unesp UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA
"JÚLIO DE MESQUITA FILHO"
FACULDADE DE CIÊNCIAS E LETRAS
CAMPUS DE ARARAQUARA - SP

MARCILENE GARCIA DE SOUZA

AÇÕES AFIRMATIVAS E INCLUSÃO DE NEGROS POR "COTAS RACIAIS" NOS SERVIÇOS PÚBLICOS DO PARANÁ

TESE DE DOUTORADO

ARARAQUARA – SÃO PAULO
2010

MARCILENE GARCIA DE SOUZA

AÇÕES AFIRMATIVAS E INCLUSÃO DE NEGROS POR "COTAS RACIAIS" NOS SERVIÇOS PÚBLICOS DO PARANÁ

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Sociologia da Faculdade de Ciências e Letras, Unesp/Araraquara, como requisito para obtenção do título de Doutora em Sociologia.

Linha de Pesquisa: Gênero, Etnia e Saúde.
Orientador: Prof. Dr. Dagoberto José Fonseca
Bolsa: IFP: Programa Internacional de Bolsas na Pós-Graduação da Fundação Ford- *International Fellowships Program*.

ARARAQUARA – SÃO PAULO

2010

MARCILENE GARCIA DE SOUZA

AÇÕES AFIRMATIVAS E INCLUSÃO DE NEGROS POR "COTAS RACIAIS" NOS SERVIÇOS PÚBLICOS DO PARANÁ

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Sociologia da Faculdade de Ciências e Letras, Unesp/Araraquara, como requisito para obtenção do título de Doutora em Sociologia.

Data da Defesa: 19/11/2010.

MEMBROS COMPONENTES DA BANCA EXAMINADORA:

Presidente e Orientador: Prof. Dr. Dagoberto José Fonseca – UNESP/Araraquara

Membro Titular: Profa. Dra. Márcia Teixeira de Souza – UNESP/Araraquara

Membro Titular: Profa. Dra. Maria Teresa Micelli Kerbauy – UNESP/Araraquara

Membro Titular: Prof. Dr. Helio de Souza Santos – Fundação Visconde de Cairú/BA

Membro Titular: Prof. Dr. Ricardo Costa de Oliveira – UFPR/PR

Local: Universidade Estadual Paulista
"Júlio de Mesquita Filho" Faculdade de Ciências e Letras
Campus de Araraquara - SP

À minha mãe Nelzina Inácia de Souza e ao meu pai Antônio Garcia de Souza (*in memoriam).*

Às minhas irmãs e irmãos negros de travessia na luta antirracismo.

AGRADECIMENTOS

À Olodumaré e a Oxum.

À Iyá-Gunã Dalzira Maria Aparecida, por ter, neste caminho, me ajudado em tantas coisas, mas, sobretudo, a compreender um pouco mais sobre vivência e conhecimento e sobre nossas ancestralidades negras.

Ao Programa IFP - Programa Internacional de Bolsas na Pós-Graduação da Fundação Ford - *International Fellowships Program*, em especial à sua coordenadora, à Profa. Dra. Fúlvia Rosemberg, à Profa. Dra. Maria Luisa Ribeiro e a toda a Equipe do Programa Bolsa.

Ao meu orientador Prof. Dr. Dagoberto José Fonseca, pela amizade, pela confiança e compreensão quanto ao meu processo de constituir-me como pesquisadora ao longo deste estudo.

Ao corpo docente de professores e funcionários do Programa de Pós-Graduação em Sociologia da Unesp/Araraquara.

Aos professores(as) Dr. Henrique Cunha Jr., Dr. Helio Santos, Dr. Valter Roberto Silvério, Ms. Priscila Elisabete da Silva, Drª. Vera Lúcia Benedito, Ms.Tania Aparecida Lopes, Ms. Giselle Schnorr, Dr. Luiz Geraldo Silva, Dr. Carlos A. Lima, Maria Evilma Moreira, Dr. Alvacir Corrêa, Dr. Ricardo Costa de Oliveira, Dra. Marcia Teixeira, Dr. Kabengelê Munanga, Dra. Tarcisa Maria Begga, Dr. Luiz Silva (Cuti), Dr. Hédio Silva Jr., Vânia Sant´Ana, Ms. Débora Araújo e Silvia Pires, pelas contribuições para este estudo.

Aos gestores da Administração Pública do Estado do Paraná que contribuíram com a pesquisa.

Aos atores(as) que participaram da pesquisa, disponibilizando seu tempo, suas falas e apreensões sobre o Programa de Cotas Raciais nos Serviços Públicos do Paraná, para que pudéssemos elaborar este trabalho. A saber, os ativistas do Movimento Social Negro, sindicalistas, deputados da Assembleia Legislativa do Paraná, gestores negros em cargos de poder no Paraná, gerentes de Recursos Humanos responsáveis por concursos públicos de vários órgãos no Paraná, assim como os atores que foram beneficiados pelo programa citado.

À minha grande família (consanguínea): meus irmãos(as) Narzarino Garcia de Souza, Maria Lúcia (Malú) de Souza, Marina Garcia de Souza, Marinete Inácia de Souza, José Garcia de Souza, Darcy Garcia de Souza, Maria de Lourdes (Santa) de Souza e João Garcia de Souza. Também aos meus sobrinhos(as) Gislaine Garcia de Souza, Thiago Garcia de Souza, Angelica Roxinski de Carvalho, Angelo Roxinski de Carvalho, Andressa Garcia de Carvalho, Luana Veneziano de Souza, Luiz Henrique Veneziano Garcia de Souza, Mariana

Gonçalves de Souza, Pedro Antonio Garcia de Souza, Lucas Benhur Gonçalves de Souza, Arthur Abraão Gonçalves de Souza e Rafael de Souza, pela motivação e pelo amor que em tantas vezes me foi dispensado.

À minha família de religião de Matriz Africana.

Às lideranças do Movimento Social Negro que foram responsáveis pela minha formação como ativista de forma mais direta quando eu ainda era adolescente: José de Arimatéria Gomes, Ivo Pereira Queiroz, Paulo Borges, Emirene Paulo dos Santos, Vera Paixão, Jaime Tadeu da Silva, Maria José da Silva, Maristane, Glauco Souza Lobo, Jeruse Romão, Carlos Alberto Santos de Paula, Cidinha da Silva, João Carlos Nogueira, Marcos Rodrigues da Silva, Dora Bertúlio, Dirléia Mathias, Aracy Adorno dos Reis e Almira Maciel.

Aos amigos e colegas Joãzinho, Conceição França, Samuel Gomes, Netinho de Paula, Paulo Pedron, Geraldo Silva, Romulo Miranda, Solange Freitas, Eduardo David Duda de Oliveira, Elisete Veneziano, Roselayne Vargas, Miguel Milano, Sandra Miguel, Irineu, Luis Paixão, Paulo da Paz, Fátima da Silva, Vitor Brasil, Jonas Moraes, Dary Junior, Carlos Lima, Neide Rodrigues, Jane Marcia Madureira, Celso Santos, Edmundo Novais, Cássius Cruz, Marco Oliveira, Cristiane Brito, Léo Ribas, Daiana Brunetto, João R. Carvalho, Paulo Alves, Lucilene Soares, Luciene Dias, Paulo Dantas, Adilson Alves, Dione Garcia, Claudia Mari e Antenor Lima Filho que, em muitos momentos especiais, souberam trazer esperança e força nesta caminhada.

RESUMO

O estudo enfatiza a Lei Nº 14.274 - 24/12/2003, que institui a reserva de 10% das vagas para afrodescendentes em todos os concursos públicos do Estado do Paraná. Busca-se à luz de teorias sobre "relações raciais" no Brasil e no Paraná, de "políticas públicas", "ações afirmativas", analisar as experiências e estratégias formais e informais vigentes neste processo e o significado da presença de negros (pretos e pardos) nos serviços públicos do Paraná. As questões norteadoras foram: as características das relações raciais no Paraná; conjuntura social e política que possibilitou a aprovação da Lei; papel do Movimento Social Negro local na construção e aplicação da referida Lei; forma de gerir este programa nos diversos órgãos onde aconteceram concursos de 2004 a 2009; e apreensão dos beneficiados (cotistas). Consideram-se, ainda, indicadores sobre a presença de negros em diversos órgãos públicos do Paraná, assim como em empresas de economia mista do Estado. A partir de uma análise "qualitativa", os resultados revelam a possibilidade que – dada a complexidade das relações raciais no Brasil –, ações potencialmente inovadoras, como é o caso da Lei 14.274 de 2003, tenham sido orientadas por percepções e valores tradicionais, isto é, gestadas a partir da ideia, por exemplo, de "democracia racial" e da invisibilidade da população negra no Estado e pouco tenham alterado a sub-representação de negros nos diversos espaços.

Palavras-chave: Ações afirmativas. Cotas para negros em serviços públicos. Relações raciais no Paraná.

ABSTRACT

The study emphasizes the Law No. 14274 - 24/12/2003 establishing a reserve of 10% quota for Afro-descendants in all procurement of Paraná State. Search in light of theories about "race relations" in Brazil and Parana, "public policy", "affirmative action" to analyze the experiences and strategies in formal and informal existing process and significance of the presence of (black and mulatto), public services do Paraná. The questions were: the characteristics of race relations in the Paraná, social and political situation that led to the approval of the law, the role of Black Social Movement in the local construction and application of this Act; way of managing this program in various organs where they occurred contests 2004 to 2009, and seizure of beneficiaries (unitholders). Still considered as indicators of the presence of blacks in various public agencies of Paraná, as well as companies in the Mixed Economy of the State. From an analysis of "qualitative", the results reveal the possibility that - given the complexity of race relations in Brazil - potentially innovative actions, such as the practice of Law 14,274 of 2003 have been guided by traditional values and perceptions, ie gestated from the idea, for example, of "racial democracy" and invisibility of the black population in the state and slightly altered the under-representation of blacks in several areas.

Keywords: Affirmative action. Quotas for blacks in public services. Race relations in Paraná.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AA	_	Ação Afirmativa
Acnap	_	Associação Cultural de Negritude e Ação Popular
ADM.	_	Administração
Alep	_	Assembleia Legislativa do Paraná
ANI	_	Ator não identificado (autorizou o trecho, mas não sua gravação em áudio)
APP	_	Sindicato dos Profissionais em Educação do Estado do Paraná
APUFPR - SSIND	_	Associação dos Professores da Universidade Federal do Paraná Seção Sindical do Andes – SN
Casplar	_	Empresa Paranaense de Classificação de Produtos
CCJ	–	Comissão de Constitucionalidade e Justiça
Copel	–	Companhia Paranaense de Energia
CPI	–	Comissão Parlamentar de Inquérito
CUT	_	Central Única dos Trabalhadores
DCE	–	Diretório Central dos Estudantes do Paraná
Enap	–	Escola Nacional de Administração Pública
Enen	–	Encontro Nacional de Entidades Negras
Grucon	–	Grupo de União e Consciência Negra
GT	_	Grupo de Trabalho
Gtedeo	_	Grupo de Trabalho para a Eliminação da Discriminação no Emprego e na Ocupação
Ibaf	–	Instituto Brasil e África
IBGE	–	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
Ipad Brasil	–	Instituto de Pesquisa da Afrodescendência
Ipardes	–	Instituto Paranaense de Desenvolvimento Econômico
Ipea	–	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
MDA	–	Ministério do Desenvolvimento Agrário
MP	–	Ministério Público
MSN	–	Movimento Social Negro
MST	–	Movimento dos Trabalhadores Rurais Sem-Terra

MPT	–	Ministério Público do Trabalho
Neab-UFPR	_	Núcleo de Estudos Afro-Brasileiros da Universidade Federal do Paraná
Nerea	_	Núcleo de Educação das Relações Etnico-Raciais e Afrodescendência do Dedi - Departamento da Diversidade da Seed - Secretaria de Estado da Educação do Paraná
OIT	–	Organização Internacional do Trabalho
ONG	–	Organização Não Governamental
PAC- RH	_	Programa de Atualização Cadastral Permanente de Recursos Humanos
PMDB	–	Partido do Movimento Democrático Brasileiro
PNAA	–	Programa Nacional de Ações Afirmativas
Pnud	–	Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento
PSDB	–	Partido da Social Democracia Brasileira
Psol	–	Partido Socialismo e Liberdade
PSS	–	Processo Seletivo Simplificado
PSTU	–	Partido Socialista dos Trabalhadores Unificados
PT	–	Partido dos Trabalhadores
RH	–	Recursos Humanos
RMC	–	Região Metropolitana de Curitiba
Sanepar	–	Companhia de Saneamento do Paraná
Seae	_	Secretaria de Assuntos Estratégicos
Seap	_	Secretaria de Estado da Administração e da Previdência
Seed	_	Secretaria de Estado de Educação do Paraná
Seppir	–	Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial
Sine	–	Sistema Nacional de Empregos (Paraná)
SPM	_	Secretaria Especial de Políticas para Mulheres
TJ	–	Tribunal de Justiça
UFPR	_	Universidade Federal do Paraná
Uneb	_	Universidade Estadual da Bahia
Unegro	–	União de Negros pela Igualdade

LISTA DE NOMES DE ATORES QUE SÃO FICTÍCIOS

- Afonso Silas
- Alexandre Lima
- Aroldo Lopes
- Celeste Farias
- Dalva Carmo
- Dirceu Cruz
- Dulce Soares
- Francisco Teles
- Gabriel Fagundes
- Gilberto Mello
- Guilherme Rodrigues
- Heloisa Negrão
- Horácio Almeida
- Irineu Barros
- João Maia
- Joaquim Silvestre
- José Ferreira
- Lauro Figueiredo
- Lucas Freitas
- Mara Salomão
- Marcos Brandão
- Mauricio Mesquita
- Milton Batista
- Osvaldo Dante
- Otelo Cassiano
- Pedro Nogueira
- Rafael Cardoso
- Reinaldo Andrade
- Renato Vasconcelos
- Rosa Costa
- Sandro Simão
- Sebastião Souza
- Sonia Sampaio
- Sophia Motta
- Thiago Oliveira
- Tulio Guimarães
- Vanderlei Matias
- Vicente Machado

LISTA DE NOMES DOS ATORES QUE NÃO SÃO FICTÍCIOS

Roberto Requião	Governador do Estado do Paraná - de 01 de janeiro de 2003 até 31 de março 2010
Helio Santos	Intelectual que integra o MSN brasileiro
Anibal Cury	Ex-deputado estadual da Alep
Geraldo Cartário	Deputado que recebeu o Projeto de Lei e encaminhou na Alep
Tadeu Veneri	Deputado estadual
Jaime Tadeu	Ativista do MSN
Dr. Rosinha	Deputado federal pelo Estado do Paraná
Lena Garcia	Apelido da entrevistadora/pesquisadora deste estudo

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Distribuição do número de atores entrevistados por grupo e critérios de escolha 36

Tabela 2: Percentual da população negra escravizada no Paraná de 1772 a 1866 91

Tabela 3: Perfil dos atores entrevistados por grupo, cor e sexo 160

Tabela 04: Candidatos de concursos públicos do Paraná da Seap entre 2004 e 2007 para cargo de "apoio" 373

Tabela 5: Expectativa de sucesso de candidatos nos concursos públicos do Paraná da Seap entre 2004 e 2007 para cargo de "apoio" 375

Tabela 6: Candidatos de concursos públicos do Paraná da Seap entre 2004 e 2007 para cargo de "execução" 375

Tabela 7: Expectativa de sucesso dos candidatos nos concursos públicos do Paraná da Seap entre 2004 e 2007 para cargo de "execução" 376

Tabela 8: Candidatos de concursos públicos do Paraná da Seap entre 2004 e 2007 para cargo "profissional" 377

Tabela 9: Expectativa de sucesso de candidatos nos concursos públicos do Paraná da Seap entre 2004 e 2007 para cargo "profissional" 378

Tabela 10: Número de servidores públicos da Seap que se recadastraram a partir de raça/cor-2009 380

Tabela 11: Percentual de servidores públicos da Seap que se recadastraram a partir de raça/cor – 2009 380

Tabela 12: Escolaridade de negros até 31/12/2003 em empresa de economia mista – caso 01 384

Tabela 13: Escolaridade de negros admitidos após 31/12/2004 por sexo em empresa de economia mista – Caso 01 385

Tabela 14: Escolaridade de negros desligados a partir de janeiro de 2004, por sexo, em empresa de economia mista – Caso 01 385

Tabela 15: Perfil dos gerentes admitidos e desligados a partir de a partir de janeiro de 2004, por cor, em empresa de economia mista – Caso 01 385

Tabela 16: Perfil dos gerentes admitidos de 2004 a 2009, por cor, em empresa de economia mista – Caso 01 386

Tabela 17: Número total de empregados, por cor, de empresa de economia mista em 31/12/2003 - Caso 01 383

Tabela 18: Amostra de 03 editais de concursos de empresa de economia mista (2005, 2006 e 2008) – Caso 02 385

SUMÁRIO

PREÂMBULO 20

CAPÍTULO 1: INTRODUÇÃO 22
1.1 SOBRE A ESCOLHA DO OBJETO 27
1.1.1 Onde tudo começou **27**
1.1.2 A hipótese, o método e os atores **30**
1.2 ORGANIZAÇÃO DA ANÁLISE 37
1.2.1 Exploração do material 41
1.2.2 O diário de uma pesquisadora e ativista 45
1.2.3 Ainda sobre as escolhas dos atores e documentos analisados 51
1.2.4 Dos dados oficiais sobre o impacto da Lei Estadual 14.274/2003 53
1.2.5 Algumas informações sobre a coleta de dados 53

CAPÍTULO 2: O PARANÁ 56
2.1 A CONSTRUÇÃO DA IDENTIDADE DO PARANÁ 56
2.2 IMIGRAÇÃO, DETERMINISMO GEOGRÁFICO E BRANQUEAMENTO NO PARANÁ 68
2.3 ESCRAVIZAÇÃO NEGRA NO PARANÁ 85
2.4 A IDEIA DE AUSÊNCIA DO PRECONCEITO RACIAL 97
2.5 CONSIDERAÇÕES DOS RESULTADOS 107

