

COTAS E A QUESTÃO RACIAL NO CONTEXTO DE ORGANIZAÇÕES PÚBLICAS: DISCURSOS DOS GESTORES PÚBLICOS

QUOTES AND THE RACIAL ISSUE IN THE CONTEXT OF PUBLIC ORGANIZATIONS: DISCOURSE BY PUBLIC MANAGERS

Jessica Maria Bertoli¹
Universidade Federal de Alfenas

Flávio Terra Junho³
Universidade Federal de Alfenas

Adilio Rene Almeida Miranda²
Universidade Federal de Alfenas

Kerolaine Jenifer Correa⁴
Universidade Federal de Alfenas

RESUMO

Em 2014, foi sancionada a Lei Federal nº 12.990, que reserva aos negros 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da Administração Pública Federal. Essa também é uma tendência nos contextos estadual e municipal. Nesse sentido, torna-se importante compreender como os gestores públicos percebem e se posicionam em relação a esta política. Sendo assim, este trabalho tem como objetivo analisar os discursos de gestores públicos das cidades de Varginha, Três Corações, Alfenas e Lavras, sobre a questão racial e as cotas raciais na Administração Pública. Para tanto, foi realizada uma pesquisa qualitativa, utilizando-se entrevistas semiestruturadas, analisadas por meio da Análise Crítica do Discurso. Constatou-se que os gestores favoráveis às cotas reconhecem o passado de exclusão vivenciado pelos negros, enquanto outros gestores, apesar de favoráveis as cotas, as vincularam ao contexto social, educacional e econômico vivenciado, minimizando o papel da raça como fator de desigualdade. Já os discursos totalmente contrários entendem as cotas com um benefício a mais para negros, não como um direito. Diante das análises, ressalta-se a necessidade de incluir discussões sobre a questão racial no ambiente organizacional para desmistificar estigmas e promover igualdade de oportunidades para todos.

Palavras-Chave: Relações raciais. Lei de cotas. Organizações públicas. Análise do discurso.

ABSTRACT

In 2014, the Brazilian Federal Law nº12.990 was sanctioned, which reserves for blacks 20% of the vacancies offered in public tenders to fill effective positions and public jobs within the scope of the Federal Public Administration. This is also a trend in the state and municipal contexts. In this sense, it is important to understand how public managers perceive and position themselves in relation to this policy. Therefore, this work aims to analyze the speeches of public managers in the cities of Varginha, Três Corações, Alfenas and Lavras, on the racial issue and racial quotas in Public Administration. For that, qualitative research was carried out, using semi-structured interviews, analyzed through Critical Discourse Analysis. It was found that managers favorable

¹ Doutoranda no Programa de Pós-graduação em Ciências Ambientais da Universidade Federal de Alfenas (UNIFAL-MG).

E-mail: jessica.bertoli@sou.unifal-mg.edu.br

OrcID: <https://orcid.org/0000-0002-3105-7160>

³ Mestrando em Administração Pública pelo Programa de Pós-Graduação em Gestão Pública e Sociedade da UNIFAL-MG.

E-mail: flavio_junho@hotmail.com

OrcID: <https://orcid.org/0000-0002-2566-6816>

² Doutor em Administração pela Universidade Federal de Lavras e docente Adjunto da UNIFAL-MG.

E-mail: adilio.miranda@unifal-mg.edu.br

OrcID: <https://orcid.org/0000-0002-4229-3337>

⁴ Graduada no curso Bacharelado Interdisciplinar em Ciência e Economia da UNIFAL-MG.

E-mail: kerolaine.correa@yahoo.com

OrcID: <https://orcid.org/0009-0002-5998-4270>

to quotas recognize the past of exclusion experienced by blacks, while other managers, despite being favorable to quotas, linked them to the social, educational, and economic context experienced, minimizing the role of race as a factor of inequality. On the other hand, the completely opposite speeches understand quotas as an extra benefit for black people, not as a right. In view of the analyses, the need to include discussions on the racial issue in the organizational environment is highlighted to demystify stigmas and promote equal opportunities for all.

Keywords: Race relations. Quota law. Public organizations. Discourse analysis.

1 INTRODUÇÃO

O contexto histórico de colonização brasileira promoveu um intenso processo de miscigenação, ao mesmo tempo em que disseminou como princípios culturais e hierárquicos a superioridade do homem europeu. Durante todo o século XIX e início do século XX, a raça era vista como uma justificativa biológica da desigualdade existente (ROSA, 2014). Entretanto, após os acontecimentos da Segunda Guerra mundial, esse conceito foi contestado e se promoveram discussões crescentes sobre raça como construção social.

No cenário brasileiro, a ambiguidade do termo “moreno” e suas variações contribuíram para que os negros de cor mais clara fossem mais facilmente integrados à cultura branca, fato que reduziu a importância das classificações raciais e o seu papel na promoção da desigualdade. Tal estrutura simbólica construída colaborou para a disseminação do mito da democracia racial no país, em meados da década de 1930, fortalecendo a crença da inexistência do racismo e da convivência pacífica entre as raças. No entanto, diferentemente da imagem promovida no exterior, estudos financiados pela Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura (UNESCO), na década de 1950, demonstraram a presença de preconceito e discriminação racial que atuavam como impedimento à mobilidade social da população negra brasileira.

Conceição (2009) afirma que, historicamente, os negros⁵, quando comparados a brancos, ocupam as piores posições de trabalho, recebendo salários mais baixos, possuindo cargos menos prestigiados, sendo promovidos com menos frequência e passando maior tempo desempregados. Tal afirmação pode ser corroborada por dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), que entre 2012 e 2020, evidenciaram a desigualdade racial sustentada ao longo dos anos.

⁵ O termo negro está sendo usado para se referir a pretos e pardos, de acordo com classificação do IBGE.

A Pesquisa Mensal do Emprego (IBGE, 2016) demonstrou que a população desocupada entre os anos de 2003 e 2015 era composta predominantemente por mulheres pretas e pardas (52,0%) e por homens pretos e pardos (51,2%). Em relação às médias anuais de rendimentos, em 2015, verificou-se que os trabalhadores de cor preta ou parda ganhavam 59,2% do rendimento recebido pelos trabalhadores de cor branca. No contexto mais recente, em 2021, constatou-se que a população ocupada de cor branca ganhava, em média, 73,3% mais do que a de cor preta ou parda, independentemente do nível de instrução. Também se notou que ainda há maior quantidade de pretos e pardos em atividades que apresentam os menores rendimentos médios como serviços domésticos, agropecuária e construção (IBGE, 2021).

De forma similar ao setor privado, dados divulgados pela Escola Nacional de Administração Pública (ENAP), em 2014, mostraram que somente 4,0% dos servidores do poder executivo eram pretos e 22,4% pardos, estando a maioria em cargos de nível auxiliar. Em 2018, dentre os servidores públicos que declararam raça/cor, a maioria (60,87%) se considerava branca, apenas 35,61% se consideravam negros, 3,21% amarelos e 0,32% indígenas. Nos níveis mais baixos de escolaridade, havia maior presença de servidores negros e indígenas, que, independentemente do nível de instrução, eram maioria na faixa salarial mais baixa (ENAP, 2018).

Visando modificar esse cenário, a partir da articulação entre vários segmentos da sociedade, em especial, o movimento negro no Brasil, a Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR) e o legislativo, em 9 de junho de 2014 foi sancionada a Lei Federal 12.990, que reserva aos negros 20,0% das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União.

