



University of
Texas Libraries



e-revist@s



Centro Unversitário Santo Agostinho

revistafsa

www4.fsnet.com.br/revista

Rev. FSA, Teresina, v. 20, n. 11, art. 2, p. 19-40, nov. 2023

ISSN Impresso: 1806-6356 ISSN Eletrônico: 2317-2983

<http://dx.doi.org/10.12819/2023.20.11.2>

DOAJ DIRECTORY OF
OPEN ACCESS
JOURNALS

WZB
Wissenschaftszentrum Berlin
für Sozialforschung



Zeitschriftendatenbank



MIAR



Diadorim

Black ou White: Reflexões Sobre Racismo e Transformações de cor Entre Profissionais de Gestão Pública em Minas Gerais

Black or White: Reflections on Racism and Color Transformations Among Public Management Professionals in Minas Gerais

Max Melquíades da Silva

Doutor em Ciência da Informação

Professor da Escola de Governo da Fundação João Pinheiro

E-mail: max.silva@fjp.mg.gov.br

Kamila Pagel de Oliveira

Doutora em Administração

Professora da Escola de Governo da Fundação João Pinheiro

E-mail: kamila.oliveira@fjp.mg.gov.br

Endereço: Max Melquíades da Silva

Fundação João Pinheiro - Alameda das Acácias, 70, São Luiz, CEP: 31.275-150, Belo Horizonte/MG, Brasil.

Endereço: Kamila Pagel de Oliveira

Fundação João Pinheiro - Alameda das Acácias, 70, São Luiz, CEP: 31.275-150, Belo Horizonte/MG, Brasil.

Editor-Chefe: Dr. Tonny Kerley de Alencar Rodrigues

Artigo recebido em 03/07/2023. Última versão recebida em 01/08/2023. Aprovado em 02/08/2023.

Avaliado pelo sistema Triple Review: a) Desk Review pelo Editor-Chefe; e b) Double Blind Review (avaliação cega por dois avaliadores da área).

Revisão: Gramatical, Normativa e de Formatação



RESUMO

O artigo analisa a percepção de identidade de cor e discute parâmetros de classificação étnico-racial pelo estudo das variáveis de cor dos servidores públicos da carreira de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental de Minas Gerais. Possui viés quantitativo, ao comparar dados advindos de autodeclaração e heteroclassificação, e qualitativo, a partir da análise da percepção de servidores da carreira quanto à autoimagem e a identidade racial. A coleta de dados ocorreu em três momentos distintos, permitindo a observação das alterações entre as classificações e a identificação das cores que mais se alteraram. Observou-se que identificação de cor pode variar para o próprio indivíduo de acordo com seu sentimento de pertença, influenciado por outros aspectos para além do biológico.

Palavras-Chave: Cor. Raça. Racismo. Classificação Racial. Serviço Público.

ABSTRACT

The article analyzes the perception of color identity and discusses parameters of racial ethnic classification by studying the color variables of public servants of the career of Specialist in Public Policy and Government Management of Minas Gerais. It has quantitative bias when comparing data from self-declaration and heteroclassification, and qualitative, from the analysis of the perception of career servers regarding self-image and racial identity. Data collection occurred at three different moments, allowing the observation of changes between classifications and the identification of the colors that changed the most. It was observed that color identification may vary for the individual himself according to his/her sense of belonging, influenced by aspects other than the biological.

Keywords: Color. Breed. Racism. Racial Classification. Public Service.

1 INTRODUÇÃO

Um desafio que sempre marcou a discussão acerca da igualdade étnico-racial refere-se à identificação e aceitação racial negra. Embora a ancestralidade determine a condição biológica com a qual nascemos e traços fenotípicos do indivíduo, há toda uma produção social, cultural e política da identidade racial e há diferentes valorações sociais relacionadas com a cor do indivíduo. Nesta perspectiva, Oliveira (2004, 54) afirma que assumir a identidade racial negra em um país como o Brasil é um processo “extremamente difícil e doloroso, considerando-se que os modelos ‘bons’, ‘positivos’ e de ‘sucesso’ de identidades negras não são muitos e pouco divulgados e o respeito à diferença em meio à diversidade de identidades raciais/étnicas inexistente. A identificação racial negra perpassa pelo próprio processo de classificação que vem se alterando nos últimos anos, contemplando desde a classificação por um avaliador externo até a autodeclaração. Pode-se dizer que ambas as possibilidades não são neutras, mas estão envolvidas em um processo de construção social que, no caso da população negra, se alterna entre situações de embranquecimento e de escurecimento. Para Ferreira (2012), apoiado em Soares (2008), pode-se afirmar que no Brasil vem ocorrendo, de maneira crescente, uma mudança da identificação racial favorável à identificação preta, sentida pelos indivíduos como negra. Nessa perspectiva, a mudança na maneira como as pessoas se veem, seria a causa principal do “escurecimento da população brasileira”, não se relacionando a fatores exclusivamente demográficos. Soares (2008) afirma que as pessoas estariam perdendo o medo de assumir a sua identidade negra, deixando de ter vergonha de se dizerem negras, recusando o branqueamento como forma de se legitimarem. Tal situação pode ter como causa a disseminação dos programas de ação afirmativa, uma vez que são programas que têm colocado no debate público o tema da identificação racial. Além disso, o fortalecimento do Movimento negro e o reconhecimento crescente da importância política, social e cultural de negros podem reforçar esse processo.

Apesar das diferentes classificações, estudos mostram que é comum a ocorrência de uma mesma percepção de cor entre entrevistadores e entrevistados. Isto quer dizer, no contexto brasileiro, que a heteroatribuição não está isenta da influência da ideia de embranquecimento, o que indica que esse não é um método mais objetivo do que o método da autoatribuição.

Diante disso, o presente artigo visa compreender a percepção de identidade de cor e discutir parâmetros de classificação étnico-racial, a partir do estudo das variáveis de cor dos

servidores públicos da carreira de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental (EPPGG) na administração pública estadual de Estado de Minas Gerais.

A carreira de EPPGG é composta de servidores públicos do poder executivo estadual de Minas Gerais, que ingressam por um processo diferenciado na administração pública mineira. O concurso público para essa carreira é composto por duas etapas, sendo elas: prova do Enem e participação e aprovação no Curso de Graduação em Administração Pública (Csap) com duração de 4 anos, oferecido pela Escola de Governo da Fundação João Pinheiro. Após a conclusão do curso e cumpridos os critérios exigidos na grade curricular, os concluintes do Csap ingressam na carreira de EPPGG do Estado de Minas Gerais. O Curso é gratuito e possui classificações altas dos instrumentos de avaliações do ensino superior, posicionando-se, recorrentemente, entre os melhores cursos de administração do Brasil. O processo seletivo (concurso público) para ingresso no curso e na carreira é extremamente concorrido e, de acordo com dados disponibilizados pela Escola de Governo, o perfil dos ingressantes no Csap e, conseqüentemente, dos membros da carreira de EPPGG caracteriza-se por certa homogeneidade no que tange à cor, sendo que em 2016 o percentual de ingressantes no Csap que se declararam brancos foi de 45%, o de pardos 42,5% e o de pretos 7,5%.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Identidade e Representação Racial no Brasil

Não obstante o aspecto fenotípico que possibilita, na maioria das vezes, uma rápida identificação da cor do sujeito com base na aparência física (cor da pele, características dos cabelos, lábios, nariz, etc.), a classificação para fins estatísticos demanda critérios mais rigorosos e objetivos para que diferentes pesquisadores possam aplicar o método proposto e chegar a resultados similares – que não constitui tarefa fácil. No Brasil o atual processo de classificação decorre de significativas transformações por parte dos diferentes órgãos recenseadores existentes ao longo de nossa história. Atualmente, o processo é baseado na aparência e com informações declaradas pelo próprio entrevistado a partir de um conjunto de cores previamente definido (autodeclaração), em detrimento de classificações baseadas na ascendência e analisadas por um terceiro, como em metodologias descritas por Nogueira (1998).

