

# **A PRESENÇA DE PESSOAS NEGRAS EM CARGOS DE GESTÃO NO SERVIÇO PÚBLICO: uma análise da questão racial nos campi do litoral norte de Pernambuco, em uma instituição federal de ensino**

THE PRESENCE OF BLACK PEOPLE IN MANAGEMENT POSITIONS IN THE PUBLIC SERVICE: an analysis of the racial issue on the campuses of the north coast of Pernambuco, in a federal educational institution

**Danielly Albuquerque da Silva**

das10@discente.ifpe.edu.br

**Igor Tarciano G. Silva**

itgs@discente.ifpe.edu.br

**Lais Pio Lopes da Silva**

lpls1@discente.ifpe.edu.br

**Ricardo Russell Brandão Cavalcanti**

ricardo.cavalcanti@paulista.ifpe.edu.br

---

## **RESUMO**

A forma violenta com a qual os negros foram imigrados para o Brasil e todo o processo de abuso e exploração a qual foram submetidos, resultou em condições desumanas de existência desse povo, que causam feridas até hoje. É de grande importância discutir sobre a posição das pessoas negras em nossa sociedade, tendo em vista que as heranças deixadas por acontecimentos históricos, como o regime

escravocrata, impactam em como se dá a ascensão dessas pessoas no mercado de trabalho atual, especialmente a cargos renomados, como cargos de gestão e cargos no serviço público. Para a construção deste trabalho, foi elaborada uma pesquisa descritiva, através de uma revisão bibliográfica acerca do assunto, aliada à uma abordagem quantitativa junto aos gestores de um instituto de ensino federal em Pernambuco, nos campi do litoral norte. O objetivo desta obra é relacionar como consequências do regime escravocrata e racismo estrutural impactam no percentual de presença de pessoas negras em cargos de gestão, especificamente do serviço público federal.

**Palavras-chave:** pessoas negras; sociedade; cargos; instituto federal de ensino.

## **ABSTRACT**

The violent way in which black people were immigrated to Brazil and the whole process of abuse and exploitation to which they were subjected, resulted in inhumane conditions of existence for these people, which cause wounds to this day. It is of great importance to discuss the position of black people in our society, given that the legacies left by historical events, such as the slave regime, have an impact on how these people rise in today's job market, especially to renowned positions, such as management and public service positions. In order to construct this work, a descriptive study was carried out through a literature review on the subject, combined with a quantitative approach with the managers of a federal education institute in Pernambuco, on the north coast campuses. The aim of this work is to relate how the consequences of the slave regime and structural racism impact on the percentage of black people in management positions, specifically in the federal public service.

**Keywords:** black people; society; positions; federal education institute.

.

---

## **INTRODUÇÃO**

Por volta do século XIX, o Brasil estava a caminho de se tornar uma nação independente de Portugal. No entanto, no seu desenvolver como nação, mostrava ser apenas uma cópia da monarquia portuguesa, se transformando posteriormente no Império de Dom Pedro, maquiando sua verdadeira face para o mundo. A priori, o país apresentava uma situação de pobreza, altos índices de analfabetismo e a escravidão vivendo seu ápice. Na base do seu orçamento, estava a mão de obra dos povos africanos, que foram tirados de suas terras, trazidos à força tanto para trabalhar nas plantações de café, principal fonte de riqueza do Brasil na época, quanto para saciar as vontades do homem branco. Os negros, que foram usados

como mercadoria, produziram forçadamente, um valor economicamente muito maior que a indenização paga pela independência (GOMES, 2022). Esse povo foi tratado como objeto, sem direito à sua cultura, identidade e dignidade. Eles foram explorados, violentados e desumanizados por um discurso do homem branco que distorcia a realidade (NASCIMENTO, 2016).

Esse processo histórico deixou como algumas das consequências para esse povo a discriminação racial, o inaccessível à educação, ao trabalho digno e o racismo estrutural que persiste até hoje. Segundo Nascimento (2016, p. 82), até 1951 os anúncios de divulgação de vagas de emprego tinham explicitamente requisitos como: "não aceitamos pessoas de cor", e mesmo após a lei Afonso Arinos de 1951, que proibia a discriminação racial, na prática, ela não era exercida e o racismo ostensivo passou a ser mascarado, como nesse exemplo, trocado por "desejamos pessoas de boa aparência". Além de vivenciar o preconceito racial ainda veemente na sociedade, os negros, mesmo após a abolição, precisaram se sujeitar aos processos produtivos em situações análogas às vividas no período escravocrata, com serviços brutos, pouco reconhecimento e com remunerações muito abaixo do necessário para a sobrevivência. Essas dificuldades fomentaram a criminalidade para a sobrevivência do homem negro na sociedade (FERNANDES, 1964). O conflito e luta pela resistência do indivíduo negro para se manter na sociedade é algo que temos em evidência, levando em consideração todo o processo de inclusão desse povo na sociedade brasileira, após décadas de regime escravista, silenciamento de suas necessidades e uma falsa democracia social (SANTOS, 2018).

