

AS POLÍTICAS DAS AÇÕES AFIRMATIVAS A PARTIR DA PERCEPÇÃO DE GESTORES PÚBLICOS DA PREFEITURA DE UM MUNICÍPIO DO INTERIOR DE MINAS GERAIS

MAGNUS FELIPE COELHO MELO

CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIHORIZONTES - MG

ALICE DE FREITAS OLETO

CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIHORIZONTES - MG

AS POLÍTICAS DAS AÇÕES AFIRMATIVAS A PARTIR DA PERCEPÇÃO DE GESTORES PÚBLICOS DA PREFEITURA DE UM MUNICÍPIO DO INTERIOR DE MINAS GERAIS

RESUMO

O presente artigo buscou compreender a percepção dos gestores quanto à diversidade racial na prefeitura de um município do interior de Minas Gerais, por meio da lei de cotas e as ações adotadas pelos gestores para combater a desigualdade social na prefeitura. Para atingir o objetivo proposto, utilizou-se da abordagem da pesquisa qualitativa, de caráter descritiva. A coleta de dados foi feita mediante entrevistas semiestruturadas com 12 gestores e a análise de dados foi feita por meio da Análise de Conteúdo. Com base nos dados encontrados, percebeu-se que a proporção de negros no setor público pesquisado ainda está longe de ser igualitário. Além disso, notou-se que existem barreiras para que o negro possa crescer hierarquicamente dentro da repartição pública, e que nem todos os entrevistados são favoráveis à lei de cotas em concursos públicos. O estudo contribui para auxiliar nos debates quanto à diversidade racial dentro da Administração Pública.

Palavras-chave: Diversidade. Cotas. Negros. Administração Pública.

1 INTRODUÇÃO

O racismo é um problema que ainda assombra e atinge à maioria da população brasileira, mesmo sendo considerado um país miscigenado (FAEDO et. al., 2017), onde 56,10% da população brasileira são negros. A partir dos dados do IBGE (2020) do total de 209,2 milhões de habitantes, 19,2 milhões se assumem como pretos, enquanto 89,7 milhões se declaram pardos (IBGE, 2020). Não há como negar que mesmo com a mistura dos povos em um país tão grande como o Brasil, ainda há resquícios do período escravocrata atualmente que impacta diretamente as relações no trabalho. Por isso, a tentativa de construir uma democracia racial por meio de uma intervenção pública e do direito, em combate ao racismo e à discriminação se faz cada vez mais necessária (FAGUNDES, 2006).

Neste contexto, destaca-se a Lei nº 12.288 de 20 de julho de 2010, que institui o Estatuto da Igualdade Racial com o direito à população negra a efetivação da igualdade de oportunidades e ao combate à discriminação racial. Nesse Estatuto ainda é possível encontrar discussões jurídicas e normativas quanto às ações afirmativas que ajudam nas intervenções práticas daquilo que os aspectos jurídicos se mostram inacessíveis, considerando um contexto histórico de desigualdade racial (BRASIL, 2010).

Art. 1º - Esta Lei institui o Estatuto da Igualdade Racial, destinado a garantir à população negra a efetivação da igualdade de oportunidades, a defesa dos direitos étnicos individuais, coletivos e difusos e o combate à discriminação e às demais formas de intolerância étnica.

[...]

VI - ações afirmativas: os programas e medidas especiais adotados pelo Estado e pela iniciativa privada para a correção das desigualdades raciais e para a promoção da igualdade de oportunidades.

Art. 39. O poder público promoverá ações que assegurem a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho para a população negra, inclusive mediante a implementação de medidas visando à promoção

da igualdade nas contratações do setor público e o incentivo à adoção de medidas similares nas empresas e organizações privadas.

[...]

§ 5^a - Será assegurado o acesso ao crédito para a pequena produção, nos meios rural e urbano, com ações afirmativas para mulheres negras.

Destaca-se, ainda, a Lei 12.990/2014 que considerada a Lei de Cotas para negros, vez que reserva 20% para das vagas em concurso público (BRASIL, 2014). Vejamos:

Art. 1^o - Ficam reservadas aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito d a administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União, na forma desta Lei (BRASIL, 2014).

Moreira (2016) afirma que a diversidade justifica a adoção de cotas raciais para o acesso a cargos públicos, mas também deve ser critério para a promoção às posições mais elevadas das instituições estatais, pois quanto maior a participação de pessoas de diversos grupos raciais nos processos decisórios, maior será a legitimidade da ação estatal. Além disso, a inclusão da diversidade é benéfica para a sociedade, tendo em vista que consolida os objetivos sociais: eliminação da marginalização social, elemento que direciona as ações dos órgãos públicos.

Para o autor, a presença de um maior número de negros na Administração Pública pode contribuir para a diminuição do racismo no país, uma vez que a diversidade racial pode ajudar a solucionar problema de vivência social (MOREIRA, 2016). Porém, percebe-se que a Lei de Cotas, mesmo tendo um papel fundamental para o aumento da participação dos negros em organizações públicas, não garante que algumas das políticas de ações afirmativas possam ser, de fato, praticadas com eficiência no ambiente de trabalho. Isto é, quando o funcionário negro insere em uma organização pública, por meio da Lei de Cotas, ele está usufruindo de uma das políticas, a oportunidade da empregabilidade. Mas, além disso, as ações afirmativas devem atuar no combate do preconceito e da discriminação não só pelos caminhos jurídicos, mas, sobretudo, por meio de práticas inclusivas no ambiente de trabalho, onde as diferenças devem ser levadas em consideração para que as organizações possam oferecer oportunidades iguais a todos.

