimento das diferenças. Estas ações devem ser traduzidas em políticas públicas que superem as desigualdades raciais, pois dessa maneira a cidadania da população negra será garantida não somente em eventos comemorativos da afrodescendência, mas sobretudo na formulação do modelo de Estado e sociedade que se pretende consolidar. Sem a presença e participação efetiva de negros e negras em espaços de decisão e poder, a democracia será uma retórica “para inglês ver”.

Para a efetivação dessa mudança de mentalidade, uma boa recomendação é aprender com os modelos civilizatórios apresentados pelo segmento negro.

No contexto desta pesquisa, os MN devem ser compreendidos como

o conjunto das iniciativas de natureza política, educacional, cultural, de denúncia e de combate ao preconceito racial e às práticas racistas, de reivindicação, de mobilização e de pressão política na luta pela implementação de uma cidadania plena aos brasileiros em geral e aos afro-brasileiros em particular, atuando, portanto, em prol da igualdade e da valorização dos seres humanos. Embora não se configure como um movimento social monolítico, por ser integrado por diferentes grupos de ativistas que, em certos momentos, podem inclusive assumir posições ideológicas divergentes, há que se analisar o Movimento Negro nacional como um sujeito histórico coletivo posto que existe um substrato comum que unifica a sua prática: a luta anti-racista, pela dignidade humana, pela igualdade de direitos, pelo respeito ao Outro e pela reconfiguração da sociedade brasileira em bases mais justas, igualitárias, democráticas e sólidas (SISS, 2003, p. 22).

1.1 As Resistências negras contemporâneas

Dentre as variadas formas de resistências implementadas pelos movimentos negros destacaremos algumas, ocorridas a partir da década de 1920, período em que as reivindicações destes segmentos por educação e trabalho eram frequentes. Considerando a ausência do Estado enquanto proponente de políticas educacionais, coube ao segmento negro buscar solução para a formação de seus descendentes. Em que pese a falta de estímulo à educação por parte da elite branca, já nessa época encontramos uma larga produção de materiais impressos pelos “homens de cor” expressando as suas reivindicações.

Nas primeiras décadas do século XX, o protagonismo negro foi marcado pela “Imprensa Alternativa Negra” (IAN), que teve nos jornais O Menelick, O Kosmos, A Liberdade, Auriverde, O Patrocínio e o Clarim d'Alvorada importantes veículos de formação da época. Através desses jornais buscava-se a organização e conscientização dos homens de cor, e seus editores viam a educação dos negros como a grande alternativa para a superação das desigualdades. A par do interesse de congregar os negros através da educação, a Imprensa começa a reivindicar os direitos que os mesmos deveriam ter como cidadãos integrantes da sociedade brasileira. Os jornais negros buscavam elevar a auto-estima dos negros no seio da sociedade racista e, ainda, mostrar a participação dos mesmos em atividades sociais, como casamentos, festas, etc.

O pesquisador Siss destaca a ênfase que os folhetins davam à educação, tanto no sentido ampliado de socialização e de construção de uma identidade como no sentido restrito

de educação escolar. De acordo com o autor, eram freqüentes "os apelos ao comparecimento dos membros do grupo racial afro à escola". (SISS, 2003, p.39)

A edição de dezembro de 1925 do jornal O Clarim d'Alvorada registrava a percepção dos negros sobre os efeitos da ausência da educação escolar sobre sua formação humana, e como essa poderia posteriormente corroborar sua inferioridade na escala social.

Todos falam com entusiasmo que os pretos da América do Norte são milionários, industriais, médicos, farmacêuticos, engenheiros, etc. tem sua razão, sabem por que? - Porque os pretos da América do Norte, mesmo escravizados recebiam instrução e, os pretos do Brasil só recebiam instrução sobre plantação de café e cereais. (Horácio da Cunha. "Os homens pretos e a instrução". (O Clarim d'Alvorada, ano II, no. 17, dez. de 1925, p.3).

No ensaio "Reflexões sobre o Movimento Negro", elaborado por Abdias do Nascimento¹ e presente na obra de Guimarães (2000, p. 204), o autor avalia que a forma contundente de apresentação de propostas e de conchamar o povo negro à participação ativa registrada no Clarim d'Alvorada impulsionou "o grito de protesto que se cristalizaria em 1931, com a fundação da Frente Negra Brasileira (FNB), movimento de massas que protestava contra a discriminação racial que alijava o negro da economia industrializada e que se espalhou para vários cantos do país" (NASCIMENTO & NASCIMENTO, 2000 p. 204).

A FNB expressava as inquietações e ansiedades do negro que, nesses anos, manifestava-se com vigor contra o preconceito racial e por sua elevação à cidadania. A Frente tinha como princípio congregar todos os grupos existentes no meio negro e estimulá-los a enfrentarem todos os tipos de preconceitos, se organizando coletivamente para defender seus interesses específicos.

Uma das atividades de destaque da FNB era a publicação do jornal "A voz da Raça", o qual, em edição de 1933, chamava a atenção dos fretenegrinos² para a necessidade de freqüentarem a escola. A experiência de educação produzida pela FNB era destinada sobretudo aos adultos e visava construir competências para o âmbito social e profissional. Além disso, o periódico fazia referências à instalação de escolas e de cursos mantidos pela FNB:

¹Abdias do Nascimento, famoso intelectual negro brasileiro, nascido em Franca, São Paulo, em 14.03.1914 e falecido no Rio de Janeiro em 24.05.2011. Foi um dos maiores defensores da cultura e igualdade para as populações [afrodescendentes](#) no [Brasil](#), nome de grande importância para a reflexão e atividade sobre a questão do negro na sociedade brasileira.

²Fretenegrinos - denominação recebida pelos participantes do Movimento Frente Negra Brasileira.

um grupo de abnegados fretenegrinos, idearam e já começaram pôr em execução a criação de uma instituição escolar; com o nome de Liceu Palmares, destinado a desenvolver a cultura intelectual dos nossos patrícios.

[...] o Liceu Palmares se propõe a ministrar o curso primário, secundário, comercial e ginásial aos seus alunos, sócios da FNB. (Editorial “A Frente Negra Brasileira e a Instrução”. A Voz da Raça, não I, n.2, março de 1933.)

De acordo com Ahyass Siss, a FNB foi a mais importante organização do Movimento Negro no período de 1930 a 1937, “tanto por sua durabilidade, quanto por suas realizações e sua presença em vários estados brasileiros” (SISS, 2003, p. 41), chegando a integrar 60 mil associados. (CARDOSO, 2002, p. 32).

Cardoso destaca, ainda, “o propósito da FNB de realizar uma articulação política a nível nacional e a sua transformação em partido político”, e ressalta que a “as ações concretas desenvolvidas pela Frente ocorreram, exatamente, no mesmo período em que se publicava no Brasil, a obra clássica Casa Grande e Senzala, de Gilberto Freyre, defensor da teoria mistificadora da democracia racial” (CARDOSO, 2002, p. 32)

Embora Getúlio Vargas tenha implantado a ditadura do Estado Novo, que pôs na ilegalidade toda a atividade política, "suspendendo a liberdade de imprensa e dissolvendo os partidos, os jornais e as organizações, as quais foram forçadas a encerrar suas atividades." (COSTA, 2006, p. 143), não se pode deixar de mencionar uma iniciativa no campo das ações afirmativas direcionada ao mundo do trabalho patrocinada por Vargas e com o apoio da Frente Negra Brasileira, qual seja: a Lei dos Dois Terços, que obrigava as empresas nacionais e estrangeiras instaladas em solo brasileiro a reservar dois terços de suas vagas para os trabalhadores nacionais, limitando a um terço a capacidade de absorção de mão de obra estrangeira.

Outro marco na luta anti-racista foi o “Teatro Experimental do Negro” (TEN), fundado em 1944 por Abdias do Nascimento. Seus organizadores contestavam toda a segregação sofrida pelos negros e repudiavam os papéis subalternizados destinados a estes nas produções teatrais. O TEN objetivava a formação de atores e dramaturgos afro-brasileiros, além de resgatar uma tradição cultural fundada na herança africana, cujo valor foi sempre negado em função dos padrões culturais hegemônicos

Siss argumenta que

o processo de valorização da cultura negra empreendido pelo TEN, enquanto produtor de imagens e de representações do outro, colocou as pluralidades de raça e de cultura no centro do cenário político. Com o TEN aparece, pela primeira vez, o emprego do termo afro-brasileiro como indicador da diversidade: os negros brasileiros são caracterizados como descendentes de africanos nascidos no Brasil. Esse grupo étnico-racial constitui-se como sujeito histórico, referenciado com história, cultura e subjetividades próprias, mas nem por isso, desiguais (SISS, 2003, p.62).

O Teatro Experimental do Negro agregava à tradição de protesto e organização político-social a reivindicação do respeito à diferença. Não pretendia a integração do negro à sociedade “branca” e seus valores hegemônicos, mas buscava o reconhecimento dos valores civilizatórios africanos e da personalidade afro-brasileira.

Os organizadores do TEN investiam no processo de capacitação dos atores, oferecendo-lhes cursos de alfabetização, cultura básica e produção teatral. Realizaram concursos de artes plásticas e de beleza negra, além de patrocinar diversos eventos organizados pela militância negra, dentre os quais estão a Convenção Nacional do Negro (1945-1946), onde primeiro foi cogitada uma medida constitucional e legislação anti-racista, a Conferência Nacional do Negro (1948-1949) e o 1o. Congresso do Negro Brasileiro (1950), cujos debates focalizaram a necessidade de organização e regulamentação do trabalho doméstico, organização de campanhas de alfabetização e ensino na comunidade negra, dentre outros.

Em suas atividades político-sociais os participantes do TEN formularam princípios que já anunciavam algumas bandeiras de lutas defendidas pelos Movimentos Negros contemporâneos, as quais vêm se impondo no cenário brasileiro como direitos legítimos da população negra, ao mesmo tempo em que promovem alterações no modo de pensar e viver as relações raciais na sociedade brasileira. Algumas dessas bandeiras serviram como subsídio para a formulação do Projeto de Lei 1332/83, de autoria de Abdias do Nascimento. São elas:

- incorporar ao conteúdo dos cursos de História Brasileira o ensino das contribuições positivas dos africanos e seus descendentes à civilização brasileira, sua resistência contra a escravidão, sua organização e ação (em nível social, econômico e político) através dos quilombos, sua luta contra o racismo no período pós-abolição;
- eliminar de todos os currículos referências ao africano como "um povo apto para a escravidão", "submisso" e outras qualificações pejorativas;

- incorporar ao material de ensino primário e secundário a representação gráfica da família negra, para que a criança veja a si mesma e à sua família retratadas de maneira igualmente positiva àquela com que se vê retratada a criança branca;
- as polícias civil, federal e estaduais, bem como as polícias militares, estão obrigadas a integrar, nos seus programas de treinamento para a profissão de policial, cursos de orientação anti-racista;
- o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) fica obrigado a incluir em todas as pesquisas, estatísticas e censos demográficos o quesito cor/raça ou etnia;
- o Ministério do Trabalho fica obrigado a discriminar, em suas estatísticas de emprego e desemprego, a origem étnica (cor/raça) nos respectivos índices apurados;

Segundo Abdias, o Programa do TEN, publicado no jornal Quilombo, foi utilizado como instrução para a formulação da Lei Afonso Arinos.

Consideramos que a positividade do trabalho produzido pela Imprensa Negra e pelos organizadores do TEN se expressa na busca incessante pela educação, pela preservação de valores afro-brasileiros e elevação da auto-estima dos negros. Ao levar para o palco atores, atrizes e temas relacionados à cultura afro-brasileira os produtores do TEN mostravam que os negros também produziam arte, tinham competência e gosto estético para desenvolvê-la e estavam aptos a assumir outros tipos de trabalho.

Na década de 1950 merecem destaque as associações negras. Estas remontam às irmandades negras do período colonial, que tinham, segundo Costa “o intuito de desenvolver a solidariedade entre os escravos e, mais tarde, entre estes e os negros libertos” (COSTA, 2006, p.142). As irmandades negras apresentavam uma forma de preservação de valores culturais e religiosos africanos, tão necessários para a auto-preservação e para o encorajamento de negros e negras. Essas organizações negras se destacavam-se pelo interesse em oferecer aos seus associados novas formas de sociabilidade, como participação em atividades de lazer, serviços de amparo jurídico e, em alguns casos, solidariedade e suporte para enfrentar situações de racismo vividas individualmente ou em grupo.

Havia o desejo das lideranças negras de que o segmento negro pudesse partilhar de atividades formativas e de lazer que não ficassem aquém das experiências de sociabilidade empreendidas pelos outros grupos étnicos. Tinham lugar garantido no processo de formação a organização de grandes eventos, como palestras, cerimônias comemorativas e passeatas – que ora denunciavam situações de racismo, ora reivindicavam direitos políticos e sociais. .

Esse associativismo negro prosperou em vários estados do país. Em Belo Horizonte destacou-se a Associação José do Patrocínio, que, segundo a pesquisadora Andréia R.Silva, foi “criada também para fazer frente às barreiras imposta pelas elites brancas belo-horizontinas que discriminavam os negros em seus clubes”.

Ainda segundo a pesquisadora,

a Associação José do Patrocínio em seu estatuto se define como apolítica, reiterando que seu quadro social seria formado por elementos de todas as classes sociais, sem distinção de sexo, raça, cor ou religião, desde que preenchesse as exigências do seu estatuto. Este tinha por finalidade ampliar e cultivar os conhecimentos da coletividade brasileira, proporcionando-lhe, gratuitamente, assistência social, cultural, beneficente e recreativa.

Em sua sede, reuniam-se pessoas negras que, na sua maioria, eram escolarizadas e algumas com ensino superior. Ainda que algumas das famílias que ali freqüentavam apresentassem condições típicas de classe média, não tinham acesso a diversos espaços sócio-culturais da cidade de Belo Horizonte. (SILVA, 2010, p.54)

No final da década de 1960 a estética branca hegemônica foi confrontada pelos ventos do movimento *Black is Beautiful* (oriundo dos negros dos EUA) que chegavam ao Brasil. Segundo Costa “o movimento virava do avesso a ordem simbólica dominante que tratava as características físicas associadas aos negros como sinônimos de imperfeição estética”. (COSTA, 2006, p.135) Novos padrões estéticos emergiram a partir do movimento e as indumentárias, o corpo e o cabelo dos negros passaram a ocupar um lugar de destaque numa politização da diferença. Essa valorização estética fez com que os salões étnicos se destacassem como “espaços de resistência”, sobretudo no final dos anos de 1970. De acordo com Gomes

os salões étnicos apresentam, no seu interior e na sua constituição, todas as tensões e ambigüidades que envolvem a construção da identidade negra no Brasil. Porém não é só isso. Eles se destacam como espaços de resistência. Revelam-se como algo muito além de microempresas ou lugares de “embranquecimento”, como julgam algumas pessoas. Eles são espaços da comunidade negra. (...) Nesses espaços, a identidade negra, enquanto processo, é problematizada, discutida, afirmada, negada, encoberta, rejeitada, aceita, re-significada e recriada. (GOMES, 2003b, p. 179)

Nos Estados Unidos os movimentos pelos direitos civis alcançavam setores organizados da sociedade e despertavam a atenção de militantes negros da diáspora. Também vários países africanos organizavam lutas de grande dimensão contra a opressão colonial. Resistência e mobilização foram observadas em Angola, Cabo Verde, Moçambique, Guiné-

Bissau e São Tomé e Príncipe, projetando para o mundo lideranças negras como Luther King, Malcom X, Steve Biko e Nelson Mandela.

A conjuntura internacional acirrou os movimentos de massa e revelou profundas desigualdades raciais que vitimavam afro-descendentes em várias partes do mundo. “Enquanto isso, o Brasil imerso na ditadura militar, sufocado em suas demandas sociais assistiu a uma manobra política que reavivou o mito da democracia racial” (PAULA, 2009, p. 184).

Supressão dos direitos políticos, cassações, perseguições, prisões e torturas fizeram com que alguns militantes de esquerda, lideranças, estudantes, intelectuais e sindicalistas buscassem o exílio ou fossem forçados a ele.

Ainda segundo Paula, “esse período, marcado pelo ostracismo na cena política brasileira, afeta substancialmente o debate racial”, o que é corroborado por Hasenbalg:

o período que vai aproximadamente de 1965 até o final da década de 1970 não foi dos mais estimulados para pesquisar e escrever sobre as relações raciais no Brasil: o tema racial passou a ser definido como questão de ‘segurança nacional’. Em 1969, as aposentadorias compulsórias atingiram os mais destacados representantes da escola paulista de relações raciais. Além disso, houve falta de dados: por ‘motivos técnicos’ a pergunta sobre a cor foi eliminada do Censo Demográfico de 1970. (Hasenbalg, 1995, p. 360)

Mesmo assim as lutas anti-racistas continuaram em terras brasileiras, e foram agregando novos atores.

1.1.1 Vozes em protesto: o Movimento Negro Unificado e outras organizações negras

As seqüelas sociais e políticas produzidas pelo regime militar fizeram com que vários setores da sociedade brasileira se mobilizassem pelo processo de redemocratização do país no final dos anos de 1970.

É neste cenário de retomada das praças públicas para contestação, de denúncias das arbitrariedades impostas pelos militares ao povo e de aproximação de setores sociais que é fundado, em julho de 1979, em São Paulo, o Movimento Negro Unificado contra o Racismo e a Discriminação Racial, mais conhecido como o Movimento Negro Unificado (MNU). “Em plena ditadura militar, negros e negras foram às ruas denunciar e exigir providências contra atos de racismo praticados contra quatro jovens impedidos de entrarem no Clube de Regatas

Tietê e também o assassinato do operário negro Robson Silveira da Luz” (GREEN, 2009, p. 636). A repercussão da criação de um grupo com as características do MNU foi grande, e rapidamente vários núcleos do MNU foram surgindo e se espalhando pelos estados brasileiros.

Diferentemente dos movimentos negros anteriores, que propugnavam que o "preconceito de cor" era um empecilho para o desenvolvimento e a integração social do povo negro brasileiro, segundo Guimarães, nos anos 70

já não era o "preconceito racial", mas a "discriminação racial", o principal alvo da mobilização negra. Essa foi uma diferença crucial em relação às décadas passadas: a pobreza negra passou a ser tributada às desigualdades de tratamento e de oportunidades de cunho "racial" (e não apenas de cor). E os responsáveis por tal estado já não eram os próprios negros e sua falta de união, mas o *establishment* branco, governo e sociedade civil; numa palavra, o racismo difuso na sociedade brasileira. Ou seja, a posição da massa negra e a sua pobreza, tanto quanto a condição de inferioridade salarial e de poder dos negros mais educados, seriam fruto desse racismo que se escondia atrás do "mito da democracia racial" (GUIMARÃES (2003, p.197).

O MNU publicizava as desvantagens sociais e econômicas da população negra em relação à branca, denunciando o papel do Estado nesse processo e enfatizando a necessidade de construção de uma identidade racial negra. O movimento resgatou a figura de Zumbi dos Palmares e ressignificou o “ser negro”.

De acordo com Costa

o MNU se distingue do TEN por sua crítica ao discurso hegemônico. Isto é, enquanto o TEN defendia a plena integração simbólica dos negros na identidade nacional híbrida, o MNU condena qualquer tipo de assimilação fazendo do combate à ideologia da democracia racial uma de suas principais bandeiras de luta, visto que, aos olhos do movimento, a igualdade formal assegurada pela lei entre negros e brancos e a difusão do mito de que a sociedade brasileira não é racista teriam servido para sustentar, ideologicamente, a opressão racial. Assim, os conceitos "consciência" e conscientização" passaram a ocupar, desde a fundação do MNU, lugar decisivo na formulação das estratégias do movimento (COSTA, 2006, p. 144).

Nesta mesma linha de atuação surgiram outros grupos, dando visibilidade aos novos formatos da militância negra. Em Belo Horizonte destacaram-se o Grupo de União e Consciência Negra (GRUCON,1981) e os Agentes de Pastoral Negros (APN`s , 1983).

A partir dos anos oitenta tornou-se nítido o interesse dos militantes da causa negra em pautar a temática racial em todos os espaços, sobretudo naqueles em que a presença negra era minoritária. Nesse sentido buscaram contribuir para a organização dos partidos de esquerda,

como o PDT e o PT. Argumentavam que havia necessidade de uma maior participação de negros e negras nos espaços de poder, pois até então a tentativa dos militantes negros de atuarem ativamente no Parlamento brasileiro, visando à igualdade racial e o combate ao racismo, se dava por meio de intermediários que não eram militantes orgânicos desses movimentos e que nem sempre levavam à frente suas reivindicações. Destarte, os militantes acreditavam que somente com a atuação de um negro comprometido com o combate ao racismo as denúncias e reivindicações do MN seriam debatidas no Congresso Nacional.

O interesse da militância não fazia eco tão facilmente dentro dos recém-criados partidos de esquerda, que, embora defendessem idéias igualitárias e denunciasses todo tipo de opressão, também terminaram por negligenciar o tema racial.

Convivendo em espaços racializados e impregnados pela ideologia racista dominante, as organizações e partidos de esquerda não discutiam o papel e a importância da ideologia racista enquanto elemento reprodutor e estruturante das desigualdades em nossa sociedade. Por conseqüência, viam a questão racial em mero problema relativo às minorias, o que exigia da militância comprometida com a questão racial uma ação mais efetiva.

Neste caminho, trabalharam também pela implantação de algum tipo de estrutura anti-racista dentro daqueles partidos. Somente em 1995 foi criada a Secretaria Nacional de Combate ao Racismo do PT, durante o X Encontro Nacional do partido, evento em que este homenageou os 300 anos de Zumbi dos Palmares. Também o PDT criou uma instância de ação mais focada na questão racial.

No entanto, nenhuma destas alcançou a visibilidade necessária, devido à cultura e ao discurso hegemônico, produzido por grande maioria de sindicalistas e militantes (quase todos do sexo masculino e brancos), de que o problema dos trabalhadores era de classe e não de raça.

Esse tipo de discurso, somado ao imaginário social de inferioridade negra produzido ao longo da história brasileira e aliado às dificuldades financeiras para bancar uma candidatura, fez com que a maioria dos negros e negras que postularam cargos eletivos não obtivesse sucesso³.

³ Vale ressaltar a eleição de Abdias do Nascimento e Carlos Alberto Caó, como suplentes de deputado federal, em 1982. Como alguns deputados do PDT assumiram cargos de secretários de governo, ambos assumiram as cadeiras na Câmara dos Deputados. Ainda hoje, Abdias é um ícone da luta anti-racista brasileira e o deputado Carlos Caó foi autor da Lei 7.716, de 5 de janeiro de 1989, que definiu os crimes resultantes de preconceito de raça e de cor no Brasil.

1.1.2 Avanços na luta anti-racista a partir de 1988

O ano de 1988 teve grande importância na luta anti-racista. Enquanto as autoridades brasileiras e os setores reacionários comemoravam os cem anos da “Abolição da Escravatura”, a militância negra e os setores progressistas tomaram as ruas para protestar e denunciar a farsa da “Abolição” pela qual o Estado brasileiro era responsável, pois não havia criado nenhuma estratégia para inclusão dos recém-libertos à sociedade no mesmo espaço de igualdade ocupado pelos antigos proprietários.

Imbuídos do propósito de tornar pública a precariedade de vida de homens e mulheres negros os militantes denunciavam as crescentes desigualdades às quais estes estavam submetidos e que os mantinham alijados de bens como educação, saúde, trabalho, moradia, segurança e lazer, além de outros elementos que compõem o quadro mínimo de direitos sociais e de cidadania. A luta anti-racista articulada em vários setores da sociedade explicitava a necessidade de romper efetivamente com o mito da democracia racial divulgado interna e externamente, que proclamava que, no Brasil, brancos, negros e índios viviam em harmonia e gozavam dos mesmos direitos, caracterizando o país como uma nação racialmente democrática.

Ciente das inverdades contidas nesse discurso apaziguador e orientado “para inglês ver”, a militância negra pretendia mostrar à sociedade brasileira os efeitos perversos do racismo sobre a vida da população afro-descendente, manifestados na manutenção das desigualdades históricas e socialmente produzidas em relações assimétricas de poder.

Em suas ações políticas, os militantes enfatizavam a necessidade de os negros terem acesso à educação de qualidade. Denunciavam o silenciamento da maioria das escolas diante de situações de discriminação racial sofridas pelos estudantes negros no espaço destas; a falta de referências positivas nos livros didáticos; a negação de valores presentes na cultura africana e afro-brasileira; a ausência de negros e negras nos meios de comunicação, sobretudo a televisão; e a violência policial, da qual a juventude negra era vítima constante.

No campo do trabalho denunciavam o desemprego, a precarização das condições de trabalho e a ausência de negros em cargos com maior remuneração ou postos de destaque.

Pressionada pela militância progressista interna e tendo que se mostrar coerente com o discurso de defesa dos mais fracos, a Igreja Católica adotou como tema da Campanha da Fraternidade de 1988 o slogan “Ouvi o clamor deste povo!”. Foi um passo importante, pois a partir daquele momento algumas expressões da religiosidade negra, sobretudo de origem

banto, puderam ser conhecidas por muitos católicos, minimizando as manifestações explícitas de intolerância.

Outro fato marcante ocorrido em 1988 foi a culminância da mobilização político-sindical e popular, iniciada em 1986 durante o processo de discussão e elaboração da nova Constituição Brasileira.

Diversos documentos reivindicativos foram produzidos pelos setores sociais e apresentados aos políticos constituintes. Objetivando justificar as demandas apresentadas os militantes expuseram resultados de pesquisas realizadas por órgãos nacionais, como o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e o Instituto de Pesquisas Econômicas e Aplicadas (IPEA), que explicitavam as condições desiguais de vida do negro no Brasil e as interpretavam como resultantes do racismo.

Após embates político-ideológicos no Congresso Nacional, em 05 de outubro de 1988 foi promulgada a Carta Magna, também conhecida como Constituição Cidadã, que restabelecia o Estado Democrático de Direito e continha alguns elementos que representavam avanços na luta anti-racista:

- reconhecimento da igualdade de todos perante a Lei, independentemente de raça, cor, crença religiosa, etc.;
- prescrição do racismo como crime inafiançável e imprescritível - inciso XLII, artigo 5º (Até então este era considerado pelo ordenamento jurídico como crime de contravenção);
- educação como direito de todos e dever do Estado;
- reconhecimento dos territórios e direitos das comunidades quilombolas.

Também em 1988 foi criada a Fundação Cultural Palmares, primeira instituição do governo federal com o objetivo exclusivo de trabalhar as questões relacionadas à população negra. De acordo com o artigo 1º da Lei Federal 7668/88, a Fundação tinha como finalidade “promover a preservação dos valores culturais, sociais e econômicos decorrentes da influência negra na formação da sociedade brasileira”.

No entanto, a despeito da vigência da Constituição Cidadã, a qual proclamava a igualdade de direitos entre os brasileiros independentemente de raça ou credo religioso, as estatísticas apontavam que as desigualdades entre negros e brancos permaneciam inalteradas. As ações do poder público em face da questão racial permaneceram marcadamente orientadas para o tema da cultura ou para a repressão do racismo, apesar de as lutas e intervenções da

militância apontarem que os efeitos da discriminação racial se impunham para além das questões culturais.

Percebendo que a luta por direitos precisava transpor os limites do combate aos crimes de racismo e alcançar outras esferas, os militantes começaram a demandar do governo federal a criação de "ações afirmativas", como as que o governo norte-americano adotara nos anos 60 e o governo sul-africano de Nelson Mandela passara a discutir. Essa demanda representou uma importante guinada na pauta de reivindicação dos ativistas negros e deu "início a uma era de luta contra as desigualdades sociais do país, vistas agora como "raciais", independentemente do combate à discriminação e ao preconceito", conclui Guimarães (GUIMARÃES, 2003, p. 196).

Com o propósito de compreender e analisar empiricamente as formas nem tão sutis do racismo brasileiro, nos anos 90 muitos militantes negros conseguiram vencer "a barreira da cor" e o funil do vestibular e entraram na academia no papel de estudantes de graduação e pós-graduação. Em suas pesquisas, investigaram temas que vinham sendo ampla e exaustivamente discutidos nos processos de formação e capacitação da militância (GOMES, 1995; GONÇALVES, 1997; SANTOS, 1997). Infelizmente, as conclusões de seus trabalhos corroboravam os dados de iniquidades raciais apresentados pelos institutos de pesquisas e organismos internacionais. Essa constatação intensificou a luta de militantes e intelectuais negros no intuito de sensibilizar a maioria da população brasileira e pressionar o Estado para a proposição e implementação de políticas voltadas ao interesse da população negra.

1.1.3 1995 - Tricentenário de Imortalidade de Zumbi dos Palmares

Em 1995, ano do Tricentenário de Imortalidade de Zumbi dos Palmares, a comunidade negra brasileira demonstrou que a luta política ganhava novos contornos. Os militantes da luta anti-racista haviam compreendido que, além das denúncias do racismo, das desigualdades e da naturalização da pobreza, seria necessário avançar na proposição de ações e cobrança para que o Estado Brasileiro implementasse políticas públicas para a superação das várias formas de discriminação. Durante a preparação para a Marcha Zumbi dos Palmares contra o Racismo, pela Cidadania e a Vida, que aconteceu em Brasília, vários atos políticos, culturais, seminários e congressos foram realizados em nível nacional, marcando a importância da data

e do resgate do negro no processo de construção da história social, política e econômica do país.

As reivindicações formuladas pela comunidade negra foram sintetizadas no Programa de Superação do Racismo e Desigualdade Racial, apresentado pela Executiva da Marcha ao governo brasileiro. Pressionado pelos movimentos sociais, o então presidente Fernando Henrique Cardoso reconheceu oficialmente a existência do racismo no país, comprometendo-se a gerar esforços para mudar tais quadros sociais. Na ocasião, instituiu o Grupo de Trabalho Interministerial (GTI) que tinha a incumbência de pensar e propor políticas de Estado capazes de superar o racismo.

A partir desse momento intensificaram-se as cobranças ao Estado brasileiro pela implementação de medidas compensatórias e políticas cuja finalidade fosse a superação do racismo. A mobilização social ganhou maior visibilidade em 2001, com a preparação da Conferência Mundial contra o Racismo, a Discriminação racial, a Xenofobia e a Intolerância Correlata, organizada pela ONU e realizada em Durban, África do Sul. Signatário do acordo internacional, o governo foi impelido a reconhecer os princípios dos direitos iguais e da autodeterminação dos povos; a lembrar que todos os indivíduos nascem iguais em dignidade e direitos; que a igualdade deve ser protegida como questão de prioridade máxima e a reconhecer o dever do Estado em tomar medidas rápidas, decisivas e apropriadas visando eliminar todas as formas de racismo, discriminação racial, xenofobia e intolerância correlata.

Como signatário, o Estado brasileiro comprometeu-se, ainda, a elaborar políticas que vão ao encontro das deliberações da Conferência de Durban, que preceitua, em seu artigo 99, que

Estados Nacionais deveriam elaborar planos de ação capazes de promoverem a diversidade, igualdade, equidade, justiça social, igualdade de oportunidades e participação para todos. Deveriam, também, criar condições para a participação efetiva de todos nas tomadas de decisão e o exercício dos direitos civis, culturais, econômicos, políticos e sociais em todas as esferas da vida com base na não-discriminação (DURBAN, 2001 p.12)

Em relação ao emprego, o relatório final da Conferência de Durban apontava que o Estado Brasileiro estava obrigado a ratificar a Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a qual coíbe as práticas de discriminação no emprego e ocupação.

Desde então as autoridades brasileiras vêm apresentando alguns programas e ações políticas destinados à diminuição dos efeitos do racismo já diagnosticados, como a

implantação de Programa de Ações Afirmativas no Ministério do Desenvolvimento Agrário e Ministério da Justiça.

Embora tais ações ainda sejam insuficientes para responder de maneira adequada às necessidades da população negra, elas contribuem para a desconstrução do mito da democracia racial e estabelecem um patamar de institucionalização de políticas de promoção da igualdade racial no Brasil, demonstrando uma inflexão do Estado ao protagonismo dos movimentos negros.

Merece destaque a atuação singular do movimento das mulheres negras, que se inicia nos anos 80 e ocupa lugar mais destacado a partir dos anos 90 do século passado. Protagonistas do próprio discurso, as ativistas negras colocaram em evidência a situação de inferioridade vivenciada pelas mulheres negras em diversos espaços sociais, inclusive nos setores que lutavam contra a discriminação e pela emancipação da população negra. Além disso, mostraram ao Movimento Feminista que a luta da mulher negra guardava algumas especificidades até então não compreendidas ou abordadas por este.

Algumas mulheres negras, organizadas em entidades como a Casa de Cultura da Mulher Negra e Geledés, em São Paulo e Criola, no Rio de Janeiro, tornaram-se figuras importantes na disseminação do pensamento feminista negro. No entendimento da filósofa e ativista Sueli Carneiro

depois de longos anos de militância nesses dois movimentos (negro e feminista), algumas mulheres negras entenderam que tinham de assumir a responsabilidade de encaminhar politicamente as suas questões específicas e que essa era a única maneira de sensibilizar os demais movimentos sociais para as suas reivindicações. Por outro lado, a gravidade do problema racial na sociedade brasileira colocou para o Geledés a necessidade de atuar politicamente também sobre os problemas gerais da população negra, particularmente sobre a violação dos direitos de cidadania que se dá cotidianamente (CARNEIRO, 1996, p.133).

Além disso, essas personagens chamaram a atenção do poder público para a forma discriminatória com que as mulheres negras e pobres eram tratadas com relação ao acesso aos serviços de saúde. E mesmo quando conseguiam ser atendidas por esses equipamentos “a qualidade dos serviços também apresentava disparidades. Não apenas no âmbito da conduta profissional individual e da relação profissional e cliente, mas também no nível das instituições e seus mecanismos” (WERNECK, 2005, p. 323).

O reconhecimento das diferenças étnicas e raciais foi fundamental para a compreensão de que algumas patologias, como a hipertensão arterial, diabetes tipo 2 e a anemia falciforme, eram prevalentes na população negra. Foram também a pressão e os estudos sistematizados dessas feministas negras que trouxeram para a cena política o racismo institucional, uma forma de racismo pouco estudada no Brasil.

1.1.4 Anos 2000: a institucionalização das políticas de promoção da igualdade racial

A chegada ao poder de um presidente oriundo da classe trabalhadora amparado por uma articulação centro-esquerda trouxe aos MN a expectativa de que os problemas étnico-raciais seriam enfrentados com ações mais contundentes.

Logo no início da primeira gestão do presidente Luiz Inácio Lula da Silva, em 2003, foi criada a Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR), vinculada à Presidência da República e com *status* de ministério. Coube à SEPPIR o desafio de “formular, coordenar e articular as políticas para a promoção da igualdade racial, as políticas de ação afirmativa, assim como a proteção de direitos de indivíduos e grupos raciais afetados pela discriminação racial, com ênfase na população negra” (BARÓ, 2009, p. 107). Para o desenvolvimento do trabalho técnico a Secretaria buscou a experiência acumulada de vários militantes negros, que assumiram cargos de confiança no *staff* de governo.

Uma das mais importantes tentativas de diálogo entre a SEPPIR e a sociedade civil para a construção de políticas de promoção da igualdade racial ocorreu em 2005, com a proposição, organização e realização, em Brasília, da I Conferência Nacional de Promoção da Igualdade Racial (CONAPIR).

Durante o evento, foram elencadas várias propostas de trabalho que, se colocadas em prática, contribuirão para a redução das desigualdades entre negros e não negros. Não obstante, a Secretaria vem enfrentando obstáculos para a consolidação do tema da igualdade racial dentro da estrutura do governo federal. Além da pouca disponibilização de recursos financeiros e humanos para a efetivação das políticas, a transversalidade de políticas e ações que visem ao combate das desigualdades raciais dentro dos Ministérios⁴ ainda é precária.

⁴ Merecem destaque os programas Oportunidades Iguais para Todos, desenvolvido pelo Ministério Público do Trabalho, o Programa de Combate ao Racismo Institucional –PCRI, implementado pelos Ministério da Saúde, Justiça e Ministério Público Federal.

Trata-se do que a socióloga Gevanilda Santos denomina de “cultura política de negação do racismo e, principalmente, dos caminhos para a sua superação por meio de políticas públicas” ou racismo institucional (SANTOS, 2005, p.49).

A dificuldade de ação imposta à SEPPIR nos faz pensar como o racismo está arraigado nas estruturas sociais e políticas brasileiras e aproxima-nos do estudo realizado pela Fundação Perseu Abramo, em 2005. Os dados apresentados por Gevanilda Santos revelaram que, embora “89% de brasileiros confirmem a existência do racismo na nossa sociedade, [...] 93% dos brancos, 88% de pardos e 70% de pretos negaram a percepção de práticas discriminatórias contra si”. (SANTOS, 2005, p. 46),

Ainda de acordo com a pesquisadora,

ao encobrir as práticas discriminatórias repetidamente desde a abolição da escravatura, em 1888, tornou-se hábito entre os brasileiros ver a população negra em posição subalterna, a ponto de parecer natural a diferença social entre negros e brancos (SANTOS, 2005, p. 48).

A autora conclui que

a naturalização das desigualdades sociorraciais - ou mesmo o desconhecimento dos efeitos do racismo – é um comportamento que impede a percepção das práticas discriminatórias como atitude pessoal e institucional (SANTOS, 2005, p. 48).

Ainda que tenhamos uma legislação que criminaliza o racismo e um órgão público federal criado com a finalidade de organizar, orientar e implementar as políticas que se destinem à superação do mesmo, as ações institucionais ainda são débeis. No entanto, a existência de uma estrutura administrativa federal destinada à coordenação das políticas voltadas para a temática étnico-racial representa o aprofundamento da questão em nível de Estado e significa um passo positivo resultante do protagonismo negro.

Após a criação da SEPPIR, alguns estados e municípios instituíram secretarias e coordenadorias com objetivo semelhante e com alcance local. Todavia, cabe destacar que a proposta de criação de conselhos, secretarias ou coordenadorias voltados para o atendimento das questões concernentes à comunidade negra já vinha sendo adotada por alguns governos desde os anos 80; no entanto tais órgãos nem sempre tiveram continuidade, pois nasceram como políticas de governo e não de Estado, e a cada fim de mandato do governante que as instituiu, seguido ou não de mudança do partido político que estava no poder, estas

instituições podiam ser completamente apagadas da estrutura governamental ou terem seu poder de decisão e alcance alterados, quando não passavam a ter à sua frente dirigentes sem vínculos com o movimento negro ou com a questão racial.

Pensar a questão racial na esfera institucional e do poder é, portanto, um desafio para a sociedade brasileira, pois não significa somente reconhecer as desigualdades raciais que incidem sobre esse segmento; trata-se de lutar pela superação do racismo, o que só efetivar-se-á com a implantação de políticas públicas sólidas, abrangentes e compatíveis com o contexto brasileiro, que se revela racista e excludente. Compreender este contexto é importante porque abre a possibilidade de eliminarmos os sistemas institucionais que organizam o preconceito e a discriminação dele decorrentes.

1.1.5 Lei 10639/2003 e Programa de Ações Afirmativas: re-existências

Consideramos que as duas iniciativas mais importantes ocorridas nos últimos anos focadas no combate às desigualdades raciais estão no campo da educação: a primeira é a alteração da Lei 9394/96, Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, pela Lei Federal 10639/03, instituindo a obrigatoriedade do ensino de História e Cultura Afro-brasileira e Africana na Educação Básica; a segunda, a implementação de Políticas de Ações Afirmativas visando o ingresso de negros e oriundos de escolas públicas nas universidades brasileiras.

A alteração da LDB, regulamentada pelo Parecer CNE/CP 03/2004 e pela Resolução CNE/CP 01/2004, é resultado de um processo histórico de lutas em prol da educação de qualidade e representa a possibilidade de mudança de paradigmas no processo educativo. Esta lei tem contribuído para a construção de outro olhar sobre os africanos e seus descendentes, pois ainda há pouco tempo a maioria dos livros didáticos reforçava a idéia do negro como um ser passivo diante do processo de escravização e destituído de valores culturais, familiares e religiosos. Espera-se, portanto, que o ensino da história do continente africano, dos inúmeros povos e da cultura africana e afro-brasileira resgate os valores civilizatórios africanos e afro-brasileiros negados reiteradamente pela cultura européia e ocidental.

Espera-se que essa mudança de paradigma seja benéfica para estudantes de todas as raças, pois tornará possível aos sujeitos negros e não-negros desconstruir os estereótipos apreendidos nos vários espaços sociais, principalmente na escola. Muitos docentes terão a oportunidade de aprofundar os seus conhecimentos sobre a positividade da relação África-

Brasil, já que também eles receberam ensinamentos baseados numa matriz europeia e cristã que nega os valores civilizatórios africanos.

Aos estudantes negros será possível conhecer parte da história de seus antepassados, agregando-a como parte da sua própria.

Como salienta Gomes:

a cultura negra possibilita aos negros a construção de um “nós”, de uma história e de uma identidade. Diz respeito à consciência cultural, à estética, à corporeidade, à musicalidade, à religiosidade, à vivência da negritude, marcadas por um processo de africanidade e recriação cultural. Esse “nós” possibilita o posicionamento de negro diante do outro e destaca aspectos relevantes da sua história e de sua ancestralidade (GOMES, 2003, p.79).

A implementação de Políticas de Ações Afirmativas (PAA) nas universidades brasileiras, mais especificamente a implementação das cotas raciais, tem o objetivo de possibilitar o acesso de estudantes oriundos de grupos historicamente discriminados à educação superior pública.

Esta iniciativa tem causado grande controvérsia no seio da sociedade brasileira, fazendo com que uma parcela da população profira discursos que julgávamos superados. A eloquência dos defensores⁵, no entanto, e os espaços sociais nos quais esses são proclamados, como os conselhos superiores das universidades e a grande mídia, permitem que ganhem ares de verdade e reforcem o pensamento racista brasileiro. Dentre os vários argumentos apresentados por aqueles que são contrários a política de cotas, destacaremos quatro que, em nossa avaliação, expressam a força do racismo “à brasileira”.

O primeiro discurso reatualiza a mestiçagem. O argumento de Gilberto Freyre, “de que a mestiçagem não era um problema e sim uma vantagem” (CARVALHO, 2005, p.96) para o povo brasileiro, é resgatado nos discursos proferidos pelos contrários às Ações Afirmativas (AA). Estes alegam que no Brasil não é possível determinar quem é branco ou preto, em função da mistura das três raças formadoras deste povo. Seríamos “todos mestiços” e, nesse caso, as AA estimulariam o surgimento de rancores em grupos e pessoas que sentem-se preteridas, algo que, segundo alegam, desconhecemos por aqui. Embora o discurso da mestiçagem negue as diferenças, os lugares sociais ocupados por negros e brancos persistem bastante distintos. O mestiço é valorizado nos aspectos da cultura (carnaval, festas folclóricas, esportes, dentre outros), quando o corpo é exposto como algo exótico. Porém, ao assumir a

⁵ Manifesto dos intelectuais contrários às cotas raciais.

sua identidade negra e requerer os seus direitos, como acontece no caso das AA, o mestiço torna-se invisível.

O segundo discurso é o da meritocracia: a universidade deve ser ocupada pelos mais competentes. Não poderíamos correr o risco de, ao permitir a entrada de negros, quilombolas e pobres, grupos considerados inferiores intelectualmente, abaixar o nível do conhecimento produzido no centro do saber.

Na avaliação do economista Marcelo Paixão, a falácia da meritocracia se nutre de um discurso de tipo econômico, em que os indivíduos que obtiveram mais oportunidades de acumulação de capital intelectual em sua trajetória “logram ampliar a produtividade marginal de seus ativos (trabalho, terra ou capital), galgando níveis mais prestigiados de ocupação e rendimentos” (PAIXÃO, 2008, p.137).

Nesse mesmo sentido recorremos à argumentação da professora Petronilha Beatriz, quando em visita à Faculdade de Educação da UFMG, em 2009. Na oportunidade a docente afirmou que o discurso do mérito deve ser colocado para a instituição formadora e não cobrado do indivíduo. Segundo a pesquisadora, se a entrada de novos sujeitos consegue trazer conseqüências tão marcantes e negativas para o processo de formação acadêmica, isso demonstra a incompetência dos docentes e, num plano mais elevado, dos gestores institucionais, que não souberam selecionar ou não se preocuparam em capacitar os seus profissionais para trabalhar com a diversidade.

O terceiro discurso é o de que negros não chegam à universidade em razão do baixo nível das escolas freqüentadas, o que revela que a dificuldade de acesso às universidades não é de natureza racial e sim econômica. Aqueles que o proferem sugerem a aplicação das políticas universalistas e a melhoria da qualidade da escola pública básica para a resolução do problema.

Sabemos que a implementação de políticas universalistas com o intuito de diminuição de pobreza em todas as áreas alcança a população negra em virtude de seu histórico de exclusão, e defendemos a continuidade da implementação de tais políticas. Entretanto, sabemos também que não podemos esperar que os investimentos atuais na educação básica dêem resultado imediato para que os estudantes negros e oriundos de camadas populares tenham acesso às universidades públicas. Há um quantitativo de jovens negros e negras que já concluíram o ensino médio ou o estão concluindo e que têm o direito de pleitearem uma vaga em universidades públicas, destarte fazendo-se necessária uma ação emergencial que corrija esse fluxo.

O quarto discurso é o de que os ingressantes nas universidades públicas através das Políticas Afirmativas poderão ser discriminados por usufruírem da política ou por estarem em ambiente que não lhes é peculiar.

A esse respeito torna-se oportuno observar que tanto a Lei 10639/03 quanto as políticas de ações afirmativas – organizadas na modalidade de cotas para acesso de coletivos discriminados às universidades públicas – trazem em seu âmago a transformação de valores, de lugares e de modos de ver e viver a vida. Segundo observamos, o medo da perda de privilégios e de *status quo* que essas políticas pretendem causar provoca ainda mais os argumentos contrários. A auto-estima elevada, somada a uma formação qualificada e à capacidade de luta do negro, certamente gestará um outro sujeito social e realocará os lugares de poder em nossa sociedade.

Para romper com esse tipo de discurso, a comunidade acadêmica deverá ser reeducada para compreender a importância da política de cotas. E mais, terá que compreender e reconhecer a existência do racismo como um elemento estrutural na produção da desigualdade. Caberá, portanto, às instituições públicas criar um ambiente propício de acolhimento e permanência dos estudantes ingressantes através das políticas de AA. O acesso à educação e a permanência bem sucedida ao ensino superior, por si, possibilita o estabelecimento e a ampliação de redes sociais diferentes daquelas até então acessadas pelos coletivos negros. A qualificação superior amplia as chances de inserção em carreiras profissionais “reservadas” aos brancos, rompendo com os “privilégios da branquitude” (BENTO, 2000, p.24).

Contudo, o que nos impele a continuar na defesa das AA é saber que, apesar de toda a articulação de parte da sociedade brasileira avessa às políticas e dos discursos racistas veiculados, principalmente, pela mídia hegemônica, segundo o jornal do EDUCAFRO⁶ mais de uma centena de instituições de ensino superior já implantaram algum tipo de política afirmativa com reserva de vagas (cotas raciais, cotas sociais) ou bônus, com intenção de promover o acesso dos grupos historicamente discriminados, o que reforça o protagonismo do movimento negro e de alguns intelectuais brancos comprometidos com as lutas em prol da educação anti-racista.

Outro fator que nos motiva a defender as AA é a verificação de que as políticas têm sido exitosas, como afirma Aranha, após a realização do primeiro vestibular em que se utilizou a política de bônus sócio-racial na UFMG:

⁶ Jornal do EDUCAFRO, Ano XII, no.142, novembro de 2010.

um total de 34% dos alunos aprovados no Vestibular 2009 em todos os cursos foi beneficiado pelo sistema de bônus. Se verificarmos os dados de alguns cursos, o quadro é ainda mais expressivo: em Medicina, um dos cursos mais elitizados da UFMG, seriam aprovados, sem o bônus, apenas 19 alunos (5,8%) com as características dos atuais “bonistas”. Com o bônus foram aprovados 92 candidatos, ou seja, 28,75%. Se fizermos o mesmo cálculo para os cursos de Medicina Veterinária e Direito, os resultados também são animadores: no caso do primeiro, foram aprovados 47 “bonistas” (39,2%). Sem o bônus, apenas 21 alunos (17%) das escolas públicas teriam sido aprovados. Direito Noturno aprovou 82 “bonistas” (41%). Sem o programa, teriam sido apenas 28 (14%) (ARANHA, 2009, p. 2).

Se no campo educacional já vislumbramos alguns avanços significativos, em relação ao campo do trabalho ainda há um longo caminho a percorrer, uma vez que as estatísticas apresentadas pelos organismos oficiais (IBGE, IPEA) são enfáticas ao afirmarem que o homem negro e a mulher negra ocupam a base da pirâmide ocupacional.

1.2 A raça como construção social e o racismo institucional

Ao pesquisarmos as trajetórias profissionais e de vida de trabalhadores e trabalhadoras técnico-administrativos (TAE's) na UFMG, tomaremos a raça e o trabalho como categorias centrais de análise. No entanto, diante da grande polêmica em relação à utilização do conceito de raça nas Ciências Sociais, é necessário explicitar como a categoria é entendida neste trabalho.

Ainda que o termo raça, concebido no seu aspecto biológico, já tenha sido superado pelas ciências sociais, essa categoria precisa ser pensada em suas múltiplas facetas, pois durante vários séculos acreditou-se não só na sua existência como na distinção entre raças superiores e inferiores. Ao longo da história diversos estudos foram feitos e teorias desenvolvidas para comprovar a existência e a superioridade da raça branca (européia) sobre as demais. Grupamentos brancos utilizaram as teorias evolucionistas de Darwin para reforçar a hipótese de que o grupo a que pertenciam era mais evoluído que todos os outros.

Com o desenvolvimento das Ciências Biológicas e, mais recentemente, da Genética, o conceito de raça humana passou a ser considerado um conceito cientificamente inoperante. Entretanto, mesmo que biologicamente as raças não existam, sociologicamente elas são determinantes nos relacionamentos. Há um imaginário social pautado na raça que permanece

na sociedade brasileira e faz com que as pessoas sejam distinguidas em função das suas características fenotípicas.

Como exemplo desta distinção podemos destacar a hostilidade com que as crianças e jovens negros são tratados, inclusive nos espaços familiares e escolares. Se no passado os apelidos e piadas racistas representavam uma forma de depreciar o segmento negro, hoje a perversidade do racismo se manifesta também em atos de violência física, influenciando a construção da auto-estima e da identidade negra e dificultando a interação entre grupos.

Para Telles, a categoria “raça” é uma “construção social importante porque, frequentemente, determina como as pessoas tratam umas as outras. Ou seja, a discriminação e a desigualdade racial dependem da classificação racial feita por terceiros”. (TELLES, 2003, p.113) A utilização do conceito de raça é, portanto, justificada pela realidade social e política brasileira. É uma categoria que tem uma operacionalidade na justificação das estratégias de dominação e exclusão verificadas no contexto deste país.

Dessa forma, o termo pode ser usado para destacar os processos de hierarquização verificados entre os brancos e negros, construídos historicamente nas relações sociais, culturais e políticas. A percepção da operacionalidade do conceito de raça nos processos de subordinação dos negros, manifestada nas persistentes desigualdades, fez com que a partir dos anos de 1970 a militância negra reagisse e lutasse pela ressignificação política e sociológica desse, bem como pela construção de uma identidade racial positiva.

Corroborando a ação das entidades dos Movimentos Sociais Negros, intelectuais que se dedicam aos estudos das relações raciais também destacam a dimensão social, cultural e política do dito termo.

De acordo com Nilma L. Gomes

abandona-se o determinismo biológico que perpassa o termo e o redimensiona com uma perspectiva política. A raça passa a ter um sentido relacional, que se constitui historicamente e culturalmente; a partir das relações concretas entre grupos sociais em cada sociedade. (GOMES, 1995, p. 49).

É pela análise sociológica deste termo que compreendemos as assimetrias raciais presentes no acesso à educação, moradia, lazer, etc. e a hierarquização entre negros e não-negros observada nos ambientes de trabalho, onde os homens e as mulheres negras ocupam os níveis mais baixos da escala ocupacional.

Siss entende que

a raça se constitui como um mecanismo importante e poderosíssimo na medida em que opera enquanto determinante de distinção social, ou seja, da alocação dos indivíduos na estrutura social. Portanto, as desigualdades sociais são histórica e socialmente produzidas, constituindo-se como resultado de relações de poder assimétricas, social e politicamente construídas [...] ao mesmo tempo em que rompe com reducionismos simplistas de classe. (SISS, 2003, p.21)

Essa concepção é corroborada por Roland, que afirma que “dentro dos limites estabelecidos pela democracia racial, a categoria classe exerce a função de homogeneizar as distorções que as diferenças raciais exercem na definição da pobreza”. (ROLAND, 2005, p.41)

A autora enfatiza que “as pessoas não querem perceber que a pobreza negra é resultado de uma equação desigual. No nosso país, um segmento se apoderou de todos os recursos sociais: terra, capital, educação, serviço público, etc.”

Segundo Nilma L. Gomes

no Brasil, o racismo, a discriminação e o preconceito racial que incidem sobre os negros ocorrem não somente em decorrência de um pertencimento étnico expresso na vida, nos costumes, nas tradições e na história desse grupo, mas pela conjugação desse pertencimento com a presença de sinais diacríticos, inscritos no corpo. (GOMES, 2008, p. 31)

Na mesma linha argumentativa, Oracy Nogueira reforça que, no Brasil, o “preconceito de marca”, ancorado em elementos fenotípicos, como textura do cabelo, forma do nariz e, sobretudo, cor da pele, condicionam ou impedem mobilidades ao negro brasileiro”. (NOGUEIRA, 1985, p.79) Estes traços, resultantes da ascendência negra, são costumeiramente lembrados pelos homens e mulheres brancos quando tentam hostilizar o negro, impingindo-lhes apelidos que “confirmam os estereótipos veiculados pela ideologia dominante sobre o grupo étnico não-branco, prejudicando a construção da auto-imagem positiva do negro” (SILVA, 1995, p. 57).

De acordo com Gomes

o racismo, com ênfase na superioridade racial, ajuda a construir no imaginário social a crença de que é possível hierarquizar os sujeitos e seu corpo. Nessa perspectiva, o negro é visto como pertencente a uma escala inferior. Produz-se nesse contexto, um tipo de violência que impregna a vida de suas próprias vítimas, a ponto de se constituir representações negativas do negro sobre si mesmo e seu grupo étnico-racial (GOMES, 2008, p. 131).

Destarte, valorizar o corpo, o cabelo e a estética negra é imprescindível para a construção da identidade deste grupo.

Ao analisar o lugar que a categoria de raça ocupa nos estudos sobre o negro no Brasil o pesquisador Kabengele Munanga afirma que esta não é uma realidade biológica, mas um conceito carregado de ideologia que coloca em evidência as relações de poder e dominação. Na concepção do antropólogo, “os conceitos e as classificações servem de ferramentas para operacionalizar o pensamento. É nesse sentido que o conceito de raça e a classificação da diversidade humana em raças teriam servido” (MUNANGA, 2004, p.16).

Entender esta categoria como uma forma social de dominação e exclusão é de grande valia, pois a mesma reflete uma realidade social e política em que as relações entre os diferentes segmentos étnico-raciais se dão em meio a tensões que nem sempre são assumidas publicamente. Na concepção de Guimarães, o termo raça

não é apenas uma categoria política necessária para organizar a resistência ao racismo no Brasil, mas é também categoria analítica indispensável: a única que revela que as discriminações e desigualdades que a noção brasileira de “cor” enseja são efetivamente raciais e não apenas de “classe” (GUIMARÃES, 2002, p.50).

Para o autor, o conceito de raça somente será dispensado do mundo social

quando já não existirem grupos sociais que se identifiquem a partir de marcadores direta ou indiretamente derivados da idéia de raça; quando as desigualdades, as discriminações e as hierarquias sociais efetivamente não corresponderem a esses marcadores; terceiro, quando tais identidades e discriminações forem prescindíveis em termos tecnológicos, sociais e políticos, para a afirmação social dos grupos oprimidos (GUIMARÃES, 2002, p. 51).

Um desafio que se coloca para os/as estudiosos é articular as duas dimensões (raça/classe) constitutivas do ser negro no Brasil pois, em nosso país, é gritante a tentativa de negar a incidência da raça sobre as estatísticas de desigualdades. Mas como entender a distância entre as possibilidades educacionais do segmento branco e do negro, a dificuldade do acesso à saúde, a ausência de negros em postos de trabalho com maior remuneração e a residência em locais desprovidos de condições sanitárias mínimas senão pelo viés da questão racial? Como justificar a intolerância religiosa dirigida às religiões de matrizes africanas e a tentativa de neutralizar toda a luta dos coletivos negros, senão pela permanência de um imaginário racista que não valoriza a diferença?

1.2.1 Racismo institucional

Somente a partir da compreensão de que raça existe enquanto construção social e que opera no imaginário brasileiro será possível lutar contra um tipo de racismo que está impregnado nas estruturas sociais – o racismo institucional, que pode ser entendido como

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 (PNUD, 2005, p.6).

O conceito de racismo institucional é estudado em países como Estados Unidos e Reino Unido e vem sendo apropriado, no Brasil, a partir de meados dos anos 1990, para a formulação de programas e políticas de promoção da equidade racial. A experiência mais destacada desses programas se deu na área da saúde, com a implantação, em 2006, do Programa de Combate ao Racismo Institucional (PCRI), desenvolvido pelo Ministério da Saúde em parceria com organismos internacionais.