Pensando na atualidade, o percentual de pessoas que se autodeclararam pretas e pardas no Brasil, somam aproximadamente 56% (JORNAL NACIONAL, 2022). Essas pessoas ainda ocupam a maior parcela de pessoas com escolaridade mínima, pois representavam apenas 38,15% dos matriculados em ensino superior, segundo Marcondes (2022), em um levantamento realizado pela empresa QueroBolsa entre 2012 e 2019. Sabe-se que educação e trabalho estão interligados e os dados referentes à escolaridade refletem nos dados referentes à ocupação de emprego, bem como o acesso a cargos gerenciais nas organizações. Mesmo ascendendo aos pouco no mercado de trabalho, os negros ainda recebem uma remuneração menor, pois ocupam cargos de baixo prestígio social e pouca exigência

de qualificação profissional (CANEVARI, 2020). Segundo dados divulgados pelo IBGE (2019), referentes a 2018, os negros ocupavam apenas 29,9% de cargos gerencias, mesmo representando 54,9% da força de trabalho no país.

Relacionar processos históricos com os dados atuais é um ponto crucial de estudo para entender a desigualdade racial em diversos âmbitos da nossa sociedade, bem como no mercado de trabalho. Na prática, não houve uma política de inclusão das pessoas negras, os escravos foram libertos e ficaram à margem de uma sociedade que estava investindo em mão de obra europeia (FERNANDES, 1964). Mesmo após a abolição, nos grandes centros, os espaços destinados ao trabalho foram preenchidos por imigrantes, restando apenas a pobreza, a desocupação e os serviços secundários. Não havia como competir com aqueles que chegaram para preencher posições que já estavam designadas para esses indivíduos (FERNANDES, 1964).

A falta dessa inclusão ao trabalho digno, resultou na necessidade de implantação de políticas públicas na atualidade, com o objetivo de fazer uma reparação histórica e impulsionar oportunidades igualitárias entre as raças. Podemos afirmar o quanto essas políticas são importantes quando analisamos a disparidade na ocupação de cargo de prestígio na sociedade, como os cargos públicos do Governo Federal, visto que os negros que ocupam apenas 35,6% desses cargos (CENTRO CULTURAL DO MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2020). Esse número é expressivamente baixo, levando em consideração que 56% do país se autodeclara preto e pardo (JORNAL NACIONAL, 2022).

O presente estudo busca relacionar os acontecimentos históricos com a presença das pessoas negras ocupando cargos de gestão na esfera pública, em especial de ensino de Pernambuco, fazendo uma análise no âmbito de um instituto federal de ensino, nos *campi* do litoral norte de Pernambuco, realizando uma pesquisa junto com os servidores dos determinados institutos. Ao relacionar os resultados da pesquisa com a revisão de leituras bibliográficas, deverá ser evidenciada a conexão dos processos vividos no passado com o impacto no acesso de pessoas negras a cargos de gestão.

## **1 REFERENCIAL TEÓRICO**

Partindo do princípio de que a revisão bibliográfica norteia pesquisas aplicadas, a estrutura em três tópicos a seguir, trata sobre: o regime escravocrata na formação do país: o negro na sociedade embranquecida; a herança do regime escravocrata e o retrocesso do negro na sociedade; evasão dos negros no ensino superior e suas dificuldades de inserção em cargos de gestão e no serviço público federal.

### **1.1 O regime escravocrata na formação do país: o negro na sociedade embranquecida**

No século XIX, a normalização da escravidão foi algo muito vivo. O fato de ter gerado muitas riquezas para os proprietários de terras da época estendeu ainda mais o período legal do regime. Um exemplo da desumanidade dos oligarcas é o famoso Comendador Breves, o “Rei do café”, que foi o maior cultivador do produto e também um dos maiores senhores de escravos que existiu, onde suas senzalas chegaram a concentrar mais de 6.000 homens (GOMES, 2022). Breves foi responsável por inúmeras entradas ilegais de cidadãos africanos no Brasil e pode ser considerado o retrato do homem branco daquela época. O tráfico e exploração de escravos, não era exclusivo de figuras como o Rei Café, pois ingleses, holandeses, espanhóis e até norte-americanos se beneficiaram desse comércio (BN DIGITAL BRASIL, 2022a)

No mundo, esse modo operante de exercer uma mão de obra forçada estava chegando ao seu fim legal ainda no século XIX, pois com o avanço da revolução industrial, a Inglaterra e outros países começaram a exigir e pressionar o Brasil para que ele também o fizesse, por considerar o regime escravocrata adverso para o modelo econômico que vinha ganhando forma na Europa (BN DIGITAL BRASIL, 2022b). Houve alguns tratados com o governo brasileiro para pôr um fim no regime, como o de 1815, onde proibia a chegada de navios negreiros vindo de países da África acima da linha do equador e o de 1826 que colocaria um fim no tráfico por completo (BN DIGITAL BRASIL, 2022). Na realidade, nenhum desses tratados foram

respeitados, levando em consideração que nesse mesmo período mais de 50 mil escravos foram trazidos para o Brasil

Várias figuras existiram nesse sentido, como o Comendador Breves. Homens brancos que detinham o poder e usavam desse poder para explorar a força de trabalho de pessoas que perderam totalmente a sua identidade social. Com os negros sendo vistos como inferiores, a ideologia de embranquecer e apagar uma identidade étnica passou a ser trabalhada de forma inconsciente e isso afetou a identidade e a autoestima dessas pessoas, segundo o escritor Franz Fanon (2020). Em um primeiro momento, as mulheres negras eram estupradas, as mulheres da casa grande passaram a se relacionar com os homens escravizados, originando uma miscigenação, nascendo os “mulatos”, “morenos” e os “pardos” (nomes dados na época) (NASCIMENTO, 2016). Esses novos “biótipos” também foram usados de forma a reprimir e explorar esses indivíduos, usando-os nas tarefas como capitão-do-mato e até mesmo como feitor. Esses indivíduos que ajudaram nessas atividades, saíram como um símbolo de uma democracia racial inexistente, visto que os próprios “escuros” colocavam ordem nas senzalas e nos campos de trabalho (NASCIMENTO, 2016).