Esse estudo se justifica, uma vez que o tema diversidade racial ainda possui uma tratativa artificial e as ações afirmativas acabam se tornando políticas compensatórias no processo de inclusão social, em que pese não serem, em sua totalidade, bem compreendidas e aplicadas na administração pública (PIOVESAN, 2005; GONÇALVES *et al.* 2016).

Isso se dá porque a desigualdade entre negros e brancos com relação à inserção profissional apresentam barreiras de oportunidades, o que dificulta o acesso destes ao serviço público. Essas barreiras são face à condição econômica, menor grau de escolaridade, além da discriminação estrutural, que os leva a diferentes graus de vulnerabilidade e até mesmo à exclusão social (CUNHA, 2012; SILVA; SILVA, 2014; ESTANISLAU; GOMOR; NAIME, 2015).

Sendo assim, esta pesquisa tem por objetivo compreender a percepção dos gestores quanto à diversidade racial no setor público, no que tange à inserção dos profissionais negros por meio da lei de cotas e as ações adotadas pelos gestores para combater a desigualdade racial na prefeitura de um município do interior de Minas Gerais.

Este artigo está organizado em cinco seções, incluindo esta introdução. Na segunda seção expõe o referencial teórico, abordando as ações afirmativas no Brasil em busca do

combate à desigualdade racial. Na terceira seção indicam-se os procedimentos metodológicos utilizados. Na quarta seção, apresenta-se o resultado da pesquisa. A quinta seção é a conclusão.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Ações afirmativas no Brasil: em busca do combate à desigualdade racial

A questão da desigualdade racial é uma problemática mundial, cujos países ainda vêm enfrentando a intolerância de pessoas preconceituosas com atos discriminatórios e comportamentos violentos contra pessoas negras. Os negros fazem parte de um processo histórico de exclusão sistemática, pois além de passarem por períodos de escravidão em diferentes momentos da história, também foram impedidos de exercer direitos mesmo após a instauração de uma constituição de caráter liberal. Com isso, a história do Brasil é marcada pelo racismo, o que é inevitável discutir sobre a participação dos negros no mercado de trabalho sem considerar este marco histórico (MOREIRA, 2016).

No Brasil, com a redemocratização ocorrida no país, surgiram movimentos sociais exigindo uma postura mais ativa do Poder Público diante das questões como raça, gênero, etnia, e a adoção de medidas específicas, tendo como uma das primeiras adoções à política de cotas para negros em universidades públicas e em concursos públicos (FAEDO; YAMANOTO; LOPES, 2017).

O movimento negro surgiu, assim, como uma das principais forças atuantes, com lideranças de projeção nacional, apoiado por liberais e progressistas brancos, unidos numa ampla defesa de direitos. Com a exigência de que o Estado, além de garantir leis antissegregacionistas, também assumisse uma postura ativa para a melhoria das condições da população negra foi que as ações afirmativas começaram a ser discutidas nos Estados Unidos como importante exemplo de política compensatória (MOEHLECKE, 2002).

Foi em 1988, com a Constituição Federal - o marco jurídico da transição democrática e da institucionalização dos direitos humanos no Brasil - foi que se estabeleceram importantes dispositivos que traduzem a busca da igualdade (MOEHLECKE, 2002; PIOVESAN, 2008). E foi a partir de 1990 que se iniciou o debate sobre ação afirmativa no Brasil, que já dispõe leis como a 12.288/2010 que institui o Estatuto da Igualdade Racial; 12.990/2014 que dispõe sobre a reserva de negros para concursos públicos; que reconhecem o direito à diferença de tratamento legal para grupos que sofreram e sofrem discriminação, como é o caso dos negros. Os programas de ações afirmativas foram integrando uma agenda de combate às desigualdades raciais, à herança histórica de escravidão, segregação racial e racismo contra a população negra (MOREIRA, 2016).

Em 1996 aconteceu o primeiro movimento que se esforçou nas propostas de políticas públicas para a população negra, chamado de Programa de Superação do Racismo e da Desigualdade Racial, que surgiu através da Marcha Zumbi contra o racismo, incluindo seis predados: (i) incorporar o quesito cor em diversos sistemas de informação; (ii) estabelecer incentivos fiscais às empresas que adotarem programas de promoção da igualdade racial; (iii) instalar, no âmbito do Ministério do Trabalho, a Câmara Permanente de Promoção da Igualdade, que deverá se ocupar de diagnósticos e proposição de políticas de promoção da igualdade no trabalho; (iv) implementar a Convenção Sobre Eliminação da Discriminação Racial no Ensino; (v) conceder bolsas remuneradas para adolescentes negros de baixa renda, para o acesso e conclusão do primeiro e segundo graus; (vi) desenvolver ações afirmativas para o acesso dos negros aos cursos profissionalizantes, à universidade e às áreas de tecnologia de ponta (MARCHA ZUMBI, 1996).

Em 2002, no âmbito da Administração Pública Federal, foi criado o Programa Nacional de Ações Afirmativas, por meio do Decreto Federal 4.228/02, que contemplou medidas de incentivo à inclusão de mulheres, afrodescendentes e portadores de deficiência, como critérios de pontuação em licitações que beneficiem fornecedores que comprovem desenvolver políticas compatíveis com o programa e, em 2003, foi instituída a Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial (PNPIR), que reforça a eficácia das ações afirmativas e determina a criação de diversos mecanismos de incentivo e pesquisas para melhor mapear a população afrodescendente, otimizando assim os projetos direcionados (PIOVESAN, 2008).