Apesar de a Lei 12.990/2014 não ser aplicada aos estados e municípios, alguns deles já haviam instituído alguma legislação sobre reserva de vagas com critérios raciais na administração pública. Entre eles destacam-se Mato Grosso do Sul, Bahia, Rio de Janeiro e Paraná, além de 46 prefeituras em todo Brasil (VOLPE; SILVA, 2016). Em 2016, a SEPPIR estimou que cerca de 3.305 pretos e pardos ingressaram no serviço público por meio do sistema de cotas raciais (GOVERNO FEDERAL, 2016).

Nesse contexto, ressalta-se que tão importante quanto a implementação de políticas públicas voltadas à promoção da igualdade racial, é também o estudo sobre as

consequências e os discursos produzidos sobre a adoção de tais políticas nas instituições. Como as organizações são instâncias de produção e reprodução de valores, crenças e ideologias que permeiam a sociedade, é possível que exista rejeição da política de cotas raciais por parte de funcionários e gestores públicos, o que pode ocasionar tensões e conflitos no ambiente de trabalho. Diante dessas implicações, a forma como os gestores percebem e lidam com a política de cotas em concursos é crucial para o êxito da ação afirmativa dentro da instituição.

Sendo assim, o objetivo deste trabalho é analisar os discursos de gestores públicos das cidades mineiras de Varginha, Três Corações, Alfenas e Lavras, sobre a questão racial e as cotas raciais na Administração Pública. Foram realizadas entrevistas para a coleta de dados e a análise se deu por meio da Análise Crítica do Discurso (ACD).

O presente trabalho encontra-se dividido em cinco seções, além desta introdução. Na segunda e terceira seções apresentam-se bases teóricas sobre racismo e relações raciais no Brasil e nas organizações públicas, na quarta seção demonstra-se o percurso metodológico utilizado. Na quinta seção expõem-se os resultados e, por fim, na última seção apresentam-se as considerações finais.

2 RELAÇÕES RACIAIS NO BRASIL

Raça é um termo que se atrela à historicidade política e econômica das sociedades contemporâneas (ALMEIDA, 2018). No Brasil, a forma de lidar com o racismo atualmente está intimamente relacionada com os processos de origem e desenvolvimento da nação. No país, os estudos iniciais sobre as relações raciais, ao classificar hierarquicamente os grupos humanos, contribuíram para a legitimação do domínio europeu sobre os outros povos. A miscigenação era vista como negativa para o sucesso de uma nação branca, ora como solução para promover o branqueamento da população (ROSA, 2014). Ambas as teses desqualificavam o negro enquanto parte do povo brasileiro.

Ao longo do desenvolvimento dos estudos sobre as relações raciais no Brasil, segundo Motta (2000), três paradigmas merecem destaque. O primeiro deles, denominado como paradigma da morenidade, está relacionado aos trabalhos de Gilberto Freyre, Marvin Harris e Carl Degler. Segundo esse paradigma, não há preocupação sociológica com a caracterização de tipos intermediários entre branco e preto ou branco e amarelo, pois na sociedade brasileira a tendência é considerar como morenos aqueles que não são

completamente brancos, completamente pretos ou completamente amarelos (FREYRE, 1982). Nesse caso, essa reduzida importância das classificações raciais é o que levaria ao entendimento de que a desigualdade e a subalternidade são determinadas mais por fatores ligados à classe social, à religião e à demografia do que, especificamente, pela raça (ROSA, 2014).

Para o segundo paradigma, relacionado com trabalhos de Florestan Fernandes, o preconceito racial é entendido como resíduo histórico do preconceito de classes, devido à sobrevivência de ideologias e atitudes que decorreram de relações de classe no passado e que ainda existem no presente (MOTTA, 2000). Enquanto os imigrantes europeus e seus descendentes ascenderam à elite socioeconômica na primeira república, os negros e mestiços foram marginalizados (FERNANDES, 2013). Assim, não existiriam relações puramente de raças, mas relações de classe que poderiam assumir a forma de relações de raça devido a resquícios culturais.

Já o terceiro paradigma, por meio de trabalhos de Carlos Hasenbalg, expõe que os brancos se encontram em vantagem educacional, econômica e social em comparação aos não brancos, devido à presença de práticas sutis de discriminação (MOTTA, 2000). Nesse caso, pretos e mestiços possuem as mesmas desvantagens, o que vai contra o paradigma da morenidade e se aproxima das ideias de Fernandes.

Essas principais interpretações do racismo e das relações raciais brasileiras podem ser entendidas, em resumo: do âmbito socioeconômico, em que as classes e não as raças são destinatárias do preconceito; do âmbito em que o preconceito racial é resíduo histórico do preconceito de classes do passado e; o âmbito no qual as disparidades de oportunidades entre brancos e não brancos são elementos centrais para explicar as desigualdades existentes. No entanto, todas essas perspectivas se mesclam e influenciam as percepções construídas na sociedade brasileira.

Pela perspectiva de Freyre (2003), por exemplo, o contexto de miscigenação brasileira contribuiu para que as raças se fundissem em uma comunidade em que a religião se tornou o ponto de encontro entre a cultura do senhor e do negro. Devido a isso, expandiu-se a crença da existência de uma democracia étnica, em que independentemente da cor e da raça, todos os homens teriam ampla oportunidade de se afirmarem brasileiros plenos, havendo a existência de um espírito de fraternidade humana na sociedade brasileira que superaria os preconceitos de raça, cor ou religião (FREYRE, 2015). Nesse

contexto, outro fator marcante das relações raciais no Brasil é o mito da democracia racial, que desvincula a trajetória social dos negros de sua cor:

[...] negros e mulatos agiriam, no Brasil, de tal maneira que sua cor não seria um fator relevante da organização de sua conduta e do entendimento desta. Não que essas pessoas não percebessem qualquer discriminação social, mas esta, quando existente, não seria atribuída à raça e, caso fosse, seria vista como episódica e marginal. Um negro poderia, assim, comportar-se normalmente e seguir, também normalmente, uma determinada trajetória social, sem que sua cor fosse responsabilizada por essa trajetória. Tal “normalidade” seria garantida, obviamente, por um padrão universal de comportamento. Ou seja, um padrão “brasileiro”, mais que “branco” (GUIMARÃES, 2001, p. 129).

De acordo com Guimarães (1999^a), mal-entendidos criados pelos estudos nas décadas de 1950 e 1960 contribuíram para o surgimento do mito da democracia racial e destaca entre eles: a predominância da ideia de que não existem raças, mas cores; o consenso de que a aparência física e não a origem determinaria a cor do indivíduo; a não existência de discriminação com base na raça ou na cor; a crença de que mulatos e negros mais claros seriam absorvidos e integrados à cultura branca; e o fato de que a hierarquia racial seria apenas resquício da ordem escravocrata em extinção.

Sobre o preconceito racial vivenciado no Brasil, Nogueira (2007) expõe as diferenças em relação ao preconceito racial existente nos Estados Unidos, sendo denominados preconceitos de marca e origem, respectivamente. Segundo o autor, o preconceito de marca se dá em relação à aparência, ou seja, os traços físicos, a fisionomia e os gestos, já o preconceito de origem se dá independente da aparência física, pela suposição de que o indivíduo descende de um determinado grupo.