Nos censos demográficos de 1940 e 1950, já era possível aos entrevistados “escolher” sua classificação quanto ao quesito cor entre as alternativas “branco”, “preto” e “amarelo”, sendo qualquer outra alternativa lançada em um quarto grupo, posteriormente denominado “pardo”, que compreendia respostas tidas como nulas ou não definidas nos 3 grupos anteriores, tais como mulatos, caboclos, morenos, mestiços, mamelucos, etc.

Graças aos processos de classificação – e apesar das profundas transformações pelas quais esse processo tem passado ao longo do tempo – é possível ampliar nosso conhecimento da realidade a partir desses processos. Nessa perspectiva, Osório (2003, 11) lembra que “classificar é introduzir distinções, similitudes e oposições, um processo cognitivo que torna possíveis a cultura, a linguagem e, por conseguinte, a vida em sociedade”.

Entretanto, não se trata de um processo “neutro” e sem consequências. Não é neutro porque o classificador imprime em seu trabalho uma carga de conhecimentos, percepções, pré-conceitos e uma peculiar visão de mundo que tendem a levar a diferentes resultados para um mesmo conjunto de pessoas “classificadas”, como demonstraram estudos de Carvalho (2004; 2009). Nessa linha, também Piza e Rosemberg (2003, 107) avaliam que “as palavras para nomear a cor das pessoas não são meros veículos neutros enunciadores de matizes, mas carregam índices de preconceito/discriminação, de seu distanciamento e de sua superação”. E o processo também não é sem consequências porque do resultado da classificação emerge uma visão da realidade que pode contribuir para criar ou reforçar uma narrativa da realidade que se pretenda hegemônica. Nesse sentido, alguns estudos apontam para a sub-representação de negros e indígenas nas estatísticas demográficas brasileiras do século XIX, de modo que à “verdade” dos dados se contrapunha a realidade das ruas das cidades. O fenômeno começa a se alterar a partir de meados do século XX, com um aumento da proporção de negros e pardos nas estatísticas oficiais. Nesta perspectiva, Soares (2008, 99) aponta um processo de “enegrecimento do Brasil”, que estaria em curso desde 1940 e teria apresentando acentuado crescimento entre 2001 e 2007.

Em 1890, a população negra era de 56%. Em 1940, essa população apresentou seu ponto demográfico mais baixo, 35,8%, como resultado da intensa imigração europeia que se seguiu entre 1890 a 1930, quando mais de três milhões de europeus vieram para o Brasil. A partir de 1940, a população conjunta de pretos e pardos não parou mais de crescer: no Censo de 1960, 38%; no Censo de 1980, 44%; na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) 2002, 46% e por último, na PNAD 2007, 49,8% da população brasileira se identificaram como preta ou parda (FERREIRA, 2012, 10).

Soares (2008) propõe três hipóteses explicativas para o fenômeno: 1) haveria uma taxa de fecundidade maior para um dos grupos; 2) o processo de miscigenação e; 3) mudanças de cor/raça idiossincráticas ou “mudança na identificação racial”. Após examinar empiricamente as três hipóteses, Soares (2008) chega à conclusão de que vem ocorrendo, de maneira crescente, uma mudança da identificação racial favorável à identificação preta, sentida pelos indivíduos como negra. Soares (2008) compreende que a partir da última década do século XX houve uma ampliação importante na autoidentificação das pessoas negras, tendo esse aumento ocorrido mais em relação à categoria “preto” do que à categoria pardo. Esse cenário, ainda na avaliação do autor, seria motivado pela perda gradativa do “medo” e da “vergonha” de se assumir uma “identidade negra”, gerando uma tendência a aceitação e autolegitimação da condição biológica, que correm em paralelo a uma rejeição ao fenômeno do branqueamento. A disseminação de programas de ação afirmativa também é identificada como uma hipótese explicativa ao processo de reconhecimento da identidade negra, assim como o surgimento de figuras públicas negras bem-sucedidas em áreas que vão além do esporte e da música e a formação de um mercado consumidor negro no Brasil, ávido por produtos e serviços que consideram especificidades desse segmento da população (Ferreira, 2012).

Ainda no que se refere à classificação, Telles (2003) afirma que há três modos para classificar a população brasileira. O primeiro é o modelo oficial utilizado pelo IBGE em suas pesquisas demográficas, que utiliza cinco categorias de cor para “autoclassificação” por parte do entrevistado: branco, pardo, preto, amarelo e indígena. O segundo modo é baseado na autoclassificação livre, com uso da linguagem natural pelo entrevistado, o que resulta em uma ampla variedade de termos para descrever raças e cores: emergem autoclassificações como mulato, mameluco caboclo, marrom, marfim, chocolate, bronzeado, etc. O terceiro modo é o sistema bipolar branco/negro, utilizado pelo movimento negro.

Por sua vez, D’Adesky (2001) identifica cinco modos de classificação racial: 1) o uso das cinco categorias oficiais do IBGE; 2) o sistema branco, negro e índio, referente ao mito fundador da sociedade brasileira – a ideia de democracia racial, plasmada em várias obras e cuja produção Casa Grande e Senzala, de Gilberto Freire, é a mais representativa e conhecida; 3) o sistema classificatório popular de 135 cores, segundo apurado pela PNAD de 1976; 4) o modo binário branco e não-branco usado por inúmeros pesquisadores nas Ciências Humanas e; 5) o modelo binário branco e negro, proposto pelos grupos e organizações do movimento negro.

Acerca do terceiro modo de classificação proposto por D'Adesky (2001), vale a pena mencionar a PNAD de 1976 e a PME de 1998, nas quais os entrevistados foram convidados a responder às questões “qual a sua cor” e “qual a sua cor ou raça”, respectivamente (Rocha & Rosemberg, 2007, 768). Na PNAD 1976 foram identificados 135 termos diferentes e na PME 1998 foram levantados 143 termos. Essa multiplicidade de respostas ensejaria uma “ideia da suposta enorme complexidade do sistema classificatório brasileiro”, incluindo a complexidade de resumir tantas identificações em poucos termos de um vocabulário controlado como o que usa o IBGE (5 termos). Entretanto, Telles (2003, 107) pontua que,

[...] o fato de que 95% dos entrevistados usaram apenas seis termos é frequentemente ignorado. Em nova análise dos dados de 1976, encontrou-se que 135 termos foram usados na amostra de 82.577 brasileiros, mas 45 desses termos foram utilizados por apenas uma ou duas pessoas. Oitenta e seis (86), ou aproximadamente dois terços (64%) desses termos foram utilizados por apenas 279 dos 82.577 entrevistados, correspondendo a 0,3% da população. Logo, os brasileiros utilizaram uma vasta gama de termos raciais, mas a grande maioria utiliza os mesmos termos.