Um dos maiores problemas para a análise das desigualdades presentes na área da saúde é a baixa qualidade dos indicadores do perfil de morbidade e mortalidade da população como um todo. Em que pese o fato de apenas na década de 1990 o quesito raça/cor ter sido introduzido nos formulários institucionais que formam a base de informações estatísticas do Ministério da Saúde, entre os autodeclarados negros, é freqüente a reclamação de falta de acesso aos equipamentos de saúde e a baixa atenção dispensada pelos profissionais de saúde.

O fato de as pessoas virem a receber o atendimento médico ou hospitalar não significa que virão a ser atendidas de forma condigna. Segundo indicadores produzidos pela Fundação Perseu Abramo e pelo Instituto Rosa Luxemburgo, em 2003, entre as pessoas negras que já haviam relatado ter sofrido discriminação, 68% relataram tê-la sofrido no hospital e 26% nos postos de saúde (PAIXÃO, 2006, p.101).

Segundo Cashmore,

a força do racismo institucional está em capturar as maneiras pelas quais sociedades inteiras, ou seções delas, são afetadas pelo racismo, ou talvez por legados racistas, muito tempo depois de os indivíduos racistas terem desaparecido (CASHMORE apud Cavalheiro, 2001, p.77).

As pesquisadoras Ramos e Musumeci, em seu livro “Elemento Suspeito: abordagem policial e discriminação na cidade do Rio de Janeiro”, esclarecem que o racismo institucional gera hierarquias através de práticas profissionais tecnocientíficas ou rotineiras “neutras”, dentro de instituições públicas ou privadas, tais como mídia, *shopping centers* ou firmas de segurança que controlam espaços públicos, serviços e imagens. As autoras revelam que a grande dificuldade é identificar a sua ocorrência e desmistificá-lo, uma vez que há certa naturalização das discriminações (RAMOS e MUSUMECI, 2005, p.234).

Na avaliação das autoras, um aspecto do racismo institucional é a forma insidiosa com que alguns setores das polícias civis e militares, instituídas para oferecer proteção aos cidadãos, tratam os jovens negros brasileiros. Em geral, os policiais não reconhecem os homens e mulheres negros como sujeitos que têm direito a proteção.

Os traços fenotípicos negros (cor da pele e cabelo crespo) tornam o jovem negro do sexo masculino um elemento suspeito em potencial de todo e qualquer tipo de delito, podendo ser preso ou morto. De acordo com Luiz Soares

a seleção do suspeito é orientada pelo preconceito, pelo estigma aplicado aos pobres e pelo racismo contra os negros. Não por acaso o censo penitenciário nacional retrata uma distribuição perversa da prática de cor, idade, gênero e classe social (SOARES, 2005, p. 11).

Os dados disponibilizados pelos setores responsáveis pela segurança pública brasileira mostram um verdadeiro genocídio da população negra. De acordo com a pesquisa realizada por Ignácio Cano, na cidade do Rio de Janeiro entre 1993 e 1996 e citada por Paixão mostram uma discrepância no perfil de mortalidade dos grupos raciais onde “70,2% dos mortos pela polícia eram negros”. Para o autor os dados revelam “um nítido viés racial no que diz respeito à ação letal do aparato policial no Brasil” (PAIXÃO, 2006, p.112).

Na avaliação de Ramos e Musumeci, essa realidade

constitui-se num verdadeiro paradoxo, posto que a PM, que na opinião popular age de forma discriminatória contra os negros, é uma instituição com forte presença de negros em seus quadros, não só nos escalões inferiores (praças) como no oficialato e até nos altos postos de comando. Mas, em vez disso abrir uma porta ao debate franco sobre os temas da raça e do racismo, serve frequentemente de pretexto para contorná-lo (RAMOS E MUSUMECI, 2005, p.45).

Um exemplo concreto de abuso policial e que foi veiculado pela mídia foi o assassinato do jovem Flávio Sant'Anna, em 3 de fevereiro de 2004.

Dentista, negro, recém formado, Flávio foi assassinado por quatro policiais na cidade de São Paulo após ser confundido com um ladrão, quando tentava entrar em seu carro. A PM desse estado reconheceu o erro e admite que os policiais que mataram Flávio plantaram provas falsas, tentando incriminar o dentista assassinado. Por pouco esse jovem negro não foi enterrado como indigente (PAIXÃO, 2006, p.113).

Em geral, a sociedade pouco se mobiliza quando os policiais violam os direitos dos cidadãos negros e esse silêncio contribui para a permanência desse problema sócio-racial. Sobre este aspecto citamos Sérgio Costa, que afirma que

em primeiro lugar há que se considerar que boa parte das violações dos direitos humanos observadas em muitas regiões decorre não da inexistência de mecanismos democráticos de processamento da opinião e da vontade, mas da falta de efetividade do direito. Nesses casos, a violação dos direitos humanos tem lugar no plano constitucional, mas na esfera das relações sociais. Trata-se aqui da polícia corrupta que desrespeita os direitos civis, da sociedade preconceituosa que, em suas práticas sociais, discrimina negros, mulheres, homossexuais, protegendo-se em redes e mecanismos informais infensos à ação da lei (COSTA, 2006, p. 43).

Em relação à incidência de racismo institucional no campo do trabalho, Bento acrescenta que “o conceito de discriminação institucional é importante porque dispensa discussões sobre, por exemplo, se determinada empresa/instituição ou seus profissionais de recursos humanos e chefias têm preconceito contra negros e mulheres” (BENTO, 2000, p.22). Basta olhar onde estão esses grupos no quadro funcional ou quais são seus cargos, salários e atribuições.

Apesar da miscigenação da população brasileira e do discurso de que vivemos numa sociedade democrática, as vantagens da branquitude, em geral, são evidentes quando observamos a qual componente racial pertencem os ocupantes dos mais altos escalões no

governo e nas grandes empresas. Verificamos a forma desigual de usufruto dos direitos trabalhistas para negros e negras e, no limite, a vivência incompleta da cidadania, contrariando os princípios constitucionais do país.

No contexto deste trabalho, em que pesquisamos as trajetórias profissionais e de vida dos técnico-administrativos na UFMG, nos cabe interrogar se a falta de uma política de gestão de pessoas capaz de promover o desenvolvimento profissional e pessoal do trabalhador e englobar a sua participação nas discussões da política educacional pode ser interpretada como uma forma de racismo institucional.

Perguntamo-nos, ainda, se a recusa em discutir de forma mais enfática como se dão as relações étnico-raciais no contexto institucional, e como perpassam a esfera da educação e do trabalho, sobretudo no momento em que a temática ganha maior visibilidade em função das lutas pelas AA, não é sinal de que na universidade ocorre este tipo de racismo. Será que é essa forma de discriminação que está subentendida no depoimento de uma trabalhadora técnico-administrativa, que nos concedeu entrevista para a presente pesquisa?

Sofri todo tipo de discriminação quando era chefe: por parte dos médicos, que não acreditavam que eu era graduada e tivesse competência. Por parte dos técnicos e auxiliares brancos que achavam ruim acatar ordens de uma negra. Por parte dos negros, porque sentiam inveja, sei lá! E por parte das colegas enfermeiras brancas que se sentiam preteridas. E eu não tinha a quem recorrer! (Enfermeira– negra).

Essa discussão reforça os argumentos de que, se biologicamente as raças não existem, sociologicamente estão presentes na forma como se dão as interações entre brancos e negros na sociedade brasileira. A forma de observar, atribuir valor e relacionar-se com o homem negro e à mulher negra são apreendidas dentro da nossa cultura. Por outro lado, ser branco, no contexto brasileiro, confere uma distinção que é acompanhada de vantagens simbólicas e concretas que afetam as experiências, a visão de mundo, a identidade e demais aspectos da vida.

1.3 Trabalho

Na Antigüidade, o trabalho era entendido como uma atividade dos que haviam perdido a liberdade. Podia ser considerado um sofrimento ou infortúnio. No exercício do trabalho o homem estava exposto a um fardo, o qual, segundo Kurz, “pode ser invisível, pois, na verdade, é o fardo social da falta de independência e de liberdade” (KURZ, 1997, p.3). E ainda na Idade Média, trabalhar era algo considerado indigno.

Na tradição judaico-cristã o trabalho associa-se à noção de punição, de maldição, em consequência do pecado original, como está registrado no Antigo Testamento. Na Bíblia, o trabalho é apresentado como uma necessidade que leva à fadiga e que resulta de uma maldição: "Comerás o pão com o suor de teu rosto" (Gênesis. 3,19). Decorre desse princípio bíblico o sentido de obrigação, dever e responsabilidade.

A equiparação entre trabalho e sofrimento não se resume ao simples cansaço; representa, também, uma condição social. O significado de sofrimento e de punição perpassou a história da civilização, relacionando-se ao sentido do termo que deu origem à palavra “trabalho”. Esta vem do latim vulgar *tripalium*, embora seja, às vezes, associada a *trabaculum*. *Tripalium* era um instrumento feito de três paus aguçados, com ponta de ferro, com o qual os antigos agricultores batiam os cereais para processá-los.

A palavra trabalho é associada também ao verbo *tripaliare*, originário do latim vulgar, que significava "torturar sobre o *tripalium*", mencionado como uma armação de três troncos, ou seja, suplício equivalente àquele realizado na cruz, instrumento de tortura no mundo cristão. (BUENO, 1988, p.25).

Após a Revolução Industrial, com a formação dos Estados Nacionais e a consolidação do Estado Burguês verifica-se a necessidade de conceber uma nova cultura onde o espírito de nacionalidade fosse desenvolvido. Além disso, era necessária a expansão de novos conhecimentos, a consolidação de leis que não se baseassem apenas no Direito Consuetudinário, onde os direitos e deveres se baseavam nas relações consangüíneas e na relação de posse com a terra. A partir de então, os processos deveriam ser escritos e negociados. Os trabalhadores fabris seriam formados com os parâmetros de uma nova cultura sobre o trabalho, onde as normas, os tempos e as relações seriam ditadas pela acumulação do Capital.

Na concepção de Aranha e Sales,

o liberalismo, baseado na economia de mercado e no trabalho “livre” desconstruiu a representação do trabalho como castigo, obrigação estigma, maldição. E relaciona, de forma inédita na história, trabalho com humanidade. Ou mais que isso promove a reconciliação entre esses termos (ARANHA;SALES, 2008, p.66).

Independentemente de seu espaço de significação, os diferentes enquadramentos convergem para a afirmação: o trabalho é algo necessário para a vida.

Podemos dizer que é a partir dos estudos de Karl Marx que o trabalho, entendido como uma categoria de análise do real, ganha um contorno mais complexo e uma operacionalidade mais ágil. De acordo com Marx,

o trabalho é uma atividade vital, que torna possível a existência e a reprodução da vida humana. É a atividade constituidora da humanidade do homem, ou seja, aquilo que o diferencia de todo o resto da natureza. É a categoria central a partir, ou em torno da qual, pode-se pensar o indivíduo, a sociedade, com seus sistemas políticos, jurídicos, ideológicos, sua cultura (apud SOUZA JUNIOR, 2000, p. 335).

Analisando a conceituação marxista, o trabalho seria o espaço de afirmação do homem, posto que “é necessidade natural e eterna de efetivar o intercâmbio material entre o homem e a natureza e, portanto, de manter a vida humana (MARX, 1982, p. 50 apud FRIGOTTO, 2001, p. 21).

1.3.1 Racismo e anti-racismo no trabalho

A história econômica brasileira está ligada ao trabalho do povo negro, pois foi através da exploração do trabalho de milhões de africanos trazidos a força ao Brasil que se construiu a estrutura básica que possibilitou que o país atingisse o desenvolvimento.

Durante quase quatro séculos de história o Brasil prosperou sob a égide do trabalho escravo. “O que tornou o país possível foi a escravidão. Ela domou com o suor e, sobretudo, o sangue do negro, a hostil natureza tropical”, argumenta Santos (SANTOS, 2001, p.83).

Os negros produziram a riqueza que sustentou o desenvolvimento nacional e as fortunas da metrópole sob condições de vida e laborais extremamente precárias. Até o início do século XIX, as formas de atividade laboral brasileiras eram múltiplas; em alguns estados

do Nordeste, as atividades econômicas estavam ligadas, principalmente, à agricultura e à pecuária de subsistência e agricultura de exportação (cana de açúcar e algodão). Em Minas Gerais vigorava o ciclo do ouro, enquanto ao longo do litoral, sobretudo em Recife, Salvador e Rio de Janeiro, despontavam alguns nichos de concentração urbana que contavam com serviços especializados no comércio e atividades manufatureiras.

Na primeira metade do século XIX os trabalhadores escravos representavam a maior parte da força de trabalho nas áreas urbanas. Subdividiam-se entre os escravos domésticos, responsáveis pelas tarefas de manutenção da casa – cozinheiras, aias, damas-de-leite, lavadeiras, cocheiros, etc. – e os negros de ganho, que durante o dia vendiam seus serviços nas ruas e praças em atividades profissionais, como artesãos, cozinheiras, carregadores, vendedores e pedintes, garantindo, assim, a renda e o sustento de grande parte de famílias cariocas.

Segundo Theodoro

havia ainda um segmento de mão-de-obra mais qualificada formado por artesãos, prestadores de serviços de reparações e mesmo trabalhadores adaptados aos serviços industriais”, (...), pois naquela época, o Rio de Janeiro já contava com um incipiente, mas efetivo, processo de crescimento da atividade industrial.(Theodoro, 2008, p22),

De acordo com os dados da Junta do Comércio, Agricultura, Fábricas e Navegação do Rio de Janeiro, citados por Soares

ao final da década de 1850, a cidade contava com 95 manufaturas nos mais diferentes ramos industriais, com destaque para a produção de sabão, velas, fundição e máquinas, metalurgia de ouro, prata e rapé, além de cordaria, calçados, móveis, produtos químicos e papel (SOARES, 2007, apud Theodoro, 2008, p22).

Se até a metade do sec.XIX os cativos constituíam a base laboral nas áreas urbanas brasileiras, a partir da segunda metade deste século essa situação foi alterada significativamente. O aumento gradativo da população mestiça livre e liberta e as novas demandas do mercado econômico, além da chegada de levas de imigrantes nas cidades do Sudeste e Sul, configuraram um novo panorama urbano para o país.

O crescimento da produção do açúcar, somado à modernização dos engenhos e ao surgimento das grandes usinas de produção, repercutiu no processo de urbanização da cidade de Recife, já que para lá se dirigiu uma grande quantidade de negros. Com diminuição da exportação de açúcar, no entanto, reduziu-se a necessidade de trabalhadores, e a cidade ficou

inchada de “uma população pauperizada e vivendo de atividades marginais e informais, situação que perdura até os dias atuais” (THEODORO, 2008, p.23).

A cidade de Salvador, antiga capital do país, concentrava uma elevada população negra, responsável pela execução de serviços urbanos diversos. Esse contingente populacional habitava as áreas de favelas e palafitas, “processo de estratificação social bastante comum na maioria das cidades de países periféricos, gerando concentração de pobreza e miséria em áreas urbanas” (SANTOS, 1965 apud Theodoro, p.23).

Em Minas Gerais, a atividade de mineração contribuiu para o desenvolvimento de um complexo sistema de transporte e de pecuária. Contudo o café, cuja produção se alastrou pelo Vale do Paraíba, no oeste paulista, tornou-se o filão mais dinâmico da economia por várias décadas. A produção cafeeira dependia, a princípio, quase exclusivamente da mão-de-obra africana. Porém, com a proibição formal do tráfico de escravos, em 1850, a demanda de trabalhadores para o setor foi suprida por escravos vindos de outras regiões do país, principalmente da Região Nordeste.

A aglomeração nos grandes centros urbanos trouxe sérias implicações para a vida do segmento negro, subgrupo populacional que mais cresceu nas áreas urbanas no decorrer do século XIX. Enquanto nas áreas rurais exerciam atividades ligadas principalmente à agricultura e à pecuária de subsistência, nas cidades e vilas ocupavam-se das atividades artesanais e manufatureiras. Entretanto, nem todos conseguiam inserir-se na realização dessas atividades. Na avaliação de Lúcio Kowarick “o sistema colonial-escravocrata era duplamente excludente, pois a um só tempo cria a senzala e gera um número de livres e libertos, que se transformam nos desclassificados da sociedade”. (KOWARICK, 1994, p.58),

O fim do tráfico, a composição racial e os movimentos de resistência, que causavam medo às elites brancas, fizeram com que se aprofundassem as discussões sobre o futuro da nação no que diz respeito ao trabalho escravo. O país começava a constituir-se como uma nação capitalista, razão pela qual era necessário pensar a sua identidade nacional. Coube ao Estado buscar alternativas para solucionar o problema da composição étnica do país, e a alternativa encontrada foi subsidiar a vinda de imigrantes estrangeiros.

Destarte, nas primeiras décadas do século XIX milhares de trabalhadores de origem portuguesa vieram para o Brasil para serem engajados na força de trabalho, subsidiados pelo Estado Brasileiro. O mesmo ocorreu a partir de 1871, quando levas de povos europeus vindos de Portugal, Itália e Espanha engrossaram o contingente de trabalhadores imigrantes em terras brasileiras.

A substituição da mão-de-obra escrava pela dos imigrantes começou bem antes da abolição da escravatura e não significou o fim da exploração do negro no Brasil, tampouco a sua integração igualitária à sociedade brasileira. Na transição do trabalho escravo para o trabalho livre os ex-escravos não foram incorporados à classe trabalhadora assalariada nem tiveram direito à terra, que já havia sido distribuída aos grandes fazendeiros através da Lei de Terras de 1850.

Como sintetiza Theodoro

no Brasil, a abolição significará a exclusão dos ex-escravos das regiões e setores dinâmicos da economia. Em sua grande maioria, eles não serão ocupados em atividades assalariadas. Com a imigração massiva, os ex-escravos vão se juntar aos contingentes de trabalhadores nacionais livres que não têm oportunidades de trabalho senão nas regiões economicamente menos dinâmicas, na economia de subsistência das áreas rurais ou em atividades temporárias, fortuitas, nas cidades (THEODORO, 2008, p.31).

O recurso de utilização da mão-de-obra imigrante em detrimento da negra é interpretado por Furtado, em seu livro “A formação econômica do Brasil”, como fruto da racionalidade econômica dos empresários do café, pois consideravam que

os homens livres e libertos, além de não adaptados ao trabalho regular assalariado, estariam muito dispersos no setor de subsistência, que se estendia de Norte ao extremo sul do país, tornando difícil e extremamente custoso o seu recrutamento. (FURTADO, 1970, p.137).

Além disso, o autor ressalta o despreparo para o assalariamento que caracterizava os negros:

o homem formado dentro desse sistema social (a escravidão) está totalmente desparelhado para responder aos estímulos econômicos. Quase não possuindo hábitos de vida familiar, a idéia de acumulação de riqueza é praticamente estranha. Demais, seu rudimentar desenvolvimento mental limita extremamente suas necessidades, cabendo-lhe um papel puramente passivo nas transformações econômicas do país (FURTADO, 1970, p. 140-141).

Embora estudos sobre ocupação de escravos e homens livres de cor no século XIX apontem para a ocupação de profissões especializadas de diferentes naturezas, outro argumento utilizado para a marginalização do negro era a sua desqualificação para o trabalho.

Esse argumento é bastante superficial e discriminador, pois até antes da abolição a maioria das atividades laborais nas áreas rurais e urbanas eram realizadas pelos negros – de um momento para outro, portanto, estes ter-se-iam tornado inaptos e desqualificados. A esse

respeito, Hasenbalg (1979) adverte que “os imigrantes, salvo exceções, tampouco dispunham de qualificação profissional especializada”.

A extinção da escravidão, ocorrida em 1888, mudou o status jurídico da população negra, mas não lhe conferiu os direitos de cidadania. Os negros permaneceram alijados da terra, do mercado formal de trabalho e do acesso à instrução.

Segundo Guimarães,

das senzalas, partiram as populações negras para as margens, tanto no sentido físico, quanto no social, de onde até hoje não saiu. O processo de enfavelamento se agigantou, a partir daí. As doenças (sífilis, tuberculose, lepra... e outros males, como a loucura) cuidaram de reduzir a vida média da população negra.

A repressão militar cresce aos poucos contra aqueles que de escravo-trabalhador adquirem o status de trabalhador escravo, órfão de direitos e estigmatizado por 350 anos de escravismo.

Também, a partir daí, temos o início da discriminação racial no trabalho, já que a presença do ex-escravo estigmatizado pelo escravismo, prostituía as relações de trabalho livre (GUIMARÃES, 2000, p.57-58).

Com a aceleração do processo de urbanização, as tentativas de desenvolvimento da indústria, a construção de ferrovias e a organização de instituições de crédito e incremento do comércio abriram perspectivas de progresso, todavia os ex-escravizados não tiveram acesso às novas frentes de trabalho, que privilegiavam a mão-de-obra imigrante.

A literatura sobre a questão racial no Brasil tem mostrado que a ausência de políticas públicas com finalidade de integração dos ex-escravizados nos setores dinâmicos da economia tinha como objetivo a sua diluição como grupo racial no contexto nacional, uma vez que, no período pós-abolição, era patente que a população brasileira era menos branca do que se pretendia e mais negra do que desejava.

Nesse sentido observamos como a constituição do mercado de trabalho brasileiro foi pensada de forma racializada, excluindo, sobretudo, a população negra. Outro aspecto importante a ser considerado quando pensamos a estruturação do mercado de trabalho é a construção da ideologia da vadiagem.

De acordo com Lima,

com a construção de um novo *ethos* do trabalho, criou-se simultaneamente o seu oposto, a vadiagem. Sua principal característica foi a vigilância e a repressão das autoridades policiais em relação à população negra, transformando a ausência de emprego em uma opção por não trabalhar. Foi uma forma de estabelecer um novo tipo de controle sobre a população recém-liberta e de defini-la como inapta ao trabalho também em termos morais (LIMA, 2001, p.56).

Essa visão do trabalhador negro como inapto para o trabalho formal atravessou os tempos e alcançou o século XXI, produzindo um olhar diferenciado sobre o mesmo e reduzindo as suas oportunidades ocupacionais, como nos mostram os indicadores sociais descritos no 2º. Relatório Anual das Desigualdades Raciais no Brasil 2009-2010, elaborado pela equipe do LAESER/UFRJ⁷.

1.3.2 Mercado de trabalho: discriminação e desigualdades

O mercado de trabalho brasileiro é marcado pelo passado colonial e escravista do país e pela forma como se deu a sua constituição, com excedente de força de trabalho formado por negros libertos e brancos não proprietários, reforçado pela crescente imigração, pelo expressivo crescimento populacional e pelo êxodo rural e, a partir dos anos de 1930, pela sua subordinação ao projeto de industrialização do Brasil.

O que se configura como uma exclusão de uma parte significativa da força de trabalho: o segmento negro. Orientado por um projeto de nação que tinha no embranquecimento populacional uma de suas estratégias o Estado Brasileiro subsidiou a política de imigração de mão-de-obra européia, favorecendo a entrada desses trabalhadores em todos os setores de atividade formal.

Sem conseguir inserir-se nesta esfera da estrutura social, restou ao trabalhador negro o mundo do trabalho⁸, onde realizava tarefas rotineiras e pouco valorizadas em troca de parcas retribuições. Esse afastamento do mercado de trabalho impactou todos os outros setores de sua vida, estabelecendo um círculo vicioso de desvantagens.

Bento avalia que

o legado de 400 anos de escravidão no país, aliado à inexistência de ações direcionadas à inclusão do segmento negro, no período posterior à abolição da escravidão, bem como a persistência da discriminação cotidiana, contribuem para a manutenção desta situação desigual (BENTO, 2001, p.23).

⁷ LAESER – Laboratório de Análises Econômicas, Históricas, Sociais, Estatísticas das Relações Raciais.

⁸ A expressão “Mundo do trabalho” tornou-se corrente entre os pesquisadores do trabalho nos anos recentes. Tal fato é contemporâneo das análises que buscam explicar a crise do trabalho. A expressão procura englobar todo o universo do trabalho, referindo-se ao contexto e às relações em que o mesmo se realiza. No mundo do trabalho articulam-se a legislação do trabalho, as formas alternativas de trabalho que correm por fora das relações assalariadas, o trabalho desregulamentado, o trabalho precário, [...] as diferentes proporções em que se encontram homens e mulheres, as diferentes raças; o trabalho infantil, etc. (SOUZA JÚNIOR, 2000, p.219).

Ao longo da história republicana brasileira, sobretudo a partir dos anos de 1970, os coletivos negros vêm denunciando os efeitos da escravidão e da forma como se deu a abolição na vida da população negra. Esses efeitos têm sido escamoteados pelo mito da democracia racial, que disseminou a idéia de que, no Brasil, as raças convivem em perfeita harmonia – o que pode levar ao entendimento de que as condições de vida são equânimes para todos.

Todavia, apesar da tentativa de escamotear ou negar a existência do racismo, ele existe e se expressa através dos indicadores sociais referentes a educação, saúde, trabalho, condições de moradia, segurança, lazer, etc., pois esses revelam uma discrepância de oportunidades entre a população branca em relação à negra.

Segundo Maria Aparecida Bento (BENTO, 2000, p. 41), as lutas e mobilizações desencadeadas pelo Movimento Negro visando chamar a atenção da sociedade para a permanente discriminação no mercado de trabalho começaram a obter retornos significativos, quando, no ano de 1995, as Centrais Sindicais denunciaram o Brasil, na Conferência do Trabalho da OIT, pelo descumprimento da Convenção 111- C111 (C111), ratificada pelo país desde 1965. A referida convenção estabelece, em seu artigo 2º, que

Todo o Estado Membro para qual a presente Convenção se encontre em vigor compromete-se a definir e aplicar uma política nacional que tenha por fim promover, por métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais, a igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e profissão, com o objetivo de eliminar toda a discriminação.

A denúncia fundamentada pelo Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades (CEERT) explicitava as desigualdades raciais no mundo do trabalho e a ausência de mecanismos do governo para implementação da C111. Ainda na avaliação da autora este foi um passo importante, pois incitou os sindicalistas a pensarem na repercussão da questão racial sobre o campo do trabalho.

A denúncia chamou a atenção do empresariado brasileiro vinculado a empresas internacionais para a necessidade de incluir, nos processos de trabalho das filiais, estratégias de combate ao racismo e às desigualdades de raça e gênero que já vinham sendo observados nas matrizes multinacionais.

Como faltavam organismos de fiscalização com efetiva capacidade para monitorar e aplicar as sanções legais em casos de discriminação, após a denúncia o Governo Federal tomou algumas iniciativas para aplicar a C111. Uma delas foi a criação dos Núcleos de Promoção da Igualdade de Oportunidades e de Combate à Discriminação no Emprego e Profissão, vinculados às Delegacias Regionais do Trabalho (DRT).

No ano de 1999, atendendo a uma demanda do Instituto Interamericano Sindical pela Igualdade Racial (INSPIR), o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos (DIEESE) e a Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados (SEADE) publicaram o Mapa do Negro no Mercado de Trabalho Brasileiro, o que veio a ser um marco nos estudos sobre relações raciais e trabalho. Foi uma publicação importante, pois sistematizava os dados das desigualdades já exaustivamente denunciados pela militância negra.

O relatório, que contempla seis regiões metropolitanas brasileiras (São Paulo, Belo Horizonte, Porto Alegre, Distrito Federal, Recife e Salvador), causou grande impacto na sociedade; os dados mostravam uma nítida discriminação racial dos homens e mulheres negros no campo do trabalho. Além disso, expunham a discriminação racial e de gênero sofrida pela mulher negra; o penoso e precário trabalho infantil a que eram expostas crianças e jovens negros. Chamou a atenção também o fato de que os adultos negros, quando conseguem aposentar-se, têm muito mais anos trabalhados que os brancos. Somada a isso, a jornada de trabalho dos negros era duas horas superiores à dos brancos em todas as capitais pesquisadas, embora o rendimento médio fosse menor, e as taxas de desemprego eram mais altas para o segmento negro.

Infelizmente, o quadro das desigualdades verificados naquele estudo vem sendo reafirmado em pesquisas recentes, como a pesquisa realizada pela Fundação Perseu Abramo, de 2005, que nos aponta uma perversa realidade:

40% da população brasileira tem renda familiar de até dois salários mínimos, entre os quais 30% de brancos e 47% de não brancos. Na faixa de dois a cinco salários mínimos, temos 35% de brancos contra 32% de não brancos. Entre os que recebem acima de cinco salários, temos 21% dos brancos e 12% dos não brancos?
As camadas sociais vão embranquecendo à medida que sobem na pirâmide social.

É importante verificarmos que os dados das iniquidades raciais no campo do trabalho também são decorrentes das desigualdades educacionais, uma vez que o processo de escolarização dos indivíduos se dá de maneira diferenciada em função do pertencimento racial. Considerando que o nível de escolaridade é um dos filtros de acesso às ocupações mais bem remuneradas da estrutura ocupacional, torna-se muito mais difícil para o homem e a mulher negra conquistarem tais ocupações.

Embora os estudos mais recentes tenham mostrado um avanço nos níveis de educação da população brasileira como um todo, na avaliação do economista Marcelo Paixão (2005), esses avanços não alteram de maneira significativa o quadro das desigualdades raciais.

Nesse sentido, os estudos realizados pelo DIEESE e Fundação SEADE, nas regiões metropolitanas (RMs) de Belo Horizonte, Porto Alegre, Recife, Salvador, São Paulo e Distrito Federal, em 2007, mostravam que a situação da população economicamente ativa (PEA) negra (praticamente 50% da população brasileira) era a mais desfavorável, comparando-a com a população branca, quando se analisava os dados relativos à educação.

Em todas as regiões estudadas o percentual de negros nas faixas de menor escolaridade – do analfabeto até o ensino médio incompleto – era mais elevado do que aquele dos brancos. Essa tendência se invertia nos níveis mais elevados de instrução – ensino médio ou superior completo – o que revelava uma maior dificuldade da população negra em ingressar, permanecer e progredir nos estudos, o que acaba colocando limites em sua trajetória profissional e de vida.

Ao introduzir a variável “sexo”, os dados revelam que a participação relativa das mulheres aos níveis mais elevados de escolaridade (do ensino médio ao superior completo) é superior ao dos homens em todas as regiões metropolitanas. Contudo, maior escolarização não tem se traduzido em maiores remunerações para o público feminino. Embora apresentem maiores taxas de escolarização que os homens, as mulheres negras ainda sofrem com os altos índices de desemprego. Os dados estatísticos comprovam que os maiores salários ainda são pagos ao homem branco, seguindo-se a ele o homem negro e a mulher branca. Os salários recebidos pela mulher negra continuam sendo os mais baixos.

A baixa escolaridade, somada à discriminação racial, coloca a população negra desempregada em situação de maior fragilidade em relação ao segmento não-negro, o que leva a menores chances de superação do desconforto social gerado pelo desemprego.

Essa exclusão, cotidianamente denunciada por ativistas e cientistas sociais, faz perpetuar o grande círculo vicioso a que estão sistematicamente submetidos os segmentos negros: baixa escolaridade, pouca possibilidade de inserção ao trabalho formal e ausência de direitos previdenciários, o que resulta em baixa remuneração. Esta, por sua vez, implica poucas possibilidades educacionais e termina por impactar toda a vida do sujeito e de seus descendentes, caso os tenha.

E esse círculo vicioso tem se fortalecido, na visão de Bento e Dias, na medida em que

hoje, as altas taxas de desemprego do trabalhador negro são maximizadas pelas novas maneiras de gerenciar o trabalho (menos níveis hierárquicos, profissionais polivalentes, terceirização, trabalho em tempo parcial) que significa intensa seletividade. Exige-se um trabalhador polivalente, flexível, uma força de trabalho mais sofisticada. (BENTO e DIAS, 2001, p. 21).

Estudo mais recente, publicado pelo Laboratório de Instituto de Economia da UFRJ (LAESER), em março 2010, revela que a taxa de desemprego da PEA branca das regiões metropolitanas de Salvador, Recife, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, São Paulo e Porto Alegre atingiu, em janeiro de 2010, 6,2%, ao passo que entre a preta e parda alcançou 8,5%.

Entre os homens brancos, o desemprego atingiu 5%, contra 6,8% entre os pretos e pardos. Em relação às mulheres pretas e pardas, a taxa de desocupação chegou a 10,5%, contra 7,5%, entre as brancas.

TABELA 1

Composição de cor ou raça e grupos de sexo da População Economicamente Ativa (PEA) ocupada nas regiões metropolitanas de São Paulo, Salvador, Belo Horizonte, Recife, RMs, desagregada por posição na ocupação, grupos de cor ou raça e sexo. Brasil -janeiro/2010

Posição na ocupação	Homens Brancos	Mulheres Brancas	Branco Total	Homens Pretos e Pardos	Mulheres Pretas e Pardas	Pretos e pardos Total	Homens Total	Mulheres Total	Total
Emprego doméstico com carteira	3,8	32,0	35,8	3,2	60,8	64,0	7,0	93,0	100,0
Emprego doméstico sem carteira	2,0	34,2	36,2	3,0	60,5	63,6	5,1	95,0	100,0
Emprego com carteira setor privado	30,7	22,9	53,7	29,2	16,4	45,5	60,3	39,7	100,0
Emprego sem carteira setor privado	29,3	21,7	51,0	29,9	18,1	48,0	59,7	40,3	100,0
Emprego setor público com carteira	31,5	28,9	60,4	17,3	20,4	37,7	49,5	50,5	100,0
Emprego setor público sem carteira	20,9	32,6	53,5	17,0	29,0	46,0	38,4	61,7	100,0
Militar ou funcionário público estatutário	26,2	34,4	60,6	18,5	19,9	38,4	45,0	55,0	100,0
Ocupação por conta própria	30,3	21,8	52,0	29,7	17,7	47,2	60,5	39,5	100,0
Empregador	50,2	21,5	71,7	18,3	7,7	26,0	70,2	29,8	100,0

Fonte: Extraído do Boletim Tempo em Curso – LAESER – Ano II; Vol.2, no. 3, março/2010

Algumas considerações a partir da leitura da tabela:

- a chance de as mulheres pretas e pardas ocuparem uma vaga no setor privado é praticamente a metade da observada para os homens brancos, o que vem confirmar as estatísticas que atestam que, em relação às oportunidades profissionais e salariais, as mulheres negras aparecem atrás de homens brancos, das mulheres brancas e dos homens negros, nesta ordem;
- as mulheres brancas têm maiores oportunidades que as negras de serem admitidas para trabalhar no setor privado. Embora o quesito “boa-aparência”⁹ não seja utilizado formalmente nos processos de recrutamento e seleção, sabemos que, em função do racismo arraigado nas práticas sociais e no cotidiano das instituições tal quesito é utilizado, ainda que não intencionalmente. Verifica-se a ocorrência da discriminação de homens e mulheres negros em função dos traços fenotípicos, sobretudo em setores em que a exposição física é requerida, como recepções de aeroportos e shoppings, dentre outros. Nessas situações, a dupla pele negra e cabelo crespo constitui um fator de exclusão.

De acordo com Nilma L. Gomes

a forma como a cor e o cabelo são vistos no imaginário social brasileiro pode ser tomada como expressão do tipo de relações raciais aqui desenvolvido. Nesse processo, o entendimento do significado e dos sentidos do cabelo crespo pode nos ajudar a compreender e a desvelar as nuances do nosso sistema de classificação racial (GOMES, 2006, p26).

- No setor público as mulheres pretas e pardas têm as maiores oportunidades de emprego, embora sejam ainda superadas pelas brancas.

Esse dado nos remete ao texto de Vicente Paulo da Silva¹⁰ (2001), em trecho em que afirma

o índice de discriminação no trabalho em Brasília é menor que em outros lugares. É que no caso de Brasília, a maioria é funcionários públicos, entraram porque fizeram concurso e por concurso o quesito cor não pesa muito, a não ser para cargos de confiança (SILVA, 2001, p40-41).

⁹ Boa aparência – segundo Damasceno (2000) “boa aparência” é uma noção moral tão enraizada na história das relações raciais brasileiras que foi se construindo como metáfora de “só para brancos” ou “com traços fenotípicos da cultura européia”, o que significaria dizer: pele branca e cabelos lisos.

¹⁰ Vicente Paulo da Silva – diretor do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC Paulista.

Embora o setor público comporte um maior número de mulheres negras, há que se perguntar quais cargos elas ocupam e em quais condições de trabalho. A reflexão de Silva nos remete ao comentário feito por uma servidora aposentada, durante a primeira fase desta pesquisa: “hoje, tem negras nos departamentos. Se fosse antes, estariam adoecendo como eu, de tanto pegar peso no setorial¹¹. Lá tinha muito negro”.

- A condição de empregador é a que apresenta maior discrepância entre os quatro grupos de raça e cor estudados. O peso relativo de trabalhadores brancos nessa condição é de 71,7%, sendo 50,2% homens e 21,5% mulheres. Os pretos e pardos correspondem a 26% dos empregadores, dos quais 17,3% são homens e 7,7%, mulheres.

No contexto brasileiro, marcado por relações assimétricas e hierárquicas, está naturalizado que os espaços de mando e poder devem ser ocupados por indivíduos brancos do sexo masculino. Nesse *apartheid* racial e profissional, pesa sobre as mulheres negras uma dupla discriminação: de gênero e raça.

Essa constatação nos reportou a um comentário feito por uma servidora técnico-administrativa durante a primeira fase desta pesquisa:

claro que existe racismo, olhe a universidade! Quantas mulheres negras, como nós, você vê nos cargos de pró-reitora? Até agora eu só vi uma”! (Auxiliar de Cozinha – parda)

A afirmação da trabalhadora vai ao encontro da análise de Bento, que conclui que “a discriminação racial, muito mais do que o nível de escolaridade ou a qualificação, é de fato a responsável pelas desigualdades raciais no trabalho” (BENTO 200, p.15). E para que uma mulher negra conquiste um cargo de chefia, ela precisa reverter duplamente a lógica da subordinação: de gênero e de raça.

¹¹ “Setorial” era a forma popular com que os restaurantes universitários eram conhecidos no interior da UFMG, nos anos de 1980.

Bento afirma que

o cotidiano do trabalho nas empresas é um dos lugares em que essa ideologia (democracia racial) pode mostrar sua face mais eficaz, garantindo uma forte segmentação racial. Nenhuma empresa declara por escrito: “não aceitamos negros para o cargo de chefia”, no entanto, gerentes, chefes, encarregados e selecionadores de pessoal utilizam no dia-a-dia, regras informais, muitas vezes sem refletir e nem sempre com a intenção de discriminar, mas acabam por reforçar a situação de desigualdade no Brasil. O fato é que, conscientemente ou não, o resultado dessas ações é o mesmo: reproduzir as desigualdades raciais. (BENTO, 2000, p. 21)

De acordo o Boletim de janeiro de 2010, editado pelo LAESER/UFRJ, no ano de 2009 houve um declínio das assimetrias de cor ou raça. Verificou-se uma pequena redução das remunerações dos homens brancos em importantes posições de ocupação, em emprego com carteira assinada no setor privado e na forma de empregador. Esse movimento pode ser explicado em parte pela crise recente vivenciada pelo país, que aparentemente prejudicou com mais intensidade as posições mais elevadas e vinculadas aos setores e posições mais modernos da economia.

Os estudos apontam, ainda, que os homens pretos e pardos, mesmo diante do contexto da crise, obtiveram aumentos reais de remuneração na maioria das posições na ocupação, excetuando no emprego doméstico, com e sem carteira assinada, e na posição de militares ou funcionários públicos estatutários.

As mulheres brancas, por sua vez, conquistaram aumentos reais de rendimentos em todas as modalidades de posição na ocupação. Os dados relativos às mulheres pretas e pardas mostram que obtiveram ganhos reais nas diversas modalidades de ocupação, à exceção do emprego no setor público com e sem carteira e enquanto empregadoras. Sobre o emprego doméstico com ou sem carteira assinada, as mulheres pretas e pardas apresentaram aumento real de rendimento, na ordem de 8,3%, enquanto entre as mulheres brancas ocorreu elevação no rendimento real, das que tinham carteira assinada em 5,2%, e das que não tinham, em 11%.

O pesquisador Marcelo Paixão, analisando os indicadores apresentados, conclui:

se por um lado foi possível comprovar um movimento geral de queda das assimetrias de cor ou raça, por outro, é necessário constatar que esse movimento veio se dando por intermédio de um reforço da informalidade e de ocupações pouco prestigiadas como o emprego doméstico. Assim, a redução recente das desigualdades se deu dentro de um contexto pouco alentador, onde não está ocorrendo a combinação entre o crescimento das ocupações formais, o aumento nas remunerações médias e a queda progressiva das assimetrias sócio-raciais no mercado de trabalho metropolitano brasileiro (PAIXÃO, 2010).

A recente publicação “Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas – 2010”, realizada em parceria com a Fundação Getúlio Vargas de São Paulo (FGV-SP), o Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher (UNIFEM), o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT), com patrocínio do Instituto Unibanco e da Philips do Brasil e apoio institucional da Inter-American Foundation (IAF) e da Atletas pela Cidadania, revela que

muito lentamente, cresce a participação de mulheres e negros nos quadros de funcionários das empresas mais importantes do país. Comparada com 2007, a participação feminina cresceu 2,2 pontos no topo da pirâmide, indo de 11,5% para 13,7%. Em relação a 2001, o avanço foi de 7,7 pontos. No entanto, ela decresceu na base e nos níveis intermediários, em média dois pontos.

A série histórica iniciada em 2001, pouco tempo após a denúncia das empresas junto à OIT, também mostra uma evolução positiva dos negros. A evolução, contudo, tem sido mais lenta que a observada entre as mulheres. Nos quadros funcionais e de chefias intermediárias, os negros ocupam, respectivamente, 31,1% e 25,6% dos cargos.

Na gerência, são 13,2% e na diretoria, 5,3%. A situação da mulher negra é pior: ela fica com 9,3% dos cargos da base e de 0,5% do topo. Em números absolutos, significa que, no universo que as empresas informaram, de 119 diretoras e 1.162 diretores, negros e não negros, apenas seis são mulheres negras (DIAP, 2010 p.1)

Analisando as estatísticas, vemos que o "Perfil Social, Racial e de Gênero" mostra que a diversidade da gente brasileira, considerada uma das maiores vantagens competitivas do país, ainda não é considerada como fator estratégico pelas empresas. No entanto, seja por pressão dos movimentos negros, seja por regulação, amplia-se a consciência, nas organizações, de que a promoção da igualdade de oportunidades entre os funcionários, independente de sexo, raça ou cor, idade e origem social, pode ser um fator positivo de competitividade.

Ao analisarmos os dados estatísticos das desigualdades entre os indivíduos negros e brancos não podemos perder de vista as conjunturas históricas em que foram produzidas e os interesses sociais, econômicos e sobretudo culturais que as mantêm. Do contrário, correremos o risco de contribuir com a permanência do discurso hegemônico de uma suposta “inferioridade” do segmento negro, cuja origem remonta às pseudo-teorias raciais do final do século XIX e início do século XX.

Em função das mudanças em processo no mundo do trabalho, que vêm impactando, sobretudo, a vida de homens e mulheres negros e brancos, urge pensarmos sobre a

centralidade que o trabalho adquire na vida cotidiana e contemporânea, não apenas no aspecto econômico, mas como atividade mobilizadora de energias e produtora de identidades, incluindo dimensões que ficaram distantes dos interesses predominantes, como a cultura, a subjetividade, o gênero e a raça.

Para que seja possível reverter os processos de exclusão que vigoram no mercado de trabalho brasileiro é necessário que as empresas desenvolvam “uma política de contratação justa levando em conta o viés racial presente no processo de alocação e remuneração da mão de obra no mercado de trabalho brasileiro” (CARNEIRO, 2011, p. 114).

Ainda segundo a autora,

São necessários incentivos que visem estimular a adoção de políticas de diversidade nas empresas que favoreçam a inclusão, a capacitação e a promoção escolar de trabalhadores negros. É uma iniciativa que há muito se espera do Ministério do Trabalho, sob pena de, ao deixar esse processo transcorrer livremente, segundo as leis de mercado, reproduzir a exclusão racial tradicional nos processos seletivos. O direito ao trabalho é condição fundamental para a reprodução das demais dimensões da vida social. Por isso é preciso instituir no âmbito do trabalho o mesmo reconhecimento social e político que as desigualdades raciais adquiriram no campo educacional, fato que desencadeou o processo de implementação de cotas raciais para afrodescendentes nas universidades. Tal reconhecimento deve traduzir-se em intervenção política para assegurar o princípio de igualdade entre desiguais e a realização da equidade no acesso ao trabalho (CARNEIRO, 2011, p 115).

Contudo, se há dados reveladores das assimetrias entre negros e brancos no campo do trabalho na iniciativa privada, na Administração Pública persiste ainda uma enorme lacuna. São ainda incipientes os estudos qualitativos que abordem a temática, o que reforça a atualidade desta pesquisa.

1.3.3 Negros e negras na Administração Pública

Os estudos que enfocam a presença de homens e mulheres negros no serviço público ainda são incipientes. Entretanto, em que pese à escassez de estudos sobre a temática, negros e negras vêm demonstrando interesse em trabalharem no serviço público. Talvez isso se deva ao caráter democrático dos concursos públicos.

A possibilidade de disputar uma vaga com critérios definidos em editais e a realização de provas que requerem conhecimentos específicos em lugar das longas entrevistas, onde os critérios de escolha podem ser pessoais e, muitas vezes, carregados de valores

preconceituosos, racistas e sexistas, parece ser mais interessante para parcela do segmento negro que busca no serviço público uma possibilidade de emprego estável e mobilidade ocupacional ascendente.

Embora o setor público seja presumidamente mais democrático que a iniciativa privada, esse campo de trabalho ainda não está tão acessível ao segmento negro, sobretudo no presente momento, em que a política de Gestão de Pessoas adotada pelo governo federal desde janeiro de 2003 apresenta uma exigência de maior escolaridade aos postulantes aos cargos públicos, conforme Boletim da CIS/UFMG¹² e matéria publicada no sitio do servidor em 03.10.2009¹³.

Em estudo datado de 1972, Florestan Fernandes destacou a importância do serviço público para a formação da elite negra de São Paulo. De acordo com o autor, a partir de 1920, alguns coletivos negros “tiveram acesso a essa modalidade de emprego estável, o que lhes garantiu a possibilidade de exercer funções não manuais e em cargos não contaminados pela instituição da escravidão” (FERNANDES, 1972).

A análise de Florestan nos remete à nossa história. O ingresso de minha mãe, por concurso público, na UFMG, trouxe expectativas e possibilidades para toda a família. Embora, à época, ela ocupasse o cargo de Auxiliar Operacional de Serviços Diversos, o fato de ser numa instituição pública do porte da Universidade e com garantias como horário de trabalho definido, remuneração fixa, férias, etc., possibilitou à ex-cozinheira retornar aos bancos escolares, cursar o Ensino Fundamental e, em seguida, o curso de Auxiliar de Enfermagem. Isso motivou tios e primos a trilharem o caminho de volta aos bancos escolares.

Estudo recente enfocando a presença de negros e negras na administração pública foi o “Gênero, Raça e Competência na Administração Pública”, realizado pela Escola Nacional do Serviço público (2005). A pesquisa teve como objetivo analisar a percepção sobre práticas discriminatórias contra mulheres e negros na administração pública federal brasileira, além de investigar a relação dessa percepção com outros aspectos que envolvem o exercício de cargos de direção nas organizações públicas, como atributos ou competências exigidas para o exercício dos referidos cargos e suas inter-relações com a questão da discriminação e do acesso de mulheres e negros às organizações públicas.

¹² CIS-UFMG – Comissão Interna de Supervisão do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação da UFMG

¹³ Comunicado Seges no.02/2011, disponível em: www.planejamento.gov.br/secretarias/seges, acessado em 07.07.2011

Das 26 entrevistas realizadas com ocupantes de cargos Direção e Assessoramento Superiores (DAS) 5 e 6¹⁴, apenas três foram com dirigentes negros, o que demonstra a baixa representação destes na hierarquia superior do Governo Federal. Segundo os próprios entrevistados, os motivos para tal representatividade são: resquício do racismo e discriminação presente na sociedade; menos negros do que brancos concorrendo para cargos superiores; falta de programas que estimulem o acesso de negros a cargos superiores; inexistência de negros para assumir os cargos superiores, pois estes são minoria no ensino superior; falta de metas de paridade para o preenchimento dos cargos superiores; brancos que não aceitam chefes negros; negros não acostumados a respeitar outro negro em cargos de direção. Por último, alegaram que os negros não se dispõem a assumir cargos de chefia.

Durante as entrevistas, os sujeitos negros revelaram o malabarismo que, em geral, os negros e as negras têm de fazer para vencer os estereótipos racistas e se manterem nos cargos. De acordo com um dos servidores, “o desempenho dos negros no trabalho é igual ao de qualquer outro servidor, mas além de ter conhecimento, é preciso também parecer importante”. Além disso, reclamavam da ausência de pares; em geral, eram os únicos negros no local de trabalho.

A sub-representação de negros e negras em espaços de poder na Administração Pública foi verificada também na pesquisa “Memórias e Percursos de Professores Negros e Negras na UFMG”, desenvolvida por Praxedes *et al.* Durante as entrevistas, os depoentes mencionaram a ausência de referências negras de destaque no alto comando federal e na coordenação de órgãos de fomento à pesquisa. No caso específico da UFMG, lembravam ainda que, nos primeiros 80 anos da instituição, apenas um único negro tinha assumido o cargo de reitor.

Outro estudo importante foi desenvolvido por Rafael G. Osório, em 2006, junto às instituições da Administração Pública. Trata-se da pesquisa “Desigualdades raciais e de gênero no serviço público civil”, em que o autor buscava realizar um diagnóstico de desigualdades a partir de uma análise exploratória dos dados do Sistema Integrado de Administração de Pessoal (SIAPE). Pretendia verificar de que maneira o Plano Nacional de

¹⁴ DAS-5 e DAS-6 - os cargos do grupo Direção e Assessoramento Superiores-DAS, são cargos de livre provimento ligados às unidades administrativas dos órgãos da administração pública federal direta, autárquica e fundacional previstos nas estruturas regimentais e estatutos dos respectivos órgãos. As funções relacionadas aos cargos de nível DAS 6 são, fundamentalmente, as de secretário de órgãos finalísticos, dirigentes de autarquias e fundações, subsecretários de órgãos da Presidência da República. Enquanto os ocupantes dos cargos de nível DAS 5 exercem as funções de chefe de gabinete de ministro de estado, diretor de departamento, consultor jurídico, secretário de controle interno, subsecretário de planejamento, orçamento e administração (cf. art.4o do decreto 4567, de janeiro de 2003).

Ações Afirmativas instituído em 2002, no final do governo de Fernando Henrique Cardoso, estava sendo implementado, em 2003, pelos diversos órgãos da administração direta. Para isso realizou um levantamento conduzido junto aos responsáveis pelos departamentos de Recursos Humanos da maior parte dos órgãos, com a finalidade de averiguar a existência de conhecimento do Plano Nacional de Ações Afirmativas e se os órgãos estariam, por iniciativa própria, promovendo algum tipo de ação voltada aos servidores.

De acordo com o autor (2006, p.15), as primeiras dificuldades verificadas para a consecução do trabalho foram a inexistência de diagnósticos do grau e do caráter das desigualdades raciais e de gênero entre os servidores e a inexistência do registro da cor dos servidores no cadastro funcional.

E conclui que “existe uma estreita associação entre o sexo, a raça das pessoas e a ocupação de cargos públicos”. O que, segundo ele, “indica a existência de certo grau de discriminação institucional, o que reduz a probabilidade de homens e mulheres negros, atingirem os altos escalões e ocuparem postos de comando, mesmo quando possuem o mesmo nível de escolaridade que os brancos” (OSORIO, 2006, p.37).

A partir da análise de dados encontrados no SIAPE, o pesquisador articulou outras considerações que evidenciaram algumas situações de discriminação bastante semelhantes às verificadas na iniciativa privada, tais como:

a dificuldade de acesso dos negros a determinados trabalhos como consequência dos obstáculos impostos à sua trajetória no sistema de ensino, que conferem a eles um perfil educacional prejudicado; a discriminação embutida nos mecanismos de seleção para postos de trabalho, como entrevistas, sempre eivados da subjetividade dos empregadores; a sobre-representação de homens brancos no serviço público civil qualquer que seja a referência e, ainda, a permeabilidade do serviço público civil para as mulheres, considerada a proporção delas na população global de 20 a 69 anos. Porém, quando as mulheres são subdivididas em negras e brancas, o quadro continua válido para as primeiras, mas não para as últimas. (Osório, 2006, p. 55)

Já na tese de doutoramento intitulada “À margem do centro: ascensão social e processos identitários entre negros de alto escalão no serviço público – o caso de Salvador”, Ivo Santana (2009) nos revela como, numa sociedade como a soteropolitana, marcada pela assimetria, alguns negros rompem a barreira da cor e ocupam altos escalões. O autor analisa o percurso profissional de sujeitos negros ocupantes de cargos de gerência e direção em instituições públicas em Salvador. Também interroga os sujeitos da pesquisa sobre os limites e as possibilidades de exercício de suas atividades, bem como as estratégias desenvolvidas para vencer os desafios.

Ao analisar os trabalhos citados, percebemos que um dado recorrente em todas as pesquisas é justamente a ausência de registro da raça ou cor dos trabalhadores nos documentos institucionais, o que dificulta um levantamento sistemático dos cargos ocupados por segmento racial.

A ausência destes registros ainda é observável na maioria dos setores do serviço público federal, de acordo com o Relatório de Avaliação da Gestão de Recursos Humanos no Governo, divulgado pelo Ministério do Planejamento em maio/2010.

Apesar da existência do Decreto 4228/02, que institui, no âmbito da Administração Pública Federal, o Programa Nacional de Ações Afirmativas, enfatizando a necessidade de observância de participação de afrodescendentes, mulheres e pessoas portadoras de deficiência no preenchimento de cargos em comissão do Grupo Direção e Assessoramento Superiores (DAS), os diversos órgãos não realizaram levantamentos do quantitativo de servidores tomando por base o pertencimento étnico-racial. Chama-nos a atenção o fato de que o governo orienta as empresas para que desenvolvam medidas de inclusão racial, e contudo dentro da própria estrutura federal verifica-se uma negligência nesse sentido.

Segundo afirmação dos técnicos da Ouvidoria do Ministério do Planejamento do Governo Federal, em palestra proferida durante a realização do I Fórum sobre a Discriminação e Preconceito nas Relações de Trabalho da Administração Pública, realizado em Brasília nos dias 1º e 2 de outubro de 2009, “é recente a preocupação do governo em conhecer quem são os trabalhadores/as e como se vinculam às atividades dentro da esfera governamental”.

A informação dos auditores evidencia o quanto é necessário investir em pesquisas empíricas sobre o trabalho e os trabalhadores e trabalhadoras da Administração Pública, sobretudo, os negros/as que, em função do “racismo à brasileira”, ainda ocupam as bases na pirâmide ocupacional. A pressão dos movimentos sociais visando o combate ao racismo e promoção da igualdade racial na esfera pública ainda vem se efetivando de maneira muito mais lenta que o esperado e necessário.

Como afirma Osório,

os resultados apontam a existência de tais desigualdades (racial e de gênero), algo que deve ser objeto de preocupação das autoridades governamentais, tanto por uma questão legal e moral quanto de «exemplo». O governo é signatário de vários tratados internacionais de não-discriminação. A Constituição e a lei que rege o trabalho no serviço público, o Regime Jurídico Único (RJU), também vedam a discriminação. Mas os resultados ora coligidos sugerem que a discriminação, apesar das normas contrárias, acontece. Logo, o governo deve adotar medidas para contrapô-la. Além disso, há que se considerar a dimensão do exemplo. O governo que pretende adotar ações afirmativas deve ser o primeiro a implementá-las. Recorrendo à sabedoria popular, nesse caso não é aceitável que em «casa de ferreiro, o espeto seja de pau» (OSÓRIO, 2006, p.95).

Outra constatação que nos pareceu bastante grave é que, embora presumidamente mais democrático que as empresas privadas, em virtude da realização de concurso público para o ingresso do cidadão, também no serviço público há uma sub-representação de negros e negras em postos de alto comando. Desta forma, o segmento negro permanece distante de carreiras e espaços de poder e decisão das políticas públicas. Já foi verificada a sub-representação de mulheres brancas com nível superior e, no entanto, em função da política atual de efetivação de pessoas com mais alta escolaridade nos cargos, a tendência é que essa assimetria se resolva em médio prazo, o que não podemos afirmar em relação aos negros e às negras.

Na avaliação do autor,

os estudos necessários para o desenho de uma política de pessoal potencialmente eficaz terão que se preocupar, necessariamente, com as desigualdades entre as carreiras e entre os servidores dos diferentes grupos populacionais. Em outras palavras, no agregado do serviço público existe uma representação quase adequada de todos os grupos populacionais, mas isso ocorre também nas diferentes carreiras? Há relativamente mais negros no PCC do que entre os técnicos do IPEA ou do Banco Central? Quais são as carreiras mais valorizadas e por quê? (OSÓRIO, 2006, p.:98).