Logo após a abolição da escravatura, começou o processo e a modelagem da nova forma de trabalho, que passou a ser livre, porém aqueles que outrora seriam escravos e passaram a ter a chance utópica de viver livremente, formar família e se estabelecerem como cidadãos, viram essa ilusão ser inalcançável. O negro e o mulato foram submetidos a funções pequenas, mal remuneradas e degradantes atividades, enquanto o “estrangeiro” entrava no mercado de capitais, disputando todas as atividades lucrativas disponíveis na época (FERNANDES, 1964). Na corrida pela posição nas classes sociais, o imigrante saía na frente, buscando lugares de ocupações e áreas especializadas para trabalhar, e o branco estava na incansável caminhada pela melhoria na sua posição financeira, na sua estrutura social e na validação maior ainda do seu poder. Enquanto isso, a “minoridade” se encontrava à margem de um sistema que os rejeitava e que os via apenas para aquela função, verdadeiros objetos a serem explorados (FERNANDES, 1964).

Em meio a esse cenário, havia pessoas com bons objetivos e ideias concretas para o crescimento do Brasil, que visavam um modelo mais rentável para

o governo e as empresas, buscando acabar com a repressão ao povo africano, como José Bonifácio, que segundo Gomes (2010), foi uma figura central na luta pela independência do Brasil, e o barão Wilhelm Ludwig. Eles foram precursores na exploração de minas e já tinham a visão de que trabalhadores livres seriam as respostas para o futuro do Brasil (GOMES, 2022). O barão Wilhelm foi responsável pela primeira fábrica de ferro no Brasil, porém sempre deixou claro que só funcionaria com trabalhadores livres. No entanto, colocar homens livres, brancos, para trabalhar não foi possível, pois não era aceito os treinamentos ou as orientações, e foi necessária a compra de escravos para o funcionamento da indústria. Assim podemos ver como o homem branco era dependente dos escravos e não tinha o menor interesse em acabar com a regalia da exploração (GOMES, 2022).

Nessa circunstância, o argumento de que a escravidão era totalmente necessária e benéfica não só para sociedade, mas também para os cativos, ecoava entre os empresários e políticos da época, assim o país foi construído pelas mãos escravizadas dos africanos (NASCIMENTO, 2016). Ao longo do tempo, esses indivíduos que foram tão importantes e ao mesmo tempo tão massacrados, passaram a ser invisíveis aos olhos de uma sociedade que não queria ver (SANTOS, 2018). Pelo fato de ter sido excluída a presença dessas pessoas nos meios de comunicações, artístico e principalmente na classe digna trabalhadora (SANTOS, 2018), esse silenciamento é obra de um Brasil que embranquece totalmente a cultura daqueles que não são iguais a eles, cortando laços com o passado e costumes, aceitando e abraçando apenas aqueles que se submeterem ao mito da democracia racial.

## **1.2 A herança do regime escravocrata e o retrocesso do negro na sociedade**

Entendemos que a escravidão deixou marcas na sociedade e quando ela foi criminalizada, por volta do ano de 1880, o país já estava atrasado em relação ao mundo. Após a abolição, apesar de todo lucro advindo da exploração desses indivíduos, nada foi investido no país quando falamos de políticas sociais de inclusão (GOMES, 2022). A dinâmica capitalista nos meios de produção, comércio e o sistema de trabalho passaram a se acentuar mais no país. Diante desse cenário, o negro passa a ser um recurso mais caro diante da criminalização da atividade, além

de que o ciclo produtivo passaria a se tornar mais complexo e a exigir especializações, conhecimento teórico e até mesmo uma “aparência específica”. Com a alavancagem de imigrantes no mercado Brasileiro, o censo de 1893 confirma como os imigrantes e os brancos eram preferidos para contribuir no desenvolvimento urbano do país. Quando falamos sobre oportunidades, classificação econômica e ascensão social, os brancos se apresentaram como o símbolo do trabalho digno e assalariado (FERNANDES, 1964).

Sob a ótica da herança histórica-social, causada pelo regime escravista, podemos entender que a maior sequela deixada por esse período foi o racismo estrutural e a desigualdade racial, pois mesmo após o fim legal da escravidão, e mais pra frente a pouca criação das políticas de inclusão, a mentalidade deixada pelo regime escravista e do colonialismo permanecem. O racismo é uma mazela eterna em países que sediaram tal ato, como o Brasil, que impede o desenvolvimento social e até mesmo econômico. Atrelado a isso, está o capitalismo, que dentro da sua estrutura, ainda encontramos a escravidão e a desigualdade como elementos essencialmente ligados. Segundo Silvio Almeida:

A desigualdade racial é um elemento constitutivo das relações mercantis e das relações de classe, de tal sorte que a modernização da economia e até seu desenvolvimento também podem representar momentos de adaptação dos parâmetros raciais e novas etapas da acumulação capitalista. Almeida (2019, p. 144).

Quando falamos de economia, é possível imaginar que uma nação deve assegurar que a sociedade vai se organizar para produzir as condições necessárias para aquela nação (ALMEIDA, 2019), e quando a sociedade não faz questão de incluir um determinado grupo social a essa divisão, causa desigualdades estruturais permanentes. Entender que uma parcela da população que foi vista como um objeto, na sociedade pós abolição passaram a ser vistos como algo que não dará mais retorno, se tornando uma eterna despesa para sociedade (ALMEIDA, 2019).

