



» XI Congresso Luso Afro Brasileiro de Ciências Sociais  
Diversidades e (Des)igualdades  
Salvador, 07 a 10 de agosto de 2011.  
Universidade Federal da Bahia (UFBA) - PAF I e II  
Campus de Ondina

## **TRABALHADORES/AS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS NEGROS/AS NA UFMG: A INVISIBILIDADE PRODUZIDA**

Yone Maria Gonzaga

FAE/UFMG

[yonegonzaga1@yahoo.com.br](mailto:yonegonzaga1@yahoo.com.br)

As Universidades Públicas, em geral, têm uma extensa produção científica, sob as mais diferenciadas metodologias, a respeito do trabalho humano, das relações de trabalho e seus condicionantes, das mudanças do/no mundo do trabalho e do impacto do trabalho sobre a vida dos indivíduos. Na Universidade Federal de Minas Gerais, em particular, pesquisadores/as renomados/as vêm se dedicando a vários estudos sobre o trabalho e as suas interfaces com os campos da educação, política e direito.

No entanto, no que diz respeito à pesquisa empírica sobre o trabalho realizado no interior da Universidade pelos trabalhadores técnico-administrativos ainda persiste uma enorme lacuna, que pode ser interpretada como resultado da história de relação de poder a qual a categoria foi submetida desde o início da construção das universidades públicas.

Se essa relação relegou a categoria como um todo, a um "lugar" de subalternidade, o que não dizer do lugar ocupado pelos/as trabalhadores/as técnico-administrativos negros/as<sup>1</sup> que gozam de invisibilidade ativamente produzida, a qual pode ser compreendida a partir de três aspectos: o lugar do trabalhador negro no contexto do racismo; o lugar da categoria no serviço público federal e, em especial, nas universidades e, ainda, o lugar dos trabalhadores técnico-administrativos negros dentro da categoria.

Este artigo, que é um recorte da Dissertação de Mestrado, em andamento, no Programa de Pós-Graduação em Educação da FAE-UFMG, tem como objetivo compreender se a invisibilidade dos trabalhadores/as técnico-administrativos negros/as na UFMG é também fruto dos aspectos mencionados, bem como indagar da existência ou não de mecanismos de racismo institucional que impedem a

---

<sup>1</sup> A categoria será entendida neste trabalho de acordo com a classificação do IBGE que agrupa na categoria negros os sujeitos que se autodeclararam pretos e pardos.



» XI Congresso Luso Afro Brasileiro de Ciências Sociais

Diversidades e (Des)igualdades

Salvador, 07 a 10 de agosto de 2011.

Universidade Federal da Bahia (UFBA) - PAF I e II  
Campus de Ondina

superação das desigualdades.

Para tanto, usaremos como subsídio as referências históricas da constituição da categoria dos trabalhadores técnico-administrativos nas universidades e os relatos orais de trabalhadores e trabalhadoras negros/as na UFMG, os quais narraram de forma contundente de que maneira as suas trajetórias profissionais e de vida foram atravessadas pelas questões raciais.

### **O lugar do negro no contexto do racismo**

O racismo é um dos fatores estruturantes das desigualdades e injustiças sociais que incidem sobre a população brasileira. Mais da metade da população brasileira é negra e grande parte dela é também pobre. As marcas das desigualdades de raça, frutos de centenas de anos de exploração da população negra em regime de escravidão são significativas e persistentes, e podem ser verificadas nos mais variados campos da vida social.

Os dados oficiais de (não) acesso à educação, trabalho, saúde, moradia, lazer; e a super exposição à violência, à morte prematura, dentre outros, revelam um círculo de desvantagens cumulativas a que a maioria dos negros está submetida.

Um dos indicadores que revela o abismo que separa a população negra da branca é o Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) do PNUD, cujo relatório de 2005, “além de calcular o IDH médio para o Brasil, 0,766, o PNUD calculou o IDH das populações negra e branca e concluiu:

Se cada um desses dois grupos formasse um país diferente, a distância entre eles seria de 61 posições. O Brasil branco teria um IDH alto de 0,814, e ficaria na 44ª. posição no ranking mundial. Já o Brasil negro teria um IDH médio de 0.703, se situaria em 105º. lugar.

Entretanto, compreendendo os limites desde artigo, vamos nos ater a alguns dados relativos ao campo do trabalho e a sua interface com a educação.

O desempenho educacional é um dos fatores fundamentais capazes de garantir o acesso e a inclusão dos indivíduos no mercado de trabalho, o qual, além de gerar renda, constitui-se em um espaço de socialização e oportunidades de crescimento pessoal e profissional. Entretanto, a população negra chega ao mercado de trabalho com desvantagem educacional em relação à população branca. Crianças e os jovens negros evadem-se das salas de aulas e são literalmente “empurrados” para o trabalho infantil ou subemprego, na tentativa de garantir a sobrevivência.



» XI Congresso Luso Afro Brasileiro de Ciências Sociais

Diversidades e (Des)igualdades

Salvador, 07 a 10 de agosto de 2011.