E prossegue com o raciocínio:

existindo a segmentação do trabalho no serviço público, ela apresenta peculiaridades que a distinguem daquela constatada no mercado de trabalho em geral? Uma vez isoladas as diferenças entre as carreiras, dentro delas existem diferenças nas oportunidades de mulheres e negros? Ou seja, comparando servidores que entraram no mesmo concurso para uma carreira particular e que possuem características semelhantes, não deve haver diferenças na quantidade de promoções recebidas por cada grupo, no número de vezes que pessoas do grupo ocuparam cargos e na hierarquia dos cargos ocupados, etc. (OSÓRIO, 2006, p. 99).

Concluindo:

se as diferenças existirem, devem-se buscar os mecanismos de gestão que permitirão eliminá-las. Ainda há muito trabalho a ser feito para que se entenda em profundidade as desigualdades raciais e de gênero no serviço público (ibidem, OSÓRIO, 2006, p.99).

Capítulo 2

FUNCIONÁRIO, SERVIDOR OU TRABALHADOR PÚBLICO: O QUE O NOME REVELA?

A categoria social dos servidores públicos tem a sua origem com a instalação da família real no Rio de Janeiro, em 1808. Os cargos da administração pública eram comprados da Coroa Portuguesa pela burguesia agrária, como forma de garantir que seus membros fossem nomeados para exercerem direção nos órgãos públicos. Em função das modificações sociais e políticas e econômicas advindas do processo de industrialização dos centros e da metrópole, os antigos latifundiários vislumbravam uma nova forma de manterem-se no poder.

Desta forma, grupos privados ganharam status e autoridade para representar o Estado, mantendo o seu “status” na esfera pública. Nestas condições, a burocracia foi desenvolvendo um poder próprio, tornando-se importante na dinâmica política, pois pelo emprego público cooptavam-se opositores e pagavam-se favores. Os laços sociais desenvolvidos em torno da coisa pública eram sedimentados pelos interesses particulares e repercutiam por gerações.

Essa relação trouxe para o serviço público a prática do clientelismo e do patrimonialismo, e, gradativamente, contribuiu para que os interesses privados prevalecessem sobre os interesses públicos, gerando situações de intensa discriminação. Os ocupantes dos cargos de direção gozavam de amplos poderes e cabia a eles a indicação dos prestadores de serviços, recrutados dentre os membros das camadas médias e baixas da sociedade para fazerem a máquina pública funcionar. Como, na maioria das vezes, a relação trabalhista era orientada por apadrinhamentos e não por competência técnica para o exercício das atividades, os agraciados com pequenos cargos públicos desenvolviam uma relação de subalternidade diante de seus “padrinhos”.

E essa relação pouco profissional contribuiu para o distanciamento entre os funcionários do setor público e determinados setores da sociedade, fazendo com que os estereótipos de ineficiência, incompetência, nepotismo, etc., construídos ao longo do tempo fossem reiterados pelo imaginário social.

Desta forma, ainda hoje, inúmeros cidadãos creditam o mau funcionamento da máquina pública em algumas áreas, à incompetência e desorganização do servidor público e

não conseguem vê-lo como resultado dos estilos gerenciais, da ausência de planejamento e como conseqüências das políticas internas estabelecidas pela alta administração e/ou pelas pressões políticas externas.

A partir da mobilização política desencadeada na década de 1980, em prol da redemocratização do Brasil, os funcionários públicos conquistaram visibilidade no cenário nacional, ao se juntarem a outros setores da sociedade e empunharem bandeiras de luta semelhantes, que denunciavam as mazelas provocadas pelos anos de ditadura.

Considerando o contexto político e a organização das lutas coletivas, as lideranças de diversas categorias profissionais do serviço público entenderam que o momento era propício para discutir com a categoria funcional a necessidade de romper com o discurso hegemônico de ineficiência da máquina estatal e construir uma identidade positiva para os funcionários públicos, que viviam (e ainda vivem) prensados entre a difamação e a invisibilidade.

Visando alcançar os objetivos, durante a Assembléia Constituinte, de 1988, lideranças de diversas categorias, incluindo das universidades públicas, organizadas pela Central Única dos Trabalhadores (CUT) desenvolveram um processo de sensibilização de parlamentares federais e negociaram a inclusão no texto constitucional de uma nova denominação da categoria. Esperavam que essa nomenclatura agregasse o conjunto dos trabalhadores e a multiplicidade de fazeres no serviço público.

Almejavam a substituição do termo *funcionário público*, para *trabalhadores públicos* para todos aqueles que trabalhassem no Estado, além disso, vislumbravam a reunião desses trabalhadores num mesmo capítulo constitucional, o que não foi aprovado (França, 1994:201).

O termo funcionário era preterido, pois na visão daqueles sujeitos, tinha conotação pejorativa, na medida em que remetia ao passado histórico do surgimento do serviço público, período em que os trabalhadores/as apenas faziam a máquina funcionar, sem nenhuma crítica ao trabalho realizado ou ao contexto social.

A ideia de reunião dos trabalhadores do Estado num mesmo grupo garantiria uma coesão estratégica, com implicações de ordem política e também financeira, uma vez que o Estado remunerava de forma diferenciada trabalhadores que executam atividades similares. Todavia, as negociações não foram exitosas e o texto constitucional classificou os trabalhadores no âmbito do Estado como *servidores públicos*, civil ou militar. O termo aprovado não satisfaz aos representantes da categoria, pois *servidor* “traz em si o peso de um trabalho servil”, remete a um passado de escravidão “razão pela qual é recusado por muitos no interior da categoria”.

No âmbito da UFMG, em geral, os termos funcionários e servidores, são utilizados

para designar os trabalhadores técnico-administrativos em educação, apesar de a Constituição Federal ter classificado também os docentes como servidores públicos civis, o que revela a tentativa de fazer a distinção entre sujeitos e lugares ocupacionais.

No artigo *Funcionário público, trabalhador como os outros?* a historiadora Bárbara França, recupera a discussão ocorrida em 1988 e argumenta

O funcionário público é um trabalhador como os outros e, no entanto, não é um trabalhador como os outros. É verdade que seu trabalho, em última instância, contribui para a valorização do capital, fazendo existir toda a maquinaria necessária ao funcionamento da sociedade, mas é também verdade que o Estado tem, ao mesmo tempo, uma dimensão coletiva. Ele representa, ainda que de maneira contraditória, tanto os interesses da classe que tem o poder, quanto os interesses das classes dominadas. (FRANÇA, 2000, p.199).

Nessa pesquisa, utilizarei os termos “*trabalhadores e trabalhadoras*” porque nos dá o sentido de pertencimento a uma classe e vão ao encontro das discussões mais recentes produzidas pela categoria dos técnico-administrativos em educação, da qual faço parte.

2.1 Trabalhadores/as Técnico-Administrativos em Educação (TAE’s) nas universidades: uma história de lutas

“como a nossa fala não é ouvida, eu não costumo pensar o que é e o que pode ser a universidade” (Assistente em Administração, branco)

A citação anterior é parte de um comentário feito por um trabalhador Técnico-Administrativo em Educação, em fevereiro de 2011, durante o trabalho de campo dessa pesquisa e me pareceu oportuna para pensar a história desta categoria no âmbito das universidades em geral, e, no caso específico, da UFMG. Uma história que pode ser contada e analisada sob dois prismas: primeiro, a partir dos movimentos iniciados nos anos de 1980 que reivindicavam muito mais que “arroz e feijão, mas também, saúde e educação públicas”¹⁵ e de qualidade.

¹⁵ Arroz, feijão, saúde e educação! eram palavras de ordem ditas de maneira enfática pelos movimentos sociais brasileiros, nas suas reivindicações, nos anos de 1980.

Segundo, pelas estratégias construídas por esses/as trabalhadores/as para se contraporem ao processo de invisibilidade ativamente produzida no âmbito da UFMG e se fazerem respeitados no cotidiano institucional, e, construírem uma identidade profissional, dentro de uma instituição, onde todas as instâncias de poder ainda são ocupadas por apenas um segmento: o docente.

Longe de significar um alheamento do trabalhador à forma como os processos são gerenciados na vida institucional, esse depoimento nos revela o quanto a “nossa” universidade ainda mantém resquícios de uma estrutura que afasta, não vê e não ouve aquilo que determinados segmentos têm a dizer.

E foi com o interesse de conquistar melhorias nas condições de vida e trabalho e também romper com essa visão de subalternidade que caracterizava os TAE's que, na década de 1980, um grupo de militantes, orientados por uma postura ideológica e política semelhantes, iniciou um processo de lutas que alcança os nossos dias e que vale a pena ser resgatada.

Um trabalho importante pelo resgate material e pela densidade teórica apresentada, enfocando a categoria social dos trabalhadores técnico-administrativos das universidades foi desenvolvido pelo historiador João Eduardo Fonseca (1996) em sua dissertação de Mestrado defendida junto ao Programa de Pós-Graduação da Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (PUC-RJ) e que posteriormente, transformou-se no livro *Novos atores na cena universitária*.

O autor busca compreender o lugar social ocupado pelos servidores técnico-administrativos ao longo da história das Instituições Federais de Ensino Superior, tendo como referência os técnico-administrativos lotados na Universidade Federal do Rio de Janeiro - URFJ; resgata as principais lutas desencadeadas pela categoria com o objetivo de auto-organização associativa e sensibilização dos segmentos docente e discente para a relevância do trabalho realizado pelos trabalhadores técnico-administrativos no espaço acadêmico. Além disso, Fonseca elenca as tensões e contradições vividas durante os momentos reivindicativos, sobretudo nos anos de 1990, e as suas repercussões para a construção de uma nova identidade desses atores sociais.

Desde a origem, “a universidade foi marcada por um modelo autoritário e excludente” Fonseca (1996, p.22). E esse modelo prevaleceu na organização do ensino superior no País e foi aprofundado com o estabelecimento da cátedra como unidade fundamental da atividade acadêmica.

Instituída desde a criação dos primeiros cursos jurídicos, em 1827, a cátedra foi concebida como propriedade vitalícia de seu ocupante, até a sua extinção, determinada pela Lei 5.540, de 28 de novembro de 1968, constituiu um núcleo de poder pleno que se irradiava por toda a organização universitária. Os professores catedráticos comandavam todos os aspectos da vida acadêmica e as instâncias de poder político da instituição. Somente eles ocupavam os cargos de direção da Universidade, postos de confiança do Presidente da República ou do Ministro de Estado, assim como predominavam maciçamente na composição dos órgãos colegiados. Os demais segmentos do corpo docente pouco interferiam no processo político da vida universitária.

Foi nesse cenário que a categoria dos técnico-administrativos surgiu. Os pesquisadores Fonseca, Sales e Dias, afirmam que

A inserção dos trabalhadores técnico-administrativos no espaço universitário das instituições públicas é marcada por contradições e representações múltiplas, todas construídas e reconstruídas sócio-historicamente. Uma delas, senão a mais importante: a divisão entre trabalho e educação, entre fazer e pensar. Tal dicotomia, já tão explorada por diversos autores (Saviani, 1994; Frigotto, 1998; dentre outros), remonta às culturas grega e romana, atravessando a Idade Média e consolidando-se na modernidade com todas as suas contradições, através de diferentes modelos educativos, formais e informais (FONSECA; SALES & DIAS, 2010, p.213).

Subordinados aos catedráticos que tinham o poder de contratar e demitir, uma vez que não existiam parâmetros que regulassem os processos de seleção e contratação, os funcionários ficavam vulneráveis às vontades dos docentes, inclusive para realizar tarefas de interesse pessoal dos docentes.

Essa relação de subalternidade começou a ser reduzida a partir de 1960, com a promulgação da Lei 3780, que estabeleceu a primeira Classificação de Cargos do Serviço Civil do Poder Executivo, organizando, então, as atividades laborais exercidas pelos funcionários técnico-administrativos.

À medida que as universidades foram crescendo, o trabalho ficou mais complexo, e exigiu ao Governo a elaboração de normas reguladoras para as atividades administrativas e de ensino. Com o florescimento da pesquisa científica nas IFES, em 1968, e o interesse em realizar nas universidades públicas federais uma estrutura de pesquisa e desenvolvimento tecnológico que dotasse o sistema produtivo brasileiro de capacidade competitiva em nível internacional, através da elevação de seus padrões de qualidade e eficiência, bem como pelo domínio dos novos conhecimentos de ponta, cresceu, também, a demanda de recrutamento e formação de profissionais com competências, até então, não requeridas ao corpo técnico-administrativo, o que na avaliação de Fonseca

tornou a instituição universitária mais singular e complexa, implantando enclaves modernos numa estrutura arcaica e alterando significativamente o perfil do trabalho nas “atividades-meio”. Ao gerar formas de trabalho mais intimamente ligadas a uma função acadêmica, a nova atividade faz da categoria técnico-administrativa um coletivo de trabalhadores ainda mais heterogêneo e interessante (1996, p. 44).

Essas mudanças que requeriam novos fazeres, contribuíram para a alteração qualitativa do corpo técnico-administrativo, o qual tornou mais diversificado do ponto de vista laboral e inserido de forma variada na estrutura da universidade e para cujo funcionamento contribuía também de forma mais relevante. Porém, parte das instâncias oficiais, externas e internas à universidade recusou-se a perceber esse crescimento funcional e evitou reconhecer a diversidade e relevância dos trabalhos realizados pelos TAE's. Ao que Fonseca (1996, p.228) classifica como sendo “a prevalência, renovada, de uma racionalidade autoritária, que segue ignorando transformações cruciais que se têm processado no âmbito social e universitário”.

A partir de meados da década de 1980, o país entrou em verdadeira ebulição social. Insatisfeitos com os frutos produzidos pelos anos de ditadura militar, os movimentos sociais reivindicavam maior liberdade e participação política. Essa movimentação também atingiu as universidades, e os corpos docentes e técnico-administrativos iniciaram lutas internas em prol da democratização nas relações de trabalho e por melhores condições de vida.

Em 1982, em plena ditadura militar, foi organizado o primeiro movimento reivindicatório da categoria, com paralisação de 24 horas. “Foi um marco de importância decisiva para o avanço da onda de mudanças que transformou fundamentalmente o caráter da FASUBRA”¹⁶ (Memorial - Fasubra Sindical, 2009, p.7). Em 1984, foi realizada a “grande greve” do setor da educação, envolvendo TAE’s, docentes e discentes.

Utilizando a greve como última alternativa de sensibilização do governo, os/as TAE’s reivindicavam: reposição salarial de 64%, estabelecimento de piso salarial de 3 salários mínimos, direito de sindicalização, mais verba para a educação, democratização das Universidades brasileiras, creches, bolsas de estudos para os servidores e dependentes¹⁷.

A paralisação durou 84 dias e, apesar do amplo apoio de setores da sociedade, o movimento reivindicatório esbarrou na intolerância ditatorial do regime militar. O governo, atendendo orientação da então Ministra Ester de Figueiredo, declara a greve ilegal e põe suas lideranças sob a ameaça de enquadramento na Lei de Segurança Nacional.

Na UFMG, um triste fato marcou o movimento paredista: a morte do trabalhador Sebastião Feliciano Ferreira (Tiãozinho), que passou mal ao se dirigir ao banco e constatar que o salário não tinha sido depositado em represália ao movimento grevista¹⁸. Em sua homenagem, o espaço que congrega a escadaria da Reitoria da UFMG e a arena logo adiante foi denominado de Praça Tiãozinho e é hoje, um dos lugares símbolos da luta dos trabalhadores e trabalhadoras nesta Instituição.

Apesar, dos dissabores e da intolerância governamental, o movimento dos trabalhadores da UFMG deu impulso à categoria em nível nacional. A partir de então, a maioria dos servidores das universidades públicas federais iniciou a luta por um Plano de Carreiras que contemplasse a diversidade de atribuições dos técnico-administrativos e agregasse uma remuneração equitativa. Greves e manifestações marcaram o período que teve uma participação fundamental dos profissionais da UFMG, organizados pela FASUBRA.

¹⁶ FASUBRA - .Federação dos Sindicatos das Instituições Federais de Ensino.

¹⁷ FASUBRA. Nota aos deputados Federais-DF, maio 1984,1p.mimeo.

Infomação obtida em consulta aos trabalhadores/as da UFMG e militantes da época, pois infelizmente, muitas fontes primárias (documentos, jornais, fotos, etc.) não foram devidamente arquivados nas Entidades representativas (ASSUFEMG e SINDIFES) e acabaram se perdendo. Segundo os informantes, Tiãozinho, era um homem negro, contratado para prestar serviços na antiga Prefeitura da UFMG, setor onde eram lotados os trabalhadores responsáveis pelas atividades de infra-estrutura no Campus universitário. Ainda segundo as lideranças do movimento social da época, Tiãozinho tinha a saúde frágil e, naquele dia, devido à tensão provocada pela greve que gerou o corte de salário dos dias parados, o trabalhador teve a sua situação de saúde agravada e acabou sendo vítima de um ataque cardíaco fulminante.

Após longo período de tensões e debates, o governo aprovou em abril de 1987, a Lei 7.596/87 que trazia o Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos – o PUCRCE da categoria. Com 354 categorias funcionais técnicas e administrativas, classificadas em três grupos operacionais: Grupo de Nível de Apoio (NA), Grupo de Nível Médio (NM) e Grupo de Nível Superior (NS) consolidava-se assim, a primeira carreira formal técnico-administrativa própria das universidades, desde a decretação do Estatuto das Universidades Brasileiras.

O PUCRCE representou o início de profissionalização do corpo técnico-administrativo, pois tinha como um de seus elementos estruturantes a descrição de cada cargo, bem como apresentava a escolaridade e a experiência profissional requeridas para o seu exercício do mesmo.

Após a realização do enquadramento dos técnico-administrativos no PUCRCE, ficou evidente que, a despeito da luta empreendida pelas lideranças visando à organização política da categoria e as cobranças formuladas à Administração das instituições de investimento em qualificação formal dos trabalhadores/as, na maioria das universidades, era expressivo o número de servidores/as com baixo nível de escolaridade.

Nos anos de 1990, as políticas econômicas neoliberais impactaram o mundo do trabalho, gerando uma grande reestruturação produtiva¹⁹. Essas mudanças repercutiram também no setor público. Com o discurso de modernização da máquina estatal, a exemplo do que vinha ocorrendo na iniciativa privada, o Governo brasileiro impôs à sociedade algumas reformas administrativas nas instituições públicas, as quais foram apresentadas como uma forma de modernizar a administração e melhorar os serviços públicos. Entretanto, a maioria das modificações buscou tão somente eliminar os direitos e as conquistas sociais dos trabalhadores e da população.

Interessados nas propostas de mudanças apresentadas pelo Governo, alguns setores da sociedade orquestraram uma campanha difamatória contra a categoria dos servidores públicos. Frequentemente, a Mídia veiculava notícias de que os servidores públicos recebiam altos salários, os quais oneravam o orçamento público e impossibilitavam o Governo de realizar as políticas de alcance social.

¹⁹ Reestrutura Produtiva – consiste em um processo que compatibiliza mudanças institucionais e organizacionais nas relações de produção e trabalho, bem como redefinição de papéis dos estados nacionais e das instituições financeiras, visando a atender as necessidades de garantia da lucratividade (CATTANI, 1997:202).

Durante as gestões dos presidentes Fernando Collor de Melo e Fernando Henrique Cardoso, o Governo Federal implementou mudanças na concepção de Estado e na organização do trabalho, considerando, principalmente, as propostas de modernização administrativa constantes do Plano Diretor da Reforma do Estado (1995), elaboradas pelo então Ministro Bresser Pereira que propugnavam:

A governança será alcançada e a reforma do Estado será bem sucedida quando o Estado se tornar mais forte embora menor: (a) mais forte financeiramente, superando a crise fiscal que o abalou nos anos 80; (b) mais forte estruturalmente, com uma clara delimitação de sua área de atuação e uma precisa distinção entre o seu núcleo estratégico onde as decisões são tomadas e suas unidades descentralizadas; (c) mais forte estrategicamente, dotado de elites políticas capazes de tomar as decisões políticas e econômicas necessárias; e (d) administrativamente forte, contando com uma alta burocracia tecnicamente capaz e motivada (BRESSER PEREIRA, 1997, p.44).

No lugar de um Estado forte, organizado e com pessoal qualificado para o exercício das funções, verificou-se o sucateamento das instituições públicas, principalmente, as universidades; privatização de diversos órgãos e empresas; suspensão de concursos públicos e dos reajustes salariais, além da crescente terceirização. As instituições públicas, dentre elas, as universidades, passaram a conviver com múltiplas formas de organização do trabalho, tipos de vínculos empregatícios, carreiras diferenciadas etc.

Em contrapartida à política de equilíbrio fiscal imposta à sociedade brasileira, naquela década não se verificou a implementação de medidas que visassem melhorar os instrumentos de gestão pública e que capacitassem, de fato, o Estado a alcançar o desejado equilíbrio. O exemplo mais evidente dessa contradição ficou explícito na incapacidade de o governo reduzir o crescimento da inadimplência no pagamento de tributos. A cota de sacrifício imposta à sociedade não foi dividida de forma justa; enquanto os setores mais desprotegidos da população, dentre eles, os servidores TAE's das universidades, foram forçados a conviver com maiores perdas e congelamentos salariais, ausência de concursos e demissões, uma parte da elite econômica e política do país continuava protegida pelo Estado.

A modernização administrativa significou para as universidades, um crescente sucateamento, extinção de cargos, sobretudo, nas áreas de *saúde* (atendente de enfermagem, copeiro, cozinheira, auxiliar de lavanderia); *infra-estrutura* (pedreiro, pintor, marceneiro, etc.) e *segurança*. Tendo por base dados de pesquisas sobre desigualdades no campo da educação e ainda as exigências do mundo do trabalho, infere-se que esses cargos eram ocupados, majoritariamente, por homens e mulheres negros.

Contudo, a extinção dos cargos não resultou na extinção dos postos de trabalho. A alternativa da gestão pública e, no caso específico, das universidades foi preenchê-los com trabalhadores/as terceirizados. Tal solução foi adotada, também, pela UFMG e é possível constatar-la nos vários espaços dessa instituição, sobretudo, no hospital universitário. A partir daí, cresceram as reclamações de diferenças salariais e de jornada de trabalho, gerando dificuldades no processo de gerenciamento e insatisfação entre os trabalhadores que realizavam atividades similares e obtinham remunerações diferenciadas.

Essa fragmentação da estrutura pública e as dificuldades políticas e econômicas impactaram também a organização política dos trabalhadores/as. As entidades organizativas, assim como os demais movimentos sociais tiveram certo refluxo em suas atividades. Verificou-se, também, certo alheamento dos trabalhadores em relação às lutas mais coletivas, o que nos leva a indagar se esse tipo de comportamento foi uma estratégia utilizada pelos mesmos para se preservarem em tempos de crise.

Essa situação vivenciada pelos servidores públicos nos anos de 1990, nos remeteu a um dos primeiros trabalhos enfocando os servidores públicos civis de nível médio²⁰: a dissertação de Mestrado defendida por Bárbara Heliadora França (1990a), junto ao Programa de Pós-Graduação da PUC-SP, denominada *Barnabé: consciência política do pequeno funcionário público*.

A pesquisa de caráter exploratório tinha como objetivo verificar o nível de consciência política dos funcionários públicos civis, de nível médio, lotados nos órgãos públicos do Estado do Rio de Janeiro, nos anos de 1988 e 1989. Dentre os 50 entrevistados, 11 servidores eram técnico-administrativos vinculados ao Ministério da Educação.

No texto, a autora chama a atenção para a variedade de cargos, funções, vínculos empregatícios, espaços de trabalho, etc., aspectos que dificultavam a interação dos servidores e a constituição de uma identidade profissional e identidade política e a dificuldade de participação em atividades coletivas.

A estudiosa reforça que

A categoria dos trabalhadores do Estado compreende várias frações no seu interior que têm em comum o fato de não deterem a propriedade dos seus meios de subsistência e ofertarem sua força de trabalho no mercado, assim como os operários. Os diversos grupos que a compõem podem ser referidos, por sua vez, de forma diferenciada, a fatores como renda, segurança, autoridade, prestígio, etc. (FRANÇA, 1990, p. 6).

²⁰ Até 2005, os servidores públicos administrativos eram classificados em três níveis distintos: Nível de Apoio (NA); Nível Médio (NM) e Nível Superior (NS).

De acordo com a pesquisadora, as precárias condições de vida, o baixo nível de escolaridade, a jornada de trabalho e faixas salariais diferenciadas eram aspectos que contribuíam para que os servidores se mantivessem em uma relação de subalternidade. O serviço público oferecia poucas oportunidades de participação efetiva e de constituírem-se enquanto trabalhadores, deixando a condição de Barnabé, o pequeno servidor, “sem eira nem beira” e sem consciência política.

No início dos anos 2000, os trabalhadores organizados politicamente pela FASUBRA e pelos sindicatos de base, passaram a reivindicar, além das melhorias salariais, uma carreira em que o técnico-administrativo fosse reconhecido como sujeito de direitos e produtor de conhecimentos, com capacidade crítica e sintonizado com as demandas sociais. Nesse intento, organizaram diversos movimentos reivindicatórios que, embora não tenham sido vitoriosos do ponto de vista financeiro, contribuíram para o amadurecimento da reivindicação junto à categoria.

Após exaustivos embates políticos e técnicos com as Administrações das Universidades, os Ministérios do Planejamento e Gestão e Ministério da Educação, as reivindicações foram, parcialmente, atendidas com a aprovação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação – PCCTAE, em 11 de janeiro de 2005, reconhecendo a categoria como *Técnico-Administrativo em Educação (TAE)* e vinculando o trabalho desses/as profissionais ao objetivo institucional.

O outro aspecto importante do PCCTAE foi que, pela primeira vez, o governo não só reconheceu a importância da qualificação e capacitação dos servidores técnico-administrativos para a prestação de um serviço mais eficiente aos usuários, como também instituiu uma tabela com índices remuneratórios proporcionais à qualificação de cada servidor. Entretanto, após o enquadramento dos TAE's no PCCTAE, verificou-se a defasagem educacional dos trabalhadores/as, tal qual já havia sido observado em 1987, quando da implantação do PUCRCE. De acordo com o Boletim do Sindicato, datado de setembro 2005 (Anexo 3), 79% dos trabalhadores/as permaneceram nos níveis de capacitação 1, ou seja, não apresentavam cursos de capacitação com carga horária e compatibilidade com os ambientes organizacionais de lotação. Enquanto os “servidores que tinham educação formal superior ao exigido pelo cargo representavam 1/3 do total” (Boletim da CIS/UFMG, 2010:2)

Resgatar a história de lutas empreendidas pela categoria tem um valor incomensurável, à medida que traz ao público a dimensão dos desafios transpostos. Organizar a luta internamente em torno dos interesses corporativos sem perder de vista as demandas sociais como: educação pública de qualidade, implantação do SUS, democratização das universidades, segurança pública, preservação do meio ambiente, contra a corrupção no serviço público, e ainda estabelecer alianças com os setores populares, tem sido uma constante na vida de parte dos TAE's.

Organizar-se enquanto categoria, unindo uma multiplicidade de profissionais, uma diversidade de cargos e ainda, compatibilizar interesses individuais, coletivos, políticos, nem sempre convergentes, é um desafio colocado, cotidianamente, para os dirigentes das entidades sindicais.

Vale observar também que, embora as lideranças do movimento sindical afirmem a condição de trabalhador técnico-administrativo em educação, essa identidade social ainda está em processo de construção para a grande maioria dos trabalhadores e trabalhadoras nas universidades. Compreender todo o escopo da proposta não é uma tarefa fácil, uma vez que pesa sobre os/as mesmos/as um passado de invisibilidade ativa e socialmente produzida.

2.2 Servidores/as Técnico-administrativos em educação na UFMG: invisibilidade produzida x resistência

A luta dos trabalhadores/as técnico-administrativos lotados na UFMG para participarem ativamente da vida universitária não é diferente da desencadeada pelos seus pares nas demais universidades. Desde 1984, quando participaram da histórica greve do setor da educação, os trabalhadores vêm buscando construir uma trajetória onde não sejam vistos como meros serviçais. Interessa-lhes sair da condição de “Barnabé”, - terminologia utilizada por França (1990), em obra já citada nesse estudo, para designar o trabalhador com pouca visão política sobre si mesmo e o seu entorno, para se colocarem como sujeitos da própria história e produtores de conhecimento.

No intuito de alcançarem tais objetivos, os TAE's vêm desenvolvendo algumas estratégias para alcançarem visibilidade no espaço universitário e ampliarem a consciência política, como a participação em órgãos colegiados e nas comissões institucionais.

Além disso, esses profissionais vêm buscando a qualificação formal e a participação em processos de capacitação para o trabalho, pela recompensa financeira, mas também como estratégias de empoderamento da categoria, o que pode ser verificado quando se comparam os dados de 2005-2010²¹ referentes à qualificação dos TAE's: "Após cinco anos de implementação do PCCTAE, mais da metade da categoria dos TAE's apresenta escolaridade formal superior à exigência para admissão no cargo".

Como nos fala um dos técnicos administrativos entrevistados:

Vir pra cá (universidade) me incentivou a voltar a estudar para tentar ficar mais próximo de quem... facilita até do relacionamento no trabalho, aumenta o respeito, porque o cara vai conversar com você... Ele pode ser um Doutor, mas você está ali perto, você tem uma graduação. Ele não está falando com um Zé Mané e você vai ter argumentos para discutir. (Pelé, 50 anos, Operador Câmara, Cinema e Vídeo, preto).

Os esforços empreendidos pelos trabalhadores para conquistarem a visibilidade e um lugar mais valorizado dentro da instituição tem produzido resultados, embora ainda persista uma tentativa permanente de marcar a distinção entre os sujeitos e os seus lugares ocupacionais. Como relata Gonzaga,

Ainda hoje, encontramos docentes que se referem aos/as trabalhadores/as técnico-administrativos como "meu/minha" funcionário/a. Podemos interpretar esse fato como uma atitude intencional de manutenção da hierarquia professor/técnico-administrativo. Contudo, essa atitude revela o que há de mais perverso na relação que é a tentativa de "coisificar" o Outro, negando-lhe o direito ao nome e à identidade (2010, p.11).

A ocorrência dessa distinção pouco contribui para a constituição de uma imagem positiva dos trabalhadores/as, pois segundo, o pesquisador Jacques d'ADESKY

a identidade, para se constituir como realidade, pressupõe uma interação. A idéia que um indivíduo faz de si mesmo, de seu "eu", é intermediada pelo reconhecimento obtido dos outros em decorrência de sua ação. Nenhuma identidade é construída no isolamento. Ao contrário, é negociada durante a vida toda por meio do diálogo, parcialmente exterior, parcialmente interior, com os outros. Tanto a identidade pessoal quanto a identidade socialmente derivada são formadas em diálogo aberto. Estas dependem de maneira vital das relações dialógicas com os outros (2001, p.76).

²¹ Relatório CIS/UFMG, agosto/2010.

A universidade se mostra bastante refratária às demandas e as proposições²² apresentadas pelo corpo técnico-administrativo, sobretudo quando são concernentes à área de Gestão de Pessoal.

Será que a afirmação acima pode ser interpretada como resquícios da cultura autoritária e discriminatória do surgimento da instituição universitária, época em que os docentes contratavam os profissionais considerando, apenas, os seus interesses e valores?

Um exemplo que reforça essa situação e soma discriminação ocupacional e racial foi mencionado pela entrevistada Filó. Segundo ela: “uma vez um professor do Departamento X foi se queixar ao chefe do Departamento, porque eu não abri a porta pra ele...” (Filó, 51 anos, Bibliotecária, preta)

Pergunta-se: o que leva um docente a esperar que a TAE em questão esteja em determinado local para lhe abrir a porta? Muitos podem pensar que, talvez o docente esperasse um sinal de gentileza (o que já não justificaria o registro de uma queixa com a chefia do departamento), mas não era disso que a entrevistada falava. Era de um sentimento de superioridade latente.

Ainda perdura na UFMG o discurso de que o ensino e a pesquisa, atividades finalísticas da instituição, são de responsabilidade exclusiva dos docentes. Aos trabalhadores técnico-administrativos restam as atividades-meio, consideradas suporte às atividades docentes. Esse tipo de pensamento, na visão de Fonseca (1996, p.228)

encara equívoca e monoliticamente os segmentos laborais da Universidade, como se o trabalho docente contribuísse com relevância uniforme para o desempenho da Instituição e as atividades técnico-administrativas constituíssem, homoganeamente, fato acessório do trabalho universitário.

Além disso, reforça a hierarquia da classe docente sobre a dos técnico-administrativos e reprodução da visão dicotômica entre saber e fazer. Essa percepção foi expressa pela entrevistada Orquídea:

Eu acho que ser técnico-administrativo aqui dentro é uma coisa meio trabalhosa, porque a gente está numa cultura que o professor é que é o bambamban, vamos dizer assim. Nós estamos aqui apenas para fazer o operacional, como se a gente não tivesse uma capacidade de pensar, de propor alternativas, de gerar conhecimento. (Orquídea, 54 anos, Enfermeira, parda)

²² Desde 1995, os trabalhadores técnico-administrativos vêm sistematicamente apresentando relatórios visando subsidiar a elaboração de uma Política de Recursos Humanos na UFMG, que priorize e valorize o desenvolvimento dos trabalhadores/as, os quais estão disponíveis aos interessados na Biblioteca do SINDIFES.

Dessa forma, os conhecimentos produzidos pelos trabalhadores técnico-administrativos tornam-se inexistentes e os seus produtores são diluídos no processo.

Quando o TAE consegue sair do gueto de subalternidade e ignorância ao qual está confinado pela visão excludente, as pessoas no entorno até se surpreendem, principalmente se ele é negro. É um negro fora do lugar esperado. Às vezes, causa estranheza esse negócio de ser funcionário da UFMG, mas o que estranha é que... hoje eu tenho uma pós-graduação e eles falam – Oh, você é pós-graduado? Pôxa, você podia estar... (Pelé, 50 anos, Operador Câmara, Cinema e Vídeo, preto)

Quando avaliamos as relações que são estabelecidas entre docentes e os/as TAE's entrevistados/as, e também o cotidiano da universidade, percebemos uma recorrência de situações que podemos classificar como de não reconhecimento/ invisibilização do outro. É freqüente ouvirmos avaliações positivas do desempenho dos estudantes da universidade, mas, infelizmente, raras vezes, os TAE's são lembrados como partícipes deste resultado positivo.

Um bom exemplo dessa argumentação aparece no comentário do diretor adjunto de Avaliação Institucional da UFMG, diante do bom desempenho institucional na avaliação de cursos realizada pelo do MEC. “De uma maneira geral, é um resultado muito positivo, pois reflete o desempenho dos nossos alunos, a qualificação de nosso corpo docente, o projeto pedagógico e a infraestrutura da Universidade²³.

Nota-se que a existência da categoria dos técnico-administrativos sequer é citada como parte do resultado positivo da instituição.

²³ Notícia veiculada na página da UFMG em 21.01.2011 e disponível em www.ufmg.br/online/arquivos/017938.shtml, acessada em 08.07.2011.

Essa invisibilidade atinge os/as trabalhadores/as, independentemente de pertencimento racial ou gênero e exige que os TAE's estejam o tempo todo atentos.

Teve uma professora de determinada Unidade que ligou para reclamar uma coisa. Já tinham me avisado que ela estava meio nervosa, quando falaram que estavam passando a ligação para o diretor, ela foi mudando o estilo de como ia fazer a reclamação. Ela fez uma reclamação já mais calma. Eu expliquei para ela que tinha havido um mal entendido na Unidade dela. Que a informação que chegou para ela estava errada e detalhei como o nosso projeto ia ser feito naquela área. Então só de você chegar, conversar e usar palavras que “eles” entendam que talvez um técnico-administrativo não fosse usar como padrão. Eu já sinto que é discriminação, pois no final eles se despedem me chamando de professor. Isso às vezes é a forma mais nítida que eu percebo de que acontece (discriminação). É óbvio que a gente não pode generalizar, mas em algumas situações, isso acontece. A pessoa chega e se você conversou, falou bacana, atendeu bem, o que for: ah, só pode ser professor! Implicitamente, acho que fazem essa análise. Aí normalmente, o que eu faço: no primeiro contato eu deixo rolar, entendeu? No final, quando eu estou para concluir o processo eu falo: só queria te falar uma coisa, eu não sou professor! Eu corrijo no final, quando o contato já foi satisfatório, diferentemente do que ela imaginava. Aí eu acho que tem mais chance da ficha cair melhor. E, no final, eu falo: você conversou com alguém que sabe! (Vitor, 49 anos, Analista de Tecnologia da Informação, branco)

Outro exemplo...

Nós que estamos na burocracia damos suporte para que muitas outras coisas aconteçam, mas às vezes a gente não sabe nem mensurar a possibilidade de tantas coisas que estão acontecendo, porque a gente fica nessa rotina e, às vezes, não somos incentivados a participar. (Maria, 44 anos, Auxiliar de Administração, parda)

Em alguns momentos de negociação de reivindicações trabalhistas é comum os representantes do Estado se valerem de avaliações reduzidas que tomam os TAE's como um coletivo excessivo, (visão frequentemente divulgada pela mídia), homogêneo e pouco relevante, cuja preocupação é a garantia de direitos corporativos. Sabemos que, há, de fato, situações em que esses interesses financeiros se sobrepõem a outros itens da pauta de reivindicação, sem levar em consideração todo o investimento que, coletivamente, a categoria vem realizando para construir a nova imagem. Todavia, essa situação não deveria servir de justificativa para minimizar a luta coletiva que tal setor desenvolve em uma sociedade democrática.

Revisitando os registros das atividades realizadas pela categoria, sobretudo, na década de 1980, e as entrevistas realizadas ao longo desse estudo, damos-nos conta do esforço coletivo para se constituir como “novos atores na cena universitária”. O desejo de emancipação, fez com que se desenvolvesse uma *práxis* objetivando o rompimento com a colonialidade do saber existente na universidade.

Interagindo com a sociedade, conhecendo melhor a instituição, os técnico-administrativos vêm se tornando agentes importantes do debate educacional. Nessa dinâmica, vêm apresentando diagnósticos, propostas e reivindicações que merecem ser consideradas no processo de redefinição do modelo de universidade. Dentre as iniciativas dos TAE's destaca-se o Projeto Universidade Cidadã para os/as Trabalhadores/as, que apresenta um modelo para a Universidade Brasileira, o qual já foi aprovado na Comissão de Legislação Participativa do Congresso Nacional e apensado aos projetos que tramitam no Congresso Nacional e que abordam o tema, sob o no. 7.398/2006 (FASUBRA, 2010:39). Tal situação demonstra a capacidade propositiva dos TAE's, característica ainda desprezada ou desconhecida entre os docentes e gestores das universidades.

Pois como nos diz Fonseca (1996, p. 13)

É, contudo, praticamente desconhecido, tanto no âmbito mais geral da opinião pública quanto no nível dos estudos acadêmicos, o conjunto de ações, idéias e proposições relativas ao tema gerado pelos servidores técnico-administrativos das Instituições de Ensino Superior (IES), através de seu movimento social organizado, bem como, o quadro de significados guardados em seus esforços de intervir no debate universitário.

E é inegável que o esforço produzido pelos/as trabalhadores/as para se emanciparem e atuarem de forma pró-ativa nas funções universitárias têm se traduzido em melhor desempenho da UFMG na prestação de serviços de melhor qualidade à sociedade, entretanto, estas questões nem sempre são observadas pelas administrações.

A partir da leitura da obra do sociólogo Boaventura Sousa Santos, podemos afirmar que as universidades têm se configurado como um espaço marcado por tensões e relações de poder calcadas no pensamento abissal de que o "outro" (o negro, a mulher, o indígena, os diferentes) são vistos como selvagens, não humanos e, portanto, são invisibilizados, são ausentes, não credíveis. Trata-se, portanto, de uma invisibilidade ativamente produzida que atravessou os tempos coloniais e está radicada na estrutura e no imaginário das sociedades e das suas instituições. Nas instituições que lidam diretamente com o poder e o saber esse pensamento abissal e a invisibilidade por ele produzida podem ser mais facilmente percebidos e analisados.

No contexto específico da UFMG, os trabalhadores técnico-administrativos, de modo geral, podem ser compreendidos como esse "outro", na medida em que não são (re)conhecidos como sujeitos de saberes e direitos. Podemos dizer que, nesse caso, são

impedidos de viver uma cidadania plena, o que vai de encontro às normas vigentes no Estado democrático e de direitos. Eles e elas gozam de invisibilidade, que vem sendo ativamente alimentada no espaço acadêmico, onde o poder e a informação estão restritos a um determinado grupo. A eles não cabe “pensar o que é e o que pode ser a universidade”, cumprem o dito popular “manda quem pode, obedece quem tem juízo”!

De acordo Boaventura de Sousa Santos (2008), aquele/a que "não existe" ou que foi produzido/a como ausente, na realidade, foi produzido para permanecer oculto, através de relações sociais injustas e hierarquizadas.

Essa constatação é importante porque nos leva a compreender que a ausência constitui-se num artifício que permite a naturalização da desigualdade entre indivíduos supostamente mais qualificados e aquele segmento considerado desqualificado. Esse artifício surge como resultado de um acordo social excludente, que não reconhece a cidadania para todos, onde a cidadania de uns é distinta da cidadania de outros. Nesta mesma ordem se colocam os direitos, as oportunidades e as perspectivas.

Para o autor, as formas específicas de produzir não-existências podem ser traduzidas em lógicas de pensamento e de práticas sociais. Dentre essas lógicas, destaca-se a Monocultura do Saber, bastante perceptível em espaços como os as universidades. De acordo com essa lógica só o cânone deve considerado. Não há co-existência de culturas e conhecimentos. “A não-existência assume aqui a forma de ignorância ou de incultura” (SANTOS, 2008, p.103).

Ao analisarmos o lugar dos TAE’s nas universidades e considerarmos as entrevistas realizadas nessa pesquisa é possível ponderar que uma parcela do segmento docente parece não perceber que “não há ignorância em geral, nem saber em geral”(SANTOS, 2008, p.106). Os trabalhadores técnico-administrativos não só colaboram com as atividades docentes, mas também produzem conhecimentos.

A produção da invisibilidade dos TAE’s no contexto da universidade contribui para que a maioria dos trabalhadores se sinta alheia ao processo de trabalho desenvolvido na instituição e passem a percebê-la apenas como um local onde se vende a força de trabalho ou um local de trabalho como qualquer outro. Um lugar aonde se vem ganhar o salário mensal, deixando de usufruir de toda a potencialidade da atuação profissional em um espaço de produção de conhecimento. Como nos diz a entrevistada Maria “A burocracia limita a ação e às vezes não sabe nem mensurar o alcance do que está acontecendo na universidade. (Maria, 44 anos, Auxiliar de Administração, parda).

Segundo o sociólogo Boaventura S.Santos

O conhecimento universitário – ou seja, o conhecimento científico produzido nas universidades ou instituições separadas das universidades, mas detentoras do mesmo ethos universitário – foi, a longo do século XX, um conhecimento predominantemente disciplinar cuja autonomia impôs um processo de produção relativamente descontextualizado em relação às premências do quotidiano das sociedades. Segundo a lógica deste processo, são os investigadores quem determina os problemas científicos a resolver, define a sua relevância e estabelece as metodologias e os ritmos de pesquisa. É um conhecimento homogêneo e organizacionalmente hierárquico na medida em que agentes que participam na sua produção partilham os mesmos objetivos de produção do conhecimento, têm a mesma formação e a mesma cultura científica e fazem-no segundo hierarquias organizacionais bem definidas (SANTOS, 2005, p.41).

Assim como os diversos coletivos negros ao longo da história brasileira, os técnico-administrativos apostam na educação como um mecanismo capaz de contribuir para a mudança do imaginário discriminatório em relação aos/às trabalhadores/as. Avaliam 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.

Apoiada nos estudos de Santos (2008) é possível afirmar que os diferentes segmentos da universidade precisam romper com a “monocultura do saber”, abrirem-se às novas formas de produção de conhecimento, além de compreender que “os saberes não científicos” produzidos por sujeitos coletivos e individuais “são alternativos ao saber científico” (SANTOS, 2008, p. 107). É preciso, contra o saber, criar saberes; e contra os saberes, contra-saberes (Santos, 2000).

O desafio está em trabalhar para que as ausências e ausentes possam se transformar em presenças. A universidade precisa abrir-se na perspectiva de democratização do poder, dos espaços e relações, ao mesmo tempo em que permite a singularização e a autoria de sujeitos individuais, reconhecidos nos espaços públicos, onde se encontram com seus pares para trocarem experiências e produzir a micro-política da vida cotidiana, na ação e no discurso.

Capítulo 3

CAMINHOS PERCORRIDOS

Definir a metodologia de uma pesquisa é uma tarefa complexa, pois o desenvolvimento do trabalho pode apontar um caminho diferente do traçado anteriormente e demandar outro modelo investigativo, além da inclusão de novos sujeitos, redimensionamento da análise, entre outras mudanças. Desta forma, os autores Alves-Mazzotti e Gewansdsznajder asseguram-nos:

o planejamento de estudos qualitativos não é fácil. Ao contrário do que ocorre com as pesquisas quantitativas, as investigações qualitativas, por sua diversidade e flexibilidade, não admitem regras precisas, aplicáveis a uma gama de casos. Além disso, as pesquisas diferem bastante quanto ao grau de estruturação prévia, isto é, quanto aos aspectos que podem ser definidos já no projeto. Alves-Mazzotti e Gewansdsznajder (1999, p. 147)

Richardson (1999, p. 80) caracteriza assim a pesquisa qualitativa:

as investigações que se voltam para uma análise qualitativa têm como objeto situações complexas ou estritamente particulares. Os estudos que empregam uma metodologia qualitativa podem descrever a complexidade de determinado problema, analisar a interação de certas variáveis, compreender e classificar processos dinâmicos vividos por grupos sociais, contribuir no processo de mudança de determinado grupo e possibilitar, em maior nível de profundidade, o entendimento das particularidades do comportamento dos indivíduos.

Para o autor, há três situações que normalmente implicam a realização de estudos qualitativos: quando focalizam fatos passados ou grupos a respeito dos quais dispõem-se de poucas informações; quando objetivam compreender aspectos psicológicos, cujos dados não podem ser coletados de modo completo por outros métodos; e nas situações em que as observações qualitativas são usadas como indicadores do funcionamento de estruturas sociais.

Podemos dizer que estas situações estão presentes nesta investigação. A questão étnico-racial no Brasil é complexa e, para compreendê-la nas trajetórias de vida e profissional dos sujeitos, faz-se necessário o desenvolvimento de metodologia qualitativa articulada, em certos momentos, com a análise de dados quantitativos. Tal procedimento foi confirmado desde o primeiro contato com o campo e aprofundou-se ao longo da realização do trabalho.

3.1 O trabalho de campo

A partir dos anos 2000, observamos o aumento significativo de estudos no campo das relações raciais e educação superior. Esse incremento pode ser creditado ao contexto histórico e político brasileiro, onde as lutas desenvolvidas pelos movimentos sociais, sobretudo o movimento negro, pela implementação de políticas afirmativas que garantissem o acesso e a permanência de negras e negros no ensino superior merecem destaque.

Em diversos documentos e eventos, a militância negra chamava a atenção das autoridades brasileiras para a baixa presença de negras e negros nos espaços universitários. Afirmava, ainda, que, quando esses homens e mulheres conseguiam romper a barreira dos vestibulares e adentravam tais espaços, ficavam, em geral, restritos a cursos menos concorridos, que possuíam a opção de aulas no turno da noite, como os de Licenciatura.

Diante da argumentação da baixa representatividade de negros e negras no ensino superior, seja como discentes ou docentes, alguns pesquisadores lançaram-se à tarefa de problematizá-la, produzindo dados que subsidiassem a discussão e fomentassem a implementação de políticas direcionadas. Dentre estes, podemos destacar Antonio Sérgio GUIMARÃES (2001); Moema de Poli TEIXEIRA (2003); Delcele QUEIROZ (2004) e Iolanda de OLIVEIRA (2006); Maria Lúcia R. MÜLLER e Cândida S. da COSTA (2007); Maria Clareth REIS (2008).

Imbuídas do mesmo propósito, no ano 2000 quatro universidades brasileiras realizaram pesquisas por amostra, a saber: Universidade Federal do Rio de Janeiro, Universidade de Brasília, Universidade Federal do Paraná e Universidade Federal do Maranhão.

Em 2006 foi publicado o Censo Sócio-Econômico e Étnico dos Estudantes de Graduação na UFMG (BRAGA e PEIXOTO, 2006). Após analisar os dados relativos aos ingressantes por vestibular na instituição nos anos de 2003, 2004 e 2005, os pesquisadores expuseram o perfil do aluno admitido na universidade nos anos mencionados: branco, solteiro, oriundo de classe média, 18 ou 19 anos de idade, tendo concluído o curso médio em escolas da rede privada, no turno diurno. Além de não trabalhar à época da sua inscrição no vestibular, este aluno possuía pelo menos um dos pais com formação superior. Em relação à composição racial, dos aprovados em 2005 que responderam à questão sobre raça ou cor,

70,3% consideravam-se brancos, enquanto apenas 28% declaravam-se negros, sendo 24,4% pardos e 3,6% pretos.

Além de trazerem à tona a sub-representatividade de negros e negras no ensino superior, esses trabalhos colocam em evidência as dificuldades vivenciadas pelos sujeitos negros para se inserirem nos espaços das universidades, as desigualdades enfrentadas ao longo de suas trajetórias e a especificidade da discriminação racial verificada nos processos de construção da identidade negra.

Na maioria das vezes, os estudantes negros relatam desafios vividos diariamente: a falta de dinheiro, a dificuldade de conciliar trabalho e escola, ser o único aluno negro em sala, além da falta de oportunidade de participarem ativamente da vida universitária.

Nos relatos de docentes que se declaram negros é comum captar um sentimento de solidão no interior do local de trabalho e o desconforto produzido pelos olhares atravessados recebidos dos colegas brancos, como a dizer-lhes que ocupam um lugar que não lhes pertence. No entanto o que mais chama a atenção é que, apesar de a universidade pública ser um dos poucos espaços de exercício do pensamento crítico em nosso país, quando a observamos a partir da perspectiva da justiça racial, espanta a “indiferença e o desconhecimento do mundo acadêmico a respeito da exclusão racial com que, desde a sua origem, convive” (CARVALHO, 2005, p. 14).

Na UFMG as pesquisas empíricas que têm como foco central os sujeitos negros são também incipientes, o que reforça a necessidade de ampliação desses estudos. O trabalho pioneiro, coordenado pela professora Inês Teixeira foi realizado entre os anos de 2006 e 2009, com recursos do UNIAFRO²⁴, e dividiu-se em duas etapas. Na primeira buscou-se compreender, através dos percursos e memórias dos estudantes negros e negras, os processos que influenciaram sua entrada na universidade, além das experiências e vivências de discriminação e a sua percepção de si e dos outros negros no interior da UFMG. A experiência vivida constituiu um dos aspectos fundamentais para compreender o espaço universitário.

²⁴ O Programa UNIAFRO foi implantado no ano de 2005, por meio de edital, como fruto de um acordo entre a SECAD e a SESU do MEC, para prover apoio aos Núcleos de Estudos Afro-Brasileiros (NEAB's) e grupos correlatos das Instituições Públicas de Ensino Superior, com o objetivo principal de ampliar a inserção da temática das relações étnico-raciais no interior das Instituições de Ensino Superior, por meio de três ramos de ações distintas e interligadas: a) Formação continuada de professores em educação para as relações étnico-raciais; b) Publicação de materiais didáticos e paradidáticos que contribuam para a implementação da lei 10639/03 que estabelece o ensino de História e Cultura Afro-Brasileira e Africana e Educação das Relações Étnico-raciais; c) Permanência de alunos negros e cotistas no Ensino Superior.

O objetivo da etapa seguinte era resgatar e registrar as memórias de gerações de professores e professoras negros na UFMG. Através dos relatos orais, resgatou-se saberes e tomou-se conhecimento de histórias individuais, mas generalizáveis devido à similaridade das situações de exclusão e discriminação vividas por estes docentes. .

Desse projeto resultaram os livros “Memórias e percursos de estudantes negros e negras na UFMG”, de TEIXEIRA et al (2006) e “Memórias e Percursos de professores negros e negras na UFMG”, de PRAXEDES et al (2009).

Outro trabalho enfocando os docentes na UFMG foi realizado por Ana Amélia LABORNE (2008), tendo como objetivo investigar os percursos identitários, biográficos e escolares de professores da universidade que se declaravam pretos e pardos, bem como dialogar com outros estudos sobre a mesma temática.

De acordo com a autora, “através da realização das entrevistas foi possível apreender a multiplicidade de sujeitos e os sentidos e significados que atribuem ao lugar que ocupam como docentes pretos e pardos em uma Instituição de Ensino Superior.” (LABORNE, 2008, p. 135).

Um dos resultados da pesquisa comprova o que já vem sendo dito em outros trabalhos acerca da sub-representação de negros em lugares mais valorizados. Todavia, a autora percebeu uma maior concentração de negros e negras ocupantes do cargo de técnico-administrativos em postos de trabalho pouco reconhecidos institucionalmente. Ela observa que “em alguns departamentos visitados havia secretários e outras pessoas que auxiliavam o trabalho e que eram negros.” Essa constatação corrobora o objetivo da pesquisa em pauta, qual seja o de investigar as trajetórias profissionais e de vida de trabalhadores e trabalhadoras técnico-administrativos pretos, pardos e brancos na UFMG. Nesse universo interessa-nos saber, principalmente, quais são os sentidos e significados de ser negro ou negra e atuar em uma instituição de ensino do porte da UFMG, e o que pensam os técnico-administrativos que se declaram brancos sobre esta situação. É também objetivo deste estudo analisar se o lugar ocupado pelos autodeclarados negros depende, em alguma medida, do pertencimento étnico-racial dos mesmos, e se estes reconhecem ou não o possível peso da raça na sua configuração como profissional.

Ressaltamos que, até o momento, não temos notícia de pesquisa empírica que tenha como foco central a articulação entre raça e pertencimento étnico-racial de trabalhadores e trabalhadoras nas universidades. No caso específico dos negros, essa lacuna reforça o processo de invisibilidade desse segmento profissional dentro da instituição.

2.1 Negros e brancos na Universidade: quem são e onde estão?

Falar sobre a questão racial já é um problema no Brasil, mas investigá-la revelou-se tarefa ainda mais desafiadora. Infelizmente, a maioria das pessoas recusa-se a falar abertamente sobre o tema, o que é compreensível, uma vez que ser negro e negra neste país é conviver diariamente com situações de discriminação e privação de direitos, o que gera sofrimentos. Por outro lado, também não é comum que indivíduos que se consideram brancos falem do seu lugar de pertença, pois no contexto do “branqueamento” tal pertencimento aparece como norma, dispensando a necessidade de problematizá-lo. Além disso, a maioria das universidades brasileiras não dispõe de dados sobre pertencimento étnico-racial da comunidade acadêmica. No caso dos negros, como já mencionado, estes dados vêm sendo produzidos mais sistematicamente a partir dos anos 2000, por pressão dos movimentos sociais. Assim nos confirma Guimarães.

O problema de acesso do negro brasileiro às universidades é também um problema de sua ausência nas estatísticas. Até dois anos atrás não havia em nenhuma universidade pública brasileira registro sobre a identidade racial ou de cor de seus alunos. Só quando a demanda por ações afirmativas para a educação superior fez-se sentir é que surgiram as primeiras iniciativas, na forma de censos e de pesquisas por amostras, para sanar tal deficiência. (Guimarães, 2002, p. 256).

Ainda que os dados produzidos explicitem o peso histórico da desigualdade imposta ao coletivo negro, a sociedade e, mais especificamente, a universidade desconsideram a gravidade desta situação. Esta última ainda recusa-se a perceber as desigualdades raciais no acesso e permanência de negros e negras na educação superior. Quando a desigualdade é tematizada, aparece, no geral, como um problema de natureza sócio-econômica, o qual gera propostas de intervenção como a construção de políticas de assistência estudantil - para os estudantes - ou cursos de capacitação ministrados pela Pró-Reitoria de Recursos Humanos - para os técnico-administrativos.

Segundo Praxedes,

não poderíamos esperar outro quadro na vida acadêmica no Brasil, tendo em vista os processos sócio-históricos da formação social brasileira, marcados por estruturas constitutivas de desigualdades sociais, de exploração e opressão de várias ordens. Processos inscritos em injustiças, em etnocentrismos, hierarquias e clivagens socioeconômicas implicados em sistemas simbólicos demarcados por uma cultura eurocêntrica, branca, machista nos quais os pobres e os negros, ou, de outra forma, os negros pobres foram, desde tempos remotos, alijados dos conhecimentos e das instituições acadêmico-científicas (PRAXEDES et al, 2009, p. 17).

Na UFMG, BRAGA e PEIXOTO organizaram em 2006 o Censo Sócio-Econômico e Étnico dos Estudantes de Graduação na UFMG. A pesquisa apresentou dados importantes sobre o perfil dos estudantes nesta universidade, confirmando a predominância de estudantes brancos e jovens, principalmente nos cursos de maior concorrência como Medicina.

Em 2008 o Conselho Universitário da UFMG instituiu a Política de Bônus, que consiste na aplicação de bônus de 10% na nota das provas dos candidatos ao vestibular que tenham cursado os sete últimos anos da Educação Básica em escola pública, além de mais 5% para aqueles que, na mesma condição, se declarassem negros (pretos e pardos).