Dessa forma, Nogueira (2007) diz que, no Brasil, se o indivíduo negro possuir alguma característica que possa contrabalancear a desvantagem de sua cor, como por exemplo, ser inteligente, ter uma boa condição financeira ou um status social, poderá ser mais facilmente absorvido pelo grupo de brancos, situação que não ocorre nos Estados Unidos, pois as restrições impostas aos negros se mantêm independentemente de quaisquer outras características pessoais.

Essas particularidades brasileiras contribuem para que a sociedade condene o “preconceito de cor” como um mal em si; no entanto, mantém-se a liberdade de se preservar certas estruturas discriminatórias e preconceituosas, desde que não tenham um caráter explícito (FERNANDES, 1972). Ao mesclar tons de morenos às características pessoais dos indivíduos, contribui-se para reduzir a legitimação das reivindicações de um

grupo e, conseqüentemente, às condições estruturais que sustentam o racismo na sociedade atual. Nesse sentido, o processo de transformação social, ainda que tenha abolido a escravidão e universalizado a mão de obra livre, não afetou de modo enérgico a estrutura tradicional de acomodação e ordem racial (FERNANDES, 1972).

Diante desse resgate da historicidade e das especificidades das relações raciais no Brasil, destaca-se a importância de compreender as estruturas que sustentam os padrões de desigualdade nos dias atuais, assim como o papel das organizações públicas e ações afirmativas nesse cenário.

3 RACISMO, POLÍTICA DE COTAS E AS ORGANIZAÇÕES PÚBLICAS

Entende-se que o racismo é uma forma sistemática de discriminação que tem a raça como fundamento, manifestando-se direta ou indiretamente (ALMEIDA, 2018). De modo direto, há um desprezo evidente e declarado contra um grupo racial, enquanto de forma indireta, ignora-se a situação desses grupos e desconsideram-se as diferenças sociais existentes e as estruturas que reforçam essa desigualdade (ALMEIDA, 2018).

Para Van Dijk (2012^a), o racismo é composto por um subsistema social e um cognitivo. O subsistema social se constitui por práticas sociais de discriminação e abuso de poder por grupos e organizações dominantes, de forma que o discurso construído pelas elites exerce grande influência nas práticas discriminatórias (VAN DIJK, 2012^a). No subsistema cognitivo, o mesmo autor ressalta que as práticas de racismo possuem uma base mental que consiste em modelos enraizados de preconceitos e ideologias socialmente compartilhadas. A materialização disso é exposta em uma análise realizada por Sampaio, Miranda e Junho (2020), que evidenciou a existência de uma clara hierarquização racial por meio da construção de discursos que atribuem características positivas aos brancos (inteligente, trabalhador, merecedor, limpo) e negativas aos negros (burro, preguiçoso, imoral, sujo).

Esse compartilhamento de modelos mentais que se materializam em comportamentos que sustentam as bases das estruturas sociais pré-existentes, ao permear a sociedade como um todo, funde-se nas relações que se estabelecem nas organizações. Segundo a concepção institucional, entende-se que o racismo não se resume a comportamentos individuais, mas atua dentro de um sistema dinâmico no qual certos grupos perseguem interesses políticos e econômicos, ainda que isso gere indiretamente desvantagens ou privilégios a certos grupos raciais (ALMEIDA, 2018). Nesse sentido, as

organizações absorvem e reproduzem as condutas e valores do contexto social no qual estão inseridas e questões relacionadas à raça podem ocasionar conflitos internos em função da manutenção das relações de poder existentes (COUTINHO; COSTA; CARVALHO, 2010).

Segundo Conceição (2009), o ambiente organizacional ratifica práticas de racismo indireto já legitimadas pela sociedade. Nas relações de trabalho, o preconceito racial relaciona-se principalmente pela imagem negativa que se constrói sobre as competências e habilidades do negro (SOUZA; DIAS, 2018). Este é o caso de negros que possuem um alto nível acadêmico e profissional, mas enfrentam dificuldades para conseguir melhores posições no trabalho em que já estão inseridos (COSTA; FERREIRA, 2006). Souza e Dias (2018) constataram que, visando neutralizar e superar a cor da pele como elemento de desqualificação profissional, gestores negros utilizaram-se da valorização do empenho e dedicação individual para se sobressaírem em seus cargos. As autoras verificaram que a maioria dos gestores justificou sua trajetória profissional com base em qualificações pessoais, reforçando o discurso da meritocracia.

Esse discurso impera quando se reflete sobre meios de ingresso na administração pública, pois, por meio dos concursos públicos, espera-se realizar processos de seleção que visam maior equidade e impessoalidade na contratação, levando em consideração somente habilidades técnicas e conceituais. Porém, ao considerar que os pontos de partida dos candidatos são diferenciados pelo contexto social no qual estão inseridos, entende-se que por mais que se estabeleçam critérios de impessoalidade e meritocracia, é necessário compreender que as condições de competição dificilmente são iguais (SILVA; SILVA, 2014). Os grupos selecionados geralmente são homogêneos e desconsideram-se as especificidades sociais e raciais do país que interferem no acesso aos estudos e ao mercado de trabalho (EIDT, 2014).

Nesse contexto, para amenizar essas desigualdades, são criadas ações afirmativas com o objetivo de possibilitar o acesso às oportunidades aos grupos historicamente marginalizados. As ações afirmativas raciais visam ser medidas temporárias direcionadas à parcela negra da população brasileira com o intuito de corrigir um passado de exclusão (ESTANISLAU; GOMOR; NAIME, 2015). Desse modo, as diferenças deixariam de ser a origem das desigualdades e se transformariam em fontes de reparação e compensação (GUIMARÃES, 1999^b).

No entanto, ressalta-se que apenas fomentar o ingresso de negros nas organizações não garante a superação do racismo institucional, sendo necessária a adoção de políticas internas que promovam de modo efetivo a inclusão, participação, equidade e diversidade no ambiente de trabalho. Como exemplos destacam-se a implementação de sistemas de monitoramento da presença de negros na instituição, de sua ascensão e acesso a direitos e benefícios; a incorporação da reserva de vagas em todas as fases dos concursos públicos e; a inclusão da questão racial e a promoção da igualdade por meio de políticas públicas no programa de formação de gestores públicos (VOLPE; SILVA, 2016). Tais observações mostram-se essenciais para que a ação afirmativa seja realmente efetiva, não só colaborando para o ingresso do negro na administração pública, mas também promovendo um ambiente de trabalho saudável e que proporcione possibilidades de aprimoramento e crescimento dentro do contexto organizacional.

4 METODOLOGIA

Foi realizada uma pesquisa de natureza qualitativa, na qual os dados foram coletados por meio de entrevistas semiestruturadas realizadas com gestores públicos das cidades de Varginha, Três Corações, Alfenas e Lavras. Foram entrevistados quinze gestores públicos de órgãos federais, estaduais e municipais, estando seus perfis expostos no Quadro 1. Visando a anonimização em consonância com o inciso IV do artigo 7º da Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018, que institui a Lei Geral de Proteção de Dados (BRASIL, 2018), o Código escolhido para nomear os entrevistados é representado pela sigla E1, E2, e assim sucessivamente até E15. Também para evitar a identificação dos entrevistados, as idades foram apresentadas em faixas etárias de 10 anos.