Ainda em relação às possibilidades de classificação de pertencimento a um grupo racial, Osório (2004, 86) identifica três formas:

- 1) por autoatribuição de pertença, no qual o próprio respondente “escolhe o grupo do qual se considera membro”; 2) por heteroatribuição de pertença, no qual outra pessoa define a que grupo a pessoa pertence e 3) por identificação biológica, através de análise do DNA. Os dois primeiros são respectivamente chamados de processo de autoidentificação e processo de heteroidentificação.

Sobre a diferença entre o método da autoidentificação e o da heteroidentificação, Osório (2004) comparou três diferentes estudos, nos quais os pesquisadores confrontavam os dois métodos. Analisando os resultados desses estudos, o autor encontrou um significativo grau de concordância entre os dois métodos: 76%, 72% e 89% respectivamente. O que os estudos mostram é que ocorreria uma percepção similar de raça entre entrevistadores e entrevistados. Isto quer dizer, no contexto brasileiro, que a heteroidentificação não está isenta da influência da ideia de embranquecimento, o que indica que esse não é um método mais objetivo do que o método da autoatribuição.

2.1 O Mito da Democracia Racial e os Efeitos das Diferenças de Cor/Raça

Na formação histórica do Brasil, o mito da democracia racial supõe que o Brasil é um país onde não existe preconceito ou discriminação de raça ou cor e onde as diferenças

são absorvidas de forma cordial e harmoniosa. A expressão está associada ao trabalho de Gilberto Freyre.

Ao encarar como positiva a mistura racial no Brasil – à época lamentada pela maioria dos pensadores que viam no mestiço um tipo humano degenerado – Gilberto Freyre acabou errando pelo oposto, ao superestimar a capacidade de a miscigenação solucionar o problema das diferenças e das desigualdades entre brancos/as e negros/as. Apoiava o seu raciocínio o fato de no Brasil, à diferença dos Estados Unidos, por exemplo, nunca ter havido uma legislação que discriminasse formalmente os negros a favor dos brancos” (BARRETO, 2009, 200).

A força e a originalidade desta visão do Brasil estimularam a Organização das Nações Unidas (ONU) a promover uma série de estudos sobre relações raciais no Brasil com o intuito de apresentar ao mundo a experiência brasileira de democracia racial. Dentre esses estudos, destacam-se o Relatório de Desenvolvimento Humano Brasil 2005 - racismo, pobreza e violência, do PNUD; Pesquisa Trabalho Doméstico e Igualdade de Gênero e Raça: desafios para promover o trabalho decente no Brasil, da OIT e do DIEESE; e a publicação Análise da Violência contra a Criança e o Adolescente segundo o Ciclo de Vida no Brasil — conceitos, dados e proposições, do UNICEF. O resultado, porém, não foi o esperado. Ao olharem atentamente para as relações entre brancos/as e negros/as, estudiosos e estudiosas brasileiros/as acabaram encontrando um país dividido por cores e raças, ainda que esta divisão não estivesse regulada pela lei. Aquilo que era chamado apenas de pobreza, tinha uma cor.

Ficou evidente, então, que a discriminação era um dado estrutural que organizava, em todo o país, desde a distribuição do emprego e da renda até a ocupação de espaços urbanos, inclusive espaços públicos (BARRETO, 2009, 201).

A formação educacional também enraíza uma noção de cor/raça afastada de qualquer neutralidade:

No que tange ao livro didático, denunciaram-se a sedimentação de papéis sociais subalternos e a reificação de estereótipos racistas, protagonizados pelas personagens negras. Apontou-se a medida em que essas práticas afetavam crianças e adolescentes negros/as e brancos/as em sua formação, destruindo a autoestima do primeiro grupo e cristalizando, no segundo, imagens negativas e inferiorizadas da pessoa negra, empobrecendo em ambos o relacionamento humano e limitando as possibilidades exploratórias da diversidade étnico-racial e cultural (SILVA, 2002, 65-66).

Por fim, as diferenças se manifestam no mercado de trabalho. O relatório Igualdade de gênero e raça no trabalho: avanços e desafios aponta algumas das maneiras através das quais a discriminação racial, no âmbito das relações de trabalho, é exteriorizada:

- Separação social do trabalho: Trabalhos tipicamente associados a brancos - profissões de maior prestígio social e melhores remunerações; Trabalhos profissões associadas a negros - profissões de pouco prestígio e baixa remuneração:

- Remuneração inferior à do anterior ocupante da função: Embora, no nível agregado, seja inegável a menor escolaridade dos negros, a desigualdade de rendimentos se mantém e se acentua nos níveis de escolaridade mais elevados, e tal fenômeno ocorre tanto entre mulheres como entre negros.
- Segregação que “empurra” o negro para a informalidade ou o subemprego: privilégio pela aparência física em entrevistas de emprego ou mesmo na divulgação da vaga.
- Entraves à promoção: Em geral, não brancos precisam de mais tempo de casa para e sucessos expressivos para alcançar uma promoção no trabalho.

2.2 A Carreira de Especialista em Políticas Públicas de Minas Gerais

Influenciado pela criação da Escola Nacional de Administração Pública (ENAP), em 1986, e pelo contexto ainda incipiente de reforma do Estado, o Governo de Minas Gerais criou o Curso de Administração Pública (CSAP), neste mesmo ano, cujo objetivo era a capacitação e formação de servidores públicos, bem qualificados, aptos a atuarem na modernização do estado e na inovação administrativa (Afonso, 2001). Trata-se, portanto, de uma experiência que possui como pilar a profissionalização da gestão pública.

O Csap possui duração de quatro anos e caracteriza-se por algumas especificidades em relação aos demais cursos oferecidos no Campo de Públicas, que são percebidas como benefícios e atrativos aos ingressantes. Estes benefícios se caracterizam pela oferta de uma bolsa de estudos mensal, no valor equivalente a um salário mínimo, ou, no caso de alunos que já sejam servidores públicos, o afastamento remunerado do cargo atual para a dedicação exclusiva ao curso. Além do ingresso automático, pelo aluno formado, no cargo de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental (EPPGG) do Estado de Minas Gerais, criado pela Lei 13.085, de 1998, e alterado pela Lei 15.304, de 2004 e Lei 18.974, de 2010. Dessa forma, o Csap define-se por uma experiência única no Brasil que atrela a realização de um curso de graduação a uma carreira pública, sendo o curso uma etapa do Concurso Público para o cargo de EPPGG. Em contrapartida a estes benefícios, ao ser nomeado, o aluno graduado se compromete a trabalhar no estado, no cargo de EPPGG, durante o período mínimo de três anos.