Universidade Federal da Bahia (UFBA) - PAF I e II

Campus de Ondina

As mudanças ocorridas no mundo do trabalho, seja pela chamada “crise do trabalho”, seja pela reestruturação produtiva, têm nos obrigado a pensar sobre a centralidade que o trabalho adquire na vida cotidiana e contemporânea e quão constrangedor e violenta é a situação de milhões de homens e mulheres negros/as que não têm a oportunidade de exercer uma atividade profissional condizente com a sua formação/qualificação em função de seu pertencimento étnico-racial ou são aliçados desse direito pelo mesmo motivo.

De acordo com Porcaro e Araújo (1988),

A força de trabalho negra se concentra nos setores de atividades predominantemente de ocupações manuais e de menor rendimento, tais como prestação de serviços e atividades domiciliares, construção civil e indústria de transformação tradicional. É nítida a baixa participação destes nas áreas estratégicas das grandes corporações, nos setores financeiros, administração de negócios, área da moda, marketing e imagem.

Corroborando esses autores, os dados oficiais produzidos pelo IBGE e IPEA (2007) apontam a pouca participação de negros/as em idade adulta nas atividades formais, com direitos sociais e previdenciários garantidos. Além disso, tais estudos ressaltam ausência desse segmento em estratos e espaços de poder.

A pesquisa Perfil dos trabalhadores nas 500 maiores empresas do país, realizada pelo Instituto ETHOS- IBGE, em 2010, revela que,

apesar de algumas empresas perceberem que “a diversidade é positiva para a organização” e agrega valor ao produto final, “a análise da presença negra nos níveis hierárquicos evidencia uma enorme desigualdade. Quanto maior o nível hierárquico, menos negros. Eles ocupam 25,6% dos cargos de supervisão. Estão em 13,2% dos cargos de gerência e em 5,3% dos cargos de diretoria (Jornal Folha de São Paulo, 22.05.2011 – caderno B9).

Segundo estimativas do IPEA, se compararmos trabalhadores negros e brancos em condições semelhantes de idade, ocupação, educação, localização e sexo, para o ano de 2005, a discriminação no mercado de trabalho foi causa de 40,1% das diferenças de rendimento encontrado entre os trabalhadores brancos e negros (IPEA, 2007, p.287-288).

Nesse "apartheid" profissional, pesa sobre as mulheres negras dupla discriminação: de gênero e raça. É o que mostra documento divulgado em março/2010, pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) por ocasião do Dia Internacional da



» XI Congresso Luso Afro Brasileiro de Ciências Sociais

Diversidades e (Des)igualdades

Salvador, 07 a 10 de agosto de 2011.

Universidade Federal da Bahia (UFBA) - PAF I e II  
Campus de Ondina

Mulher, comemorado em 8 de março, o qual revela que as mulheres negras - possuem rendimentos mais baixos que os dos homens e, ainda que em média tenham níveis de escolaridade mais elevados, seguem enfrentando o problema da segmentação ocupacional, que limita seu leque de possibilidades de emprego. (Geledés- Instituto da Mulher Negra- Boletim on line, março/2010)

Segundo Bento e Dias, se em decorrência da legislação que criminaliza o racismo já não se pode mais exigir a "boa aparência"<sup>2</sup>, novas formas de seletividade vão se impondo e, exigindo dos trabalhadores/as um capital cultural que não está acessível, sobretudo, aos trabalhadores/as negros/as.

De acordo com as autoras,

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

Se há dados reveladores das assimetrias entre negros e brancos no campo do trabalho na iniciativa privada, a Administração Pública ainda carece destes estudos. Essa realidade foi explicitada por técnicos da Ouvidoria do Ministério do Planejamento do Governo Federal, durante a realização do I Fórum sobre a Discriminação e Preconceito nas Relações de Trabalho da Administração Pública, em Brasília, nos dias 01 e 02 de outubro de 2009. Faltam estudos com o recorte étnico-racial que nos possibilitem dizer quem são os profissionais da esfera pública, quais são as possibilidades de desenvolvimento na carreira, bem como as vivências ou não de discriminação dentro do ambiente profissional.

### **A Categoria dos Trabalhadores técnico-administrativos nas universidades**

O campo do trabalho, assim como o da educação, tem se configurado como um

---

<sup>2</sup> Boa aparência – segundo Damasceno (2000) “boa” aparência é uma noção moral tão enraizada na história das relações raciais brasileiras que foi se construindo como metáfora de “só para brancos” ou “com traços fenotípicos da cultura europeia”, o que significaria dizer: pele branca e cabelos lisos. De acordo com Gomes (2006) o cabelo e o corpo do/a negro/a devem ser considerados dentro do contexto das relações raciais construídas na sociedade brasileira (...) e pensados no cerne do sistema de classificação racial brasileiro.



» XI Congresso Luso Afro Brasileiro de Ciências Sociais

Diversidades e (Des)igualdades

Salvador, 07 a 10 de agosto de 2011.

Universidade Federal da Bahia (UFBA) - PAF I e II  
Campus de Ondina

espaço marcado por tensões e relações de poder calcadas no pensamento abissal<sup>3</sup> de que o "outro", o negro, a mulher, o indígena, os diferentes, são selvagens, não humanos e, portanto, devem ser invisibilizados.