Quadro 1- Perfil dos gestores públicos entrevistados

Código	Sexo	Cor Autodeclarada	Faixa etária	Tipo de Instituição	Setor
E1	M	Branca	49-59	Municipal	Prefeitura
E2	M	Branca	60 ou mais	Municipal	Secretaria Municipal
E3	F	Branca	27-37	Municipal	Secretaria Municipal
E4	M	Branca	27-37	Municipal	Secretaria Municipal

E5	M	Branca	38-48	Municipal	Secretaria Municipal
E6	M	Branca	60 ou mais	Municipal	Secretaria Municipal
E7	M	Parda	49-59	Estadual	Procuradoria
E8	M	Branca	38-48	Estadual	Superintendência Regional da Fazenda
E9	F	Branca	27-37	Municipal	Procuradoria
E10	M	Branca	38-48	Municipal	Câmara de Vereadores
E11	M	Branca	38-48	Federal	Instituição de ensino superior
E12	F	Branca	49-59	Federal	IBGE
E13	M	Branca	27-37	Federal	IBGE
E14	F	Parda	27-37	Municipal	Câmara de Vereadores
E15	M	Parda	38-48	Federal	Exército

Fonte: Elaborado pelos autores.

Constatou-se que os entrevistados possuem um tempo de trabalho na instituição que varia entre 2 meses e 31 anos, encontram-se na faixa etária de 27 a 61 anos e são em sua maioria homens brancos. Tal fato pode ser justificado pela predominância de homens brancos nesses espaços, como constatou a pesquisa do ENAP (2018) a qual demonstrou que, em 2018, 55,22% dos servidores públicos federais eram homens e 60,87% do total declararam-se brancos.

As entrevistas foram realizadas por meio de um roteiro semiestruturado que é preparado com perguntas centrais, mas que podem ser completadas com outras questões que possam emergir durante a entrevista, sendo “mais adequada quando desejamos que as informações coletadas sejam fruto de associações que o entrevistado faz, emergindo, assim, de forma mais livre” (MANZINI, 1991, p. 154).

O roteiro de entrevista foi construído a partir de questões abertas que abordavam as seguintes dimensões: a) perfil sociodemográfico dos entrevistados; b) percepção sobre o ambiente de trabalho, relação entre funcionários e funcionários e chefia; c) percepção sobre presença de negros no setor público e na organização em que trabalha; d) percepção sobre preconceito e discriminação racial na organização em que trabalha, e d) percepção sobre política de cotas raciais em concursos públicos.

As entrevistas foram gravadas e posteriormente transcritas manualmente. Os sujeitos da pesquisa foram selecionados por meio de uma amostragem não probabilística por conveniência. Os pesquisadores realizaram os primeiros contatos com entrevistados os quais possuíam algum grau de proximidade para, em seguida, ser utilizada a amostragem tipo Bola de Neve, em que um entrevistado indica o outro que possua potencial para contribuir com a pesquisa. As entrevistas foram realizadas no local de trabalho dos gestores públicos, pois essa foi uma condição deles para concessão delas.

Utilizou-se a ACD como abordagem teórico-metodológica para análise dos dados coletados. Segundo Van Dijk, Medeiros e Andrade (2013), a expressão “sociocognitiva” é a que mais se adequa para se referir à ACD, abrangendo o triângulo: discurso, cognição e sociedade. Como “discurso” tem-se o evento comunicativo, que pode se dar por meio da fala, da escrita, expressões corporais e imagens; já “cognição” envolve as estruturas mentais, como crenças, avaliações e emoções, e, por fim, a sociedade pode ser entendida como sendo as formas de interações, relações de grupo, instituições e sistemas políticos (VAN DIJK; MEDEIROS; ANDRADE, 2013).

Entende-se que a ACD concentra-se em problemas sociais e questões políticas visando explicar as estruturas do discurso em termos das propriedades de interação e da estrutura social. Dessa forma, os métodos de pesquisa estão sujeitos ao contexto da investigação, como os participantes, o ambiente, os objetivos e os interesses (VAN DIJK; MEDEIROS; ANDRADE, 2013). Assim, ao contribuir para interpretar discursos construídos em meio aos contextos sociais e relações de poder nos quais são construídos destaca-se o potencial de tal abordagem teórico-metodológica para compreender os discursos dos gestores públicos sobre a política de cotas raciais na Administração Pública.

Neste trabalho, os elementos da ACD considerados foram: a) análise lexical, que se refere à maneira como as palavras assumem um sentido dentro de determinado contexto no discurso; b) análise dos elementos implícitos e explícitos, em que os primeiros se referem aos argumentos utilizados pelo narrador, mas que, por motivos quaisquer, não foram claramente apresentados; c) sujeito do discurso, quem ele é, quais são os papéis que exerce; e d) o lugar de enunciação, de onde o sujeito fala. As categorias de análises construídas encontram-se interligadas e se complementam.

5 RESULTADOS E DISCUSSÃO

5.1 “Difícil de pensar, né?”: discursos sobre a presença de negros no setor público

Nesta seção, discute-se sobre a presença dos negros nas organizações públicas e os cargos comumente ocupados por eles nessas instituições. Por meio das entrevistas, nas organizações públicas pesquisadas, foi constatada a existência de poucos funcionários negros. No entanto, a sub-representação de negros é discursivamente tratada a partir de diversas perspectivas, conforme apresenta-se a seguir:

“pardo tem uns 3, de 60, são **inegavelmente minoria**”⁶ (E7, parda).

“**difícil de pensar né, quantos negros tem aqui, vamos colocar uns 5, 6, no prédio inteiro, é muito pouco.** A gente tava discutindo sobre cota e tal, eu falei gente, olha só, aqui no nosso andar, tem 30 pessoas tomando café aqui dentro, quantos negros? 1” (E8, branca).

“pela minha experiência de 2 anos aqui a gente **ainda não teve nenhum negro aqui** na agência” (E13, branca).

“há **poucos negros trabalhando** aqui. Eu entendo que não só nessa instituição [...] mas vamos falar sobre o ponto de vista de percepção geral, você percebe que **não há na gestão pública né, muitos negros, não há**” (E11, branca).

Nos quatro fragmentos, o uso dos léxicos “inegavelmente minoria”, “muito pouco”, “ainda não teve nenhum negro aqui” e “poucos negros trabalhando” revelam a baixa presença de negros nesses espaços. Dois dos trechos acima são de gestores federais, o que enfatiza a necessidade da Lei nº 12.990 para transformar essa realidade da ausência de negros nesses ambientes.

A construção frasal “difícil de pensar né” sugere que, provavelmente, essa seja uma questão pouco pensada ou discutida no contexto da organização em que E8 trabalha, a ponto de expressar a dificuldade de se lembrar quantos negros trabalhavam lá. Já no fragmento de E11, percebe-se a tentativa do entrevistado de justificar a presença de poucos negros na sua instituição, como sendo um padrão comum em todas as demais organizações públicas. Essa justificativa pode ser interpretada como uma maneira de dizer que não há nada de errado na organização onde trabalha, afinal, as outras também são assim.

Uma entrevistada vê como natural a ausência de negros na instituição:

⁶ O destaque em negrito foi feito pelos autores para evidenciar os trechos das falas dos entrevistados diretamente relacionados à temática discutida na subseção em questão.