Em 2007 criou-se o Estatuto da Igualdade Racial que propõe fixação de cotas raciais para cargos da administração pública federal e estadual; a valorização da herança cultural afrodescendente na história nacional; cota para a participação de afrodescendentes em propagandas, filmes e programas; a inserção do quesito “cor/raça” no sistema de saúde; a reserva de vagas para afrodescendentes e povos indígenas em universidades federais; a composição étnico-racial de empresas como critério para desempate em licitações públicas; e o dever de adotar programas de promoção de igualdade racial às empresas que se beneficiam de incentivos governamentais (PIOVESAN, 2008).

Diante desta síntese, para Guimarães (1997) as ações afirmativas são baseadas em seu fundamento jurídico e normativo, no sentido de que tratar pessoas de fato desiguais como iguais, somente amplia a desigualdade inicial entre elas. Já para Moreira (2016), as ações afirmativas objetivam a construção de um futuro igualitário, ao concorrer para a realização da justiça social, pois incorporam uma noção de igualdade que reconhece a diferença estrutural entre grupos, considerando que a construção de uma sociedade igualitária é um dos objetivos da ordem jurídica. Em concomitância, Santos (1999) diz que é a possibilidade de eliminar desigualdades historicamente acumuladas, compensando as perdas provocadas pela discriminação e marginalização.

2.2 Gestão da Diversidade Racial por meio de ações afirmativas

A expressão diversidade vem sendo consolidada aos poucos dentro das organizações, pois ainda existem dúvidas entre os gestores de como se realizar uma gestão eficaz. (SARAIVA, 2009). Nessa seara, Pereira (2011) afirma que ainda não existe consenso sobre a gestão da diversidade racial dentro das organizações, pois ao mesmo tempo que existem posicionamentos que defendem ações inclusivas às pessoas negras, há entendimentos que optam pela meritocracia dentro das organizações.

Isso acontece porque, segundo Gonçalves et al. (2016) a diversidade aponta para o lado oposto nas organizações, pois há em uma extremidade a ideia de igualdade entre os indivíduos, e na outra extremidade, características e valores específicos que os diferem dos demais.

Moreira (2016) afirma que a gestão da diversidade racial pode aumentar a lucratividade, pois compreende particularidades culturais, dando oportunidades a diferentes nichos no mercado. A inclusão de negros em ambientes antes homogêneo é um passo muito importante para se valorizar a diversidade, porém não é suficiente. A gestão dessa diversidade se faz importante para que toda a comunidade respeite os indivíduos pertencentes aos grupos minoritários, e também para que estes se sintam integrados (JESUS, 2013).

É por isso que Leite e Longo (2019) afirmam que a gestão da diversidade é eficaz e vem se tornando um desafio para as empresas. Deste modo, as ações afirmativas atuam como forma de corrigir e evitar a discriminação dentro das organizações.

Segundo Moreira (2016) as ações afirmativas são políticas sociais destinadas à representatividade de grupos minoritários dentro da sociedade. E os gestores públicos e privados que adotam essa política não praticam discriminação, pois dão aos grupos minoritários

oportunidades acessíveis (BOLYAN, 2002). Nesse sentido, Silva (2011) afirma que as ações afirmativas são importantes por garantir acesso de oportunidade e fomentar a integração social das minorias no mercado de trabalho.

As ações afirmativas na gestão da diversidade ocorrem na defesa da justiça corretiva, que visa minimizar os danos causados pela história que se perpetuou ao longo dos anos, por meio da anulação dos mecanismos discriminatórios. Além disso, a justiça redistributiva ganha força ao conceder oportunidades aos negros no meio social. Aqui, a ideia não é garantir apenas uma representação, mas dar condição a uma democracia participativa, pois em uma sociedade multirracial está só pode ser alcançada quando está presente a diversidade organizacional pública e privada (MOREIRA, 2016; KENNEDY, 2013).

Na administração pública, a gestão da diversidade racial por meio das ações afirmativas se dá mediante várias diretrizes que são impostas pela Constituição Federal de 1988 que promove a dignidade da pessoa humana por meio dos direitos fundamentais (JUSTEN FILHO, 2014).

Assim, se a Constituição Federal atribui ao Estado o papel de gestor na transformação social, através da inclusão dos negros e demais grupos minoritários, por meio da erradicação da marginalização trazida pelo artigo 3º da Constituição Federal como objetivo fundamental do Estado (MEIRELLES, 2014).

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

I - construir uma sociedade livre, justa e solidária;

II - garantir o desenvolvimento nacional;

III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;

IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (BRASIL, 1988).

Desta forma, Administração Pública por ser regida pelo interesse público, seus atos só podem ser considerados legítimos se estiverem de acordo com os interesses dos cidadãos e deve alcançar as melhores condições para toda a comunidade, por isso a prática da gestão da diversidade na esfera pública possibilita a afirmação do aspecto objetivo dos direitos fundamentais, como à promoção da integração de minorias raciais (CARVALHO, 2008; SARMENTO, 2003).

3 ASPECTOS METODOLÓGICOS

O presente estudo teve como objetivo compreender a percepção dos gestores quanto à diversidade racial no setor público, no que tange a inserção dos profissionais negros por meio da lei de cotas e as ações adotadas pelos gestores para combater a desigualdade racial na prefeitura de um município do interior de Minas Gerais. Portanto, esta pesquisa é qualitativa do tipo descritiva, por residir o desejo de conhecer as especificidades de um determinado fenômeno, seus problemas e suas características. (TRIVIÑOS, 1987). O método da pesquisa se deu por meio de um estudo de caso, tendo como unidade de análise a Prefeitura de um município do interior de Minas Gerais, e, enquanto sujeitos de pesquisa foram entrevistados doze gestores da Administração Pública Municipal, a partir de um roteiro semiestruturado. A entrevista individual se deu por vídeo pela plataforma ZOOM, devido ao distanciamento social do COVID-19, com dia e horário agendado pelos próprios gestores. A duração média das

entrevistas foi de 40 minutos e todas foram autorizadas a serem gravadas e transcritas, garantindo o sigilo da entrevista e dos nomes dos gerentes entrevistados.