A estagnação social de algumas camadas da população do Brasil, decorrente dos acontecimentos históricos citados, é um processo concreto e que tem suas causas se perpetuando até os dias atuais. É possível identificar que o esquecimento do "homem branco" para com as "pessoas de cor" se identifica não diretamente, na

maioria das vezes, pois o ataque é na não tomadas de decisões para incluí-las na ordem social como "pessoas normais aos padrões" e na omissão de não procurar mudar prerrogativas enraizadas pelo processo histórico, que vão sendo passadas de tempos em tempos, entre as gerações. Todo o contexto dificultou, e dificulta, até hoje a igualdade de oportunidades pois, como cita Florestan Fernandes:

Não viam com bons olhos as agitações em torno do problema "negro" que nascia e se espalhava desordenadamente aqui e ali, como se ocupassem os germes de uma inquietação social suscetível de se converter, com o tempo, em um conflito social. Fernandes (1964, p. 307).

Entendendo como se desenvolveu a situação social do país, podemos afirmar que o Brasil vive, além da estagnação, uma segregação social, onde uma grande parcela (branca) dispara na corrida da ascensão social, enquanto a outra e esmagadora parte se mantém estagnada abaixo da linha da pobreza, vivendo em situações de miséria econômica e social (SANTOS, 2018). Assim, os negros que há tão pouco tempo eram explorados e abusados, se transformam em uma população largada e abandonada, sendo obrigada a lidar com a descriminalização e um desdenho de uma sociedade embranquecida, passado a ter que travar diversas lutas para sobreviver e quebrar o ciclo vicioso da pobreza, miséria e estagnação profissional e desigualdade social. Para isso, a caminhada da população negra em relação ao homem branco deve ter o dobro das estradas e o efeito desse processo "tanto pode seguir em um sentido como atuar nos fluxos opostos e é nessa estrada de mão dupla que é levada a questão racial no Brasil, onde as duas mãos diferentes fluem contra o ser negro" (SANTOS, 2018, p. 36).

### **1.3 Evasão dos negros no ensino superior e suas dificuldades de inserção em cargos de gestão e no serviço público federal**

O ensino superior no Brasil expandiu nas últimas décadas com o crescimento das universidades públicas e privadas. A partir disso, surge a e com a necessidade de maior inclusão dos negros nesta modalidade de ensino, nascendo no Brasil as ações afirmativas, que são políticas públicas com o intuito de impulsionar a inclusão dessa parcela da população historicamente suprimida na sociedade. A política de cotas é uma dessas ações que visa o combate à desigualdade e o acesso de pessoas autodeclaradas negras e pardas ao ensino superior no Brasil. Com a

aprovação da Lei nº 12.711, em 29 de agosto de 2012, tornou-se obrigatório a reserva de vagas para alunos de escola pública, pretos, pardos e indígenas em todo o sistema de educação superior e ensino médio federal.

Como citado anteriormente, entre 2012 e 2019, o percentual de pessoas negras no ensino superior chegou a 38,15% dos matriculados, é importante analisar além do egresso, a permanência nessa modalidade de ensino. Segundo Costa e Picanço (2020), existem diversos fatores que possam resultar no fracasso do estudante no sistema acadêmico, tais como: objetivo e comprometimento do aluno e da instituição, relações no ambiente acadêmico, status socioeconômico, lugar de moradia, qualidade de ensino, entre outros e no caso de homens negros, a evasão é impulsionada devido ao status socioeconômico mais baixo. A maioria dos estudantes negros, possuem a necessidade de trabalhar para suprir as necessidades básicas familiar e estudos apontam que jovens trabalhadores possuem pouco interesse ou desejo de ingressar em qualquer instituição de ensino superior (CORROCHANO, 2013)

No mercado de trabalho, as pessoas negras recebem salários de até 42% inferior a um profissional branco (OLIVEIRA, 2007), e o quantitativo de pessoas negras ocupando cargos gerenciais nas organizações em 2018, segundo o IBGE (2019), atingiu apenas 29,9%, certamente quanto maior o cargo, maior o salário, e os negros estão em desvantagens nessas questões. Quando relacionamos menores salários, ocupação em cargos de menor prestígio social e serviço público federal, é importante primeiramente ressaltar, que o ingresso no serviço público, se dá obrigatoriamente através de concursos, como foi estabelecido pela Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988). De acordo com a lei 12.990 de 9 de junho de 2014, são reservados para negros 20% das vagas em concursos públicos (BRASIL, 2014), porém mesmo com essas ações afirmativas, concursos públicos para docentes em universidades federais entre 2014 e 2017 foram analisados e constatado que apenas 3,18% dessas vagas eram realmente destinadas a pessoas pretas (IPEA, 2022). Visto que um dos principais fundamentos do corpo docentes das instituições de ensino é a formação científica na área de conhecimento (VEIGA, 2005), vemos as dificuldades da inserção do negro ao alcance de cargos de direção nas instituições de ensino federais, pois além da dificuldade de concluir ensino superior, e conseqüentemente da aprovação no concurso público, o percentual

mínimo para a reserva de vagas não é acatado, que dificulta ainda mais o alcance dos mesmos, em cargos de gestão nas universidades federais.