Na mesma época foi instituída a Comissão de Estudo e Acompanhamento de Medidas de Inclusão Social no Corpo Discente da UFMG – CAIS²⁵, que tinha como objetivo central

propor políticas institucionais de inclusão social para que o público que ingressou na UFMG, a partir de 2009 via bônus, assim como aqueles que já são estudantes desta Universidade vivenciem o direito à igualdade de oportunidades no ensino superior. Visa, portanto, ações voltadas para a democratização do acesso e para a garantia de condições de permanência bem sucedida do corpo discente da UFMG (Boletim CAIS 2010).

Para dar efetividade aos trabalhos demandados pela CAIS foram criadas duas subcomissões: a de Permanência e a de Avaliação. Esta última tem como uma de suas atribuições a realização de pesquisas que visem diagnosticar o perfil da comunidade (docentes, discentes e técnico-administrativos) no que tange à diversidade, além de propor as intervenções que se fizerem necessárias.

3.3 Primeira fase da pesquisa: a UFMG e os diversos perfis étnico-raciais

Para dar início ao trabalho de campo dirigimo-nos ao Departamento de Administração de Pessoal (DAP/UFMG), a fim de verificar se a universidade dispunha de registros oficiais de pertencimento étnico-racial dos servidores em geral. Para a nossa surpresa, foi-nos repassado um quadro síntese do pertencimento étnico-racial dos trabalhadores técnico-administrativos em educação, cujas informações foram retiradas do sítio do SIAPE²⁶.

Observando atentamente o quadro, verificamos que em agosto/2010, mês em que foi-nos disponibilizada a informação, havia no quadro funcional da UFMG 4.382 trabalhadores

²⁵ Boletim: A UFMG além dos padrões, disponível em www.ufmg.br/cais

²⁶ Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão.

técnico-administrativos em educação. Destes, 1.214 declaravam-se brancos, 542 pardos, 177 pretos, 353 amarelos e 10 indígenas, totalizando 2.296 indivíduos. Os demais 2086 (48% do total) trabalhadores não declararam a sua raça ou cor.

Diante dos dados, indagamos: é possível que todos os servidores tenham conhecimento do campo referente à raça/cor disponível para preenchimento no sítio do Siapenet? Para o caso de resposta positiva, quais fatores levaram um número tão expressivo de servidores a não preenchê-lo?

TABELA 2
Servidores Técnico-Administrativos /Pertencimento Racial/DAP-UFMG

CLAS	DenCor	Total
A	AMARELA	3
	BRANCA	2
	NÃO INFORM.	55
	PARDA	1
	PRETA	4
A Total		65
B	AMARELA	20
	BRANCA	18
	NÃO INFORM.	213
	PARDA	10
	PRETA	5
B Total		266
C	AMARELA	109
	BRANCA	126
	INDIGENA	1
	NÃO INFORM.	523
	PARDA	115
PRETA	45	
C Total		919
D	AMARELA	180
	BRANCA	597
	INDIGENA	6
	NÃO INFORM.	906
	PARDA	291
PRETA	96	
D Total		2076
E	AMARELA	41
	BRANCA	471
	INDIGENA	3
	NÃO INFORM	389
	PARDA	125
PRETA	27	
E Total		1056
Total geral		4382

Fonte: DAP/UFMG – agosto/2010.

A UFMG, local de realização desta pesquisa, dispõe de poucos dados oficiais sobre a composição étnica dos segmentos técnico-administrativo, docente e discente, o que pode ser

interpretado como uma dificuldade da instituição universitária pública em olhar para dentro de seus muros e perceber a diversidade da sua composição étnico-racial. Há neste espaço a produção ativa de uma invisibilidade, a qual faz com que os gestores das instituições federais de ensino cometam outra falta grave: o descumprimento dos preceitos legais de políticas de promoção da igualdade racial, instituídos pelo próprio poder público.

Essa afirmação está associada à constatação de que, apesar da aprovação do Decreto-Lei 4228/02, que institui, no âmbito da Administração Pública Federal, o Programa Nacional de Ações Afirmativas, na UFMG os processos de declaração de raça ou cor pelos docentes e técnico-administrativos não são incentivados ou cobrados.

Após a promulgação da referida lei, o procedimento adotado pelo gestor público federal limitou-se à criação de um campo no sítio oficial das informações do Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos – SIAPE, onde os servidores públicos poderiam informar a sua raça ou cor.

Internamente, são desconhecidos os processos de divulgação ou incentivo aos servidores para que procedam ao preenchimento de tal quesito, ficando a informação condicionada ao desejo de cada servidor, seja ele docente ou técnico-administrativo.

Em conversa informal durante a aplicação dos questionários, perguntamos a alguns trabalhadores se sabiam da existência deste novo campo no sítio do SIAPENET; muitos responderam-nos que não. Trata-se de informação que não podemos aferir, e, no entanto, ela coaduna com a dificuldade - e as resistências - da gestão universitária em tematizar a diversidade étnico-racial como um problema que diz respeito à Universidade Pública. Embora desde o ano 2000 diferentes equipes e grupos políticos tenham se revezado à frente da gestão central da UFMG, essa dificuldade persiste e mesmo que existam, no cotidiano da instituição pública - e até mesmo nos órgãos da reitoria, alguns poucos docentes, núcleos de pesquisa e projetos de extensão que investem no tema, ela ainda não foi superada.

Essa situação tornou a presente pesquisa ainda mais desafiadora, exigindo um cuidadoso e minucioso caminho metodológico na busca por registros sobre a diversidade étnico-racial da UFMG.

O gráfico a seguir traduz o percentual de servidores TAE's segundo o pertencimento étnico-racial, de acordo com os dados fornecidos pelo DAP/UFMG.

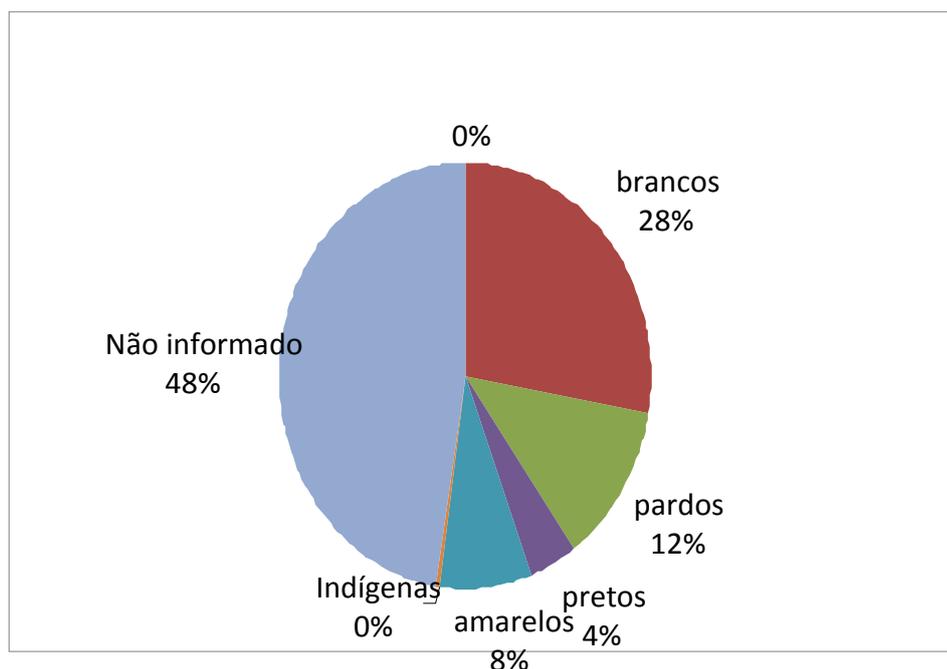


GRÁFICO 1- Pertencimento racial-
Fonte: DAP

Indagamos, agora, se os valores expostos no gráfico refletem o real perfil étnico-racial dos trabalhadores técnico-administrativos da universidade.

Após verificar que 4% do total de técnico-administrativos haviam declarado-se pretos, 12% pardos e 28% brancos, contatamos a vice-diretora do Departamento de Pessoal a fim de solicitar a listagem com os nomes de tais servidores para contactá-los e verificarmos a disposição em participarem da pesquisa. Fomos informados de que o Departamento não poderia disponibilizar a listagem, pois não dispunha de autorização dos servidores para repassar seus dados pessoais para terceiros. Nestas condições, tal ação poderia ser caracterizada como crime administrativo.

Diante da negativa do DAP/UFMG, encontramos-nos diante de um dilema metodológico: como localizar os técnico-administrativos que se declaravam pretos, pardos e brancos na UFMG, considerando que, pela heteroclassificação racial da pesquisadora, estes estavam presentes em várias unidades e órgãos? Como promover a aproximação, sobretudo dos técnicos negros, para tratar de temática tão silenciada na universidade?

Foi necessário, então, traçar outro percurso metodológico, considerando o tipo de problema pesquisado, os objetivos da investigação e os pressupostos epistemológicos utilizados pela pesquisadora.

Haveria algum outro local, na universidade, onde poderíamos obter a relação de trabalhadores técnico-administrativos?

Através da nossa experiência acadêmica e profissional, sabíamos que a Entidade sindical dispunha de ficha cadastral de trabalhadores/as. Recorremos, portanto, à diretoria do SINDIFES²⁷, descrevemos a pesquisa em curso e solicitamos a relação dos sindicalizados para que pudéssemos elaborar uma estratégia de localização de sujeitos que se dispusessem a participar do trabalho e fomos prontamente atendidos.

De posse da listagem, passamos então para outro problema, qual seja: como localizar os técnico-administrativos negros e brancos dentre os 2997 sindicalizados. A questão apontou a necessidade de articulação dos dados quantitativos e qualitativos para a identificação do perfil dos trabalhadores, seguida do mapeamento daqueles que poderiam ser entrevistados. A escassez de informações sobre o pertencimento étnico-racial dos técnicos demandou, no curso da pesquisa, que o dado fosse constituído. Elaboramos um questionário que apresentava as alternativas de raça ou cor, a fim de que as pessoas pudessem se classificar. Aplicamos, então, um formulário a ser preenchido pelos sujeitos (anexo 1), a partir do qual foi feito o levantamento estatístico daqueles que responderiam o questionário²⁸.

Para a definição, utilizamos a seguinte metodologia: dos 4.382 trabalhadores técnico-administrativos na UFMG, segundo relatório do DAP de agosto/2010, 47% identificaram-se como pretos e pardos (negros) e 53% como brancos. Seguindo essa lógica, buscamos construir uma amostra que garantisse esse percentual como probabilidade de acertos no estudo do número de sujeitos que se identificassem como negros. Assim consideramos, para o cálculo da amostra, a fórmula que assegura como P (probabilidade de ser negro) 0,47 e Q (probabilidade de não ser negro) 0,53. Como limite de confiança, 1,96, e como erro padrão (2^2).

$$n = \frac{P \cdot Q (\text{limite})^2}{E^2} = \frac{0,47 \times 0,53}{2^2} \times 1,96^2 = 239$$

²⁷ SINDIFES – Sindicato dos Trabalhadores nas Instituições Federais de Ensino

²⁸ Na definição da metodologia contei com a preciosa colaboração do prof. Luiz Alberto Oliveira Gonçalves, da FAE/UFMG, a quem muito agradeço.

A decisão de atribuir ao erro amostral um valor de 2% deu-se em função do fato de que não tínhamos certeza de aceites de participação em uma pesquisa com a temática em questão. Para garantir a equidade em cada grupo, dividimos esse total pelo percentual de cada classe, da seguinte forma:

Classe A - 001

Classe B - 002

Classe C - 046

Classe D - 112

Classe E - 078

Total: 239

Em seguida numeramos a listagem nominal do sindicato de 01 a 2997, antes de proceder ao sorteio de 239 números (valor correspondente ao tamanho da amostra) no intervalo de (1 a 2997)²⁹. O sorteio foi realizado pelo *software* estatístico R, versão 2.10.1, e o procedimento utilizado foi amostragem aleatória simples sem reposição.

Utilizamos a listagem para verificar a que nome correspondia cada número sorteado, e somente após esse processo os primeiros contatos com os sujeitos da pesquisa foram iniciados.

3.3.1 À procura de funcionários técnico-administrativos negros

Através da heteroclassificação, percebemos que havia um número significativo de trabalhadores técnicos negros(as) na universidade, fenômeno que não ocorre com discentes e docentes.

Entretanto não possuíamos informações sobre a autoclassificação desses indivíduos, e não sabíamos como a pesquisa seria recebida e entendida por eles. Decidimo-nos, então, pela realização de um trabalho piloto. Encaminhamos o questionário com a devida explicação para o endereço de 30 trabalhadores. Na correspondência havia orientação de que o documento poderia ser devolvido por e-mail ou através de malote enviado ao setor de lotação da pesquisadora. O/a trabalhador/a poderia, ainda, contatar-nos por telefone fixo ou celular, solicitando que buscássemos o questionário na unidade ou setor em que trabalhasse. Porém,

²⁹ Agradeço a disponibilidade da servidora técnico-administrativo em educação Carolina Silva Pena, bacharel em Estatística, em contribuir com esta pesquisa.

trinta dias após o envio, apenas uma trabalhadora havia devolvido o questionário preenchido. Diante desse resultado, outras estratégias foram buscadas. Optamos pela ida a cada unidade, órgão ou setor onde estivesse lotado cada um/a dos sorteados/as, a fim de sensibilizá-los para o preenchimento do questionário.

Esta opção resultou em um salto de qualidade na pesquisa. Se a maioria dos trabalhadores que receberam o questionário o tivesse devolvido pelos canais sugeridos, possivelmente não teríamos inserido no percurso metodológico o processo de visita às unidades, órgãos ou setores da universidade, e não seria possível conhecer um pouco mais sobre as pessoas entrevistadas e suas trajetórias na instituição. Esses contatos foram fundamentais para perceber como se dão as relações pessoais e funcionais, as relações de poder, os lugares institucionais e as condições de trabalho dentro da universidade.

Embora trabalhemos na área de Recursos Humanos da UFMG e já tenhamos atuado no cargo de coordenador sindical, ao fazer as visitas aos locais de trabalho dos técnico-administrativos tivemos contato com realidades bastante distintas dentro de um mesmo espaço, o que pareceu-nos uma experiência rica.

Este trabalho de busca desenvolveu-se em dois períodos; o primeiro aconteceu do mês de outubro a meados de dezembro de 2010, e o segundo, entre fevereiro e março de 2011. Esta divisão deveu-se à quantidade de questionários que deveriam ser preenchidos, à multiplicidade de setores a serem visitados, às especificidades de cada local e, ainda, ao fato de não termos conseguido o necessário afastamento das atividades profissionais para dedicação integral ao Mestrado durante o primeiro período.

3.3.2 Corpo a corpo

A necessidade da aplicação de 239 questionários em um período tão curto exigiu uma organização cuidadosa do tempo. Decidimos começar pela unidade que, segundo nossa experiência na UFMG, apresentava maior grau de complexidade. O seguinte roteiro foi traçado: as visitas foram iniciadas no Hospital Universitário, também conhecido como Hospital das Clínicas - HC, unidade com maior número de sorteados; em seguida, as demais unidades do Campus Saúde, pela proximidade com o Hospital³⁰; finalizada esta parte, foram

³⁰ O Campus Saúde localiza-se na área centro-sul da cidade. Já o Campus Pampulha se localiza na região norte de Belo Horizonte.

visitadas as unidades acadêmicas do Campus Pampulha e, por último, os órgãos administrativos.

As visitas foram realizadas de acordo com a disponibilidade de tempo do entrevistado, pois aconteceriam em seu local de trabalho. O sucesso da entrevista dependia da sensibilidade e do interesse do sorteado, além das suas condições de atendimento à pesquisadora. Dois entrevistados concederam as entrevistas fora do seu local de trabalho, devido ao excesso de ruído no setor de lotação: (lavanderia da Faculdade de Odontologia) e possibilidade de interrupção pela necessidade de cuidar dos bebês (Neonatalogia/HC).

Para cada uma das visitas, adotamos o seguinte procedimento: ir até a unidade, órgão ou setor na qual o entrevistado - previamente sorteado - trabalhava, dirigir-nos à Seção de Pessoal ou Coordenação Administrativa e daí à Chefia Geral, apresentar a pesquisa e solicitar informações sobre localização do trabalhador a ser entrevistado; em seguida, dirigir-nos ao setor do técnico, conversar com a chefia imediata e, quando necessário, explicar os objetivos da pesquisa para ambos e verificar se o trabalhador sorteado poderia colaborar preenchendo o questionário naquele momento. Caso não pudesse fazê-lo, o formulário era deixado com este e uma data para o seu recolhimento era combinada.

Em uma destas visitas presenciamos uma situação bastante incômoda: ao chegarmos ao local, um servidor, que já nos conhecia, dirigiu-se à recepção para receber-nos e indagar o que procurávamos. Logo em seguida a chefia aproximou-se da porta e, em voz ríspida, disse: “Não saia do seu posto de trabalho para conversar sem prévia autorização!”

Em geral, enquanto o funcionário preenchia o formulário, aproveitamos para conhecer o local e um pouco mais da realidade daquele setor. O fato de sermos conhecidos por alguns trabalhadores facilitou nossa entrada em alguns espaços e o contato mais direto com os mesmos. Não podemos deixar de mencionar que, em alguns setores, ao falar sobre a pesquisa observávamos alguns olhares que nos pareciam de desconfiança ou juízo de valor quanto à temática dessa.

Em relação ao questionário, os respondentes perguntavam-nos sempre porque haviam sido eles os “escolhidos”. Explicávamos sobre a pesquisa e os seus objetivos, e eles logo brincavam: “Já que é um sorteio, por que não tenho a mesma sorte com a Mega Sena?!”

O “papel” entregue a um colega servidor despertou, diversas vezes, o interesse de outros indivíduos presentes no setor, e novamente precisávamos explicar o porquê da “escolha” daqueles funcionários específicos. Quando falávamos sobre a pesquisa e seus objetivos, era comum alguém questionar a razão de tal tema e o que “ganharíamos falando que existe racismo no Brasil ou na universidade”.

Em alguns momentos, percebíamos que as pessoas não se sentiam à vontade para preencher o questionário quando havia alguém por perto. Sugeríamos, então, que fossem para outra sala, enquanto a aguardávamos. Parecia-nos que ficavam constrangidas em revelar algo que era de foro íntimo. Isso acontecia mais com as mulheres.

Em outras situações observamos que havia interesse em preencher rapidamente o formulário. Parecia-nos que queriam livrar-se de algo que os estava incomodando.

Entretanto, um dos momentos que mais nos chamou a atenção ocorreu quando uma trabalhadora preencheu o questionário dentro de uma pequena sala, retornando sem ter assinalado a questão de pertencimento racial; comunicamos que havia uma questão sem marcar, ao que ela respondeu: “Questão sem marcar?! Mas eu não posso responder isso! Eu sou o quê?” Virou-se para os colegas e perguntou: “Vocês acham que eu sou parda ou amarela?” E depois para nós: “E você, o que eu sou para você?”

Esta resistência em falar de si, do seu pertencimento, certamente é resultado de uma construção social. Declarar-se branco, preto, pardo ou amarelo tem conseqüências no contexto das relações raciais e do racismo brasileiro. Consideramos de interesse para a pesquisa que, em sua fala, a trabalhadora tenha-se dado a possibilidade de ser “parda ou amarela”, e não preta ou parda, pois, de acordo com a nossa heteroclassificação racial, pelos seus traços fenotípicos ela seria preta. Nessa escala cromática, fruto do racismo brasileiro, que coloca o branco no mais alto nível, ser pardo ou amarelo é atingir o meio termo, é “ter um campo de possibilidades”. E esse campo de possibilidades se expressa na fluidez e variabilidade possíveis para o “parda” (LABORNE, 2008).

3.4 Os dados quantitativos

Por não podermos contar com os dados sobre pertencimento étnico-racial dos TAE's, sistematizados pelo DAP/UFMG, foram traçadas algumas estratégias para localizar os técnico-administrativos, sobretudo os negros, de acordo com a sua autoclassificação racial. Recorremos, então, à listagem dos trabalhadores vinculados à Entidade Sindical. Ao tomar este rumo, estávamos cientes de que o número de sindicalizados ativos é inferior ao número real de ocupantes de cargos técnico-administrativos na UFMG e, portanto, poderia não expressar a realidade étnico-racial da categoria. Entretanto, esta era a única possibilidade que

se apresentava naquele momento. Além disso, a presente pesquisa possui base qualitativa, o que a libera da obrigatoriedade de alcançar representatividade estatística.

Como já mencionado, a aplicação do questionário realizada pessoalmente e no local de trabalho foi importante porque permitiu uma maior aproximação com os trabalhadores e trabalhadoras, quebrando algumas desconfianças e aprofundando, ainda, nosso conhecimento sobre a realidade institucional.

Após a utilização desse instrumento de coleta de dados, apuramos informações gerais de identificação dos servidores: sexo; escolaridade; unidade ou setor de lotação; tempo de trabalho na UFMG; religião; ocupação de cargo de chefia; participação em movimentos sociais; pertencimento racial.

Foram preenchidos 174 questionários por trabalhadores lotados em 41 unidades e órgãos distintos. Dentre estes, dez questionários foram devolvidos por email, três foram preenchidos durante a realização de assembléia da categoria e quatro após atividade na Sede do SINDIFES. Um foi devolvido via correio. Os não localizados somam 48 e as recusas, 17.

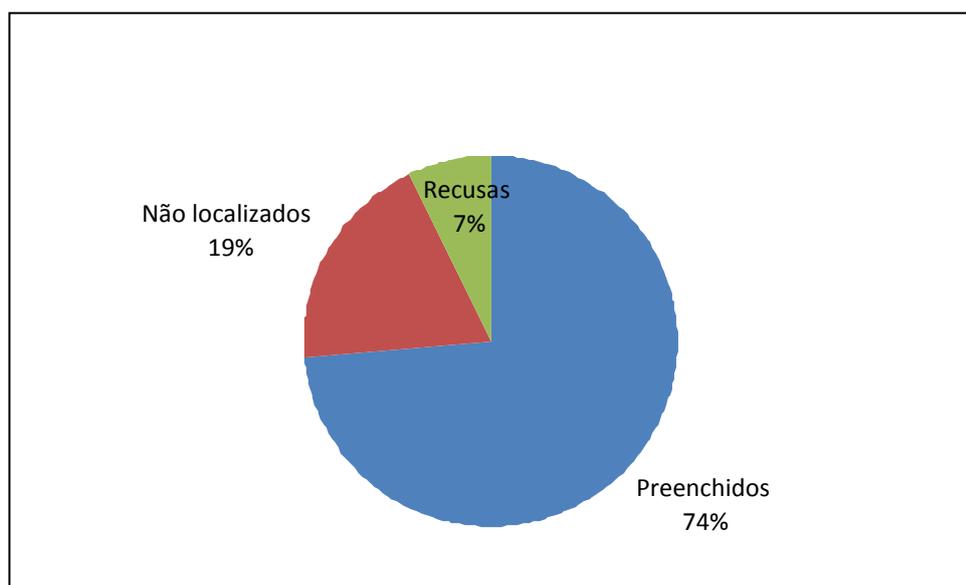


Gráfico 2- Porcentagem de questionários preenchidos
Fonte: Questionários Respondidos

As Unidades e Órgãos de lotação dos trabalhadores que preencheram os questionários estão elencados na tabela seguinte.

TABELA 3**Unidades/órgãos/setores trabalhadores/as – questionários preenchidos**

Unidade/Órgão	Questionários Preenchidos
Centro de Computação	04
Coordenadoria Assuntos Comunitários - CAC	03
DEMAI – Divisão Logística	05
Divisão de Vigilância	01
DLO - DISEG	07
Editora	02
Escola de Arquitetura	02
Escola de Belas Artes	02
Escola Educação Básica – Centro Pedagógico	04
Escola Ed.Física, Fisioterapia, Terap.Ocupacional	06
Escola de Enfermagem	01
Escola de Farmácia	09
Escola de Medicina	08
Escola de Música	02
Escola de Veterinária	04
Faculdade de Ciências Econômicas	04
Faculdade de Educação	03
Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas	07
Faculdade de Letras	02
Faculdade de Odontologia	09
Hospital das Clínicas	51
IEAT	01
Imprensa Universitária	03
Instituto de Ciências Biológicas	06
Instituto de Ciências Exatas	01
Instituto de Geociências	01
Museu de História Natural	01
Núcleo de Ciências Agrárias – Montes Claros	01
Pró-Reitoria Extensão	03
Pró-Reitoria de Graduação	03

Pró-Reitoria de Pesquisa	01
Pró-Reitoria de Recursos Humanos - DAP	05
Pró-Reitoria de Recursos Humanos - DRH	03
Pró-Reitoria de Recursos Humanos - SAST	02
Reitoria - Auditoria	01
Reitoria - Contabilidade	01
Reitoria - COPEVE	01
Reitoria – Diretoria de Avaliação Institucional	01
Reitoria - DRCA	02
Teatro Universitário	01
TOTAL	174

Fonte: Questionários Respondidos

TABELA 4

Cargos ocupados pelos trabalhadores e trabalhadoras que preencheram os questionários:

Classe	Cargo	Homem	Mulher	Total Geral
A	Operador Máquina de Lavanderia	4	2	
	Servente de Obras	1		
A	TOTAL	5	2	7
B	Auxiliar de Agropecuária	1		
	Auxiliar de Anatomia e Necropsia	1		
	Auxiliar de Cozinha		2	
	Auxiliar de Laboratório		2	
	Auxiliar de Microfilmagem	1		
	Auxiliar de Nutrição e Dietética		2	
	Bombeiro	2		
	Copeiro		2	
B	TOTAL	5	8	13
C	Assistente de Tecnologia Informação		1	
	Auxiliar de Enfermagem	2	3	
	Auxiliar em Administração	4	11	
	Cozinheiro	1		
	Eletricista	1		
	Encadernador		1	

	Motorista	3		
	Porteiro	1	4	
	Recepcionista		1	
	Tipógrafo	1		
C	TOTAL	13	21	34
	Assistente em Administração	20	31	
	Desenhista de Artes Gráficas	1		
	Mestre em Edif.e Infra-Estrutura	4		
	Operador Câmera Cinema TV	1		
	Técnico em Contabilidade		1	
	Técnico em Enfermagem	2	11	
D	Técnico em Eletroeletrônica	1		
	Técnico Eletromecânico	1		
	Técnico em Farmácia		2	
	Técnico em Informática	1		
	Técnico de Laboratório	1	2	
	Técnico em Nutrição		3	
	Técnico Segurança do Trabalho	1		
	Vigilante	3		
D	TOTAL	36	50	86
	Administrador		3	
	Analista de Tecnologia Informação	2	1	
	Assistente Social		4	
	Biólogo		1	
	Bibliotecário		3	
	Enfermeiro	1	4	
E	Fisioterapeuta	1		
	Jornalista		2	
	Médico	1	1	
	Nutricionista		1	
	Pedagogo		1	
	Psicólogo	1	4	
	Terapeuta Ocupacional		1	
	Técnico Assuntos Educacionais	2		
	TOTAL	8	26	34

Fonte: Questionários Respondidos

TABELA 5
Escolaridade dos trabalhadores e trabalhadoras autodeclarados pretos

Classes	A		B		C		D		E		
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	
Sem escolaridade			1								
Fund. incomp.			1			1					
Fund. comp.											
Médio incomp.											
Médio comp.	1	2		1	2	1	2	1			
Médio + téc.					1		2	1			
Superior inc.						1	1	1			
Superior comp.				1		4	1	9			3
Especialização							2				2
Especializ.inc.						1	1				
Mestrado Inc.											
Mestrado comp							1	1			1
Doutorado Inc.											
Doutorado comp.											1

Fonte: Questionários Respondidos

TABELA 6
Escolaridade dos trabalhadores e trabalhadoras autodeclarados pardos

Classes	A		B		C		D		E		
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	
Sem escolaridade											
Fund. incomp.				1							
Fund. comp.				1		1					
Médio incomp.						1	1				
Médio comp.	2		1	2	1	1	4	2			
Médio + téc.					2		1				
Superior inc.					1	3	2	3			
Superior comp.					1	3	5	5	1	2	
Especializ. Inc.						2					
Especializ.comp.						1	1	5			1
Mestrado Inc.											
Mestrado comp										1	1
Doutorado Inc.											
Doutorado comp.							1				

Fonte: Questionários Respondidos

TABELA 7

Escolaridade dos trabalhadores e trabalhadoras autodeclarados brancos

Classes	A		B		C		D		E	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Sem escolaridade	1									
Fund. incomp.					1		1			
Fund. comp.					2		1			
Médio incomp.										
Médio comp.			1		1			4		
Médio + téc.					1	1	2	3		
Superior inc.						1	2	2		
Superior comp.			1				3	8	2	6
Especialização						1	2	3	2	4
Mestrado Inc.								1		2
Mestrado comp									1	1
Doutorado Inc.									1	
Doutorado comp.										1

Fonte: Questionários Respondidos

TABELA 8

Escolaridade dos trabalhadores e trabalhadoras autodeclarados amarelos

Classes	A		B		C		D		E	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Sem escolaridade										
Fund. incomp.										
Fund. comp.										
Médio incomp.										
Médio comp.	1									
Médio + téc.										
Superior inc.										
Superior comp.								1		1
Especialização										
Mestrado Inc.										
Mestrado comp										
Doutorado Inc.										
Doutorado comp.										

Fonte: Questionários Respondidos

TABELA 9
Raça/Cor e Classe Funcional.

Branco	Pretos	Pardos	Amarelos	Total por classe
Classes	Classes	Classes	Classes	
A - 01	A - 03	A - 02	A - 01	07
B - 02	B - 04	B - 05	B - 00	11
C - 08	C - 11	C - 17	C - 00	36
D - 32	D - 23	D - 30	D - 01	86
E - 20	E - 07	E - 06	E - 01	34
Total - 63	Total - 48	Total - 60	Total - 03	174

Fonte: Questionários Respondidos

Considerando a classificação do IBGE, que inclui na categoria “negros” os autodeclarados pretos e pardos, podemos dizer que, dos 174 trabalhadores que preencheram o questionário, 108 são negros (sendo 48 pretos e 60 pardos), 63 são brancos e três são amarelos.

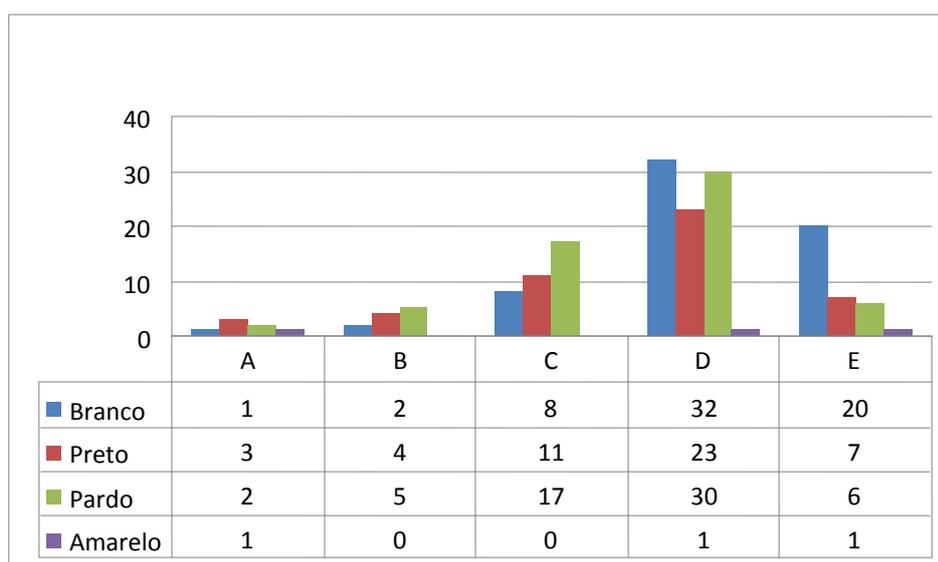


Gráfico 3 - Raça/Cor e Classe funcional
Fonte: Questionários Respondidos

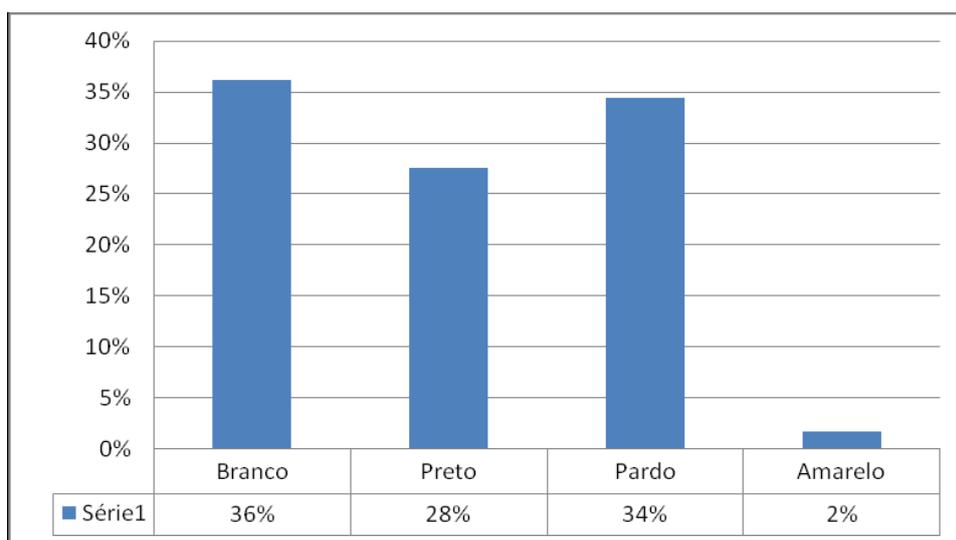


Gráfico 4 – Cor/raça questionários preenchidos
Fonte: Questionários Respondidos

3.4.1 Raça-Cor/ Sexo

Ao compararmos os dados verificamos que, entre os trabalhadores que preencheram o questionário, o quantitativo de mulheres é superior ao dos homens.

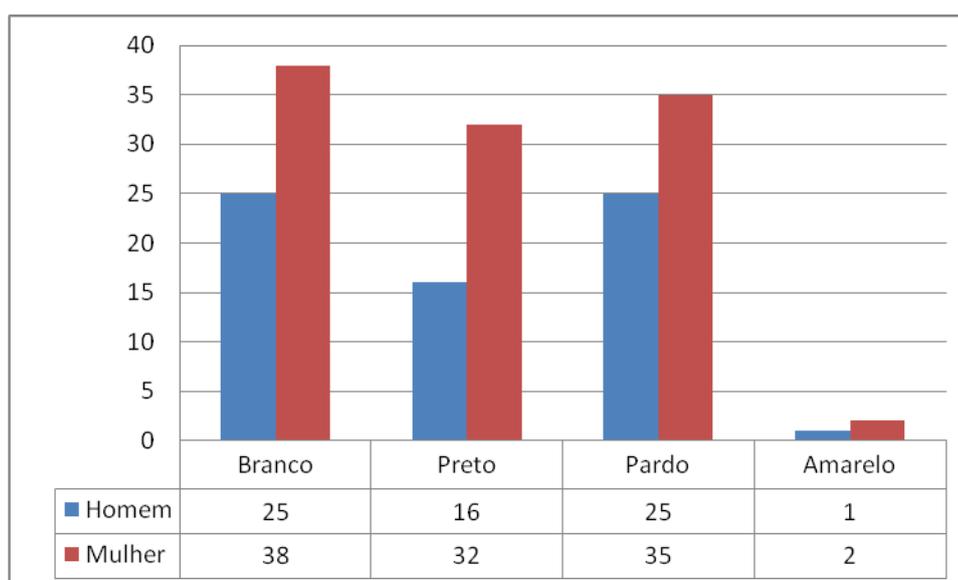


Gráfico 5 – Sexo/ Total questionários
Fonte: Questionários Respondidos

Ao observarmos a faixa etária dos respondentes aos questionários verificamos que há uma concentração nas faixas de 40 a 49 e 50 a 59 anos, o que comprova os dados estatísticos levantados pelo Relatório da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), em parceria com o Banco Mundial e o governo brasileiro, divulgado em maio 2010. Segundo o documento, esse envelhecimento é compatível com o envelhecimento populacional, e decorre do longo período em que não houve reposição da força de trabalho da Administração Pública, o que vem sendo corrigido, sobretudo, a partir de 2003.

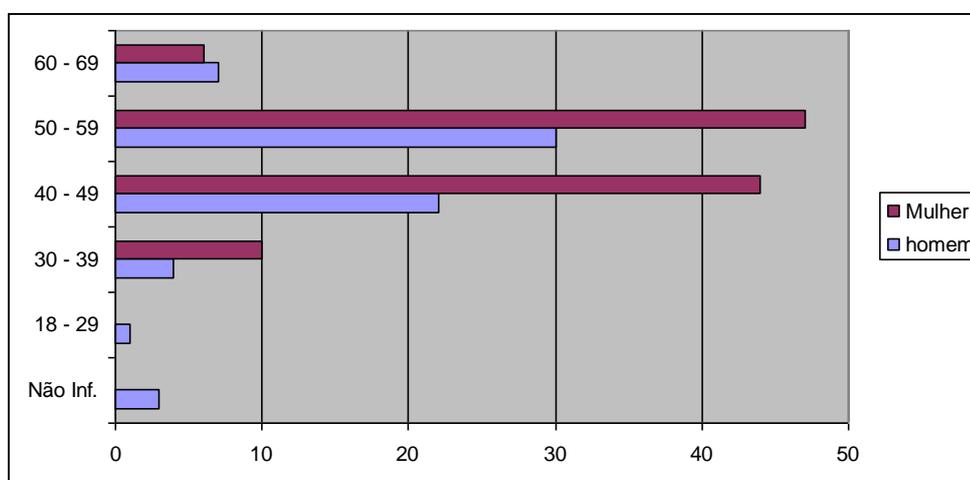


Gráfico 6 - Faixa Etária/ Respondentes dos Questionários
Fonte: Questionários Respondidos

Em relação ao tempo de trabalho na instituição, verificamos que há uma concentração de trabalhadores nas faixas de 10 a 19 e 20 a 29 anos de trabalho, com forte incidência do trabalho feminino.

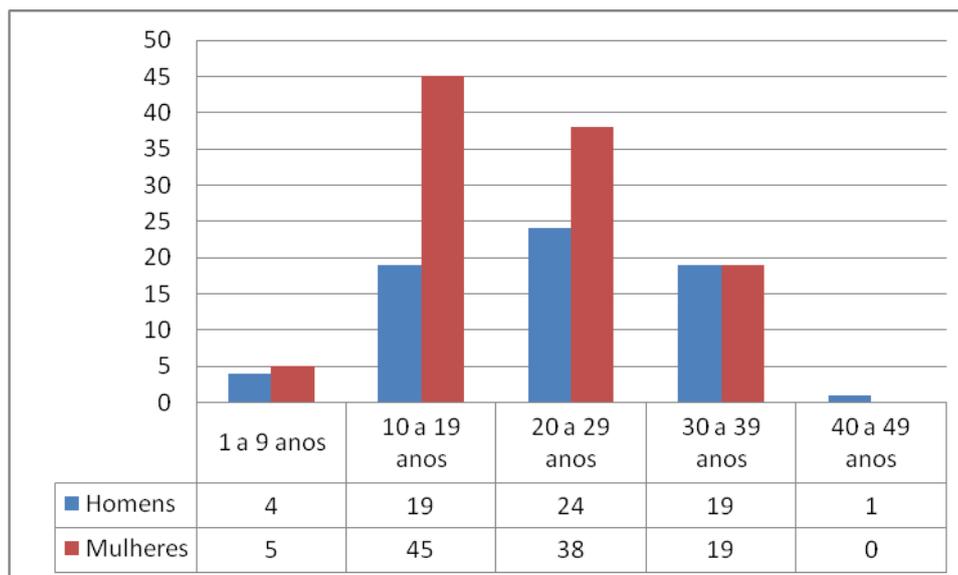


Gráfico 7 –Tempo de Serviço
Fonte: Questionários Respondidos

Em geral, a função de chefia exercida por trabalhadores negros, corresponde à chefia de nível intermediário (secretaria de departamentos ou setores). Em cargos estratégicos, não percebemos a presença de chefia negra durante a realização dessa pesquisa, embora muitos tenham escolaridade similar ou superior ao ocupante da função. Nesse sentido percebemos uma similaridade com o que ocorre na iniciativa privada.

Como afirma Bento, “o cotidiano do trabalho nas empresas é um dos lugares em que essa ideologia (democracia racial) pode mostrar sua face mais eficaz, garantindo uma forte segmentação racial”(BENTO, 2000, p. 21).

Segundo a autora, as empresas não declaram por escrito que não aceitam funcionários negros, porém, os gerentes, chefias e demais selecionadores de pessoal já têm internalizadas as regras e padrões informais de comportamento que afastam indivíduos com traços negróides. Essa visão é corroborada por Santos que argumenta

A rigor, não há decisão formal sobre o veto a negras e negros no mercado de trabalho. Trata-se de um acordo tácito, em que ninguém precisa falar nada; está tudo subentendido. A política que discrimina os negros no mercado de trabalho raramente é deliberada formalmente – trata-se de um dado cultural internalizado por todos. Essa é uma das características do “racismo cordial”³¹ brasileiro. Ele funciona – e bem – sem que ninguém combine nada. Tudo flui impulsionado por uma cultura de exclusão do negro (SANTOS 2006, p. 21).

³¹ Grifo do autor

TABELA 10**Servidores procurados para o preenchimento do questionário e não localizados.**

Removidos para outra unidade/órgão	15
Aposentados	14
Exonerado	01
Licenciados (por doença – longo período)	09
Afastada para Qualificação no exterior	01
À disposição de outra universidade	01
À disposição de outro Órgão	02
Licença sem remuneração	02
Licença Prêmio + mudança turno trabalho	03
Total	48

Fonte: Questionários Respondidos

3.4.2 Recusas

Dos 239 trabalhadores procurados para o preenchimento do questionário, obtivemos resposta negativa de 17. Acreditamos que se não tivéssemos obtido a contribuição de colegas nos diversos setores este número seria mais elevado, pois em alguns lugares ouvimos afirmações como: “vou preencher porque “o fulano/a” me falou” ou “vou colaborar com você!”.

O critério utilizado para constatar a recusa foi o seguinte: após o primeiro contato para explicar sobre a pesquisa e objetivos, verificávamos se o sorteado poderia preencher o questionário no momento. Caso não pudesse, deixávamos o questionário e agendávamos uma data para o recolhimento. Retornávamos até duas vezes ao local, e, se da segunda vez, o mesmo não o tivesse preenchido agradecíamos ao sorteado e o considerávamos uma “recusa”.

Do total de recusantes, cinco disseram diretamente – e sem outras explicações – que não gostariam de participar da pesquisa; outros apresentaram justificativas para a abstenção,

como falta de tempo, proximidade da aposentadoria, problema de saúde na família, perda do formulário, necessidade de melhor reflexão sobre a temática antes de responder, etc.

Entre todas as recusas, uma em especial foi bastante significativa e levou-nos a refletir sobre as tramas do racismo presentes no cotidiano da universidade, merecendo narração. Estivemos no setor para falar com o servidor, mas ele não estava; deixamos, então, o formulário com outra trabalhadora, branca. No dia seguinte, quando retornamos para buscar o documento, a técnica-administrativa, constrangida, entregou-nos o formulário preenchido por ela mesma, dizendo: “ele falou que não ia preencher questionário pra preto nenhum, e como eu fiquei sem graça de devolver o formulário em branco, eu o preenchi”.

3.4.3 Os dados qualitativos: Uni(di)versidade

Este percurso pela universidade revelou-nos múltiplos universos dentro da mesma UFMG. Embora tenhamos encontrado funcionários técnico-administrativos negros alocados em todas as unidades ou órgãos que visitamos, em alguns espaços, como o Centro de Computação e as Faculdades de Medicina, Farmácia e Ciências Econômicas, era nítida a baixa representatividade de negros em comparação com outros setores, como as Faculdades de Letras, Educação e o antigo Departamento de Serviços Gerais.

Quando nos dirigimos ao Hospital das Clínicas, principalmente setores como lavanderia, central de materiais esterilizados, serviço de nutrição e dietética e setor de manutenção/caldeira, observamos uma maior presença do segmento negro, o que corrobora outras pesquisas e dados estatísticos, que afirmam que os setores considerados de prestação de serviços, como nas áreas da saúde, agregam um quantitativo maior da população negra empregada. Exceção a essa regra são os profissionais liberais como médicos e cirurgiões dentistas, que, embora atuem na área da saúde, exercem cargos elitizados e ocupam lugares de privilégio na sociedade brasileira.

Para ter acesso a setores como Bloco Cirúrgico ou Central de Materiais Esterilizados do HC precisamos seguir os parâmetros exigidos pelo Serviço de Controle de Infecção Hospitalar; e em todas estas situações havia um trabalhador para explicar-nos o motivo da exigência e ajudar-nos a colocar a vestimenta necessária (gorros, sapatilhas, etc.).

Devido às especificidades do trabalho no Hospital das Clínicas, que algumas vezes não permitia que o técnico interrompesse por alguns minutos a sua atividade, comparecemos a este local nove vezes. Destas, duas ocorreram no turno da noite e três no domingo, dia considerado mais tranquilo pelos profissionais, principalmente os da área de enfermagem, por não possuir atendimentos agendados, o que diminui o fluxo de professores, estudantes, estagiários e acompanhantes na Unidade. Era um dia em que podíamos explicar de forma mais detalhada os objetivos da pesquisa, além de ouvir as interrogações.

Nestes momentos foi-nos possível perceber como o mito da democracia racial está arraigado em nossa cultura. Em diversas situações ouvimos trabalhadores de todos os níveis afirmando que “no Brasil não há racismo”, “somos uma mistura que deu certo” e que não há “como saber quem é preto ou branco no Brasil”, ou que “a luta por cotas raciais na universidade vai gerar um divisionismo que não existe no Brasil” e “a questão da pobreza é de classe.”

Em relação às condições de trabalho, estivemos em setores que disponibilizavam para os trabalhadores o que há de mais avançado em termos de tecnologia e mobiliário: as salas eram amplas, arejadas e bem iluminadas; em outros, as condições eram visivelmente precárias: acúmulo de materiais e processos sobre as mesas, pouca ventilação, calor excessivo, mau cheiro e ruído intenso.

Além da precariedade dos equipamentos e do espaço físico, que, segundo os trabalhadores, não mobiliza a atenção da PRORH para solucionar o problema, diversos profissionais reclamaram da falta de pessoal para desenvolver as atividades, o que gera sobrecarga de trabalho, estresse e adoecimentos.

Citaram, também, o crescimento da terceirização de serviços e atividades na universidade como um dos fatores que dificulta o gerenciamento. Algumas chefias, sobretudo do HC, justificaram que os vínculos funcionais distintos e a rotatividade de pessoal contratado acabam impactando as relações dentro dos setores. Além disso, enfatizaram o baixo investimento por parte da universidade em qualificação e capacitação para ocupantes de cargos de todas os níveis funcionais, o que será detalhado em capítulo específico. Desta forma, percebemos que resistir à terceirização no serviço público é uma forma de lutar para diminuir as desigualdades raciais no trabalho.

3.4.4 Os atravessamentos do campo

Como já mencionamos, o trabalho de campo foi realizado em dois períodos distintos; em cada um destes um fato da política brasileira chamava a atenção dos trabalhadores e trabalhadoras, que aproveitavam o tempo destinado ao preenchimento dos questionários para interrogar-nos. Julgamos importante voltar nossa atenção para tais fatos, pois dizem respeito à temática estudada na pesquisa, qual seja a questão racial e atividade profissional.

No primeiro momento havia, na cena política brasileira, uma polêmica em torno do Parecer 15/2010, do Conselho Nacional de Educação, sobre o livro “Caçadas de Pedrinho”, de Monteiro Lobato. Esse foi elaborado como resposta à solicitação da Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR), feita após denúncia apresentada pelo sr. Antônio Gomes da Costa Neto, o qual alertava a Secretaria de Estado da Educação do Distrito Federal da necessidade de evitar a utilização, na Educação Básica e Superior do município, de livros, materiais didáticos ou quaisquer outros recursos pedagógicos que contivessem expressões racistas.

Para formular a denúncia o requerente tomou como base o citado livro, em que uma personagem feminina e negra, Tia Anastácia, é associada a personagens animais como urubu, macaco e feras africanas. A denúncia ainda chama a atenção para “o cuidado da editora ao destacar na capa da publicação a adoção da nova ortografia, bem como de esclarecimentos em relação ao contexto em que a obra foi produzida e os atuais avanços políticos e sociais da preservação do meio ambiente” – pois à época os animais silvestres não contavam com a proteção do IBAMA. Entretanto, destaca, a editora não tivera o mesmo cuidado em alertar os leitores sobre os estereótipos raciais presentes no livro.

O CNE avaliou como pertinente a denúncia e, dentre as propostas de ações, indicou que, caso alguma obra sugerida pelo PNBE apresentasse preconceito ou estereótipo, a Secretaria de Educação do MEC deveria “exigir da editora responsável pela publicação a inserção no texto de apresentação de uma nota explicativa e de esclarecimentos ao leitor sobre os estudos atuais e críticos que discutam a presença de estereótipos raciais na literatura”. Mídia, literatos e alguns setores da sociedade posicionaram-se contrariamente ao Parecer, argumentando que havia interesse em censurar ou vetar a obra de Monteiro Lobato.

Diante desta situação, sugerimos aos interessados que lessem o conteúdo do Parecer 15/2010, além de outros artigos, elaborados por pesquisadores ou militantes negros, que tratassem da temática; indicamos, ainda, que deveriam considerar que através de suas obras Monteiro Lobato transmitia “um conjunto de valores e crenças que orientam as percepções de

mundo” e que, neste caso, eram formadas opiniões a respeito daquele ambiente ou daquele tipo de pessoa ou sentimento (Lima, 2008:97). Alguns trabalhadores satisfizeram-se com a argumentação; outros, porém repetiam de forma veemente os argumentos favoráveis a Monteiro Lobato veiculados por um setor específico da mídia.

É interessante observar que, depois da organização da Conferência de Durban, essa foi, talvez, a maior mobilização em torno das questões étnico-raciais no contexto brasileiro. A forma distorcida com que o Parecer foi apresentado à população reforça a intenção das elites, acostumadas às “vantagens da branquitude”, em não permitir uma discussão séria sobre o tema. Como argumenta Gonzaga em matéria publicada no jornal do sindicato,

a cada vez que se vislumbra a possibilidade de conquista de direitos por parte de coletivos historicamente excluídos, representantes dos setores brancos e ricos da sociedade levantam as suas bandeiras. Tem sido assim quando as universidades discutem a adoção de políticas afirmativas ou quando o governo desenvolve processos de titulação de terras indígenas ou quilombolas, por exemplo.

Na realidade, o que lhes interessa é a manutenção de seu *status quo*. Não se importam se a manutenção e/ou a reprodução de estereótipos racistas vão produzir marcas indelévels à auto-imagem de crianças e jovens afrodescendentes, as quais repercutirão em suas vidas futuras. (Jornal do SINDIFES, Ano 17, no.414, p 10)

No segundo momento do trabalho de campo, muitos trabalhadores mostravam a indignação frente à edição da Medida Provisória nº 520, que criava a Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares S.A (EBSERH), publicada no dia 31 de dezembro de 2010, último dia da gestão do Presidente Lula. De acordo com a MP, as fundações de apoio das universidades poderiam contratar trabalhadores sob o regime celetista para solucionar o problema da falta de pessoal dos Hospitais Universitários.

Esta medida, que, na concepção dos dirigentes sindicais da FASUBRA, “intensificava a flexibilização das relações de trabalho”, gerou grande preocupação entre os trabalhadores efetivos. Segundo eles, cada novo contrato vigoraria por um período de dois anos, o que aumentaria a rotatividade de pessoal na instituição pública, podendo gerar, inclusive, queda na qualidade dos serviços prestados.

A entidade sindical, liderada pela FASUBRA, desenvolveu gestão junto aos Ministérios do Planejamento e Gestão e Educação, setores da área da Saúde, reitores das universidades, além de intensos contatos com parlamentares de Brasília, enfatizando que a aprovação da MP significaria a abertura de portas para a privatização total dos Hospitais

Universitários (HU), o que poderia trazer maiores impactos ao ensino e, em certa medida, à saúde pública. Para surpresa geral, a aprovação da MP 520, dada como certa por setores políticos e da área da saúde, não aconteceu naquele momento. Em 2 de junho a Medida perdeu a validade, pois não havia sido votada em tempo hábil pela Câmara Federal.

À medida que avançava o trabalho fomos compreendendo porque o “caderno de campo é um verdadeiro baú de preciosidades”, como disse a professora. Inês Teixeira nas pesquisas “Memórias e percursos de estudantes e professores/as negros/as na UFMG.” Durante o processo fomos anotando questionamentos, dúvidas e afirmações de trabalhadores negros e brancos, surgidas no momento de entrega do questionário ou nas conversas informais, que nos ajudaram a pensar as relações raciais e sua imbricação com as oportunidades e os lugares ocupacionais de negros e brancos na UFMG, além da necessidade de que a instituição crie, com urgência, um ambiente favorável para a discussão, elaboração e implementação de políticas que incorporem a dimensão étnico-racial.

Esses preciosos produtos de conversa foram anotados no caderno de campo no momento de preenchimento e recolha dos questionários, sendo a seguir transcritos e agrupados como a seguir expostos:

3.4.4.1 Tensão – o que eu sou?!³²

Preta eu não sou! Preto é coisa! Coisa qualquer! Então, eu sou parda, que é o que se colocava na certidão para não dizer que alguém era preto. (Auxiliar de Cozinha, preta)

Eu marquei branca, depois olhei bem e marquei parda, porque não tem moreno. Mas eu não tenho certeza. Acho que branca é quem tem olhos azuis e cabelos lisos. Umás duas vezes ao ano, eu relaxo meu cabelo. Mas eu não sou parda. Parda eu não sou! Não posso ser amarela porque não sou oriental. Então o que eu sou?! (Auxiliar de Enfermagem, parda)

Quando falo que sou parda, me questionam sobre os olhos claros. Mas eu afirmo que sou negra. A minha identidade negra eu construo! (Auxiliar Administrativa, parda)

³² As falas aqui transcritas referem-se ao momento de preenchimento do questionário, e foram ditas por vários trabalhadores/as, por isso não foram usados nomes fictícios, somente cargo e raça/cor. Nas entrevistas, sim, os pseudônimos foram adotados. A classificação étnico-racial dos trabalhadores/as foi feita pela pesquisadora.

Cor /Raça - o que está na minha certidão ou é como eu me identifico? O que é pardo?

O que mais no mundo tem essa cor? (Porteiro, preto)

O que você acha que eu sou? (Auxiliar de Agropecuária, branco)

Preto ou pardo? Eu não sei o que sou! (Auxiliar de Cozinha, preta)

Vou aproveitar pra te perguntar uma coisa: é correto falar que fulano é preto? Se eu disser que fulano é negra, soa mais fácil que dizer que é preto... (Enfermeira, branca)

Meu irmão é mais moreno, o cabelo dele é liso. Eu mais clara, com o cabelo assim [anelado]. Minha bisavó era negra. Então eu também sou negra? (Técnica em Enfermagem, parda)

3.4.4.2 Miscigenação

Me classifiquei como branca, mas olhando bem eu também tenho um pezinho na senzala. O cabelo não nega. (Auxiliar Administrativa, parda)

Acho que é racismo querer saber das trajetórias de negros. No Brasil é tudo misturado, branco, preto, índio. Pra que insistir? As coisas estão mudando, já mudaram muito. Todo mundo quer ter cabelo liso, até quem faz discurso. Olha os álbuns de formatura. Veja o cabelo da A., os cachos são lindos. Hoje pode-se falar que negro é lindo. (Psicóloga, branca)

Eu não me interesso por essas discussões, somos miscigenados. Quem é branco e quem é negro no Brasil? (Técnico em Contabilidade, branco)

Somos todos mestiços. Para que ficar querendo marcar diferenças? O Brasil é um só. Deus é um só. Todos somos filhos de Deus! (Assistente em Administração, branco)

Como saber quem é negro ou branco no Brasil? Você se lembra o caso dos gêmeos de Brasília? (Assistente em Administração, preto)

Meu pai era branco e minha mãe preta. Eu saí assim! Na minha certidão está escrito que sou branca. Eu não sei o que sou. Sou misturada! (Técnica de Laboratório, parda)

Eu me declarei branca. Embora ache que não sou por causa do cabelo. A minha pele é clara, mas o cabelo é crespo. Sempre penso na V., ela tem a pele preta, mas o cabelo é liso. Então ela é o que? Negra como eu? (Psicóloga, parda)

Nos EUA, o que conta para ser branco ou preto é a gota de sangue. Aqui não! Então é muito difícil! E ainda há os discursos de que o país é moreno, de igualdade racial, é confuso! (Técnico em Assuntos Educacionais, pardo)

Eu sempre falo que não existe cabelo ruim. Existe cabelo mais crespo, menos crespo, mais cuidado, menos cuidado, mais liso e menos liso... (Psicóloga, parda)

Você não pode falar que o cabelo é bom ou ruim. Por que aí você vai estar fazendo juízo de valor. Geralmente, associam o cabelo ruim ao cabelo crespo. (Terapeuta Ocupacional, parda)

3.4.4.3 Classificação e identificação

Achei engraçado o R. colocar que é preto. Eu não acho que ele é preto. (Assistente em Administração, branca)

Ser negra... como me vejo ou como vejo o outro? Essa questão racial é fundamental e eu quero ser entrevistada. (Bibliotecária, preta)

Vocês têm que lutar mais, brigar mais que nós para serem reconhecidos. Mas hoje está tudo mudando. (Assistente em Administração, branca).