As escolhas tanto da unidade de análise quanto dos sujeitos de pesquisa se deram devido à acessibilidade dos pesquisadores e do interesse em compreender a temática no sistema público sob o ponto de vista dos gestores que podem vir a atuar no combate da desigualdade racial.

Quanto à estratégia de análise de dados, utilizou-se a concepção de Bardin (2006) sobre análise de conteúdo categorizando em temas os dados coletados, a fim de auxiliar na compreensão do que está por trás dos discursos (SILVA; FOSSÁ, 2015).

A análise de conteúdo constitui-se de técnicas que examinam as comunicações com o intuito de alcançar o enriquecimento das imprecisões, visando retirar conteúdo oculto das mensagens analisadas pelo pesquisador. A referida estratégia possui três fases: pré-análise, em que há a exploração do material e tratamento dos resultados, a inferência e a interpretação.

Na primeira fase, após a transcrição dos dados, eles foram transportados para o Excel, para uma primeira leitura geral, denominada como leitura flutuante. Em seguida, na segunda fase, os dados foram categorizados de acordo com o que os entrevistados ressaltavam como mais importante, utilizando a técnica da repetição de expressões, palavras, significados e temas, conforme Bardin (2006). Na terceira fase, foi realizada a interpretação dos dados apresentados nas categorias expostas na segunda fase de acordo com a teoria discutida no referencial teórico sobre ações afirmativas e gestão da diversidade.

ANÁLISE DOS RESULTADOS

Foram realizadas entrevistas individuais pela plataforma ZOOM, devido à pandemia do COVID-19, com doze gestores de uma prefeitura do município do interior de Minas Gerais.

Dos doze entrevistados, 08 são do sexo masculino, com idade entre 26 e 56 anos, e 12 são mulheres, na faixa etária de 29 a 35 anos. Todos os 12 entrevistados possuem ensino superior completo. Ademais, 4 gestores estão na Administração Pública há menos de um ano, os outros estão entre 1 ano e 10 meses até 8 anos no cargo. Ainda, 9 são da cor branca, 2 são da cor parda e apenas 1 da cor preta.

No início da entrevista, foi questionado qual das frases o entrevistado aplica em sua gestão: 1. Tratar pessoas de fato desiguais como desiguais, criando oportunidades iguais ou; 2. Tratar pessoas de fato desiguais como iguais, criando oportunidades iguais. Como resposta, sete dos entrevistados, responderam a opção 2.

Questionados como eles enxergam diversidade racial no setor público, percebeu que todos os respondentes apresentaram preocupação com relação a temática:

E2: A diversidade racial no Setor Público, deve ser uma luta diária dos gestores. Mais do que uma iniciativa que objetiva remediar práticas discriminatórias, a diversidade também designa uma estratégia que pode trazer ganhos consideráveis para as instituições que a empregam. Um dos elementos mais importantes para a mudança da lógica das ações afirmativas teve início com a percepção de que a melhoria do desempenho de instituições públicas e privadas depende da capacidade dessas organizações em responder a demandas decorrentes do pluralismo no plano nacional e internacional.

E 7: A proporção de negros no setor público está longe ser igualitário, pois a maioria da população brasileira é formada por negros e no setor público eles são a minoria.

As respostas dos entrevistados em geral corroboram o pensamento de Moreira (2017) que afirma que quanto maior a presença de negros na Administração Pública, maior será a contribuição para minimizar o racismo no país.

Quando questionados sobre o número de pessoas negras que ocupam o cargo de chefia na prefeitura, nove entrevistados não souberam responder e os outros três informaram que apenas uma pessoa negra ocupa cargo de chefia, sendo este um dos entrevistados.

Isso demonstra que as pessoas negras nas repartições públicas ainda são minorias, sendo mais ainda em cargos de chefias, o que reforça os dizeres de Almeida (2018) quando declara que, embora seja de suma importância a representatividade dessas pessoas as funções públicas, a presença delas nos cargos de chefia não quer dizer que a instituição deixará de atuar de forma racista.

Ao serem perguntados se percebem barreiras para os profissionais negros crescerem hierarquicamente na prefeitura, oito dos entrevistados responderam que não, as demais merecem destaque:

E1: Penso que primeiramente deveria existir uma política que contribuísse com a entrada de mais negros na administração pública, pois, para mim este ainda é um desafio. São poucos os profissionais negros que eu conheço trabalhando na prefeitura. Se eles possuem dificuldade de ingressar na administração pública, consequentemente poderão encontrar dificuldade de crescer hierarquicamente.

E7: Sim, apesar de o mercado de trabalho estar mais propício a população negra, as possibilidades de crescimento profissional ainda são escassas.

E11: Eu vejo barreiras estruturais da sociedade de uma forma geral, como a menor proporção de negros com ensino superior, por exemplo.

Nesse sentido, Batista; Mastrodi (2020) afirma que essas barreiras estão localizadas no seio da sociedade quando dizem que o negro é incapaz de passar em um concurso público, por exemplo.

Além disso, outras barreiras que impede o negro de crescer são as econômicas e sociais postas historicamente, para que os negros não vivessem em condições de igualdade. E mesmo quando o negro ultrapassa as barreiras sociais impostas, o racismo continua presente (IANNI, 2004).