CAPÍTULO 3: AÇÕES AFIRMATIVAS: PRESSUPOSTOS SOCIAIS 109
3.1 INTRODUÇÃO AO CAPÍTULO 109
3.2 GLOBALIZAÇÃO E DIREITOS SOCIAIS
3.3 DESIGUALDADES SOCIORRACIAIS NO BRASIL 110
3.4 AÇÕES AFIRMATIVAS NO MUNDO DO TRABALHO 116
3.5CONSIDERAÇÕES DAS ANÁLISES 122
3.6 NEGROS NOS SERVIÇOS PÚBLICOS DO BRASIL 135
3.7 DISCRIMINAÇÃO RACIAL NO MUNDO DO TRABALHO DO PARANÁ 136
3.8 CONTROLE E AVALIAÇÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS 141
3.8.1 Função Administrativa do Estado 146
3.8.2 Considerações sobre os resultados 146
156

CAPÍTULO 4: LEI 14.274 DE 2003: CONTEXTOS E CONTEÚDO DA LEI 158
4.1 INTRODUÇÃO 158
4.2 PERFIL GERAL DOS ATORES ENTREVISTADOS 159
4.3 CONSIDERAÇÕES SOBRE A PARTICIPAÇÃO DO MOVIMENTO SOCIAL NEGRO NA CONSTRUÇÃO DO PROGRAMA DE INCLUSÃO SOCIAL E RACIAL DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ 161
4.4 DA ANÁLISE DO CONTEÚDO DA LEI 14.274 DE 24/12/2003 167
4.5 O TEXTO FORMAL DA LEI 14.274 DE 2003 168
4.5.1 Parecer da Comissão de Constituição e Justiça da Assembleia Legislativa do Paraná sobre o Projeto de Lei de Cotas Raciais nos Concursos Públicos do Paraná 171
4.5.2 Parecer da Comissão de Direitos Humanos, Cidadania e Direitos do Consumidor da Assembleia Legislativa do Paraná sobre o Projeto de Lei de Cotas Raciais nos Concursos Públicos do Paraná 173

4.5.3 Comparações entre o texto da Lei de Cotas para Negros no Concurso Público do Município de Porto Alegre com a Lei de Cotas para Negros nos Concursos Públicos do Paraná 174
4.6 CONSIDERAÇÕES DOS RESULTADOS 178

CAPÍTULO 5: ENCAMINHAMENTO DO PROJETO LEI 14.274 de 2003, RECEPÇÃO PELOS DEPUTADOS E APROVAÇAO NA ALEP 180
5.1 INTRODUÇÃO 180
5.1.1 Estratégias de aprovação da Lei 14.274 de 2003 a partir do autor da Lei 181
5.1.2 Considerações sobre os resultados 187
5.2 DEPUTADOS E PANO DE FUNDO NA ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO ESTADO DO PARANÁ (ALEP) PARA APROVAÇÃO DA LEI 14.274/2003 188
5.2.1 Deputados e conjuntura da aprovação da Lei na Assembleia Legislativa do Estado do Paraná 191
5.2.2 Deputados e argumentos anticotas na Assembleia Legislativa do Estado do Paraná, em 2003 192
5.2.3 Deputados e os desafios da política de cotas raciais nos concursos públicos do Paraná 194
5.2.4 Considerações dos deputados sobre a participação do Movimento Social Negro na construção da Lei 14.274 de 2003 199
5.2.5 Considerações dos deputados sobre o imaginário europeu do Estado do Paraná 202
5.3 CONSIDERAÇÕES DOS RESULTADOS 203

CAPÍTULO 6: O MOVIMENTO SOCIAL NEGRO DO PARANÁ E A LEI DE COTAS RACIAIS NOS CONCURSOS PÚBLICOS DO PARANÁ 204
6.1 INTRODUÇÃO 204
6.2 SOBRE A HISTÓRIA DO MOVIMENTO SOCIAL NEGRO EM CURITIBA 205
6.3 O MOVIMENTO SOCIAL NEGRO DO PARANÁ E A APROVAÇÃO DA LEI 14.274 DE 2003 207
6.4 ANÁLISE DO DEPOIMENTO DOS ATIVISTAS DO MOVIMENTO SOCIAL NEGRO DO PARANÁ 209
6.4.1 Perfil dos ativistas do Movimento Social Negro do Paraná entrevistados 211
6.4.2 Conjuntura e participação do MSN na construção da Lei de Cotas Raciais nos Concursos Públicos do Paraná 212
6.4.3 Como o Movimento Social Negro está monitorando a Lei de Cotas? 218
6.4.4 Opinião dos ativistas sobre o percentual de 10% de cotas para negros na Lei 220
6.4.5 Desafios do Movimento Social Negro do Paraná 222
6.4.6 Opinião dos ativistas sobre diferenças de tratamento de cotistas negros nas universidades e nos serviços públicos 224
6.4.7 Opinião dos ativistas sobre a necessidade de bancas de verificação do pertencimento racial nos concursos 226
6.4.8 Algumas angústias dos ativistas do MSN 230
6.4.9 Para os ativistas quem é o principal ator na construção da Lei 14.274 de 2003? 232
6.4.10 Opinião sobre a participação do Governador para a aprovação da Lei 234
6.4.11 Ativistas e apreensão dos principais desafios da Lei de Cotas nos Concursos Públicos 235
6.4.12 Opinião dos ativistas sobre os programas de valorização da presença de

negros nos serviços públicos após a entrada dos cotistas 238
6.4.13 Apreensão dos ativistas do MSN sobre os negros em cargo de hierarquia e de "confiança" nos serviços públicos do Paraná 239
6.4.14 Opinião dos ativistas sobre a forma de divulgação da Lei de Cotas Raciais nos Concursos Públicos 241
6.4.15 Opinião dos ativistas sobre Estado do Paraná em relação às Ações Afirmativas para negros 242
6.5 CONSIDERAÇÕES DOS RESULTADOS 243

CAPÍTULO 7: SINDICATOS E ACOMPANHAMENTO DA LEI DE COTAS RACIAIS NOS CONCURSOS PÚBLICOS DO PARANÁ 246
7.1 SINDICATOS E AÇÕES ANTIRRACISMO NEGRO NO MUNDO DO TRABALHO 246
7.2 PERFIL DOS SINDICALISTAS ENTREVISTADOS 249
7.3 ESCOLHA DOS SINDICALISTAS 250
7.4 OS SINDICATOS ESTÃO MONITORANDO A LEI DE COTAS RACIAIS NOS CONCURSOS PÚBLICOS DO PARANÁ? 253
7.5 ARGUMENTOS DOS DIRIGENTES SINDICAIS EM DEFESA DA LEI DE COTAS NOS CONCURSOS PÚBLICOS DO PARANÁ 256
7.6 OPINIÃO DOS SINDICALISTAS SOBRE AS BANCAS DE VERIFICAÇÃO DO PERTENCIMENTO RACIAL NOS CONCURSOS PÚBLICOS DO PARANÁ 259
7.7 OPINIÃO DOS SINDICALISTAS SOBRE SUAS AÇÕES DE COMBATE AO RACISMO NOS SINDICATOS 7.7 OPINIÃO DOS SINDICALISTAS SOBRE SUAS AÇÕES DE COMBATE AO RACISMO NOS SINDICATOS..... 259
7.8 OPINIÃO DOS SINDICALISTAS SOBRE A PRESENÇA DE NEGROS NA DIREÇÃO EXECUTIVA DOS SEUS SINDICATOS 263
7.9 CASO DESTAQUE: CONSIDERAÇÕES SOBRE A ATUAÇÃO DE UM SINDICATO NO PL QUE ALTERA LEI DE COTAS PARA NEGROS NOS SERVIÇOS PÚBLICOS DO PARANÁ 265
7.10 CONSIDERAÇÕES DOS RESULTADOS 268

CAPÍTULO 8: NEGROS EM CARGOS DE HIERAQUIA E PODER NO PARANÁ 270
8.1 PERFIL DOS ATORES 270
8.2 OPINIÃO SOBRE A CONJUNTURA DA APROVAÇÃO DA LEI 272
8.3 SOBRE A EXISTÊNCIA DE AÇÕES AFIRMATIVAS NA ESCOLHA DOS CARGOS DE CONFIANÇA NO GOVERNO 274
8.4 SOBRE A DIVERSIDADE ÉTNICO-RACIAL NOS SERVIÇOS PÚBLICOS DO PARANÁ 278
8.5 SOBRE A IDEIA DE ESTADO EUROPEU 281
8.6 OPINIÃO SOBRE O QUE ACHA DO PERCENTUAL DE 10% DE COTAS PARA AFRODESCENDENTES 282
8.7 SOBRE AS FORMAS DE MONITORAMENTO DA LEI 284
8.8 SOBRE NEGRO NO PODER E SITUAÇÃO DE DISCRIMINAÇÃO RACIAL NOS SERVIÇOS PÚBLICOS DO PARANÁ 286
8.9 DISCRIMINAÇÃO ÉTNICO-RACIAL NA CIDADE DE CURITIBA 290
8.10 CONSIDERAÇÕES DOS RESULTADOS 291

CAPÍTULO 9: COTISTAS RACIAIS NOS CONCURSOS PÚBLICOS DO PARANÁ 293

9.1 PERFIL DOS COTISTAS ENTREVISTADOS 293
9.2 MOTIVAÇÕES PARA SE CANDIDATAR POR COTAS RACIAIS NOS SERVIÇOS PÚBLICOS 297
9.3 APREENSÃO DOS COTISTAS RACIAIS SOBRE DISCRIMINAÇÃO RACIAL NA CIDADE DE CURITIBA 297
9.4 OPINIÃO DOS COTISTAS RACIAIS SOBRE MONITORAMENTO DA LEI DE COTAS RACIAIS NOS CONCURSOS PÚBLICOS DO PARANÁ 298
9.5 OPINIÃO SOBRE A EXISTÊNCIA DE DISCRIMINAÇÃO RACIAL EM RELAÇÃO AOS COTISTAS NOS SERVIÇOS PÚBLICOS DO PARANÁ 300
9.6 OPINIÃO DOS COTISTAS RACIAIS SOBRE AS BANCAS DE VERIFICAÇÃO DE PERTENCIMENTO RACIAL 309
9.7 COTISTAS RACIAIS E HISTÓRIAS DE DISCRIMINAÇÃO RACIAL NO MUNDO DO TRABALHO DO PARANÁ 311
9.8 OPINIÃO DOS COTISTAS RACIAIS SOBRE A EXISTÊNCIA DA LEI 14.274 DE 2003 313
9.9 COTISTAS RACIAIS E A DIVERSIDADE ÉTNICO-RACIAL PERCEBIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO 315
9.10 COTISTAS RACIAIS E NEGROS EM CARGO DE CHEFIA NO ESTADO DO PARANÁ 316
9.11 CASO OTELO CASSIANO: COTISTA É EXONERADO E DENUNCIA DISCRIMINAÇÃO SOFRIDA 316
9.12 CASO SOPHIA MOTTA: COTISTA FEZ DOIS CONCURSOS, NO PRIMEIRO FOI CONSIDERADA “NEGRA” E NO SEGUNDO COMO SENDO “BRANCA” NA BANCA DE VERIFICAÇÃO DE PERTENCIMENTO RACIAL ... 319
9.13 CONSIDERAÇÕES DOS RESULTADOS 322

CAPÍTULO 10: GESTORES DA ÁREA DE RECURSOS HUMANOS NO ESTADO DO PARANÁ 325
10.1 PERFIL DOS GESTORES DA ÁREA DE RECURSOS HUMANOS 325
10.2 PERFIL DO GESTOR CHEFE DE GABINETE DO GOVERNADOR 326
10.3 DEPOIMENTOS DOS GESTORES DE RH SOBRE COTAS RACIAIS NOS CONCURSOS PÚBLICOS DO PARANÁ 327
10.4 DESAFIOS DA APLICAÇÃO DA LEI DE COTAS RACIAIS VISTAS PELOS GESTORES DE RH DA SECRETARIA DE ESTADO DA ADMINISTRAÇÃO E DA PREVIDÊNCIA **(**SEAP) 330
10.5 DIFERENÇAS NA LEITURA DO EDITAL DA LEI 14.274, DE 2003, PELOS GESTORES DE RH EM RELAÇÃO À SELEÇÃO DE VAGAS DE 10% NOS CONCURSOS 340
10.6 OPINIÃO DOS GESTORES DE RH ACERCA DAS BANCAS DE VERIFICAÇÃO DE PERTENCIMENTO RACIAL E SEUS DESAFIOS 343
10.7 OPINIÃO DOS GESTORES DE RH SOBRE O DESEMPENHO DOS COTISTAS RACIAIS 349
10.8 OPINIÃO DOS GESTORES DE RH SOBRE A AUSÊNCIA DE NEGROS NOS AMBIENTES DE TRABALHO 349
10.9 OPINIÃO DOS GESTORES DE RH ACERCA DA EXISTÊNCIA OU NÃO DE DISCRIMINAÇÃO RACIAL EM RELAÇÃO AOS COTISTAS NEGROS 355
10.10 OPINIÃO DOS GESTORES DE RH SOBRE A EXISTÊNCIA DA LEI DE COTAS RACIAIS 360
10.11 GESTORES DE RH E FORMA DE MONITORAMENTO DA LEI 14.274 DE 2003 APÓS INCLUSÃO DOS BENEFICIADOS 363

10.12 RESULTADOS ALCANÇADOS SOBRE A APREENSÃO DOS GESTORES DE RH 364

CAPÍTULO 11: DADOS OFICIAIS SOBRE CONCURSOS PÚBLICOS NO PARANÁ APÓS A APROVAÇÃO DA LEI 14.274 DE 2003 367
11.1 INTRODUÇÃO 367
11.2 DESAFIOS NA COLETA DE DADOS OFICIAIS ACERCA DAS COTAS RACIAIS NOS CONCURSOS PÚBLICOS 367
11.3 ALGUMAS RAZÕES PARA AS IMPOSSIBILIDADES DE MEDIR O IMPACTO DA LEI DE COTAS PARA NEGROS NOS SERVIÇOS PÚBLICOS DO PARANÁ ATÉ O ANO DE 2010 370
11.4 DADOS PARCIAIS DE 15 CONCURSOS REALIZADOS PELA SECRETARIA DE ESTADO DA ADMINISTRAÇÃO E DA PREVIDÊNCIA – SEAP DE 2004 A 2007 372
11.4.1 Dados oficiais relativos à presença de negros nos serviços públicos da Seap a partir do Recadastramento Geral em 2009 379
11.4.1.1 Ponderações sobre a Lei de Cotas Raciais nos Concursos Públicos com o resultado do recadastramento da SEAP 382
11.5 DADOS DOS CONCURSOS NO PODER LEGISLATIVO DO PARANÁ 383
11.6 DADOS REFERENTES À PRESENÇA DE NEGROS NO MINISTÉRIO PÚBLICO DO PARANÁ 384
11.7 DADOS REFERENTES À PRESENÇA DE NEGROS EM EMPRESAS DE ECONOMIA MISTA – PRIMEIRO CASO 384
11.8 DADOS REFERENTES À PRESENÇA DE NEGROS EM EMPRESAS DE ECONOMIA MISTA- SEGUNDO CASO 387
11.9 CONSIDERAÇÕES SOBRE OS RESULTADOS 388

12 CONSIDERAÇÕES FINAIS 393
12.1 INQUIETAÇÕES 393
12.2 CAMINHOS TRILHADOS 394
12.3 CONCLUSÕES DO ESTUDO 415

REFERÊNCIAS 428

ANEXOS 440
ANEXOS 01 - MEDIDAS LEGAIS ANTIDISCRIMINAÇÃO NO MUNDO DO TRABALHO DO BRASIL 441
ANEXO 02 - MODELO DE QUESTIONÁRIO PARA ENTREVISTAS (EXCETO COM COTISTAS 450
ANEXO 03 - MODELO DE CARTA DE CONCESSÃO DOS DIREITOS DE USO DAS ENTREVISTAS 453
ANEXO 4 - ROTEIROS PARA ENTREVISTAS 454
ANEXO 5 - TABELA 19: PERFIL DOS ATORES ENTREVISTADOS ENTRE 2008 E 2009 456

PREÂMBULO

Em 2009, tive uma conversa com o poeta Cuti (Luiz Silva) que me fez refletir sobre alguns estágios de doenças que produzi durante a construção desta tese. Traduzi como sendo as “minhas angústias na produção de conhecimento”. Ou seja, a produção foi o que entendeu Paulo Pedron: *transmutar sofrimentos, lágrimas em conhecimento.* Cuti me fez pensar muito acerca de nossas missões como negros ativistas. Refleti sobre como foi “produzir conhecimento” sobre a população negra, sobre “nossas histórias negras de injustiças” quando se tem sensibilidade e compromisso. Quando se tem “ancestralidade”. Por isso às vezes penso que ficamos "tão doentes" de várias formas. Refiro-me àquelas “doenças de negros” quando estamos em fase de produção de dissertações ou tese cujo foco da pesquisa é “nossa gente”, “nosso povo”. A dor é outra, a dor é singular. “É a dor da cor”.

Acredito que a conexão com nossas ancestralidades é muito forte e contínua. É curioso que é assim mesmo que me sinto. Querendo ser porta-voz, mas não conseguindo como queria porque tenho, muitas vezes, que me guiar por um método científico ocidental construído por alguns “mestres” que ainda nos trataram como objetos. Por isso penso que em alguns momentos “travei”, parei e caminhei. Era o desejo de não querer somente repetir o que tantos autores já descreveram sobre nós. Ficava lá e cá, às vezes meio perdida esperando o momento em que minha mente se abriria. É assim mesmo. Nessas horas aproveitava e escrevia sem parar as reflexões que se juntam às teorias, sentimentos e responsabilidades com cada palavra escrita pensada que ia sendo conectada com o auxílio dos dedos, num teclado de computador construindo formas e formatos de um pequeno texto que consideramos chamar de “análises”. Eram os pensamentos conectados com meus sentidos, sentimentos que pareciam, naquele momento, entrar em consenso. Desejos de amor. Mas, desejos de não querer também reproduzir as minhas dores no texto. E era um misto de várias dores. Misto de tristezas, solidão, de “banzo” e impotências. Amor pelo nosso povo. Para mim era uma dor ancestral que não se calava.

Quando alcançava prazeres na escrita, acreditava que neste momento, eu conseguia deixar meus ancestrais me ajudarem, nesta produção conjunta, para contribuir com ações para com o nosso “povo negro”.