“nós não temos negros trabalhando junto com a gente, **mas não vejo problema nenhum**” (E12, branca).

O uso do operador argumentativo “mas” evidencia o reforço à ideia de que, apesar de reconhecer a não existência de negros trabalhando junto com ela, isso não se caracterizaria como um problema. Segundo Van Dijk (2012) e Almeida (2018), esse é um processo de naturalização, no qual se acredita numa ideia que referenda a baixa ou nenhuma existência de negros em determinados lugares. Nas palavras de Almeida (2018), o racismo, enquanto processo político e histórico, participa da constituição de subjetividades dos indivíduos, portanto, seus afetos e consciência estão relacionados com as práticas sociais, fazendo com que sujeitos não sejam plenamente abalados pela discriminação e, de alguma maneira, vejam como “normal” espaços ocupados majoritariamente ou totalmente por pessoas brancas. Assim, se percebe uma reprodução da estrutura de racismo existente na sociedade e que também se reproduz nas organizações, por meio do racismo institucional.

Outro aspecto importante é o tipo de sujeito do discurso que E12 assume, e seu lugar de enunciação, ou seja, ela fala de um lugar de mulher branca, portanto, não vivencia conflitos raciais. Nesse sentido, é esperado que tenha menos sensibilidade para reconhecer que não ter negros trabalhando junto com ela seria resultado da influência do racismo estrutural existente no país.

Com relação aos cargos que os funcionários negros ocupam, os fragmentos a seguir reforçam a perspectiva da subalternização:

“eu **não tenho aqui um negro numa posição de comando**, eu não tenho. Então, uma parte deles está em situações **subalternas**” (E6, branca).

“auditor fiscal tem, aqui em Varginha, tem praticamente **1 ou 2 só**” (E8, branca).

“os cargos de chefia ou os cargos que exigem nível superior, a quantidade de negros é muito pequena. Você vai ver que aqui tem **muitos negros** em cargos que exigem ensino fundamental, tipo **cargo de limpeza, auxiliar de serviços gerais**” (E9, branca).

Percebe-se que os negros, além de ser minoria, encontram-se em cargos mais baixos não só em organizações federais, mas também municipais. A cor é vista como elemento importante na orientação das relações sociais e de poder em determinados lugares e momentos, sendo o mercado de trabalho um espaço hegemonicamente de

brancos, no qual os negros sofrem maior discriminação e se encontram em desvantagem em relação à estética e ao status (SOUZA; DIAS, 2018).

No entanto, outros gestores tentaram ressaltar que existem negros em posições mais elevadas:

“a **predominância é branca, mas tem sim negros**. [...] tem, **tem negros no alto escalão**. Tem secretário negro, secretário de ação social é negro” (E1, branca).

“tem **um funcionário administrativo e um motorista, mas na advocacia** como um todo tem mais pessoas, eu conheço mais uns **5 ou 6 procuradores negros** que estão em cargos de chefia” (E7, parda).

Nos dois fragmentos os entrevistados utilizaram a expressão “mas”, um operador argumentativo que evidencia que o gestor quer dar foco na segunda parte da sua frase (VAN DIJK, 2011). Nesse sentido, o primeiro fragmento reforça a ideia de que, apesar da existência de maioria branca, existem, sim, negros, assim como no segundo trecho, no qual o entrevistado, apesar de ter relatado que na instituição onde trabalha há poucos negros e os cargos que ocupam são de motorista e de funcionário administrativo, busca justificar que conhece cerca de 5 ou 6 negros em cargos mais altos, o que ainda representa quantidades baixas.

Diante dos trechos apresentados nesta subseção, pode-se notar que, historicamente e socialmente, se construíram lugares e posições esperadas para negros, gerando um sentimento de conformidade e normalidade o fato de negros ocuparem poucas posições de comando e mais posições subalternizadas. Isso acontece por conta do racismo estrutural existente na sociedade e que também se perpetua nas organizações, fazendo com que negros ocupem posições de menor prestígio social e menores salários. Diante disso, as políticas públicas de promoção da igualdade racial demonstram ser necessárias para a inserção de negros nas organizações como também para possibilitar seu crescimento e oportunidade de acesso a cargos mais elevados.

5.2 “Não passaram, não se interessaram”: a reprodução da ideologia da meritocracia

Muitos gestores, quando questionados sobre a ausência de negros em seu ambiente de trabalho, argumentaram sobre a forma de ingresso por meio de concurso

público, o que, em tese, seria um processo no qual todos teriam acesso e poderiam participar, inclusive a população negra:

“porque **não fizeram** concurso, **não passaram, não se interessaram**” (E12, branca).

“qualquer um que chegar aqui, **passou num concurso e entrou aqui** a gente vai trabalhar da melhor forma, **vai tentar se adaptar**” (E13, branca).

“se a pessoa é **concurzada, não importa se ele é negro ou o que ele for**, porque ele é concursado e tem o status dele” (E14, parda).

“hoje eles são efetivos. Estão **efetivos por conta do concurso público** né... então não é uma escolha, não é um processo seletivo ou contrato. Eles são efetivos porque **passaram no concurso público**, eles são de carreira” (E4, branca).

Nos trechos os gestores argumentaram que não possuem culpa pela baixa presença de negros na instituição onde trabalham, transferindo a responsabilidade para os próprios negros, os quais, de acordo com a fala de E12 não são concursados por falta de interesse, assim como o gestor E4 coloca que a entrada na instituição é via concurso, o que depende da capacidade dos candidatos. Já no segundo e terceiro trecho os entrevistados colocam o status do concurso como a forma do mérito se impor na instituição, independente de características pessoais. Assim, a justificativa de que o concurso público é um modo de concorrência justo e impessoal, afasta das instituições a responsabilidade sobre a realidade da baixa presença de negros ou sua presença em cargos subalternos, transferindo para os negros a tarefa de se capacitarem e serem aprovados no processo seletivo. Como afirmam Souza e Dias (2018), essa percepção baseada na meritocracia ignora e reduz a importância das condições sociais, emocionais, morais e econômicas que afetam o desempenho individual.

Um gestor reconhece que os negros possuem alguma dificuldade a mais do que os brancos, como demonstra abaixo:

“então, assim, é uma **dificuldade a mais que o negro tem que enfrentar**, mas que é... um **desafio da vida, a gente tem que batalhar** contra, e eu acho a forma como o governo trabalha, de **só poder entrar concursado**, é uma forma bem... bem interessante porque **não existe nenhum tipo de descrição**, a pessoa mais **inteligente**, a pessoa mais... que mais acertou questões, independente de qualquer característica física, ela entra no serviço público, aí os desafios que ela tem lá, infelizmente **é de cada um conseguir superar os desafios** e demonstrar um bom trabalho” (E13, branca).

O entrevistado constrói sua argumentação de forma que reconhece que o negro (o “ele”) teria uma dificuldade “a mais” por conta da cor de sua pele, e ao dizer “é um desafio da vida, a gente tem que batalhar contra”, ele se coloca no coletivo, o “nós”. De acordo com Van Dijk (2011), por meio do discurso, o entendimento da diferenciação entre “nós” e “eles” se faz presente no desenvolvimento do indivíduo, de modo que o “nós” é considerado superior a “eles”. Dessa forma, o entrevistado reconhece a dificuldade “a mais” que “eles” sofrem, porém, se distancia do fato ao se incluir no grupo “nós”. Além disso, o “desafio da vida” é explorado como sendo algo pessoal e não estrutural, deslocando a responsabilidade para o próprio indivíduo.