3.4.4.4 Dificuldade com a temática

Não preenchi o questionário antes porque achei difícil. Não o questionário, mas pensar sobre essas questões. (Enfermeira, parda)

Eu sempre respondo às pesquisas. Pode ser que um dia eu também precise dos outros para responder para mim. Mas essa sua me pegou. (Enfermeira, parda)

Olhei várias vezes para o questionário. Já o li também. Mas não tive tempo de preenchê-lo. (Médico, pardo)

O seu questionário é simples, mas mexeu comigo. Até hoje estou me perguntando por que nunca me interessei em discutir questões raciais. (Enfermeira, parda)

Não discuto raça. Não gosto de nada que tem política no meio. (Auxiliar Operacional de máquina de lavanderia)

Vou preencher este questionário depois... depois... (Técnico em Enfermagem)

Eu já participei de muita coisa sobre raça. Mas me deu um bloqueio e não consigo me lembrar de nada. Tentei pensar, mas não me vem nada à cabeça. (Assistente Social, preta)

3.4.4.5 Raça e Classe

O negro é discriminado mais pela pobreza do que por ser negro. Se não Pelé, Garrincha, Milton Nascimento não seriam queridos. (Motorista, preto)

Tem sempre alguém querendo afirmar que o problema é racial, mas a questão é de classe. Temos que lutar por uma sociedade justa, sem divisionismos. (Técnico Segurança do Trabalho, pardo)

3.4.4.6 Vivências de discriminação e percepção do racismo

Sofri todo tipo de discriminação quando era chefe. Por parte dos médicos, que não acreditavam que eu era graduada ou tivesse competência; por parte dos técnicos e auxiliares brancos, que achavam ruim acatar ordens de uma negra; por parte dos negros, por que sentiam inveja, sei lá; das colegas enfermeiras brancas, porque se sentiam preteridas. E eu não tinha a quem recorrer! (Enfermeira, preta)

Eles não falam que discriminam porque racismo é crime, mas se não fosse...ai,ai... (Auxiliar de Cozinha, preta)

No Brasil, branco discrimina preto, preto discrimina branco. Eu já fui chamada de branquela várias vezes. Isto também não é racismo? Pra que pesquisar isto? Não é reforçar a discriminação? (Assistente em Administração, branca)

3.4.4.7 Racismo e discriminação explícitos

Meu pai não gostava de negro. Fazia de tudo para não ter que encontrar com um. Hoje os jovens vão tendo outro referencial, meu filho namora uma menina negra e ele meu pai gosta muito dela. Não sei se por causa do neto ou porque ele mudou. (Enfermeira, parda)

É sintomático que não tenhamos dados sobre pertencimento racial na UFMG. (Técnico em Assuntos Educacionais, branco)

Não deveria, mas sabemos que a trajetória de vocês negros é mais acidentada. (Assistente em Administração, branca)

Você viu o e-mail sobre o ladrão da engenharia? Imprimi e ele era negro. E aí? [alegando que não é possível achar que tudo é discriminação, pois há negros ladrões] (Auxiliar de Laboratório, parda)

Claro que existe racismo! Que preto que nunca foi chamado de macaco, tiziu ou urubu pelo menos uma vez na vida? (Técnica em Enfermagem, preta)

Que diferença faz saber quem é preto ou pardo? Tanto faz! Escapou de branco é negro com todas as conseqüências. Ninguém se diz preconceituoso, mas o preconceito existe. Veja as piadas sobre o negro, os casos onde que eles são sempre burros ou atrasados. (Porteiro, preto)

O pessoal da Fundação de Desenvolvimento da Pesquisa (FUNDEP) sempre ri e diz que o Hospital [das Clínicas] é cheio de “moreno vinil”. Aqui quase não tem negro. (Auxiliar Administrativa, preta)

O racismo existe. Negro tem sempre que provar que é bom. Os brancos são sempre doutores. O preto quando é [doutor] tem sempre que ficar provando. (Operador de Máquina de Lavanderia, pardo)

A cor nem sempre ajuda, ou melhor, a cor ajuda ao preconceito. Veja quando o negro chega numa loja de Departamento, tem sempre alguém olhando, achando que é ladrão. (Assistente Social, parda)

Todos sabem piadas e brincadeiras sobre negro. Isso é ou não é racismo? Aqui na universidade e em qualquer lugar. E dói. (Assistente em Administração, preta)

Você já viu algum Pró-Reitor negro, aqui? Me falaram sobre o Tomaz. Não o conheço, mas ele não deve ser como você. (Auxiliar Administrativo, branco)

Aos poucos a situação já está mudando, já temos até negro presidente [nos EUA]. Aqui é diferente porque negro não vota em negro. Meu cunhado foi candidato a vereador e dentro da família teve gente que disse que não ia votar porque achava que ele não era competente. E votou em um branco que dois meses depois nem se lembrava do nome. (Assistente em Administração, pardo)

3.4.4.8 Lugares ocupados por negros

Hoje, tem negros nos departamentos. Se fosse antes, estariam adoecendo de tanto pegar peso no Setorial³³. Lá sim, tinha muito preto e preta. (comentário feito por uma trabalhadora preta, aposentada, que estava no setor quando levamos o questionário para ser preenchido por trabalhador da ativa e quis saber do que se tratava a pesquisa).

Podem até falar que não tem racismo aqui, mas quantos pretos de destaque você conhece? Pelé, Garrincha, Milton Nascimento. Sempre futebol ou música. Quando o Obama foi eleito, foi muito bacana. E o Lula é o quê? Negro no Brasil, mandando, cadê? (Jornalista, branca)

Antigamente tinha muito preto aqui no Campus Pampulha. Hoje são poucos. Se você puder entrevistar o pessoal da obra vai encontrar muitos pretos. (Motorista, pardo)

Claro que existe Racismo na UFMG. Tem dúvida? Veja quantos pretos tem aqui nesse andar. Preto, preto assim, sei de uns 4 ou 5, incluindo a Pró-Reitora [6º. Andar – prédio Reitoria]. (Auxiliar de Cozinha, parda)

Estou à disposição para falar, acho muito importante, principalmente aqui [HC] que tem um número grande de negros. (Técnico em Enfermagem, preto)

Claro que tem racismo na UFMG. Olhe a diferença de técnicos negros em relação ao o número de docentes. (Pedagoga, parda)

3.4.4.9 Questão racial como responsabilidade individual

Em geral, os negros são mais racistas que os brancos. Eles não se misturam nem se casam com outras negras. (Operadora de Máquina de Lavanderia, preta)

³³ Restaurante universitário

Os negros são mais racistas que os brancos. Eles é que ficam o tempo todo se auto excluindo. (Técnica em Enfermagem, branca)

Pedir para as pessoas se dizerem negras, brancas, amarelas, etc. Não é uma forma educada de discriminar? (Assistente Social, branca)

Por que as pretas querem cabelo liso, relaxado? Elas não estão se discriminando? (Psicóloga, branca)

3.4.4.10 Movimento negro

Como está o Movimento negro, agora? Vocês têm feito reuniões? E a escolha da Luiza Bairros? [Ministra da SEPPIR] Você acha que representa uma re-ascensão do MNU? O que o censo do IBGE está trazendo de novidade sobre o negro? Vou me aposentar e me dedicar ao Movimento Negro. Lá que eu me formei. Foi o Movimento Negro que me fez! (Auxiliar Administrativo, pardo)

Eu não participo, mas acho importante a organização e a luta dos grupos negros. (Enfermeira, branca)

3.4.4.11 Ações Afirmativas , cotas e bônus

Isso tem a ver com essa história de bônus, de cotas. Não quero falar sobre isso. (Auxiliar de Nutrição, parda)

Leio sobre as Ações Afirmativas, mas não discuto e não participo de nada. (Vigilante, pardo)

Acho que ficar falando sobre raça e racismo não leva a lugar algum. O negro tem valor. Ele precisa levantar a cabeça e lutar pelo que lhe interessa e não ficar implorando por

migalhas, por cotas e bônus para entrar na universidade. Ele tem de ver que também é capaz.
(Auxiliar Administrativa, branca)

Sou contra as cotas. O negro é tão inteligente quanto o branco, o problema é que as escolas públicas hoje em dia são fracas. (Analista em Tecnologia da Informação, branca)

3.4.4.12 Monteiro Lobato

E a questão do Monteiro Lobato? Foi racismo contra a professora? No mesmo estilo de racismo contra a tia Nastácia? Essa exposição da professora não é uma maneira de rir das discussões? (Auxiliar Administrativa, branca)

Isso que estão falando sobre Monteiro Lobato é verdade. Ele e tantos outros são racistas. Que bom que agora alguém viu o que as crianças negras sofreram na escola.
(Operador de Câmera, Cinema e TV, preto)

Agora querem inocentar o Monteiro Lobato... mas ele era racista. Leia o que ele escrevia da “Tia Nastácia”! (Operador de Câmera, Cinema e TV, preto)

E o Monteiro Lobato era racista, sim! (Auxiliar de Enfermagem, branca)

3.4.4.13 Técnico-administrativo na UFMG – questões de recursos humanos

Nunca senti discriminação aqui na UFMG, apesar de saber que a universidade faz parte da sociedade que é racista. Talvez seja tão velada que não perceba. Sinto muita tensão por ser Técnica administrativa e ser doutora. Tenho currículo melhor que o de alguns docentes e eles tentam fazer com que eu veja o tempo todo que sou Técnica Administrativa. É preciso ter um jogo de cintura grande. (Psicóloga, preta)

Não se pode pensar só no negro, as condições de trabalho são ruins para todos na UFMG. Outro dia explodiu uma geladeira no ICEX que poderia ter matado brancos e negros. (Técnico de Laboratório, preto)

A UFMG não investe em Técnico Administrativo, seja negro ou branco. Talvez os negros tenham mais dificuldades porque estudaram em escola pública. (Enfermeira, parda)

Hoje todos podem estudar. Entrar aqui na UFMG é difícil para nós, técnico-administrativos, mas tem as “Jacarepaguás”³⁴ da vida. (Bibliotecária, branca)

Não sei como é lá na universidade, mas aqui com certeza tem discriminação... tem uns que têm mais facilidade que outros. Facilidade de sair, de participar das coisas... eu trabalho no hospital há 17 anos e nunca fui num Quarta 12:30. (Auxiliar de Enfermagem, parda)

As atividades de discussão são pela manhã ou tarde. Tenho dupla jornada. (Técnica em Enfermagem, preta)

Participar de discussões sobre questão racial? Como? Se as chefias ficam de cara fechada até quando a gente vai a uma reunião do sindicato para aprender sobre a vida funcional? Só quem está no sindicato tem tempo para essas coisas. (Técnica em Nutrição, parda)

Trabalho sozinha no Setor há 12 anos. Como vou sair para participar de reuniões, fora do período de greve? A minha seção tem atendimento ao público. (Assistente em Administração, preta)

³⁴ FIJ – Faculdades Integradas Jacarepaguá - ministra cursos a distância, os quais são bastante frequentados por trabalhadores/as da universidade.

3.4.5 Análise das “preciosidades”

O antropólogo Kabengele Munanga (2008), em seu livro *Rediscutindo a mestiçagem no Brasil*, ressalta que a partir do final do período escravista algumas questões se apresentaram pela primeira vez aos pensadores brasileiros. Uma delas foi até que ponto seria possível constituir a nação e a identidade nacional, uma vez que grande contingente populacional era formado de ex-escravizados negros; havia a necessidade de transformá-los em elementos constituintes da nacionalidade e da identidade brasileira, mas como deveriam proceder se, no imaginário social, ainda eram considerados como coisas ou detentores de força física necessária ao trabalho?

Para a elite brasileira daquele período, a pluralidade racial resultante do processo de colonização representava uma ameaça à construção de uma nação que até então pensava-se branca. A questão racial tornou-se, então, um grande desafio, provocando um debate nacional que se iniciou no início do séc. XIX e durou até meados do séc. XX.

Para responder a esta e outras questões os pensadores brasileiros recorreram aos aportes teóricos produzidos por cientistas ocidentais – europeus e americanos. Apesar da busca por referências estrangeiras, desenvolveram propostas bastante originais para o caso brasileiro, criando fundamentos de ideologia racial que ainda hoje estão impregnados em nossa sociedade, sendo permanentemente reiterados, o que dificulta a luta dos movimentos negros contemporâneos pela construção de uma identidade a partir das características peculiares do seu grupo: “herdeiros dos escravizados africanos, estigmatizados, racializados e excluídos dos postos de comandos da sociedade, cuja construção se tornou possível pela utilização do trabalho não remunerado; membros de um grupo étnico-racial cuja humanidade foi negada e a cultura inferiorizada” (MUNANGA, 2008).

O ideal de branqueamento fez com negros e mestiços não se sentissem membros de um mesmo grupamento, alienando a construção da identidade de ambos. Esse fato pode ser percebido nos discursos de técnico-administrativos na UFMG: “Meu irmão é mais moreno, o cabelo dele é liso. Eu, mais clara, com o cabelo assim [anelado]. Minha bisavó era negra. Então eu também sou negra? (Técnica em Enfermagem, parda)

Esse mesmo discurso de branqueamento produz uma tensão para o sujeito quando este se depara com uma tonalidade de pele e um tipo de cabelo que revelam que ele não é tão branco quanto se pretendia:

eu marquei branca, depois olhei bem e marquei parda, porque não tem moreno. Mas eu não tenho certeza. Acho que branca é quem tem olhos azuis e cabelos lisos. Umas duas vezes ao ano, eu relaxo meu cabelo. Mas eu não sou parda. Parda eu não sou! Não posso ser amarela, porque não sou oriental. Então o que eu sou?! (Auxiliar de Enfermagem, parda)

De acordo com a reflexão de Munanga (2008), embora o objetivo de branqueamento físico da sociedade não tenha sido alcançado, o seu ideal foi inculcado através de mecanismos psicológicos potentes e que permanecem no inconsciente coletivo brasileiro. 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.

Eu me declarei branca. Embora ache que não sou por causa do cabelo. A minha pele é clara, mas o cabelo é crespo. Sempre penso na V. ela tem a pele preta, mas o cabelo é liso. Então ela é o quê? Negra, como eu?”(Psicóloga, parda)

Segundo a avaliação de Munanga, esse comportamento do mestiço é visível desde o período colonial, e talvez tenha feito parte da política das elites de divisão da população para melhor controle. Talvez seja esta uma “das explicações para a ausência de solidariedade entre negros e ‘mulatos’, e que repercute ainda hoje no processo de formação da identidade coletiva de ambos”.

No Brasil, em função do lugar social ocupado, o mulato pode “embranquecer-se”, enquanto nos Estados Unidos, por exemplo, essa possibilidade é quase inexistente; neste sistema de classificação racial não foram construídas categorias intermediárias entre branco e negro. O *continuum* de cor existente no Brasil, que faz com que determinados indivíduos sintam-se menos negros e desconfiem da luta pela superação do racismo desenvolvida pelo movimento negro contemporâneo, não foi observado naquele país.

Essa reflexão encontra um bom exemplo em Laborne (2008). Durante a realização da sua pesquisa de mestrado, em que estudava o processo de construção da identidade racial de docentes da UFMG, a autora localizou uma professora que havia, em um primeiro momento, se classificado como parda. Dias depois, quando a pesquisadora procurou a docente para a realização de entrevista, ambas conversaram sobre a investigação e, constrangida, a docente afirmou

que havia se definido “parda” por acreditar que essa era a natureza de quase toda a população brasileira, pensando inclusive em uma questão genética. Porém, não se sentia à vontade para me conceder a entrevista, pois acreditava que era vista (e se via) socialmente como branca (LABORNE, 2008, p 38)

Também na presente pesquisa encontramos depoimentos em que a classificação racial é problematizada de forma a revelar a singularidade do processo de construção do sistema racial brasileiro, onde ser mestiço representa uma categoria intermediária entre branco-negro-índio.

Essa também é a constatação de Silvério (2002, p. 223), que afirma que

o centro do debate tornou-se a existência de uma categoria racial intermediária, que aparece normalmente nomeada como mulato, pardo ou moreno, que seria o fator de distinção do sistema classificatório brasileiro... No fundamental, o moreno seria uma categoria dissolvente da polaridade negro e branco, isto é, nele estaria contida a síntese brasileira. (SILVÉRIO, 2002, p. 223),

Apesar de avaliada positivamente em alguns momentos, a mestiçagem não conseguiu resolver os efeitos da hierarquização dos três grupos, tampouco os conflitos de desigualdades resultantes desta hierarquização.

O mito da democracia racial, amplamente disseminado pelas elites e existente ainda hoje, contribuiu enormemente para a manutenção das desigualdades e a acomodação de grupos discriminados.

Somos todos mestiços. Para que ficar querendo marcar as diferenças? O Brasil é um só, Deus é um só. Todos somos filhos de Deus! (Auxiliar Administrativa – branca)

Eu não me interesso por essas discussões, somos miscigenados. Quem é branco e quem é negro no Brasil? (Técnico em Contabilidade, branco)

O tipo de pensamento manifestado na fala da trabalhadora desresponsabiliza os ditos “pardos” e “mestiços” e enfraquece a luta de promoção da igualdade racial, dando a uma questão de ordem histórica e política um ordenamento moral e cristão. A possibilidade de construção de caminhos que possibilitem relações raciais dignas entre negros e brancos não é colocada como algo “deste mundo”, da ordem do social, e sim como algo divino. Além disso, o discurso de que fomos misturados na origem e que agora não é possível saber “o quanto” de preto ou de branco há em cada um é recorrente, sendo utilizado como justificativa por muitos negros que construíram uma identidade racial de forma negativa e optaram por não assumir a própria negritude. É também usado por parcela das elites (brancas!), como justificativa para não se posicionarem contra o racismo e as indignas condições nas quais vive a população negra, mantendo históricas hierarquias raciais e lugares de poder. Como já salientamos, a

questão racial não pode ser resumida à quantidade de melanina que cada um traz na pele. Ela está estritamente ligada à construção social que se faz sobre as raças nos contextos de poder.

Há, também, o discurso que culpabiliza o próprio negro quando este não consegue ultrapassar as barreiras impostas pelo racismo, ou mesmo quando luta pelos seus direitos. Trata-se de discurso que revela o desconhecimento sobre o que são, de fato, as políticas de ações afirmativas, responsabilidade inclusive assumida pelo Estado brasileiro, quando, reconhecendo a existência do racismo e da desigualdade racial no país, tornou-se signatário do Plano de Ação de Durban.

A idéia de que as cotas, como modalidade de ação afirmativa, são uma “dádiva do Estado” e não uma justa reivindicação do movimento negro, e de que as mesmas têm sido demandadas por outros grupos sociais e étnico-raciais e já são aplicadas para alguns (mulheres nos partidos políticos; deficientes nos concursos públicos) é prova de completo desconhecimento e fortalece posições conservadoras de negros e brancos. É o que expressa o depoimento:

acho que ficar falando sobre raça e racismo não leva a lugar algum. O negro tem valor. Ele precisa levantar a cabeça e lutar pelo que lhe interessa e não ficar implorando por migalhas, por cotas e bônus para entrar na universidade. Ele tem de ver que também é capaz. (Auxiliar Administrativa – branca)

O depoimento revela, ainda, o lugar ocupado por alguns brancos ao analisarem a luta pela promoção da igualdade racial no Brasil, sobretudo no que tange à questão das cotas. É interessante notar que a “unidade” para a qual a sociedade brasileira apela ao falar da existência da miscigenação e que, segundo o nosso imaginário, é capaz de produzir uma harmonia racial, não é expressa da mesma forma quando pessoas brancas analisam a luta política do movimento negro. BENTO chama a atenção para a omissão do lugar do branco na situação das desigualdades raciais no Brasil, a qual as gera e aprofunda: estas podem ser medidas através dos dados estatísticos de acesso a bens sociais. (BENTO, 2002, p. 30)

No campo do trabalho, mais especificamente na universidade, também a omissão dos brancos contribui para a manutenção do segmento negro em determinados espaços – social e físico, com menores possibilidades de ascensão e participação social.

Os técnico-administrativos negros (pretos e pardos), por sua vez, seguem percebendo a existência da discriminação no seu local de trabalho, seja por sua própria condição de técnicos e sua localização nas categorias que ocupam, seja pelas precárias condições de trabalho que alguns enfrentam. A presente pesquisa revelou-nos que as condições de trabalho dos técnicos

e sua invisibilidade na universidade estão imbricadas à questão racial. De forma análoga, quando analisamos o lugar da desigualdade racial na sociedade como um todo, percebemos a estreita relação entre raça e classe, assim como a existência de momentos em que a raça opera de forma autônoma e perversa. “Não sei como é lá na universidade, mas aqui com certeza tem discriminação [...] eu trabalho no hospital há 17 anos e nunca fui num Quarta 12:30” (Auxiliar de Enfermagem, parda). “Não se pode pensar só no negro, as condições de trabalho são ruins para todos na UFMG. Outro dia explodiu uma geladeira no ICEX que poderia ter matado brancos e negros.” (Técnico de Laboratório, preto)

A riqueza dos registros colhidos na primeira fase do trabalho de campo, além das observações apresentadas pelos trabalhadores técnico-administrativos, negros e brancos, quando da aplicação do primeiro instrumento de coleta de dados, levou a uma ampliação do número de sujeitos. Devido à presença reiterada de um lugar de subalternidade da categoria profissional, aqui analisada a partir de diversos setores da universidade, observamos que existem problemas comuns, que atravessam o fazer e a trajetória desses trabalhadores independentemente do seu pertencimento étnico-racial. O resultado dos questionários aplicados e as conversas realizadas quando da sua aplicação apontavam, porém, algumas especificidades da condição racial neste ambiente.

Nesse sentido, a investigação passou a incorporar, na sua segunda fase, os técnicos administrativos que se declararam brancos nos questionários, abordando suas trajetórias e vivências do pertencimento étnico-racial. Portanto, ao objetivo central desta pesquisa, qual seja o estudo das trajetórias de vida e profissionais dos técnico-administrativos autodeclarados negros (pretos e pardos) na UFMG – e suas inter-relações, aproximações e diferenças no tocante à vivência das relações raciais nesta universidade – foi somado, para entrevista e análise, o segmento branco que respondeu ao questionário. O trabalho de campo revelou esta necessidade de ampliação do escopo da pesquisa por nos evidenciar que a invisibilidade discutida nessa dissertação, ativamente produzida, diz respeito ao segmento profissional dos técnicos de maneira geral; é possível, porém, perceber agravantes quando realiza-se um recorte étnico-racial e considera-se a situação dos negros (pretos e pardos) em especial. Nesse caso, revela-se uma invisibilidade dentro da invisibilidade, o que demonstra a profundidade e complexidade das relações raciais vividas por esses sujeitos, que também fazem parte do ambiente universitário.

3.5 Segunda fase: Metodologia História Oral

Em razão dos objetivos propostos para a presente pesquisa, o suporte teórico metodológico para a realização das entrevistas foi a História Oral, que vem sendo definida e aceita, como “Metodologia”, porque reúne, propõe e contém um conjunto de princípios teórico-epistemológicos que fundamentam e norteiam a construção da pesquisa e a investigação dos fenômenos da vida humana e social; como “Técnica”, porque propõe um conjunto de estratégias para o trabalho investigativo, sempre centrado na oralidade e nas variadas formas de se apreendê-la e registrá-la; e como “Fonte” porque mantém os registros dos relatos em forma de fitas de áudio e filmes em vídeo e demais documentos que poderão ser utilizados em novos estudos (TEIXEIRA, 2006, p.30).

Segundo a argumentação de alguns historiadores, a História Oral se afirma metodologicamente pela sua consistência interna e pela confirmação com outras fontes, tais como fitas gravadas, transcrições e transcrições das entrevistas. Como afirma Thompson “na verdade, a história oral é tão antiga quanto a própria história. Ela foi a primeira espécie de história.”(THOMPSON, 2002, p.204)

É preceito da História Oral a inexistência de uma versão única para os fatos, pois baseia-se em interpretações múltiplas, processuais e polissêmicas. Centra-se, portanto, no sujeitos, nas suas narrativas do vivido, suas experiências e histórias. Nesse sentido traz para a cena ou dá visibilidade aos excluídos da história, permitindo que homens e mulheres ressignifiquem suas experiências e o tempo passado do qual têm conhecimento, considerados, em outras abordagens de pesquisa, menores e irrelevantes, às vezes até folclóricos.

Ainda segundo Teixeira, a História Oral

traz à discussão temáticas, questões, indagações e dimensões da vida social e da história que extrapolam os cânones e preocupações convencionais de algumas tradições das Ciências Humanas e Sociais. Rompendo fronteiras ela inaugura caminhos, modalidades, temáticas e formas de pesquisa, abrindo-se ao tempo, aos sujeitos, aos lugares e a outros olhares (TEIXEIRA, 2006, p. 32).

Essa valorização da História Oral é ratificada por Gonçalves e Lisboa quando afirmam que

os relatos orais passam a ser valorizados pouco a pouco pelas ciências sociais, na medida em que se percebe que os comportamentos, valores, emoções permanecem escondidos nos dados estatísticos. Com o tempo e com o avanço de outras disciplinas, como a lingüística, a semiótica e a antropologia, foi reconhecido que o

discurso do ator social tem uma lógica própria e estrutura-se como linguagem, podendo permitir a compreensão de fenômenos sociais que escapam à observação fria e distante do pesquisador. (apud CAMARGO, 2007, p. 85)

Alves-Mazzotti & Gewandsznajder (1999) argumentam que as pesquisas qualitativas são multimetodológicas, ou seja, podem utilizar vários tipos de procedimentos e instrumentos para a realização da coleta de dados. Para realizar a tarefa de coleta de dados desta pesquisa realizamos um trabalho de campo intenso, adotando vários procedimentos metodológicos: aplicação de questionário, visitas aos locais de trabalho, conversas informais e entrevista.

O principal instrumento para a coleta de dados sobre as trajetórias e o pertencimento étnico-racial dos sujeitos foi a entrevista semi-estruturada, que possibilitou maior interação entre entrevistador e entrevistado. Esta forma de entrevista, também chamada semi-padrionizada, como nos informa Flick (2004, p. 95), cujo roteiro encontra-se nos anexos, é um procedimento interessante, pois apresenta algumas questões mais diretas e outras mais abertas, o que permite ao entrevistado discorrer sobre o seu conteúdo. Possibilita ainda que o entrevistador decida “quando e em que sequencia fazer quais perguntas”. Essas situações, que somente são resolvidas no ato da entrevista, exigem “alto grau de sensibilidade para o progresso concreto da entrevista e do entrevistado” (Flick 2004, p. 106).

Para este trabalho buscamos, através da utilização das entrevistas, captar as vozes daqueles que foram tradicionalmente – ou ainda são – silenciados pelas estruturas sócio-econômico-culturais e de poder - os técnico-administrativos da UFMG que se declaram negros e brancos, dando especial atenção aos primeiros, pois são eles, em decorrência do racismo, os mais silenciados.

As entrevistas foram agendadas por telefone e realizadas no local de trabalho de cada entrevistado, ou outro ambiente definido por ele. À exceção de dois entrevistados que falaram, cada um, aproximadamente 1h40min, cada entrevista durou cerca de uma hora e foram gravadas em áudio, transcritas e os dados obtidos categorizados para subsidiar a escrita do trabalho acadêmico. Obtivemos autorização dos entrevistados para a utilização dos dados mediante assinatura de termo de consentimento livre e esclarecido. Entretanto a identidade de cada um/a foi preservada através da utilização de pseudônimos escolhidos pelos próprios entrevistados/as, de acordo com os procedimentos éticos da pesquisa científica com seres humanos.

Cabe ressaltar que o processo de entrevista mobiliza a atenção e a emoção de entrevistados e entrevistador. Para que este processo transcorra bem é necessário que haja

envolvimento entre ambas as partes, o que consideramos ter ocorrido na presente pesquisa, destarte possibilitando a fluência do trabalho.

Os momentos de entrevista foram permeados de sentimento e emoção. Apesar de trabalharmos na instituição há alguns anos, tendo vivenciado, em nosso cotidiano, situações de não reconhecimento do espaço que ocupamos profissionalmente, ouvir essas situações narradas por outros trabalhadores, em situação de pesquisa, possibilitou a emersão de outro tipo de emoção.

A inserção marginal e subalterna desses profissionais no geral, a condição salarial, a desigualdade de condição de trabalho no interior da própria universidade, o seu lugar de invisibilidade relativamente ao corpo discente e docente, os dilemas em relação ao próprio pertencimento étnico-racial e a forma de ver a si mesmo e ao outro enquanto um “outro racial” são temas que atravessam as histórias de vida aqui analisadas, sendo imprescindível tratá-las como fatores que interferem também nas trajetórias profissionais às quais damos foco.

A inserção como profissional em uma universidade do porte e da importância da UFMG, a falta de reconhecimento do potencial e da riqueza de conhecimento presentes neste espaço, o autoritarismo das chefias imediatas, a desvalorização da qualificação acadêmica daqueles que conseguiram avançar nos estudos e na sua formação, a política insuficiente de recursos humanos e a luta sindical também são exemplos da configuração desta categoria, e marcam as histórias de vida e profissionais daqueles que a constituem. A vivência de tudo isto enquanto ocupante de papéis distintos – de técnico-administrativa e o de pesquisadora – foi, de fato, um grande e necessário desafio, cuja complexidade veio à tona, principalmente, no momento das entrevistas.

3.5.1 A seleção dos entrevistados e Justificativas para a escolha

Considerando o tempo de realização da pesquisa e a complexidade da temática, optamos por entrevistar um grupo de quinze técnico-administrativos que haviam declarado-se negros (pretos e pardos) e brancos nos questionários. Observamos, ainda, os seguintes critérios:

- interesse do trabalhador em ser entrevistado;

- representatividade de técnico-administrativos pretos, pardos e brancos das cinco classes funcionais;
- equilíbrio de gênero;
- representatividade de trabalhadores das Unidades e Órgãos do Campus Pampulha e Campus Saúde;
- representatividade de trabalhadores das Unidades Acadêmicas e Órgãos Administrativos.

Ressaltando que os pseudônimos foram escolhidos pelos/as entrevistados/as, o quadro de selecionados ficou assim definido

QUADRO 1
Trabalhadores Selecionados/Pertencimento racial

Classes	Pretos/as	Pardos/as	Branços
A	Janaína - HC	Júlio - Odontologia	Martinho - Farmácia
B	Tiago – ICB Nina Abreu-HC	--	Zezé - Medicina
C	Luiz - HC	Simone – HC e Maria - IEAT	Vick - CECOM
D	Pelé - FAFICH	--	Ângela – DAC-PROEX
E	Filó - CP	Orquídea - SAST	Vitor - CECOM

3.5.1.1 Pretos

Janaína – trabalha em setor majoritariamente negro, ocupa cargo de chefia e é mulher.

Tiago – alfabetizado; trabalha em um setor com condições bastante precárias.

Nina Abreu – trabalha no setor de nutrição do Hospital Universitário. Atualmente é uma das coordenadoras do Sindicato.

Luiz – trabalha diretamente com público. Já foi coordenador de políticas sociais e anti-racismo da FASUBRA, atualmente é membro do Fórum Municipal de Promoção da Igualdade Racial, representando a CUT.

Pelé – trabalha no Setor de Comunicação da TV Universitária e já participou de vários eventos sobre a temática étnico-racial dentro e fora da UFMG.

Filó – ocupa função de chefia e desenvolve trabalho sobre a questão racial com estudantes da educação básica. Manifestou interesse em participar assim que ficou sabendo da pesquisa.

3.5.1.2 Pardos

Júlio – trabalha na lavanderia da Faculdade de Odontologia. Optamos por incorporá-lo à pesquisa por pretendermos cruzar as informações sobre condições de trabalho e pertencimento étnico-racial do setor na Odontologia e Hospital das Clínicas, além de ser ele o único autodeclarado pardo nesta classe.

Maria – trabalha no Instituto de Estudos Avançados e Transdisciplinares - IEAT e comunicou-nos, após o preenchimento do questionário, que havia sido impactada pelas perguntas. Vive em tensão com a questão da identidade negra.

Simone – trabalha à noite e é ocupante do cargo de Auxiliar de Enfermagem do Hospital Universitário - cargo ocupado por número elevado de mulheres e negras.

Orquídea – é enfermeira. Atua no setor de saúde do trabalhador, o que propicia o contato com trabalhadores/as de vários órgãos e setores da Universidade.

3.5.1.3 Brancos

Martinho – trabalha no setor de serviços gerais da Escola de Farmácia. É o único branco da Classe A.

Zezé – é auxiliar em agropecuária, cargo ocupado em sua maioria por homens negros.

Vick – Assistente de Tecnologia da Informação, trabalha em um setor considerado estratégico na universidade. No primeiro contato pareceu-nos contrária às políticas afirmativas; optamos por verificar se esta percepção confirmar-se-ia durante a realização da entrevista.

Ângela – Assistente em Administração, trabalha na Pró-Reitoria de Extensão - PROEX. Preencheu o questionário no lugar de um colega que se recusou a fazê-lo. Consideramos o ato como relativa prova de comprometimento com a pesquisa.

Vítor – Analista de Tecnologia da Informação, ocupa cargo de chefia há aproximadamente 20 anos. Trabalha na área técnica, em setor também estratégico na instituição.

Em suma, o grupo selecionado é constituído por perfis étnico-raciais e de gênero distribuídos nas diferentes classes dos técnico-administrativos negros e brancos da UFMG, cuja descrição sintética já revela profunda complexidade. Entrevistá-los trouxe-nos, portanto, elementos importantes para a compreensão da questão étnico-racial nesta universidade, além de ter-lhes dado visibilidade, possibilitando-nos ouvir suas opiniões sobre uma temática que hoje está em curso nas universidades, mas ainda é focada nos segmentos discente e docente: a relação destas com as políticas de promoção da igualdade racial, tendo como foco o acesso e a permanência da população negra na educação superior.

A realização das entrevistas trouxe uma série de novas indagações, algumas das quais conseguimos responder nesta investigação; outras, no entanto, demandam estudos mais aprofundados e localizados. A respeito destas, citamos: por que não existem dados oficiais sobre o perfil étnico-racial da UFMG? Quais são os argumentos da gestão da universidade para a não realização de um censo que revele o perfil geral da comunidade acadêmica, incluindo dados sobre o perfil étnico-racial? Por que as discussões sobre democratização do acesso e da permanência de negros na universidade não incluem a questão do concurso

público para técnico-administrativos? Por que não são discutidas formas de democratizar a possibilidade de continuidade de estudos dos próprios técnicos no interior da universidade? Quais cargos são ocupados por técnicos administrativos, negros e brancos, na UFMG? Ao ser analisada a crescente terceirização de cargos na UFMG, o perfil étnico-racial desses trabalhadores e trabalhadoras é considerado? Quais setores da universidade congregam mais funcionários terceirizados? Destes, qual é o percentual de negros? Existe diversidade racial entre os funcionários das fundações universitárias? Se sim, em quais cargos ela se faz mais presente?

Capítulo 4

OS SUJEITOS POR ELES MESMOS

Nesse capítulo serão apresentados os sujeitos da pesquisa a partir de sua biografia. Exporemos recortes de suas trajetórias de vida e profissional que nos permitam visualizar seu perfil, sua origem familiar, sua trajetória escolar, as dificuldades financeiras, o momento de ingresso na UFMG, o cargo que ocupam atualmente nesta instituição e as possibilidades ou não de cursarem o ensino superior, já que atuam dentro de uma universidade pública.

Trata-se de trajetórias de luta familiar e pessoal que, da perspectiva socioeconômica, assemelham-se mesmo entre as diferentes categorias de cor (pretos, pardos e brancos) segundo as quais os indivíduos classificaram-se. Todavia podemos perceber, para além das semelhanças, algo que as pesquisas sobre desigualdade racial já apontam: mesmo em condições de igual pobreza, encontramos maior proximidade entre as trajetórias de pretos e pardos do que entre estas e as do segmento branco. Mas deixemos que os indivíduos falem por si mesmos:

4.1 Sujeitos autodeclarados pretos

4.1.1 Nina Abreu

“Sou uma mulher negra”, declarou Nina. Nascida em Belo Horizonte há 47 anos, mãe solteira de um adolescente de 15, ocupa o cargo de Auxiliar de Nutrição no Hospital das Clínicas, em Belo Horizonte, há 26 anos.

Nina fala com alegria sobre a sua “grande família mineira”,

Eu venho de uma família de oito filhos. Meu pai padeiro, a mãe do lar. Nós morávamos em São Paulo. Eles são mineiros, mas foram pra São Paulo depois que se casaram. E eu me lembro que a gente ficava mudando São Paulo, Belo Horizonte, São Paulo, Belo Horizonte.

As mudanças constantes, associadas às dificuldades financeiras da família, dificultaram a trajetória escolar dos filhos.

Isso prejudicou muito a vida escolar dos filhos. Eu, por exemplo, fui alfabetizada aos nove anos de idade em uma escola pública estadual na cidade de São Paulo. E vim para Belo Horizonte, estudar também em escola estadual, até oitava série. Depois eu passei no CEFET.

No CEFET tive duas reprovações. Eu era uma aluna sem emprego na época. Vinha de uma família de oito filhos. Então, um dia eu tinha dinheiro para ir para escola, que era muito longe, e no outro dia não tinha. Naquela época, não tinha essa história de no ensino médio a gente receber material escolar do governo, como tem hoje, eu nunca tinha livro para estudar. Então eu “tomei pau” no primeiro ano do CEFET, depois “tomei pau” de novo.

Fui uma aluna tri caloura. Inclusive, na segunda reprovação você perde a vaga na escola. Então eu tive de fazer de novo o concurso do CEFET. Entrei como caloura e consegui terminar o meu curso.

Apesar do incentivo da mãe, nem todos os filhos prosseguiram os estudos. Alguns nem chegaram a concluir o ensino médio, inserindo-se precocemente no mercado de trabalho.

Os meus irmãos só não passaram do ensino médio os que não quiseram. Minha mãe sempre estimulou para que a gente estudasse, todo mundo em escola pública. Curso superior só dois irmãos fizeram. Uma está em curso e outra fez curso de técnico em Artes Cênicas, pelo Teatro Universitário.

Foi no CEFET que Nina Abreu tomou conhecimento do concurso para Agente de Portaria. Inscreveu-se, fez as provas e foi aprovada.

No CEFET eu vi um cartaz, muito simples escrito a mão: concurso público para Agente de Portaria, inscrição na Caixa Econômica; foi no ano de 1984. Aí eu fiz o concurso público do MEC, do DASP, na época. E eu sou servidora pública federal, há 26 anos, em função deste concurso que eu fiz. Eu estava no segundo ano do CEFET.

A entrada no serviço público repercutiu de forma bastante positiva para a família.

Eu lembro que em doze anos de trabalho no serviço público o salário era todo para ajudar meus pais a criar os meus irmãos. Era uma família de oito e eu era a segunda mais velha e que tinha o melhor emprego da casa.

Diante da necessidade de trabalhar, Nina não pôde usufruir das possibilidades oferecidas pela universidade.

E eu fiquei só um ano sem estudar. Tentei vestibular na UFMG para Matemática e passei. Fiz Matemática a duras penas, porque no primeiro ano da universidade eu trabalhava no Hospital um dia 12 horas e folga outro. Então um dia eu era universitária, no outro dia era servidora pública, na mesma universidade. Isso foi agarrando o meu semestre, porque eu ficava sempre com uma disciplina faltando. No outro semestre eu ia matricular e não conseguia porque os calouros tinham prioridade. Então a disciplina só era ofertada no outro semestre. Isso foi protelando o meu curso. Um curso que ia durar quatro anos de acordo com a grade curricular, eu o terminei em seis anos. E parei aí, fiz só graduação.

Nina graduou-se em Matemática pela UFMG. Atualmente é uma das três mulheres na coordenação geral do Sindicato de Base. No setor de trabalho, vem sensibilizando os demais colegas e contribuindo para que consigam inserir-se em processos de capacitação.

4.1.2 Janaína

Janaína classificou-se como preta no questionário e afirma-se como negra em seu discurso. É solteira, natural de Belo Horizonte, tem 44 anos e é mãe de um adolescente. Trabalha no Setor de Lavanderia do Hospital das Clínicas há 16 anos.

A sua história de vida tem uma relação direta com a universidade, pois o pai é aposentado na mesma instituição, assim como os tios. Atualmente, três do total de seis irmãos também trabalham no Hospital Universitário, dois com contrato por Fundação e um através de empresa prestadora de serviços.

Tenho pai e mãe e meu pai é funcionário público aposentado, minha mãe sempre foi do lar. Eu tenho um irmão que trabalha aqui comigo, que também é funcionário público e trabalha na lavanderia. Tenho outro que não é funcionário público, mas trabalha como motorista aqui (Hospital das Clínicas), tenho uma irmã que não é funcionária pública, mas trabalha aqui também, pela firma da Adservice. Meus outros irmãos não trabalham na área hospitalar, aliás, uma trabalha no Odilon (Behrens) é Encarregada no Odilon, tenho uma irmã que mora no Rio de Janeiro e tenho uma irmã que é professora, esses são meus irmãos.

Janaína informa que não sabe como o pai - que havia cursado somente até a quarta série do ensino fundamental - e os tios foram trabalhar no Hospital.

Acho que naquela época a pessoa entrava com mais facilidade, não tinha prova, eu sei que eles não fizeram prova e depois acho que eles foram enquadrados, tanto meus tios quanto meu pai e aí todos aposentaram já aqui, toda a minha família por parte do meu pai.

A entrevistada relatou ainda que a maior parte dos seus estudos foi realizada em escola pública, transferindo-se apenas em determinado momento para uma escola particular, da qual precisou sair “porque o pai não podia mais pagar”. Quando concluiu o Ensino médio já era servidora do quadro da UFMG. “Quando eu entrei pra cá, pro hospital, concluí o segundo e o terceiro ano, com o Hospital pagando mensalidade da escola San Demetrio”.

Assim como um número significativo de mulheres negras, Janaína trabalhou como empregada doméstica: “antes de entrar para universidade eu trabalhava em casa de família e trabalhei na [Casa] Lotérica, aqui em frente”.

Posteriormente foi morar com a irmã, na cidade de São Paulo, mantendo a ocupação profissional: “lá eu continuei estudando e trabalhando também na casa de família”.

Atualmente ocupa o cargo de Operadora de Máquina de Lavanderia, exercendo função de chefia.

4.1.3 Tiago

Tiago classificou-se como preto no questionário, mas durante a entrevista declarou-se um “homem negro”. Natural de Matipó, Minas Gerais, é casado, possui quatro filhos e três netos. Veio para Belo Horizonte em 1969, após o falecimento dos pais, e trabalha na UFMG há 41 anos.

Relatou que, em Matipó, os pais e irmãos eram lavradores; “trabalhavam fazendo plantio, na lavoura. Isso até 69” - época em que migraram para a capital.

Devido às dificuldades de acesso à escola e à necessidade de trabalhar, Tiago revela que “estudou muito pouco”.

Na verdade, na roça eu não tive oportunidade de estudar até os 18, ou 19 anos. Quando eu vim para Belo Horizonte em 70, eu voltei a estudar. Sabia um pouco porque minha mãe me ensinou. Lá na roça não tinha como entrar na aula, só trabalhava.

O trabalhador revela que, também na capital, teve dificuldade para conciliar o trabalho e os estudos, o que o levou a “abandonar a escola”. Atualmente está cursando o supletivo à noite, em uma escola particular da região de Venda Nova, Belo Horizonte; mas alega que está enfrentando muitas dificuldades.

Depois que eu vim para BH, eu consegui fazer o quarto ano primário e tive que parar porque, infelizmente, na época, tinha que fazer hora extra e não tinha como estudar. Então eu parei meus estudos. No entanto, hoje, eu estou tentando ver se eu consigo fazer meu segundo grau, à noite. Estou com dificuldade, mas eu estou tentando, porque eu gosto de estudar, sabe. Então por enquanto eu estou só tentando mesmo, porque está muito difícil.

Reconhecendo a dificuldade de estudar na fase adulta, após uma longa jornada de trabalho, Tiago incentiva os filhos para que retomem a vida acadêmica logo.

Hoje, eles todos trabalham. Alguns quiseram estudar, outros não. Mas foram até o ponto que interessaram. Se quisessem estudar, eu estaria ajudando. Eu sempre falo com eles que têm que estudar porque a vida sem estudo não vale, não vão conseguir nada. Eles falam: eu vou estudar. Esse que trabalha aqui é eletricitista, fez um curso muito bom na Engenharia. Ele gosta e diz que vai fazer engenharia. A mais nova quer fazer um curso superior. São os dois. O que eu puder fazer por eles e pelos netos, eu vou fazer.

Tiago revela que foi admitido na UFMG em um período de expansão do campus universitário. Várias Unidades estavam sendo construídas e ele pôde ingressar como contratado para atuar nas Áreas Verdes. Relata ainda que assumiu outras funções na universidade, todas envolvendo trabalho “pesado” e exigindo muito dele.

Na verdade, quando eu vim para universidade, estava iniciando, estava construindo a cidade (Universitária). Eu entrei nas Áreas Verdes, arrancando grama para trazer para dentro da universidade. Foi uns dois anos mais ou menos, eu trabalhei nas Áreas Verdes. Trabalhei de Servente. Trabalhei de Vigilante, nos sábados, domingos e feriados. Sempre gostei de trabalhar e quando eu estava com capacidade, fazia hora extra. E em 73, eu fui classificado como bombeiro. De 73 até hoje, estou como bombeiro.

Atualmente Tiago trabalha, em desvio de função, no Biotério do Instituto de Ciências Biológicas. Tem 62 anos, pretende aposentar-se e continuar os trabalhos sociais que já realiza na comunidade onde mora.

4.1.4 Luiz

Luiz assume a sua identidade negra e investe grande parte do seu tempo em prol da luta anti-racista; no questionário classificou-se como preto. Ocupa cargo de Porteiro no Hospital das Clínicas, tem 50 anos e uma companheira também negra. É pai de quatro filhos.

Mineiro e membro de uma grande família negra, Luiz revelou-nos um pouco da relação familiar e das constantes mudanças domiciliares em virtude da atividade profissional do pai.

Eu sou de uma família bem grande, 18 irmãos e meu pai já é falecido. Meu pai faleceu há mais de 20 anos, era militar, sargento da Polícia Militar. Minha mãe, dona de casa e eu sou o terceiro filho. Nós somos 9 homens e 9 mulheres.

Eu nasci em Barra do Pieté, município de Conselheiro Pena, que é aqui perto de Governador Valadares e... na verdade cada um dos meus irmãos nasceu numa cidade de Minas. Meu pai era comandante de destacamento da Polícia Militar, então ele mudava quase todo ano, e a gente mudava quase todo ano... Tinha um filho lá em casa e eu acho que é interessante dizer que a maioria não chega a um ano de diferença do outro, são onze meses, então é uma coisa interessante pra gente pensar e até pra gente saber como que funcionava a relação familiar,

O entrevistado relatou ainda que, devido às dificuldades financeiras, precisou trabalhar muito cedo, o que fez com que ele e os irmãos tivessem uma trajetória escolar curta e bastante fragmentada.

Nós estudamos muito pouco, a maioria mal começava a andar já tinha que começar a trabalhar, fazer alguma coisa para ajudar no sustento dos outros. Eu passei por dificuldade para estudar... em função de uma série de coisas. Primeiro é que havia a questão de pagar aluguel, e o salário do meu pai como sargento da polícia era muito pouco. Eram dezoito crianças para alimentar, pagar aluguel, água e luz, então era um drama. Então quando as crianças começavam a se entender por gente, começavam a andar, já tinham que se virar, catar um esterco ali, uma lata, um ferro velho, tinham que se virar pra ajudar dentro de casa. Então essa questão prejudicou muito o estudo de todos nós. Na minha família somente um irmão fez curso superior. A maioria das minhas irmãs terminou o segundo grau, mas também todas casaram e a maioria é dona de casa. Tem uma que faz Psicologia ainda hoje em Recife e tenho um irmão mais novo que está fazendo Administração Pública. Então poucas pessoas lá em casa tiveram oportunidade de fazer curso superior em função de que tinham que largar o estudo para trabalhar.

Luiz estudou em escola pública até a quarta série do ensino fundamental. Da quinta à oitava séri, estudou no Colégio Tiradentes. Interrompeu os estudos após a conclusão do ensino fundamental, só retornando na fase adulta, quando fez o supletivo do ensino médio.

Depois eu voltei a estudar e eu fiz supletivo. Não foi em escola pública, foi pago, mas na verdade, o exame supletivo é um exame para todos, ele é público. Eu aprendi bastante para poder passar no supletivo. Fui pagando, trabalhando de dia e estudando o supletivo à noite para formar o segundo grau.

Antes de ser admitido, através de concurso, na universidade, Luiz trabalhou em várias funções, tendo feito inclusive uma tentativa de inserção sindical. A persistência o levou à UFMG.

Eu trabalhava como vidraceiro até os 31 anos. Eu tentei fundar um sindicato de vidraceiro, mas tive dificuldades. Ninguém ia às reuniões. Não deu certo, foi uma loucura. Todo ano eu era mandado embora, mas todo ano eu arrumava trabalho, porque eu tinha duas profissões: era vidraceiro e motorista. Então todo mundo me queria para usar as duas funções e pagar só por uma.

Depois eu fiz o concurso. Fiz uma série de concursos, mas não na universidade. Fiz uns 20 concursos na minha vida.

Luiz faz parte do quadro funcional da UFMG há 20 anos e tem atividade político-sindical intensa, no SINDIFES e em outros movimentos sociais.

4.1.5 Pelé

Nascido em Belo Horizonte há 50 anos, Pelé classificou-se como preto ao preencher o questionário; contudo afirma ser negro, e diz trabalhar para que outros negros e negras se reconheçam como tal.

Casado e pai de dois filhos adultos, trabalha na UFMG há 17 anos. Ele e os três irmãos homens foram criados pela mãe, viúva. Morava no lote do avô e cresceu rodeado de parentes – avós, tios e primos.

Meu pai era carpinteiro e minha mãe era do lar. Ela não trabalhava fora pelo menos enquanto ele era vivo. O meu avô era um faz-tudo. Na roça, ele fazia de tudo, era inteligente, fazia desde plantação até consertar uma porta, domar um animal, ele fazia tudo.

Logo depois que meu pai faleceu, minha mãe voltou para casa paterna. Não voltou para casa, ela construiu nos fundos... aí foi bacana a convivência com a família grande, foi muito legal, eram muitas crianças, muitos meninos, muitos primos, a maioria criada no mesmo bairro.

A ausência paterna fez com que a família enfrentasse dificuldades financeiras, o que levou Pelé, o filho mais velho, a interromper os estudos e inserir-se no mercado de trabalho.

Eu fiz a 8ª série e naquela época, tinha que estudar, tinha que passar, não podia tomar bomba de jeito nenhum, porque só a mãe cuidava da gente. Meu pai já havia morrido, era meio apertado..., minha mãe criava a gente sozinha. Eu fiz a 8ª série, antigo ginásio, quando eu fui para o 2º grau, eu estava com 14 anos para 15 anos e tinha que trabalhar, tinha que ajudar em casa e não tinha muitas escolas públicas de

2º grau à noite. As escolas públicas eram muito poucas, pouquíssimas. Havia o Estadual Central e Escola Técnica Federal.

Como eu não passei no CEFET, eu tinha que trabalhar, não dava pra estudar. Não tentei Estadual Central, porque era no centro [da cidade], e eu não tinha grana para pagar passagem para ir à escola. Aí tive que trabalhar mesmo.

Para contribuir com o orçamento doméstico, Pelé desempenhou várias funções: com o tio, trabalhou como vendedor em uma loja; em seguida foi *office-boy*, primeiro de uma empresa na Cidade Industrial e depois de uma emissora de televisão; Durante cinco anos trabalhou como *freelancer*, ingressando finalmente na Universidade, no cargo de Operador de Câmera de Cinema e TV.

Na década de 1990, Pelé cursou o supletivo; depois de “ter ficado uns 15 anos sem estudar nada”, aos “40 e tantos anos” resolveu retomar os estudos. Como julgava que teria poucas chances de ser aprovado, escolheu fazer o vestibular para cursos com baixa “nota de corte”, ficando em dúvida entre Pedagogia e Biblioteconomia. “E como Biblioteconomia estava pertinho do setor de trabalho, não ia atrapalhar se eu saísse direto do trabalho pra sala de aula, optei por tentar Biblioteconomia. E fui aprovado”.

Pelé ocupa o mesmo cargo para o qual foi admitido, mas hoje é, também, pós-graduado em Comunicação e Culturas Midiáticas pela UFMG.

4.1.6 Filó

Filó declarou-se preta ao preencher o questionário, e se afirma como uma mulher negra em seu discurso e em suas ações. Filha de Pai carpinteiro e mãe “do lar”, Filó nasceu e cresceu no Bairro Pompéia, em Belo Horizonte, rodeada de parentes, livros e muitas brincadeiras.

Eu tenho uma família de nove irmãos, um pai carpinteiro, servidor público estadual, do DER. Mamãe, do lar, nasceu em Bom Sucesso e papai, em Ponte Nova. Tivemos uma infância muito agradável na Pompéia, onde meu pai comprou um lote em meados de 1954, 55, construindo ali um barracão de três cômodos.

Filó foi aluna da escola pública e escola particular, onde estudou com bolsa. Trajetória idêntica tiveram todos os irmãos, que, ao findar o ensino fundamental, cursaram o ensino médio no Colégio Estadual Central, Colégio Militar ou Instituto de Educação, “mas sempre em escolas públicas”.

Estudei numa escola do Estado até o 4º. ano primário. Ingressei com sete anos. Naquela época, 1967, entrava com aquela faixa etária, então eu fiz o primário no Grupo Escolar Padre José de Anchieta até o 4º. ano, hoje, 4º. ano também do ensino fundamental. Depois meu pai conseguiu uma bolsa numa escola particular do próprio bairro e eu fui estudar como bolsista numa escola de padres da Pompéia também, que se chamava na época Instituto Nossa Senhora de Pompéia.

Filó e os irmãos foram influenciados positivamente pelos pais, avó e tios, que viam na educação uma possibilidade de mobilidade ascendente. Ela e os oito irmãos cursaram a universidade.

Eu percebi que o fato de morarmos no mesmo espaço de meus tios que também estudavam, e que tinham também essa história de estudo ajudou muito. Os meus cinco tios mais novos, vindos de Ponte Nova começaram a trabalhar e estudar, fazendo curso médio e, mais tarde, o curso superior e isso foi de grande valia para a nossa formação. Os conceitos, os valores que esses tios tinham, juntamente com os que meu pai, minha mãe e minha avó nos passaram, ajudaram demais, eles nos incentivaram demais.

Não é por acaso que Filó decidiu-se pela formação superior em Biblioteconomia. A leitura esteve sempre presente na vida e formação desta bibliotecária desde a mais tenra idade.

Minha avó era uma leitora voraz, ela morreu com 71 anos, mas eu me recordo desde que eu tinha 5 ou 6 anos, ela lendo Jornal Estado de Minas, todos os dias.

Antes de ingressar na UFMG, em 1980, Filó exerceu várias funções que a deixaram em contato permanente com livros.

Eu comecei a fazer algum serviço remunerado com uns 10,11 anos, na gráfica da editora da minha tia. A gente fazia brochuras de livros, notas fiscais, dentre outras coisas. Mais tarde, quando passei lá no Estadual Central, fui monitora do colégio e esse estágio de monitoria era remunerado. Do Estadual Central, eu voltei para a editora com carteira assinada, era setembro de 78. Tive a carteira assinada com mais do que o salário mínimo, não me recordo quantos salários, mas já era mais que o salário mínimo. Fiquei ali dois anos e em 1980 eu entrei para a universidade, com carteira assinada, ganhando sete vezes mais do que eu ganhava em 1979, no antigo trabalho. Ingressei na UFMG no cargo de datilógrafo.

Atualmente, Filó exerce o cargo de Bibliotecária na Escola de Educação Básica do Centro Pedagógico e engajou-se na questão étnico-racial, atuando como contadora de história contribuindo para desfazer os estereótipos construídos sobre os homens e mulheres negros.

Eu busco contar histórias que traduzam essa garra do povo negro, a história de Zumbi, A menina bonita do laço de fita, O amigo do Rei, da Ruth Rocha e sempre valorizando essa pele nossa, essa nossa cor, essas nossas possibilidades e, principalmente, para as meninas. Para as meninas negras saberem que podemos ser estilosas, bonitas. Podemos, não! Somos!

4.2 Sujeitos autodeclarados pardos

4.2.1 Júlio

É natural de Belo Horizonte e tem 41 anos. O pai era pedreiro e a mãe, servente escolar. Trabalha atualmente como operador de máquina de lavanderia na Faculdade de Odontologia, cargo que ocupa desde maio de 1993. É casado e tem um filho. Declarou-se pardo no questionário.

Antes de ser admitido, por concurso, na UFMG, teve outras ocupações profissionais, tendo trabalhado, inclusive, na lavanderia do Hospital das Clínicas, como funcionário terceirizado contratado pela FUMP.