No contexto das universidades, os trabalhadores técnico-administrativos, de modo geral, podem ser compreendidos como esse "outro", e, por este motivo, gozam de invisibilidade, que vem sendo ativamente alimentada no espaço acadêmico e é resultante do histórico de constituição da categoria.

Segundo o historiador Fonseca (1996), “desde a origem essa instituição (universidade) foi marcada por um modelo autoritário e excludente” e um dos exemplos dessa visão autoritária que prevaleceu na organização do ensino superior no País foi o estabelecimento da cátedra como unidade fundamental da atividade acadêmica. Instituída desde a criação dos cursos jurídicos, em 1827, quando foi concebida como propriedade vitalícia de seu ocupante, a cátedra, até a sua extinção, determinada pela Lei 5.540, de 28 de novembro de 1968, constituiu um núcleo de poder pleno que se irradiava por toda a organização universitária.

Dessa forma, os catedráticos comandavam todos os aspectos da vida acadêmica e a totalidade das instâncias de poder político da instituição. Também as atividades de gestão administrativa, como o recrutamento e seleção dos funcionários técnico-administrativos eram assumidas por esses professores. E como não havia normatização para os procedimentos, as contratações iam ao encontro dos valores desses docentes que, estabelecendo com os/as contratados/as uma relação de troca de favores.

É fato, que a concepção autoritária de gestão universitária, combinada com as funções marcadamente subalternizadas, repetitivas, estritamente burocráticas e exercidas sem qualquer vínculo mais estreito com a atividade de ensino,

---

<sup>3</sup> Consiste num sistema de distinções visíveis e invisíveis, sendo que as invisíveis fundamentam as visíveis. As distinções invisíveis são estabelecidas através de linhas radicais que dividem a realidade social em dois universos distintos: o universo “deste lado da linha” e o universo “do outro lado da linha”. A divisão é tal que “o outro lado da linha” desaparece enquanto realidade, torna-se existente, e é mesmo produzido como inexistente. Inexistência significa não existir sob qualquer forma de ser relevante ou compreensível. Tudo aquilo que é produzido como inexistente e excluído de forma radical porque permanece exterior ao universo que a própria concepção aceita de inclusão considera como sendo o Outro. A característica fundamental do pensamento abissal é a impossibilidade da co-presença dos dois lados da linha.



» XI Congresso Luso Afro Brasileiro de Ciências Sociais

Diversidades e (Des)Igualdades

Salvador, 07 a 10 de agosto de 2011.

Universidade Federal da Bahia (UFBA) - PAF I e II  
Campus de Ondina

propriamente dita, acrescida da ausência de um Plano de Cargos que desse noção de corpo profissional aos técnico-administrativos, resultou num alheamento destes dentro do espaço universitário. Essa situação de subalternidade perdura até os dias atuais.

À medida que as universidades foram crescendo, novas demandas de trabalho foram surgindo, aumentando então a pressão pelo recrutamento de profissionais com competências, até então, não requeridas ao corpo técnico-administrativo.

Segundo Fonseca (1996:44), “essa demanda tornou a instituição universitária mais singular e complexa, implantando enclaves modernos numa estrutura arcaica e alterando significativamente o perfil do trabalho nas atividades-meio”.

Nos anos de 1980, a categoria dos técnico-administrativos participou ativamente da mobilização política, em prol da democratização do país, ao lado de outros movimentos sociais brasileiros. Além das bandeiras de lutas gerais, o segmento reivindicava melhores condições de vida e trabalho, além da implementação de um Plano de Carreiras que contemplasse a diversidade de “fazeres” dos técnico-administrativos e agregasse uma remuneração equitativa.

Após inúmeros movimentos grevistas, a reivindicação foi parcialmente atendida em 1987, com a instituição do Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos – PUCRCE, que continha 354 categorias funcionais técnicas e administrativas, classificadas em três grupos operacionais: Grupo de Nível de Apoio (NA), Grupo de Nível Médio (NM) e Grupo de Nível Superior (NS). Consolidava-se assim, a primeira carreira formal técnico-administrativa própria das universidades. O PUCRCE representava o início de profissionalização do corpo técnico-administrativo, uma vez que trazia em seu bojo o perfil de cada cargo e a escolaridade/experiência requerida para o seu exercício. Após o enquadramento dos profissionais, ficou evidente o baixo nível de escolaridade dos mesmos. Em 1988, a Constituição Federal estabeleceu o Concurso Público como única forma de ingresso no serviço público.

Em decorrência da dinâmica natural do trabalho, da modernização do Estado e complexificação do trabalho das universidades, além das políticas implementadas por alguns governos, novas exigências profissionais foram colocadas para o conjunto da categoria. E, novamente, os trabalhadores e trabalhadoras organizados pelas suas



» XI Congresso Luso Afro Brasileiro de Ciências Sociais

Diversidades e (Des)Igualdades

Salvador, 07 a 10 de agosto de 2011.