De acordo com Klein e Mascarenhas (2016), o cargo de EPPGG criado no governo federal e em governos estaduais surge em meio a uma agenda reformista na administração pública brasileira, momento no qual as administrações públicas buscavam a

profissionalização da gestão pública, bem como a mudança de cultura e a melhoria da qualidade do serviço público.

Os egressos do curso de Administração Pública da Escola de Governo atuam nos diversos órgãos do estado de Minas Gerais, desempenhando funções de gestão pública e também de formulação e implementação de políticas públicas. Os EPPGG são demandados pelas secretarias de Estado, por possuírem formação específica na área pública e, apresentarem, de forma geral, bons desempenhos em suas atuações e funções.

Um aspecto importante a ser destacado refere-se à qualidade deste Curso de Administração Pública, que se destaca pelo alto conceito perante o Ministério da Educação. A qualidade deste curso é confirmada por meio de avaliações objetivas, tais como o Exame Nacional de Desempenho dos Estudantes (Enade) e o Índice Geral de Cursos, nas quais se encontra sempre em posições de destaque. Desde a criação do Csap até agosto/2017, formaram-se 32 turmas do Curso de Graduação em Administração Pública, totalizando 1175 alunos matriculados e 933 formados.

Uma das questões que se colocam em relação aos ingressantes do Csap e conseqüentemente ao EPPGG refere-se ao seu perfil, considerado homogêneo em diversos aspectos, como: renda familiar, idade, escola de origem e raça/cor dos ingressantes. De acordo com dados disponibilizados pela Escola de Governo, é possível confirmar que entre os alunos do Csap e, portanto, entre os EPPGG, predominam as classes A, B e C, sendo que no ano de 2016 mais de 70% dos alunos pertenciam a uma dessas classes, sendo 37% das classes A e B. Quanto à idade, predominam jovens, sendo que a grande maioria dos concursados entra para os quadros do governo com a faixa etária em torno dos 24 anos. No ano de 2016, 81% dos EPPGG possuíam até 35 anos. Quanto à escola de origem dos alunos, tem-se que no ano de 2016, 85% dos aprovados no concurso vieram de instituições de ensino privadas. Por fim, quanto à cor/etnia, tem-se predominância de brancos, sendo que no ano de 2015, 68,8% dos aprovados se autodeclararam brancos, frente a 25% de pardos e 2,5% de pretos. Já em 2016 houve uma considerável mudança e o percentual de aprovados que se declararam brancos caiu para 45%, o de pardos subiu para 42,5% e o de pretos subiu para 7,5%. Apesar do aumento, percebe-se a homogeneidade racial.

No intuito de democratizar o acesso ao Curso, no ano de 2016 foi adotado como primeira etapa do concurso público o Exame Nacional do Ensino Médio (Enem), todavia, esse novo modelo de prova não foi suficiente para que o perfil econômico dos aprovados no concurso se alterasse.

Outra tentativa de democratizar o acesso ao Csap e tornar o perfil do EPPGG mais heterogêneo refere-se à adoção de cotas raciais e sociais no Concurso Público para EPPGG.

A partir da Lei Estadual nº 22.929, de 13 de janeiro de 2018, instituiu-se que 50% das vagas são reservadas a diferentes grupos, sendo: 20% das vagas a pessoas negras; 3% das vagas a indígenas; 17% das vagas a pessoas de baixa renda, que estudaram em escolas públicas, além de 10% para candidatos com deficiência, dado já existente no Concurso Público.

A inclusão de cotas sociais e raciais no Csap buscou constituir-se um grande avanço na promoção da democracia e dos direitos humanos no Estado, garantindo mais oportunidades aos que estão em desigualdade não só em Minas Gerais, mas no país. Dada a situação excepcional do Csap, ao mesmo tempo que se constitui um curso de graduação e uma etapa de um concurso público, a inclusão das cotas representa uma política afirmativa do governo estadual mineiro não apenas para acesso ao ensino superior, mas também para acesso ao serviço público, ambos historicamente marcados por inequidade social e racial.

Diante do cenário de uma carreira caracterizada por uma significativa sub-representação de pretos, indígenas e pardos, bem como um nível socioeconômico elevado, este estudo buscou testar a hipótese de um possível processo de “branqueamento” dos membros dessa carreira, a partir da comparação de dados advindos de autodeclaração e heteroclassificação, além de analisar a percepção de servidores negros acerca do processo de identificação racial. Os métodos de pesquisa utilizados são apresentados a seguir.

3 METODOLOGIA

Este trabalho visa compreender a percepção de identidade de cor e discutir parâmetros de classificação étnico-racial a partir do estudo das variáveis de cor/raça dos membros da carreira de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental (EPPGG) na administração pública estadual de Estado de Minas Gerais. Trata-se de um estudo com viés quantitativo, por meio da comparação de dados advindos de autodeclaração e heteroclassificação, e qualitativo, a partir da análise da percepção de servidores da carreira no que se refere à autoimagem e identidade racial.

É importante frisar que o trabalho é parte de um estudo mais amplo, de caráter qualitativo, que busca compreender como a trajetória profissional dos egressos [ou de uma amostra de egressos] é afetada pelas características fenotípicas de cor/raça. O estudo busca identificar a existência de situações que evidenciem a separação social do trabalho dentro da carreira, com funções tipicamente associadas a brancos e a não-brancos, bem como possíveis

constrangimentos ou favorecimentos que possam operar na trajetória e alocação dos (das) profissionais em diferentes postos dentro da mesma carreira.

Durante o processo de concepção da pesquisa, foi identificada a ausência de dados relativos à cor/raça referentes a todos os 1175 egressos formados, uma vez que esse dado só passou a ser de preenchimento obrigatório há poucos anos. Para o levantamento dos dados, foi necessário realizar um processo de heteroclassificação dos egressos lançando mão de fotografias que, em muitos casos, geraram dúvidas entre os pesquisadores, que precisaram recorrer a fotografias recentes extraídas de redes sociais, na tentativa de estabelecer uma classificação mais assertiva ou de “tirar a prova”. Isso gerou um novo problema: em vários casos os pesquisadores identificaram uma nítida diferença fenotípica entre a fotografia “original”, do período da matrícula no curso, e a fotografia recente, extraída de rede social. Indivíduos com características de preto ou pardo na primeira fotografia, aparentavam um processo de branqueamento no segundo momento. Isso motivou a ideia de um estudo que buscasse captar sutilmente a identidade de cor/raça dos estudantes, em três momentos:

Um primeiro momento se refere à classificação dos pesquisadores também por meio do *carômetro*¹ da Escola de Governo, mas apropriando-se da classificação utilizada pelo IBGE segundo as categorias Branco, Preto, Pardo, Amarelo e Indígena. Assim como na segunda metodologia, o ponto positivo reside no fato de se ter os dados (fotografias) disponíveis para toda a população pesquisada. As estratégias empregadas pelos pesquisadores foram evidentemente fenotípicas: cor da pele, traços do nariz, dos lábios, formato do rosto, características dos cabelos.