Penso que carregamos uma “dor ancestral”, e, por vezes, um medo. Medo de fugir do lugar onde sempre quiseram que nós estivéssemos. Quando fugimos em busca da liberdade, traduzida aqui como conhecimento, muitas vezes, estamos ainda com medo do "chicote". De

sermos pegos, de a academia rejeitar, foi o que me fez refletir o poeta Cuti naquela doce conversa em São Paulo. Seria bom pensar que não há chicotes, mas eles existem. E a dor de cada chicotada é forte. Tem relação, muitas vezes com o tamanho da nossa ousadia.

CAPÍTULO 1: INTRODUÇÃO

Este estudo tem por objetivo problematizar a importância da Lei Estadual nº 14.274, de 24 de dezembro de 2003, que institui a reserva de 10% das vagas para afrodescendentes[1] em todos os concursos públicos no Estado do Paraná. O estudo aqui apresentado procurou analisar as experiências e estratégias formais e informais vigentes neste processo de inclusão de negros e negras[2], por meio de "cotas raciais", em concursos públicos do Paraná, bem como a presença e o significado dos negros nos serviços públicos deste Estado entre 2004 e 2009.

Esta é uma política pioneira no Brasil, sendo o Paraná o primeiro Estado do país a instituir um programa de Ações Afirmativas nos serviços públicos através de reserva de cotas fixadas para negros. O Paraná é o Estado com o maior percentual de negros (pretos e pardos) da Região Sul do Brasil[3], sendo que a sua capital, a cidade de Curitiba é também a capital com maior presença de negros desta Região Sul.

As questões centrais que nortearam a pesquisa foram: característica das relações raciais no Paraná; conjuntura que possibilitou a aprovação da referida Lei; papel do Movimento Social Negro (MSN)[4] local; a forma de gerir esta ação afirmativa – AA[5] na administração pública do Paraná, assim como em outros órgãos públicos, e apreensão dos beneficiados (cotistas) desse programa.

Algumas questões foram levantadas nesta pesquisa: 1º) Tendo em vista o histórico da presença de negros no Paraná, esta seria a primeira política de reparação do Estado em favor da promoção desta população? 2º) Tal Lei pode ser compreendida como um projeto que atenta para uma mudança na percepção das relações raciais no Estado e uma ruptura no imaginário social do Paraná acerca do "consenso da invisibilidade" do negro na história e formação desse Estado? 3º) Qual conjuntura política e social garantiu a aprovação desta Lei (em princípio muito difícil de ser aprovada no Paraná) e qual foi o papel do MSN nesse processo? 4º) Quais são os fundamentos teóricos, jurídicos e sociais presentes no conteúdo desta Lei?

---

1 De acordo com a Lei, considerar-se-á como sendo "afrodescendente" aquele que se autodeclarar "da cor preta ou parda da raça etnia negra". A categoria afrodescendente, nesta pesquisa, é empregada como sinônimo da categoria "negro" que, por sua vez, é entendida como a soma de indivíduos de cor de pele "preta" e "parda" (denominações empregadas pelo IBGE). Portanto, também será opção neste estudo substituir a palavra "afrodescendente" pela palavra "negro", sempre que for possível.

2 A partir deste momento passaremos a utilizar a categoria negros para substituir as palavras "negros e negras".

3 Os negros (pretos e pardos) somam, de acordo com o IBGE de 2008, 28,5% da população do Paraná.

4 MSN refere-se à sigla do Movimento Social Negro. A partir de agora, usaremos a sigla ao longo do texto.

5 AA refere-se à sigla Ações Afirmativas. A partir de agora usaremos a sigla ao longo do texto.

Em relação à gestão governamental: 1º) Qual é o significado da presença de negros nos serviços públicos do Paraná? 2º) Existem projetos na estrutura da administração pública para o fortalecimento do programa de inclusão étnico-racial? 3º) Qual é a apreensão dos gestores de Recursos Humanos (RH) sobre a Lei e sua finalidade? 4º) Qual é a avaliação do impacto desta Lei na estrutura da administração?

Dos dados oficiais sobre alguns concursos públicos e o número de aprovados por "cotas para afrodescendentes" as perguntas são: 1º) Qual é o impacto real de tal Lei e as suas principais características, quando analisado o número de candidatos inscritos e aprovados? Vale salientar que, com relação aos candidatos aprovados pelas "cotas para afrodescendentes", a presente pesquisa norteia-se nos questionamentos da forma de apreensão dos servidores negros cotistas em relação à existência do Programa.

Esta tese está assentada nas premissas de que, apesar da Lei Estadual 14.274/2003 representar um marco na história das relações raciais no Paraná, sobretudo do ponto de vista legal, na medida em que sua criação reconhece a presença de discriminação racial, entendemos que pela forma que a referida Lei foi criada e tem sido gerida pela política governamental e, ainda, pelo modo que o MSN local e outros movimentos antirracismo vêm engendrando respostas à aplicação e consolidação deste programa de AA, é possível pensar que tal Lei, diferentemente do que se esperava, pode não estar interferindo na mudança estrutural das relações raciais paranaenses, em especial no que concerne ao "consenso da invisibilidade" do negro naquele Estado, mas, ter sido construída a partir justamente deste consenso, assim como, em números absolutos, não ter alterado estruturalmente a sub-representação de negros nos serviços públicos do Paraná.

Assim, este estudo tem como objetivo central de análise a construção, consolidação e aplicação do que entendemos ser a primeira "política pública" específica, criada e focalizada para a população negra na história do Estado do Paraná. A pesquisa trabalhará com o conceito de "Ação Afirmativa", entendido neste estudo como medida de caráter público ou privado com a finalidade de promoção de "igualdade de oportunidades" para grupos em situação de vulnerabilidade e desvantagens sociais, considerando, no caso específico, a população negra e os processos históricos de "escravismo criminoso", "racismo", "discriminação" e "preconceito". Tais AA são consideradas de caráter temporário e podem provocar mudanças não só do ponto de vista social, mas também pedagógico, cultural e psicológico (GOMES, 2002).

Não será objetivo, contextualizar os debates no Brasil em torno das questões pró e anticotas raciais. Ao contrário, neste estudo, parte-se da premissa que as AA, através de cotas fixas, são medidas de caráter paliativo com fins de promoção de igualdade para grupos em desvantagens e que são medidas justas e legítimas de reparação, pelas injustiças históricas praticadas contra esta população no que concerne à escravização e pelas desigualdades sociorraciais já comprovadas ao longo do tempo, fruto de práticas de racismo (indireto ou não) e discriminação racial.

Assim, o estudo está estruturado em três momentos: o primeiro problematiza a "característica das relações raciais no Paraná"[6], destacando informações acerca da "construção da identidade"[7] paranaense a partir da Primeira República, na qual esteve presente a crença na superioridade das raças, o determinismo geográfico (clima frio dado à civilização) e a imigração europeia como cerne da construção de uma identidade aliada às ideias de progresso, técnica, ciência e homem branco. E a ideia de ausência do negro na formação das bases sociais e culturais[8], processo que nesta pesquisa está sendo denominado por "consenso da invisibilidade"[9] que se configuraria como sendo uma espécie de ideologia dominante nos moldes marxistas. Na revisão bibliográfica foram utilizados alguns autores regionalistas, pois estes ainda são vistos como referências clássicas nas escolas públicas do Paraná, ou seja, ainda influenciam a construção do imaginário social do Estado e, porque não dizer, do país. Entende-se que esta revisão bibliográfica acerca da construção da identidade paranaense auxilia na compreensão das relações raciais ali gestadas e, consequentemente, das implicações destas no cotidiano social. Ainda, serão também apontadas informações relevantes sobre a história da escravização negra no Estado por meio da leitura produzida por intelectuais contemporâneos que analisam tal momento histórico a partir de seu valor econômico e social.

No segundo momento, apresenta-se uma breve discussão sobre o contexto contemporâneo no qual o conceito de política pública ganha espaço. Procuramos entender a

---

6 Utilizaremos para tanto argumentos de Luis Fernando Lopes Pereira (2002) e Souza (2003).

7 Cf. Pereira (2002).

8 Apesar de este estudo focalizar o processo de invisibilização que sofre a população negra na história do Paraná, não se pode deixar de considerar que a população indígena com suas especificidades históricas ao longo do tempo encontra-se invisibilizada e também sofre desigualdade social e simbólica na forma de construção da imagem do Estado do Paraná.

9 "Consenso da invisibilidade" é uma expressão entendida neste trabalho como sendo um conjunto de apreensões acerca de uma possível ausência da população negra na história e na formação do Estado constituindo-se, portanto, numa sociedade com características diferenciadas do restante do país. Tal "representação" é reforçada não só por alguns historiadores, mas também em livros didáticos usados em escolas públicas e ainda nos meios de comunicação, monumentos e material publicitário do Governo Estadual.

influência de processos como a "globalização" e sua relação com as "desigualdades sociais"[10]. Destacamos que mesmo países em desenvolvimento, como no caso do Brasil, apontam que as formas de gestar "políticas públicas" têm tido eficácia diferenciada nos resultados e nos modos de vida de grupos socialmente vulneráveis. Tais evidências demonstram que as políticas públicas universalistas têm tido impactos distintos para grupos raciais diferenciados, mantendo em graus diferenciados as desigualdades sociorraciais.

Assim, faremos um breve histórico das AA, destacando experiências internacionais onde foram empregadas "cotas" no mercado de trabalho, como é o caso da Índia, Estados Unidos e África do Sul. Ainda neste sentido, mais especificamente focando o objeto em estudo, apresenta-se um quadro da desigualdade racial no mundo do trabalho paranaense e um debate sobre AA no mundo do trabalho brasileiro. É possível demonstrar que há um aparato jurídico em prol de ações que visem ao combate à discriminação no mundo do trabalho e que não são tão recentes na história do Brasil.

Como o cerne do estudo é a Lei Estadual 14.274 de 2003, no terceiro momento buscamos compreender a forma de construção e apreensão da referida Lei que assegura reserva de vagas de 10% para afrodescendentes em todos os concursos públicos do Estado do Paraná. Neste sentido, a partir de autores da Sociologia e Sociologia do Direito, foi possível analisar documentos oficiais em torno da Lei (apresentação do Projeto, pareceres dos relatores e das Comissões na Assembleia Legislativa do Paraná (Alep)[11], texto aprovado da Lei, forma da votação, audiência pública, etc.), bem como, uma avaliação mais geral dos impactos da Lei de "Cotas" para afrodescendentes em números oficiais nos concursos realizados pelo Poder Executivo, Legislativo e no Ministério Público, além de duas empresas de economia mista.

Em outras palavras, é possível que – dada a complexidade das relações raciais no Brasil – ações potencialmente inovadoras sejam orientadas por percepções e valores tradicionais, isto é, gestados a partir da crença na superioridade racial e ausência de negros no Estado. Ou seja, não obstante sua legitimidade jurídica, tais projetos podem corroborar a estagnação ou perpetuação das desigualdades sociorraciais em graus diferentes quando se considera os reais objetivos da construção destas políticas. Portanto, na presente pesquisa, considera-se como crucial a verificação da qualidade das interações e dos impactos sociais de uma Lei com este perfil.

---

[10] O debate sobre globalização e desigualdades sociais foi sendo analisado a partir das perspectivas apresentadas por Octávio Ianni (1998); Boaventura Santos (2002); Laurell (1995), entre outros.

[11] Passaremos a utilizar ao longo do texto a sigla Alep para designar a Assembleia Legislativa do Paraná.

Cabe destacar que o Brasil tem debatido o tema com mais profundidade, desde 2001. No mesmo sentido, a ideia de AA passou a ser difundida, sobretudo, pelos meios de comunicação como sendo "cotas raciais", em que as cotas nas universidades se transformaram em espaços privilegiados de visibilidade midiática ou de produções científicas. Observa-se, ainda, que poucas tenham sido as produções que enfatizam as experiências de AA nos serviços públicos do país. Logo, a pertinência de analisar o caso do Paraná também pode revelar enredos que contribuem para refletirmos sobre o conceito de AA e como o conceito pode ser dinâmico dadas as suas finalidades.

Sendo assim, optou-se por refletir sobre algumas questões subjetivas que pudessem ajudar na análise proposta. Ou seja, compreender como de fato esta Lei combate a discriminação e racismo na sociedade paranaense. Tais questionamentos, por exemplo, implicariam em outros: quanto de recurso o Estado do Paraná investiu para maximizar a implementação da Lei 14.274/2003[12] dentro dos seus objetivos? O que, no depoimento dos diversos atores, pode acenar para pistas importantes que dão indicativos de que o programa vem conseguindo diminuir a discriminação racial no mercado de trabalho paranaense? Por exemplo: Quais têm sido as políticas de AA nas agências de emprego no Estado do Paraná? Qual é o perfil étnico-racial dos cargos de confiança e poder no Estado do Paraná? Há práticas que comprovam a existência da discriminação racial dos servidores negros que adentraram antes ou depois do programa? Como o Estado tem criado estratégias para valorizar e proteger de possíveis discriminações o indivíduo negro que entrou pelo programa de cotas? Que ações preventivas foram construídas? Esta Lei de Cotas Raciais está sendo aplicada? Em que sentido? Este é um programa de cotas raciais nos concursos públicos ou é um programa de AA para negros nos serviços públicos do Paraná? Qual seria a função social desta Lei? Por fim, existe ou não algum monitoramento/gerenciamento desta política para garantir eficácia e efetividade desta política? Quais seriam as características deste gerenciamento?

Reitera-se que a pesquisadora entende como sendo legítima e pertinente a construção de programa de AA para negros nos diversos espaços, através, sobretudo, de cotas fixadas nos serviços públicos, como é o caso da "Lei" no Paraná. No entanto, o que se propõe neste estudo é a construção de uma análise crítica acerca dos processos de construção e implementação desta Lei.

[12] Passaremos a utilizar a expressão "Lei", "referida Lei" ou "Lei Estadual" também para designar a "Lei 14.274 de 2003".

1.1 SOBRE A ESCOLHA DO OBJETO

Neste momento, desenvolve-se uma espécie de itinerário sobre os motivos que levaram à escolha deste tema, e de como se deu a construção da hipótese, o método utilizado, nossas impressões mais francas como pesquisadora, a escolha dos atores e o cotidiano da coleta de dados.

1.1.1 Onde tudo começou

Na primeira quinzena de janeiro de 2004 recebi no Instituto de Pesquisa da Afrodescendência (Ipad-Brasil), organização que integra o MSN do Paraná - do qual no momento da conversa eu era a presidente -, a visita do presidente, na época, de uma ONG do MSN, que me perguntava se eu havia visto no jornal Gazeta do Povo uma entrevista com ele. Indaguei a respeito do tema e ele informou que versava sobre a aprovação do Projeto de Lei de "Cotas no Concurso Público do Paraná". Respondi que não tinha conhecimento do assunto. Ele então me explicou que havia protocolado um Projeto de Lei e que este havia sido aprovado no dia 24 de dezembro (2003).

A ausência de informações sobre aquele assunto intrigou-me, pois não havia chegado até nós, do MSN, notícias nem mesmo da existência de alguma audiência pública, na Alep, sobre o assunto. Em outros momentos, projetos com tal proposta passariam pelo Ipad-Brasil ou por outros membros do MSN para serem analisados, ou ainda, para que tais entidades contribuíssem com propostas a serem integradas ao texto final, fato que não ocorrera. Todavia, o presidente desta ONG apresentou-me um jornal onde a matéria era comentada.

No decorrer do ano de 2004, a sensação que se tinha, no caso do Paraná, entre muitas lideranças do MSN – entre elas eu –, era que tal Lei não existia. Quando se perguntava sobre o assunto, as expressões eram do tipo: "não sei", "ouvi falar" ou "eu nem sabia!", "mas foi mesmo?!". Ainda no início do ano de 2004 todos os esforços das lideranças do MSN local estavam concentrados em torno da aprovação da Lei de Cotas para Negros na Universidade Federal do Paraná (UFPR), fato que veio a acontecer em maio do mesmo ano.

A aprovação de um programa de inclusão social e racial na UFPR foi um acontecimento de grande relevância na história do Estado. Recordo que houve por parte de lideranças do MSN lágrimas de alegria na sala do Conselho Universitário da UFPR, no dia e

hora da aprovação. Acreditava-se que tal ação era um grande passo para a mudança na história de muitos negros no Paraná. Estas lembranças marcaram minha vida de ativista[13] do MSN. Éramos alguns negros no fundo da sala do Conselho daquela universidade, sem direito a voz, esperando o "veredicto final" de quase sessenta conselheiros, todos "brancos", cujo papel era o de decidir se de fato nós negros tínhamos o mérito de entrar por um programa temporário de reservas de vagas na UFPR, tendo, desta forma, um tratamento diferençado na segunda fase do vestibular. Antes das oito horas da manhã aconteceu uma concentração de ativistas do MSN e universitários negros no pátio da reitoria da UFPR com cartazes com dizeres e microfones com falas tensionando a aprovação do Programa logo na entrada da reitoria por onde passariam todos os conselheiros.

Acompanhamos tudo. Voto a voto. Na noite anterior havíamos feito "vigília" no pátio da reitoria junto a estudantes negros. Havia rumores de que um movimento anticotas, que existia na UFPR, ocupasse o prédio da reitoria para impedir a votação. Lideranças do MSN, em forma de manifesto, bradavam os nomes dessas lideranças que se apresentaram como sendo contrárias ao Programa.

Já no caso da Lei 14.274/2003, nós ativistas não assistimos ao encaminhamento do processo nem de perto e nem à distância. Não houve alarde nem divulgação. Não houve tensão. Ninguém foi chamado. Era como se, de fato, esta Lei não existisse no nosso imaginário.

Em 2004, recebi *e-mails* em tom de denúncia, informando que uma grande empresa de economia mista do Paraná teria aberto edital de concursos, mas, desrespeitado a Lei de Cotas para "afrodescendentes". Penso que teria sido aquela situação o primeiro momento em que a Lei de Cotas Raciais nos Concursos Públicos do Paraná teria sido comungada com o MSN, no sentido de identificar no Movimento, possíveis aliados e cúmplices no Processo. Acompanhei a reivindicação. Posteriormente, a empresa fez errata e incluiu as cotas raciais no edital.