Universidade Federal da Bahia (UFBA) - PAF I e II  
Campus de Ondina

entidades classistas passaram a reivindicar ao Governo Federal, além de melhorias salariais, a elaboração de um Plano de Carreiras onde o técnico-administrativo fosse reconhecido como profissional da educação e produtor de conhecimentos, com capacidade crítica e sintonizado com as demandas sociais e não mero serviçal, como muitas vezes era sugerido no contexto institucional.

Essas demandas eram embasadas pela percepção dos trabalhadores/as de que o discurso orquestrado nas universidades de que as atividades finalísticas eram assumidas pelos docentes e as atividades-meio pelos técnico-administrativos, era uma forma de demarcar a superioridade docente e definir o não-“lugar” dos técnico-administrativos. O poder estava nas mãos de quem sabe, ou seja, do professor. Essa situação nos remete aos escritos de Santos, (2008:103),

A relação de dominação é a consequência e não a causa da hierarquia e pode ser considerada como uma obrigação de quem é classificado como superior (por exemplo, o “fardo do homem branco” na sua missão civilizadora). Embora as duas formas de classificação (raça e sexo) sejam decisivas para que a relação capital/trabalho se estabilize e se difunda globalmente, a classificação racial foi a mais profundamente reconstruída pelo capitalismo... De acordo com essa lógica, a não-existência é produzida sob a forma de inferioridade insuperável porque natural. Quem é inferior, porque é insuperavelmente inferior, não pode ser uma alternativa credível a quem é superior.

Em 2005, quando da implantação do novo Plano de Carreira, a categoria foi denominada de Técnico-Administrativo em Educação e muitos/as docentes questionaram o porquê desse nome, já que a função educativa era exercida pelos professores. Além de deixarem claro o conceito limitado de educação, tais interrogações me fizeram refletir se o baixo investimento institucional na formação dos trabalhadores/as não era uma estratégia mantê-los apenas como executores de tarefas, e que não precisavam ter conhecimentos formais, apesar de atuarem em uma instituição de ensino renomada como a UFMG.

Cotidianamente, essa invisibilidade “ativamente produzida” pode ser verificada também na forma discriminadora com que algumas chefias, principalmente, docentes se referem aos/às trabalhadores/as técnico-administrativos: “o meu” funcionário. Podemos interpretar essa expressão como uma atitude intencional de manutenção da hierarquia professor/funcionário. Atitude que revela o que há de mais perverso na



» XI Congresso Luso Afro Brasileiro de Ciências Sociais

Diversidades e (Des)igualdades

Salvador, 07 a 10 de agosto de 2011.

Universidade Federal da Bahia (UFBA) - PAF I e II  
Campus de Ondina

relação que é a tentativa de “coisificar” o Outro, negando-lhe o direito ao nome e à identidade.

Jacques d’ADESKY (2001, p.76) destaca que

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

### **Trabalhadores/as Técnico-administrativos negros na UFMG: a invisibilidade produzida**

Se o negro ainda ocupa o lugar de exclusão na sociedade brasileira, será diferente na UFMG?

Se os preconceitos são assimilados no contexto sócio-histórico é preciso investigar até que ponto as práticas ocorridas no interior da universidade reproduzem as discriminações e mantêm o negro no "não lugar" ou o torna invisível. Situações de discriminações no cotidiano da universidade foram relatadas por trabalhadores e trabalhadoras técnico-administrativos negros.

Considerando que os trabalhadores técnico-administrativos, de maneira em geral, sofrem com as constantes difamações colocadas para o conjunto dos servidores públicos, principalmente, pela Mídia e têm pouca possibilidade de acesso aos bens socialmente produzidos e que estão dispostos na universidade pública em forma de educação formal de qualidade, cultura, convivência com a diversidade, urge pensar de que forma estas questões têm marcado as trajetórias profissionais e de vida dos/as técnico-administrativos negros/as, em particular?

### **As vozes dos trabalhadores/as técnico-administrativos negros/as na UFMG**

A partir da Metodologia da História Oral, mais especificamente, através dos relatos orais de vida, captamos as vozes dos trabalhadores/as técnico-administrativos negros/as na UFMG. A partir de pressupostos metodológicos previamente definidos, foram entrevistados dez trabalhadores/as, autodeclarados negros e lotados em



» XI Congresso Luso Afro Brasileiro de Ciências Sociais

Diversidades e (Des)igualdades

Salvador, 07 a 10 de agosto de 2011.

Universidade Federal da Bahia (UFBA) - PAF I e II

Campus de Ondina

diversas Unidades/órgãos da universidade. Ao nos contarem suas vivências eles não somente revisitaram o passado a partir das indagações e experiências do presente, mas o ressignificaram, uma vez que a situação de entrevista traz consigo, potencialmente, a faculdade de provocar um processo auto reflexivo (THOMPSON, 1992). Diante da riqueza das narrativas produzidas, várias seriam as considerações analíticas que poderiam ser trazidas a este texto, contudo, balizados pelos limites desse artigo, recortamos alguns relatos contendo aspectos que foram mais recorrentes e significativos nas entrevistas.