Antes de eu entrar para a faculdade, eu trabalhava numa firma que mexia com ar condicionado. Atuava no Departamento de Contas a Pagar e fazia o horário de 8:00h da manhã até as 6:00h da tarde. Fazia outros serviços também fora da firma. Na época, tinha os contínuos e muitas vezes eles não davam conta do serviço e eu também tinha que fazer a parte de contínuo. Trabalhei na lavanderia do Hospital das Clínicas, mas lá eu trabalhei por contrato. Na época era FUMP, não sei se hoje é a FUNDEP. Depois eu passei no concurso público e vim para a Odontologia.

Estudou em escola pública e particular, nos turnos da manhã e da tarde.

Eu estudei o 2º grau completo. Estudei em escola pública, quando era mais novo morava em BH, depois nos mudamos para São Benedito, em Santa Luzia, e estudei em escola particular. Depois retornamos para cá eu voltei a estudar em escola pública. Estudei no turno da manhã e da tarde.

Júlio relata, ainda, que pretende retomar os estudos:

Estou querendo fazer um curso técnico de Segurança do Trabalho. Vou ter que fazer um de computação e vamos ver para frente se der tempo, fazer um curso superior, mas nessa área que eu gosto... segurança pública, essas coisas.

4.2.2 Simone

Simone é uma mulher de 39 anos, casada e mãe de um menino de cinco. Graduada em Enfermagem pela UFMG, desde fevereiro de 1996 ocupa o cargo de Auxiliar de Enfermagem, no Hospital das Clínicas. O pai aposentou-se como servidor da universidade.

Minha mãe é de Conselheiro Lafaiete, meu pai é de Rio Casca, os dois vieram pra cá solteiros. Meu pai fez concurso pra universidade e minha mãe sempre foi autônoma, ela não completou a escolaridade, sabe ler, mas tem muita dificuldade em escrever, já o meu pai terminou o primário completo. Somos sete irmãos: minha irmã gêmea também é enfermeira, trabalhava aqui em Belo Horizonte, mas foi embora para Portugal. Somos quatro irmãs, uma é contadora, a outra minha irmã só terminou o 2º grau, a outra, enfermeira. Meu irmão mais velho fez curso técnico de 2º grau, estudou no CEFET, o outro fez 2º grau, tem formação técnica, alguma coisa de informática, só que ele trabalha como motorista, ele diz que gosta mais, e o mais novo fez Turismo, é turismólogo. Eu sou casada, tenho um filho de 5 anos e a nossa família é grudenta, fica tudo pertinho.

Veio de uma família de baixa renda e, segundo ela, “a única opção para mudar de vida era estudar, estudar”. Sempre estudou em escola pública (“estudei em escola municipal e estudei no CEFET”). A graduação, em Enfermagem, foi pela UFMG.

Estudei muito, muito, a vida inteira, porque a gente já sabia que vindo de família humilde, a gente sabia que só ia conquistar alguma coisa estudando, então o que meu pai podia dar era estudo, a gente não tinha outra opção.

Antes de ingressar na Universidade, como Auxiliar de Enfermagem, Simone precisou trabalhar para realizar os seus desejos.

Eu gostava de jogar vôlei, então eu tinha de estudar e jogar, era a condição que eu tinha. Trabalhei em escolinha, com criança. Quando eu jogava vôlei, eu estava no segundo grau, eu trabalhei como faxineira mesmo, eu tinha que pagar pra jogar, papai não pagava, então eu trabalhava uma vez por semana. Eu tive de parar porque a dona falava: que absurdo, vocês são muito estudiosas, fazendo um serviço desses! Mas era o jeito que eu tinha para poder estudar e jogar. Eu gostava e papai não tinha condições de pagar, ele pagava os estudos, mas o vôlei não dava. Então eu tinha de trabalhar de algum jeito. Então o único dia que sobrava era o sábado, aí trabalhávamos meio horário, eu e minha irmã. Nós trabalhávamos no mesmo prédio.

Depois de trabalhar em mais de uma instituição de saúde simultaneamente, atualmente Simone trabalha apenas no HC, e utiliza o tempo livre para aproveitar a família e viajar.

4.2.3 Maria

Embora diga que é de Cachoeira das Almas, interior de Minas, Maria é mesmo de Belo Horizonte. Tem 44 anos, é solteira e trabalha na UFMG desde janeiro de 1995. Seu cargo é Auxiliar Administrativo.

Eu nasci em Belo Horizonte, mas falo para todo mundo que foi em Cachoeira das Almas, que é a cidade de origem do meu pai, porque eu acho que quem nasce no interior tem uma raiz mais forte, eu acho que as pessoas da cidade são muito desapegadas, mas eu nasci aqui mesmo...

Meus pais estudaram só até o primário, quarta série antigamente, e eles vieram da roça, faziam trabalho braçal. Depois minha mãe arrumou emprego como doméstica. Depois ela fez um curso de Auxiliar de Enfermagem e veio para Belo Horizonte para trabalhar no Hospital Felício Rocho.

Meu pai, depois que saiu da roça, aprendeu a habilidade de funileiro, e trabalhava como funileiro. Somos eu, mais uma irmã e um irmão. Meu irmão trabalha com construção civil e minha irmã é funcionária pública municipal.

Como a maioria dos entrevistados, Maria estudou em escola pública; cursou, porém, um ano em escola particular.

Eu sempre estudei em escola pública estadual, municipal. Da primeira à quarta série foi escola estadual, da quinta à oitava série, foi escola municipal. Depois no ensino médio, eu tive que parar de estudar por questões financeiras, aí eu parei um tempo.

Depois fiz dois anos no CEFET. Quando eu comecei a trabalhar, eu achei que a iniciativa privada era melhor que a pública, então eu fiz um ano no colégio particular. Depois voltei para a escola pública e o terminei o ensino médio. Depois fiz vestibular na UFMG, para o curso de História.

Oriunda de família “humilde”, Maria precisou “fazer uns bicos” para comprar “as suas coisinhas na adolescência”. Aos 18 anos ingressou no mercado formal de trabalho, e tem larga experiência profissional.

A gente é de família simples, não tinha mesada, essas coisas e sempre a gente precisava comprar uma coisinha ou via uma novidade. Na adolescência, a gente sempre procurava um dinheirinho, aí eu fazia uns bicos, de passar (roupas), de doméstica, então eu sempre me virei para arranjar um trocado.

Depois dos dezoito anos, sempre trabalhei com carteira assinada. Comecei a trabalhar no comércio, como promotora de vendas e depois na iniciativa privada. Trabalhei em indústria, na Cidade Industrial, na produção em série e é muito difícil. Depois eu fui trabalhar em uma empreiteira, depois na contabilidade, fui trabalhar em hospital. Trabalhei em duas organizações não governamentais: foi o CEDEFES e a Rede de Tecnologia Alternativas para o Pequeno Proprietário. Depois eu vim para a UFMG. A UFMG é meu primeiro emprego público.

Vivendo entre Contagem, cidade onde reside, e Belo Horizonte, cidade em que trabalha e passa grande parte do tempo, Maria continua sua trajetória profissional no IEAT/UFMG. Ao preencher o questionário a entrevistada declarou-se parda, e vem construindo de maneira muito decidida sua identidade negra.

4.2.4 Orquídea

Orquídea classificou-se como parda no preenchimento do questionário. Natural de Belo Horizonte, tem 54 anos, é casada e tem dois filhos. A família é oriunda de Esmeraldas, município vizinho de Belo Horizonte.

Eu nasci em Belo Horizonte, minha família é de um lugar aqui pertinho chamado Esmeraldas. Meu pai já faleceu, ele era servidor público municipal e faleceu de problema hepático por conta de hepatite por infecção. Minha mãe é viva ainda, é costureira e hoje ela não costura mais, fica só por conta das coisas domésticas. Eu tenho mais quatro irmãos vivos. O mais velho é auditor da Fazenda do Estado, uma é arquiteta e trabalha na Caixa Econômica, em Brasília. Meu irmão mais novo tem uma empresa, é um microempresário da área de irrigação, e tenho o outro irmão que trabalha na Bahia, numa petroquímica.

Orquídea sempre estudou em escola pública, e teve uma trajetória escolar bastante linear; sem interrupções ou reprovações.

Eu estudei sempre em escola pública. O ensino fundamental era num grupo escolar no bairro onde eu morava, bairro Prado. Depois eu fiz prova para admissão na quinta série no Instituto de Educação e no Colégio Estadual e passei nos dois, mas optei pelo Instituto de Educação, porque eu queria ser professora e eu também tenho umas tias que estudaram no Instituto de Educação. Depois, quando eu formei, fiz vestibular pra cá [UFMG] e eu passei no vestibular pro curso de enfermagem. Sempre estudei de manhã, durante o dia, nunca estudei à noite e, felizmente, nunca fui reprovada. Acho que fui até uma aluna que teve uma trajetória escolar dentro do normal. Não fui uma excelente aluna, mas também não fui muito ruim, fui mediana, acredito.

Durante o curso de Enfermagem, Orquídea trabalhou “como acadêmica num hospital público em Belo Horizonte”. Após a formatura, foi contratada como enfermeira pelo Hospital Felício Rocho, onde trabalhou por cinco anos. Neste cargo, obteve experiência profissional nas áreas de berçário, maternidade e clínica médica cirúrgica.

Em 1984, Orquídea prestou concurso e foi aprovada, ingressando na UFMG.

Em 1984 eu fiz um concurso, na época o DASP e fui aprovada. Escolhi a UFMG., e poderia ter escolhido entre o INAMPS, UFMG e o Ministério da Saúde e eu optei pela a UFMG. Não sei dizer exatamente o que me trouxe para UFMG. Acho que foi porque eu estudei aqui, eu não conhecia as outras instituições, então em 1985, eu tomei posse aqui nesse serviço mesmo e sempre fiquei trabalhando aqui. Antes chamava Serviço de Medicina do Trabalho, depois passou a chamar-se Pronto Atendimento do Campus Pampulha e, hoje, é Serviço de Atenção à Saúde do Trabalhador.

Atualmente, eu estou coordenando uma equipe multiprofissional de vigilância e promoção da saúde aqui no SAST.

Orquídea cursou duas especializações, obtendo apoio institucional para ambas.

Eu fiz duas especializações aqui na UFMG que foi uma facilidade que eu obtive da instituição mesmo. Uma especialização foi Sistematização do Sistema de enfermagem, na própria Escola de Enfermagem da UFMG e a segunda especialização foi a Enfermagem do Trabalho na Escola de Enfermagem Luíza de Marillac, no Rio, mas foi a universidade que bancou esse curso pra mim. Eu fiz um pedido e empenhei, enfim deu tudo certo. O Mestrado também eu fiz aqui na universidade e eu tive ajuda na época do diretor do Hospital das Clínicas, porque nosso serviço era vinculado ao HC e ele me liberou algumas horas, para que eu pudesse ir à aula participar do curso. Fiz pequenas capacitações: informática, língua portuguesa, atendimento ao público, relacionamento interpessoal e também as participações em congresso sempre me liberou para participar de congressos e eventos relacionados com a saúde do trabalhador.

A entrevistada sente-se bastante satisfeita com o trabalho que realiza, pois exerce a profissão para a qual se formou e vem se especializando. E finaliza:

eu tenho muito orgulho de trabalhar na universidade e não gosto que ninguém fale mal da universidade, talvez por isso, por ser meu local de trabalho, que eu escolhi.

Atualmente, Orquídea trabalha no Serviço de Atenção à Saúde do Trabalhador e é mestre em Enfermagem (Saúde Pública).

4.3 Sujeitos autodeclarados brancos

4.3.1 Martinho

Martinho nasceu em Central de Minas, distrito de Governador Valadares, MG. Tem 53 anos e trabalha na UFMG há 33. É casado, tem três filhas e três netos. Trabalha na Faculdade de Farmácia e ocupa o cargo de servente de obras.

Meu pai era lavrador. Meu pai trabalhava na roça. Nós mexíamos com plantação de milho, feijão. Nós colhíamos de seis em seis meses a plantação de feijão. Nós mexíamos com carregamento de café dos outros, trabalhava a meia. Não trabalhávamos só para nós. Nós tínhamos um terreninho. Depois a minha mãe adoeceu e morreu, eu estava com 12 anos de idade. Fui criado pela minha irmã. Agora está com oito meses que ela morreu com câncer. Ela cuidou de mim até agora. Eu considerava essa irmã a minha segunda mãe. Nós éramos oito, agora restou só três. Eram quatro irmãs e quatro irmãos. Agora restam só três homens. Eu, o irmão que mora na Betânia e o que mora na roça.

A esposa é costureira e as filhas também trabalham: “uma trabalhou aqui na cantina, daqui. Agora trabalha numa cantina mesmo, em Venda Nova. A outra trabalha numa loja, sem fichar. A outra trabalha fazendo unhas”.

Martinho teve uma infância muito difícil, da qual, segundo ele, não guarda boas recordações.

Minha infância foi muito cansativa. Eu não tive infância. Minha infância foi bem péssima. Eu comecei a trabalhar com sete anos de idade. Com sete anos de idade eu já trabalhava.

Devido às precárias condições econômicas e de saúde, não teve oportunidade de estudar.

Lá na roça era muito longe para estudar. Era como daqui lá ao centro da cidade . Então meu pai disse: assim, não vai dar para você estudar. Eu comecei a estudar aqui e parei. Aprendi a fazer o meu nome e parei. Minha irmã me ensinava, eu aprendi a fazer o meu nome, aqui eu comecei a estudar e parei. A leitura não entra na minha cabeça não, ela doe. Eu estudei só o primeiro ano. Meus irmãos estudaram depois de velho. Esse que mora na Betânia está formando agora a terceira série, segundo grau. O outro mora na roça.

Ao chegar em Belo Horizonte, Martinho começou a trabalhar nas obras de construção do campus universitário e nas unidades da UFMG, localizadas na região central.

Eu trabalhei na obra do ICB. Trabalhei ali na obra dois anos, depois eu passei pra fazer manutenção nas obras da Escola de Engenharia, Farmácia, FAFICH, trabalhava pra todo lado. Eu quebrava parede, roçava aqueles matos dos lotes vagos perto da Assembléia [Legislativa]. Fazia só isso. Carregava entulho. Graças a Deus, ele me colocou aqui e eu estou até hoje. Tem 19 anos que eu estou na escola de Farmácia.

Martinho considera que foi muito bom ter sido enquadrado no quadro funcional da universidade como servente de obras, pois se isso não tivesse acontecido a sua condição de vida estaria mais precária.

Foi bom eles me colocarem no quadro (permanente da UFMG) porque de primeiro nós trabalhávamos igual burro. Nossa mãe! Trabalhava dia de sábado e domingo, pegava de 6 da manhã até às 10, 11 da noite, todo dia. Foi bom para nós. Se eu não tivesse aqui, estaria ganhando salário mínimo aí fora. Graças a Deus que eles enquadraram a gente. Se não fosse isso, eu estaria sofrendo. Eu não tenho muita saúde, acho que foi por conta disso que a leitura não entrava na minha cabeça.

O entrevistado considera que sua situação funcional poderia ter sido diferente se ele soubesse ler.

Atrapalhou para danar, era pra eu ter subido mais de grau. Era para eu estar ganhando um pouquinho mais do que eu ganho. Se eu tivesse ao menos o terceiro ano, acho que tinha a possibilidade de pegar um serviço melhor. Eu sou ajudante até hoje. Ajudante de obras, até hoje. A minha carteira foi assinada como servente de obras. Agora não tem jeito mais. Não tem jeito de mudar mais não.

Apesar disso, declara gostar da UFMG e dos colegas e diz ser muito feliz por trabalhar na instituição: “eu não tenho nada a reclamar, todo mundo é legal comigo e eu também sou legal com eles”.

4.3.2 Zezé

Filho de pai horticultor e mãe “do lar”, Zezé nasceu há 41 anos, em Igarapé, Minas Gerais. É solteiro, não tem filhos e é kardecista. Sobre a família, o entrevistado declarou:

eu nasci em Igarapé, meu pai era horticultor, minha mãe, do lar. A escolaridade dele era 4ª série primária e a minha mãe era analfabeta. Eu tenho oito irmãos. A maioria estudou, só dois foram até a 5ª. série. O resto todo mundo é formado em faculdade. Inclusive tem um que trabalha na própria UFMG, ele também é auxiliar de agropecuária, como eu.

Tenho quatro irmãs, todas professoras e uma que além de ser professora é diretora. Tem um irmão mais velho que é empresário, da área de agricultura e emprega várias pessoas. Tem um irmão mais novo que trabalha com caminhão e tem um irmão que é só por parte de pai, que é estudante. Esse irmão que é só por parte de meu pai estuda Farmácia.

Toda a trajetória escolar de Zezé ocorreu em escolas públicas. Iniciou a vida escolar em Igarapé, em uma escola estadual, e lá cursou todo o ensino fundamental. O ensino médio foi cursado em Belo Horizonte, na Escola Estadual Pedro II, próxima ao seu local de trabalho.

Sempre estudei em escola pública, nunca estudei em escola particular. Comecei estudando à tarde, no primário. Depois, na 8ª série, eu comecei a estudar à noite. Eu só fiz o 2º grau depois que entrei na faculdade [de Medicina]. Depois que eu fui admitido na faculdade continuei a estudar, aqui no Pedro II, em frente à Faculdade de Medicina. Inclusive eu nem fiz o pré-vestibular e já fui direto pra UFMG.

Zezé revela que tinha dificuldade de aprender as disciplinas da área de exatas, o que sempre o levava a abandonar a escola:

Acho que tinha medo de ser reprovado e parava de estudar. Na verdade, acaba sendo uma reprovação!

Antes de ingressar na UFMG como servidor público, Zezé realizou várias atividades em Igarapé.

Eu trabalhei em diversas áreas. Trabalhei com agricultura, mexendo em nossa propriedadezinha. Trabalhei também em uma firma mexendo com Metalurgia, trabalhei em uma firma que mexia com sementes, Agroceres, já falida. Trabalhei em diversas outras áreas: fábrica de couros, tomando conta de chácara, de sítios, essas coisas assim.

Zezé é licenciado em Letras pela UFMG e ocupa o cargo de Auxiliar em Agropecuária há 18 anos; está lotado no Núcleo de Experimentação Animal (antigo Biotério), da Faculdade de Medicina.

4.3.3 Vick

Vick nasceu na cidade de Oliveira, Minas Gerais, onde passou a infância. Tem 55 anos, é casada e não tem filhos.

Nasci em Oliveira e vim de uma família imensa. Tenho 11 irmãos, minha mãe atualmente está com 97 anos e lúcida. Como eu disse antes, tenho 11 irmãos, 35 sobrinhos. A maioria da minha família mora em Oliveira e os meus irmãos casaram 11 lá em casa, só permaneceu uma solteira que fica tomando conta da minha mãe. Quando eu nasci meu pai tinha 53 anos, fui a décima primeira. Então eu nem lembro dele trabalhando. Meu pai trabalhava na prefeitura, minha mãe era do lar, meu irmão mais velho trabalha no DER. A maioria das minhas irmãs, como em todo interior, é professoras, todas elas, e meus irmãos são bancários e um deles tem um salão de barbearia, lá na minha terra.

Vick teve oportunidades educacionais bem diversas daquelas obtidas pelos demais entrevistados:

Eu estudei no colégio de freiras, a antiga primeira série do colegial e tinha uma formação muito boa porque eles visavam não só a parte acadêmica, mas a parte familiar, também. Esse colégio de freiras era muito famoso lá na minha terra, era a Escola Normal Nossa Senhora das Oliveiras, das freiras da Espanha. Lá, eu estudava bordado, latim, francês, inglês, como se comportar à mesa. Tinha todo um critério, não podia andar de saia curta que eles chamavam a atenção, tinha um vocabulário, também...

Tinha toda uma preocupação que diferenciava muito das escolas públicas. Era muito diferente das escolas públicas e, quando eu saí do grupo, fui direto para essa escola, era a 1º série, eu tomei uma bomba, mas depois, não.

Vick trabalhava como professora primária, em sua cidade natal, quando foi aprovada em concurso público realizado pelo DASP, sendo convocada para trabalhar como datilógrafa, na UFMG. Mudanças significativas ocorreram em decorrência da convocação: precisou transferir-se de Oliveira para Belo Horizonte e iniciar uma nova atividade profissional.

Eu tinha acabado de formar o 2º grau e era professora primária, quando eu fiz concurso para o DNER. Fiz o concurso em minha terra para o DNER. Como tudo era do DASP, a UFMG me convocou e eu vim diretamente para o Centro de Computação e tem 32 anos que eu trabalho neste mesmo andar. Eu trabalhei na Secretaria da Diretoria, como secretária, e hoje estou na biblioteca do Centro de Computação.

Ao chegar em Belo Horizonte, Vick foi aprovada no vestibular para o curso de História do Centro Universitário UNI-BH, mas não concluiu o curso.

Quando eu vim para Belo Horizonte, passei na UNI-BH, comecei a fazer História, mas não terminei o curso. Fui enrolando, enrolando e até hoje... estou aqui.

Atualmente, Vick ocupa o cargo de Assistente de Tecnologia da Informação. Trabalha no CECOM há 32 anos, e gosta muito das amizades que construiu durante sua trajetória profissional.

Gosto muito dos meus colegas, adoro o Centro de Computação, a referência que eu tenho aqui da UFMG é o CECOM. Amo a reitoria, inclusive estão falando que futuramente vão construir um prédio aqui para nós, fora do prédio da Reitoria. Tomara que até lá eu tenha decidido me aposentar, porque eu gosto muito do pessoal aqui, da reitoria, principalmente aqui do CECOM.

Vick relata que a universidade lhe deu diversas oportunidades, principalmente relacionadas à capacitação profissional, o que repercutiram positivamente em sua vida.

Eu fiz muitos cursos: curso de Português, de Inglês, desde o início para ser a secretária da diretoria. Todos através do Departamento de Pessoal, fiz “n” cursos. Fiz muitos cursos mesmos e, graças a eles, aprendi muita coisa.

Vick pretende fazer uma graduação a distância, voltada para a área de Recursos Humanos. Diz ser apaixonada pelo campus, que fotografa com frequência e não se imagina sem a UFMG.

4.3.4 Ângela

Ângela é uma mulher de 50 anos; ela e os irmãos foram criados pelo pai, o que marcou significativamente as suas vidas. Possui um casal de filhos e é avó de um menino.

Eu venho de uma família de sete filhos, cinco mulheres e dois homens, um faleceu enquanto a gente era criança. Meu pai muito cedo teve um problema de saúde e aos 29 anos, ficou paralítico. Aí a gente teve um transtorno familiar, porque a mãe saiu de casa e quem nos criou foi ele.

Ângela estudou em escola pública e afirma nunca ter sido reprovada. Diante das dificuldades financeiras da família, inseriu-se precocemente no mercado de trabalho, o que fez com que tivesse uma trajetória escolar pouco linear.

Eu nunca tomei bomba na escola, a minha irmã mais velha tomou uma bomba e eu a “peguei”. Então quando terminamos a oitava série, meu pai nos chamou e disse que onde morávamos (Venda Nova), não tinha o segundo grau público, tinha que pagar. E ele não teria condições de pagar. Então, se a gente quisesse continuar a estudar, teríamos que trabalhar. Então com quinze anos eu comecei a trabalhar. Então fiquei 18 anos, depois que consegui terminar o segundo grau, sem estudar.

Ângela trabalhou na iniciativa privada por 18 anos, até ingressar na UFMG, em 1992. A admissão na universidade reacendeu um antigo desejo: voltar a estudar. Obstinada, tentou o exame vestibular até conseguir a aprovação.

A partir do momento que entrei para a universidade, em 1992, o meu pensamento era: se eu estou entrando em uma instituição federal de ensino superior, e sempre gostei de estudar, agora eu vou voltar aos estudos. Então eu tentei até conseguir. Fiz o curso de história na FAFICH, me formei em 2000, aos 40 anos, concluí o curso superior.

Dos seis irmãos, as mulheres todas estudaram depois de mais velhas. São três professoras de história, uma de português. Só a mais velha começou o curso superior e abandonou. Por ser mais velha ela não se adequou, mas de certa forma ela tem mais conhecimento. Só meu irmão que é mais apático, está lá na vidinha dele, é homem, nunca se interessou pelos estudos.

A entrevistada é Auxiliar Administrativa e trabalha na Pró-Reitoria de Extensão, na área de produção de eventos. Declara que gosta muito de trabalhar na UFMG, embora perceba os problemas vivenciados pela instituição, os quais exigem uma atuação mais enfática dos trabalhadores e da gestão universitária.

4.3.5 Vítor

Vítor é um homem de 49 anos, natural de Belo Horizonte. É divorciado e tem dois filhos. Viveu a infância no Bairro de Santa Tereza, de onde guarda boas recordações.

Eu nasci em Belo Horizonte, em 1962, meus pais hoje são aposentados, mas meu pai era administrador de empresas e trabalhava em vários locais simultaneamente e chegou até a dar aula na PUC e na FUMEC. A minha mãe era professora de ensino primário e no final de carreira ela chegou a ser diretora de escola, e no caso de escola particular, do Isabela Hendrix e do Soma.

O meu irmão é formado em Comunicação Social e trabalha com música, com produção de show de musical, e minha irmã é do lar, como se fala, por várias questões lá da vida dela, só que agora está mudando de rumo e agora é aluna de biblioteconomia na UFMG.

Vítor sempre estudou em escolas particulares, como aluno bolsista. Ao concluir o ensino médio, fez curso pré-vestibular e foi aprovado no vestibular da UFMG.

Eu estudei no Colégio Batista, minha mãe dava aulas lá e tinha outras tias que também davam aulas, então eu sempre tive bolsas. Eu praticamente nunca paguei pra estudar, tive bolsa a minha vida escolar inteira, apesar de ser uma escola particular, e aí já entrei na UFMG e acho que eu paguei só o cursinho pré-vestibular, na minha vida.

Segundo nos informou o entrevistado, antes de ingressar na UFMG sua experiência profissional foi muito restrita.

A minha atividade profissional antes de ingressar na UFMG foi muito curta. Fui professor de aula particular de matemática e depois fiz vestibular e já entrei quase que direto como estagiário do CECOM e depois como funcionário. Cheguei a ter duas saídas [da universidade], uma para uma empresa que chamava UPSI, que eu acho que deve ter desaparecido por volta dos anos 80 e uma pra Acesita. Lá na Acesita era estágio. Eu parei o estágio aqui no CECOM, mas depois recomecei. E a UPSI foi uma oportunidade profissional, na época, eu conseguia trabalhar nos dois lugares e eu ia sair pra lá, depois desisti e fiquei aqui direto.

Vítor não participou ativamente da política estudantil, mas desenvolveu relacionamentos profícuos no Departamento de Computação, o que contribuiu significativamente para aprofundar o vínculo com a universidade e seu conhecimento na área em questão.

Eu não participei, por exemplo, de movimentos na minha escola, como DA, DCE, mas eu era líder da minha turma e tocava algumas coisas no Departamento de Computação na busca de resultados do curso em si. Então eu tinha uma vinculação legal aqui. Quando eu tive oportunidade de ingressar na universidade, o estágio, naquela época era muito disputado. Foi em 1981 que eu vim pro CECOM como estagiário e eram poucas as opções que você tinha no mercado de para trabalhar de uma forma mais acadêmica, onde você pudesse estudar mais e não fosse muito especializado dentro da área que aquela empresa estaria te contratando como estagiário. Durante muito tempo, o que me atraía era a tecnologia, o ambiente daqui que eu acho muito legal. Por mais pressão que se tenha, eu acho que a pressão se dá de uma maneira mais negociável do que eu teria, por exemplo, numa empresa privada. Então eu tive oportunidades de sair, fui e eu acabei voltando.

Atualmente, Vítor é Analista de Tecnologia da Informação, trabalha na UFMG há 27 anos, exercendo função de chefia do CECOM há quase 20. Credita essa longevidade no cargo ao fato de ser proativo e ter capacidade de dialogar.

Capítulo 5

VOZ E VEZ: A PERCEPÇÃO DOS TAE'S SOBRE A QUESTÃO RACIAL NA UNIVERSIDADE

Neste capítulo destacaremos as similaridades e os distanciamentos entre as trajetórias profissionais e de vida dos sujeitos pretos, pardos e brancos entrevistados para esta pesquisa. Discutiremos como esses técnico-administrativos percebem e vivem a complexa realidade racial e funcional na UFMG e nos demais espaços societários. Embora sejam histórias coletadas de um pequeno grupo, as situações vivenciadas pelos trabalhadores são resultantes de um processo histórico, político e social e, portanto, nos dão elementos para compreender as vivências do coletivo desse segmento ocupacional.

5.1 Oportunidades Educacionais: a realidade de TAE's negros e brancos

Para uma melhor compreensão e visualização do perfil de escolaridade dos entrevistados, apresentamos a seguir um quadro com os principais aspectos referentes aos seus processos de escolarização, à exigência para o cargo ocupado, ao se nível de escolarização e o de seus familiares.

TABELA 11
Oportunidades educacionais dos sujeitos da pesquisa

Pretos					
Nome	Cargo	Escolari- dade exigida	Escolaridade Concluída	Ocupação Pai - Mãe	Escolaridade Pai - Mãe
Nina Abreu	Auxiliar de Nutrição	Fund.Incom- pleto	Bacharelado Matemática	Padeiro Do lar	Fund.Inc.4ª. Fund.Inc.4ª
Janáina	Op. Máquina Lavanderia	Alfabetização	Ensino Médio	Func.Público Do lar	Fund.Inc.4ª. Fund.Inc.4ª.
Tiago	Bombeiro	Fund.Inc. ou curso profissio- nalizante	Cursando Supletivo	Servente de pedreiro Do lar	Não estudou Fund.Inc.4ª
Luiz	Porteiro	Médio completo	Ensino Médio	Militar Do lar	Fund.Completo Fund.Incomp.
Pelé	Operador Câmera TV e Vídeo	Médio profissionais ou Médio Experiência	Especialização Biblioteconomia	Falecido - Serv. Gerais	Fund.Inc.4ª. Fund.Inc.4ª.
Filó	Bibliotecária	Graduação Bibliot.	Biblioteconomia	Marceneiro Do lar	Fund.Inc. Fund.Inc.
Pardos					
Júlio	Op.Máquina Lavanderia	Alfabetização	Ensino Médio	Pedreiro Servente Escolar	Analfabeto Fund.Inc.4ª.
Simone	Auxiliar de Enfermagem	Médio completo + Registro COREN	Graduação em Enfermagem	Func.Público Do lar	Médio Incomp. Fund.Incomp.
Maria	Aux. Admi- nistrativo	Fundamental completo + Experiência	Graduação em História	Funileiro Aux.Enferma- gem	Fund.Inc.4ª. Fund.Inc.4ª
Orquídea	Enfermeira	Graduação Enfermagem	Mestrado Enfermagem	Func.Público Do lar	Médio Incomp. Médio Incomp.

Branco

Martinho	Servente de Obras	de Alfabetização	Sem escolaridade	Trab.Rural Trab.Rural	Analfabeto Analfabeto
Zezé	Auxiliar de Agropecuária	de Fund.Inc. e Experiência	Licenciatura Letras	Horticultor Do lar	Fund.Inc.4ª. Analfabeta
Vick	Assistente de Tecnologia Informação	Médio completo + experiência	Superior Incom-pleto - História	Aposentado Do Lar	Fund.Completo Fund.Completo
Ângela	Assist.Admi-nistração	Médio completo ou Profissionalizante	Graduação em História	Bancário Do Lar	Fund.Completo Fund.Incompl.
Vítor	Analista de Tecnologia Informação	Graduação	Ciência Computação	Administra-dor, Prof. PUC Psicopedagoga	Superior Superior

Fonte: Arquivo da pesquisa. Entrevistas.

As trajetórias profissionais e de vida dos trabalhadores técnico-administrativos negros e brancos na UFMG apresentam similaridades e diferenças, e nos fornecem dados que ajudam na compreensão do contexto universitário. Torna-se, portanto, importante resgatá-las.

Os dados colhidos durante a pesquisa revelam que a maioria dos sujeitos é oriunda de família de baixo estrato social, em geral composta por um casal e grande número de filhos. Alguns entrevistados registraram a presença de outros familiares, como avós, tios e primos, vivendo próximos à casa ou “no mesmo quintal” durante a infância ou juventude. Percebemos que a proximidade com essa “família ampliada” contribuiu significativamente na estruturação da vida afetiva, financeira e educacional destes trabalhadores.

Nasci em Oliveira (MG) e vim de uma família imensa: Tenho 11 irmãos e 35 sobrinhos (Vick, 55 anos, Assistente de Tecnologia da Informação, branca).

O emprego da maioria dos pais correspondia a ocupações de baixo prestígio, mas relativamente estáveis. Eram, em geral, funcionários públicos de nível inferior na UFMG, funcionários municipais, militares, operários da construção civil ou autônomos. Às mães normalmente destinavam-se as atividades domésticas; poucas se inseriram no mercado de trabalho, e, se o fizeram, exerceram atividades de pouco retorno financeiro. É possível interpretar que essa precariedade ocupacional dos pais impactou as oportunidades escolares dos filhos e filhas.

Todos os depoentes, com apenas uma exceção, estudaram a maior parte da vida em escolas públicas, em um momento em que as instituições públicas de referência eram o Colégio Estadual Central, o Instituto de Educação e o CEFET. Essas escolas tinham um processo seletivo bastante disputado e muitas famílias de estudantes negros ou pobres sonhavam com a possibilidade de um de seus filhos ser selecionado, investindo, para tal, seus poucos recursos. As famílias viam naquelas instituições uma alternativa para que os filhos pudessem continuar os estudos “sem pagar”, fizessem um curso profissionalizante e tivessem inserção garantida no mercado de trabalho.

Destaca-se, nesse caso, que a educação profissional, tema hoje tão debatido pelo Ministério e nas discussões teóricas sobre trabalho e educação, se apresentava como uma alternativa viável e um investimento a longo prazo para as famílias pobres. De acordo com as narrativas e apesar da desconfiança que enfrenta nos dias atuais, o ensino público era, naquela época, não só desejado, mas merecedor de confiança. No entanto esse sentimento não estava necessariamente associado à idéia de que a continuidade dos estudos e a educação pública era um direito da população. As trajetórias no ensino médio narradas pelos entrevistados dizem respeito a um momento histórico da sociedade e da política educacional cuja configuração do sistema educacional brasileiro, marcada pela ditadura militar, era outra.

Todos confiavam no ensino público, no final da década de 60, início de 70. Era muito forte o desejo de que a gente fizesse uma escola pública, que a gente fosse para uma escola pública. Mesmo sendo bolsista na escola particular, o grande desejo dela, da minha mãe, era que a gente fizesse uma escola pública, como o Instituto de Educação, o Colégio Tiradentes, o Estadual Central (Filó, 51 anos, Bibliotecária, preta)

Eu tentei a Escola Técnica e não fui aprovado por um ponto, eu não tinha grana para fazer cursinho, fui lá com os meus conhecimentos mesmo. Tinha feito um curso de um mês mais ou menos, o Seno, que é do Carlos Alexandrino, professor negro da Escola Técnica. Ele fez o cursinho para ajudar o povo. Então consegui pagar uma mixaria e fiquei por um ponto na 2ª chamada. O mínimo exigido para passar eram 40 pontos, eu fiz 38 e teve 2ª chamada para quem fez 39. (Pelé, 50 anos, Operador Câmara, Cinema e Vídeo, preto)

Não obstante, a trajetória escolar dos que obtiveram êxito no processo seletivo das escolas mencionadas não foi tão tranquila, como nos revela a depoente Nina Abreu:

No CEFET, tive duas reprovações. Eu era uma aluna sem emprego na época. Tinha de uma família de oito filhos. Então, um dia eu tinha dinheiro para ir para escola, que era muito longe, e no outro dia não tinha. Naquela época, não tinha essa história de no ensino médio a gente receber material escolar do governo, como tem hoje, eu nunca tinha livro para estudar. Então eu “tomei pau” no primeiro ano do CEFET, depois “tomei pau” de novo. (Nina Abreu, 47 anos, Auxiliar de Nutrição, preta)

Com relação à educação formal, são significativos os investimentos de negros e brancos pobres para atingirem níveis mais avançados de qualificação. Dos 15 entrevistados, nove concluíram a graduação na UFMG, dentre os quais há seis negros e três brancos. Este fato é interessante porque apresenta uma inversão na expectativa educacional desse segmento profissional, pois, como nos diz Pelé, autotranscrito preto, “as pessoas se surpreendem com o fato de você ter uma graduação”.

Comparando o nível educacional dos entrevistados ao de seus pais e mães verificamos que houve uma elevação surpreendente da escolaridade entre todos os coletivos. Essa se deve, em parte, ao processo de expansão das políticas educacionais propostas pelo Estado, que atingiu significativamente “as faixas etárias que, em 1990, estavam entre 20 e 40 anos”, (GONÇALVES, 2000, p. 326). Com relação aos negros, além desses fatores de ordem macro, a mudança desse quadro deve-se, sobretudo, aos esforços individuais, de familiares e de uma extensa rede de solidariedade à qual cada TAE's estava vinculado.

A esse respeito alertamos que, em seu artigo “Negros e Educação no Brasil”, Gonçalves afirma que não podemos “associar mecanicamente sucesso escolar e escolaridade dos pais”(GONÇALVES, 2000, p. 325). Segundo o autor, faz-se necessário compreender “como avós analfabetos influenciaram a pouca escolarização de seus filhos e, como estes, apesar da pouca escolaridade, têm estimulado suas gerações futuras a terem êxito na escola”. Este ainda é um campo de estudo em aberto.

Tendo como referência os estudos realizados por Delcele Queiroz (2002), refletindo sobre a persistência de desigualdades entre negros e brancos no ensino superior na Bahia, em que a pesquisadora considerou a relação candidato/vaga como um indicador importante para avaliar o prestígio de um determinado curso e a representação social sobre aqueles que o completam; e a pesquisa de Laborne (2008), que, baseando-se nos estudos citados, agrupou os cursos da UFMG a partir da relação candidato/vaga nos vestibulares dos anos de 2004 a 2007 nas categorias Alta, Média Alta, Média baixa e Baixa, verificamos que três entrevistados

concluíram cursos classificados na categoria Alta (ciência da informação e enfermagem); duas cursaram história, classificado como Média Alta; e outros quatro cursaram biblioteconomia, letras e matemática, classificados na categoria Baixa.

O estudo desenvolvido por Delcele Queiroz

revelou que é sobretudo dos brancos o privilégio do acesso a carreiras superiores de prestígio. Aos negros estão reservados os cursos menos valorizados socialmente, como aqueles de formação de professores, por exemplo. Ainda nesses cursos eles são, em geral, minoritários. (QUEIROZ, 2004, p.74)

Esse dado de pesquisa de Delcele Queiroz nos leva a refletir sobre as oportunidades educacionais do entrevistado Vítor, que o distingue dos demais. O mesmo fez todo o percurso escolar em escola da rede privada, frequentou o curso pré-vestibular e foi bem sucedido no primeiro exame para ingresso na UFMG, antes de completar os 20 anos de idade.

Eu estudei no Colégio Batista, minha mãe dava aulas lá e tinha outras tias que também davam aulas, então eu tive bolsas. Eu estudei lá, fiz o vestibular e passei no primeiro vestibular e entrei na UFMG. Fiz a graduação e especialização, aqui. (Vítor, 49 anos, Analista de Tecnologia da Informação, branco)

A esse respeito, Santana acrescenta:

O capital cultural preexistente (trazido da família) indica a posse, em maior ou menor, de determinados códigos, que potencializam, por exemplo, a apropriação da cultura escolar, transformando-se em qualificações e credenciais educacionais. Tal conceito de capital cultural inclui a idéia de aquisição de conhecimentos cognitivos, porém a perpassa, apontando também para a transmissão, no âmbito familiar, de um conhecimento cultural informal – competência lingüística, maneira e modos de apresentação – que, ao ser apropriado pelo indivíduo, indica a sua origem familiar mais ou menos cultivada, produzindo também diferentes retornos nas trajetórias escolares, profissionais e sociais. (SANTANA, 2009, p. 137)

Outro aspecto observado durante a pesquisa foi a presença de trabalhadores e trabalhadoras com baixa escolaridade ou semi-alfabetizados no quadro funcional da UFMG. Os mesmos foram contratados ainda jovens, para prestação de serviços em setores de construção civil, manutenção e restaurante universitário. As atividades naquelas áreas eram bastante pesadas e exigiam esforço físico dos trabalhadores e trabalhadoras, o que pode ter-lhes dificultado conjugar o trabalho com a escola noturna.

Na verdade, na roça eu não tive oportunidade de estudar até os 18 ou 19 anos. Quando eu vim para Belo Horizonte, em 70, voltei a estudar. Sabia um pouco porque minha mãe me ensinou. Lá na roça não tinha como entrar na aula, só trabalhava. Depois que eu vim para BH e consegui fazer o quarto ano primário e tive que parar porque infelizmente, na época, a gente tinha que fazer hora extra e não tinha como estudar. Então eu parei meus estudos. No entanto, hoje, eu estou tentando ver se eu consigo fazer meu segundo grau, à noite. Estou com dificuldade, mas eu estou tentando, eu gosto de estudar. Mas por enquanto estou só tentando mesmo, porque está muito difícil. (Tiago, 63 anos, Bombeiro, preto)

Outro trabalhador argumentou que não conseguiu aprender porque tinha muitos problemas de saúde.

Eu tinha uma dor de cabeça que quase me matava. Eu não posso passar muita raiva, pois se eu passar muita raiva a cabeça dói. Acho que foi por conta disso que a leitura não entrava na minha cabeça. (Martinho, 53 anos, Servente de Obras, branco)

Entretanto, o mesmo fez questão de afirmar, mais de uma vez, que aprendeu a escrever o próprio nome: “eu comecei a estudar aqui e parei. Aprendi a fazer o meu nome e parei. Minha irmã é que me ensinava”. (Martinho, 53 anos, Servente de Obras, branco)

De acordo com as pesquisadoras Galvão e Di Pierro (2007, p.66)

A incapacidade de assinar o nome e a imposição de “sujar o dedo na tinta” para imprimir a digital expõem os analfabetos ao constrangimento, que eles procuram evitar mediante o “desenho do nome”, primeira aprendizagem que todo alfabetizando deseja realizar, antes mesmo de conhecer os mecanismos de codificação do sistema alfabético de escrita.

Outros dois trabalhadores negros (um cozinheiro e uma Auxiliar de Cozinha) nos disseram, constrangidos, que “tinham pouca leitura” e não conseguiam ler e preencher o formulário, sozinhos. Numa clara demonstração de que

ainda que o sistema educacional brasileiro venha incorporando contingentes cada vez mais amplos da população, difundindo o acesso à leitura e à escrita, o acesso e a progressão na educação básica são ainda muito seletivos, e a qualidade do ensino oferecido nas escolas é muito desigual. Por isso, o analfabetismo se concentra em determinadas regiões geográficas e subgrupos étnicos e socioeconômicos da população. As chances de permanecer analfabeto são muito maiores para quem provém de famílias de baixa renda, é negro ou vive nas zonas rurais do Nordeste do país. (GALVÃO e DI PIERRO, 2007, p. 62)

Diante desses fatos, cabe-nos interrogar: por que será que esses trabalhadores e essas trabalhadoras não conseguiram estudar, mesmo estando dentro de uma universidade pública? Que fatos contribuíram para que se mantivessem afastados “da leitura” e, conseqüentemente, tivessem menos oportunidades profissionais?

Essas indagações ficam mais agudas, quando observamos o depoimento de Martinho:

se eu tivesse ao menos o terceiro ano, acho que tinha a possibilidade de pegar um serviço melhor. Eu sou ajudante até hoje. Ajudante de obras até hoje. A minha carteira foi assinada como servente de obras. Agora não tem jeito mais. Não tem jeito de mudar mais não. (Martinho, 53 anos, Servente de Obras, branco)

5.1.1 Professores negros e professoras negras: ausentes ou invisíveis?

Durante as entrevistas os trabalhadores observaram a subrepresentação de professores negros e professoras negras durante as suas trajetórias escolares, principalmente no nível superior, o que vem ao encontro das pesquisas empíricas realizadas por Praxedes (2009) e Oliveira (2006).

Em relação a professores negros, eu tive três professores negros ao longo da vida. Dois no ensino fundamental e médio, e um no ensino superior. (Ângela, 50 anos, Assistente em Administração, branca)

Nas escolas públicas, não tive professores negros. Agora, no CEFET eu tive vários professores negros e eram muito bons professores. Na Federal, eu tive no finalzinho do curso, eu tive professores negros. (Simone, 39 anos, Auxiliar de Enfermagem, parda)

Depois no Estadual Central, eu já estava na (Rede) Globo e tinha tentado voltar a estudar, aí tinha mais professores negros, mas era nos anos 80. Mas na época, anos 60, 70, no primário, eu não tive professor negro, não! (Pelé, 50 anos, Operador Câmara, Cinema e Vídeo, preto)

Na avaliação de Praxedes *et al* a subrepresentatividade de docentes negros em espaços acadêmicos, em escala menor que na educação básica, é reflexo de uma conjugação de fatores sócio-históricos. Segundo os autores:

não poderíamos esperar outro quadro na vida acadêmica no Brasil, tendo em vista processos sócio-históricos da formação social brasileira, marcados por estruturas constitutivas de desigualdades sociais, de exploração e opressão de várias ordens. Processos inscritos em injustiças, em etnocentrismos, hierarquias e clivagens socioeconômicas implicados em sistemas simbólicos demarcados por uma cultura eurocêntrica, branca, machista nos quais os pobres e negros, ou de outra forma, os negros pobres foram, desde tempos remotos alijados dos conhecimentos e das instituições acadêmico-científicas. (PRAXEDES et al 2009, p.17)

Ao ser questionado sobre a presença de professores negros no curso de computação, Vítor alegou que não conseguia se lembrar de fatos mais recentes. E o que para ele parecia um esquecimento era, na verdade, a explicitação dos processos de exclusão, que limitam a presença de negros e negras na condição docentes, sobretudo nas universidades públicas.

Entrei na UFMG e fiz a graduação e especialização aqui. E, por incrível que pareça tem menos tempo, mas eu tenho mais dificuldade de me lembrar. Se eu lembrasse seria mais fácil, era sinal de que a percepção ia ser maior, de que tinha professores negros, mas eu não lembro. Talvez pardo, pardo eu consigo identificar, mas negro aqui na UFMG, eu não me lembro, não! (Vítor, 49 anos, Analista de Tecnologia da Informação, branco).

Durante o trabalho observamos que, tão logo as depoentes autoclassificadas como brancas afirmavam que tiveram professores negros ou professoras negras, passavam a enumerar as qualidades dos mesmos, como se quisessem justificar a presença deles em espaços onde, em geral, não se esperava que estivessem, em um discurso que parecia querer dizer que estes eram especiais e tinham credenciais para assumir tal posto profissional. A presença do segmento negro como professor rompe com “o lugar sociologicamente construído e simbolicamente determinado” (SANTANA, 2009, p.222) que, em geral, coloca o negro como incapaz.

Tive uma professora de Psicologia e Filosofia, ela era negra e, por sinal, era uma excelente professora. (Vick, 55 anos, Assistente de Tecnologia da Informação, branca)

Eu tive três professores negros ao longo da vida. Eles eram professores muito bons. (Ângela, 50 anos, Assistente em Administração, branca)

Em contrapartida observamos que, quando os autoclassificados como negros afirmavam que tiveram professores negros e professoras negras durante a trajetória escolar, faziam-no com bastante orgulho na entonação e nas expressões. A presença negra em sala de aula apresentava para os estudantes outra possibilidade ocupacional, e as lembranças eram reavivadas pela pronúncia enfática dos nomes e ou apelidos daqueles e daquelas docentes.

No Estadual Central, tive a professora Nazaré, da Faculdade de Letras. Mas ela ficou pouco tempo, pois foi dirigir um departamento, acho que o Núcleo de Português. (Filó, 51 anos, Bibliotecária, preta)

Eu fiz o curso de Técnico em Eletrônica e fui aluna de dois professores negros, o Carlos Alexandrinho e o Bené, professores de matemática. (Nina Abreu, 47 anos, Auxiliar de Nutrição, preta)

O comportamento dos depoentes durante as entrevistas nos fez recordar o depoimento do professor Tomaz Aroldo Mota Santos, primeiro reitor negro da UFMG, acerca de experiências vividas quando do exercício do reitorado. Durante a pesquisa “Memórias e percursos de professores negros na UFMG” ele revelou que o fato de ser um pesquisador negro em espaços de circulação de maioria de sujeitos brancos provocava manifestações bem diversas das recebidas quando em contato com pessoas dos meios populares. Nos espaços acadêmicos havia um estranhamento diante da sua presença, o qual nem sempre era verbalizado; entre os setores populares, por outro lado, ele percebia um sentimento de admiração, como se quisessem dizer “você é um dos nossos que chegou lá”.

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 (SANTOS, 2008, p.163).

5.2 Visibilidade e invisibilidade dos negros: a percepção dos trabalhadores

Apesar da propaganda democracia racial brasileira, a nossa sociedade ainda não garante condições efetivas de igualdade de oportunidades educacionais e ocupacionais entre brancos e negros, como demonstram Santana (2009) e Osório (2006). No contexto da UFMG essa constatação foi evidenciada a partir do trabalho de campo e, posteriormente, através das entrevistas. Fomos percebendo como o tecido da (in)visibilidade negra vai sendo construído e alimentado na universidade, de forma similar ao que acontece no restante da sociedade brasileira, onde não é comum encontrar um trabalhador negro ou uma trabalhadora negra ocupando uma função de chefia em posto de destaque, ou definindo as políticas que serão implantadas. Em geral, os lugares sociais não são definidos apenas pelas relações de trabalho capitalistas; eles revelam a persistência de uma subalternidade ocupacional da população negra, reforçada pela naturalidade com que se convive socialmente com a situação.

Aqueles que rompem as barreiras da cor e assumem lugares de destaque reverterem duplamente o imaginário social, porque conseguem ser admitidos para o cargo – demonstrando que o negro também tem competência – e, conseguem, ainda, ocupar tal lugar.

Como argumenta em entrevista a procuradora de Justiça do Ministério Público do Estado de Pernambuco, dra. Bernadete Azevedo, quando da implantação do PCRI³⁵, em Recife, “embora visível em suas facetas excludentes, não é fácil comprovar a ação discriminatória, sobretudo porque essas situações já estão naturalizadas entre nós”. E reforça: “é comum chegar a uma repartição pública e ver um negro limpando o chão e o branco fiscalizando”.

No contexto desta pesquisa, tanto os entrevistados autodeclarados negros como os autodeclarados brancos, sem restrição de gênero, responderam prontamente ao serem questionados sobre a presença de negros nos vários órgãos, unidades e setores da universidade. O que nos permite dizer que os negros e as negras eram visíveis para estes e estas e estas.

Não obstante, as falas dos depoentes deixavam transparecer que os negros e as negras “visíveis” apresentavam algumas peculiaridades: se estudantes, estavam segregados em alguns cursos acadêmicos; se técnico-administrativos (a maioria), estavam mais distribuídos pela instituição, mas sua presença era mais percebida em órgãos ou setores cujas atividades exigiam maior esforço físico, ou nas áreas administrativas. Os docentes eram sempre classificados como “minorias”.

Falando da graduação, na ciência da computação eu tinha colegas negros, mas eram minoria. (Vítor, 49 anos, Analista de Tecnologia da Informação, branco)

A gente atende alunos negros, muitos são de outros países e estão aqui na universidade. Atende também trabalhadores da construção civil e os técnico-administrativos. (Orquídea, 54 anos, Enfermeira, parda)

Na lavanderia é todo mundo negro. É um setor complicado, parece que é o Carandiru do hospital (HC). É no subsolo, super quente, adoce muito as pessoas. E além desses negros que são do quadro (concursados), tem os terceirizados que chegam a ganhar o salário mínimo. (Luiz, 50 anos, Porteiro, preto).

A maioria das meninas é Técnico de Enfermagem. Algumas são formadas em curso superior. Todas são técnicas (de enfermagem) e são negras. Enfermeira negra aqui no Berçário, não tem. (Simone, 39 anos, Auxiliar de Enfermagem, parda)

Eu conheço um que inclusive toma café aqui com a gente. Eu não sei bem o cargo dele. Ele trabalha no quinto andar. Não é na necropsia e não é um cargo assim... avantajado, não! É um cargo, digamos, de serviços gerais. (Zezé, 41 anos, Auxiliar de Agropecuária, branco).

³⁵ PCRI – Programa de Combate ao Racismo Institucional

Quando inquiridos sobre a presença de negros e negras em postos de destaque ou espaços de decisão dentro da universidade, a maioria dos entrevistados respondeu que não tinha conhecimento. Os três trabalhadores (dois autodeclarados negros e um branco) que responderam afirmativamente à questão têm uma inserção diferenciada na instituição: dois são ocupantes de cargos da Classe E (respectivamente bibliotecária e Analista de Tecnologia da Informação) e exercem, há alguns anos, a função gerencial; e um é Operador de Câmera de TV e Vídeo. Tais cargos possibilitam que os entrevistados tenham acesso a informações na e sobre a UFMG, além da circulação em espaços territoriais mais restritos, como o prédio da Reitoria. Todos os três depoentes citaram o professor Tomaz Aroldo da Mota Santos como um negro de destaque na UFMG. No entanto, o depoente Pelé chama a atenção para um aspecto singular e que marca a sutileza do “racismo à brasileira”:

tem o reitor Tomaz, mas ele foi eleito, não foi indicado. Foi votado e depois confirmado no cargo. Agora por indicação.... Eu até queria olhar o quadro (equipe) do Tomaz para ver se tinha alguns negros. É tudo muito sutil, no próprio serviço público causa mais estranheza quando há a indicação de negros. (Pelé, 50 anos, Operador Câmara, Cinema e Vídeo, preto)

A ponderação feita por Pelé encontra respaldo no resultado de pesquisa realizada por Osório, em que este analisa as desigualdades raciais e de gênero no serviço público civil. O pesquisador constata que, para a assunção em cargos em comissão, “há um trampolim para alçar homens brancos e negros aos cargos mais elevados, que funciona com maior intensidade para os primeiros”. (OSORIO, 2006, p. 97)

Os entrevistados lembraram-se dos nomes de outros docentes que poderiam ser classificados como pardos, porém argumentaram que não sabiam como estes se autotransferiam:

tem outros professores negros, Uns eu não sei se eles se reconhecem e outros eu não arriscaria dizer. (Filó, 51 anos, Bibliotecária, preta)

tem o professor P., acho que ele é pardo... O P. tinha uma avó negra, acho que coisa assim. (Vítor, 49 anos, Analista de Tecnologia da Informação, branco)

As possibilidades de autoclassificação e heteroclassificação são ampliadas para os sujeitos pardos e mestiços, e em geral produzem muitas interrogações, uma vez que, em contextos cuja presença branca é mais visível, os pardos vão estar mais próximos destes, podendo inclusive considerar-se como um deles. Todavia, em outras situações serão questionados pelos seus atributos negros. Considerando a forma com que o racismo se impõe em nossa cultura, podemos dizer que o fato de estes docentes estarem em um lugar socialmente valorizado não é suficiente para eliminar as barreiras impostas pela cor.

A esse respeito, Laborne pondera:

é importante ressaltar que a percepção social da cor e a escolha e/ou atribuição de categorias de cor é uma operação complexa que envolve não apenas uma apreensão de características fenotípicas, aqui imbuídas de valor e carregadas de significado, mas que estas compõem um sistema e que tal operação se processa num contexto de interação social. E a experiência de miscigenação racial, ocorrida em nosso país, torna esse processo ainda mais complexo, dependendo da situação (LABORNE, 2010, p.3).

5.3 Chefias negras

Dentre os quinze TAE's entrevistados, a maioria dos autodeclarados brancos e negros não teve chefias com esse perfil racial durante a trajetória profissional. Alguns depoentes tiveram chefes negros ou assumiram tal função. Todavia, o nível da gerência ocupada corrobora dados que evidenciam que “a possibilidade de exercício de funções de chefia por pretos se concentra nos escalões intermediários ou, quando muito, em funções de supervisão (SANTANA, 2009, p.90).

Eu fui para a chefia do primeiro ciclo da área de Ciências Sociais. Quando eu vim transferida da FAFICH, já vim para a chefia também, chefe da Secretaria do Colegiado Superior. Hoje estou na chefia da biblioteca. (Filó, 51 anos, Bibliotecária, preta)

Já tive chefe negro. O V., da manutenção, que é da sua cor assim. (Martinho, 53 anos, Servente de Obras, branco)

Acreditamos que os excertos apresentados a seguir, retirados dos depoimentos de dois entrevistados, sejam emblemáticos para pensar a invisibilidade de negros dentro da UFMG. O primeiro relato nos foi apresentado por Vítor, que, ao ser questionado sobre a percepção racial na universidade, disse “que não costuma reparar essa questão”. Entretanto, citou alguns setores em que há sobrerrepresentação de negros, como a área de construção civil. Em seguida, perguntou-nos se havíamos localizado outros setores que apresentavam a mesma característica étnica. Falamos sobre os trabalhadores e as trabalhadoras lotados nas áreas de nutrição e lavanderia do HC, e na infra-estrutura do campus Pampulha. O depoente fez, então, o seguinte comentário:

como eu te falei, eu não faço essas leituras. Eu já tive duas vezes lá na lavanderia para verificar a passagem de cabos e não consigo me lembrar da presença de negros, acho que não foi assim tão gritante para mim. Eu não me lembro, realmente! Eu passei por aquela parte onde ficam os canos, andei, fui lá no fundo e não me lembro. Eu fui lá duas vezes. (Vítor, 49 anos, Analista de Tecnologia da Informação, branco)

O depoimento de Filó nos revela:

quando eu vim para o Departamento de Física muitas vezes alguns usuários passavam por mim como se eu fosse poste, me deixavam lá, não me reconheciam nem enquanto servidora daquela biblioteca e pediam as coisas sempre para a minha auxiliar. Aí, quando a auxiliar falava: isso não é comigo, você tem que falar com a Filó, a chefe, e eles tinham de voltar e falar comigo em certas ocasiões eles nem faziam o pedido, não acreditavam mesmo que eu tivesse condições de atendê-los ali, naquele lugar...Isso é invisibilidade! (Filó, 51 anos, Bibliotecária, preta)

Os estudos de Bento evidenciam que “quanto mais ascende, mais o negro incomoda” (BENTO, 2002, p.53-54), e podemos inferir que uma forma de neutralizar esse incômodo provocado pela presença negra dentro das instituições seja ignorá-la, torná-la invisível ou inexistente.