Quando indagados sobre a lei de cotas para os negros nos concursos públicos para eles conseguirem inserir no mercado de trabalho, metade dos entrevistados se mostraram favoráveis:

E2: A adoção de cotas raciais nos concursos públicos contribui de forma significativa para a formação de um estado de direito democrático, sendo um dos propósitos centrais do atual Estado constitucional.

E5: É válido essa tentativa de dívida histórica com a população negra. Mas, precisamos é melhorar as condições de vida, estudos, moradia, ouvir pessoas de periferias onde a grande parcela precisa de ascensão para ajudar a mudar a realidade social que estão impostas a eles.

E9: Justa, para que haja assim uma diminuição na desigualdade existente.

Por sua vez, a outra metade dos entrevistados, se mostrou resistentes à adoção da lei de cotas:

E4: Acho que não deveria ter, pois o preconceito começa distinguindo as pessoas de cor através das próprias formas diferenciadas de tratamento.

E5: É válido essa tentativa de dívida histórica com a população negra. Mas, precisamos é melhorar as condições de vida, estudos, moradia, ouvir pessoas de periferias onde a grande parcela precisa de ascensão para ajudar a mudar a realidade social que estão impostas a eles.

Em que pese o entendimento contrário à lei de cotas dado por alguns respondentes, grande parte da literatura segue o posicionamento de Batista e Mastrodi (2020) no sentido de que a lei cota para o negro é promoção, mesmo que de maneira tímida, de inclusão social, pois ainda se tem um número maior de homens e brancos sendo aprovados em concursos públicos por terem maior condições econômicas e sociais, o que demonstra a implementação da meritocracia do candidato.

Almeida (2018) afirma que a meritocracia reduz a chance de inclusão social, uma vez só se pode falar em mérito quando brancos e negros disputam em condições de igualdade, o que não acontece.

Por isso que essa discussão sobre as cotas raciais é muito importante, pois demonstra a necessidade de se refletir sobre a importância da construção de uma sociedade democrática e racialmente inclusiva (MOREIRA, 2016).

Quando perguntados se, após os profissionais negros serem inseridos na prefeitura por meio da lei de cotas, se há alguma ação de inclusão dentro da prefeitura e se eles saberiam informar qual, todos os entrevistados não souberam responder, inclusive um deles destacou:

E4: Não há pessoas inseridas na prefeitura por cota.

Foi perguntado se a prefeitura tem programas de inclusão, eventos, palestras, oportunidades bem definidas para as diversidades raciais, e somente quatro não souberam informar, mas a maioria disse que existe, destacando o seguinte:

E5: Geralmente acontecem essas palestras durante alguma data que lembre a "importância" da população negra, como o dia da consciência negra e tudo mais. Mesmo assim não é feriado, como em outras cidades e estados.

E7; Já participei de várias palestras e eventos de conscientização, mas nenhuma com o intuito de inclusão.

Quanto aos programas de inclusão, Gordono (2009) afirma que programas de valorização da diversidade vem aumentando cada vez mais dentro das instituições se tornando um elemento positivo de combate ao preconceito e reconhecimento da igualdade entre os indivíduos.

Também foi perguntado se a prefeitura promove ações que assegurem a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho para a população negra e quais seriam. As respostas foram as seguintes: oito entrevistados não souberam informar:

E12: No setor público não.

Por sua vez, os outros entrevistados disseram que sim. Destaca-se:

E5: Sim, como cotas em determinados concursos, cursos técnicos que são oferecidos para a população.

E2: Sim. Isso já está inserido na Administração Municipal inclusive nas regras dos concursos públicos.

Pacheco *et al.* (2014) defende que as ações que asseguram a igualdade devem ser pautadas nas oportunidades de se manifestarem e terem voz.

Coutinho et al. (2008) corroboram em dizer que o grupo minoritário tem pouca ou quase nenhuma participação nos espaços públicos, bem como nos privados, por isso é preciso entender a necessidade de se acabar com esse abismo social.

Quando perguntados se existe no poder público municipal a implantação de medidas que visam à promoção da igualdade nas contratações desse poder público municipal, os entrevistados apresentaram respostas diferentes para esta pergunta, pois seis respondentes disseram que não existe implantação de medidas; três entrevistados não souberam responder e outros três entrevistados disseram que sim.

E4: As admissões são feitas por meios de concursos e por contratação. Sem discriminação de qualquer forma.

Da maioria que respondeu que não existe implantação de medidas, destaca-se a resposta de um dos entrevistados.

E2: Não, pois atualmente no Estatuto dos Servidores todos ingressam ao serviço público de forma igualitária, exceto os portadores de deficiência física.

Nesta seara, pode-se dizer que além do Estatuto da Igualdade Racial, a Constituição Federal de 1988 já prescreve sobre a igualdade de oportunidades, o que marca uma luta contra a discriminação, ao dispor que:

Artigo 5º. Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes (BRASIL, 1988).

Também foi perguntado se existe alguma ação por parte do município que adote o amparo às vítimas da desigualdade racial. As respostas não foram unânimes, pois nove entrevistados disseram que existe amparo e este se dá pela Assistência Social do município. Enquanto isso, dois entrevistados não souberam informar e apenas um respondente disse que não existe amparo.

E1: Especificamente vítimas de desigualdade racial eu não tenho conhecimento. Existem ações de amparo às vítimas de desigualdade social, na Secretaria Municipal de Assistência Social.

E11: Sim. Através da Assistência Social.