Em muitos casos, a opção de **crescer profissionalmente** é motivada pela possibilidade de romper com a condição de exclusão social decorrente de um círculo de “desvantagens cumulativas”, transmitidas de uma geração para outra, e que é fruto da conjunção entre a negritude e pobreza (HASENBALG, 1999).

“Estudar, estudar, estudar. Estudei muito, muito, a vida inteira, porque a gente já sabia, vindo de família humilde, a gente sabia que só ia conquistar alguma coisa estudando, então o que meu pai podia dar era estudo, a gente não tinha outra opção. (Simone)

Porém, antes de **ingressar na universidade**, muitos dos/as entrevistados/as enfrentaram uma série de dificuldades relacionadas à falta de condições financeiras da família e tiveram de trabalhar desde cedo, como nos relata Pelé:

(...) eu comecei a trabalhar muito cedo. Eu fiz a 8ª série e naquela época, tinha que estudar, tinha que passar, não podia tomar bomba de jeito nenhum, porque só a mãe cuidava da gente, meu pai já havia morrido, era meio apertado..., minha mãe criava a gente sozinha. Aí, aí eu fiz a 8ª série, antigo ginásio naquela época eu fui para o 2º grau, eu estava com 14 anos para 15 anos e tinha que trabalhar, tinha que ajudar em casa e não tinha muitas escolas de 2º grau à noite, públicas também eram muito poucas, pouquíssimas... era o Estadual Central e Escola Técnica Federal.

Essa dificuldade também foi vivida por Luiz.

eu sou de uma família bem grande, né, 18 irmãos ... e meu era militar, sargento da Polícia Militar, minha mãe, dona de casa e eu sou o terceiro filho... Como toda família grande igual a minha e pobre... nós estudamos muito pouco, a maioria mal começava a andar já tinha que começar a trabalhar, fazer alguma coisa pra poder ajudar no sustento dos outros.



» XI Congresso Luso Afro Brasileiro de Ciências Sociais

Diversidades e (Des)Igualdades

Salvador, 07 a 10 de agosto de 2011.

Universidade Federal da Bahia (UFBA) - PAF I e II  
Campus de Ondina

A grande maioria dos depoentes é egressa da **rede pública** e falam disso com orgulho. Afirmam que a “escola pública daquele tempo” era muito melhor que a de hoje: “Eu estudei sempre em escola pública” (Orquidea). “Eu estudei no CEFET e depois na UFMG”

Observamos, ainda, que muitos dos/as entrevistados/as foram os/as primeiros/as ou os únicos do grupo familiar a ingressar no ensino superior. Para que isso fosse possível, tiveram de contar com a articulação familiar, o que nos remete ao estudo de Viana, (1998), que revela as mobilizações familiares para garantir a longevidade escolar de estudantes de camadas populares: “Apesar de toda a dificuldade que a gente tem, eu fiquei um ano só parada e tentei vestibular na UFMG para Matemática e passei! (Nina Abreu)

Após o ingresso no ensino superior, muitas das dificuldades anteriores se mantinham, o que os obrigava, amiúde, a conciliar trabalho e estudo, influenciando as trajetórias acadêmicas de diversas formas, desde a falta de tempo para estudar e até mesmo impossibilitando uma participação plena na vida acadêmica.

Fiz Matemática a duras penas, porque no primeiro ano da universidade eu trabalhava no Hospital um dia 12 horas e folgava outro. Então um dia eu era universitária, no outro dia era servidora pública, na mesma universidade. Isso foi agarrando o meu semestre, porque eu ficava sempre com uma disciplina faltando. No outro semestre eu ia matricular e não conseguia vaga, porque os calouros tinham prioridade. Então a disciplina só era ofertada no outro semestre. Isso foi protelando o meu curso. Um curso que ia durar quatro anos de acordo com a grade curricular, eu terminei o meu curso em seis anos. E parei aí. Fiz só graduação. (Nina Abreu)

Para muitos/as entrevistados/as, a opção pelo **vestibular na UFMG** era a única alternativa, uma vez que eram trabalhadores técnico-administrativos na UFMG e não dispunham de recursos para financiar um curso superior em instituição privada. Desta forma, não foi nada fácil, assim como a permanência na universidade.

Aí eu fui pro vestibular da UFMG... era pesado, eu tinha que fazer um cursinho mais tempo e já não dava. Eu já estava com 40 e tantos anos e o tempo já não dava para esperar muito... Eu tinha feito supletivo então a prova já pesava mais um pouco. Daí fui tentar um curso que a acessibilidade era mais..., a nota de corte era menor, tinha Pedagogia ou Biblioteconomia.



» XI Congresso Luso Afro Brasileiro de Ciências Sociais

Diversidades e (Des)Igualdades

Salvador, 07 a 10 de agosto de 2011.