Durante todo o ano de 2003, eu, pessoalmente e representando a organização da qual eu era vice-presidente, o Ipad-Brasil, atuei conjuntamente com o MSN na construção e consolidação do Programa de Inclusão Social e Racial da UFPR, numa época em que não existia o Núcleo de Estudos Afro-Brasileiros da Universidade Federal do Paraná (Neab-UFPR) organizado, e raros eram os professores que explicitavam suas inquietações com o perfil étnico-racial dos alunos daquela instituição. O debate durante toda a construção teria assumido uma pauta nos meios de comunicação, sobretudo nos jornais e na TV, assim como

[13] Neste estudo, entendo o termo "ativista" como sendo as/os sujeitas/os com envolvimento social, político e ideológico em suas ações contra o racismo antinegro ligados ao MSN.

no seio do MSN. Foram várias as reuniões e encontros em que se traçaram estratégias de ação e sensibilização da comunidade universitária e a comunidade em geral para a importância do processo.

Contudo, é preciso destacar que a Lei 14.274/2003, que garante reserva de 10% das vagas para afrodescendentes em todos os concursos públicos no Paraná, não teve visibilidade maior no seio do MSN ou mesmo da mídia em favor do processo. Apesar de ter sido aprovada antes da Lei de Cotas para Negros na UFPR, esta não era uma Lei utilizada em favor das "cotas na UFPR" nem contra, porque nem se referia a elas. Havia um desconhecimento sobre a existência da Lei ou uma apreensão a respeito de sua existência e seus possíveis impactos. O então ator "autor da Lei" não alcançava, no ano de 2003, o reconhecimento, notoriedade e legitimidade no processo por não ser ainda reconhecido no MSN. Muitas lideranças do MSN históricas no Estado nem ao menos o conheciam.

Contudo, a aprovação do Programa de Inclusão Social e Racial da UFPR, em maio de 2004, e minha experiência na participação da banca de verificação do pertencimento racial dos calouros cotistas em 2005, corroboraram para que eu fosse convidada a compor bancas de verificação do pertencimento racial negro também em alguns concursos públicos do Paraná, representando o Ipad-Brasil no Ministério Público, Tribunal de Contas, Companhia de Saneamento do Paraná (Sanepar), Secretaria de Estado da Saúde (Sesa), entre outras instâncias.

Toda essa experiência motivou-me a pesquisar este assunto inserido na realidade do Estado do Paraná. No mesmo sentido, acredito que minha experiência de ativismo (militância) e vivência constitui material que contribui para o entendimento dos processos analisados por esta pesquisa. Não há, assim, ingenuidade de minha parte em acreditar que este mesmo fato não influenciou a construção deste estudo. Sendo assim, mesmo assumindo o papel de pesquisadora – e com isso procurando estabelecer certo grau de necessário distanciamento – não posso deixar de considerar que para meus interlocutores (negros, lideranças do MSN, negros em cargos de confiança e deputados), eu sou a ativista/pesquisadora Lena Garcia. Saber lidar com tais papéis e situações de pesquisa tornou-se um dos desafios.

Assim, parafraseando Jacques D´Adesky (2001), está nítido que, por natureza, nosso trabalho exclui a hipótese de uma análise neutra. Ao contrário, é esta experiência pessoal, de alguém que faz parte de uma família[14], que ajudou a reorganizar o MSN na cidade de Curitiba, que se beneficiou de experiências de AA no acesso à Universidade e na Pós-

[14] Neste caso, família é entendida como sendo um grupo de pessoas, com laços afetivos e consanguíneos, que não necessariamente residem sob o mesmo teto. Seriam avós, pais, tios, irmãos e sobrinhos.

Graduação como bolsista do Programa Internacional de Bolsas na Pós-Graduação da Fundação Ford, que tem ainda uma identidade forte com o MSN e com a história dos negros no Estado do Paraná e suas diversas lutas que se baseiam nas relações raciais. E é esta experiência pessoal como paranaense, mulher, negra, pesquisadora e ativista que me fez mergulhar totalmente no assunto. Como aponta Gerard Leclerec (1985 *apud* D`ADESKY, 2001, p. 37), "[...] a vivência, a emoção, o meio social, bem como a dimensão ideológica, interferem no pensamento".

1.1.2 A hipótese, o método e os atores

Quando nos propomos a investigar a presença e significado de negros por "cotas raciais" nos serviços públicos do Paraná, a partir da forma como foi construído, consolidado e é gerido o Programa pelos órgãos do Poder Executivo, Legislativo e Judiciário, algumas questões devem ser consideradas. Tais perguntas vão, de certa forma, norteando o caminho da pesquisa para que o leitor tenha melhor compreensão dos caminhos que se pretendeu seguir. Era necessário entender: O que é uma ação afirmativa? Quais seus pressupostos e debates no Brasil? Qual é a finalidade dos programas de ações afirmativas para negros, por exemplo, no mercado de trabalho? Como uma Lei como essa pode ter sido aprovada no Paraná, de forma tão rápida, isto é, sem discussão social de forma direta? Em qual conjuntura social e política a Lei foi aprovada por unanimidade? Quem eram os atores envolvidos e demais interessados na aprovação da Lei? E, ainda, como teria sido a participação do MSN na proposição da Lei?

Pelo caráter da Lei em estudo, ou seja, por se tratar de uma AA, a proposta, no primeiro momento, foi de compreender as características das relações raciais, especialmente no Paraná, a história da escravização negra e como são apresentadas as bases teóricas da construção da identidade cultural do Estado e qual é a imagem que se tem da população negra nessa unidade da federação, geralmente reforçada nos meios de comunicação.

Posteriormente, foi realizada uma busca de documentos oficiais acerca da Lei e seus pareceres com intenção de identificar os atores, firmar a hipótese e definir a metodologia.

Não foi difícil selecionar os principais atores dentro da realidade social da construção e consolidação da Lei, pois como já citado, trata-se de uma política pública específica e focalizada para um grupo étnico-racial. Foram delimitados, assim, os atores: MSN, sindicatos, deputados, gestores de Recursos Humanos (RH), servidores públicos beneficiados pelas cotas,

servidores públicos negros em cargos de poder e o governador[15]. No entanto, o desafio estava na metodologia a ser utilizada para analisar tal realidade, tendo em vista que a pesquisadora está historicamente inserida na realidade em que emerge a pesquisa.

Em 2002, ouvi o prof. Dr. Henrique Cunha Jr., em uma exposição na cidade de Curitiba, tecendo argumentos de como a academia perdia na produção de conhecimento com a ausência de alunos negros nos Programas de Pós-Graduação. E perdia, sobretudo, porque havia construído uma ideia pejorativa a respeito de pesquisas sobre relações raciais em que seus pesquisadores fossem negros e ativistas, como é o meu caso. De acordo com Cunha Jr. (2002), tais pesquisas, mesmo sendo de produções pequenas – estatisticamente falando – são as que mais teriam contribuído para a compreensão e resolução das questões raciais no Brasil.

Assim, convergindo com o pensamento de Cunha Jr. (2002), Carlos Rodrigues Brandão (1999) destaca que a proximidade com o "objeto de pesquisa" torna o pesquisador mais próximo e mais humano. Nas palavras do autor: "só se conhece em profundidade alguma coisa da vida da sociedade ou da cultura, quando através de um envolvimento – em alguns casos, um comprometimento – pessoal entre pesquisador e aquilo ou aquele que investiga" (BRANDÃO, 1999, p. 80).

Tendo em vista o perfil desta pesquisa, isto é, a relação que a pesquisadora tem com o tema e com os protagonistas da pesquisa, entendeu-se que a escolha da metodologia deveria atender às especificidades de tal estudo. Essa escolha, bem como das técnicas de pesquisa foi, por si só, um grande desafio, pois, como já discutido neste texto, a academia tende a trabalhar com o paradigma de que o pesquisador deve afastar-se do "objeto de pesquisa" para atingir assim, a neutralidade, vista como necessária para melhor compreensão dos fatos sociais analisados. Neste sentido, foi-se delimitando a metodologia a partir do seguinte pressuposto: a pesquisadora dispunha de saberes relevantes à análise empreendida; por isso, foi entendida como uma "observadora participante", uma vez que assumia diferentes papéis no contexto da pesquisa. Segundo Maria Cristina Castilho Costa (1987, p. 176-177),

> A observação participante se distingue de uma observação comum, na medida em que pressupõe essa integração do investigador ao grupo, à comunidade ou à sociedade que pretende estudar, não como simples observador externo aos acontecimentos, mas neles tomando parte ativa.

Essa autora observa ainda que só é possível haver observação participante quando ocorre integração, isto é, quando o investigador é aceito e reconhecido pelos demais

[15] Obtivemos uma entrevista apenas com o chefe de gabinete do governador.

integrantes do grupo ou comunidade. A autora conclui que "[...] os bons resultados dessas pesquisas têm demonstrado que a identificação do sociólogo com o seu objeto de pesquisa não põe em xeque a objetividade da investigação" (COSTA, 1987, p. 177).

Costa (1987) explica que o bom desempenho de pesquisas dessa natureza também está relacionado com a escolha da teoria e das técnicas que orientarão o trabalho de investigação. No que diz respeito às técnicas utilizadas, trabalhamos a partir de duas bases: uma análise documental e uma análise qualitativa dos dados coletados em entrevistas que foram realizadas com um grupo de atores selecionados pela presença e participação no processo investigado. O levantamento documental consistiu na pesquisa, organização, análise e interpretação dos documentos oficiais na tramitação da Lei 14.274/2003 e na análise dos dados oficiais acerca da entrada de negros nos concursos públicos do Paraná desde o ano de sua homologação.

Para a coleta de dados, organizou-se uma primeira seleção para fins de entrevista entre os atores envolvidos. Entendia-se que estes, no decorrer das entrevistas, poderiam apontar outros novos atores que mereceriam atenção na investigação. Dessa forma, não houve a preocupação com a quantidade em si de entrevistados, mas com a qualidade dos resultados obtidos, isto é, as entrevistas passariam por uma análise qualitativa onde "procura-se apreender os acontecimentos em suas particularidades e em toda sua complexidade" (COSTA, 1987, p. 208). As entrevistas foram orientadas por um questionário semiestruturado que apresentava dois momentos: o primeiro tinha questões comuns aos diferentes grupos de atores entrevistados; o segundo apresentava questões específicas a cada grupo onde a questão central era o Programa de Cotas Raciais nos Concursos Públicos do Paraná.

De acordo com Alvaro Pires (2008, p. 90), em geral uma "pesquisa qualitativa" se caracteriza:

> a) por sua flexibilidade de adaptação durante seu desenvolvimento, inclusive no que se refere à construção progressista do próprio objeto da investigação; b) por sua capacidade de se ocupar de objetos complexos, como as instituições sociais, os grupos estáveis, ou ainda, de objetos ocultos, furtivos, difíceis de apreender ou perdidos no passado; c) por sua capacidade de englobar dados heterogêneos, ou, como o sugeriram Denzin e Lincol (1994, p. 2), de combinar diferentes técnicas de coleta de dados; d) por sua capacidade de descrever em profundidade vários aspectos importantes da vida social concernente à cultura e à experiência vivida, justamente devido a sua capacidade de permitir ao pesquisador dar conta (de um modo ou de outro) do ponto de vista do interior, ou de baixo; e) finalmente, por sua abertura para o mundo empírico, a qual se expressa, geralmente, por sua valorização da exploração indutiva do campo da observação, bem como por sua abertura para a descoberta de 'fatos inconvenientes' (Weber), ou de 'casos negativos'. Ela tende a valorizar a criatividade e a solução de problemas teóricos propostos pelos fatos inconvenientes.

No mesmo sentido, considerando a complexidade do problema averiguado nesse estudo, por tratar-se de uma política pública, conforme Groulx (2008, p. 8), a pesquisa qualitativa situa sua contribuição à pesquisa social "na renovação do olhar lançado sobre os problemas sociais e sobre os mecanismos profissionais e institucionais de sua gestão". Ela, assim, se "esforça por conferir novas funções à pesquisa social, no campo administrativo ou político, bem como produzir um novo discurso sobre o social, que esteja em consonância com a vida democrática" (GROULX, 2008, p. 8).

Considerando a opção de trabalhar com "observação participante", parte-se, neste trabalho, do mesmo entendimento de que "não existe um modelo único de pesquisa participante, pois se trata de adaptar em cada caso o processo às condições particulares de cada situação concreta (os recursos, as limitações, o contexto sociopolítico, os objetivos perseguidos, etc.)" (BOTERF, 1999, p. 52). Por isso, nosso método apresenta também suas singularidades. Todavia, é válido ressaltar que ele responde às necessidades da pesquisa, pois por meio do método,

> [...] a realidade é tomada como objeto da investigação, mas numa perspectiva crítica, capaz de desenvolver um movimento que busque compreender esta realidade, enquanto totalidade e produto de múltiplas determinações. A figura do pesquisador, portanto, não desaparece ou dilui, mas entra em articulação com outros sujeitos que também passam a contribuir com o processo de construção do conhecimento (SILVA, 2006, p. 128).

De acordo com Marcela Gajardo (1999, p. 40), tal método objetiva:

> 1º) promover a produção coletiva de conhecimento, rompendo com o monopólio do saber e da informação e permitindo que ambos se transformem em patrimônio dos grupos subalternos; 2º) promover a análise coletiva do ordenamento da informação e da utilização que dela se pode fazer; 3º) promover a análise crítica, utilizando a informação ordenada e classificada a fim de determinar as raízes e as causas dos problemas e as possibilidades de solução; 4º) estabelecer relações entre os problemas individuais e coletivos, funcionais e estruturais, como parte da busca de soluções coletivas aos problemas enfrentados (Citando ICAB, 1981, p. 16-18, grifo nosso)[16].

[16] No caso específico deste estudo, não há participação dos atores envolvidos durante a produção da análise dos resultados da pesquisa, de forma direta. A única participação tem se dado através das entrevistas gravadas. Apesar de constatar que o MSN tenha um interesse especial na pesquisa, em função da pesquisadora ser ativista deste movimento social, não é objetivo deste estudo construir uma espécie de relatório final com parecer sobre a Lei Estadual 14.274/2003, para o MSN ou para alguma gestão governamental. Portanto, mesmo em se tratando de uma Pesquisa Participante, não houve interlocução com os atores acerca da questão central da pesquisa, da hipótese levantada, do método utilizado, dos grupos envolvidos, de como o processo foi elaborado, das demandas que os atores gostariam que tivessem sido incluídas na pesquisa, ou mesmo dos problemas centrais que o MSN, por exemplo, elencaria como sendo principais. Também, não há uma retroalimentação dos resultados do estudo no decorrer da pesquisa, conforme Brandão (1999) defende ter, numa pesquisa participante, com os atores interessados. Não obstante, por conhecer e interagir com a realidade social a qual a pesquisadora se propõe a analisar, acreditamos que as principais inquietações do

Sabemos que um trabalho de "observação participante" não é fácil porque exige do pesquisador uma postura mais "aberta" em relação à pesquisa e uma grande capacidade de "descentralizar" seu olhar para compreender o interlocutor, e que este desafio foi colocado para durante toda a pesquisa.

Contudo, apesar de compreender que o método de observação participante em muitos momentos procura dar respostas aos anseios do grupo pesquisado, e que nesse caso, a escolha do tema e a opção da hipótese da tese acredita-se estarem relacionadas com as necessidades imediatas do MSN numa conjuntura de construção de vários programas de ações afirmativas no Paraná e no Brasil, explicito que essa não é uma pesquisa direcionada para o MSN de forma direta. Neste caso, o MSN é um ator social importante juntamente como outros atores para compreender e investigar a hipótese que levanto neste estudo.

Howard Becker (1993) destaca a importância de o pesquisador evidenciar como construiu sua hipótese de pesquisa e qual é o processo pelo qual a adquiriu. Para ele, muitos sociólogos desenvolvem hipóteses apreendidas através de conversas casuais ou outros meios similares. No entanto,

> [...] tem se discutido mais abertamente no que diz respeito aos estudos de observação participante, pois na observação participante tem-se tanto a oportunidade quanto a necessidade de desenvolver hipóteses depois que já se começou a coletar dados (BECKER, 1993, p. 43).

A maioria das outras técnicas, segundo o autor, exige que o pesquisador "[...] finja ter algumas hipóteses razoavelmente bem formuladas antes de começar [embora seja conhecimento comum que a maioria das hipóteses nos trabalhos de pesquisa foi desenvolvida durante a análise, e não antes dela]" (BECKER, 1993, p. 43).

Tal entendimento considera que o uso do imaginário da experiência pessoal e a própria qualidade desta experiência podem gerar contribuições importantes para a capacitação técnica do pesquisador podendo evitar "hipóteses tolas" (BECKER, 1993). Nesse sentido, este estudo foi centrado, em princípio, numa hipótese "fictícia". Ou seja, de que a Lei 14.274/2003 se constituía como sendo uma ruptura no imaginário do Estado do Paraná em relação ao que chamo neste texto de "consenso da invisibilidade" acerca da (não) existência de negros na história e na formação do Paraná. Teria a referida Lei caráter de "reparação" e de reconhecimento desses processos de negação nesta realidade específica.

MSN deverão ser problematizadas na pesquisa e que o resultado possa ser utilizado como forma de reflexão ou até mesmo de ações para o MSN e gestão.

Logo no início do estudo, ao adentrar, ainda que discretamente, na pesquisa empírica, a hipótese fictícia sofreu uma inversão de ângulo, ou seja, ao contrário do que poderia se achar, a forma de construção, consolidação e aplicação da Lei poderia estar fortemente assentada na crença do "consenso da invisibilidade" do negro no Estado e não na contraposição a esse consenso. No mesmo sentido, a Lei sofria um processo de invisibilização na gestão governamental de forma intensa, a ponto de gestores de grande poder no Estado chegarem a desconhecer a sua existência. Era posta em xeque a afirmação de que tal Lei respondia à finalidade de uma AA de promover igualdade de oportunidades para grupos em situação de vulnerabilidade social e, consequentemente, de impactar esses grupos nos planos social, cultural, pedagógico e psicológico, conforme entende Gomes (2002).