Quando o foco da entrevista era voltado para a percepção de negros de referência em outros espaços sociais, rapidamente a maioria dos depoentes lembrava-se de jogadores de futebol e artistas, como Pelé, Gilberto Gil e Milton Nascimento. Todos homens e ligados às áreas dos esportes e das artes, como se apenas nestes setores fosse possível aos negros obter alguma distinção.

Essa lembrança, que circunscreve o homem negro ou a mulher negra a uma determinada área, é politicamente conveniente e atende à lógica de classificação social, racial e de produção da inexistência, uma vez que não se reconhece este sujeito fora desse contexto. Além disto reflete-se em opiniões do senso comum, como a crença no extraordinário desempenho de negros e negras em esportes que exigem esforço físico e na sua tendência natural à dança.

A maioria dos depoentes tinha dificuldade de se lembrar de nomes de outros negros e outras negras que atuam em espaços sociais, como a política ou a mídia. Nessas áreas foram citados os brasileiros Joaquim Barbosa Gomes, ministro do Supremo Tribunal Federal, Duvanier Paiva, secretário executivo do Ministério do Planejamento e o presidente americano Barack Obama.

A ausência de mulheres negras ocupantes de espaços de poder nos exemplos apontados pelos TAE's deixa transparecer a dupla discriminação vivenciada por elas: a de gênero e de raça, as quais se articulam e aprofundam os processos de invisibilidade.

5.4 O debate racial na UFMG

O debate sobre a democratização do acesso às universidades públicas brasileiras tem aumentado progressivamente na última década e vem ampliando o conceito de democracia e igualdade de direitos para os diferentes segmentos racial e socialmente excluídos.

Essa inflexão das instituições públicas à demanda por políticas afirmativas é resultante da ação dos movimentos sociais, sobretudo os negros, que constataram que a miscigenação e o mito de democracia racial “explicavam a estagnação dos negros nas camadas mais baixas da população e suas piores condições de trabalho, habitação, saúde e educação”, comenta (MUNIZ, 2004, p.322).

Na UFMG esse debate é ainda recente e incipiente, uma vez que ao longo de seus oitenta e três anos de existência a universidade manteve-se fiel ao ideário de modernização da sociedade. Elitista desde a origem, esse processo não visava à incorporação dos grupos para os quais ela não tinha sido inicialmente planejada.

Diante da realidade externa e da mobilização política de membros da comunidade acadêmica, a discussão sobre a democratização vem sendo pautada nos órgãos internos da universidade, apesar das resistências de vários setores, como a expressa a seguir:

não me parece justificável a adoção do regime de cotas raciais na universidade sem, simultaneamente, levá-lo a todos os outros locais, como às câmaras, às assembleias, aos ministérios, ao Instituto Rio Branco, aos fóruns e tribunais, às empresas de comunicação, à Embraer, à Petrobrás, aos partidos políticos e seus candidatos, às corporações e sindicatos, às congregações e ordens religiosas e acadêmicas, às premiações e cargos honoríficos, aos times de futebol, às novelas de TV, às empresas privadas e às escolas particulares. Também essas escolas têm deveres que vão além da geração de lucros e bastaria que fossem obrigadas também às cotas para que parassem de engrossar a defesa da adoção delas nas universidades públicas. O que se estranha é que a universidade pública autônoma não possa vir a ter seus próprios critérios voltados para a produção do conhecimento e do saber, sobretudo o avançado. Em resumo: ou se coloca cotas raciais em tudo, ou não se coloca em nada. Mesmo porque, no caso da UFMG, uma instituição pública que há muito se volta para promover a inclusão social que lhe compete, os índices indicam que ela já vem cumprindo, em parte, este papel (BRANDÃO, 2008, p242).

Em maio de 2003, realizou-se na UFMG o seminário “Ampliação do acesso à universidade pública: uma urgência democrática”, com o objetivo de dar visibilidade ao tema da democratização no ensino superior. A proposta de inclusão apresentada pela instituição naquele período foi a democratização através da ampliação de vagas em alguns cursos noturnos.

Uma comissão designada pela Reitoria procedeu à análise dos dados constantes do Censo Socioeconômico dos Alunos de Graduação da UFMG que ingressaram entre os anos de 2003 e 2005, e constatou que, do ponto de vista de pertencimento étnico-racial, a universidade necessitava fazer algum investimento, uma vez que os dados eram bastante díspares. Enquanto os que se declaravam brancos somavam 70,3% do alunado, os autodelarados pretos e pardos atingiam 28%. O investimento em vagas nos cursos noturnos aumentaria o contingente de egressos de escolas públicas e de alunos negros. As análises revelaram, também, que os oriundos de escola pública e negros, quando conseguiam a aprovação no vestibular, optavam por cursos noturnos. Além disso, a entrada desses sujeitos não feriria o princípio do mérito acadêmico, uma vez que seriam submetidos ao processo seletivo.

Essa forma de inclusão foi contestada por estudiosos da temática étnico-racial, que argumentavam que a política era insuficiente para abarcar o quantitativo de jovens negros que demandavam o ensino superior. Gomes e Martins (2004) afirmavam que a ampliação de vagas em cursos noturnos é um mecanismo insuficiente diante do quadro de desigualdade registrado na UFMG.

O outro aspecto questionado na referida política era que os cursos mais concorridos funcionavam apenas durante o dia, e dessa forma os estudantes oriundos da escola pública e os negros estariam forçados a optar por cursos menos valorizados socialmente. Apesar das ponderações, a proposta, que já havia sido aprovada em reunião do Conselho Universitário em fevereiro de 2003, foi difundida na comunidade acadêmica.

Em novembro de 2006 a universidade organizou o segundo seminário sobre a democratização do ensino superior, *Universidade Pública e Inclusão Social: Experiência e Imaginação*. Durante o evento, as proposições da instituição acerca da ampliação de vagas nos cursos noturnos foram reiteradas e o compromisso assumido pelo reitorado de discutir a temática da inclusão na UFMG, mantido.

Paralelo às discussões coordenadas pelo *staff* da Administração Central, outros setores articulavam-se em prol de uma proposta de políticas afirmativas mais efetivas. Dentre esses segmentos destacaram-se o Programa de Ações Afirmativas, na UFMG, e o Programa Conexões de Saberes, atualmente sediado na FAFICH.

Criado em 2002 o Programa de Ações Afirmativas tem como objetivo promover o fortalecimento acadêmico de estudantes negros, prioritariamente pobres, que ingressaram na Universidade, antes mesmo desta instituição adotar a política de bônus para estudantes egressos de escolas públicas e autodeclarados negros.

Apesar de as ações desenvolvidas pelo referido programa terem o caráter de promoção da permanência de alunos negros e alunas negras na universidade, o mesmo é uma iniciativa de um coletivo de professores negros e brancos empenhados na luta anti-racista, lotados na Faculdade de Educação, Ciência da Informação e Escola de Ensino Fundamental do Centro Pedagógico.

Em maio de 2008 o Conselho Universitário aprovou a proposta de inclusão social que consiste na concessão de um bônus adicional de 10% para os candidatos ao vestibular que comprovarem ter cursado os últimos sete anos em escola pública e mais 5% para os candidatos que, além do primeiro requisito, se autodeclararem pretos e pardos.

A inclusão do quesito raça/cor como adicional ao bônus resultou da articulação e da pressão de um grupo de docentes negros e brancos da UFMG, vinculados a diferentes cursos e áreas do conhecimento, que pautaram o tema com o reitorado da época. Eles e elas colheram assinaturas de 47 docentes de diversos cursos que defendiam a proposta de cotas raciais na UFMG. A carta datada de 13 de agosto de 2007, contendo as assinaturas foi entregue à reitora. Esse grupo ainda publicou artigo com o seu posicionamento no Boletim da UFMG, em 22 de abril de 2008.

Na reunião do Conselho Universitário em que se discutiu a proposta de inclusão, esse grupo apresentou a sua demanda específica de ação afirmativa para estudantes negros, a qual já havia sido discutida com setores representativos do Movimento Negro de Belo Horizonte e foi por eles apoiada. Ressaltamos que, antes da realização da reunião no Conselho Universitário, representantes dessa articulação e de diferentes entidades do Movimento Negro de Belo Horizonte e região reuniram-se em duas ocasiões distintas com Reitor e vice-reitora para apresentar as suas demandas e proposta de ação afirmativa na modalidade de cotas. Como a UFMG recusou-se a adotar essa modalidade devido à decisão de implementar uma política de “inclusão social” baseada na proposta de bônus para estudantes egressos de escolas públicas, inspirada em grande medida pelo critério adotado pela UNICAMP, a proposta de cotas raciais foi transformada em bônus racial e defendida junto ao Conselho Universitário por um docente representante dessa articulação, por diretores de unidade, técnico-administrativos e estudantes, tendo sido aprovada em 15 de maio de 2008.

Para acompanhar a implementação da política de inclusão o Conselho Universitário aprovou a criação de uma comissão, que foi instituída em setembro de 2008 – Comissão de Estudo e Acompanhamento das Medidas de Inclusão Social no Corpo Discente (CAIS).

A Cais é composta por integrantes dos três segmentos da comunidade universitária, e no momento os membros da comissão vêm discutindo de que forma os técnico-administrativos poderiam participar ativamente das discussões, proposições e implementação de políticas voltadas para a temática racial na UFMG. No entanto, a comissão enfrenta dilemas complicados, pois apesar de ser instituída oficialmente pelo Conselho Universitário, contando com a participação voluntária de um grupo de docentes, um representante dos TAE's e um discente não encontram ainda um lugar institucional na estrutura da universidade, que coloca obstáculos à sua atuação.

5.5 A temática racial e a luta sindical

A inclusão da temática étnico-racial nas entidades sindicais é algo recente. Devido à formação política marxista da maioria dos militantes, pensava-se que o problema das desigualdades entre os trabalhadores era provocado por uma questão de luta de classes. Não se percebia as implicações da raça como um fator estruturante e estrutural dessas desigualdades.

Refletindo sobre o marxismo e a questão racial, Moore argumenta que “essa visão limitada da esquerda sobre o problema racial não é acidental, mas uma consequência lógica da concepção racial dos fundadores do marxismo e do meio cultural no qual os marxistas são formados”. (MOORE, 2010, p.32)

O autor continua: “a preocupação principal dos marxistas não é com o perigo da divisão da classe trabalhadora. Trata-se fundamentalmente, de manter a classe trabalhadora ariana [ou prolet-ariana, como ironizou] no comando do processo de revolução mundial” (MOORE, 2010, p. 34).

Entendimento semelhante é expresso por João C. Nogueira:

as organizações sindicais não levaram em consideração os aspectos da raça. Simplesmente desconsideraram o enorme contingente de trabalhadores negros. Todas as correntes, grupos e tendências organizadas no movimento sindical (comunistas, trokistas, anarquistas, socialistas projetaram o mesmo olhar para os trabalhadores brasileiros: homens brancos e europeus. Com isso cristalizou-se e reproduziu-se nas organizações sindicais o mesmo racismo que se engendrara na sociedade como um todo (NOGUEIRA,1996, p.214).

Uma das dificuldades de mobilizar os trabalhadores para discutir a temática étnico-racial que se verifica ainda hoje pode ter se originado nesse não-reconhecimento do binômio trabalho-raça no início das mobilizações sindicais.

Luiz, um dos entrevistados, atualmente ocupante do cargo de Secretário de Combate ao Racismo da CUT, fala da emergência da articulação do coletivo em torno das questões raciais e do papel das centrais na articulação das discussões sobre o racismo no âmbito das relações de trabalho.

Há vários anos que a gente reivindica a criação dessa secretaria com a visão de que teríamos mais autonomia para fazer esse debate [racial] com as entidades filiadas à CUT. No nosso entendimento, a secretaria teria mais organização, teria verba para investir nesse debate. Não é o que acontece ainda porque a secretaria está no seu primeiro mandato.

Antes da eleição (presidencial) começamos a fazer reuniões nas entidades de base, com intenção de reuni-las e fazer um evento. Chegamos a fazer o debate no SIND-UTE/MG e sindicato dos psicólogos. Então veio a eleição e a coisa parou. A gente vai continuar esse calendário e a intenção é divulgar o material que o movimento negro e o sindical já têm produzido que é bastante rico, para que as pessoas se interessem mais por essa discussão.

Então a Central tem pela frente um desafio muito grande que é vencer essa barreira contra a discriminação e o combate ao racismo. A gente percebe que tem algumas pessoas negras que não sofrem mais discriminação, porque alcançaram algum cargo. Tem horas que me parece que essas pessoas esquecem que existe a discriminação.

Os negros que hoje estão no movimento sindical e deviam ser a ponta de lança nessa luta parece que se esquecem que são negros. A partir do momento que têm um cargo ou que estão com um salário mais digno parece-me que esquecem da cor, esquecem da luta.

Na verdade, eu venho percebendo isso, não é nenhuma paranóia da minha parte, mas percebo isso: o esquecimento dessa luta. Muitos começaram na luta em função da questão da raça e agora não estão mais nessa luta, hoje tem cargos e é extremamente complicado. Fizemos uma discussão sobre o empoderamento do negro e percebemos que quase ninguém quer discutir isso hoje.

Hoje a negrada do nosso partido PT, a maioria tem seus cargos e ninguém quer deixá-lo. É secretário de uma prefeita branca, assessor de um deputado branco e aí não vão deixar o seu cargo para fazer a disputa com seu deputado branco ou a prefeita branca, preferem continuar no cargo, ter um salário legal, que dá para viver mais ou menos com dignidade. Então eu tenho impressão que essa luta fica meio esquecida nesse processo. (Luiz, 50 anos, Porteiro, preto)

O depoimento acima é emblemático por destacar os limites e possibilidades do debate racial nos partidos e no meio sindical e encontra ressonância no pensamento de Moore (2010), que chama a atenção para o fato de que a formação marxista prejudicou o processo de formação da esquerda brasileira, que não percebeu as implicações da raça sobre o trabalho.

A afirmação de Luiz, de que alguns militantes se afastam das lutas anti-racistas ao assumirem cargos de confiança nas administrações públicas, no primeiro momento pode nos fazer pensar que o afastamento desses militantes da luta anti-racista seja motivado unicamente pelos interesses desses sujeitos em conquistar uma “vida boa” para si, e ainda que estes utilizam a questão racial como trampolim para a obtenção de tais cargos. No entanto, ao pensarmos mais detidamente sobre as sutilezas do “racismo à brasileira”, consideramos que tais militantes podem ser vítimas do racismo, pois para alcançarem e porque alcançaram um cargo considerado de destaque, que lhes garante um salário digno e certo *status*, precisam negar a própria identidade negra.

E ao não refletirem criticamente sobre o lugar ocupado e a realidade de vida de milhares de trabalhadores negros e trabalhadoras negras, seja para não chamarem a atenção sobre si, seja para não criar constrangimento para os parlamentares, os militantes negros colaboram para o enfraquecimento da luta que os fez chegar aonde estão e contribuem para a manutenção do poder nas mãos dos estratos brancos da sociedade, os quais, neste caso específico, ainda não se sensibilizaram para as questões étnico-raciais.

5.6 A questão racial no SINDIFES: estratégias para romper com a invisibilidade

Se na sociedade brasileira é difícil consolidar as discussões sobre relações raciais, no sindicato isso não é diferente. Desde 2005 o SINDIFES vem pautando, de maneira mais sistemática, a temática étnico-racial em seus fóruns, como estratégia de trazer visibilidade à questão. Durante o IV Congresso da categoria (CONTIFES), que ocorreu nos dias 25 e 26/08/2005, foi realizada a primeira mesa redonda com o tema “Preconceito, Discriminação e Racismo”, que contou com a presença de Diva Moreira, ex-secretária da Coordenadoria Municipal de Assuntos da Comunidade Negra de Belo Horizonte, e João Paulo Ribeiro, coordenador geral da FASUBRA, e da qual tive o privilégio de participar como debatedora. Na ocasião foi criado o Grupo de Trabalho Anti-Racismo(GT) com o objetivo de promover a discussão da temática étnico-racial entre os trabalhadores e as trabalhadoras.

Desde 2007 a entidade realiza a Semana da Consciência Negra em comemoração ao 20 de novembro. Palestras, exposições, debates e shows são organizados com o objetivo de mobilizar a categoria em torno da temática. Porém, a participação dos trabalhadores e das trabalhadoras ainda é tímida, tanto no GT como nas atividades comemorativas, segundo a entrevistada Nina Abreu: “eu acho que o nosso GT está muito tímido dentro do sindicato e da universidade. A gente precisa dar uma engrenada nele, porque há muita coisa boa a ser construída”.

À exceção do entrevistado Zezé, que disse “não ter opinião formada sobre o assunto”, os demais trabalhadores e trabalhadoras foram unânimes em afirmar a necessidade de o sindicato desenvolver atividades que dêem visibilidade à temática étnico-racial, pois ele representa o coletivo “e se tem coisas que não estão legais, isso tem que ser discutido institucionalmente e por órgãos representativos, no caso, o sindicato”, como sentenciou Vítor, 49 anos, Analista de Tecnologia da Informação, branco.

Eu acho essencial, porque dentre tantas coisas que o sindicato tem o papel de promover essa é uma questão em pauta. Todo mundo fala que não existe o racismo e a discriminação, mas eles estão no nosso entorno. (Ângela, 50 anos, Assistente em Administração, branca)

Apesar de reconhecerem a importância das atividades realizadas pelo sindicato a maioria dos entrevistados disse que não participa das mesmas, apresentando justificativas como falta de tempo, dificuldade para se ausentar do setor durante a jornada de trabalho, prioridade para questões de ordem profissional, e até mesmo a falta de interesse pela temática.

As entrevistas revelaram que o grupo de TAE's pesquisado, de modo geral, tem um perfil de pouca participação política, tanto no ambiente de trabalho como fora da universidade. A participação na igreja, sobretudo a católica, faz-se presente para alguns, reforçando a aproximação entre o discurso sobre a questão racial e os valores morais, além da necessidade de empenho individual para a se conseguir os bens necessários. Nos depoimentos, alguns entrevistados descreveram situações de desigualdade que seriam resolvidas a partir da ação divina e não da organização política desenvolvida por todos os setores da sociedade.

Ainda existe muito racismo no Brasil, mas já melhorou muito e vai melhorar ainda mais, se Deus quiser”. (Tiago, 63 anos, Bombeiro, preto)

Todo sábado eu ajudo a limpar a igreja e todo domingo eu vou à missa. Eu sou da Conferência de São Francisco, há 29 anos. Eu gosto de ajudar. Sobre o racismo? Tem mesmo essas coisas, mas a gente tem de respeitar os direitos dos outros. Tem de tratar os outros com responsabilidade. Eu acho que nunca maltratei ninguém. (Martinho, 53 anos, Servente de Obras, branco)

Como dirigente sindical e representante político no Fórum Municipal da Igualdade Racial, Luiz tem a expectativa de que a categoria se mobilize e participe de maneira mais efetiva nas atividades. Entretanto, avalia que “as pessoas não participam das discussões raciais porque colocam os interesses financeiros acima de quaisquer outros”.

A maioria dos companheiros é capitalista. Eles fazem discurso de que são socialistas, mas o socialismo é uma coisa até inimaginável para alguns. Eu falo que são capitalistas porque qualquer debate ou reunião que tem a ver com ganho financeiro com aumento de bens materiais, essas pessoas vão. Quando é para discutir a questão racial, a violência contra mulher, o meio ambiente, ninguém vai. Isso não dá lucro, muitos pensam assim. (Luiz, 50 anos, Porteiro, preto)

Orquídea questionou-se o porquê de não haver ainda atentado para as atividades promovidas pelo sindicato:

eu acho que não apareceu oportunidade e eu também não busquei essa oportunidade. Até eu ter feito a primeira entrevista com você [referindo-se ao questionário preenchido], eu nunca tinha pensado sobre a questão étnico-racial. Daí eu fiquei pensando, por que eu nunca me envolvi nessa questão, mesmo tendo notícias de que no SINDIFES tinha um grupo que a discutia? Talvez seja por uma alienação, mas não foi uma questão que me motivou a participar. E isso é ruim, porque atuo atendendo a saúde do servidor, e se tem servidores que têm essa situação, que são negros, às vezes, podem estar vivenciando dificuldades no trabalho, ou trazem uma questão pessoal, social, e eu não me aprofundi. (Orquídea, 54 anos, Enfermeira, parda)

A trabalhadora Maria pondera que a não-participação dos TAE's nas atividades sindicais pode estar relacionada a algo mais profundo do que o simples fato de não querer comparecer a um evento: envolve o processo de construção da identidade negra e a sua complexidade.

Tanto Orquídea como Maria classificaram-se como pardas no preenchimento do questionário e indagaram essa categoria racial no que tange à variabilidade cromática que ela pode envolver.

Desde o princípio da entrevista Maria se afirmou como negra, revelando que está no processo de construção dessa identidade. Relatou também que é questionada muitas vezes ao revelar-se parda, pois tem “olhos claros”.

Às vezes a gente usa também a desculpa de estar envolvido na rotina de trabalho para não participar, para não ocupar esse espaço. Mas às vezes, é a dificuldade de pensar sobre a questão negra mesmo, a consciência negra. Pensar a identidade negra vai me dar certo trabalho, vai mexer comigo. Ao comparecer a um determinado debate, tenho que estar disposta a todos esses movimentos internos que a participação pode gerar. (Maria, 44 anos, Auxiliar de Administração, parda).

A constatação de Maria de que a discussão racial pode provocar “alguns movimentos internos” é reforçada por Santos (1993), que conclui:

pensar sobre a identidade negra redonda sempre em sofrimento para o sujeito. Em função disto, o pensamento cria espaços de censura à liberdade de expressão e, simultaneamente, suprime retalhos de sua própria matéria. A “ferida” do corpo transforma-se em “ferida do pensamento”. Um pensamento forçado a não poder representar a identidade real do sujeito é um pensamento mutilado em sua essência (SANTOS, 1993, p.10)

Compreender a construção da identidade como algo relacional, imbricado no contexto das identidades raciais, é uma tarefa complexa. Fatores históricos, lingüísticos e psicológicos devem ser observados na construção da identidade negra e eles nem sempre são encontrados em bloco, o que não descaracteriza a identidade como uma ideologia que funciona na medida em que permite às pessoas definirem-se em contraposição a outras e reforçar a solidariedade existente entre elas, considerando a conservação do grupo como entidade distinta.

As ponderações de Orquídea e Maria dão sinais do desafio que a entidade sindical terá para mobilizar a atenção dos trabalhadores e trabalhadoras para a participação mais efetiva nas atividades referentes à questão étnico-racial, pois assumir esta pauta depende de mobilização interna e da conscientização de cada sujeito de que essa é uma luta que precisa ser assumida por todos, independentemente de cor ou raça.

Quando os TAE's afirmam não participarem ou não se interessarem pela temática racial, concluímos que as discussões realizadas até então pela entidade sindical e por outros setores institucionais não têm alcançado o seu conjunto. As respostas apresentadas por um grupo formado por quinze trabalhadores podem não ser quantitativamente representativas do conjunto da categoria, mas já nos dão pistas de como é necessário ampliar os processos de participação desse setor nas temáticas pautadas dentro da comunidade universitária. As respostas de sujeitos em lugares tão diversos e com perfis tão distintos podem mostrar-nos que, por serem vistos apenas como executores das tarefas necessárias para realização de um determinado evento, os TAE's resistem em participar e se comprometer com as temáticas ou, ainda, não o fazem por não compreender a amplitude das discussões propostas. A categoria não toma conhecimento e ninguém parece importar-se em levar ao conhecimento deles o que acontece na universidade.

A quantidade de depoentes que disseram não entender a razão da luta pelas cotas raciais para acesso de negros nas universidades públicas ou a política de inclusão implantada pela UFMG (bônus), somada aos que se manifestaram contrariamente a qualquer tipo de

política afirmativa, foi significativa e pode estar embasada na discussão anterior. Também não podemos afirmar que essa manifestação seja quantitativamente representativa, pois o número de entrevistados é muito baixo relativamente ao conjunto dos técnico-administrativos existente na UFMG, mas trata-se, mesmo assim, de uma informação que deve ser considerada quando pensamos o perfil da categoria.

Considerando o desconhecimento manifestado pelos TAE's, o silêncio de grande parcela dos segmentos docente e discente e as manifestações contrárias às políticas afirmativas (cotas ou bônus) articuladas por vários segmentos da sociedade, a tarefa de criar um ambiente favorável para a discussão da temática racial constitui um grande desafio para a entidade sindical, assim como para toda a instituição universitária.

Presumimos, por estas razões, que a entidade sindical terá de desenvolver processos de formação para a categoria, com o intuito de ajudá-la a compreender que a temática étnico-racial não é uma “questão do negro”, pois envolve também as relações raciais entre negros e brancos. Talvez o início desta ação seja questionar, internamente, porque somente trabalhadores com traços fenotípicos negros têm assumido a pasta da Coordenação de Políticas Sociais e Anti-Racismo.

5.7 Vivência pessoal de discriminação no local de trabalho

Devido ao seu caráter de instituição formadora, é comum pensar a universidade como um espaço onde as relações intersubjetivas são essencialmente democráticas. Todavia, não podemos esquecer que a instituição faz parte de uma sociedade cujos valores, contradições e representações múltiplas sobre cada grupo são construídos e reconstruídos social e historicamente.

Um dos valores arraigados na cultura universitária e que estabelece o lugar hierarquizado de docentes em relação aos técnico-administrativos é a dicotomia entre pensar e fazer. Esta pode gerar tensões e discriminação, e também produz “o desperdício de experiências” (SANTOS, 2008, p.103)

Eu acho que ser técnico-administrativo aqui dentro é uma coisa meio trabalhosa, porque a gente está numa cultura em que o professor é que é o bom, vamos dizer assim. Nós estamos aqui apenas para ser o operacional, como se a gente não tivesse capacidade de pensar, de propor alternativas, de gerar conhecimento também.

Então eu acho que dentro dessa nossa estrutura existe essa discriminação, do professor ser o supra-sumo e do técnico-administrativo estar numa posição inferior. O técnico-administrativo tem de criar todas as condições para que ele faça o trabalho do jeito que ele quer. (Orquídea, 54 anos, Enfermeira, parda)

A discriminação do servidor técnico-administrativo pelos professores, principalmente, é visível. Não que não ocorra o contrário, mas é principalmente dos professores para os TAE's. (Ângela, 50 anos, Assistente em Administração, branca)

Os relatos apresentados por Orquídea e Ângela vão ao encontro do que o sociólogo Boaventura Sousa Santos classifica como “monocultura do saber e rigor do saber”, um fenômeno que significa que “tudo o que o cânone não legitima ou reconhece é declarado de inexistente. A não-existência aqui assume a forma de ignorância ou de incultura” (SANTOS, 2008, p.03).

Outro tipo de discriminação vivenciada pelos entrevistados foi descrita por Pelé e Vítor. De acordo com os entrevistados, o fato de terem conhecimento de suas respectivas áreas de trabalho leva algumas pessoas da comunidade interna ou externa a confundirem-nos com professores. Como “nomear e ser nomeado é uma forma de conferir e constituir existência, subjetividade e identidade ao outro” (MUNIZ, 2007, p.319), ao agirem dessa forma estas pessoas recuperam a idéia e o lugar “daquele que sabe” como o lugar do docente e não reconhecem a competência dos técnico-administrativos.

Quando estou dando uma oficina na comunicação, as pessoas ficam o tempo todo: professor, professor, etc. Deve ser pelo status que o professor tem na universidade. (Pelé, 50 anos, Operador Câmara, Cinema e Vídeo, preto)

Os entrevistados relataram ainda outras formas de discriminação, inclusive direcionadas aos profissionais terceirizados por parte do pessoal do quadro permanente da universidade. Vamos aos poucos percebendo a constituição de micropoderes em que as hierarquias socialmente construídas – branco-negro, homem-mulher, rico-pobre – se apresentam. E mesmo nos espaços onde a precariedade atinge a todos, o fato de possuir um fator de distinção, como salário fixo ou jornada de trabalho reduzida, pode gerar situações de discriminação. As opressões de raça e classe se encontram “tanto “lá”, onde está o patrão, como aqui, entre os companheiros de trabalho e de luta” (BENTO, 2009, p.153).

No ambiente de trabalho, já vi médico falar que ele é que manda. Tem setores do hospital que isso acontece direto. (Simone, 39 anos, Auxiliar de Enfermagem, parda)

Discriminação racial, não vi. Já vi discriminação dos funcionários da UFMG sobre os que são terceirizados. Os da UFMG discriminam muito os que são terceirizados, por causa do salário e do horário de serviço. (Janaína, 44 anos, Operador Máquina de Lavanderia, preta)

Segundo análise de Mayorga e Prado, não podemos conceber uma instituição sem hierarquias, mas pensar uma estrutura de relações que privilegie relações mais transparentes e humanas deve ser um imperativo:

evidentemente que não poderíamos imaginar uma instituição sem hierarquias, mas não se trata de contrapor essa institucionalidade a algum movimento instituinte, mas sim compreender que as instituições são relativamente democráticas quando revelam no espaço público a sua contingência histórica, portanto assumem para si o papel de repensar suas relações de poder inevitáveis para os processos de objetivação em disputa. (MAYORGA; PRADO, 2010, p.58)

Nas situações apresentadas pelos depoentes, percebemos o lugar diferenciado ocupado por parcela significativa da categoria na instituição universitária. Se as discriminações mais visíveis ocorrem na relação entre os profissionais de nível hierárquicos mais elevados e os de menor hierarquia, não podemos deixar de mencionar as ocorridas entre os próprios ocupantes dos níveis menos elevados hierarquicamente.

É preciso pensar o quanto a discriminação, seja ela racial, de gênero ou socioeconômica, impacta a auto-estima de homens e mulheres e produz sofrimentos que impedem a realização de um trabalho de qualidade. E mais do que isso: a discriminação no local de trabalho fere princípios constitucionais e impede a garantia do direito do trabalhador a um ambiente profissional que o valorize e que o respeite como cidadão. Igualdade, equidade e justiça social, temas hoje tão em voga no debate político e no campo das políticas públicas, realizam-se também em nível micro, nas condições de trabalho, no direito a salários dignos e à vivência da diversidade.

5.8 Conhecimento e vivências de situações de racismo na UFMG e/ ou na sociedade

Um ponto comum nas trajetórias de vida dos trabalhadores técnico-administrativos negros é a vivência de discriminação racial. O mercado de trabalho, os sistemas policiais, as escolas e *shopping centers* foram citados como ambientes em que o negro é frequentemente discriminado. Os apelidos e piadas racistas naturalizados na cultura brasileira também encontraram lugar nas lembranças de discriminações sofridas pelos negros.

Eu não só presenciei, mas já vivi algumas situações de discriminação. Uma que eu vivi que foi interessante: eu e os meus dois filhos fomos ao BH Shopping. Os meninos queriam lanchar. Então eu pedi o sanduíche e enquanto eles aguardavam, eu fui tomar um *chopp*. Aí vendedor falou: - Nós não servimos na mesa não. Você tem que pagar primeiro! Eu disse: Tudo bem! Eu fui lá, paguei o *chopp*, sentei e tomei o *chopp* rapidinho. Ao lado da minha mesa, tinha um pessoal também tomando *chopp* e, quando acabavam de beber um copo, o vendedor pegava outro para eles. Então, eu fui ao balcão e disse: Meu amigo, estou vendo todo mundo pegando o *chopp* para pagar depois, e por que eu tenho que pagar o *chopp* adiantado? Ele virou e disse: Ah, não sei! Então eu falei: - Quem é o gerente, eu quero falar com ele. Dirigi-me ao gerente e disse:

- Meu amigo, eu acho que você está agindo errado, meu dinheiro é diferente? Eu vou quebrar o copo? Na mesa ao lado o rapaz está pegando o *chopp* e vai pagar depois. – Você conhece o cara? - Não conheço. – Então por que eu tenho que pagar o *chopp* antecipado. E o gerente falou: É por que o funcionário não foi treinado. E eu disse: Então vocês têm de treiná-lo. Ele tentava consertar e ia piorando ainda mais. Ele falava e eu desconstruía o discurso. Você não pode ter tratamento diferente para duas pessoas iguais. Então eu fui deixando o gerente apertado. Saí e continuei tomando o *chopp* na loja ao lado e o vendedor me servia. Depois, observei as pessoas chegando à porta da outra loja e apontando para minha mesa, para os meus meninos, só porque eu tinha reivindicado um tratamento igual. E eu tenho certeza que foi porque eu sou negro. (Pelé, 50 anos, Operador de Câmera, Cinema e Vídeo, preto)

As experiências de Tiago e Luiz apresentadas a seguir nos ajudam a entender e confirmar a discriminação no mercado de trabalho, onde o critério da “boa-aparência”, referente à pele clara e ao cabelo liso, contribui para a operacionalização do racismo, aspecto já apontado em dezenas de pesquisas empíricas, como a desenvolvida por Damasceno (2001, p.175).

Quando eu era contratado na universidade, eu fiz concurso no SESC. Fiquei um bom tempo fazendo provas. Quando chegou ao final, ficamos eu e outro rapaz para entrevista com o diretor do SESC. Não sei por que ele escolheu o outro rapaz. Ele era franzino, muito educado e era branco. (Tiago, 63 anos, Bombeiro, preto)

Não existe democracia racial no Brasil. Para mim isso está estampado nas falas, no cotidiano e a gente percebe. O que é democracia? Democracia é liberdade para todos, acesso para todos. Isso não existe. A questão da boa aparência ainda pega

para o negro. Antigamente, você tinha no jornal, precisa-se de uma pessoa de boa aparência, se fosse negra não servia. Eu já passei por isso, enfrentei uma fila cheia de branquinho e “dancei”. Quando eu era menino, eu passava por isso e via com clareza a discriminação. E não tenha dúvida que a discriminação continua acontecendo. (Luiz, 50 anos, Porteiro, preto)

Em geral, os entrevistados falavam de forma menos constrangida quando relatavam situações de discriminação ocorridas fora da UFMG. Pareceu-nos que havia, por parte dos mesmos, um desejo de preservar a instituição, que representa não só seu local de trabalho, mas o lugar onde passaram ou passam grande parte de suas vidas. É compreensível que tenham sido cuidadosos ao falar de um tema cuja explicitação no local de trabalho é ainda considerada um tabu e passível, inclusive, de represálias e constrangimentos pessoais, profissionais e políticos.

No Departamento X. tive problema com uma colega de trabalho. Eu era chefe dela e ela não gostou de uma orientação que foi dada por mim. Então eu tive que comunicar o fato por escrito, à direção. A partir daí ela começou a gritar, a me chamar de escrava, negra preta, fedorenta e quis me agredir com um telefone. Então eu não tive alternativa a não ser fazer uma ocorrência policial. Na época foi aberto um inquérito administrativo pela universidade. Foram ouvidas várias testemunhas, foi um processo longo e por fim, concluiu o relator do processo que ela deveria ser encaminhada para outro setor e assim aconteceu. Ela era uma pessoa que parecia não estar bem de saúde, ela trouxe um atestado médico que foi considerado tanto aqui na universidade como na justiça comum como inimputável. Eu fiquei com certo receio de levar adiante. Foi levado ao colegiado da escola, que fez uma nota de apoio a minha pessoa, mas alertaram que as outras providências deveriam ser particulares. Na época, não pensei em pedir um apoio, eu me recolhi mesmo, eu fiquei muito deprimida. Foi uma situação constrangedora, foi o fato mais negativo que vivi aqui na UFMG. Eu acho que a situação do preconceito em si, eu já tava fortalecida da questão racial, mas a forma como isso aconteceu me deixou numa situação muito constrangedora e muito deprimida. Então eu fiquei sem ação. Eu sofri muito, é uma dor mesmo, uma dor da alma, então eu não tinha forças, eu não tinha fôlego para tentar uma reparação. (Filó, 51 anos, Bibliotecária, preta)

O relato seguinte mostra a interseccionalidade entre as questões de raça, classe e gênero. A exclusão que atinge a mulher às vezes acontece de forma simultânea, perpassando o trabalho, a classe, a cultura, a idade e a raça, o que torna difícil atribuí-la a um aspecto específico desse fenômeno.

A cena aconteceu no nosso refeitório do HC. Em geral, durante a quaresma é ofertada a refeição normal com carne e outra opção. No lugar da carne é servida uma panqueca de soja, um omelete, etc. Os médicos residentes e os preceptores têm a oportunidade de almoçar no refeitório pequeno do SND. Geralmente, as trabalhadoras da cozinha se alimentam primeiro. Nesse dia, o médico entrou e não tinha a opção. Nós esquecemos que era época da quaresma e a procura pela opção é alta. Então, o médico chegou e a primeira coisa que ele falou, quando viu a menina do refeitório, que é negra comendo foi: “esses escravos da cozinha comem primeiro é por isso que não sobra para nós!” Ele falou e ficou vociferando o tempo todo. Não

sei se era porque ela era pobre e é da cozinha, ou porque ela é negra, mas ele falou assim. Isso gerou até um memorando de reclamação por parte da nossa chefia à direção. (Nina Abreu, 47 anos, Auxiliar de Nutrição, preta)

Pelas narrativas apresentadas por Filó e Nina, inferimos que essas situações podem ser compreendidas como discriminação racial e de gênero. Ao assumir a função gerencial, Filó subverte o lugar social e culturalmente atribuído às mulheres negras, e quando apresenta uma orientação que desagrada à colega, não é pela sua competência profissional que esta a questiona, mas por aquilo que para os discriminadores constitui-se a marca da inferioridade: o corpo negro.

A “dor da alma”, que impede Filó de buscar outro tipo de intervenção além das ações orientadas pela instituição, é interpretada por Santos como uma incapacidade gerada pela “violência racista que subtrai do sujeito a possibilidade de extrair do pensamento todo o infinito potencial de criatividade [...] que ele é capaz de produzir”(SANTOS, 1983, p.10) impedindo-o de conceber alternativas eficazes para as situações de desconforto vivenciadas.

O depoimento de Nina Abreu sobre a situação vivenciada no HC nos faz pensar sobre a permanência e a persistência de vários tipos de dominação (racial, de gênero e classe) e a precariedade das ações institucionais para combatê-las.

5.9 Ser Técnico-Administrativo negro ou branco na UFMG: há diferenças?

O racismo funciona como um sistema que outorga vantagens automáticas e sistemáticas a um segmento populacional específico em função de suas características fenotípicas, no que diz respeito ao controle e monopólio dos recursos. Como corolário, trata-se de um arranjo sistêmico que veda automaticamente o acesso a esses recursos ao segmento subalternizado, afirma (MOORE, 2008, p.15)

Tomando como referência a citação anterior, analisaremos o que significa ser um trabalhador técnico-administrativo negro ou branco na UFMG. Entretanto, vale destacar que nem todos os trabalhadores e trabalhadoras creditaram as diferenças de tratamentos recebidos ao longo de suas trajetórias profissionais e de vida à discriminação racial ou à vivência de uma condição racial. Negros e brancos avaliaram que a distinção estava vinculada à pobreza e não à raça. A visão desses sujeitos encontra um contra-argumento em Paixão;

numa sociedade em que a valoração dos indivíduos se associa à tonalidade de suas peles e ao formato de seus rostos e cabelos, ser branco/a entre os pobres é motivo de distinção. [...] as chances de um branco ou branca pobre sair da pobreza são maiores que as de um negro do mesmo grupo social. (PAIXÃO, 2005, p.299)

Seguindo a linha de raciocínio de Paixão, se as distinções fossem motivadas somente pela carência econômica, resolvendo esta questão resolver-se-ia o problema da discriminação, o que, como exemplifica Ribeiro, não acontece. “Somente dinheiro e prestígio não eliminam o racismo: jogadores negros bem pagos são alvos de racismo pelos colegas brancos, igualmente bem pagos”. (RIBEIRO, 2006, p.377) As barreiras de classe social e raça são interdependentes na sociedade brasileira. Quando o homem branco consegue escolarizar-se e tornar-se um profissional, ”subindo” socialmente, ele ultrapassa a barreira de classes. Já o negro tem a barreira social e a barreira racial a enfrentar e a vencer, e, mesmo depois de conseguir êxito na profissão, ele precisa lutar por sua auto-afirmação como pessoa.

A seguir expostos estão fragmentos de depoimentos que consideramos captar as vozes dos sujeitos dessa pesquisa, revelando o que é ser um trabalhador técnico-administrativo a partir da condição de homem e mulher, negro ou branco.

5.9.1 O que dizem os negros

Eu poderia dizer que o técnico-administrativo negro sofre mais discriminação que os outros, ele é menos valorizado, ele tem menos acesso a determinadas coisas. Mas eu não sei também se eu poderia generalizar porque tantos lutam e ocupam seus espaços. Eu tenho de ver o que significa para mim... é tentar ocupar esses espaços na instituição. (Maria, 44 anos, Auxiliar de Administração, parda)

Às vezes causa estranheza às pessoas saber que sou técnico-administrativo. Elas estranham que eu tenha pós-graduação. Incomoda aos outros, mas eu tento sempre crescer. (Pelé, 50 anos, Operador Câmara, Cinema e Vídeo, preto)

Os técnicos administrativos sofrem um controle institucional maior, controle de produção, controle de presença, controle de avaliação, principalmente quem trabalha no serviço médico é avaliado o tempo inteiro. E o fato de ser negra, acredito que agrega mais uma dificuldade a ser vencida que é tentar se mostrar como cidadão, potencialmente capaz, como qualquer um. Eu acho que tem essa dificuldade institucional. (Orquídea, 54 anos, Enfermeira, parda)

5.9.2 O que dizem os brancos

Eu não vejo diferença entre ser branco e ser preto na UFMG. Eu nunca fui julgado pela minha cor aqui dentro. Aqui a cobrança maior é por um trabalho bem feito, por outros itens, como assiduidade, por exemplo, mas não por conta da cor. (Zezé, 41 anos, Auxiliar de Agropecuária, branco)

Particularmente, não vejo muita diferença. Eu acho que quem vai responder diferente são os negros. Os negros vão ter uma resposta diferente, porque infelizmente existe a discriminação. Para mim é muito cômodo falar é muito bom ser técnico-administrativo branco, mas sei que o lado inverso não vai responder dessa forma, porque a gente sabe que tem a discriminação. (Ângela, 50 anos, Assistente em Administração, branca)

Eu acho que o fato de ser técnico-administrativo normalmente não facilita porque o poder está associado aos docentes, mas eu já aprendi a lidar com isso, a comprovar competência, demonstrar que sei o que estou falando ou fazendo. Tirando aquele caso de discriminação, que me aconteceu em Salvador, eu acho que, com certeza, eu tenho mais vantagens do que teria um homem negro. Como eu estou dentro do conjunto dos brancos, eu tenho mais vantagens. Posso até não estar exercendo essas vantagens estranhas, mas tenho. (Vítor, 49 anos, Analista de Tecnologia da Informação, branco)

A leitura dos depoimentos dos trabalhadores e trabalhadoras técnico-administrativos autodeclarados negros e brancos permitiu-nos verificar aproximações e distanciamentos. As primeiras dizem respeito à condição profissional na UFMG – todos são técnico-administrativos em educação, regidos pelas mesmas normas institucionais, as quais estabelecem os deveres e direitos dos trabalhadores; de um modo geral, possuem histórias familiares ligadas aos setores populares, ao esforço familiar para que estudassem e ao seu próprio empenho individual em relação à escola e à inserção profissional. Mas quando o foco da questão é o pertencimento étnico-racial é que verificamos os distanciamentos.

No contexto do racismo brasileiro, quando assume funções que são mais valorizadas socialmente, o negro, sem restrição de gênero, precisa provar exaustivamente que está apto a desempenhá-las: “é o preço da ascensão”, segundo Sousa (1983, p. 66). O negro raramente é visto como sujeito que também produz conhecimento, ou “como um cidadão”, como nos fala Orquídea. O negro precisa estar sempre atento para perceber e ultrapassar os múltiplos processos que produzem sua própria invisibilidade.

Excetuando as diferenciações ocupacionais existentes nas relações entre docentes e TAE's, que se apresentam para os técnico-administrativos independentemente de seu pertencimento étnico-racial, “é cômodo” ser uma trabalhadora técnico-administrativa branca na UFMG, segundo a entrevistada Ângela.

O fato de não serem percebidas as diferenças de tratamento dispensadas aos brancos e aos pretos já denota uma diferença. Bento afirma que “mesmo em situação de pobreza, o branco tem o privilégio simbólico da brancura, o que não é pouca coisa”.(BENTO, 2009, p.27) Em seus estudos a autora aborda as dimensões do que podemos nomear como branquitude e que impactam as trajetórias de brancos e negros. O termo resume

os traços da identidade racial do branco brasileiro a partir das idéias do branqueamento. [...] na descrição desse processo, o branco pouco aparece, exceto como modelo universal de humanidade, alvo de inveja e do desejo dos outros grupos raciais não-brancos e, portanto, encarados como não tão humanos. Na verdade, quando se estuda o branqueamento constata-se que foi um processo inventado e mantido pela elite branca brasileira, embora apontado por essa mesma elite como um problema do negro (BENTO, 2009, p.25).

Em seu relato, Vítor confirma os “privilégios da branquitude” presentes na sociedade brasileira e na universidade de modo específico. Esse tipo de revelação não é freqüente à maioria desse segmento, uma vez que o lugar do branco já está naturalizado e não é comum questionar a identidade racial deste. Segundo Bento,

há um silêncio sobre a posição que o branco ocupou e ocupa, de fato, nas relações raciais brasileiras. Há benefícios concretos e simbólicos em se evitar caracterizar o lugar ocupado pelo branco na história do Brasil. Este silêncio e cegueira permitem não prestar contas, não compensar, não indenizar os negros: no final das contas, são interesses econômicos em jogo. (BENTO, 2009, p.26-27)

O conceito de branquitude nos ajuda a problematizar as desigualdades raciais para além de um problema “dos negros”. Ele contribui para desmistificar o mito da democracia racial e entender as diferentes dimensões do privilégio que caracterizam as relações entre negros e brancos.

Pensar a relação entre branquitude e negritude é importante para compreendermos a construção social da invisibilidade de negros na instituição universitária, além de ajudar a questionar as representações construídas sobre os sujeitos negros e a sua competência para atuar na construção de conhecimento. Segundo Gonçalves, “difícilmente uma sociedade racista, como a sociedade brasileira, nos aceitaria como produtores de conhecimento [...] não me refiro apenas ao conhecimento científico, mas a qualquer outro tipo de conhecimento (GONÇALVES, 2003, p.17).

5.10 Racismo no Brasil

“Você acha que o Brasil é um país racista?” Em geral, após ouvir a pergunta os entrevistados ficavam alguns minutos em silêncio. Enquanto pensavam, lembrávamo-nos das recomendações de Thompson de que “a lição importante é aprender a estar atento àquilo que não está sendo dito, e considerar o que significam os silêncios. Os significados mais simples são provavelmente os mais convincentes”.(THOMPSON, 1992, p.204)

E, quando se trata da temática racial, é verdadeiramente necessário compreender os silêncios, que negam, mas ao mesmo tempo afirmam que o racismo existe e determina o modo de ser e de viver de sujeitos que apresentam determinados traços fenotípicos. São silêncios fundamentados na concepção de sociedade construída pela elite brasileira e para entendê-los “é necessário compreender as relações entre negros/as e brancos/as herdeiros beneficiários ou herdeiros expropriados de um mesmo processo histórico, partícipes de um mesmo cotidiano.” (BENTO, 2003, p.99)

A partir das entrevistas foi possível identificar duas formas de manifestação do racismo. A primeira, que classificamos como “racismo direto”, é vivenciada cotidianamente por negros e negras e pode ser descrita através da segregação e do afastamento desses sujeitos dos bens socialmente produzidos e também situações “clássicas de discriminação” – que de tão corriqueiras foram internalizadas como parte do cotidiano – como apelidos recebidos na escola, piadas que depreciavam a inteligência e a corporeidade negra e freqüentes suspeições. Em diversas situações o “elemento suspeito” extrapola o julgamento policial e alcança outros setores da sociedade, como as lojas de departamento, onde o fato de ser negro (sem restrições de gênero), jovem, pobre ou simplesmente estar “malvestido” (Ramos e Musumeci, 2005, p.121) desperta a atenção e a ação de vigilantes.

Do ponto de vista jurídico, o sistema de justiça não tem conseguido responder adequadamente ao aumento da criminalidade no país, levando-o a um processo de seletividade em que os negros são os mais prejudicados, como pondera Adorno:

o estrangulamento do sistema faz com que, preferencialmente, os condenados sejam os cidadãos mais pobres e, entre os mais pobres, os negros. Ou seja, a punição termina por recair sobre os cidadãos que, em geral, têm poucas garantias do ponto de vista dos direitos constitucionais previstos na nossa legislação penal. (ADORNO, 1996, p.87)

Essa ponderação é corroborada em larga escala pelos depoentes

Onde estão os negros que são a maioria da população? Estão vivendo sem acesso à educação, lazer, saúde. Muitos estão nos guetos, nas favelas, no interior trabalhando com enxada na mão ou nas cadeias. Vivem sem perspectiva. E viver sem perspectiva é o mesmo que viver numa senzala, preso em um determinado canto de onde não se consegue sair. E não consegue sair por quê? Porque não tem política pública, não tem investimento. (Luiz, 50 anos, Porteiro, preto)

Outro dia eu estava conversando com meu sobrinho adolescente e falei com ele: quando você sair leve sempre o documento. E ele me respondeu: olha, tia, pode ficar sossegada, porque eu não saio sem documentos. Se a polícia parar o grupo, você já sabe, eu vou ser o primeiro a ser abordado. Olhe a minha cor! (Maria, 44 anos, Auxiliar de Administração, parda)

Eu acho que o Brasil é um país racista sim, apesar das pessoas dizerem que não. No fundo, eu acho que é. Até mesmo pelas profissões, se a gente reparar vai ver que existe esse racismo. Na minha vida toda, eu só fui a um médico negro. Mas todo mundo comenta que os próprios jogadores de futebol, que são negros procuram namoradas loiras para se sobressaírem. Então, no meu entendimento, a própria pessoa que cria esse racismo. (Vick, 55 anos, Assistente de Tecnologia da Informação, branca).

Ao destacarem as percepções de racismo em suas trajetórias profissionais e de vida alguns depoentes trouxeram relatos, da infância e adolescência, em que a discriminação guardava relação direta com a corporeidade negra, especificamente a cor da pele e o tipo de cabelo.

O Brasil é um país racista. Eu fico pensando na época da escola de 1º grau, tinha aquela coisa dos apelidos, hoje tem o *bulling*. Eu era sempre o Pelé. Tinha também as representações, os teatros e as gincanas onde se retratava a escravidão. Aí, lá estava o Pelé, que era chicoteado. Mas tinha a referência positiva do Pelé, jogador de sucesso. (Pelé, 50 anos, Operador Câmara, Cinema e Vídeo, preto)

Os apelidos recebidos na infância e adolescência, sobretudo na escola, marcam a história de vida dos negros e negras. No contexto das relações raciais, o apelido pode ser entendido como uma manifestação da superioridade de um segmento sobre o outro, o que torna possível designá-lo como “o nome da inferioridade” (SILVA, 1995, p.56). Ainda segundo a autora, “os alunos brancos apelidam os colegas negros, mas não aceitam receber o mesmo tipo de tratamento dados aos não-brancos. Eles acreditam ter o direito de determinar o lugar do outro; entretanto, não admitem a possibilidade de ocupar este mesmo lugar”.

Podemos inferir que quanto maior a relação entre identidade e alteridade construída no ambiente familiar, tanto menor serão as dificuldades encontradas pelos alunos no contato com a escola, que impõe padrões curriculares, comportamentais e estéticos.

Outro relato obtido diz respeito ao cabelo crespo; por estar em desacordo com o padrão imposto pela estética branca hegemônica, esse traço fenotípico pode representar, principalmente para as mulheres negras, preterimento no campo afetivo-amoroso e oportunidades desiguais no campo profissional. “Além da cor da pele, os demais sinais diacríticos do negro ajudam a compor a lógica de classificação racial presente no mundo do trabalho” (GOMES, 2008, p.182).

A família do meu pai era branca e tinha os cabelos lisos. E me lembro da minha tia pegando o cabelo da gente dizendo: - Oh, o cabelinho torcido!
Eu não queria ter aquele cabelo torcido! Queria ter o cabelo liso, como o da minha tia, que rapidamente desembaraçava. Passar o pente no cabelo da gente era a maior dificuldade. Minha mãe ficava hoouoooooooooras desembaraçando, puxando o cabelo da gente. Então, quando eu era criança, a coisa era sofrida, mas passava batido. Na adolescência, onde o padrão era o cabelo liso, aí era aquela tortura, principalmente quando chovia, pois o cabelo ficava uma vassoura. Então, se chovesse, não podia nem sair de casa, para o cabelo não atrapalhar. Todo sábado, eu tinha que prender rolinho e esticar o cabelo a ponto de ficar com o olho parecendo de japonesa. Depois tirava o rolinho e tinha que fazer touca. Fazia a touca e virava para um lado, depois virava a touca para o outro lado. E torcia para não chover, porque se chovesse todo esse trabalho estaria perdido. Como a gente não tinha muitas condições de ir ao salão, minha mãe prendia o cabelo da gente. Fazia as toucas e a gente tinha que cuidar. E, na adolescência eu falava com a minha mãe: por que eu tive que puxar o seu cabelo, mãe? Por que eu não puxei o cabelo do meu pai? Eu queria puxar o seu olho, mas o cabelo, eu queria ter puxado o cabelo do meu pai, queria ter o cabelo liso, igual ao da minha tia! E minha mãe sofria calada, porque ela tinha o cabelo mais crespo e até hoje ela não o aceita. Hoje, eu aceito o meu cabelo, sei que é uma herança genética. Mas na adolescência, quando começam os flertes com os meninos, a gente quer estar bem, e não tinha como, pois o cabelo atrapalhava. Foi um processo difícil, a aceitação do grupo. O pessoal tinha o cabelo corrido e grande e eu, cabelo curtinho, então descarregava todas as frustrações em cima do cabelo e da herança, principalmente, da mãe. (Maria, 44 anos, Auxiliar de Administração, parda)

A partir do relato de Maria inferimos que a rejeição ao cabelo pode levar à sensação de inferioridade e de baixa auto-estima, principalmente na adolescência, fase importante na construção da subjetividade negra. Em pesquisa realizada em salões étnicos da cidade de Belo Horizonte, a pesquisadora Gomes encontrou depoimentos similares ao apresentado por Maria. Nestes relatos os entrevistados também “falaram da sensação de desencontro, de mal-estar e de desconforto em relação ao tipo físico, seu cabelo, sua pele e sua cor, vivida na adolescência”. Diante disso a autora chama a atenção para o fato de que, “dependendo do sujeito e da forma de lidar com essa experiência, temos, hoje, um adulto que acumula certos traumas raciais ou que lida com desenvoltura diante dos seus dilemas étnicos e raciais” (GOMES, 2008, p.189).

A segunda forma de manifestação do racismo encontrada nas entrevistas foi classificada como “indireta” e é marcada pela ambigüidade, pois, apesar de os trabalhadores negarem a sua existência, conseguem percebê-la através das assimetrias entre negros e brancos.

“O racismo no Brasil é ambíguo e velado”! A revelação de Luiz nos remete a Gomes (2007), que vê na ambigüidade “uma das formas ardilosas do racismo brasileiro se manter e se expressar”. Ainda na concepção da autora,

esse racismo ambíguo tem possibilitado formulações discursivas e ideológicas muito peculiares sobre a realidade racial brasileira. A principal delas é o mito da democracia racial que parte da formulação apriorística da existência de relações harmoniosas entre os diferentes grupos étnico-raciais omitindo e desviando o foco da profunda desigualdade racial existente em nosso país e dos impactos do racismo na vida dos negros e negras brasileiros (GOMES, 2007, p.100).

Os depoimentos seguintes expressam visões acerca desse racismo indireto.

Se o país é racista? Eu acho que não. Agora no estrangeiro é. Tem lugar que eles discriminam todo mundo, não deixam a pessoa trabalhar, não deixam a pessoa de cor ficar no mesmo lugar que eles. No Brasil, antes as pessoas não podiam estudar, você mesma sabe. Você ia à escola e via só branco. Agora você vê de tudo, tem moreno, tem de cor, tem de tudo estudando. (Martinho, 53 anos, Servente de Obras, branco)

Eu acredito que tenha uma diminuição das oportunidades devido a um pouco de preconceito das pessoas. Na verdade, isso é uma questão de ignorância, a maioria das pessoas não sabe que a diferença é só de melanina. Isso é uma questão de ignorância. (Zezé, 41 anos, Auxiliar de Agropecuária, branco)

Os exemplos assemelham-se a concepções de grande parcela da população brasileira, que acredita que “lá fora”, os problemas raciais existem e impactam a vida de grande contingente da população. Contudo, as experiências trazidas pela maioria dos sujeitos entrevistados nessa pesquisa revelam um racismo aberto, manifesto em práticas individuais e institucionais.