Universidade Federal da Bahia (UFBA) - PAF I e II  
Campus de Ondina

E como Biblioteconomia estava pertinho do setor de trabalho, não ia atrapalhar se eu saísse direto do trabalho pra sala de aula, optei por tentar Biblioteconomia e não tem nada.... quer dizer... tem a ver se forçar muito com o cargo de operador de câmara. (Pelé)

Outro dado nos chama a atenção no depoimento de Pelé e é corroborado por outros entrevistados. Grande número de técnico-administrativos só têm a oportunidade de **adentrar o espaço acadêmico, na condição de estudante, em idade adulta**, o que difere dos ingressantes na UFMG, segundo o Censo Socioeconômico e Étnico dos Estudantes de Graduação da UFMG, realizado com admitidos na UFMG por vestibular em 2003, 2004 e 2005 têm as seguintes características:

...é solteiro; egresso da rede privada de ensino médio \_ embora quase 40% tenha cursado ensino médio em escola pública; ingressa na Universidade aos 18 ou 19 anos, e decorridos até dois anos após concluir o ensino médio; concluiu o ensino médio não profissionalizante em cursos diurnos e 3/4 dos alunos não trabalhavam quando se inscreveram no vestibular. A grande maioria mora em residência própria, mais de 2/3 frequentaram cursinho pré-vestibular e possuem automóvel e microcomputador em casa. PEIXOTO e BRAGA, (2006)

Se enquanto estudantes, os entrevistados/as confirmavam os dados de subrepresentação da população negra no ensino superior, corroborando resultados de pesquisas recentes sobre a questão, como o de Petruccelli (2004); Teixeira et al (2006), e Praxedes (2009), na condição de trabalhador/a técnico-administrativo essa situação era inversa, pois, percebiam a **super representação de negros/as** na universidade. Porém, observavam que esses profissionais ocupavam “determinados” lugares e cargos, corroborando a literatura sobre a discriminação negra e mercado de trabalho. Janaína, lotada na lavanderia hospitalar nos diz: “Aqui a maioria é negra. Ah, aí pra cima eu vejo mais brancos do que negros. Eu não sei o motivo que aqui tem mais negros, mas aí pra cima eu não vejo tanto não.” Essa é também a constatação de Nina Abreu: “Nós temos muitos negros na nossa cozinha... se quiser medir tem muitos negros no serviço de copas”.

Quando interrogados se conheciam **pessoas negras que de ocupavam lugar destaque** na universidade, a maioria respondeu que não. Ao serem questionados sobre o conhecimento de negros/as ocupantes de postos hierárquicos na sociedade, muitos mencionaram nomes de artistas e atletas.



» XI Congresso Luso Afro Brasileiro de Ciências Sociais

Diversidades e (Des)Igualdades

Salvador, 07 a 10 de agosto de 2011.

Universidade Federal da Bahia (UFBA) - PAF I e II

Campus de Ondina

Ao direcionarmos as entrevistas para a **vivência de discriminação no interior da Universidade**, observamos que, no primeiro momento, havia a tendência de dizer que não haviam passado por aquela experiência. Porém, com o desenrolar da conversa, registramos algumas situações em que os entrevistados/as haviam sido vítimas. Buscamos destacar a experiência vivenciada por Filó, ocupante de um cargo de nível superior, o que vem nos mostrar que, infelizmente, a discriminação alcança negros e negras basicamente em todos os níveis.

quando eu vim pro Departamento X, muitas vezes alguns usuários passavam por mim como se eu fosse poste, me deixavam lá, não me reconheciam nem enquanto servidora daquela biblioteca e pediam as coisas sempre pra minha auxiliar. Aí quando a auxiliar falava: não isso não é comigo, você tem que falar com a Filó, a chefe, aí eles tinham de voltar e falar comigo. Em certas ocasiões eles nem faziam o pedido, não acreditavam mesmo que eu tivesse condições de atendê-los ali, naquele lugar. (Filó)

Após ser discriminada racialmente por uma colega de setor, fato que exigiu ações administrativas mais enérgicas, Filó, relata o sentimento: “Foi um período que eu fiquei muito sem ação. Eu sofri muito, é uma dor mesmo, **uma dor da alma!**”

Em relação às **oportunidades profissionais, às relações ou condições de trabalho**, verificamos um aguçamento da precarização, e nos interrogamos se isso não está relacionado à questão racial, ao fato de que naqueles setores específicos a maioria dos trabalhadores e trabalhadoras serem declaradamente negros.

Nós temos uma chefia muito boa, mas com relação a convivência, mas para olhar o tipo de trabalho está bastante a desejar.

Eu trabalho oito horas por dia. Trabalho no feriado e não tenho como folgar, porque não tem ninguém para substituir. Trabalho domingo e não tem também. Trabalha um feriado ... e aqui não tem como descansar, não. Você viu como é o serviço aqui. Nem entrar na sala você consegue entrar. O Cheiro é tão horrível, que você não consegue permanecer lá dentro, não. (Tiago)

O outro depoimento também revela a precariedade do trabalho, reforçando a nossa interrogação:

A condição de trabalho hoje na lavanderia é muito complicada, a gente tem falta de carrinho demais... (para carregar as roupas) os elevadores não é só nosso... o hospital quase todo usa o elevador, então é aquela briga de um pegar o horário do outro. Nós estamos precisando de maquinário aqui na



» XI Congresso Luso Afro Brasileiro de Ciências Sociais

Diversidades e (Des)Igualdades

Salvador, 07 a 10 de agosto de 2011.