Porém, em nenhum momento nega-se, neste trabalho, a importância de tal política na promoção da igualdade racial e dos possíveis impactos positivos oriundos desse programa que tem legitimidade jurídica e social. Propõe-se demonstrar a necessidade de uma possível qualidade das interações entre os objetivos da Lei e suas possíveis contradições na forma da sua construção, visão da implementação e consolidação, considerando a finalidade desta AA. Neste sentido, parte-se do entendimento da necessidade de que qualquer política de AA, na busca de sua efetividade e pelo seu caráter formal e social, carece ser minimamente avaliada e monitorada. Então, uma questão central que norteou o estudo foi: como esta AA está sendo avaliada e monitorada?

Assim, a proposta é de verificar se os caminhos percorridos durante o processo de construção e consolidação da Lei e, sobretudo, na forma de gestá-la estão ou não comprometendo de forma significativa os objetivos fundantes dessa AA que visa democratizar o acesso aos serviços públicos, combater a discriminação racial no mercado de trabalho e valorizar a diversidade étnico-racial no Estado.

Norteada pelo objetivo de compreender a presença e o significado de negros nos serviços públicos do Paraná por "cotas raciais" entre 2004 e 2009, elenquei os principais "sujeitos" que considerei serem "atores" importantes na realidade social em que a Lei foi construída e consolidada. Dessa forma, foram realizadas 39 entrevistas, durante o ano de 2008 e 2009, com atores diversos, conforme aponta a tabela a seguir:

Tabela 01: Distribuição do número de atores entrevistados por grupo e critérios de escolha

Grupo/ator entrevistado	Número de entrevistados	Critérios de escolha dos atores
Ativistas do MSN	7	Maior visibilidade e tempo de atuação no MSN de Curitiba
Chefe de gabinete do governador	1	Proximidade com o governador
Cotistas beneficiados pela Lei 14.274 de 2003	7	Diversidade de órgãos e funções dentro do Estado e em espaços onde gestores do RH tenham participado, através das entrevistas, neste estudo
Deputados	3	Envolvidos diretamente na construção e aprovação da Lei 14.274/2003
Entrevista descartada	2	Conteúdo não relevante /Atraso na assinatura do Termo de Concessão do uso da entrevista.
Gestores da área de Recursos Humanos do Poder Executivo, Legislativo e Ministério Público	7	Diversidade de instâncias de poder no Estado
Gestores de Recursos Humanos de empresa de economia mista	2	Ser gestor de RH de empresas de economia mista de grande representatividade no PR e apresentar números expressivos em quantidades de concursos públicos desde 2003
Liderança negra que protocolou a Lei para um deputado encaminhar o processo na ALP	1	Ator considerado como sendo muito importante na análise da pesquisa
Dirigentes sindicais	4	Representantes de sindicatos de categorias que apresentaram números expressivos em quantidades de concursos públicos desde 2003
Negros em cargos de confiança com visibilidade e poder político no Estado do Paraná	5	Nome com visibilidade e recorrência de lembrança pelos ativistas do MSN e pela diversidade de espaços de atuação na Administração Pública do Paraná
TOTAL DE DEPOENTES	**39**	

Fonte: Marcilene Garcia de Souza: Pesquisa de campo em 2008 e 2009

O estudo aqui apresentado não tem a intenção de avaliar o Programa de Cotas para Negros nos Concursos Públicos do Estado do Paraná. Antes, a preocupação central está na realização de uma interpretação possível sobre aquela realidade.

Ainda nesse sentido, o papel do pesquisador na relação presente entre pesquisador/pesquisado deve ser problematizado, pois, no que se refere ao entrevistador, não se limita unicamente a "fazer falar" os outros como se imagina, de forma geral, mas é central na própria produção dos dados (POUPART, 2008). Assim,

> [...] o discurso produzido pelas entrevistas deve ser considerado como uma co-construção da qual participam o entrevistador e o entrevistado, sendo o sentido das perguntas e das respostas mutuamente e contextualmente construídos por um e pelo outro (MISHLER, 1986 *apud* POUPART, 2008, p. 245).

A partir desta compreensão de Poupart e da coconstrução da qual participam o entrevistador e o entrevistado, é que acreditamos estar inserido esse trabalho de pesquisa, no que se refere, sobretudo, à interpretação das informações obtidas a partir de cada entrevista individual e das possíveis análises coletivas.

1.2 ORGANIZAÇÃO DA ANÁLISE

Considerando as características do estudo, optou-se pelo método proposto por Laurence Bardin (1977) no que diz respeito à análise de conteúdo que, de acordo com a autora, se constituiria num conjunto de instrumentos metodológicos para assegurar a objetividade, sistematização aplicada aos discursos diversos. Por se tratar de uma pesquisa qualitativa, o método garante melhor compreensão de uma comunicação ou discurso, no mesmo sentido, que pode melhor aprofundar suas características gramaticais, as ideológicas e outras, podendo extrair os aspectos mais relevantes (BARDIN, 1977).

Assim, conforme Bardin (1977), a análise de conteúdo visa analisar as características de uma mensagem através da comparação dessas mensagens para receptores (grupos de atores) distintos, ou em situações diferentes (espaços diversos) com os mesmos receptores, como fora nossa opção neste estudo. Ou seja, a de que tanto os contextos podem ser analisados, como o significado de conceitos sociológicos e outros nas mensagens, bem como, seria possível caracterizar a influência social das mesmas, analisando as condições que propiciaram ou produziram a mensagem (BARDIN, 1977).

Assim sendo, vê-se que num perfil de análise qualitativa, como é o do nosso estudo, a "presença" ou "ausência" de uma dada característica de conteúdo ou de um conjunto de características num determinado fragmento de mensagem também é tomado em consideração; sendo assim, há uma rigorosidade e necessidade de ir além das possíveis aparências.

Seguindo os moldes das propostas de Bardin (1997), a organização das fases da análise do conteúdo está disposta em três fases cronológicas: 1) a pré-análise; 2) a exploração do material e 3) o tratamento dos resultados, a inferência e a interpretação.

Conforme Bardin (1977), a "pré-análise" é importante na fase de organização do material a ser analisado com o objetivo de torná-lo operacional e sistematizar as ideias iniciais e os percursos, em que é possível formular hipóteses em torno das questões norteadoras da pesquisa (apresentadas anteriormente) e elaborar indicadores que fundamentem a interpretação final do estudo. Assim, o estudo foi iniciado selecionando documentos oficiais

relacionados à construção, votação e aplicação da Lei Estadual 14.274/2003, bem como documentos que revelam os impactos (em números) de tal lei em alguns órgãos que realizaram concursos públicos desde 2003. A proposta de Bardin (1977) também foi utilizada na aplicação de um questionário semiestruturado para traçar um perfil dos atores entrevistados e na realização de 39 entrevistas com gravações de áudio, transcritas na íntegra e autorizadas pelos participantes através de um termo de concessão de uso do conteúdo das entrevistas.[17] Os depoimentos das entrevistas ainda passaram por pequenas correções linguísticas, porém, evitando não eliminar o caráter espontâneo das falas. Para melhor compreensão na análise do conteúdo, as entrevistas foram divididas em grupos de atores nas suas diferentes especificidades sociais, constituindo todo este material no *corpus* da pesquisa.

Seguindo a orientação da autora, no método de análise de conteúdo alguns cuidados foram tomados neste estudo: esgotar todas as possibilidades de comunicação, dentro do limite de tempo estipulado para o campo; não omitir informações ou observações; considerar as amostras dentro do universo pesquisado e das representatividades; garantir homogeneidade quanto à forma de obtenção dos dados a partir de técnicas equivalentes e colhidos por indivíduos semelhantes.

Neste último caso, de forma especial, todos os documentos foram colhidos e selecionados pela pesquisadora pessoalmente, assim como todos os contatos e entrevistas foram realizados pela mesma, assim como foi também a seleção dos documentos oficiais considerados pertinentes - dentro do projeto pesquisado. Ainda entre os diversos documentos e entre os atores entrevistados, foram observados aspectos relacionados com a exclusividade e a importância de cada um destes para não ser classificado em mais de uma categoria de atores. Ou seja, mesmo que, por exemplo, um ator fosse "servidor público negro", em "cargo de poder" e "ativista do MSN", este foi colocado em apenas uma categoria sendo que o roteiro das perguntas obedecia à especificidade de apenas uma categoria.

De acordo com Bardin (1997), na "pré-análise" os caminhos percorridos são: leitura flutuante, escolha dos documentos, preparação do material e referenciação dos índices e a elaboração de indicadores. Na *leitura flutuante*, estabeleceu-se o contato com os documentos para analisar e conhecer o texto, deixando-se invadir por impressões, pré-noções e orientações. Buscou-se, num primeiro momento, ter acesso ao texto da Lei Estadual 14.274/2003, informações que foram divulgadas em mídia eletrônica e nos *sites* de notícia da Secretaria de Comunicação do Estado do Paraná, no discurso de posse do governador.

[17] O termo de Concessão do uso das entrevistas consta no item "anexos" deste estudo.

Posteriormente fomos até a Alep estabelecer um contato para, em seguida, solicitar os documentos oficiais na construção e aprovação desta Lei; foram listados os possíveis atores para serem entrevistados e os órgãos públicos responsáveis pela organização dos concursos por instâncias do Poder Executivo, Legislativo e Judiciário.

O segundo passo foi a "escolha dos documentos"**.** Demarcou-se o universo dos documentos a serem analisados, constituindo-se um *corpus*. O *corpus* refere-se ao conjunto dos documentos considerados para serem submetidos aos procedimentos analíticos (BARDIN, 1977). Assim, os principais documentos selecionados para esta análise foram os encontrados na Alep e relacionados à tramitação do Projeto de Lei, pareceres dos deputados representantes das Comissões, o texto no Diário Oficial e os anexos encontrados no momento em que o Projeto foi protocolado na Alep para um deputado encaminhar para votação.

Foi selecionado, ainda, um documento encaminhado pelo MSN ao governador quando este estava em período de campanha para sua segunda eleição, em 2006. Outros documentos oficiais acerca dos dados referentes aos concursos públicos do Paraná, desde 2003, também foram solicitados às diversas instâncias responsáveis pela organização destes dentro dos órgãos públicos do Paraná. A relevância de tais documentos para esta pesquisa se relaciona a dois fatores: primeiro, verificar se a legislação que garantia as cotas raciais estava sendo cumprida e, segundo, que impactos essa AA poderia ter dentro do universo dos serviços públicos do Paraná. Vejamos quais documentos foram analisados:

- Ata das sessões de aprovação da Lei 14.274/2003 na Assembleia Legislativa do Paraná;
- Pareceres das Comissões de Constituição e Justiça e da Comissão de Direitos Humanos e Cidadania sobre a Lei 14.274/2003;
- A Lei 14.274/2003, que regulamenta a reserva de vagas de 10% para afrodescendentes em todos os concursos públicos do Paraná;
- A Lei de Cotas para Afrodescendentes nos Concursos Públicos da Cidade de Porto Alegre;[18]
- Documento encaminhado pelo MSN do Paraná na campanha do governador Roberto Requião, em 2006;
- Dados oficiais acerca de indicadores da presença de servidores negros na Alep, Seap, no Ministério Público do Estado do Paraná e em duas empresas de economia mista do Estado do Paraná.

[18] A análise desse documento em particular deve-se ao fato de ter sido anexada no processo de implementação da Lei Estadual 14.274 de 2003.

Em seguida, investiu-se na *preparação do material*, que consistiu na preparação formal dos documentos a serem analisados e na observação de quais questões nestes documentos seriam imprescindíveis para as respostas das questões propostas no estudo. Neste caso, foi desenvolvido um roteiro de análise dos documentos selecionados seguindo uma cronologia de tempo e considerando os principais atores elencados como sujeitos no estudo, bem como as informações relevantes para o entendimento do problema da pesquisa, revendo hipóteses "tolas", construindo novas hipóteses em torno das questões norteadoras e que, segundo Bardin (1977), pode também se dar no decorrer da pesquisa.

O estudo enfatizou os documentos oficiais da Alep como sendo centrais para uma possível interpretação acerca do histórico da construção do Programa e seus objetivos. Já nos casos dos indicadores sociais sobre a presença de negros nos serviços públicos por cotas raciais, nos diversos concursos, para além dos resultados em si que constam nos documentos que nos foram enviados, analisou-se, ainda, todos os desafios encontrados no percurso até conseguir tais documentos, bem como as inadequações presentes nesses documentos quando se compara, por exemplo, os itens solicitados para essa pesquisa aos gestores de RH e os itens enviados (resultados alcançados). Ou seja, ao final do estudo, de todos os itens solicitados sobre indicadores dos concursos, não chegamos a receber, em média, 20% das informações.

Quanto à *referenciação dos índices e à elaboração de indicadores*, este estudo consistiu em determinar quais eram os índices (que podem ser temas que se repetem com muita frequência) encontrados nos documentos, determinando os seus indicadores através de recortes de texto. No caso dos documentos oficiais de tramitação da Lei de Cotas Raciais, optou-se por analisar as semelhanças de conteúdo nos pareceres das Comissões na Alep que legitimaram a Lei Estadual 14.274/2003 e a ausência de fatores históricos ou de indicadores que apontassem a característica das discriminações raciais diretas ou indiretas em relação à população negra no Estado, assim como a ausência de indicadores que comprovassem a justiça de um percentual de 10% na reserva de vagas para negros nos concursos públicos do Paraná.

No caso das "entrevistas", foi organizado um roteiro de questões com perguntas similares para cada ator dentro de um mesmo grupo pesquisado de acordo com suas especificidades, garantindo perguntas consideradas "chaves" sobre o Programa de Cotas Raciais nos Concursos Públicos para todos os atores.

Assim, num primeiro momento, depois das entrevistas gravadas e transcritas, foi organizado um quadro-resumo por grupos de atores entrevistados que sintetizavam as

respostas a partir do roteiro de perguntas. O procedimento adotado foi: 1º) ouvir em média três vezes cada entrevista e preencher o quadro-resumo onde constaram também, de forma separada, observações subjetivas durante as entrevistas; 2º) elaborar um texto analisando o conteúdo das respostas por grandes temáticas que constavam no quadro-resumo; 3º) ler as entrevistas transcritas e selecionar trechos que pudessem enriquecer e comprovar a interpretação da síntese dos conteúdos já ouvidos em áudio e resumidos.

1.2.1 Exploração do material

A etapa da *exploração do material* foi a fase mais demorada, sobretudo em função da realização das decisões tomadas na pré-análise. Foi o momento de codificação dos dados brutos, sobretudo, o conteúdo dos depoimentos dos atores nas entrevistas, transformando-os, de forma organizada e agregada, em grupos de atores e separados por grandes temáticas dentro de cada grupo (MSN, cotistas negros, sindicalistas, gestores de RH, negros em cargos de poder, deputados, etc.) com recortes específicos a partir dos objetivos macros da pesquisa e dos objetivos específicos em cada grupo de atores e as possíveis inter-relações entre estes. Porém, em algumas situações, as questões dos roteiros propunham um diálogo transversal entre os diversos grupos de atores. Por exemplo, em função do foco do estudo ser as cotas raciais nos serviços públicos do Paraná, a partir do roteiro de perguntas foram levantados indícios sobre o perfil da relação dos sindicatos como o MSN por identificá-los como sendo um movimento antirracismo. No entanto, não se considerou pertinente, dentro dos objetivos, perguntar aos ativistas sobre a relação do MSN com os sindicatos, mas sobre a relação do MSN como os negros em cargos de poder no Paraná. Já com relação aos negros em cargos de poder buscou-se interpretar suas possíveis apreensões sobre a Lei 14.274/2003 e como percebia a diversidade étnico-racial no Estado.

As entrevistas com deputados também enfatizaram o MSN, porém com objetivo diferente: compreender de que forma o MSN teria participado da construção e aprovação da Lei. No caso dos gestores de RH buscou-se enfatizar os processos de monitoramento, avaliação, apreensão da Lei e seus desafios. No caso dos cotistas negros enfatizou-se a apreensão da Lei e as formas de monitoramento e avaliação do Programa, assim como seu cotidiano como cotistas raciais no ambiente de trabalho e qual perfil de diversidade étnico-racial tais atores percebiam. De acordo com Bardin (1977), esta codificação compreende a

"escolha de unidades de registro", a seleção de regras de contagem e a escolha de categorias. Ou seja, seguindo os moldes propostos por Bardin (1977), todas as palavras podem ser consideradas como sendo importantes dentro dos objetivos da pesquisa como palavras-chave: verbos, palavras com significados plenos ou vazios, substantivos e adjetivos. Para a autora, a escolha das categorias permite reagrupar os temas específicos com critérios previamente definidos e dimensionados na investigação dos temas relacionados ao objeto de pesquisa, identificados nos discursos dos sujeitos pesquisados (BARDIN, 1977).

Os atores entrevistados, como se observará neste estudo, foram escolhidos dentro de cada grupo, a partir de seu *status* político (representante de ONGs negras, a partir do tempo de atuação no MSN; integrantes que exercem cargo de direção de sindicatos; gestor de RH de empresas públicas; deputados relatores da Lei; negros em cargos de poder com visibilidade). Assim, conforme Bardin (1977), para estabelecer as unidades de registro, foi preciso, por vezes, fazer referência ao contexto da unidade (temática) que se quer registrar (enfatizar), ou seja, para analisar o material foi necessário, antes, codificá-lo.

A presença ou ausência de elementos diante do roteiro de perguntas foi sendo vista como significativa na interpretação dos objetivos do estudo, bem como os silêncios. Por exemplo, os ativistas do MSN não destacaram a necessidade da existência de plano de ação e de metas no monitoramento da Lei ou a existência de uma comissão de acompanhamento dessa, ou mesmo, o direcionamento de recursos para implementar tal política. Tal ausência não foi identificada como sendo "bloqueios" dos atores, mas desconhecimento, em graus diferenciados, do processo de aplicação de uma política pública desta envergadura. Já os deputados destacaram a presença do MSN local no processo de aprovação da Lei na Alep, quando este não participou, isso porque estes relacionaram diretamente a Lei como sendo uma demanda do MSN. Assim, ao contrário de considerar que o MSN estivesse presente, conforme depoimento dos atores, nós nos propusemos a compreender as motivações que levaram os deputados a considerar a presença do MSN quando este estava ausente.