Percebe-se nos trechos apresentados nesta seção a influência da ideologia da meritocracia na discussão sobre a inserção de negros nas organizações públicas, principalmente por meio de concursos públicos. No entanto, a percepção desses gestores desconsidera as estruturas históricas, sociais, econômicas e culturais construídas na sociedade que influem nas disparidades de oportunidades entre os grupos.

5.3 “É uma questão de justiça”, “mas tem aquela coisa”: discursos favoráveis e moderados sobre as cotas raciais

Esta seção buscou analisar os discursos favoráveis e aqueles moderados, porém que apresentam algumas ressalvas sobre as cotas raciais em concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal. Os fragmentos a seguir apresentam posicionamentos de concordância em relação às cotas raciais:

“não acho que é um presente, não acho que é um dom, não acho que é um subsídio, eu acho que é uma **questão de justiça**” (E6, branca).

“ah, sou a favor [das cotas]. [...] **não é favor** aos negros, **é uma dívida**” (E1, branca).

“eu acho que tinha que ter muita cota e durante um prazo determinado. Vamos colocar aí, sei lá, talvez 30% das **vagas pra negros, não pobres**, pra negros, e durante, sei lá, 20 anos, pra poder criar uma ideia de inclusão mesmo e a população negra realmente ter acesso a esses concursos em geral” (E8, branca).

“eu acho importante [...] pra tentar **romper um pouco com a situação** que tava instalada, ou seja, que a gente tem aqui, inclusive na instituição como eu já falei, de poucos negros e tentar mudar um pouco, oportunizar, a mudança desse panorama que tá instalado aí” (E10, branca).

“acho que é **positivo**, acho que a gente tem que **igualar os desiguais**” (E3, parda).

Os fragmentos “não é favor aos negros, é uma dívida”, assim como “é uma questão de justiça” evidenciam que os enunciadores entendem que as cotas não são um privilégio, mas sim que os negros vivenciaram um passado de exclusão que interfere na sua situação atual. Na frase “vagas para negros, não pobres” percebe-se a desvinculação de raça com classe social. Verifica-se uma aproximação com as ideias do terceiro paradigma que entende a raça como fator determinante para explicar as desigualdades entre brancos e não brancos. Já no trecho “romper com a situação instalada”, E10 reconhece a necessidade de transformações sociais e estruturais na sociedade, assim como com a utilização do termo “igualar os desiguais” por E3, percebe-se a consciência de que os negros sofrem com a desigualdade na sociedade brasileira e que, por isso, necessitam de ações específicas para diminuí-las. Nesse sentido, o racismo, por fazer parte da estrutura social do país, desde o processo de colonização, em grande medida, estruturaria outras desigualdades sociais.

Outros gestores, apesar de se declararem a favor das cotas, questionaram determinados pontos, como os trechos evidenciam:

“eu sou **a favor das cotas** [...] já que, **a educação**, desde a educação básica do ensino médio, do ensino fundamental, [...] **deixa a desejar** pra equiparar o intelectual de todas as tribos, de todas as raças de todas as esferas, cores, de todas as espécies” (E4, branca).

“**eu até sou a favor** de cotas para negros sim, **mas tem aquela coisa** das pessoas que nascem pobres também, então assim, eu seria mais a favor de uma **cota para os pobres em geral**” (E13, branca).

O primeiro fragmento mantém a concordância sobre cotas raciais, porém, liga a existência dessa ação afirmativa às falhas do ensino público no Brasil. Há um entendimento de que a situação dos negros no mercado de trabalho é diretamente influenciada pela sua posição social e suas oportunidades educacionais, desvinculando a questão da raça como fator determinante da desigualdade. Além disso, apesar de ser a favor das cotas, E4 comenta sobre raça como conceito biológico, observável na seleção lexical “todas as raças de todas as esferas, cores, de todas as espécies” como se a educação fosse para equiparar “raças” ou “espécies” inferiores (SCHWARCZ, 2012). Na fala de E13, ao usar o operador argumentativo “mas” segue com um argumento com restrições especiais, como acontece quando ele diz “mas tem aquela coisa das pessoas que nascem pobres também”. Isso pode ser interpretado como um movimento estratégico de

argumentação que dá menos ênfase na questão racial e mais na questão da desigualdade econômica e social (VAN DIJK, 2012^a).

5.4 “Beneficiado duas vezes”: discursos contrários às cotas raciais

Nesta subseção buscou-se analisar os discursos contrários às cotas raciais em concursos públicos, como os fragmentos mostram:

“se a gente pede **direitos iguais**... se a gente... se **nós** somos iguais, por que da **diferença da cota** para um negro? Para um deficiente tudo bem, mas **para um negro eu não veria necessidade nenhuma**” (E2, branca).

“a cota racial para dar uma **oportunidade a mais** para algumas pessoas, **mas essas pessoas podem ser pessoas que estão num berço esplêndido**. [...] **todo mundo tem sua chance** aí, eu acho que **deveria dar nem pela questão de cor**, nem sei como é cota, mas **acho que tem cota para ensino público**, é uma coisa que eu concordo, porque aí você está dando uma cota pra quem não teve uma chance de entrar em uma escola particular” (E5, branca).

“o cara já tem a cota pra faculdade então ele, teoricamente, **já tem acesso a educação igualitária** ao branco, então ele **tem condições num concurso público** de competir de igual pra igual, então aí seria **beneficiado duas vezes**, tendo a cota pra faculdade e pro concurso público” (E15, parda).

O gestor E2 argumenta sobre direitos iguais para se posicionar contrário às cotas, remetendo à ideia de que negros e brancos são iguais, logo, a cota seria injusta. Colocar indivíduos como iguais é uma forma de expressão do desconhecimento ou da minimização da importância do passado histórico de exclusão e escravidão vivenciado pelos negros na sociedade. Ao utilizar o termo “diferença da cota” mostra que seu pensamento é de que as cotas raciais são uma forma desigual de tratar os indivíduos, como se colocassem os negros em uma posição de privilégio que prejudica os brancos.

No segundo relato, o principal ponto evidenciado é a reprodução da estrutura do racismo que pode comprometer a compreensão das dificuldades enfrentadas pelos negros na sociedade. O uso do “a mais” expressa a ideia de que negros já teriam as oportunidades necessárias e, como cotistas, estariam tendo mais oportunidades do que não cotistas. O gestor utiliza termos como “berço esplêndido” para se referir aos negros com melhores condições financeiras em uma tentativa de desqualificar as cotas raciais. Entretanto, apesar de existirem negros nessas condições, eles representam uma parcela muito pequena da população brasileira e não podem ser usados como regra para se avaliar as cotas raciais. Já no último trecho, o entrevistado demonstra sua indignação pelo fato de o

negro obter dois tipos de políticas públicas a seu favor e o uso da expressão “já tem” enfatiza que o negro seria “beneficiado duas vezes”.

Nos relatos apresentados nesta seção nota-se a aceitação de outros tipos de cotas, como para indivíduos que estudaram em escolas públicas e para pessoas com deficiência, de forma que se subestima a realidade da baixa presença de negros nas organizações públicas e minimizam-se as estruturas existentes que sustentam as desigualdades relacionadas à raça.