E, por fim, quando perguntado qual o papel dos gestores no combate da desigualdade racial na prefeitura e o que poderia ser feito, todos os entrevistados alegaram que os gestores têm papel de suma importância no combate à desigualdade, destacamos algumas delas:

E1: O papel dos gestores é fundamental no combate da desigualdade racial na administração pública. Planos e metas para eliminar a desigualdade de gênero e raça em seus quadros e programas de valorização para que todos possam crescer hierarquicamente.

E4: Acho que o exemplo começa dos cargos altos, sendo assim, nós como gestores temos o poder/dever de conscientizar e proceder sempre de forma inclusiva à diversidade de uma forma geral. Podia ser feito uma melhora e ampliação em alguns projetos já existentes.

As respostas se encaixam o entendimento de Pacheco *et al.* (2014) quando analisa a falta de posicionamento dos gestores no foco discriminatório. Essa omissão se dá ou por despreparo ou até mesmo por falta de senso ética, mas, no que tange é ética, esta deve assegurar que ninguém pode ser indiferente, ou seja, cabe ao gestor agir (MATOS, 2008).

Pacheco *et al.* (2014) ainda defende que é intrínseco à função de gerir, a implementação de programas de inclusão. No mesmo sentido, Winfiel e Spilman (1995) afirmam que é função dos gestores e líderes se empenharem na divulgação de políticas não discriminatórias no ambiente de trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa se propôs a compreender a percepção dos gestores quanto à diversidade racial no setor público, no que tange a inserção dos profissionais negros por meio da lei de cotas e as ações adotadas pelos gestores para combater a desigualdade racial.

Ficou demonstrado que a diversidade racial ainda necessita de implementada, pois a proporção de negros no setor público inda está longe de ser igualitária.

No Brasil, a Constituição Federal de 1988 foi um grande marco ao instituir um estado democrático de direito, estabelecendo o direito à igualdade a todos, independentemente da raça. No entanto, a legislação suprema não foi suficiente e a busca pela inclusão permanece até os dias atuais.

Nesse sentido, pode-se dizer que, embora a constituição de 1988 tenha consolidado o estado democrático de direito, atitudes racistas e preconceituosas ainda assombram as minorias, principalmente nas repartições públicas, que detêm, de acordo com a pesquisa, números irrisórios de pessoas negras exercendo funções públicas, em especial nas funções de chefia.

As políticas públicas devem contribuir para que as barreiras do preconceito sejam desfeitas, principalmente dentro das repartições estatais.

De acordo com a pesquisa, foi possível constatar que questões econômicas e sociais se mostraram barreiras históricas, as quais precisam ser diluídas por programas e ações voluntárias e eficientes para que a inclusão das pessoas negras deixe de ser um problema social.

Além do mais, a pesquisa demonstrou que o gestor público tem a função de combater as desigualdades raciais na repartição pública e que a lei de cotas raciais, embora apresente discussões sobre sua efetividade, é a forma que o legislativo encontrou para promover a inclusão social, pois a inclusão por meio de concurso público se dá de forma igualitária.

Entretanto, é preciso ainda que dentro das repartições públicas os gestores se conscientizem e promovam eventos, palestra e ações a fim de promover da igualdade, tendo em vista que a prática da inclusão se dá pela compreensão da diversidade e o seu papel no contexto social.

Como a diversidade é um tema de suma importância, recomenda-se estudos futuros com, pois o presente artigo apresentou limitações quanto aos negros, pois apenas um gestor da prefeitura do município do interior de MG que participou da entrevista é negro, os demais são brancos ou pardos.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, S. L. de. “O que é racismo estrutural?” Belo Horizonte: Letramento, 2018.

- ALVES-MAZZOTTI, A. J.; GEWANDSZNAJDER, F. **O método nas ciências naturais e sociais**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2004.
- ALVES, M. A.; SILVA, L. G. G. **A crítica da gestão da diversidade nas organizações**. RAE-Revista de Administração de Empresas, vol. 44, n. 3, jul-set 2004.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2006.
- BATISTA, W. M.; MASTRODI, J. **Materialização da ação afirmativa para negros em concursos públicos**. Rev. Direito E Práx. vol.11, nº.4, Rio de Janeiro, Oct./Dec. 2020.
- BRASIL. Senado. Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania do Senado. 1996.
- BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Ação de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 186*. Órgão Julgador: Tribunal Pleno. Relator: Ricardo Lewandovsky. 26 abr. 2012.
- BOYLAN, Michael. Affirmative action: strategies for the future. **Journal of Social Psychology**, v. 33, n. 1, 2002.
- CARDOSO, J. A. S.; FARIAS FILHO, J. R.; CARDOSO, M. M. S.; DEIRO, R. M.; OLIVEIRA, U. R. Gestão da diversidade: uma gestão necessária para estimular a inovação e aumentar a competitividade empresas de contabilidade e auditoria. *Pensar Contábil*, v. 9, n. 36, p. 1-12, 2007.
- CARVALHO, M. G.; TREVISAN, L. Relações inter culturais entre trabalhadores brasileiros e alemães na VW-AUDI de S. José dos Pinhais (2000).
- CAVALLEIRO, Eliane. **Do silêncio do lar ao silêncio escolar**: racismo, preconceito e discriminação racial na educação infantil. São Paulo: Contexto, 2000.
- COLLIS, J; HUSSEY, R. **Pesquisa em administração: um guia prático para alunos de graduação e pós-graduação**. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.
- CONTINS, M.; SANT.ANA, L. C. O Movimento negro e a questão da ação afirmativa. *Estudos Feministas*. IFCS/UFRJ-PPCIS/Uerj, v. 4, n. 1, p.209-220, 1996.
- COSTA, S. G. **Comportamento Organizacional**: cultura e casos brasileiros. Rio de Janeiro: LTC, 2014.
- COUTINHO; CARVALHO, L. R. S; J. L. F. **Debatendo Diversidade de Gênero e Raça no Contexto Organizacional Brasileiro: Lei do Mercado ou Cotas por Lei?**, 2009;
- CUNHA, E. M. G. P. **Brasil está reduzindo suas disparidades raciais?** In: Encontro Nacional de Estudos Populacionais, 18., 2012. Anais... Abep, 2012.
- DELGADO, Richard; STEFANCIC, Jean. **“Critical Race Theory”**: An Introduction. New York University Press: New York and London, 2001.
- DOMINGUES, P. Ações afirmativas para negros no Brasil: o início de uma reparação histórica. **Revista Brasileira de Educação**, n. 29, p. 164-176, 2005.
- DOMINGUES, Petrônio. Movimento negro brasileiro: alguns apontamentos históricos. **Tempo**, v. 12, n. 23, 2007.
- 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**. Cadernos ENAP, v. 42, p. 107-132, 2015.
- FAEDO, J. Y.Y.; YAMAMOTO, V.S.; LOPES, J. C. J. **AÇÕES AFIRMATIVAS NO BRASIL: UMA PESQUISA BIBLIOMÉTRICA**. Desafio Online v.5, n.3, art.5 Set./Dez. (2017)