## **2 METODOLOGIA**

Analisando o reflexo da escravidão na atualidade, buscamos compreender as consequências para a população negra no ambiente de trabalho, especificamente em cargos de gestão do serviço público atual. O estudo realizado é a soma de uma revisão bibliográfica com uma pesquisa de natureza quantitativa, tendo em vista que a teoria é construída para explicar e compreender um fenômeno, segundo MINAYO et al. (1993) e pesquisas quantitativas descrevem e tratam dados estatísticos que foram recolhidos, testam teorias, de maneira que criam relação entre as variáveis. (BÄCKSTRÖM, 2008). A abordagem metodológica foi desenvolvida a fim de relacionar os dados teóricos com o percentual de pessoas que se autodeclaram negras e ocupam posições de prestígio organizacional, levando em consideração o modus operandi e a classificação hierárquica da instituição de ensino em questão.

Identificando a ordem dos cargos de gestão presentes no instituto para a realização da pesquisa, fomentamos nossa pesquisa com os cargos de direção e se enquadram na presente pesquisa: direção geral (DG), diretoria de administração e planejamento (DAP), diretoria de ensino (DEN). Junto aos profissionais, analisamos se existem pessoas autodeclaradas negras ou pardas e se os mesmos sentiram dificuldades para alcançar suas posições atuais devido a cor de pele. Buscamos analisar suas percepções referente a representatividade de áreas com ocupações denominadas de destaque e saber se há questões relacionadas ao racismo estrutural. Através dos dados que serão mostrados a importância de relacionar o contexto histórico, em um ambiente de nossa realidade, contribui para um melhor entendimento acerca do real impacto do racismo no desenvolvimento dos que almejam altas posições no Serviço Público Federal, e assim buscamos descrever dados da predominância de uma amostra no acesso e ascensão dessas posições.

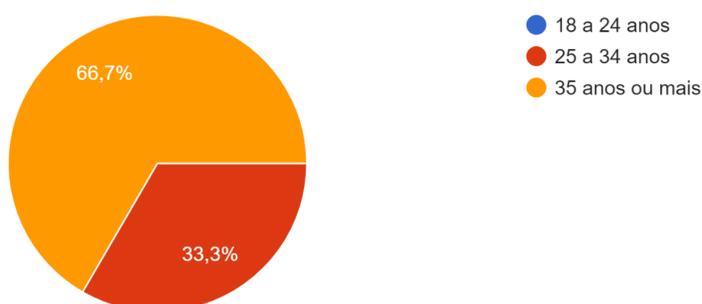
Para a construção deste trabalho, foi realizada uma coleta de dados através de um formulário, elaborado via Google Forms e disponibilizado via email para 9 ocupantes de cargos de gestão do corpo docente dos *Campi Paulista, Olinda e*

*Igarassu*, com a totalidade de 10 perguntas objetivas. Através deste questionário, onde obtivemos resposta de 6 entrevistados, e da revisão bibliográfica acerca do assunto, será possível analisar e concluir os estudos acerca de como o processo histórico vivido pelos negros influenciam até hoje no mercado de trabalho e presença dessa raça em altos cargos.

### 3 RESULTADOS E ANÁLISE

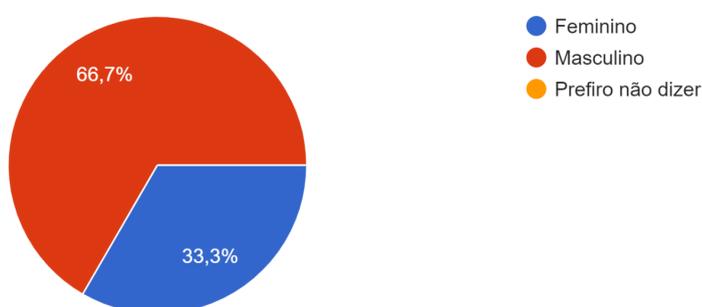
A pesquisa, de cunho quantitativo, foi realizada com uma amostra de 6 gestores entrevistados via formulário, onde a princípio buscamos coletar informações referentes às características como faixa etária, gênero e raça e cargo e obtivemos respostas conforme os gráficos abaixo:

Figura 1 - Faixa etária



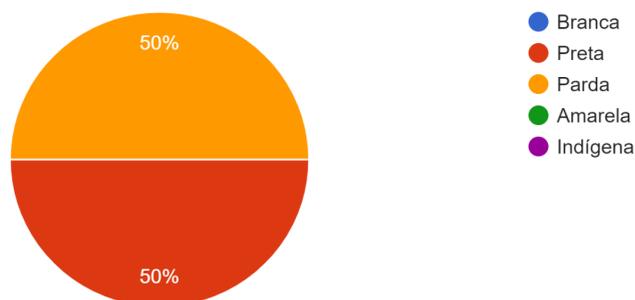
Fonte: elaborado pelos autores (2022).

Figura 2 - Gênero



Fonte: elaborado pelos autores (2022).

Figura 3 - Cor/raça



Fonte: elaborado pelos autores (2022).

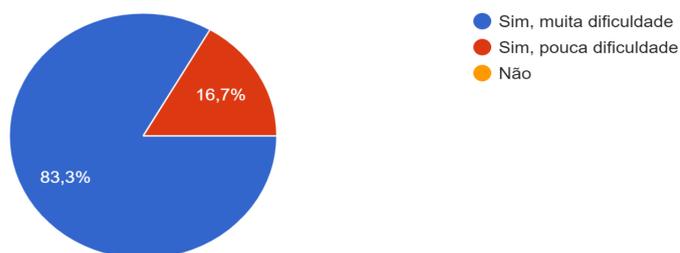
Figura 4: Cargo



Fonte: elaborado pelos autores (2022).