5.5 Cotas raciais em concursos públicos: consequências e impactos

Ao serem questionados sobre as possíveis consequências e impactos das cotas para negros em concursos públicos, alguns gestores se posicionaram:

“no primeiro momento só que **vão gerar um questionamento** [...] alguém vai falar assim, puxa vida eu tirei **nota melhor que fulano e ele vai entrar pela cota, por parte dos candidatos, não por parte dos servidores**, porque os servidores, provavelmente, não vão ficar nem sabendo quem entrou por cota ou não” (E11, branca).

“a partir do momento que você conseguiu ingressar num concurso público e você foi participante de uma cota, uma minoria, **eu não sei até que ponto**, depois, no desenvolvimento de sua carreira profissional, **você vai conseguir igualdade de condições** com aqueles que não ingressaram pelo sistema de cotas. Eu acredito que isso não vai acontecer não, ou seja, **vai acontecer uma discriminação posterior**” (E7, parda).

O trecho “eu tirei nota melhor” se refere aos candidatos do concurso que, buscando imperar a meritocracia, poderiam ver sua vaga como “roubada” pelos candidatos negros. Denota a ideia equivocadamente construída de que candidatos cotistas supostamente seriam aprovados com notas inferiores aos não cotistas. Embora não tenha sido o contexto de concurso público, em um estudo sobre a aprovação de cotistas e não cotistas no vestibular, Vilela *et al.* (2017) constatou que alunos cotistas possuem boas notas e a política de cotas não implica em uma redução da nota média dos ingressantes. Portanto, não se pode afirmar, necessariamente, que a nota de ingresso de cotistas é menor que a dos não cotistas.

Outro entrevistado acredita que as cotas para negros ocasionarão uma discriminação posterior e o cotista não terá as mesmas oportunidades que os funcionários não cotistas. Esse posicionamento está vinculado a necessidade de se promover ações internas nas organizações, assim como as citadas pelo Volpe e Silva (2016), como forma

de promover a inclusão e a igualdade racial no ambiente de trabalho para que o negro também alcance progresso profissional dentro do contexto organizacional.

Outros gestores enfatizam:

“**quem é ignorante** pode pensar assim, nossa, **esses pretos tão com benefício** [...] eu acredito na política de cotas, eu **acho interessante sim**, tipo ter essa política na faculdade, por um lado eu acho que **se alguém ignorante** for ver isso vai pensar que é uma **forma de discriminação**” (E14, parda).

“isso [as cotas] incomoda um pouco, principalmente a **elite do país**, que antigamente não tinha isso, não tinha essa abertura pra eles [...] pela informação que eles passam, **é que os negros estão tomando o espaço deles**, pelo fato de ter cota (E12, branca).

O entrevistado E14 faz o uso de polifonia dentro de seu discurso como os trechos “quem é ignorante pode pensar assim, nossa, esses pretos tão com benefício” e “se alguém ignorante for ver isso vai pensar”. Esse uso de uma voz passiva ou segunda voz possibilita apagar da sentença o agente da ação e o enunciador pode utilizar-se desta estratégia para expressar seu pensamento pela fala de outro personagem (VAN DIJK; MEDEIROS; ANDRADE, 2013). Já o relato de E12 expressa a ideia de que a adoção das cotas para negros é um fator que incomoda a elite do país, que se comporta como a vítima prejudicada por essa ação afirmativa que afeta seus privilégios. Esse argumento ressalta que os lugares pertencentes a cada um na sociedade são naturalizados, nos quais os brancos são pertencentes ao topo da hierarquia dominante, enquanto os negros pertencem a uma classe inferiorizada (VAN DIJK, 2012^b).

Um dos entrevistados, apesar de dizer não se importar com a cor de seu superior, ao imaginar a possibilidade de possuir como major um negro cotista, expressa a probabilidade de ocorrência de conflitos e desrespeitos:

“[...] hoje em dia não, eu vejo o major lá, **é negro e ele é major e eu não to nem ai** se ele é negro ou branco, mas se acontecesse uma coisa dessas (militares entrando por cota) **no futuro eu veria um major negro que entrou através de cotas**, ai já **perderia o respeito** entendeu, já sofreria uma **discriminação**” (E15, parda).

O entrevistado diz que a cor da pele não faz diferença e sim o modo de ingresso no serviço militar, de forma que demonstrou preconceito ao imaginar a possibilidade de ter como superior um negro cotista, entendendo que o ingresso por cotas não torna o indivíduo merecedor ou capacitado suficientemente. No entanto, é importante ressaltar, como colocam Silva e Silva (2014), que a reserva de vagas para candidatos negros não os

garante a vaga sem nenhum esforço. Ainda se faz necessário o cumprimento de todos os requisitos e que haja a aprovação em todas as fases do concurso e o indivíduo somente será aceito com o cumprimento da nota mínima, de modo que ingressantes por cotas devem ser os que se saíram satisfatoriamente bem para serem aprovados. Além disso, analisa-se que o caminho percorrido pelo negro até alcançar a patente de major do exército seja o mesmo que qualquer outra pessoa pertencente ao grupo da maioria branca, desconsiderando todo o processo histórico e social que compromete a mobilidade social da população negra.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho teve como objetivo analisar os discursos de gestores públicos das cidades mineiras de Varginha, Três Corações, Alfenas e Lavras, sobre a questão racial e as cotas raciais na Administração Pública. Para isso, utilizou-se da Análise Crítica do Discurso para compreender a relação entre a estrutura social e a estrutura discursiva construída.

Constatou-se a baixa presença de negros nas organizações e emergiram discursos que atestaram a predominância de brancos em cargos altos e negros em cargos subalternizados. Algumas perspectivas naturalizaram este fato e outros discursos tentaram amenizar a situação ao dizer que conhecem alguns negros em posições mais elevadas. Sobre o ingresso de negros nas organizações, a maioria dos gestores justifica que o concurso público favorece a impessoalidade e iguala as oportunidades, ressaltando o discurso da meritocracia e minimizando o racismo estrutural que naturaliza as desigualdades relacionadas à raça.

Os gestores favoráveis às cotas reconhecem o passado de exclusão vivenciado pelos negros e entendem essa ação afirmativa como necessária para reduzir as desigualdades. Outros gestores apresentaram discursos moderados, que favorecem as cotas, porém apresentam ressalvas, as vinculando com o contexto social, educacional e econômico vivenciado pela sociedade como um todo, o que subestima o papel da raça como fator determinante das disparidades de oportunidades existentes. Alguns gestores demonstraram posicionamentos totalmente contrários às cotas raciais, as colocando como privilégio e um “benefício” a mais desnecessário.

Sobre as consequências e impactos das cotas raciais a maioria dos trechos evidenciaram a necessidade de garantir a assistência aos negros que ingressaram por meio

de cotas no setor público, para que possam progredir na carreira e ter o mesmo tratamento e acesso às oportunidades do que os demais funcionários. Tal questão depende da implementação de ações por parte das organizações, promovendo a conscientização da equipe de trabalho, lidando de forma responsável com possíveis conflitos e rompendo com toda e qualquer prática de racismo que possa surgir no ambiente organizacional. Além disso, é imprescindível desmistificar a ideia de que ingressos cotistas são menos capacitados ou menos merecedores das vagas de trabalho, pois passaram por todo o processo seletivo como os demais.