Um segundo momento refere-se à obtenção da informação de cor/raça pela autodeclaração, com as opções Branco, Preto, Pardo, Amarelo, Indígena, que constitui a forma de classificação utilizada pelo IBGE. Para tanto, os pesquisadores elaboraram um questionário que foi enviado apenas aos EPPGG que ainda estão em exercício (586), sendo, portanto, excluídos aqueles que concluíram o Csap, porém, não se encontram mais na carreira de EPPGG. Dessa forma, obteve-se um total de 296 respondentes, do total de 586 EPPGG ainda em exercício. Apesar de ser a metodologia mais apropriada para a obtenção de dados referentes à cor/raça, o ponto negativo dessa se refere ao fato de o resultado ser amostra e não censitário.

¹ Carômetro é o nome dado a uma base de dados impressa que contém os dados cadastrais de todos os ex-alunos do Csap, acompanhada de uma fotografia impressa em cores no formato 3x4 cm.

Por fim, em um terceiro momento, os pesquisadores obtiveram através das redes sociais, fotos recentes dos ex-alunos e realizaram nova rodada de heteroatribuição, indicando a cor aparente do ex-aluno no momento presente.

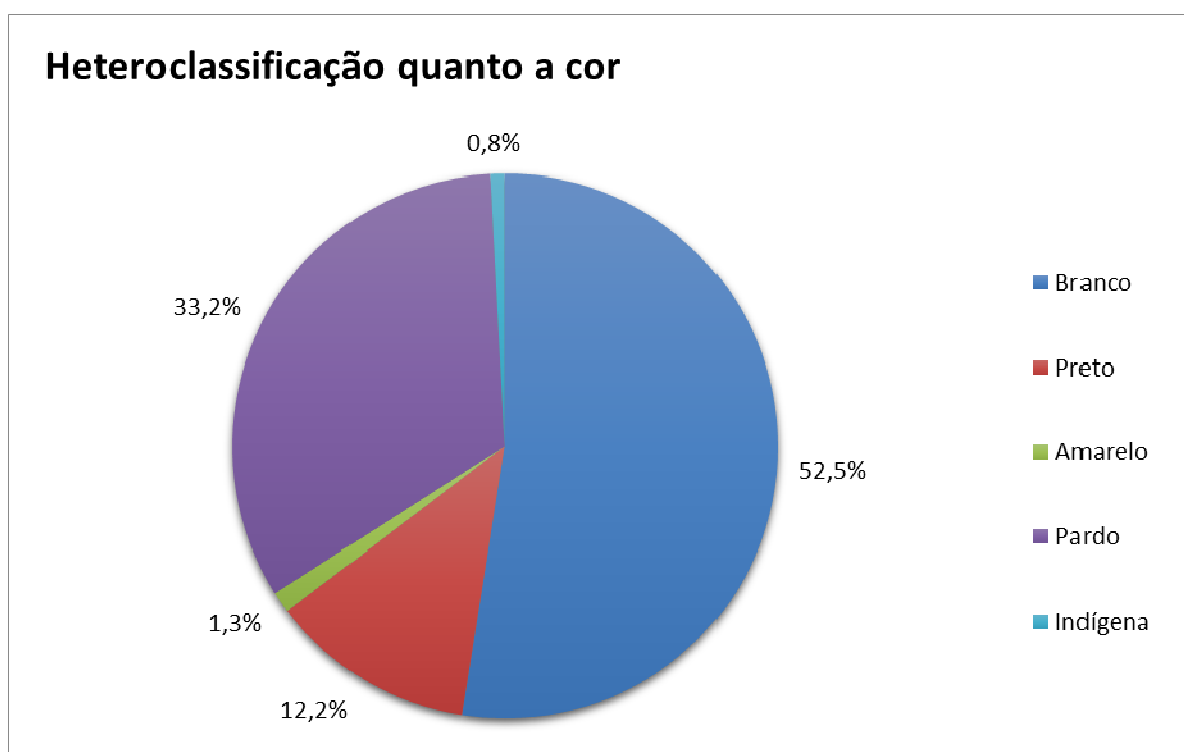
Os resultados das três classificações foram compilados em um banco de dados e buscou-se observar os índices de semelhança e de diferença entre as classificações, a identificação das cores que provocaram maiores discrepâncias e o estabelecimento de hipóteses explicativas para as diferenças verificadas.

A percepção dos servidores quanto à autoimagem e identidade racial, por sua vez, foi obtida por meio da entrevista com 06 membros da carreira de EPPGG que se autodeclararam negros. As entrevistas semiestruturadas foram realizadas no período de 09/05/ 18 a 14/08/18. Os entrevistados serão identificados pelas letras A a F, no sentido de preservar o anonimato.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

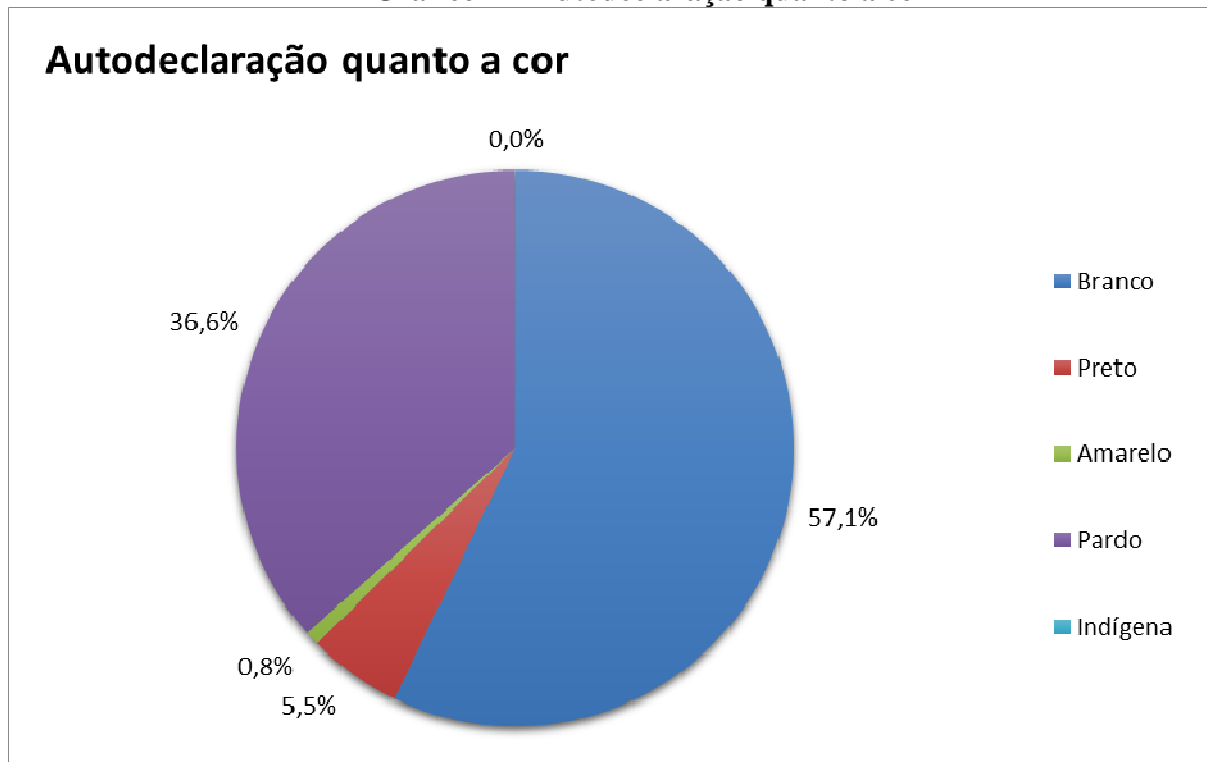
Os resultados da heteroclassificação, em relação à amostra de 238 indivíduos, demonstraram a existência de 52,5% de Brancos, 33,2% de pardos e 12,2% de pretos – os três maiores grupos raciais, conforme o Gráfico 1:

Gráfico 1. Heteroclassificação quanto a cor



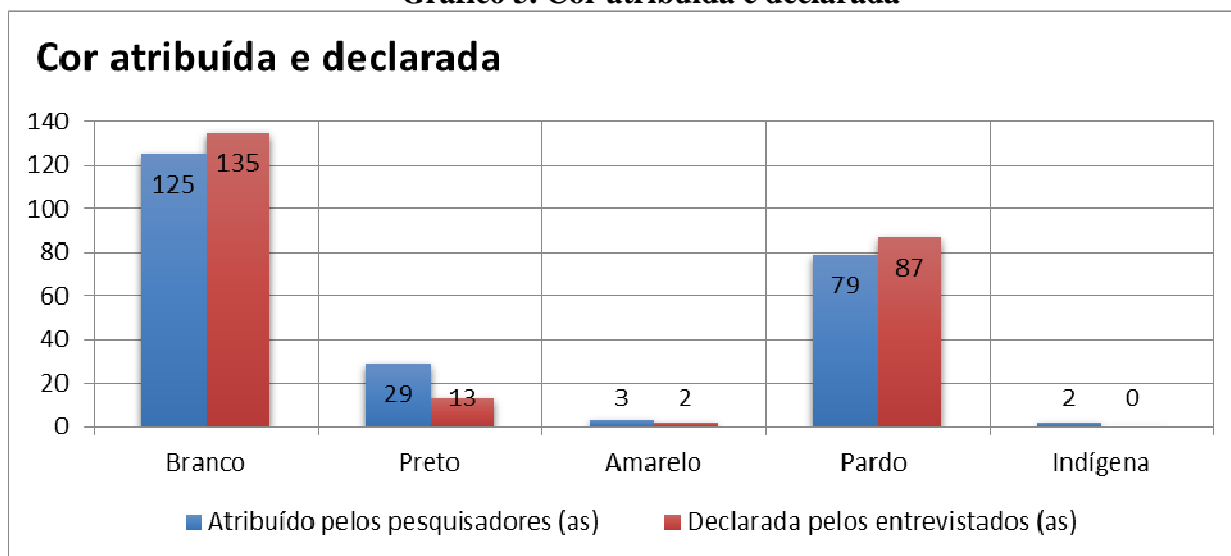
Grande parte da expectativa do trabalho residia na avaliação da semelhança entre esses resultados e a autodeclaração, apresentada no Gráfico 2.

Gráfico 2 – Autodeclaração quanto a cor



Os dados demonstraram que dos 238 indivíduos analisados, a classificação foi convergente em 155 casos, o que corresponde a 65,1%. Esse percentual de semelhança está abaixo do padrões identificados em outros estudos. Osório (2004) identificou grau de concordância médio de 79% em 3 estudos que analisou. O gráfico seguinte apresenta os resultados de ambas avaliações por cor:

Gráfico 3. Cor atribuída e declarada



Observa-se que os pesquisadores consideraram menos indivíduos brancos do que os próprios indivíduos analisados (125 x 135), o mesmo fenômeno ocorrendo com os pardos (79 x 87), em detrimento de um maior número de heteroatribuições da cor preta (29 x 13).

Essa divergência sugere falhas no método ou a influência da carga cultural empregada pelos pesquisadores em sua análise. Por isso, na sequência os pesquisadores se voltaram para os 83 casos nos quais não houve concordância entre a heteroatribuição e a autoavaliação. Dos 83 casos, 76 ocorrências envolviam pessoas de cor parda, seja na autoavaliação, seja na atribuição. Essas ocorrências foram organizadas conforme demonstrado na Tabela 1.

Tabela 1 – Tabulação de classificações envolvendo pardos

Atribuído pelo Pesquisador	Declarado pelo Indivíduo	Quantidade de ocorrências	Percentual
Branco	Pardo	25	32,9%
Pardo	Branco	31	40,8%
Preto	Pardo	15	19,7%
Pardo	Preto	3	3,9%
Outros casos		2	2,6%
Total		76	100%

A maior parte dessas ocorrências envolveu as classificações Branco/Pardo – Pardo/Branco, contrariando a expectativa dos pesquisadores segundo a qual a relação Preto/Pardo se mostraria de mais difícil separação. Esses dados podem indicar que pessoas de pele ligeiramente clara – ou os pesquisadores que os “classificam” – tendem a lançar mão

de outras noções ou construtos para “avaliar” e declarar sua cor, tais como ascendência, identificação de grupo social, características econômicas, etc. (no caso da autodeclaração) ou atributos como características de cabelo, nariz, lábios, etc. (no caso da heteroclassificação). Esse dado evidencia a dificuldade de processos de verificação de cor que tem se intensificado à medida que se ampliam políticas de ação afirmativa e que surgem denúncias quanto à suposta má-fé de candidatos que se passam por pretos ou pardos sem efetivamente manifestarem traços fenotípicos incontestes.

Também se identificou que alguns entrevistados (15) se reconheciam como pardos e foram classificados como pretos pelos pesquisadores. Se essa divergência pode ser considerada natural, chama a atenção o fato de que na via oposta, ou seja, pessoas que se classificaram como pretas enquanto foram classificadas como pardas pelos pesquisadores, o número é cinco vezes menor (3).

Além dessas 76 ocorrências envolvendo a cor parda, em 7 casos extremos houve classificações diametralmente divergentes. Em 5 desses casos, o pesquisador atribuiu cor preta a indivíduos que se declararam brancos. Em outro caso, ocorreu fenômeno oposto: o pesquisador atribuiu cor branca a indivíduo que se declarou preto. Por fim, um indivíduo se classificou como branco e foi avaliado como amarelo pelos pesquisadores. Como no conjunto esses 7 casos corresponderam a somente 2,7% dos indivíduos, é possível atribuir o fenômeno a algum tipo de erro no processo, seja de compreensão, de preenchimento, seja por alguma indução ao erro na análise das fotografias. Uma segunda verificação realizada eliminou a possibilidade de erro de digitação ou de lançamento dos dados.

Por fim, em um terceiro momento, os pesquisadores realizaram um sorteio com amostra de 10 indivíduos dentre os 238 (numerados sequencialmente) que compunham a população pesquisada. Sobre esses 10 indivíduos, buscou-se novas fotografias em redes sociais para fins de uma nova heteroclassificação. Buscou-se então analisar a convergência entre a nova classificação e as duas anteriores. O resultado pode ser observado no Quadro 1.