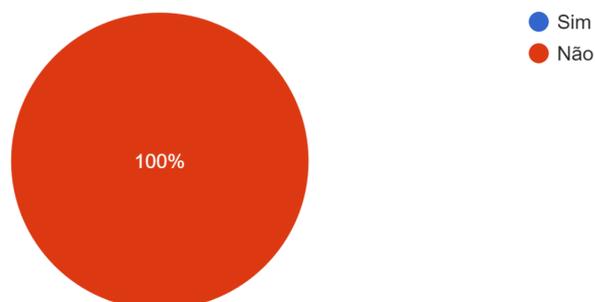
Conforme apresentado nos gráficos, têm-se 66,7% dos entrevistados com 35 anos ou mais e 33,3% entre 25 e 34 anos. O gênero predominante é o masculino, com 66,7%, enquanto o gênero feminino representa 33,3% nessa pesquisa. Quanto à cor, 50% se autodeclararam negros e 50% pardos. Quanto ao cargo que ocupam no Instituto Federal, 100% dos entrevistados são diretores. Ademais, buscamos abordar o critério de educação e trabalho, que estão intimamente ligados se observarmos a dinâmica do mercado de trabalho atual, que exige níveis de escolaridade cada vez mais altos para ocupar cargos de prestígio na sociedade. Obtivemos os resultados a seguir:

Figura 5: existência e nível de dificuldade para acessar um ensino superior de qualidade



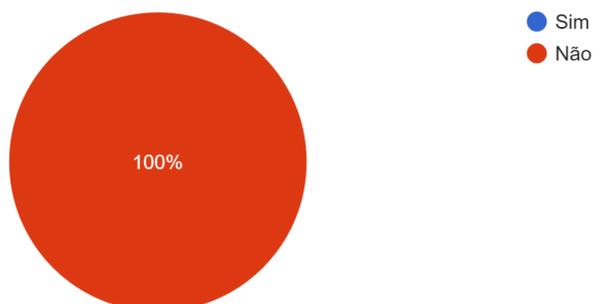
Fonte: elaborado pelos autores (2022).

Figura 6: Relação entre cor da pele e dificuldade de ensino superior de qualidade.



Fonte: elaborado pelos autores (2022).

Figura 7: Utilização de cotas raciais para ocupação do cargo de gestão dos entrevistados



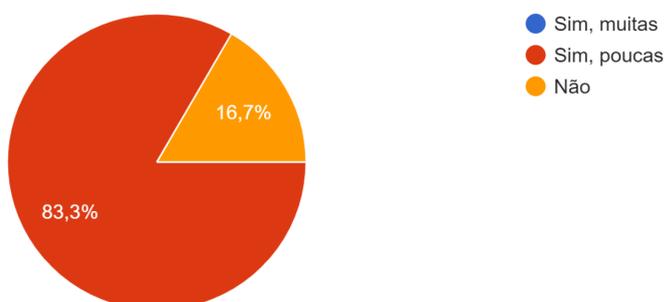
Fonte: elaborado pelos autores (2022).

De acordo com as informações coletadas, 83,3% dos entrevistados relataram que tiveram muita dificuldade para ter acesso a um ensino superior de qualidade, enquanto 16,7% também sentiram essa dificuldade, ainda que pouca (Figura 5).

Esses números refletem o cenário de educação atual do país e como a desigualdade de oportunidades na educação torna-se um desafio persistente na nossa sociedade. Ao serem questionados se a dificuldade que sentiram no acesso ao ensino superior pode ter relação direta com a cor da pele, 100% dos entrevistados afirmaram que não existe essa relação (Figura 6) mesmo que historicamente, como afirma Hanchard (2001), a consequência da escravidão e do mito da democracia racial são as práticas discriminatórias na educação, no mercado de trabalho e na cultura popular do povo negro. Além disso, 100% dos entrevistados não utilizaram cotas raciais para ocuparem o cargo atual (Figura 7).

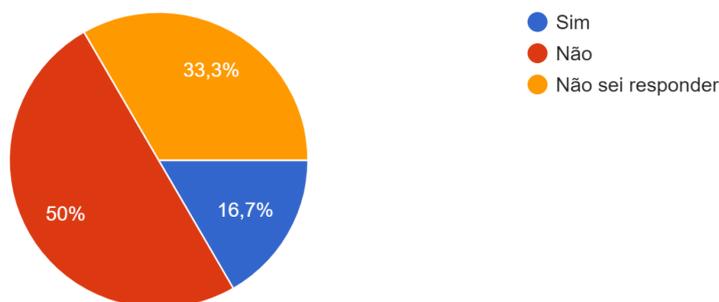
Quando questionados sobre oportunidades e visibilidade de pessoas negras ocupando cargos de gestão semelhante ao dos respondentes, 83,3% informaram que conseguem visualizar poucas pessoas autodeclaradas negras ocupando altos cargos, enquanto 16,7% não veem essa representatividade (Figura 8). Dessa forma, a maioria dos participantes da pesquisa afirmam que a raça/cor não influencia nas condições de trabalho e oportunidades, mas houve uma indicação de que no dia a dia, visualizam poucas pessoas negras ocupando cargos altos e quanto às oportunidades serem igualitárias, 50% afirmam que não, 33,3% não sabem responder e 16,6% afirmam a igualdade (Figura 9). Isso ocorre devido ao racismo estrutural, e esse racismo nas vagas de emprego persiste como uma barreira significativa para a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho (SANTOS, 2018). Além disso, quanto a diferença salarial estar relacionada ao racismo estrutural, 50% afirmaram que sim, 33,3% afirmaram que não e 16,6% não sabem responder (Figura 10), como podemos visualizar abaixo:

Figura 8: Visualização de pessoas negras ocupando cargos de gestão semelhantes



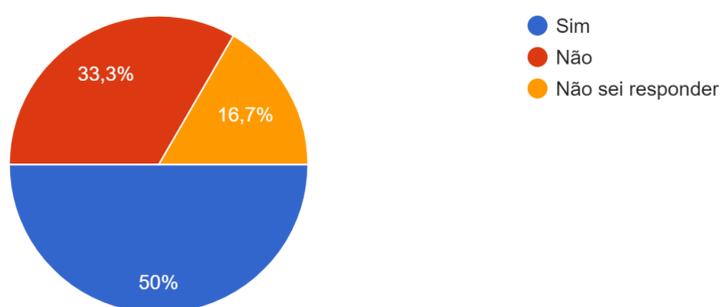
Fonte: elaborado pelos autores (2022)

Figura 9: Visualização de oportunidades igualitárias entre todos as cores e raças



Fonte: elaborado pelos autores (2022).

Figura 10: Relação entre desigualdade salarial entre pessoas de cor de pele diferentes e racismo estrutural



Fonte: elaborado pelos autores (2022).

É importante ressaltar que a amostra é relativamente pequena e pode não representar a situação de todos os cargos gerenciais da instituição federal e serviço público em geral. No entanto, os resultados da pesquisa servem como um ponto de partida para discussões mais amplas sobre o processo de ascensão de pessoas negras a altos cargos em ambientes corporativos visto que, segundo os gráficos, há uma dificuldade dessas pessoas acessarem um ensino superior de qualidade, de visualizarem representatividade em altos cargos e de perceberem salários igualitários a todas as raças.

#### 4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Essa pesquisa teve como principal objetivo relacionar como consequências do processo histórico de escravidão a qual os negros foram submetidos impactam no percentual de presença de pessoas pretas nos cargos de gestão do serviço público federal. Devido a todo o racismo enraizado, a dificuldade de acesso à

educação e inclusão no mercado de trabalho, é possível verificar que no Brasil ainda não existem oportunidades igualitárias, mesmo com as políticas de ações afirmativas e com os negros ocupando a maior parcela da população brasileira (JORNAL NACIONAL, 2022).

A pesquisa mostrou que nos campi do litoral norte do instituto em questão, os entrevistados são em sua totalidade diretores pretos e pardos que encontraram muita dificuldade para acessar um ensino superior de qualidade, porém, essas dificuldades, de acordo com seus pontos de vistas, não estão relacionadas ao tom de pele. Deste modo, os reflexos da escravidão não afetaram as experiências pessoais dos entrevistados. No entanto, ao analisarem ao redor, os mesmos observam poucas pessoas negras ocupando cargos de gestão e acreditam que as oportunidades não são iguais.

A partir da análise deste trabalho, constata-se que as consequências do período escravocrata e o racismo estrutural ainda é uma barreira para que as pessoas pretas e pardas não encontrem dificuldades só para ter acesso a um ensino de qualidade como também para ocuparem posições de destaque na sociedade, como em cargos gerenciais. As considerações deste trabalho podem servir como ponto de partida para estudos futuros, ampliando a população da pesquisa para além do litoral norte de Pernambuco e também incluindo as pessoas brancas, a fim de entender suas percepções acerca de como o racismo estrutural surte efeitos no mercado de trabalho e se há alguma contribuição dessas pessoas para reparar essa desigualdade. Para concluir, as palavras de Santos resumem de forma eloquente a essência desse estudo:

O racismo no mercado de trabalho se manifesta de várias formas, desde a discriminação direta na contratação até a falta de representatividade nos cargos de liderança, perpetuando assim as desigualdades raciais. (SANTOS, 2018, p. 15).

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Silvio. **Racismo estrutural**. São Paulo: Jandaíra, 2019.

BÄCKSTRÖM, Bárbara. **Metodologia das ciências sociais: métodos quantitativos**. Universidade Aberta, 2008. Publicado em: 01 jan. 2018. Disponível em: <https://repositorioaberto.uab.pt/handle/10400.2/9499>. Acesso em: 07 ago. 2023.

BRASIL, Bn Digital. **Tráfico e Comércio de escravos**. 2022a. s/d. Disponível em: <https://bndigital.bn.gov.br/dossies/trafico-de-escravos-no-brasil/trafico-e-comercio-de-escravos/>. Acesso em: 23 set. 2022.

BRASIL, Bn Digital. **Acordos internacionais e legislação sobre escravidão**. 2022b. s/d. Disponível em: <https://bndigital.bn.gov.br/dossies/trafico-de-escravos-no-brasil/acordos-internacionais-e-legislacao-sobre-escravidao/#:~:text=O%20tratado%20assinado%20em%2022,p%20primeiro%20acordo%2C%20outros%20foram%20assinados>. Acesso em: 23 set. 2022.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

BRASIL. **Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014**. Dispõe sobre a reserva de vagas para pessoas com deficiência e para negros nos concursos públicos federais. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 10 jun. 2014. Disponível em: [L12990 \(planalto.gov.br\)](http://planalto.gov.br). Acesso em: 18 abr. 2023.

CANEVARI, Bruno. **Negros e negras encontram dificuldades para conseguir emprego**. Universidade Metodista de São Paulo, 2020. Publicado em: 10 fev. 2020. Disponível em: <http://www.metodista.br/rroonline/negros-e-negras-encontram-dificuldades-para-conseguir-emprego>. Acesso em: 06 mai. 2022.