Ressalta-se que as entrevistas foram realizadas dentro do ambiente de trabalho dos gestores, o que pode ter influenciado suas falas, visto que estavam na posição de expressar um discurso institucional. Sugere-se para pesquisas futuras a análise da percepção de gestores federais que possuam funcionários negros ingressos pela política de cotas, visando compreender como as relações têm se construído nesses ambientes.

Por fim, conclui-se que, por meio da percepção dos gestores públicos entrevistados, buscou-se ter uma visão de como a questão racial, especialmente a política de cotas raciais, é tratada (ou não) nessas organizações, já que o entendimento dos gestores sobre tal questão irá influenciar na forma como ela será gerida dentro da instituição. A compreensão do contexto organizacional é fundamental para o direcionamento de políticas públicas adequadas às necessidades das instituições, como, por exemplo, a inclusão da questão racial e políticas públicas de caráter racial em programas de formação de gestores, para que novas perspectivas possam ser vislumbradas, desmistificando qualquer tipo de estigma e proporcionando igualdade de oportunidades para todos.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, S. L. **O que é racismo estrutural?** Belo Horizonte: Letramento, 2018.
- CONCEIÇÃO, Eliane B. A negação da raça nos estudos organizacionais. **Anais do Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração**, 2009.
- COSTA, S.; FERREIRA, C. Diversidade e minorias nos estudos organizacionais brasileiros: presença e lacunas na última década. **Encontro de Estudos Organizacionais**, v. 4, 2006.
- COUTINHO, L. R. S.; COSTA, A. M.; CARVALHO, J. L. F. S. Debatendo diversidade de gênero e raça no contexto organizacional brasileiro: lei do mercado ou cotas por lei?. **Sociedade, Contabilidade e Gestão**, v. 4, n. 1, 2010.

- EIDT, E. B. O sistema de cotas raciais em concursos públicos. **RPGE**, v. 35, n. 74, p. 147, 2014.
- ENAP. **Informe de pessoal**. 2018. Disponível em: <<https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/3215/4/Informe%20de%20Pessoal%20-%20INFOGOV.pdf>>. Acesso em: 18 fev. 2022.
- ENAP. **Servidores Públicos Federais: Raça/Cor**. 2014. Disponível em: <<https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/1700/4/Folder%20servidores%20p%C3%BAblicos%20federais%20ra%C3%A7a-cor%202014.pdf>>. Acesso em: 06 fev. 2022.
- ESTANISLAU, B.; GOMOR, E.; NAIME, J. A inserção dos negros no serviço público federal e as perspectivas de transformação a partir da Lei de Cotas. **Servidores públicos federais: novos olhares e perspectivas**. Brasília: Enap, p. 107-132, 2015.
- FERNANDES, F. **O negro do mundo dos brancos**. São Paulo: Difusão Europeia do Livro, 1972.
- FERNANDES, F. **A Integração do Negro na Sociedade de Classes**. Globo Livros, 2013.
- FREYRE, G. O fator racial na política contemporânea. **Ciência & Trópico**, v. 10, n. 1, 1982.
- FREYRE, G. **Casa-grande e senzala**. Global Editora e Distribuidora Ltda, 2003.
- FREYRE, G. **Novo mundo nos trópicos**. Global Editora e Distribuidora Ltda, 2015.
- GOVERNO FEDERAL. **Cotas no serviço público geraram mais 3 mil vagas em todo o Brasil**. 2016. Disponível em: https://www.gov.br/mdh/pt-br/noticias_sep/pt-br/noticias/2016/03-marco/cotas-no-servico-publico-geraram-mais-3-mil-vagas-em-todo-o-brasil. Acesso em: 10 fev. 2022.
- GUIMARÃES, A. S. A. Raça e os estudos de relações raciais no Brasil. **Novos Estudos CEBRAP**, v. 54, 1999a.
- GUIMARÃES, A. S. A. **Racismo e anti-racismo no Brasil**. Editora 34, 1999b.
- GUIMARÃES, A. S. A. A questão racial na política brasileira (os últimos quinze anos). **Tempo social**, v. 13, n. 2, 2001.
- IBGE. **Principais destaques da evolução do mercado de trabalho nas regiões metropolitanas abrangidas pela pesquisa: Recife, Salvador, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, São Paulo e Porto Alegre 2003-2015**, 2016. Disponível em: ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Mensal_de_Emprego/Evolucao_Mercado_Trabalho/retrospectiva2003_2015.pdf. Acesso em: 18 fev. 2021.
- IBGE. **Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira**. 2021. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/saude/9221-sintese-de-indicadores-sociais.html?=&t=publicacoes>. Acesso em: 25 fev. 2021.
- MANZINI, E. J. **A entrevista na pesquisa social**. Didática, São Paulo, v. 26/27, 1991.
- MOTTA, Roberto. Paradigmas de interpretação das relações raciais no Brasil. **Estudos afro-asiáticos**, v. 38, 2000.
- NOGUEIRA, O. Preconceito racial de marca e preconceito racial de origem: sugestão de um quadro de referência para a interpretação do material sobre relações raciais no Brasil. **Tempo social**, v. 19, n. 1, 2007.
- ROSA, A. R. Relações Raciais e Estudos Organizacionais no Brasil. **RAC- Revista de Administração Contemporânea**, v. 18, n. 3, 2014.
- SAMPAIO, J. M.; MIRANDA, A. R. A.; JUNHO, F. T. "Estuda e Entra": Uma Análise dos Discursos Contrários às Cotas Raciais em Universidades. **Revista FSA**, v. 17, n. 10, 2020.

- SCHWARCZ, L. M. **Nem preto nem branco, muito pelo contrário: cor e raça na sociedade brasileira**. Ed.1. São Paulo: Claro Enigma, 2012.
- SILVA, T. D.; SILVA, J. M. **Reserva de vagas para negros em concursos públicos: uma análise a partir do Projeto de Lei 6.738/2013**. Nota técnica, nº 17, 2014.
- SOUZA, A. A.; DIAS, R. C. P. Merit is not for everyone: the perception of black managers about their process of career mobility. **Organizações & Sociedade**, v. 25, n. 87, 2018.
- VAN DIJK, T. A. Teaching Ethnic Diversity in Journalism School. **Working Papers Series**, Barcelona, n. 7, 2011.
- VAN DIJK, T. A. **Discurso e Poder**. Contexto. 2. ed. São Paulo: Contexto, 2012a.
- VAN DIJK, T. A. **Racismo e Discurso na América Latina**. 2. ed. São Paulo: Contexto, 2012b.
- VAN DIJK, T.A.; MEDEIROS, Breno W. L.; ANDRADE, Maria L. Análise crítica do discurso multidisciplinar: um apelo em favor da diversidade. **Linha D'Água**, v. 26, n. 2, 2013.
- VILELA, L. *et al.* As cotas nas universidades públicas diminuem a qualidade dos ingressantes? **Estudos em Avaliação Educacional**, v. 28, n. 69, 2017.
- VOLPE, A. P. S.; SILVA, Tatiana D. Reserva de vagas para negros na administração pública. **IPEA**, 2016. Disponível em:
<http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/relatoriopesquisa/160413_relatorio_reserva_vagas_negros_adm_publica.pdf> Acesso em: 18 fev. 2021.