Quadro 1 – Tabulação de classificações envolvendo pardos

Indivíduos	Atribuído pelo Pesquisador em T1	Declarado pelo Indivíduo	Atribuído pelo Pesquisador em T2
Indivíduo 12	Pardo	Branco	Branco
Indivíduo 27	Pardo	Branco	Pardo
Indivíduo 32	Pardo	Preto	Preto
Indivíduo 47	Pardo	Pardo	Pardo

Indivíduo 52	Pardo	Pardo	Pardo
Indivíduo 65	Branco	Branco	Branco
Indivíduo 91	Pardo	Branco	Branco
Indivíduo 99	Pardo	Pardo	Pardo
Indivíduo 126	Branco	Pardo	Branco
Indivíduo 211	Preto	Pardo	Pardo

É importante ressaltar que a classificação realizada no momento 2 (T2) foi feita às cegas, sem que os pesquisadores tivessem em mãos o resultado das duas classificações anteriores para os 10 indivíduos analisados. No Quadro, são destacadas em verde as quatro classificações nas quais houve convergência total entre as três classificações. Em negrito, em relação aos indivíduos 12 e 211, observa-se que as fotos analisadas em T2 apresentavam variações de tal forma que se observou um processo de “branqueamento” dos indivíduos nesse segundo momento, aparentando em menor medida ou não aparentando cor preta.

Interessante notar, porém, que de acordo com a percepção dos entrevistados negros, tem havido um processo de maior afirmação da identidade negra e que essa questão vai muito além apenas do aspecto fenotípico, conforme revelam as afirmações abaixo transcritas:

Eu me considero negro. Eu demorei algum tempo para entender um pouco isso, depois de algum tempo ficou muito claro para mim. Sobretudo do ponto de vista cultural, então eu gosto muito de condado, gosto muito de capoeira, danço forró, eu vou em festas típicas assim de comida, uma coisa que existe tanto no Nordeste. Tudo dentro da cultura afro descendente [...]. Mas ficou muito claro para mim que eu sou negro e que existe uma desigualdade de raça grande no Brasil, sabe? [...] Até porque, com todo respeito né? Eu não tem, eu não uso muitos traços afro descendentes no meu dia a dia, do cabelo igual você está aí bem estiloso. Eu não estou, eu não faço isso. Não querendo falar que o que você está fazendo é feio, é errado. Jamais, jamais não é bem isso que eu estou querendo dizer. Então eu não tenho bem esse traço. A minha declaração de negro está muito ligada ao aspecto cultural, então ela é mais simbólica, então não sei se isso recaiu tão pesado para mim. (Entrevistado B).

Por eu ser mulher e por eu ser negra as vezes as pessoas têm a percepção de que eu não tenho uma escolaridade adequada, ou então de que o meu cabelo, por exemplo, você tem que ir arrumada para um dia de trabalho, eu por eu ter o meu cabelo cacheado, meu cabelo crespo e usar ele solto e bem volumoso, as vezes as pessoas não acham isso adequado para o ambiente de trabalho. E eu tento falar para, quando vejo isso acontecendo, eu tento mostrar. Então eu vou com turbantes enormes, né? Eu vou com o meu cabelo enorme também (risos), que é para a gente demonstrar. Esses espaços, eles são espaços de luta para mim. [...]Teve uma vez, teve uma vez que uma pessoa me abordou no trabalho e falou assim: “Você não alisa mais o cabelo?” Eu falei: “Não.” A pessoa falou assim: “Eu preferia tão mais antes.” Então assim, isso é racismo e as pessoas não veem, entendeu? Isso é racismo, você falar que um cabelo crespo é mais feio que um cabelo liso é racismo. Mas, as pessoas não veem isso como racismo. Elas veem como um comentário, como uma ajuda, alguma coisa assim. (Entrevistado C).

Eu me declaro negra, mas isso é uma coisa que mudou também, eu me declarava parda até um tempo atrás. Eu comecei ler muita coisa e ver assim, não gente realmente, esse negócio de pardo ele reforça o mito da democracia racial. Tipo, eu não vou ficar falando que eu sou parda, então eu vou assumir que eu sou negra e pronto. E eu fui seguindo esse pensamento dessas referências que eu fui conhecendo nos últimos anos. (Entrevistado D).

Conforme pode ser visto, por outro lado o aspecto físico possui uma relação muito forte na identificação de raça e na legitimidade da identidade negra.

Quanto aos impactos da cor na trajetória profissional, observa-se que, para a maioria dos entrevistados que se autodeclararam negros, a cor/raça influencia a trajetória profissional, tal como pode ser confirmado pelas falas abaixo transcritas:

Eu estou pensando sim [por que agora] me veio um outro pontinho de raça de desigualdade assim...Sim, olha, eu não acho que é essa questão de cor não, cara, não sei. Mas, olha só, deixa eu colocar e a gente

reflete junto. É, rapidinho os meus colegas de carreira conseguiram cargos e promoções quando formaram, eu demorei, só fui consegui isso em 2014. Eu não sei se isso pode ter sido algum reflexo de raça e cor, mas teve essa defasagem. Rapidinho um colega virou diretor, eu trabalhava para caramba também na Educação, mas, lá a porta não estava aberta não. Ainda não sei qual que foi a causa disso não. (Entrevistado B)

Eu sofri eu sofri um caso de racismo aqui dentro terrível [...]. Eu estava aqui um dia e uma colega chegou pra mim e falou assim: “As pessoas estão falando coisas sobre você em um grupo do facebook.” Eu não entendi. Ela tinha imprimido as páginas do grupo do facebook, eram cinco homens da minha sala, cinco meninos da minha sala falando coisas sobre as mulheres da sala. E falava assim: “A fulana é muito fácil, siclana [tal,tal,tal].” Falava de professoras da Fundação, mas de mim falava, vou falar palavrões aqui, tá? (risos) Falava coisas do tipo: “Ah, Julye tem o cabelo pior do que do meu cu. Quantos será que ela paga para fazer uma faxina na minha, quanto será que ela cobra para fazer uma faxina na minha casa e assustar os meus vizinhos? Não você não está enganada, sua empregada doméstica não veio parar na Fundação.” Então assim, coisas de teor racista, racista. Não tem outra palavra para falar isso: “Ah, são brincadeiras.” São brincadeiras racistas, isso não tem graça, né? E foi uma coisa muito dolorida na época, é até hoje. É um caso dolorido até hoje.