CORROCHANO, Maria Carla. Jovens trabalhadores: expectativas de acesso ao Ensino Superior. **Avaliação: Revista da Avaliação da Educação Superior**. Campinas, 2013. Publicado em: 03 mar. 2023. DOI: 10.1590/S1414-40772013000100003.

COSTA, Andréa Lopes da; PIKANÇO, Felícia. Para além do acesso e da inclusão: Impactos da raça sobre a evasão e a conclusão no Ensino Superior. **Novos Estudos CEBRAP**, Rio de Janeiro, 2020. Publicado em: 12 out. 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/nec/a/ch8p7sZsd9gk33JFRG3kpTJ/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 18 abr. 2023.

FANON, Frantz et al. **Pele negra, máscaras brancas**. São Paulo: Ubu Editora, 2020. 320 p.

FERNANDES, Florestan. **A integração do negro na sociedade de classes**. São Paulo: Globo, 1964.

G1. **Trabalhador negro ganha por hora 59% do rendimento do trabalhador branco, mostra IBGE**. 2019. Publicado em: 13 nov. 2019. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2019/11/13/trabalhador-negro-ganha-por-hora-59percent-do-rendimento-do-trabalhador-branco-mostra-ibge.ghtml>. Acesso em: 18 abr. 2023.

G1. **Menos de 5% dos trabalhadores negros têm cargos de gerência ou diretoria, aponta pesquisa.** 2020. Publicado em: 24 set. 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2020/09/24/menos-de-5-percent-dos-trabalhadores-negros-tem-cargos-de-gerencia-ou-diretoria-aponta-pesquisa.ghtml>. Acesso em: 13 mai. 2022.

GOMES, Laurentino. **Escravidão**: volume III. São Paulo: Globo livros, 2022.

GOMES, Laurentino. **1822: Como um homem sábio, uma princesa triste e um escocês louco por dinheiro ajudaram Dom Pedro a criar o Brasil, um país que tinha tudo para dar errado.** São Paulo: Globo Livros, 2010.

GONÇALVES, L. A. O; SILVA, P. B. G. Movimento negro e educação. **Revista Brasileira de Educação**, São Paulo, 2012. Publicado em: 20 dez. 2012. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbedu/a/8rz8S3Dxm9ZLBghPZGKtPjv/?lang=pt>. Acesso em: 12 mai. 2022.

HANCHARD, Michel George. **Orfeu e o Poder**: Movimento Negro no Rio de Janeiro e São Paulo (1945 - 1988). Rio de Janeiro: Ed. UERJ, 2001.

IBGE. **Desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil.** 2019. s/d. Disponível em: [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681_informativo.pdf). Acesso em: 12 mai. 2022.

IPEA - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Universidades reservaram apenas 3,18% de vagas a negros para docentes.** Brasília, 2022.

MARCONDES, João. **Cotas Raciais**: o que mudou na década da Lei de Cotas. QueroBolsa, 2022. Publicado em: 15 jul. 2022. Disponível em: <https://querobolsa.com.br/revista/cotas-raciais-o-que-mudou-na-decada-da-lei-de-cotas>. Acesso em: 07 ago. 2023.

MINAYO, M. C. S.; DESLANDES, S. F.; GOMES, R. **Pesquisa Social.** Rio de Janeiro: Editora vozes, 1993.

NACIONAL, Jornal. **Total de pessoas que se autodeclaram pretas e pardas cresce no Brasil, diz IBGE.** G1, 2022. Publicado em: 22 jul. 2022. Disponível em: <https://g1.globo.com/jornal-nacional/noticia/2022/07/22/total-de-pessoas-que-se-autodeclaram-pretas-e-pardas-cresce-no-brasil-diz-ibge.ghtml>. Acesso em: 22 set. 2023.

NASCIMENTO, Abdias. **O Genocídio do Negro Brasileiro: o processo de um racismo mascarado.** São Paulo: Editora Perspectiva, 2016.

OLIVEIRA, Josiane. **Gestão da Diversidade**: O desafio dos negros nas organizações brasileiras. ANPAD, 2007. s/d. Disponível em: <https://www.escavador.com/sobre/9023917/josiane-silva-de-oliveira>. Acesso em: 12 mai. 2022.

ONDE estão os negros no serviço público? **Centro Cultural do Ministério da Saúde**, 2020. Publicado em: 19 nov. 2020. Disponível em: <http://www.ccms.saude.gov.br/noticias/onde-estao-os-negros-no-servico-publico#:~:>t

ext=Mesmo%20sendo%2054%25%20da%20popula%C3%A7%C3%A3o,maior%20%C3%A9%20essa%20sub%20representa%C3%A7%C3%A3o. Acesso em: 07 ago. 2023.

SANTOS, Hélio. **A busca de um caminho para o Brasil: A trilha do círculo vicioso**. 2. ed. São Paulo: Senac São Paulo, 2018.

SILVA, T. D.. TD 2569 **Ação Afirmativa e População Negra na Educação Superior**: acesso e perfil discente. IPEA: Rio de Janeiro, 2020. s/d. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/10102>. Acesso em: 12 mai. 2022.

VEIGA, Ilma. **Docência universitária na educação superior**, 2005. s/d. Disponível em: <https://esmec.tjce.jus.br/wp-content/uploads/2016/02/Texto-6-Veiga.pdf>. Acesso em: 19 set. 2023.