- FAGUNDES, Heber. Negro no Brasil. **Revista PUC Viva**, n. 28, p. 12-20, 2006.
- FERREIRA, L.B.; TORRECILHA, N.; MACHADO, S. H. S. **A técnica de observação em estudos de administração. XXXVI Encontro da Anpad., Rio de Janeiro/RJ, 2012.**
- GILROY, P. (1993). *The black Atlantic: modernity and double consciousness*. Cambridge: Harvard University Press.
- GODOY, A. S. **Estudo de caso qualitativo**. In: Pesquisa qualitativa em estudos organizacionais: paradigmas, estratégias e métodos. SILVA, Anielson Barbosa da; GODOI, Christiane K.; BANDEIRA-DE-MELLO, Rodrigo (Org.). São Paulo: Saraiva, 2006.
- GONÇALVES, E.B.P.; ESPEJO, M.M.S.B.; ALTOÉ, S.M.L.; VOESE, S.B. Gestão da diversidade: um estudo de gênero e raça em brasileiras grandes empresas.
- GORDONO, F. S. **Conceitos, práticas e estudo de casos da gestão da diversidade em empresas do centro oeste paulista**. Dissertação (Mestrado)–Universidade Estadual Paulista. Faculdade de Engenharia de Bauru, Bauru, 2009.
- GUIMARÃES, A. S. A. A Desigualdade que anula a desigualdade: notas sobre a ação afirmativa no Brasil. In: SOUZA, J. (org.). Multiculturalismo e racismo: uma comparação Brasil- Estados Unidos. Brasília: Paralelo 15, 1997.
- GÜNTHER, H. Pesquisa Qualitativa Versus Pesquisa Quantitativa: Esta É a Questão? **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 22, n. 2, p. 201-210, mai/jun 2006.
- HANASHIRO, D. M. M., & CARVALHO, S. G. de (2005). Diversidade cultural: panorama atual e reflexões para a realidade brasileira. *Revista Eletrônica de Administração*.
- HANSENBALG, Carlos. **Perspectivas sobre raça e classe**. São Paulo: (mimeo), 1981.
- HAWKINGS, Stacy. A deliberative defense of diversity. *Columbia Journal of Race and Law*, v. 2, n. 1, 2012.
- IANNI, O. “O preconceito racial no Brasil”. *Estudos avançados*, v. 18, n. 50, São Paulo, 2004, p. 6-20.
- IBGE - Fundação Instituto Brasileiro De Geografia E Estatística (Brasil). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD)**. Rio de Janeiro: IBGE, 2014.
- IBGE. Fundação Instituto Brasileiro De Geografia E Estatística (Brasil). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNADC/A)**. Rio de Janeiro. 2020.
- JESUS, J.G. **O Desafio da Convivência: Assessoria de Diversidade e Apoio aos Cotistas (2004-2008)** PSICOLOGIA: CIÊNCIA E PROFISSÃO, 2013, 33 (1), 222-233.
- JÚNIOR, N. M.; BAPTISTA, I. P. C.; RAMOS, P. D. A.; SOUZA, R. R.; SILVA, C. E. **A Inserção de Profissionais Portadores de Deficiência nas Empresas. IX simpósio de excelência em gestão e tecnologia 2012**. Resende, 2012.
- KENNEDY, Randall. *For discrimination*. Race, affirmative action and the law. New York: Pantheon Books, 2013.
- KONRAD, A. M., & LINNEHAN, F. (1995). Formalized HRM structures: coordinating equal employment opportunity or concealing organizational practices? *Academy of Management Journal*, 38 (3), 787-820.
- LAVILLE, C.; DIONNE, J. **A construção do saber: manual de metodologia da pesquisa em ciências humanas**. Tradução de Heloísa Monteiro e Francisco Settineri. Porto Alegre: Artmed; Belo Horizonte: UFMG, 1999.

LORENZO, R. A. **As ações afirmativas para afrodescendentes articuladas a partir de parcerias intersetoriais: uma análise argumentativa do caso Geração XXI.** Organ. Soc. vol.19 no.63 Salvador out./dez. 2012

MAIA, P. L. O. **Gestão da diversidade no contexto organizacional brasileiro: um enfoque sob a revisão sistemática da literatura.** REVISTA CONBRAD, v. 3, nº 01 - 2018.