Eu acho que [o fato de ser preto] influencia sim [na minha trajetória profissional]. Eu acho assim, na verdade já perdi oportunidade – eu acredito, nunca vai ficar claro – mas eu acredito que já perdi oportunidades em função disso. [...] Os ambientes que você frequenta muito bem coloca do e com alguém sempre bancando, para você ter as primeiras oportunidades. Acho que, primeiro que você tem que, o ambiente, você tem que estar bem colocado assim. Você tem que estar no modelo vestido como as pessoas estão vestidas, você tem que saber conversar da forma que as pessoas exigem que seja, para você já quebrar uma barreira inicial de aproximação. E depois para ter

oportunidade de ser chamado, de ser valorizado, de conduzir algum projeto você tem que ter o respaldo de alguém superior. Eu acho, na minha trajetória eu vivenciei isso. Então eu acho que foi mais difícil nesse sentido. Porque os ambientes são naturalmente brancos também, são homens brancos. Então é outra realidade. Você participar, entrar nesse ambiente, você é sempre diferente e ser diferente causa estranheza, então não tem isso. Você pode perceber, eu não uso tênis escuro com blusa branca, porque se eu for num ambiente que eu estou de tênis escuro e blusa branca eu posso ser garçom, entendeu? Então, eu já aprendi e não faço isso. Eu uso, as minhas roupas são mais claras, diferenciadas tudo isso você vai aprendendo ao longo do processo. Então eu acho que influencia sim. (Entrevistado E).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo demonstra, em convergência com a literatura analisada, que a identificação de cor pode variar para o próprio indivíduo de acordo com seu sentimento de pertença, influenciado por outros aspectos para além do biológico. Nas palavras de Araújo (1987, 15), a noção de raça pode ser concebida como “um fato social, referido aos significados atribuídos pelas pessoas a atributos físicos e que servem para demarcar indivíduos e grupos, como uma percepção social que categoriza”.

A literatura apresenta indícios de que a “mudança de cor”, sobretudo no sentido do branqueamento, pode estar associada a uma estratégia de autoaceitação ou de aceitação social. Não foi possível identificar neste estudo esse fenômeno, mas apenas alguns indícios de que houve tendência a branqueamento de parte do grupo analisado.

Outro elemento que vem à tona é a conquista histórica da autodeclaração pelo movimento negro, que, a despeito de constituir um importante elemento de afirmação da identidade negra, pode demandar atribuições complementares em um segundo momento para comprovação de cor em situações de utilização de benefícios redistributivos por parte de indivíduos que poderiam se aproveitar do estatuto da autodeclaração para afirmar perante um processo seletivo uma identidade que cotidianamente não é vivida ou sentida.

O estudo apresenta limitações, dentre as quais a variabilidade das fotografias 3x4 analisadas, dificultando o processo de heteroatribuição, bem como a amplitude de critérios que o indivíduo pode utilizar para sua autodeclaração, lançando mão tanto de atributos fenotípicos como critérios subjetivos de sentimento de pertencimento. Nesse sentido, a

comparação entre os diferentes modos de classificação se mostrou uma tarefa bastante ingrata e de difícil validação metodológica.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, T. C. N. A classificação de "cor" nas pesquisas do IBGE: notas para uma discussão. **Cadernos de Pesquisa**, nº 63, p14-15, nov, 1987.

BARRETO, A. **Gênero e diversidade na escola: formação de professoras/es em Gênero, Orientação Sexual e Relações Étnico-Raciais**. Livro de conteúdo. Rio de Janeiro, RJ: CEPESC; Brasília, DF: SPM, 2009.

CARVALHO, M. **Avaliação escolar, gênero e raça**. Campinas, SP: Papyrus, 2009.

CARVALHO, M. O fracasso escolar de meninos e meninas: articulações entre gênero e cor/raça. **Cad. Pagu [online]**, n.22, pp.247-290, 2004. <http://dx.doi.org/10.1590/S0104-83332004000100010>.

D'ADESKY, J. **Pluralismo étnico e multiculturalismo: Racismos e antiracismos no Brasil**. Rio de Janeiro, RJ: Pallas, 2001.

FERREIRA, A. H. Classificação racial no Brasil, por aparência ou por origem? **Anais do 36º Encontro Anual ANPOCS**. Águas de Lindóia, SP, 2012.

GUIMARÃES, A. S. A. Raça e os estudos de relações raciais no Brasil. **Novos Estudos Cebrap**, nº 54, p147-156, jul, 1999.

KLEIN, F. A.; MASCARENHAS, A. O. Motivação, satisfação profissional e evasão no serviço público: o caso da carreira de especialistas em políticas públicas e gestão governamental. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 50, n. 1, 17-39, jan./fev. 2016. Disponível em: <<https://dspace.almg.gov.br/retrieve/104307/58592-124459-2-PB.pdf>>. Acesso em: 4 maio 2022.

MARQUES, L. A.; SANCHES, S. **Desigualdade de gênero e raça no mercado de trabalho: tendências recentes**. In: Organização Internacional do Trabalho. Igualdade de gênero e raça no trabalho: avanços e desafios. Brasília: OIT, 2010.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Igualdade de gênero e raça no trabalho: avanços e desafios**. Brasília: OIT, 2010.

OLIVEIRA, F. Ser negro no Brasil: alcances e limites. **Estudos Avançados**. 18 (50), p57-71, 2004.

OLIVEIRA, R. S. **O negro na realidade socioeconômica brasileira: um estudo da participação do negro no mercado de trabalho**. São Paulo, SP, Mackenzie, 2017.

OSORIO, R. G. **O sistema classificatório de "cor ou raça" do IBGE**. Texto para Discussão, n. 996. Brasília, DF: IPEA, 2003.

OSÓRIO, R. G. **O sistema classificatório de “cor ou raça” do IBGE**. In: Bernardino, J. Levando a raça a sério: ação afirmativa e universidade. Rio de Janeiro: DP&A Editora, 2004.

PARRA, F. C *et al.* Color and genomic ancestry in Brazilians. **Proc Natl Acad Sci USA**. Jan 7;100(1), 2003: p177-82.

PETRUCCELLI, J. L. **A cor denominada**: estudos sobre a classificação étnico-racial. Rio de Janeiro, RJ: DP&A, 2007.

SILVA JUNIOR, H. **Discriminação racial nas escolas**: entre a lei e as práticas sociais. Brasília, DF: UNESCO, 2002.

SILVA JUNIOR, H. Não queríamos ser racistas. Uma reação aos que insistem em dizer que não somos uma nação com problemas de cor. **Afroamazonas**, n. 1, s/v, 2016.

SOARES, J. F; ALVES, M. T. G. Desigualdades raciais no sistema brasileiro de educação básica. **Educação e Pesquisa**, São Paulo, v.29, n.1, 2003, 147-165, jan./jun 2003.

SOARES, S. **A demografia da cor**: a composição da população brasileira de 1890 a 2007. In: Theodoro, Mário. As políticas públicas e a desigualdade racial no Brasil: 120 anos após a abolição. Brasília: IPEA, 2008.

TELLES, E. **Racismo à brasileira**: uma nova perspectiva sociológica. Rio de Janeiro, RJ: Relume Dumará, 2003.

Como Referenciar este Artigo, conforme ABNT:

SILVA, M. M; OLIVEIRA, K. P. Black ou White: Reflexões Sobre Racismo e Transformações de cor Entre Profissionais de Gestão Pública em Minas Gerais. **Rev. FSA**, Teresina, v. 20, n. 11, art. 2, p. 19-40, nov. 2023.

Contribuição dos Autores	M. M. Silva	K. P. Oliveira
1) concepção e planejamento.	X	X
2) análise e interpretação dos dados.	X	X
3) elaboração do rascunho ou na revisão crítica do conteúdo.	X	X
4) participação na aprovação da versão final do manuscrito.	X	X