Universidade Federal da Bahia (UFBA) - PAF I e II

Campus de Ondina

lavanderia, principalmente secadora e calandra. O calor realmente aqui realmente é... é... é muito, muito difícil. Eu tenho quase 21 anos que eu estou aqui, sempre falam que vai mudar, vai mudar tanto que eu até já desisti. (Janaína)

Contudo, o que também nos chama a atenção, além da precariedade nas condições de trabalho, encontradas em algumas unidades, é a **falta de perspectiva profissional** colocada por alguns depoentes. E nos perguntamos: Como a universidade, instituição formadora de recursos humanos, reconhecida nacional e internacionalmente, se silencia e convive com o sofrimento de tantos/as trabalhadores/as?

Para a maioria, a ausência de **Política de Gestão de Pessoal** que capte as demandas dos trabalhadores/as, é fruto de uma relação de subalternidade que a instituição estabelece para com o corpo técnico e eles/as não vêem perspectiva de romper com tamanha discriminação:

Infelizmente, depois de 20 anos que você não vê mudança nenhuma é difícil de acreditar. Eu entrei aqui tava com 19 pra 20 anos, hoje eu tô com 44 anos. Estou quase aposentando e não vi mudança. Se você conversar com qualquer funcionário aqui, isso é o que eles vão te falar, a maioria tem essa idade, já tem mais de 20 anos de casa e não viu melhoria disso até hoje, como é que vai ser? Tudo aqui é lento! (Janaína)

Esse mesmo sentimento de impotência é manifestado por Nina Abreu e outros que vêem na **aposentadoria** a única saída: “a gente não vislumbra nenhum progresso, nenhuma ascensão funcional, nenhuma coisa melhor na carreira, a gente pensa que vai se aposentar daquele tamanho, daquele jeito mesmo.”

### **Racismo Institucional**

Considerando o conceito de racismo institucional como sendo o

Fracasso das instituições e organizações em promover um serviço profissional e adequado às pessoas em virtude de sua cor, cultura, origem racial ou étnica. Manifesta-se em normas, práticas e comportamentos discriminatórios adotados no cotidiano de trabalho resultantes da ignorância, da falta de atenção, do preconceito ou de estereótipos racistas. Em qualquer situação, o racismo institucional sempre coloca pessoas e grupos raciais ou étnicos em situação de desvantagem no acesso a benefícios gerados pelo Estado e por demais instituições organizadas.<sup>4</sup>

E também o fato de a universidade estar inserida em um país, reconhecidamente,

---

<sup>4</sup> Definição extraída da página eletrônica do programa: [www.combateoracismoinstitucional.com](http://www.combateoracismoinstitucional.com)



» XI Congresso Luso Afro Brasileiro de Ciências Sociais

Diversidades e (Des)igualdades

Salvador, 07 a 10 de agosto de 2011.

Universidade Federal da Bahia (UFBA) - PAF I e II  
Campus de Ondina

racista, de acordo com pesquisa de opinião realizada pela Fundação Perseu Abramo em 2003 (Santos e Silva, 2005), corroborada pelos depoimentos dos entrevistados/as dessa pesquisa, podemos afirmar que a universidade pratica o racismo institucional, pois as “práticas discriminatórias estão naturalizadas na forma como as organizações se estruturam e definem seus procedimentos internos”(2009:643). Pratica-o contra os trabalhadores/as técnico-administrativos negros/as não lhes provendo condições dignas de trabalho, possibilidade de qualificação, acesso à mobilidade ascendente e a postos de trabalho mais elevados. Nesse aspecto, a falha gerencial é intensificada pela naturalização resultante do racismo, que leva os gestores a pensar que aqueles/as coletivos, por trazerem em seus corpos as marcas da ascendência africana, estão alocados em seus devidos lugares e acostumados àquele tipo de precariedade. E pratica-o, também, contra as camadas populares e negras, ao se colocar contrária às Políticas de Ações Afirmativas. Compactuando com os dos discursos da elite, interessada em manter os “benefícios da branquitude”(Carone e Bento, 2009:147), setores majoritários da universidade se recusam a ver os resultados de pesquisas realizadas por conceituadas instituições, e que demonstram que o desempenho acadêmico dos ingressantes através dessas políticas é igual ou superior que o dos ingressantes pelo vestibular tradicional.

### **Para romper com a invisibilidade**

A vida dos homens não se reduz ao trabalho, contudo não pode ser compreendida na sua ausência, por isso, presumo que não ser reconhecido enquanto o sujeito que se é (negro/trabalhador); participante da produção do conhecimento universitário; ou não ter o direito de usufruir do mesmo por razões históricas de preconceitos e discriminação, produza marcas indelévels na vida desses/as trabalhadores/as. Se considerarmos que a escola transmite não só conhecimento, mas também é um espaço de produção de valores, de subjetividades e comportamentos, compreenderemos que a instituição UFMG tem o dever moral de interferir nesses processos de exclusão, onde grande parte do quadro funcional vive “como cidadão de segunda classe, ocupando lugares sociais determinados e subordinados” Ciconello (2009:625) e atuar para que os/as trabalhadores/as técnico-administrativos negros, estejam aptos a realizar um trabalho emancipatório.