MARCHA ZUMBI contra o racismo, pela cidadania e a vida. Brasília: Cultura Gráfica e Ed. Ltda, 1996.

MATOS, F. G. **Ética na gestão empresarial / Francisco Gomes de Matos,** São Paulo, Saraiva, 2008.

MOEHLECKE, S. **AÇÃO AFIRMATIVA: HISTÓRIA E DEBATES NO BRASIL.** Cadernos de Pesquisa, n. 117, npo. 1ve9m7-b2r1o7/,2 n0o0v2embro/ 2002.

MOREIRA, A. J. **Miscigenando o círculo do poder: ações afirmativas, diversidade racial e sociedade democrática**

Miscegenating the circle of power: affirmative action, racial diversity, and democratic society. Revista da Faculdade de Direito – UFPR, Curitiba, vol. 61, n. 2, maio/ago. 2016, p. 117 – 148.

MOREIRA, A. J. **“Cidadania Racial”.** Revista Quaestio Iuris. v.2, n.2, Rio de Janeiro, 2017, p. 1052-1089. Disponível em <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/quaestioiuris/article/view/22833/20506>. Acesso em 14/04/2021

MUNAGA, K. **Por que ensinar a história da África e do negro no Brasil de hoje?** Rev. Inst. Estud. Bras. no.62 São Paulo dez. 2015.

OGLIARI, C. E. N. **A orientação das pessoas em relação à diversidade da força de trabalho – Um estudo de caso da Volvo no Brasil.** Dissertação (Mestrado em Gestão Empresarial), Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas (EBAPE), Rio de Janeiro, 2009.

OLIVEIRA, J.S. **Gestão da Diversidade: O desafio dos negros nas organizações brasileiras.** XXI Encontro ANPAD. Rio de Janeiro, 2007.

OLIVEIRA, F.C.; RODRIGUES, E. D.; PEREIRA H. K. S. **A DIVERSIDADE NAS ORGANIZAÇÕES DO TERCEIRO SETOR.** SEGeT – Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia.

PEREIRA, J.B.C. **Gestão das Diferenças Humanas nos Espaços Organizacionais.** ReCaPe – Revista de Carreiras e Pessoas. São Paulo, V. 01, n.02 Set/Out/Nov/Dez 2011

PEREIRA, N. D. **A Trajetória Histórica Dos Negros Brasileiros: Da Escravidão A Aplicação Da Lei 10639 No Espaço Escolar,** Curitiba/PR, 2015.

PIOVESAN, Flávia. **Ações afirmativas no Brasil: desafios e perspectivas.** Rev. Estud. Fem., Florianópolis, v. 16, n. 3, p. 887-896, Dez. 2008.

ROCHA, A. **Abolicionistas brasileiros e ingleses: a coligação entre Joaquim Nabuco e a British and Foreign Anti-Slavery Society (1880-1902).** São Paulo: Unesp. 2009.

ROSA, A. R. **Relações Raciais e Estudos Organizacionais no Brasil.** RAC, Rio de Janeiro, v. 18, n. 3, art. 1, pp. 240-260, Mai./Jun. 2014

SANTOS, H. et al. **Políticas públicas para a população negra no Brasil.** ONU, 1999.

SARAIVA, L. A. S.; IRIGARAY, H. A. D. R. **Políticas de diversidade nas organizações: uma questão de discurso?** Revista de Administração de Empresas, v. 49, n. 3, p. 337-348, 2009.

SICHEROLLI, M. B.; OLIVEIRA, C. R.; JÚNIOR, V. M. V. **Gestão da Diversidade nas Organizações: uma Análise das Práticas das Melhores Empresas para Trabalhar no Brasil**. 3º Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho, João Pessoa, 2011.

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, n. 17, fev. 2014.

SILVA, T.D. **Ação Afirmativa para ingresso de negros no ensino superior: formação multinível da agenda governamental**. Rev. Serv. Público. Brasília. 2018.

SILVA, F. L.; **A AÇÃO AFIRMATIVA NO BRASIL**. Revista do Curso de Direito da UNIABEU Volume 10, Número 1, Janeiro – Julho 2018.

SILVA, T. D.; **Ação afirmativa para ingresso de negros no ensino superior: formação multinível da agenda governamental**. Rev. Serv. Público Brasília 69 (2) 07-34 abr/jun 2018.

SILVA, A. H.; FOSSÁ, M.I.T. **Análise de conteúdo: exemplo de aplicação da técnica para análise de dados qualitativos**. Qualis Revista Eletrônica ISSN 1677 4280 Vol.17. No 1. 2015.

SILVÉRIO, V. R. **Políticas raciais compensatórias: o dilema brasileiro do século XXI**. 2007.

THEODORO, Mário et al. **As políticas públicas e a desigualdade racial no Brasil 120 anos após a abolição**. Brasília: IPEA, 2008.

THOMAS Jr., R. R. **Gestão da Diversidade: utilizando os talentos da nova força de trabalho**. In: COHEN, A. R., MBA Curso prático: administração, lições dos especialistas das melhores escolas de negócios – práticas e estratégias para liderar organizações para o sucesso. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

TRIVINOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: A pesquisa qualitativa em educação** / Augusto Nivaldo Silva Trivifios. --São Paulo: Atlas, 1987.

VERGARA, S. C. **Projetos e Relatórios de Pesquisa Administração**, Ed. Atlas, 2ª edição, pag. 45, 1998.

WINFELD; SPIELMAN, L. E S. **Straight talk about gays in the workplace: creating an inclusive, productive, environment for everyone in your organization**. New York, American Management Association, 1995.

YIN, R. K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 3. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.