5.11 A questão étnico-racial e a política de recursos humanos na UFMG: algumas percepções

Os trabalhadores técnico-administrativos em educação têm demandado da Administração Central da Universidade a implantação de uma política de Gestão de Pessoas que contemple o seu desenvolvimento profissional. Tal demanda vem sendo apresentada aos gestores universitários, sobretudo a partir da década de 1990, pelas entidades representativas, e tem como objetivo o provimento de condições dignas de vida e trabalho.

Essas reivindicações vêm produzindo alguns frutos, como a modernização dos processos de trabalhos e equipamentos em alguns setores, a implantação de programas como o Programa de Formação Integrada e Qualidade de Vida na Gestão de Pessoas (PROFIQ); o Programa de Bolsa de Ensino Superior, que oferece ajuda financeira no valor de R\$150,00 mensais para servidores efetivos da UFMG que cursam a graduação em instituições privadas; o Programa de Bolsa Pré-Vestibular, que oferta bolsas no valor mensal de até R\$130,00 para auxiliar no custeio de mensalidades em cursinhos preparatórios e mais uma parcela de até R\$130,00 para o pagamento da inscrição no vestibular de trabalhadores que não têm curso superior; e o programa Qualidade de Vida, realizado em parceria com o Centro Esportivo Universitário (CEU).

São iniciativas importantes que contribuem para que muitos técnico-administrativos retornem às salas de aulas na condição de estudantes. Entretanto, os entrevistados avaliam a necessidade de a UFMG investir mais nesses programas, para que alcancem indistintamente todos os trabalhadores lotados nos diversos órgãos e setores da instituição, como observa Nina Abreu,

dentro da UFMG, o meu universo é o Serviço de Nutrição - SND. Nesse universo, eu percebo que há uma chefia negra e trabalhadores negros muito tímidos, afastados da escolarização e sem possibilidade de usufruírem dos benefícios da carreira. São pessoas que têm baixa escolaridade, baixa auto-estima e que relatam ter medo de voltar a estudar e serem criticados por não conseguirem escrever direito. (Nina Abreu, 47 anos, Auxiliar de Nutrição, preta)

A pesquisa “Qualidade de vida no trabalho dos servidores técnico-administrativos da UFMG”, desenvolvida por Vale e Vieira (1996), já apontava, naquela época, a necessidade da instituição intervir nas condições de trabalho de algumas unidades. Sobretudo no Hospital das Clínicas, onde a precariedade era mais visível e impactava o desempenho das funções.

O ambiente físico em que os servidores desenvolvem suas atividades deverá ser merecedor de maior atenção por parte da Instituição, para que sejam minimizados ou mesmos eliminados os riscos que tal fator oferece para a saúde e segurança, na opinião do técnico-administrativos. O quadro é mais grave no Hospital das Clínicas, cuja situação de riscos decorrentes das atividades de trabalho é muito mais preocupante do que o observado para as Unidades Acadêmicas e Administrativas, particularizando a questão em nível dos servidores do grupo de Nível de Apoio - NA deve ser priorizada (VALLE e VIEIRA, 1999, p.72).

A mesma precariedade é até hoje percebida pela entrevistada Janaína, lotada na lavanderia. O setor está localizado no subsolo do Hospital Universitário, que tem 10 andares, é extremamente quente e os ruídos produzidos pelas máquinas são bastante elevados.

O trabalho aqui na lavanderia é um trabalho pesado. A gente começa na coleta das roupas nos andares. Depois vem para a lavanderia e faz toda separação de roupas pesadas, pela cor, pela sujidade da roupa e então ela é lavada. Temos cinco máquinas que lavam até 100 quilos cada uma. E temos a barreira para não ter fluxo da roupa suja com a área da roupa limpa. Quando ela chega à área limpa, os meninos fazem a separação do que vai para secadora e do que vai para calandra. Eles têm que estender essas roupas todas, passar, dobrar e secar.

A condição de trabalho hoje na lavanderia é muito complicada, falta carrinho demais para carregar as roupas. Os elevadores não são de utilização só nossa, o hospital quase todo usa o elevador. Então é aquela briga de um pegar o horário do outro. Nós estamos precisando de maquinário, aqui na lavanderia, principalmente secadora e calandra.

O calor realmente aqui realmente é muito, muito difícil. Eu tenho quase 21 anos de trabalho, sempre os diretores falam que a situação vai mudar, vai mudar. Falam tanto, mas eu até já desisti. (Janaína, 44 anos, Operador Máquina de Lavanderia, preta)

Outro relato vem de Júlio, lotado na lavanderia da Faculdade de Odontologia, que também afirma a necessidade de revisão dos processos ocupacionais e de disponibilidade de equipamentos adequados às necessidades institucionais:

é uma lavanderia de médio porte para pequena. Ela tem a parte suja onde entra toda roupa para ser lavada e tem a parte limpa onde a roupa é secada, dobrada, embalada e distribuída para os setores. Nós temos hoje uma máquina de lavar e uma secadora. É uma secadora antiga para dar conta da demanda da escola. A gente vai adaptando o setor, as condições de trabalho não são as ideais, mas é o que temos, no momento. O setor poderia estar melhor equipado, mesmo a lavanderia sendo pequena poderíamos ter máquinas mais modernas para suprir essa demanda da escola. (Júlio, 41 anos, Operador Máquina de Lavanderia, pardo)

Tiago, que trabalha no Biotério do ICB e cuida dos experimentos para as pesquisas, também descreve uma situação de precariedade. O profissional reconhece que a relação interpessoal com a chefia é satisfatória, contudo reclama das condições efetivas de trabalho.

Nós temos uma chefia muito boa, com relação à convivência, mas para olhar o tipo de trabalho, ela deixa bastante a desejar.

Eu trabalho oito horas por dia. Trabalho no feriado e não tenho como folgar, porque não tem ninguém para substituir. Trabalho domingo e não posso folgar, também. Você viu como é o serviço aqui e o cheiro é insuportável, nem entrar na sala você consegue. O cheiro é tão horrível, que não se consegue permanecer lá dentro por muito tempo.

A gente tem que melhorar as condições, mas para isso precisa ter mais funcionários para ajudar, porque aqui tem muito bicho pra cuidar. (Tiago, 63 anos, Bombeiro, preto)

A heterogeneidade da vida universitária apresenta-se também no tocante às possibilidades de acesso a outros programas de Recursos Humanos. Nem todos os trabalhadores conseguem usufruir das atividades de qualidade de vida desenvolvidas pela parceria entre PRORH e CEU.

O SAST oferece ginástica laboral só para o turno da manhã. Os turnos da tarde e da noite não têm. Então tem coisas que precisam ser melhoradas aqui na lavanderia. As estagiárias de fisioterapia são poucas e eu imagino que só trabalhem no turno da manhã, por isso turno da tarde e da noite não tem ginástica. (Janaína, 44 anos, Operadora de Máquina de Lavanderia, preta)

A partir das entrevistas, observamos que os trabalhadores e as trabalhadoras ocupantes das classes D e E, independentemente do pertencimento racial, têm mais possibilidade de participarem dos programas de qualificação e capacitação desenvolvidos pela PRORH que aqueles lotados em cargos classificados nas classes A e B, por exemplo.

A universidade me proporcionou muitos cursos de capacitação e qualificação. Eu fiz capacitação de chefia, fiz atendimento ao público. O CP me proporcionou com o auxílio financeiro do PROFIQ dois cursos de contação de história. Eu fiz também através do PROFIQ uma especialização em Psicologia da Educação, na PUCMINAS. Todas as vezes que solicitei uma saída para cursar disciplina isolada fui atendida. (Filó, 51 anos, Bibliotecária, preta)

Antigamente não tinha curso de capacitação, mas ultimamente a universidade está investindo na qualificação. Mas à noite não tem curso e quem trabalha à noite tem que sair de casa e vir fora do horário, se quiser participar. Inclusive teve um [curso] muito bom para o pessoal que trabalha no bloco (cirúrgico). Eu até tentei fazer, mas eu tinha de trocar todos os meus plantões, então eu desisti. As meninas do dia fazem, eles liberam. (Simone, 39 anos, Auxiliar de Enfermagem, parda)

A falta de diálogo entre a PRORH e os órgãos e setores ou entre essa e os trabalhadores prejudica o desenvolvimento do trabalho na instituição. De acordo com os entrevistados, a PRORH deveria captar as demandas de capacitação e qualificação por

ambiente organizacional e estabelecer normas para liberação de pessoal, o que faria com que esses processos fossem mais profícuos.

De um modo geral, a pesquisa mostrou que há uma relação entre a categoria funcional ocupada pelo TAE e as condições mais ou menos adequadas de trabalho. Observamos que os autodeclarados pretos trabalham em condições mais precárias e têm menos acesso às atividades que se realizam fora da unidade, devido ao setor em que estão lotados,

O presente trabalho traça um perfil inicial do impacto da questão racial sobre as trajetórias profissionais de técnico-administrativos autoclassificados como pretos, pardos e brancos. Entretanto, para compreender o lugar e os espaços ocupados por estes sujeitos e construir políticas, a universidade terá que olhar para dentro de si mesma e dialogar com os debates e avanços das discussões sobre políticas de ações afirmativas e de valorização dos profissionais da educação, a fim de pensar e construir políticas internas democráticas e justas e que contemplem os diferentes segmentos que a constituem.

Se a universidade limitar-se a implementar políticas de gestão pautadas em uma visão distanciada das sérias desigualdades sociais, raciais, de gênero e diversidade sexual existentes na sociedade e expressas em seu interior, ela não será capaz de atender de forma democrática a todos, sobretudo aqueles segmentos que se encontram mais excluídos dentre os já excluídos ou os mais oprimidos dentre os oprimidos.

Para a construção de uma universidade pública mais diversa e democrática não bastam políticas universais e gerais. Será preciso avançar com as primeiras, incluindo todos os grupos e proporcionando condições para todos e todas. A universidade não pode permitir que parcelas de trabalhadores no seu interior continuem ocupando lugares subalternizados e reproduzindo discursos moralistas e autodiscriminatórios de que estão nesses lugares simplesmente por uma opção ou porque não batalharam, não estudaram ou têm menos mérito. Lamentavelmente, muitas vezes esses discursos depreciativos e conservadores são proferidos pelos próprios setores acadêmicos e administrativos que propõem e administram a universidade, revelando uma das facetas do racismo institucional.

O desvelar dessa situação deveria fazer parte das lutas, debates e demandas da entidade sindical, uma vez que o sindicato é cobrado cada vez mais a explicitar melhor nas suas lutas e suas pautas de reivindicação a imbricação complexa das desigualdades, expressas na falta de condições dignas de trabalho, nas questões salariais e no crescimento do assédio moral vividos pelos trabalhadores e trabalhadoras que representa.

É preciso pensar estrategicamente em outras bandeiras históricas de lutas que se somem às demandas por melhoria salarial, e, dada a sua complexidade histórica, política, social e cultural, necessitam de outro tipo de intervenção da luta sindical. Como foi discutido ao longo desta pesquisa, o padrão de trabalho construído no Brasil tem raízes racistas e sexistas que se expressam nas relações profissionais e na ocupação de postos de trabalho do passado e do presente, tanto na esfera pública quanto na esfera privada.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Se iniciar este trabalho não foi uma tarefa fácil, tampouco o foi finalizá-lo, mas como eu trago um legado de resistência de meus antepassados e minhas antepassadas aqui cheguei. Iniciei tentando preencher uma lacuna: a ausência de pesquisa empírica sobre os técnico-administrativos que se autodeclararam negros na UFMG. Ampliei o estudo ao incorporar os trabalhadores autodeclarados brancos e as trabalhadoras autodeclaradas brancas e concluo com a certeza de que esse é um universo muito mais complexo e carente de novas investigações que abordem outras dimensões dos sujeitos que atuam nessa categoria profissional e os processos de invisibilidade nos quais estão imersos.

Durante o desenvolvimento da investigação, enfrentei dificuldades características da vida de uma mulher negra, mãe de dois filhos e trabalhadora, conciliando trabalho, estudo e militância, pois precisava estar onde estavam os sujeitos da pesquisa.

Retomando o meu percurso nestes dois últimos anos, vejo que tive oportunidade de conhecer pessoas e espaços, compartilhar idéias e emoções e também romper os desafios que o trabalho com a temática étnico-racial nos impõe. Principalmente porque pretendia compreender as relações raciais tendo como parâmetro as experiências inscritas nas trajetórias profissionais e de vida de trabalhadores e trabalhadoras técnico-administrativos em educação: uma categoria ativamente invisibilizada dentro da UFMG e, talvez, em outras universidades públicas. A própria ausência de investigações que os tematizem é um sinal de que os estudos sobre tais sujeitos ainda não encontram um lugar no campo da produção teórica educacional.

Ao longo da pesquisa, encontrei profissionais com perfis étnico-raciais e de gênero distintos, ocupando cargos e funções e variadas cuja descrição sintética, por si só, já revela uma profunda complexidade. E para entender a complexidade que envolve a categoria profissional dos técnico-administrativos foi preciso resgatar a história da constituição desse segmento profissional e compreendê-la partindo de um contexto macro - o dos servidores públicos federais - até chegar às universidades e, especificamente, à UFMG. Busquei desvelar os processos sócio-histórico-políticos-culturais que mantêm a categoria em patamar de desigualdade diante do segmento docente, confirmada a partir dos relatos orais.

As entrevistas revelaram também que há um processo de subalternidade imposto a toda a categoria profissional, independentemente do perfil étnico-racial. A hierarquia se expressa na relação entre docentes e TAE's e está embasada na dicotomia pensar-fazer, a qual

afasta os trabalhadores e as trabalhadoras da produção do conhecimento. Quando a categoria é analisada considerando o recorte étnico-racial, as entrevistas explicitaram diferenças significativas entre as oportunidades educacionais, de capacitação e de acesso aos bens culturais produzidos na instituição para os segmentos negro e branco, o que reforça a percepção dos entrevistados e das entrevistadas de que os negros formam um coletivo mais invisível no interior dos invisíveis.

Contudo, proceder ao resgate histórico da categoria mostrou-se significativo porque levou-nos a perceber que, apesar da discriminação e da tentativa de “invisibilização” sofridas no interior da universidade, a categoria resiste! (desculpem-me, mas aqui, falo também como membro desse segmento). É um dado que demonstra essa resistência, na opinião dos entrevistados e das entrevistadas, é a luta pelo plano de carreira que classifica os trabalhadores e as trabalhadoras como Técnico-Administrativos em Educação e remunera os seus investimentos em qualificação e capacitação. Entretanto, a categoria não pode pensar “somente nos ganhos financeiros, ela precisa incorporar outros debates e lutas”, como afirma Luiz, um dos entrevistados.

As questões do assédio moral, do racismo institucional, da vivência de discriminação racial, de gênero e de diversidade sexual são algumas delas. Estas vêm se colocando com mais força no debate público de maneira geral e induzem a universidade pública, de maneira específica a se posicionar. Essa mesma universidade, entendida como espaço de produção do conhecimento e local de trabalho, é impelida a se redefinir por dentro, porém, ainda com muitas resistências oriundas de diversos setores. Esse processo implica na redefinição de políticas acadêmicas e administrativas, democratização das relações de trabalho, incluindo processos eleitorais paritários para dirigentes, abertura para a democratização do acesso e permanência em relação aos discentes, políticas de pesquisa mais arrojadas para os docentes e constituição de condições de trabalho dignas, democráticas e formadoras para os TAE's e demais profissionais que nela atuam.

As entrevistas trouxeram elementos importantes não só para a compreensão da questão étnico-racial na UFMG, mas também possibilitaram a fala destes homens e destas mulheres e a escuta de suas opiniões sobre uma temática que hoje está em curso nas universidades, porém, ainda focada no segmento docente e discente: a instituição e sua relação com as políticas de promoção da igualdade racial tendo como centro o acesso e a permanência da população negra na educação superior.

E infiro que o pouco investimento na formação para a temática racial e/ou não-participação dos TAE's em eventos que objetivem discutir a amplitude e o alcance político e

social das políticas afirmativas para a população negra e pobre pode estar contribuindo para que alguns trabalhadores e algumas trabalhadoras coloquem-se contrários à implantação das mesmas na universidade. Em geral, eles e elas desconhecem a luta histórica do Movimento Negro pela implementação de tais políticas. Portanto, é importante que a entidade sindical, juntamente com as instâncias da universidade que têm como função a divulgação da temática étnico-racial, assumam a responsabilidade de levar a discussão a todos e a todas, como argumentam os entrevistados e as entrevistadas.

A ampliação da pesquisa com a inserção dos sujeitos autodeclarados brancos possibilitou outro olhar para as relações raciais na sociedade que se refletem também na universidade, como uma instituição social. Alguns sujeitos autodeclarados brancos perceberam algumas “vantagens da branquitude” entre o segmento profissional. Essas vantagens têm sido apontadas nos estudos sobre branquitude, como os realizados por Bento, (2009) e Piza, (2000). (Vale destacar que muitos/as homens e mulheres que se autodeclararam brancos/as têm se posicionado contrários aos privilégios da branquitude e assumido o lugar de parceiros na luta anti-racista).

Após a realização das entrevistas vislumbrei uma série de novas indagações: algumas foram respondidas nessa investigação e outras suscitadas pela mesma, demandando estudos mais aprofundados e localizados, tais como: quais os argumentos da gestão da universidade para a não realização de um censo que revele o perfil geral da comunidade acadêmica e neste inclua dados sobre o perfil étnico-racial? Por que será que as discussões sobre democratização do acesso e da permanência de negros na universidade não incluem o concurso público para técnico-administrativos? Por que não discutem formas de democratizar a possibilidade de continuidade de estudos dos próprios técnico-administrativos em educação no interior da universidade? Quais cargos são ocupados por técnico-administrativos em educação negros e brancos na UFMG? Ao analisarmos a crescente terceirização de cargos na UFMG é possível perceber se o perfil étnico-racial desses trabalhadores e trabalhadoras é considerado? Quais setores da universidade congregam mais terceirizados e dentre estes qual é o percentual de negros? Existe diversidade racial entre os funcionários das fundações universitárias? E, se afirmativo, em quais cargos ela se faz mais presente? Estas perguntas também poderão ser formuladas para outras universidades públicas brasileiras, principalmente aquelas consideradas centros de excelência acadêmica. Seria interessante pensar se a excelência de nossas universidades públicas pode ser atribuída às relações de trabalho construídas e estabelecidas com outros profissionais que atuam nessas instituições cuja atividade

profissional é imprescindível para o funcionamento das mesmas e para dar suporte a sua própria condição de centro produtor de conhecimento.

Conforme foi discutido nesta pesquisa existem, atualmente, uma série de investigações acadêmicas e oficiais que revelam a lamentável persistência histórica do racismo na sociedade brasileira e os desafios da sua superação. Os conflitos raciais e étnicos em diversas partes do mundo, reiteradamente apresentados nos noticiários estrangeiros, atestam como o trato desigual dos diferentes, o racismo e o etnocentrismo, os quais foram insistentemente negados pelos poderes políticos (dos autoritários até os ditos mais democráticos) e até mesmo por uma parcela do campo da produção do conhecimento científico têm se apresentado com uma tensão de tal ordem que, por vezes, sociedades inteiras parecem prestes a explodir. E outras, aos poucos, começam realmente a explodir nas mais diversas formas de conflito. Embora algumas interpretações conservadoras insistam em dizer que são as diferenças construídas socialmente e a própria diversidade as fontes de tais conflitos, os estudos e pesquisas revelam que não se trata disso. Pelo contrário, é justamente a tentativa de homogeneização das diferenças, as tentativas do seu apagamento e de sua “invisibilização” que vêm provocando sentimentos de revolta e rebeldia que, na maioria das vezes, culminam em atos de violência, como os verificados em várias partes do mundo. Há um sinal de alerta dado no mundo e o Brasil precisa estar atento a essa situação. Portanto, podemos concluir que é tarefa da universidade pública, das entidades sindicais, dos docentes, discentes e trabalhadores e trabalhadoras a construção de condições favoráveis para a discussão e compreensão da temática étnico-racial. Faz parte dessa tarefa, também, a implementação de políticas afirmativas, de medidas de justiça social e políticas de equidade a fim de corrigir erros históricos e oportunidades negadas aos diversos coletivos transformados em desiguais. Não há como fugir desse debate que deve ser enfrentado por todas as instituições sociais e a universidade, sobretudo a pública, é uma delas.

Talvez uma das estratégias para superação do racismo e para a construção de alternativas à situação de desigualdade imposta com mais contundência sobre certos segmentos e grupos étnico-raciais seja a universidade, como instituição pública e formadora, abrir-se aos conhecimentos produzidos pelos coletivos historicamente discriminados, dentre eles, os trabalhadores técnico-administrativos. Tornando, assim, aqueles que nas relações de poder foram ativamente transformados em invisíveis em visíveis e credíveis, como nos diz Boaventura de Sousa Santos, fazendo emergir suas experiências e conhecimentos, a universidade pública poderá caminhar rumo ao processo de democratização, de fato, que

exige o enfrentamento das injustiças sociais e dos padrões racistas e sexistas de trabalho, de poder e de conhecimento.

Como nos dizem Aranha e Sales “a temática do anti-racismo espraia-se, então, por distintos campos da sociedade brasileira – mesmo que, frequentemente, enfrentando resistências e desafios de grande monta” (ARANHA E SALES, 2008, p.66). Dessa forma, a universidade não pode prescindir de uma ação mais eficaz para a incorporação da temática e dos sujeitos que, em função do seu pertencimento étnico-racial têm sido historicamente excluídos, principalmente dos espaços de saber. Reconhecer os sujeitos, seus conhecimentos, suas trajetórias, suas lutas, suas singularidades e diferenças é uma atividade fundamental para a proposição de políticas de gestão de recursos humanos, tão ansiadas pelos entrevistados e pelas entrevistadas.

Parafraseando Delgado pergunto: quem são os sujeitos construtores da história da UFMG? (DELGADO, 2010, p.55)

Os sujeitos construtores da História são, enfim, todos que anonimamente ou publicamente deixam sua marca, visível ou invisível no tempo em que vivem, no cotidiano de seus países e também na história da humanidade.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. ALVES-MAZZOTTI, Alda Judith; GEWANDSZNAJDER, Fernando. *O método nas ciências naturais e sociais: pesquisa quantitativa e qualitativa*. São Paulo: Pioneira, 1999.
2. ARANHA, Antonia Vitória S.; SALES, Mara Marçal. Raça e Trabalho: as fronteiras da exclusão. In: RIBEIRO, Ana Elisa (Editora responsável). *Educação & Tecnologia*. Revista do Centro de Educação Tecnológica de Minas Gerais. Belo Horizonte:CEFET-MG, v.13, set-dez.2008, quadrimestral.
3. ARANHA, Antonia Vitória S. Bônus sociorracial na UFMG: vitória da inclusão e da democracia. Boletim UFMG – Ano 37, no. 1639, Belo Horizonte, 02.02.2009.
4. BALZAN, Newton César; ALBERTO, Jorge Luís Moreira. Avaliação de projeto político-pedagógico pelos funcionários: espaços e representatividade. In: *Avaliação*. Campinas: vol.13, no.3,2008, p..745-776. ISSN 1414-4077.
5. BENTO, Maria Aparecida Silva (Org). *Ação Afirmativa e diversidade no trabalho: desafios e possibilidades*. CEERT/Conselho Regional de Psicologia de São Paulo. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2000
6. BENTO, Maria Aparecida Silva. *Racismos Contemporâneos*. Organização Ashoka Empreendimentos Sociais e Takano Cidadania. Rio de Janeiro:Takano Ed., 2003.
7. BENTO, Maria Aparecida Silva. Branquitude: o lado oculto do discurso sobre o negro. In: CARONE, Iray; BENTO, Maria Aparecida Silva. *Psicologia Social do Racismo: estudos sobre branquitude e branqueamento no Brasil*. Petrópolis, RJ:Vozes, 2009.
8. BENTO, Maria Aparecida S. & DIAS, Jussara. Medidas compensatórias e reparação frente à violação dos direitos da população negra. In: *Inclusão no Trabalho: desafios e perspectivas*. CEERT/Conselho Regional de Psicologia de São Paulo. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2001.
9. BRANDÃO, Carlos Antonio Leite. A inclusão social e a exclusão da idéia de universidade. In: PEIXOTO, Maria do Carmo de Lacerda; ARANHA, Antonia Vitória (Orgs.) *Universidade pública e inclusão social: experiência e imaginação*. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2008.
10. BRESSER PEREIRA, Luiz Carlos. *A Reforma do Estado dos anos 90: lógica e mecanismos de controle*. Brasília: MARE, v.1,1997
11. BUENO, Franciso da S. *Grande dicionário etimológico-prosódico da língua portuguesa*. São Paulo: Lisa, 1988.

12. CARDOSO, Marcos Antonio. *O movimento negro em Belo Horizonte:1978-1988*. Belo Horizonte: Mazza Edições, 2002.
13. CARNEIRO, Sueli. A experiência do Geledés: SOS Racismo na tutela dos direitos de cidadania da população negra. In: MUNANGA, Kabengele (Org.) *Estratégias e políticas de combate à discriminação racial*. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo:Estação Ciência, 1996.
14. CARNEIRO, Sueli. *Racismo, sexismo e desigualdade no Brasil*. São Paulo: Selo Negro, 2011.
15. CARVALHO, José Jorge de. *Inclusão étnica e racial no Brasil: a questão das cotas no ensino superior*. São Paulo: Attar Editorial, 2005.
16. CAVALLEIRO, Eliane (Org.) *Racismo e anti-racismo na educação: repensando nossa escola*. São Paulo:Selo Negro, 2001.
17. COSTA, Sérgio. *Dois Atlânticos: teoria social, anti-racismo, cosmopolitismo*. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2006.
18. D'ADESKY, Jacques. *Racismos e anti-racismos no Brasil; pluralismo étnico e multiculturalismo*. Rio de Janeiro: Pallas, 2001.
19. DAMASCENO, Caetana Maria. Em casa de enforcado não se fala em corda: notas sobre a construção da “boa-aparência” no Brasil. In: GUIMARÃES, Antonio Sérgio Alfredo; HUNTLEY, Lynn (Orgs.) *Tirando a máscara: ensaios sobre o racismo no Brasil*. São Paulo: Paz e Terra, 2000.
20. DÁVILA, Jerry; LESSER, Jeffrey. As cotas através de um espelho retorcido: acertos e desacertos das ações afirmativas no discurso da educação no Brasil In: PEIXOTO, Maria do Carmo de Lacerda; ARANHA, Antonia Vitória (Orgs.) *Universidade pública e inclusão social: experiência e imaginação*.Belo Horizonte: Editora UFMG, 2008.
21. DELGADO, Lucilia de Almeida Neves. *História Oral: memória, tempo, identidades*. Belo Horizonte:Autêntica, 2010.136p.
22. DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ASSESSORIA PARLAMENTAR. Pesquisa conheça perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas. Ethos, 2010, disponível em www.diap.org.br/index.php/noticias/agencia.
23. FAVERO, Maria de Lourdes de Albuquerque. *Universidade e Poder*. Brasília: Editora Plano, 2000.
24. FERNANDES, Florestan. *A integração do negro na sociedade de classes: no limar de uma nova era*. São Paulo: Dominus Editora – Editora da Universidade de São Paulo, v. 2, 1965.
25. FONSECA, João Eduardo do Nascimento. *Novos atores na cena universitária*. Rio de Janeiro:UFRJ/NAU,1996.

26. FONSECA, J.C.F.; SALES, M.M. & DIAS, F.C.T. Trabalho e subjetividade, modos de fazer e de ser: notas sobre as regulações vividas por trabalhadores técnico-administrativos em uma universidade pública. In: *Revista Pesquisas e Práticas Psicossociais* 5. Universidade Federal de São João Del Rei. 2010. ISSN 1809-8908
27. FRANÇA, Bárbara Heliodora. *Barnabé: consciência política do pequeno funcionário público*. (Dissertação de Mestrado).São Paulo: PUC, 1990
28. FRANÇA, Bárbara Heliodora. Funcionário público: trabalhador como os outros?, In: *Revista do Serviço Público*, ano 45, vol. 118, no. 02, Ago/Set. 1994.
29. FRIGOTTO, Gaudêncio. Estrutura e sujeito e os fundamentos da relação trabalho e educação. In: *Trabalho e Educação*, Revista do NETE/UFMG, no.9, jul/dez.2001 — ISSN 1516-9537.
30. GONÇALVES, Luiz Alberto Oliveira. De preto a afro-descendente: da cor da pele à categoria científica. In: BARBOSA, Lúcia; SILVA, Petronilha B.G.; SILVÉRIO, Valter R. (Orgs.). *De preto a afro-descendente: trajetos de pesquisa sobre o negro, cultura negra e relações étnico-raciais no Brasil*. São Carlos: EdUFSCAR, 2003.
31. GONÇALVES, Luiz Alberto Oliveira. Negros e educação no Brasil. In: LOPES, Eliane Marta T.; FARIA FILHO, Luciano M.; VEIGA, Cynthia Greive (Orgs.) *500 anos de educação no Brasil*. Belo Horizonte: Autêntica, 2010.
32. GONÇALVES, Rita de Cássia; LISBOA, Teresa Kleba. Sobre o método da história oral em sua modalidade trajetórias de vida. In: *Revista Katal*, Florianópolis, v.10, n.especial, p.82-92, 2007.
33. GOMES, Maria do Socorro Mendes. *Democratização das Relações de Trabalho*. Palestra proferida na abertura do 1º Fórum de Discriminação e Preconceito nas Relações de Trabalho na Administração Pública Federal. Brasília-DF, 01.10.2009.
34. GOMES, Nilma Lino. *A mulher negra que vi de perto*. Belo Horizonte: Mazza Edições, 1995.
35. GOMES, Nilma Lino. Educação, identidade negra e formação de professores/as: um olhar sobre o corpo e o cabelo crespo. *Educação e Pesquisa*. v.29, n. 1, 2003, p.167-182
36. GOMES, Nilma Lino. Diversidade étnico-racial e educação no contexto brasileiro: algumas reflexões. In: GOMES, Nilma Lino (Org.) *Um olhar além das fronteiras*. Belo Horizonte: Autêntica, 2007.
37. GOMES, Nilma Lino. *Sem perder a raiz: corpo e cabelo como símbolos da identidade negra*. Belo Horizonte: Autêntica, 2008.
38. GONZAGA, Yone Maria. Zumbi, Parecer do CNE e as lutas cotidianas. In: *Informativo Sindifes*, edição 414, novembro-dezembro, Belo Horizonte, Ano 17, 2010, p.10.

39. GUIMARÃES, Antonio Sérgio Alfredo; HUNTLEY, Lynn (Orgs.) *Tirando a máscara: ensaios sobre o racismo no Brasil*. São Paulo: Paz e Terra, 2000.
40. GUIMARÃES, Antonio Sérgio Alfredo. *Classes, raças e democracia*. São Paulo: Fundação de Apoio à Universidade de São Paulo; Ed34, 2002.
41. GUIMARÃES, Antonio Sérgio Alfredo. O acesso de negros às universidades públicas In: GONÇALVES e SILVA, Petronilha B.; SILVÉRIO, Valter Roberto (Orgs.) *Educação e Ações Afirmativas: entre a injustiça simbólica e a injustiça econômica*. Brasília-DF: INEP/MEC, 2003.
42. HASENBALG, Carlos A. *Entre o mito e os fatos: racismo e relações raciais no Brasil. Dados: Revista de Ciências Sociais*. Rio de Janeiro, v. 38, n. 2, 1995.
43. HASENBALG, Carlos. *Discriminação e desigualdade racial no Brasil contemporâneo*. Rio de Janeiro: Edições Graal, 1979.
44. SANTOS, Joel Rufino dos. *Entrevista*. Disponível em http://www.ibase.br/userimages/dv_ibase_44_entrevista%2820-33%29.pdf
45. KOWARICK, Lúcio. *Trabalho e vadiagem: a origem do trabalho livre no Brasil*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1994.
46. KURZ, Robert. *A origem destrutiva do capitalismo: modernidade econômica encontra suas origens no armamentismo militar. Folha de São Paulo*. p.3, c.5, 30.3.1997.
47. LABORNE, Ana Amélia de Paula. *Por esta porta estar fechada, outras tiveram que se abrir: identidade racial e trajetórias de docentes da Universidade Federal de Minas Gerais*. Faculdade de Educação/UFMG- (Dissertação de mestrado), 2008
48. LABORNE, Ana Amélia P. GOMES, Nilma Lino. *Professores universitários, classificação e identidade racial: limites e possibilidades*. Anais do 33º. Encontro da ANPED, Disponível em www.anped.org.br/33encontro/app/webroot/files/file/Trabalhos.GT21-6753.pdf. Acessado em 03.07.2010.
49. LIMA, Heloisa Pires. Personagens negros: um perfil na literatura infanto-juvenil. In: MUNANGA, Kabengele (Org). *Superando o racismo na escola*. Brasília: Ministério da Educação – SECAD, 2008.
50. LIMA, Márcia. *História do Trabalho e dos Trabalhadores negros no Brasil*. São Paulo: CUT, 2001.
51. MARX, Karl. O Manifesto Comunista. In: LASKI, H.J. *O Manifesto Comunista de Marx e Engels*. Rio de Janeiro: Zahar, 1982
52. MAYORGA, Cláudia; PRADO, Marco Aurélio Máximo. Democracia, instituições e a articulação de categorias sociais. In: MAYORGA, Cláudia (Org.) *Universidade*

- cindida, universidade em conexão: ensaios sobre democratização da universidade.* Belo Horizonte: Editora UFMG, 2010.
53. MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO. *Relatório de Avaliação da Gestão de Recursos Humanos no Governo.* Brasília: 2010.
54. MOORE, Carlos. *A humanidade contra si mesma na busca da sustentabilidade integral.* Palestra proferida na PUC-Minas, Belo Horizonte, MG, 2008.
55. MOORE, Carlos. *O marxismo e a questão racial: Karl Marx e Friedrich Engels frente ao racismo e à escravidão.* Belo Horizonte: Nandyala; Uberlândia: Cenafro, 2010. (Coleção Repensando a África, volume 5).
56. MOURA, Clóvis. *Dicionário da Escravidão Negra no Brasil.* São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2004.
57. MUNANGA, Kabengele. *Rediscutindo a Mestiçagem no Brasil: identidade nacional versus identidade negra.* 3ª. Edição, Belo Horizonte: Autêntica, 2008.
58. MUNANGA, Kabengele. Uma abordagem conceitual das noções de raça, racismo, identidade e etnia. In: *Cadernos PENESB.* Programa de Educação sobre o Negro na Sociedade Brasileira. Niterói, Rio de Janeiro, n.5, p.15-23, 2004.
59. MUNIZ, Kassandra da Silva. A contribuição dos estudos da linguagem para o debate sobre as ações afirmativas para negros no Brasil. In: OLIVEIRA, Iolanda; AGUIAR, Márcia A.; SILVA, Petronilha B.G.e.; OLIVEIRA, Rachel (Orgs.). *Negro e Educação* 4. São Paulo: Ação Educativa; ANPED, 2007.
60. NASCIMENTO, Abdias do. *Projeto de Lei nº 1332/1983*, Disponível em www.abdias.com.br/atuacao_parlamentar/deputado_lei.htm. Consultado em 25.06.2011.
61. NASCIMENTO, Abdias; NASCIMENTO, Elisa Larkin. Reflexões sobre o Movimento Negro no Brasil. In: GUIMARÃES, Antonio Sérgio Alfredo; HUNTLEY, Lynn (Orgs.) *Tirando a máscara: ensaios sobre o racismo no Brasil.* São Paulo: Paz e Terra, 2000.
62. NOGUEIRA, João Carlos. A discriminação racial no trabalho sob a perspectiva sindical. In: MUNANGA, Kabengele (Org.) *Estratégias e políticas de combate à discriminação racial.* São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo: Estação Ciência, 1996.
63. NOGUEIRA, Oracy. *Tanto preto quanto branco: estudos de relações raciais.* São Paulo: T.A. Queiroz Editor, 1995
64. ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Relatório da III Conferência das Nações Unidas contra o Racismo, a Discriminação Racial, a Xenofobia e as Intolerâncias Correlatas.* Durban, África do Sul, 2001. Disponível em www.seppir.gov.br/publicacoes/conferencia_durban. Acessado em 11.07.2011.

65. OSÓRIO, Rafael Guerreiro. *O sistema classificatório de “cor ou raça” do IBGE*. Brasília:IPEA, 2003.
66. OSÓRIO, Rafael Guerreiro. *Desigualdades raciais e de gênero no serviço público civil*. Programa de Fortalecimento Institucional para a Igualdade de Gênero e Raça, Erradicação da Pobreza e Geração de Emprego (GRPE). Brasília: OIT - Secretaria Internacional do Trabalho, 2006. 116 p. (Cadernos GRPE; n.2).
67. PAIXÃO, Marcelo. Antropofagia e racismo: uma crítica ao modelo brasileiro de relações raciais. In: RAMOS, Sílvia e MUSUMECI, Leonarda. *Elemento Suspeito: abordagem policial e discriminação na cidade do Rio de Janeiro*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2005.
68. PAIXÃO, Marcelo. *Manifesto anti-racista: idéias em prol de uma utopia chamada Brasil*. Rio de Janeiro:DP&A; LPP/UERJ, 2006.
69. PAIXÃO, Marcelo. Desigualdade nas questões racial e social. In: PADRÃO, Ana Paula (Coord.). *Saberes e fazeres*. Rio de Janeiro: Roberto Marinho, , v.1, 2006, p.21-65 (Projeto A cor da cultura).
70. PAIXÃO, Marcelo. A Santa Aliança. In: ZONINSEN, Jonas & FERES JÚNIOR, João (Orgs.) *Ação Afirmativa no Ensino Brasileiro*. Belo Horizonte: Editora UFMG; Rio de Janeiro:IUPERJ, 2008.
71. PAULA. Cláudia Regina de. Política, educação e afro-brasilidade: o movimento negro em Nova Iguaçu. In: AGUIAR, Márcia Angela da S. et. al (Orgs.) *Educação e Diversidade: estudos e pesquisas*. Recife-PE:UFPE-MEC/SECAD, 2009
72. 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.
73. Publicação Eletrônica do Laeser/UFRJ , Ano II; Vol. 2; nº 7, Julho, 2010.
74. QUEIROZ, Delcele Mascarenhas. O negro e a universidade brasileira. In: *História Actual Online*, no. 3, 2004, p.73-82 ISSN 1696-2060. Disponível em www.historia-actual.org/publicaciones/index.php/haol/article/viewfile.
75. RAMOS, Sílvia e MUSUMECI, Leonarda. *Elemento Suspeito: abordagem policial e discriminação na cidade do Rio de Janeiro*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2005.
76. RIBEIRO, Paula Miranda. Somos Racistas. In: *Revista Brasileira de Estudos Populacionais*. São Paulo, v. 23, n. 2, jul./dez. 2006, p. 375-377,.
77. RICHARDSON, Roberto Jerry. *Pesquisa social: métodos e técnicas*. São Paulo: Atlas, 1999
78. SANTANA, Ivo de. *A margem do centro: ascensão social e processos identitários*

- entre negros de alto escalão no serviço público: o caso de Salvador. Salvador-Bahia: 2009. UFBA. (Tese de Doutorado)
79. SANTOS, Boaventura de Sousa. *A gramática do tempo: para uma nova cultura política*. São Paulo: Cortez, 2008
80. SANTOS, Gevanilda. A cultura política da negação do racismo institucional. In: SANTOS, Gevanilda e SILVA, Maria Palmira (Orgs.) *Racismo no Brasil: percepções da discriminação e do preconceito no século XXI*. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2005.
81. SANTOS, Hédio S. Discriminação racial no Brasil. In: *Seminários Regionais*. Brasília: Anais dos Seminários Regionais Preparatórios para a Conferência Mundial contra o Racismo, 2001, p.81-102.
82. SANTOS, Hélio. A baixa diversidade étnico-racial no mundo do trabalho. In: GONÇALVES, Benjamin (coord). *O compromisso das empresas com a promoção da igualdade racial*. São Paulo, Instituto Ethos, p.17-21, 2006
83. SANTOS, Milton. *A cidade nos países subdesenvolvidos*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1965.
84. SANTOS, Tomaz Aroldo da Mota. Cotas Raciais ou Sociais IN: PEIXOTO, Maria do Carmo Lacerda & ARANHA, Antonia Vitória (Orgs.) *Universidade pública e inclusão social: experiência e imaginação*. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2008.
85. SECRETARIA ESPECIAL DE POLÍTICAS DA PROMOÇÃO DA IGUALDADE RACIAL. *Relatório final da Conferência Mundial contra racismo, discriminação, xenofobia e intolerância correlata*. DURBAN, 2001 disponível em www.planalto.gov.br/seppir/publicacoes/relatorio_final_conapir.pdf
86. SIGOLLO, Walter. Igualdade e diversidade no trabalho. In: *Inclusão no Trabalho: desafios e perspectivas*. CEERT (Conselho Regional de Psicologia de São Paulo). São Paulo: Casa do Psicólogo, 2001.
87. SILVA, Andréia Rosalina. *Associação José do Patrocínio: dimensões educativas do Associativismo Negro entre 1950 e 1960 em Belo Horizonte, Minas Gerais*. UFMG/FaE, 2010. (Dissertação de Mestrado).
88. SILVA, Consuelo Dores. *Negro, qual é o seu nome*. Belo Horizonte: Mazza Edições, 1995.
89. SILVA, Vicente Paulo da. O papel do Movimento Sindical. In: *Inclusão no Trabalho: desafios e perspectivas*. Centro de Estudos das Relações do trabalho e Desigualdades (Conselho Regional de Psicologia de São Paulo). São Paulo: Casa do Psicólogo, 2001.

90. SILVÉRIO, Valter Roberto. Ação afirmativa e o combate ao racismo institucional. In: *Cadernos de Pesquisa*, n.117, novembro,2002,p.219-246.
91. SISS, Ahyas. *Afro-brasileiros, cotas e ação afirmativa: razões históricas*. Rio de Janeiro:Quartier; Niterói:PENESB, 2003.
92. SOARES, Luiz Eduardo. Prefácio. In: RAMOS, Sílvia e MUSUMECI, Leonarda. *Elemento Suspeito: abordagem policial e discriminação na cidade do Rio de Janeiro*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2005.
93. SOUSA, Neusa Santos. *Tornar-se negro: as vicissitudes da identidade do negro brasileiro em ascensão social*. Rio de Janeiro: Edições Graal, 1983.
94. SOUZA JUNIOR, Justino. Trabalho como princípio educativo. In: FIDALGO, F.; MACHADO, L. *Dicionário da Educação Profissional*. SESTACAD/NETE-UFMG: 2000
95. TEIXEIRA, Inês; PÁDUA, Karla, et.al. *Memórias e percursos de estudantes negros na UFMG*. Belo Horizonte: Autêntica, 2006
96. TELLES, Edward. *Racismo à brasileira: uma nova perspectiva sociológica*. Rio de Janeiro: Relume Dumará;Ford Foundation, 2003.
97. THEODORO, Mário. A formação do mercado de trabalho e a questão racial no Brasil. In: THEODORO, M.; OSÓRIO, S; JACCOUD, L; SOARES, S.(Orgs). *As políticas públicas e a desigualdade racial no Brasil 120 anos após a abolição*. Brasília: IPEA, 2008.
98. THOMPSON, Paul. *A voz do passado: história oral*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1992.
99. VALLE, Arthur Schlunder & VIEIRA, Isa Paula R. Qualidade de vida no trabalho dos servidores técnico-administrativos da UFMG. In: SAMPAIO, Jader dos Reis (Org.) *Saúde Mental e Psicologia Social: estudos contemporâneos 2*. São Paulo:Casa do Psicólogo, 1999.
100. VERGER, Pierre. *Fluxo e refluxo do tráfico de escravos entre o Golfo do Benin e a Bahia de Todos os Santos*. S. Paulo: Ed. Currupio, 1987.
101. WERNECK, Jurema. Iniquidades raciais e políticas de enfrentamento: as experiências do Canadá, Estados Unidos, África do Sul e Reino Unido In: *BRASIL, FUNASA. Saúde da População Negra no Brasil: contribuições para a promoção da equidade*. Fundação Nacional de Saúde. Brasília:FUNASA, 2005.

Participantes da Pesquisa

A pesquisa **Trabalhadores e trabalhadoras técnico-administrativos negros/as da UFMG: trajetórias profissionais e de vida** será desenvolvida pela mestranda Yone Maria Gonzaga, (Telefone celular 94021705, email: yonegonzaga1@yahoo.com.br) como atividade do Mestrado em Educação da FAE/UFMG, na linha de pesquisa Educação, Cultura e Movimentos Sociais. A pesquisa objetiva compreender quais são os sentidos e significados de ser trabalhador/a negro/a na UFMG, construídos pelos servidores/as técnico-administrativos desta universidade durante as suas trajetórias profissionais e de vida. Além disso, pretende-se analisar a trajetória desse/a trabalhador/a antes e após o ingresso na UFMG a fim de compreender se a questão étnico-racial produz algum impacto sobre a sua vida.

Para atingir os objetivos propostos a pesquisa contará com os seguintes procedimentos metodológicos: a) aplicação de questionários; b) realização de entrevistas. As entrevistas serão transcritas e devolvidas aos técnicos entrevistados/as ao longo do trabalho. Todos os participantes serão identificados/as por nomes fictícios e quando da publicação dos dados, todas as informações pessoais serão mantidas em sigilo.

Os resultados da realização da pesquisa serão devolvidos aos/às entrevistados/as e, posteriormente, repassados à Administração da Universidade e ao Sindicato, para subsidiar as suas políticas sobre a temática específica. Serão também apresentados em fóruns acadêmicos dentro e fora da UFMG.

Os/as participantes da pesquisa o fazem por vontade espontânea e são livres para a qualquer momento que desejarem e em qualquer fase da pesquisa, recusarem a participar ou retirar seu consentimento de participação, sem qualquer prejuízo aos mesmos. Caso surjam quaisquer problemas, além de contatar a pesquisadora Yone Maria Gonzaga estes poderão também entrar em contato com o Comitê de Ética da UFMG: Av. Antônio Carlos, 6627, Unidade Administrativa II/UFMG, sala 2005, Pampulha - fone: 34094592, e-mail: coep@prpq.ufmg.br.

Eu, _____, técnico-administrativo da UFMG, telefone _____, Carteira de Identidade _____ declaro que li o projeto de pesquisa na íntegra e o presente termo de consentimento. Tive a oportunidade de discutir o projeto com a pesquisadora Yone Maria Gonzaga e entendi as informações fornecidas. Dessa forma, sinto-me esclarecido/a para participar da pesquisa dando o meu consentimento livre e

esclarecido.

ASSINATURA DA PESQUISADORA: _____

DATA: ____ / ____ / ____

ASSINATURA DO PESQUISADO: _____

DATA: ____ / ____ / ____

Anexo 2 – Termo de consentimento do Sindicato dos Trabalhadores nas Instituições Federais de Ensino – SINDIFES

A pesquisa **Trabalhadores e trabalhadoras técnico-administrativos negros/as da UFMG: trajetórias profissionais e de vida** será desenvolvida pela mestranda Yone Maria Gonzaga (Tel. Celular 94021705, email: yonegonzagal@yahoo.com.br, como atividade do Mestrado em Educação da FAE/UFMG – na linha de pesquisa Educação, Cultura e Movimentos Sociais. A pesquisa objetiva compreender quais são os sentidos e significados de ser trabalhador/a negro/a na UFMG, construídos pelos servidores/as técnico-administrativos desta universidade durante as suas trajetórias profissionais e de vida. Além disso, pretende-se analisar a trajetória desse/a trabalhador/a antes e após o ingresso na UFMG a fim de compreender se a questão étnico-racial produz algum impacto sobre a sua vida.

Para atingir os objetivos propostos a pesquisa contará com os seguintes procedimentos metodológicos: a) aplicação de questionários; b) realização de entrevistas. As entrevistas serão transcritas e devolvidas aos técnicos entrevistados/as ao longo do trabalho. Todos os participantes serão identificados/as por nomes fictícios e quando da publicação dos dados, todas as informações pessoais serão mantidas em sigilo.

Para a aplicação dos questionários a pesquisadora contará com a participação do SINDIFES autorizando o envio dos mesmos via Mala Direta para os sindicalizados, seguida de uma carta explicativa, cuja resposta é livre.

Após a resposta dos questionários serão selecionados os sujeitos a serem entrevistados, num total de cinco técnico-administrativos, homens e mulheres que se autodeclararem negros no preenchimento do questionário.

Os resultados da realização da pesquisa serão devolvidos aos/às entrevistados/as e, posteriormente, repassados à Administração da Universidade e ao Sindicato, para subsidiar as suas políticas sobre a temática específica. Serão também apresentados em fóruns acadêmicos dentro e fora da UFMG.

Ao participar dessa pesquisa o Sindicato dos Trabalhadores nas Instituições Federais de Ensino – SINDIFES, o faz por vontade espontânea, e é livre para, a qualquer momento que desejar e em qualquer fase da pesquisa, recusar a participar ou retirar seu consentimento de participação, sem qualquer prejuízo ao mesmo e à pesquisadora. Caso surjam quaisquer problemas, além de contactar a pesquisadora Yone Maria Gonzaga, o representante do sindicato poderá também entrar em contato com o Comitê de Ética da UFMG: Av. Antônio

Carlos, 6627, Unidade Administrativa II/UFMG, sala 2005, Pampulha - fone: 34094592, e-mail: coep@prpq.ufmg.br.

Eu, _____, Coordenador/a do Sindicato dos Trabalhadores nas Instituições Federais de Ensino (UFMG, CEFET, UFVJM) SINDIFES, telefone _____, Carteira de Identidade _____ declaro, que li o projeto de pesquisa na íntegra e o presente termo de consentimento. Tive a oportunidade de discutir o projeto com a pesquisadora Yone Maria Gonzaga e entendi as informações fornecidas.

ASSINATURA: _____

DATA: ____ / ____ / ____

Anexo 3

Prezado/a colega,

Eu, **Yone Maria Gonzaga**, Servidora Técnico-administrativo em Educação, lotada na Faculdade de Odontologia, venho desenvolvendo a pesquisa **Trabalhadores e trabalhadoras técnico-administrativos negros/as da UFMG: trajetórias profissionais e de vida** como atividade do Mestrado em Educação da FAE/UFMG, sob a orientação da Profa. Dra. Nilma Lino Gomes.

A pesquisa objetiva compreender quais são os sentidos e significados de ser trabalhador/a negro/a na UFMG, a partir das trajetórias profissionais e de vida de servidores/as técnico-administrativos desta universidade e se a questão étnico-racial produz algum impacto sobre a vida dos/as trabalhadores/as.

A pesquisa será realizada em etapas. A primeira consiste no preenchimento de um pequeno questionário contendo dados gerais sobre o servidor e algumas questões sobre a temática racial.

Após essa etapa e mediante a tabulação dos dados, convidaremos alguns servidores/as técnico-administrativos que se auto-classificarem como negros/as (pretos/as ou pardos/as) para a realização da segunda fase que consiste de uma entrevista.

Gostaria de destacar alguns aspectos:

1. Os/as participantes da pesquisa o fazem por vontade espontânea e são livres para, a qualquer momento que desejarem e em qualquer fase da pesquisa, recusarem a participar ou retirar seu consentimento de participação, sem qualquer prejuízo aos mesmos. Caso surjam quaisquer problemas, além de contatar a pesquisadora Yone, poderão também entrar em contato com o Comitê de Ética da UFMG: Av. Antônio Carlos, 6627, Unidade Administrativa II/UFMG, sala 2005, Pampulha - fone: 34094592.

2. A entrevista será transcrita e devolvida ao/à entrevistado/a antes da finalização do trabalho.

3. Todos os participantes serão identificados por nomes fictícios e quando da publicação dos dados, todas as informações pessoais serão mantidas em sigilo.

4. Os resultados da realização da pesquisa serão devolvidos aos/às entrevistados/as e, posteriormente, poderão ser repassados à Administração da Universidade e ao Sindicato, para subsidiar as suas políticas sobre a temática específica e poderão ser apresentados em fóruns

acadêmicos.

Para isso, gostaria de contar com a sua contribuição preenchendo o questionário abaixo e o devolvendo até o dia. Reforço que os seus dados pessoais serão mantidos em sigilo, entretanto, neste primeiro momento, você precisa se identificar para que eu possa localizá-lo/a, caso seja selecionado/a para a entrevista.

Identificação Pessoal

Nome: _____

Data de nascimento: ____/____/____

Naturalidade: _____

Sexo: () Masculino () Feminino

Estado civil: _____

Escolaridade: _____ Curso: _____

() Concluído ou () cursando

() curso regular () à distância

Escola: _____

Religião: _____

Raça/Cor: () preta () parda () branca () amarela () indígena

Telefone de contato: _____ Celular: _____

E-mail: _____

Pai: _____

Idade: _____

Escolaridade: _____

Profissão: _____

Mãe: _____

Idade: _____

Escolaridade: _____

Profissão: _____

Identificação Profissional

Unidade em que trabalha: _____

Departamento/ Setor de Lotação: _____

Telefone de contato: _____ Data de Admissão na UFMG: ____/____/____ Cargo atual: _____ Exerce função de chefia? () Não () Sim. Qual? _____

Você participa ou já participou de alguma entidade sindical, cultural, grupo recreativo ou religioso? () Não () Sim. Qual? _____

Você participa ou já participou de alguma atividade relacionada à temática étnico-racial dentro da universidade?

() Sim. Qual? _____

Quem promoveu? _____

() Não. Por quê? _____

Você participa ou já participou de alguma atividade relacionada à temática étnico-racial **fora** da universidade?

() Sim. Qual? _____

Quem promoveu? _____

Não. Por quê? _____

Eu, _____, RG _____,

declaro que li e entendi as informações fornecidas pela pesquisadora e concordo em preencher o presente questionário.

Assinatura: _____

Data: ____/____/____

Obs. Para devolver o questionário:

1. Gentileza contatar: Yone - telefones (31) 34649814 residência – 94021705 celular ou 34092494 (Odontologia); ou por e-mail: yonegonzagal@yahoo.com.br

Anexo 4 -

Roteiro de Entrevista

Núcleo Familiar

- Cidade em que nasceu
- Ocupação profissional dos pais e irmãos
- Escolaridade dos pais e irmãos

Trajectoria Escolar

- Você estudou em escola pública, particular ou ambas?
- Em que turno?
- Você foi reprovado/a alguma vez?
- Você teve algum/a professor/a negro/a na infância ou adolescência?

Fale um pouco sobre a sua vida antes do ingresso UFMG

- Antes de ingressar na UFMG, qual era a sua ocupação profissional?
- Quantas horas por dia você trabalhava?

Fale um pouco sobre a sua vida após ingresso UFMG como trabalhador

- Em que cargo foi admitido?
- Você já ocupou cargo de chefia? Qual?
- Você já teve algum/a chefia imediata negra?
- Depois que foi admitido, você continuou a estudar? Se sim, em que escola?
- Depois que foi admitido/a na UFMG, você tentou outros concursos? Por quê?
- O que significa para você trabalhar na UFMG?

Percepção racial e a universidade

- No seu setor de trabalho, há outros/as trabalhadores/as negros/as? Quantos/as? E na sua Unidade/Órgão?

- Que cargos ocupam? Quais são as funções desempenhadas?
- Você sabe o vínculo institucional dos/as mesmos/as?
- Você conhece ou já ouviu falar de algum negro/a que tenha assumido posto hierárquico elevado (ou de destaque) na UFMG?
- E em outro órgão/espço público?
- Você já leu algum artigo, folder, periódico ou revista no seu local de trabalho com foco na temática étnico-racial?
- Você participa ou já participou de atividade relacionada à temática étnico-racial **fora** da universidade? Com que frequência?
- Você participa ou já participou de atividade relacionada à temática étnico-racial **dentro** da universidade? Com que frequência?

Situações e vivências de discriminação

- Em algum momento de sua vida, você já presenciou alguma situação de discriminação?
- Em algum momento de sua vida, você já presenciou alguma situação de discriminação racial?
- Em algum momento de sua vida, você já foi vítima de discriminação racial? Se sim, quais são as lembranças você tem da situação?
- Você já presenciou ou sofreu alguma discriminação dentro da universidade?
- Você acha importante o SINDIFES discutir a temática com o conjunto dos técnico-administrativos da universidade? Se sim, por quê?

Considerando as suas vivências, você acha que o Brasil é um país racista?

Políticas Públicas

- Você tem conhecimento de alguma política pública implantada no Brasil que tenha como objetivo atender a necessidade de determinado segmento?
- Você tem conhecimento de alguma política pública implantada no Brasil que tenha como objetivo a promoção da igualdade racial?
- Você tem conhecimento de alguma política pública implantada pela UFMG que tenha como objetivo a promoção da igualdade racial?

Significados e Percepções

- O que significa para você trabalhar na UFMG? Qual é a repercussão desse trabalho na sua vida pessoal e familiar?
- O que significa ser um técnico-administrativo negro/a ou branco/a na UFMG?
- O que significa ser um homem/ mulher negro/a branco/a no Brasil?