Uma das estratégias para atingir este patamar de cidadania será conhecer a história



profissional e de vida desses/as trabalhadores/as e romper com o epistemicídio<sup>5</sup> que silencia o Outro, dito “diferente”. O homem e a mulher negros precisam deixar de ser vistos pelos pesquisadores como categoria analítica ou objetos de pesquisa, para se firmarem, também, como sujeitos produtores de conhecimento.

Para romper com a invisibilidade, a Instituição, terá de desenvolver novas práticas pedagógicas que inclua diferenças e diferentes. E essa tarefa de construir um lugar de visibilidade e autonomia dos trabalhadores técnico-administrativos deve ser assumida por cada um/a e também pela Entidade Sindical.

É inconcebível que em pleno século XXI, a instituição universitária não se comprometa com a construção de um mundo mais justo. E essa justiça social passa pela superação da pobreza e eliminação de todas as formas de opressão e discriminação.

## REFERÊNCIAS

D’ADESKY, Jacques. *Racismos e anti-racismos no Brasil*; pluralismo étnico e multiculturalismo. Rio de Janeiro: Pallas, 2001.

BENTO, Maria A. S. *Branqueamento e branquitude no Brasil*. In: CARONE, Iray. *Psicologia social do racismo: estudos sobre a branquitude e branqueamento no Brasil*. Petrópolis: Vozes, 2002.

BRAGA, Mauro M., PEIXOTO, Maria do Carmo L. *Censo Socioeconômico e Étnico dos Estudantes de Graduação da UFMG*. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2006.

CICONELLO, Alexandre. O desafio de eliminar o racismo no Brasil: a nova institucionalidade no combate à desigualdade racial. IN: GREEN, Duncan. *Da pobreza ao Poder: como cidadãos ativos e estados efetivos pode mudar o mundo*. São Paulo: Cortez; Oxford Internacional, 2009.

DAMASCENO, Caetana Maria. “Em casa de enforcado não se fala em corda”: notas sobre a construção social da “boa” aparência no Brasil. In GUIMARÃES, Antonio Sérgio Alfredo e HUNTLEY, Lynn (orgs.) *Tirando a máscara: ensaios sobre o racismo no Brasil* São Paulo: Paz e Terra, 2000.

---

<sup>5</sup> De acordo com o sociólogo Boaventura Souza Santos o epistemicídio nada mais é do que a extinção de um conhecimento. O epistemicídio designa a morte de um conhecimento local perpetrado por uma ciência alienígena. Esse fenômeno foi muito intenso nos países que sofreram a colonização européia. A morte desses conhecimentos alternativos acarretou a subalternização de muitos grupos sociais que tinham suas práticas assentadas em tais conhecimentos.



» XI Congresso Luso Afro Brasileiro de Ciências Sociais

Diversidades e (Des)igualdades

Salvador, 07 a 10 de agosto de 2011.

Universidade Federal da Bahia (UFBA) - PAF I e II  
Campus de Ondina

FONSECA, João Eduardo do Nascimento. *Novos atores na cena universitária*. Rio de Janeiro: UFRJ NAU, 1996.

GOMES, Nilma Lino. *Sem perder a raiz: corpo e cabelo como símbolos da identidade negra*. Belo Horizonte: Autêntica, 2006.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA – IPEA – Boletim de Políticas Sociais – Acompanhamento e Análise. Brasília: IPEA, n.13, 2007.

JORNAL FOLHA DE SÃO PAULA, Caderno B9 – Mercado. São Paulo, 22.05.2011

PETRUCCCELLI, J. L. *Mapa da cor no ensino superior brasileiro*. Rio de Janeiro: Programa Políticas da Cor na Educação Brasileira/UERJ, 2004.

PRAXEDES, Vanda Lúcia et al. (orgs.) *Memórias e percursos de professores negros e negras na UFMG*. Belo Horizonte: Ed. Autêntica, 2009

PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO – PNUD, Relatório de Desenvolvimento Humano – Brasil, 2005: Racismo, Pobreza e Violência. Brasília: PNUD, 2005.

SANTOS, Boaventura de Sousa. *Para além do pensamento abissal: das linhas globais a uma ecologia dos saberes*. In: SANTOS, Boaventura S.; MENEZES, Maria Paula (orgs.). *Epistemologias do Sul*. Coimbra: Almedina, CES, 2009.

SANTOS, Boaventura de Susa. *A gramática do tempo: para uma nova cultura política*. São Paulo: Cortez, 2008.

TEIXEIRA, Inês Assunção de Castro et. al. *Memórias e percursos de estudantes negros e negras na UFMG*. Belo Horizonte; Autêntica, 2006.

THOMPSON, Paul. *A voz do passado*. São Paulo: Paz e Terra, 1992.

VIANA, Maria José Braga. *Longevidade escolar em meios populares – Algumas condições de possibilidade*. Goiânia: UCG - Editora da Universidade Católica de Goiás, 2007.