Logo, analisamos a frequência com que alguns discursos aparecem numa mesma temática dentro do grupo de atores, denotando importância e observando, inclusive, como pode existir uma correlação entre a presença simultânea de duas ou mais unidades de registro (temáticas). Esse fato mostra a distribuição dos elementos considerados centrais e suas possíveis associações que foram percebidas com muita frequência nas entrevistas com os diversos atores. São, por exemplo, hipóteses levantadas por ativistas do MSN sobre os gestores de RH acerca do funcionamento das bancas de verificação de pertencimento racial e

confirmadas pelos próprios gestores de RH ou não. Essas e outras questões exigiram observar a necessidade de exclusão de contextos e fixação das informações contidas nos diversos depoimentos a partir do "lugar social" dos diversos atores. Ou seja, o estudo exigiu um processo de imersão profunda com disciplina e objetividade para abstrair e fazer as conexões necessárias a partir da grande quantidade e diversidade de informações em forma de conteúdo alcançadas. Os 39 atores entrevistados totalizaram, em média, 570 páginas de entrevistas transcritas e 1.140 minutos de audição que, multiplicado por três, totalizaram em média três mil horas e quatrocentos e vinte minutos de escuta.

Percebeu-se, assim, durante o processo como eu fui assumindo posturas diferenciadas na e para a condução da pesquisa. Havia uma diferente postura no momento dos contatos com os atores e realização das entrevistas (momento de maior distanciamento do protagonista em que se cumpriam fases burocráticas para alcançar o objetivo: realização das entrevistas). Logo em seguida, a transcrição das entrevistas foi a fase de identificar os momentos considerados "chaves" nos depoimentos para o estudo. O terceiro momento, quando ouvimos duas ou mais vezes as entrevistas em áudio para colocar num quadro síntese, foi o momento de "crise", por parte da pesquisadora com os protagonistas e com o tema de estudo. A crise foi notada quando se percebiam as contradições nos conteúdos e algumas possíveis "contradições" gravadas em áudio quando comparadas com as diversas fases anteriores ao resultado desta em áudio. Ou seja, em algumas fases deste período, por tratar-se de uma observação participante, foi possível notar que em algumas "unidades de registro" houve mais dificuldade, por parte da pesquisadora, para analisar o conteúdo dos depoimentos, sobretudo em algumas temáticas e em alguns grupos de atores. Em outras palavras, em determinados momentos, ator(es) articulavam alguns argumentos enquanto gravavam por vezes desconectados de argumentos auferidos antes ou depois da gravação. Tais situações vieram mais à tona para a pesquisadora no momento de ouvir os depoimentos gravados em áudio do que na realização das entrevistas.

Verificou-se que a leitura dos conteúdos surtia, portanto, efeitos, por vezes, diferenciados na interpretação da pesquisadora no momento de elaboração do quadro-resumo dos depoimentos separados por grupo de atores. Foi a partir daí que constatamos que poderia ser mais eficaz para os objetivos da pesquisa "ouvir" os depoimentos novamente mais duas vezes, e depois resumir num quadro-síntese por questões centrais e, posteriormente, voltar às entrevistas para retirar trechos considerados importantes. Isso permitiu uma leitura mais profunda para além da leitura aparente. Assim, destacou-se a importância da "fala" ou a de

“ouvir a fala do outro” como estratégia de produção de significado para a construção de uma reflexão mais objetiva na interpretação dos conteúdos que foram selecionados para análise.

Nesse instante, sobretudo enfatizar o “ouvir” a fala do outro foi importante para que outras questões subjetivas durante o contato com os atores até a realização da entrevista passassem a formar uma espécie de “quebra-cabeça”. Diante, sobretudo, dessas características observadas em alguns momentos da pesquisa, também notamos que a pesquisadora apresentava mais resistência física (cansaço) em ouvir e analisar algumas entrevistas que outras, ou pelas “verdades não ditas” ou pelas “contradições explicitadas” em áudio, ou ainda pelas ausências de conteúdos a partir da representação social do ator, pelas conversas anteriores e pelos laços de convivência (ou não) destes com a pesquisadora diante da realidade social estudada.

Conforme destacamos, estas questões exigiram da pesquisadora, em algumas situações, a construção de técnica de maior grau de atenção e pragmatismo para ouvir os conteúdos dessas entrevistas. Em algumas situações, houve a necessidade de ouvir pelo menos cinco vezes cada entrevista e não três vezes como de costume. Portanto, ia-se optando por alternativas de vigilância em momentos em que a minha subjetividade, enquanto pesquisadora, poderia influenciar a interpretação dos resultados. Nessa última situação, por exemplo, optamos por adiar a análise das entrevistas “mais difíceis de concentração no conteúdo do áudio” para momentos posteriores.

Em outras palavras, mesmo que não existissem “grandes expectativas” quanto ao padrão de conteúdo a partir de cada ator, no momento da gravação, nossa subjetividade ia sendo “contaminada” por “preconceitos” acerca da representação de tais atores em seus espaços sociais e políticos. Esses preconceitos, em geral, vinham à tona, como já reiteramos, não exatamente no momento das entrevistas, mas durante o áudio e análise dos conteúdos. Assim, mesmo em momentos de maior distanciamento, por vezes, durante todo o contato com os atores no período de campo, na transcrição das entrevistas e no áudio, passamos por fases de alegria, empolgação, frustração, nostalgia e decepção, quando a pesquisadora fazia uma autoavaliação de ser uma mulher negra e ativista nesse contexto em que os vários atores falavam de AA para negros.

Mas também, vivenciamos fases de empatia, surpresa, cumplicidade e aprendizado com cada ator e com conteúdos das entrevistas gravadas em áudio ou não, que, para além de servir para interpretar o objeto da pesquisa, orientavam-me para momentos importantes em estágios de aprendizados para a pesquisadora como pessoa, como estudiosa e como ativista.

No mesmo sentido, cada ator, ao colaborar com a pesquisa através de seus depoimentos, também, muitas vezes, contavam, sem gravar, as suas trajetórias de vida, seus anseios, seus desafios e seus limites como servidor público, suas alegrias e histórias de seus familiares. Contudo, notou-se também a cor, idade, sexo, os cenários e ambientes de trabalho ou os outros espaços em que as entrevistas foram realizadas. E é também da lembrança dessas imagens e cenários, que fora construída a análise dos depoimentos, não a partir dessas subjetividades apenas, mas considerando-as como sendo indícios norteadores para a análise do conteúdo das entrevistas de tais atores.

1.2.2 O diário de uma pesquisadora e ativista

Considerando minha inserção no MSN e na realidade social do contexto que me propus a pesquisar, partiu-se do pressuposto que, para a pesquisadora era necessário ter uma postura de vigilância em relação à sua presença e seus possíveis significados na pesquisa.

Diante do estudo, partiu-se da crença de que todos os programas de AA direcionados para negros no Brasil são, na verdade, uma demanda apresentada pelo MSN, quando se observam os processos históricos de luta desse movimento social, destacadamente, no Paraná. Tais ações são de extrema importância na promoção de igualdade de oportunidades para negros e contribuem, sobretudo, para o reconhecimento das diferenças como fator positivo. Esta opinião (da pesquisadora) acredita-se ser, no seio do MSN, uma opinião pública.

Deste pressuposto, o procedimento que envolveu a pesquisa, no que diz respeito à etapa das entrevistas, ocorreu da seguinte maneira: na condição de ativista do MSN fiz uma primeira lista das lideranças mais “ativas” e com visibilidade política na conjuntura de 2003, quando da aprovação da Lei de Cotas para Negros em Concursos Públicos do Paraná (Lei 14.274/2003). O esforço estava voltado para que esse grupo de pessoas contribuísse com o entendimento da pesquisa. Entrar em contato, entrevistar e analisar o conteúdo das respostas desses atores foi uma tarefa desafiadora porque, para além de serem estes ativistas históricos com média de quinze anos de ativismo na cidade de Curitiba, absolutamente todos me conheciam há anos, o que, por sua vez, trazia-me um novo desafio, já que todos os entrevistados sabiam quem eu (a pesquisadora) era. Isto é, já tinham uma ideia preestabelecida sobre a minha imagem pública de pesquisadora e, em alguns casos, até mesmo privada. Isso exigiu mais responsabilidade como pesquisadora e com o método utilizado.

A responsabilidade tornou-se ainda maior quando percebi que havia, no seio do MSN, uma expectativa positiva acerca da importância do resultado final do estudo, pois acreditam que este, de certa forma, poderia contribuir com a luta deste Movimento através, por exemplo, da divulgação de algumas nuances que poderão ser importantes para a estrutura do Estado pensar sua gestão de promoção da igualdade racial.

Fatos desta natureza rodeiam a pesquisa participante, uma vez que "ajudaria a população envolvida a identificar por si mesma os seus problemas, a realizar a análise crítica destes e a buscar as soluções adequadas" (BRANDÃO, 1999, p. 52). Ainda de acordo com o autor, com frequência, "é a intenção premeditada ou a evidência realizada de uma relação pessoal e/ou política estabelecida, ou a estabelecer, que sugere a escolha de modos concretos de realização do trabalho de pensar a pesquisa" (BRANDÃO, 1999, p. 80).

No caso especial dos atores do MSN que foram entrevistados para o estudo, havia entre a pesquisadora e estes uma forte identificação pela negritude e pela história conjunta de ações na cidade. Em todo o momento em que fazia a pergunta para o ator e esperava a resposta, em meu "silêncio" de pesquisadora, de certa forma, analisava o conteúdo a partir do consenso ou dissenso das percepções e análises da construção e consolidação do Programa de Cotas Raciais no Paraná, mas em mim, a ativista conversa com a socióloga e vice-versa.

As teorias sobre relações raciais vão "saltando à mente", bem como o sentimento e a cumplicidade em relação aos atores entrevistados. Optou-se, conforme reiteramos, por analisar o conteúdo das entrevistas tentando sintetizá-lo a partir do roteiro que está interligado com os objetivos da pesquisa, não obstante, as questões subjetivas estivessem fortemente explicitadas nos olhares de cumplicidade acerca de uma realidade em que ambos, pesquisadora e pesquisados estavam inseridos. Mesmo nas frases não concluídas, as respostas foram finalizadas pelos olhares e gestos e pelas reticências, como se afirmando para a pesquisadora: *"você sabe do que falo, você sabe!".* E, mesmo nas situações onde houve um silêncio, o pesquisado pareceu, por vezes, crer que eu (a pesquisadora) saberia pôr "o ponto final" no lugar certo. E esta certeza do pesquisado fez-nos mais atenta no olhar, no ouvir e no sentir desta "paisagem" em que outrora a pesquisadora parecia até mesmo reconhecer o cheiro e todas as cores.

As contribuições de todos os atores na pesquisa foram consideradas importantes, especialmente entre as lideranças do MSN e cotistas raciais (não há em cada grupo um ator considerado mais importante no estudo), não necessariamente pela sua fonte ou autoria, que

quando confrontada com documentos oficiais pode revelar outras verdades[19], mas, pela legitimidade do Movimento em opinar sobre o seu entendimento acerca de um Programa de AA para negros.

Em relação ao MSN, preferiu-se entrevistar lideranças históricas que tiveram suas vidas marcadas por ações de combate ao racismo na cidade de Curitiba e no Estado do Paraná, que haviam alcançado mais visibilidade – respeitando possíveis questões históricas e sociais da pessoa em relação ao universo que é o MSN e suas singularidades. Considerou-se, por exemplo, que o conhecimento acumulado acerca de cada etapa do processo de implantação do Programa de Cotas para Negros no Concurso Público pode estar ligado ao ciclo de atuação do ativista ou do possível interesse em buscar informações antecipadas[20] a serem apresentadas na entrevista, já que está foi agendada previamente.

De posse das entrevistas gravadas e transcritas, as respostas contidas nos trechos foram analisadas de forma objetiva, mas a "não resposta", o "silêncio" e a forma de apresentação de alguns conceitos como "políticas públicas", "ações afirmativas" e "racismo" não deixaram de ser considerados, assim como outras questões subjetivas. Diante das entrevistas, foi desenvolvida uma espécie de mapa, com o resumo das questões apontadas pelos ativistas, observando se havia consenso ou dissenso na fala de atores de um mesmo grupo e entre grupos diferenciados.

Apesar do histórico de ativismo no MSN, a pesquisadora, mesmo tendo seu nome citado em alguns momentos na pesquisa (como ativista, em que foram lembrados fatos históricos) optou por não interferir nas respostas dos atores. Também se optou por não evidenciar contradições que apareceram nos conteúdos das entrevistas com informações "equivocadas" de situações singulares em que eu (a pesquisadora), enquanto ativista, teria participado[21]. Considerei nesses e em outros casos o conteúdo da entrevista de cada ator como

---

[19] Notou-se que um dos atores, apesar de grande visibilidade e notoriedade na cidade, apostou toda a sua entrevista na crença de que o Programa de Cotas em Concurso Público do Paraná era posterior ao Programa de Cotas para Negros na UFPR. E que a luta do MSN na UFPR é que tinha pressionado a aprovação da Lei 14.274 de 2003 na Assembleia Legislativa. A sua lógica de observação foi na contramão dos documentos oficiais, não obstante, o lapso, segundo nossa análise, tinha justamente relação direta com a invisibilidade do programa e com a ausência de participação do MSN na construção do Programa.

[20] Alguns atores tanto do MSN quanto dos sindicatos afirmaram ter buscado informações antes da entrevista. Ressalto que alguns dos entrevistados declararam ter procurado saber mais informações sobre a Lei de Cotas no Paraná para não "fazer feio" no que se refere ao conteúdo da entrevista. Outra entrevistada chegou a declarar que estava preocupada com as possíveis "*bobagens*" que ela iria dizer, porque eu (a pesquisadora) seria "*uma autoridade no assunto*". Chegou a dizer: *"pensa que é fácil dar uma entrevista para Lena Garcia sobre cotas?".*

[21] Houve, pelo menos, duas situações em que identifiquei que a história contada estava equivocada porque eu (a ativista) também estava na reunião citada pelo ator. Nesse caso, optei por analisar somente a versão do ator. As confrontações de opiniões serão explicitadas neste trabalho somente quando comparado os documentos

sendo uma realidade concreta, isto é, cada informação fornecida pela entrevista foi analisada a partir do contexto geral e do discurso dos vários atores (consenso e dissenso) e de documentos formais. Com isto, não se considera o olhar da pesquisadora quando esta é referida em situação fora da pesquisa, ou seja, no papel de militante.

Algumas descrições, por exemplo, que poderiam ser consideradas "inverdades" quando confrontadas com a realidade "oficial" através de documentos, podem estar sendo uma "verdade" passada de boca em boca, como uma espécie de "tradição oral", e que podem ter conexão direta com várias etapas da pesquisa, ou mesmo uma "verdade imaginada" pelo ativista quando da pretensão de não aparentar desconhecimento sobre um assunto que outrora poderia ele pensar que a ativista/pesquisadora lhe exigia.

Todas as entrevistas foram agendadas e realizadas por mim. Esta é uma observação importante quando se constata certa visibilidade da pesquisadora no meio acadêmico e no MSN.

Essas e outras questões podem ser muito relevantes para a análise das entrevistas, tanto dos atores ativistas do MSN quanto dos atores deputados. Em relação ao segundo grupo observou-se que houve uma preocupação de cunho político sobre a ideia de racismo, mas também da participação política no processo. Ou seja, dois dos deputados, destacadamente, quiseram explicitar seu "pouco" conhecimento ou seu "grande" interesse pela cultura negra, através de citações de intelectuais negros como Milton Santos, Abdias do Nascimento, mas também através de fotos de personalidades negras, ou arte africana e afrodescendente presentes no local da entrevista. Todos os entrevistados mostraram cordialidade, simpatia, grande disposição e respeito para com a pesquisadora. Eu, como pesquisadora, não seria (segundo disse um deputado) apenas uma estudante querendo sua entrevista. Para além de ser negra, eu era uma pesquisadora e ativista. *"Daí temos mais responsabilidade no que se fala*", concluiu o entrevistado.

No caso das lideranças sindicais, dos quatro atores apenas dois me conheciam, sendo que com um deles eu já havia participado de vários eventos no MSN e o outro me conhecia de experiências de ações externas, embora eu, a pesquisadora, não o conhecesse. Entre os servidores públicos negros em cargos de poder (confiança) dos cinco, um não me conhecia e vive-versa, dos demais todos me conheciam, sendo que a maioria deles já havia participado comigo de vários eventos na área do combate ao racismo. Todos esses atores têm grande

---

oficiais e os conteúdos das entrevistas entre os próprios atores selecionados acerca das questões elencadas nos roteiros.

visibilidade política e social no Governo[22] e foram citados como sendo "alguns dos negros de grande poder político no Paraná".

Outro comportamento importante de se observar é que em geral as principais críticas ao "Governo" em relação à valorização da diversidade étnico-racial, casos de discriminação envolvendo os negros em cargos de poder ou na forma como a Lei 14.274/2003 foi gerida, foram feitas "antes" ou depois do gravador desligado, sobretudo pelas pessoas que conheciam a pesquisadora. Ainda, em pelo menos uma situação, foi necessário retirar trechos da entrevista a pedido do entrevistado. Tais situações serão enfatizadas posteriormente. Segundo nossa observação, haveria um excesso de cuidado dos atores negros em cargos de poder no conteúdo das falas, para que não comprometesse a gestão governamental, isso em áudio.

Entre os nove gestores da área de recursos humanos entrevistados, apenas dois conheciam a pesquisadora de experiências de bancas de verificação de pertencimento racial nos concursos. Do restante, nenhum deles a conhecia e nem esta os conhecia. Entre os seis negros beneficiados pela cotas raciais, conhecíamos somente dois. Entre os deputados, dois conheciam a pesquisadora e um não.

Parto da ideia de que o perfil social da pesquisadora como entrevistadora pode ter interferido no conteúdo das entrevistas sobre o Programa de Cotas Raciais nos Serviços Públicos do Paraná, na maioria dos casos: com os ativistas do MSN, com os deputados, com os sindicalistas, com os negros que são cargos de confiança e com os cotistas negros (em graus diferenciados, pois poucos a conheciam).

Por outro lado, no caso dos ativistas do MSN, em alguns momentos, segundo nossa percepção, os atores esqueciam que a "ativista" era pesquisadora sobre o tema e realizavam uma espécie de "catarse" sobre os problemas raciais no Paraná como se fosse uma conversa na horizontal, "entre iguais", não obstante a "ativista" tivesse alertado a todos de que naquela ocasião o trabalho ali era de pesquisadora e que, portanto, todo o conteúdo da entrevista poderia ser utilizado na análise. No mesmo sentido, sentimos que alguns deles não fariam versões "diferentes" de suas ações sobre a construção da Lei 14.274/2003, porque acreditavam que a pesquisadora saberia a versão correta sobre a sua ação. Notamos que "certas coisas" só foram faladas porque era Lena Garcia – militante – quem estava ali como interlocutora. O trecho de uma das entrevistas realizadas com o MSN aponta isto: "*é claro*

[22] Ao utilizarmos expressões como "o governo", "o governante", ou "o atual governo", em especial na pesquisa empírica que foi finalizada em fevereiro de 2010 estaremos nos referindo sempre à gestão do governador Requião (de 2003 a 31 de março de 2010). Ainda que ao final deste estudo Requião não era mais o governador do Paraná, e sim Orlando Pessuti (o vice-governador), todas as referências neste estudo tratam da gestão do governador Requião.

que não vamos sair por aí dizendo para os "brancos" que nós não sabemos nada da Lei, que o Movimento [Negro] *não participou, mas que é verdade, é verdade e você sabe... o cara se apropriou de nossa luta e criou*" (Ativista do MSN com o gravador desligado).

Esta informação, que é muito importante na pesquisa, revela que o MSN local não teve participação direta na aprovação do Programa de Cotas no Concurso Público do Paraná, e isso mostrava indícios de que se a pesquisadora não fosse integrante do MSN, talvez a resposta pudesse ter sido construída de outra maneira. E as conclusões poderiam ser outras. Está aqui mais uma observação importante para ser verificada nesta pesquisa: quais são as respostas que o MSN do Paraná está elaborando em relação à Lei 14.274/2003? As respostas, uma vez analisadas, podem mostrar que estão diretamente ligadas ao modo como este movimento social interagiu no processo da construção da referida Lei.

Foi ainda possível verificar que havia certa cobrança dos próprios ativistas por desconhecerem o processo de construção e aprovação da Lei, em graus diferenciados, desconhecimento esse que sempre era justificado por construções do tipo: "*desculpe, eu não sei informar"; "desculpe, mas eu não ouvi nada"*. Ou seja, haveria ali, entre muitos dos atores do MSN, em 2008, talvez, uma crença de que se houvesse alguém do movimento que sabia detalhes da Lei de Cotas Raciais nos Serviços Públicos era a pesquisadora. É possível que esta crença produzisse "o medo de mentir ou omitir", pois a ativista/pesquisadora saberia.

Foi possível perceber ainda que para os atores do MSN, a ausência de informações sobre as questões referentes ao processo da Lei pesavam como uma cobrança social. Nesse sentido, tais questões levantaram momentos de reflexão sobre o movimento em si. Alguns entrevistados chegaram a declarar que estavam "envergonhados" do andamento das coisas em relação ao Programa de Cotas Raciais nos Concursos Públicos, de certa forma, assumindo a sua autorresponsabilidade no processo. Diziam: *"precisamos nos mobilizar para saber dos impactos, é uma vergonha que a gente não saiba",* e concluindo: *"mas, nós temos que fazer tudo sempre e não temos pernas"* (Ativista do MSN com o gravador desligado).

A "cobrança" não fica só na dimensão do entrevistado. Fatos como este revelaram que a relação pesquisadora-ativista e pesquisado-ativista esteve sempre presente influenciando a pesquisa. Saber lidar com tais papéis tornou-se cada vez mais necessário. Por outro lado, tal impressão nos colocou à frente da percepção de que estávamos imersa cada vez mais na realidade pesquisada. Coube-nos equilibrar os conceitos trazidos pela socióloga e os conhecimentos de ativismo, mas, sobretudo, valorizando a vivência adquirida pela ativista.

Deste pressuposto, de acordo com Brandão,

> [...] entre muitos de nós, pesquisadores, quando *o outro*, próximo, enquanto um sujeito vivo, mas provisório da 'minha pesquisa', torna-se o companheiro de um compromisso cuja trajetória, traduzida em trabalho político e luta popular, obriga o pesquisador a repensar não só a posição de sua pesquisa, mas também sua própria pessoa (BRANDÃO, 1999, p. 13).

Neste cenário todo, para além de ser a socióloga na pesquisa, nos dados coletados e nas análises (respaldada por método e por teoria científica), mas também, a cada passo, a cada dado, a cada nova entrevista, fomos observando como, na verdade, os resultados e impactos desses programas, de certa forma, podem estar vinculados com o método de ação do MSN e também da ativista ao longo dos anos no Estado.

1.2.3 Ainda sobre as escolhas dos atores e documentos analisados

A forma como atores e documentos foram organizados para análise pode ser vista no diagrama abaixo:

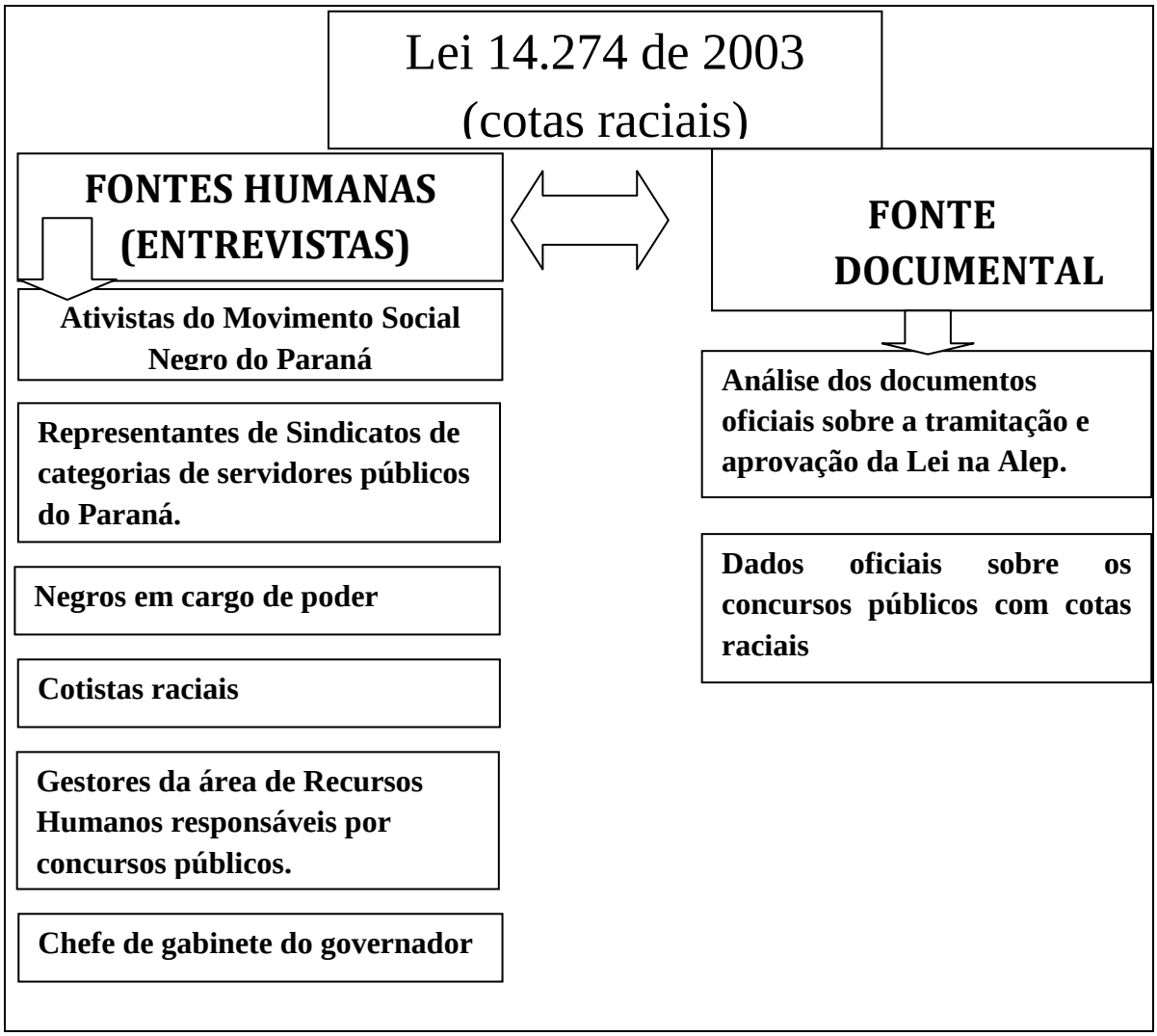


Diagrama: Forma de organização da análise na pesquisa de campo.
Fonte: Marcilene Garcia de Souza, 2010

Vê-se que o centro da pesquisa é voltado para a implementação da Lei 14.274/2003, cuja intenção é compreender a presença e o significado da entrada de negros por cotas raciais na administração pública do Paraná. Para além dos integrantes do MSN que são atores importantes nas entrevistas, selecionei alguns gestores da área de Recursos Humanos do Poder Executivo, Legislativo, Judiciário e Empresas de Economia Mista, com a intenção de colher informações acerca de suas impressões sobre os programas e de que forma a Lei 14.274/2003 estava sendo gerida, sobretudo no que diz respeito à valorização da diversidade étnico-racial e o combate à discriminação racial no mercado de trabalho nos serviços públicos e suas apreensões acerca da eficácia e impactos sociais.

A partir da análise dos documentos oficiais da aprovação desta Lei na Alep e suas tramitações, priorizei entrevistar quatro deputados envolvidos diretamente na aprovação da Lei (relatores, autor da lei e líder do governo) para obter suas apreensões sobre a conjuntura social e política que possibilitou a aprovação da referida Lei, processo que denominei "bastidores" da Alep. Ao final foi possível entrevistar somente três deputados.

Ainda priorizamos entrevistar indivíduos negros que estivessem em "cargos de confiança" e com mais visibilidade dentro da estrutura da administração governamental para compreender como esses visualizam a implementação e impactos da Lei de Cotas para Negros dentro dos Serviços Públicos do Paraná e impressões sobre seu cotidiano.

Entre os beneficiados pela referida Lei, optamos por entrevistar cotistas negros de diversos setores, com a finalidade de verificar a sua apreensão sobre a consolidação desta e sua apreensão sobre as relações raciais no Paraná. Também consideramos relevante ouvir a versão do Ministério Público para identificar a forma como o Programa vem sendo acompanhado (fiscalizado), se existe algum caso de discriminação que é de seu conhecimento e sobre a avaliação que o Ministério Público tem do Programa.

Da necessidade de pesquisar a presença e o significado de negros por cotas raciais nos serviços públicos do Paraná, também consideramos relevante entrevistar diretores de sindicatos considerados, pelos dados oficiais, como representantes de categorias em que foram incluídos mais negros por cotas raciais ou em cargos de maior prestígio social.

1.2.4 Dos dados oficiais sobre o impacto da Lei Estadual 14.274/2003

Para entendermos o perfil de impacto da Lei Estadual 14.274/2003, foram solicitados dados relativos a todos os concursos com cotas para afrodescendentes de 2004 a 2007. Para medir o impacto da Lei, solicitamos as mesmas informações também referentes ao período de 2002, 2003 antes da aprovação desta.

Os dados relacionados aos concursos estão subdivididos em Empresas de Economia Mista, Poder Executivo, Poder Legislativo e Ministério Público.

1.2.5 Algumas informações sobre a coleta de dados

Conforme já destacamos anteriormente, foram realizadas trinta e nove entrevistas com diferentes atores envolvidos no processo analisado. Todos os trinta e nove entrevistados possuem nomes fictícios para proteger suas identidades nos casos específicos sobre a Lei 14.274/2003. Ainda que a maioria tenha autorizado colocar seus nomes reais na pesquisa, outros não o fizeram. Outros nomes de atores importantes no cenário da pesquisa também sofreram mudanças de nomes. Somente o nome verdadeiro do governador citado muitas vezes na pesquisa foi mantido, para além de outros poucos atores citados de forma indireta pelos atores.

Para cada perfil de ator houve um roteiro de perguntas dentro da sua especificidade, sendo que em geral, a ideia de Estado europeu e a presença/ausência de negros são enfatizadas para todos, assim como informações acerca da construção, consolidação e aplicação da Lei e seus impactos. Foi solicitado a cada ator que preenchesse um questionário em que constavam informações sobre o seu perfil étnico-racial e solicitado sua autorização para exposição de sua identificação na pesquisa[23], assim como a sua opinião sobre as cotas para negros no concurso público do Paraná. Além disso, preencheram e assinaram um documento garantindo direitos autorais do uso do conteúdo da entrevista.[24]

---

[23] Muitos dos ativistas e deputados autorizaram o uso de seu nome verdadeiro, atitude que entendo como uma ação de afirmação de suas entrevistas. Cito a exemplo a frase: *"o que eu falo eu assumo, você sabe*". Já entre os atores negros em cargos de confiança, alguns optaram em omitir o verdadeiro nome. No entanto, optamos por trabalhar com nomes fictícios para todas as entrevistas. Mas, ao mesmo tempo, paira em nós inquietações, sobre o porquê de se invisibilizar atores tão importantes, seus nomes e suas organizações nesse processo. Porém, nossa opção não tem a intenção de invisibilizar, mas de prevenir possíveis desconfortos a partir de informações confrontadas entre os diversos atores que somaram 39 entrevistas.

[24] Ver em anexo, os modelos.

Conforme já enfatizado, antes da entrevista foi feito um contato prévio, em geral, por telefone ou pessoalmente com os atores. Dos atores entrevistados, é possível considerar que não houve muita dificuldade de acesso e aceite da participação. Em geral, os problemas foram de acertos de dia e hora da agenda. Alguns atores, por telefone ou pessoalmente, afirmaram que iriam *"ver sobre o assunto"*, ou seja, buscar informações antes da entrevista.

Assim, as entrevistas foram realizadas nos locais sugeridos pelos atores. Antes de começar a gravar, em geral, os atores solicitaram uma espécie de síntese do que efetivamente tratava a pesquisa e da forma de uso. Segundo nossa observação, havia um receio de que a pesquisa fosse utilizada para tecer críticas à gestão do então governador (Roberto Requião), isso, por parte dos gestores de RH e negros em cargos de confiança. Em alguns momentos, ouvia-se a seguinte expressão: "*A Lena é de confiança*"[25]. "*Ela é uma defensora do governo*". Ou ainda: *"o trabalho dela interessa ao governo".*

A maioria dos atores entrevistados tinha referências sociais e políticas sobre a minha pessoa de forma direta (conheciam-me do meio social – movimento negro – ou profissional – pela docência). Aqueles que não me conheciam foram respaldados por outras pessoas.[26]

Constatamos mais dificuldade de coleta de dados oficiais sobre o concurso público do Paraná do que no acesso aos entrevistados. Nos dois casos, de acordo com Becker (1993), o acesso facilitado ao meio aparece como um problema prioritário para a metodologia sociológica. Segundo este autor, "precisamos investigar estes casos nos quais o acesso se for conseguido facilmente e aqueles em que se provou difícil ou impossível" (BECKER, 1993, p. 36). Assim, protocolamos a informação da pesquisa e as solicitações dos dados oficiais dos concursos públicos, ainda, em abril de 2007, para o Gabinete do Governador. A solicitação foi encaminhada, posteriormente, para a Secretária de Administração que despachou para uma assessora (advogada) que, por sua vez, encaminhou para o Setor de Recursos Humanos da Secretaria de Estado da Administração e da Previdência (Seap)**.**

Nesta instância, o processo foi muito demorado (uns 15 meses). Após ter recebido informações que não perfaziam o perfil dos dados que eu havia solicitado, consegui apoio, através de um gestor, com certo poder político dentro do governo, para que a pessoa responsável pelo cruzamento dos dados fizesse o encaminhamento correto da solicitação. Esta mesma pessoa revelou-me o funcionamento dos concursos públicos e que efetivamente me

---

[25] Lena é o apelido da pesquisadora.

[26] Para tanto, optamos em frequentar a "Escola de Governo". Atividade semanal, que acontece toda terça-feira, das 08h30min às 11h, em que o 1º, 2º e 3º escalão do Governo do Paraná se reúnem para discutir temas relativos às políticas públicas que são implementadas nesse Estado. Alguns contatos e agendas de entrevistas foram realizados nessas ocasiões.

passariam dados parciais, pois os concursos estavam divididos em instâncias de poder: Poder Executivo, Poder Legislativo e Poder Judiciário, assim como das Empresas de Economia Mista e que ainda não havia dados gerais da entrada de negros por cotas raciais interligando todos os concursos públicos realizados no Paraná desde 2003.

Foram muitas as dificuldades para obter os dados da forma de gestão da Lei nos diversos setores dos serviços públicos do Paraná. Diante desses fatos, pode-se verificar que os membros das organizações têm concepções constituídas sobre o trabalho e seus possíveis efeitos. Como pontua Becker (1993, p. 36), "[...] a questão de permitir ou não que sejam realizadas investigações de ciências sociais está relacionada à distribuição de poder numa organização e assim por diante".

Assim, tivemos que selecionar órgãos para buscar informações de concursos. Priorizamos analisar dados oficiais acerca de alguns números de concursos organizados pela Secretaria de Estado da Administração e da Previdência (Seap), em 15 concursos em diversas áreas de 2004 a 2007 em duas empresas de economia mista (empresas públicas, mas que detêm percentual de ações de empresas privadas)[27], bem como dados de um órgão do Ministério Público do Paraná (MP/PR) e da Assembleia Legislativa do Paraná (Alep).

Considerando este conjunto de informações, acreditamos, de forma mais explícita, possibilitar uma melhor compreensão dos resultados esperados na construção dos objetivos deste estudo.

[27] Considerando que são dezenas as empresas de economia mista no Estado do Paraná e que teríamos que entrar em contato com todas, uma a uma, julgamos mais sensato que eu centrasse esforços em empresas que têm maior número de concursos realizados no período e de representatividade.

CAPÍTULO 2: O PARANÁ

2.1 A CONSTRUÇÃO DA IDENTIDADE DO PARANÁ

Falar sobre a presença dos negros no Estado do Paraná requer pensar a construção da identidade desse Estado. Como se verá adiante, esta identidade foi construída sob os moldes de teorias pseudocientíficas que tiveram grande aceitação no Brasil a partir de final do século XIX e início do XX.

Para entender a construção da identidade do Estado do Paraná, utilizaremos análises do historiador Luiz Fernando Lopes Pereira (1996; 2002), por compreendermos que tais estudos oferecem condições para interpretar a construção da identidade cultural do Paraná a partir da ideia de presença e/ou ausência dos diferentes grupos étnico-raciais que a constituíram. Essa identidade seria construída procurando seguir à risca o modelo europeu de nação. Dessa forma, a identidade do Paraná é pensada a partir da valorização do elemento étnico-racial estrangeiro, isto é, dos grupos europeus que chegaram ao Brasil para assumir postos de trabalho assalariado no alvorecer da República.

Estaria no Paraná, devido à alta concentração de imigrantes europeus, a possibilidade tão almejada, nacionalmente, de construir a "sociedade desejada, superior", pois constituída por uma "raça" superior. É possível perceber que, nesse sentido, foi forjada a imagem da suposta ausência da escravização (ou sua ocorrência em menor escala que no restante do país) como diferencial que não teria definido o não comprometimento dos hábitos culturais dos indivíduos neste Estado.

O imigrante europeu constituiu o cerne da construção desta identidade para a consolidação de uma "sociedade superior", porque o Estado conseguiria congregar povos de várias partes da Europa, numa possível "convivência harmônica entre todos". Seria uma espécie de "sociedade ideal". Esta característica daria notoriedade, especificidade e singularidade para o Estado. O "xadrez étnico" que compunha a sua população, contando um contingente de várias partes do mundo, e a "ausência" de negros na sua história, corroboraria que a região mais rapidamente se tornasse "civilizada".

Ao analisar a "cultura e imaginário no Paraná", Pereira (1996) destacou como elemento central de sua análise o Movimento Paranista na Primeira República. A República Velha, que foi vista como um período de modernização do país, teria sido encabeçada pelas elites locais rumo a uma organização política e cultural mais desenvolvida. Seria uma

transição embasada na economia agrária e na industrialização. Neste caso, os "regionalismos" foram vistos como "ideologia das classes dominantes nos estados", produtos ideológicos das elites tendo em vista as suas relações com o desenvolvimento global do capitalismo.

No caso do Paraná, a construção da identidade esteve ligada aos aspectos presentes no país como um todo: a dinâmica global do capitalismo, um republicanismo marcadamente positivista e anticlerical, a economia da erva-mate como propulsora do desenvolvimento urbano e cultural da capital paranaense e do movimento cultural desencadeado por intelectuais e artistas de então que tentaram "forjar um estado" que não passava, na época, de "uma parcela de terra sem fronteiras bem definidas e uma população heterogênea e sem quaisquer características em comum" (PEREIRA, 1996, p. 7). No mesmo sentido, "os mitos" construídos sobre a origem da população paranaense estabeleceram uma visão "hierárquica das raças" que fazem parte da primeira formação histórica do Paraná, quando considera que a evolução experimentada da sociedade se dá após a chegada do homem branco.

O imaginário paranaense, desde o período final da Monarquia e início da República, era marcadamente caracterizado por um positivismo exacerbado que dava aos paranaenses "uma fé ainda mais inquebrantável no sucesso do regime e, em particular, na crença em uma modernidade iniciada com o republicanismo, em uma verdadeira panaceia que era o estado na época" (PEREIRA 1996, p. 50).

Observou ainda este autor que, além de toda uma engenharia política montada para a construção de uma imagem da República, o federalismo e a descentralização abrem espaço para a construção de identidades regionais, a maior parte seguindo a mesma esteira de construção de uma noção ideal de Nação. Agora, "nação não mais relacionada a questões de meio e raça, mas vinculada também a uma ideia de ciência e técnica, de modernidade e indústria, de inserção em um novo modelo econômico" (PEREIRA, 1996, p. 49-50). Nota-se que é deste período a construção da identidade regional do Rio Grande do Sul (gauchismo), Minas Gerais (mineiridade), São Paulo (bandeirantismo) e Paraná (paranismo), segundo Pereira, "todos seguindo esta linha da fé cega em uma modernidade, em um avanço tecnológico que propiciaria um avanço social nas regiões" (PEREIRA, 1996, p. 50).

No Paraná, sob a crença numa sociedade superior, aliada à ideia de técnica e ciência, imigrantes europeus de várias partes do mundo reforçaram a imagem da construção de um modelo de sociedade ideal projetada para o futuro. Em relação à sociedade, esta passaria a "respeitar os padrões europeus de civilidade"; "mergulha-se em uma fé no progresso e na ciência" (PEREIRA, 1996, p. 52). O fascínio pelas máquinas "estabelecia uma utopia de uma

sociedade que fosse tão perfeita quanto as máquinas". "A moda passa a ser a cópia do Europeu" (PEREIRA, 1996, p. 54) Assim,

> A técnica deixa seus rastros por todos os lados da sociedade que se constrói neste início do período republicano. A sociedade assiste à ampliação da rede ferroviária, o uso de iluminação elétrica nos teatros, o sistema de tração elétrica dos bondes, os primeiros balões e aeroplanos, o número crescente de automóveis em circulação nas grandes cidades, a fotografia, o cinematógrafo, as novas técnicas de registro sonoro, de impressão e reprodução de textos (PEREIRA, 1996, p. 55).

Em Curitiba, assistiu-se à promoção da cultura do espetáculo com as exposições artísticas e de máquinas que tentam refletir todo o ideal de sociedade pretendido e, mais do que isso, tentam fazer com que o espaço público se transforme no espaço "das massas". Tal aspecto passa, necessariamente, pela "remodelação do espaço urbano da cidade de Curitiba", construindo a cidade como um "verdadeiro palco" voltado às apresentações e representações da população disciplinada e transformada em expectador e ator deste novo teatro moderno, onde o que importa é a constante reverência ao progresso do Estado e do país, fruto da implantação de um novo e eficaz sistema político, mais científico que o anterior (PEREIRA, 1996, p. 56).

Ainda nesta visão, Pereira (1996) é taxativo em considerar que na realidade o que "importava para esta sociedade da época era a imagem" (PEREIRA, 1996, p. 60), ou seja, o importante era "não retratar a realidade" (PEREIRA, 1996, p. 61), "mas construir uma imagem do real que, por sua força simbólica, se tornaria mais forte que o próprio real" (PEREIRA, 1996, p. 61). Intenta-se, a partir de todos estes elementos, "um outro mundo, des-historicizado" (PEREIRA, 1996, p. 61), importando apenas as imagens que produzisse através da técnica uma "potencialidade simbólica" (PEREIRA, 1996, p. 61). Essas imagens, construídas na consolidação da identidade cultural do Paraná na Primeira República, tiveram na cidade de Curitiba o "aparecimento de bondes elétricos, da iluminação elétrica dos teatros, do fonógrafo, do cinematógrafo, dos balões" (PEREIRA, 1996, p. 61). Assim, nota-se "a produção de um mundo de imagens que compõe um macabro espetáculo do maquinismo moderno, elaborando um elogio da técnica e da ciência" (PEREIRA, 1996, p. 61).

Neste sentido, verifica-se no Movimento Paranista elementos que podem servir como base para se compreender a construção de uma identidade cultural para o Estado do Paraná. Identidade esta impregnada por valores científicos e de fé em um novo sistema político que acaba orientando a sociedade para o futuro, um futuro mítico e perfeito onde a história da população negra apareceu, em nossa percepção, como sendo algo insignificante. A

visibilidade construída, ao se referir à população negra, é justamente o destaque da sua ausência, o que estamos considerando pertinente chamar de "o consenso da invisibilidade" e a "visibilidade deste consenso". Consenso da invisibilidade quando se evidencia a "ausência" e visibilidade do consenso quando esta ausência é utilizada como uma espécie de *marketing* social positivo na história do Estado.

Pereira (1996) considera haver um positivismo exacerbado, defendido tanto pelos republicanos paranaenses como pelos literatos do Estado, do qual o Paraná será precursor em termos de Brasil (PEREIRA, 1996, p. 63). Assim, criaram-se estratégias de fortalecimento da crença numa sociedade superior entre os habitantes, valorizando a ideia de "progresso", "técnica" e "ciência" veiculada, sobretudo nas escolas (PEREIRA, 1996, p. 64).

No contexto econômico da Primeira República, a capital do Estado, Curitiba, experimenta um surto econômico em função da erva-mate que corroborou a sua modernização. Em 1912 surge a primeira universidade do país: a Universidade Federal do Paraná. Nota-se que uma série de elementos contribuiu para a ideia de modernidade da cidade, como é exemplo a universidade, mesmo tratando-se de um "local distante dos grandes centros e relativamente abandonado pelo Governo Central" (PEREIRA, 1996, p. 65). O desejo dos paranistas era construir uma identidade que fizesse parte do sentimento de pertencimento de cada paranaense, ou seja, que cada cidadão nutrisse o desejo de fazer parte dessa "raça paranaense"[28], no sentido de construir uma história regional "que mostrasse o Paraná como um local que possuía uma tradição histórica". O próprio governo de 1912 auxiliava financeiramente tal objetivo.

Para isso,

> guiado pela necessidade de forjar uma história regional, por sua iniciativa é criado em 1900 o Instituto Histórico e Geográfico do Paraná, onde a sua principal preocupação em um período de grande imigração era exatamente a de aglutinar todo este xadrez étnico presente no Estado na construção de uma identidade regional dos paranaenses (PEREIRA, 1996, p. 72).

O Instituto Histórico e Geográfico do Paraná fundou o *Centro Paranista*, criado por Romário Martins (historiador regionalista), para incentivar a incorporação do imigrante. Tinha uma função previamente definida de "promover e estimular todas as iniciativas ao progresso e à civilização do Estado do Paraná". Este *Centro* tinha em sua direção um conselho constituído por 21 membros, que elaboraram as teses fundamentais para o progresso

[28] Conforme já vimos, seria uma espécie de sociedade superior com características singulares daquelas encontradas no país.

do Paraná, as quais versavam sobre o meio físico, econômico, social, educativo, intelectual, cívico e moral (PEREIRA, 2002, p. 25).

Para construir uma história regional que mostrasse o Paraná como um local que possuía uma tradição histórica e uma identidade cultural, contou-se com recurso público do Estado.

> O próprio Governo paranaense terá interesse em forjar tal identidade. Em 1911 encontramos uma autorização do Executivo do Estado para conceder auxílio de 3:600$000 ao Instituto Histórico e Geográfico do Paraná para manutenção e publicação de sua revista, isto para preencher uma das lacunas apontadas por Brasil Pinheiro Machado: a inexistência de uma história vigorosa (COSTA *apud* PEREIRA, 1996, p. 71).

No mesmo sentido,

> Em 1912, o Governo Estadual autorizava o auxílio de 3:000$000 para a publicação, na imprensa diária, de propaganda acerca do progresso do Paraná. [...] Romário Martins era o presidente do Instituto Histórico e Geográfico do Paraná e também o principal líder do Movimento Paranista, era extremamente ligado ao pensamento positivista e ao Movimento Simbolista do qual era colaborador (PEREIRA, 1996, p.71-72).

De acordo com Pereira (1996), já destacado anteriormente, ao analisar o paranismo não se pode considerar como sendo uma mera relação política e econômica entre as elites regionais e a construção de uma ideia de Estado, mas, a partir do próprio imaginário da região para poder identificar as bases de construção de uma identidade regional (PEREIRA, 2002) que foi fortemente relacionada com a Europa. Por exemplo, Ruy Wachowicz (historiador regionalista) acreditava que o projeto paranista seria a "aculturação, assimilação e, sobretudo a miscigenação (sic) de todos os grupos étnicos aportados no Paraná" (*apud* PEREIRA, 2002, p. 14). Ainda assim, Conselhos foram criados para consubstanciar esta identidade que apresentava precariedade da vida cultural, social e política do Estado (PEREIRA, 1996). No mesmo sentido, figuras marginalizadas pela historiografia tradicional, como artistas, poetas e escritores entre outros, forjarão esta identidade na intenção de produzir "uma ideia de sociedade que fincará profundas raízes no imaginário da população. Identidade e ideias impregnadas de imagens de progresso, civilização, trabalho e ordem, criando padrões de comportamento para a sociedade da época, constituindo o tipo ideal paranista, o paranaense do futuro (PEREIRA, 1996, p. 78).

Para criar o "paranaense do futuro" era preciso criar tradições, elaborando uma identidade que fosse paranaense. Esta é uma questão de grande importância na análise

sociológica quando se constata que a construção desse "tipo ideal" paranaense excluiu os indivíduos negros. O discurso[29] "democrático" e pluriétnico legitima a ênfase dada aos imigrantes e seus descendentes. Ser "paranista" é nutrir pelo Paraná sentimentos de pertencimento como nos mostra Pereira:

> Paranista é todo aquele que tem pelo Paraná uma afeição sincera, e que notadamente demonstra em qualquer manifestação de atividade digna, útil à coletividade paranaense. Esta é a acepção em que o neologismo, se é que é neologismo, é tido como esse nobre movimento de ideias e iniciativas contidas no Programa Geral do Centro Paranista [...] Paranista é aquele que em terras do Paraná lavrou um campo, cadeou uma floresta, lançou uma ponte, construiu uma máquina, dirigiu uma fábrica, compôs uma estrofe, pintou um quadro, esculpiu uma estátua, redigiu uma lei liberal, praticou a bondade, iluminou um cérebro, evitou uma injustiça, educou um sentimento, reformou um perverso, escreveu um livro, plantou uma árvore (PEREIRA, 1996, p. 82).

Os paranistas queriam forjar um Paraná, um Estado com uma identidade e características específicas, que diferenciasse o povo deste Estado do resto do Brasil. Nas palavras de Romário Martins:

> Os Estados cosmopolitas como o nosso, povoados pelas imigrações, vão constituindo sua sociedade por agrupamentos entre si distintos pelas tradições, pelos costumes, pelas tendências espirituais e sentimentais, pelo pensamento e pela linguagem, seguindo os traços característicos de suas origens ancestrais (MARTINS, 1946, p. 91).

Nota-se que a construção da identidade do Paraná teve como um dos pressupostos a construção do sentimento de pertencimento. Estas serão questões importantes a serem observadas a fim de explicar a ideia de "consenso da invisibilidade" sobre o negro no Paraná e a "visibilidade do consenso" da sociedade paranaense sobre o negro, mas também a dificuldade desse ser reconhecido enquanto tal. Tais análises poderão indicar certa incompatibilidade ou dificuldade em gestar duas identidades construídas socialmente como polos opostos. A pergunta que nos remete seria: ser paranaense é ser europeu? Talvez não necessariamente, mas é possível perceber que – quando estamos analisando a identidade deste Estado – percebe-se, do ponto de vista dos signos, imagens de que esse pressuposto seja real. Processo esse que se assemelha com a identidade brasileira em relação aos negros conforme

[29] As práticas discursivas, de acordo com Foucault (1997, p. 11, 12), "caracterizam-se pelo recorte de um campo de projetos, pela definição de uma perspectiva legítima para o sujeito do conhecimento, pela fixação de normas para a elaboração de conceitos e teorias. Cada uma delas supõe, então, um jogo de prescrições e escolhas". Ainda explica este autor: "Ocorre com mais frequência de uma prática discursiva reunir diversas disciplinas ou ciências, ou ainda de ela atravessar um determinado número entre elas e de reagrupar numa unidade, por vezes não aparente, várias de suas regiões".

analisou Benedict Anderson (2008) citado em D'Adesky (2001), em *Comunidades Imaginadas*:[30]

> A identidade, assim, seria uma estrutura subjetiva marcada por uma representação do "eu" oriunda da interação entre o indivíduo, os outros e o meio. A identidade implica num processo constante de identificação do "eu" ao redor do outro e do outro em relação ao "eu" (D`ADESKY, 2001, p. 40, grifos do autor).

As perdas das identidades podem dar-se quando coexistem diversas culturas sustentadas por uma cultura hegemônica. Curitiba, cidade teste do Movimento Paranista, na década de 1990 alcança o *status* de cidade "modelo do país", de "capital europeia" e de "primeiro mundo", uma amostra de como os *signos* construídos pelos paranistas alcançaram sucesso no imaginário da sociedade. Isso pode ser percebido, sobretudo quando se observa as ações do poder público no que concerne às estratégias de valorização dos descendentes de europeus na forma do planejamento urbano da cidade nas décadas de 1960 e 1970: nos monumentos, parques e bosques e no material publicitário, assim como nos conteúdos encontrados nos livros didáticos. Em todos esses elementos observa-se a invisibilidade da história e da existência da população negra como um elemento que contribuiu para a formação e identidade da cidade de Curitiba.

Pereira (1996, 2002) chamará a atenção sobre a história da escravização no Paraná, escrita por historiadores paranistas como Romário Martins (1952), que sempre vem caracterizada pela manipulação de dados estatísticos que indicam pouquíssima presença de negros no Estado, assim como o seu desaparecimento progressivo, no mesmo sentido em que se reforça a tese do branqueamento da população no Estado como fato de desenvolvimento relacionando o pequeno aumento populacional de negros a uma fragilidade física (PEREIRA, 1996). Isso, nos moldes darwinistas. Segundo Pereira (1996), nos relatos de Romário Martins é possível perceber a

> [...] influência dos estudos da Geografia em suas formulações históricas e, principalmente, o fato de encarar a questão da História paranaense como sendo determinada por uma particular forma de se adaptar e relacionar com o meio físico, pois para ele este era o elemento diferenciador das culturas: a sua maior ou menor capacidade de adaptação ao meio geográfico (PEREIRA, 1996, p. 117).

---

[30] Conforme analisou D´Adesky (2001, p. 136), é relevante retomarmos o "ideal de branqueamento" como um fator preponderante na análise das relações raciais e das desigualdades sociorraciais. O ideal de branqueamento é preponderante à medida que a "hegemonia do padrão estético do branco, que dá origem a uma identificação individual conflitante e truncada; quando o negro, subjugado pelo branco, introjeta sua imagem e vê a si mesmo do ponto de vista dele, imerso na cultura do branco, ele é induzido a interiorizar os valores culturais deste, inclusive sua preferência etnocêntrica pelas características caucasoides". Ainda sobre este assunto, ver Santos (2002), Bento (2002), Fanon (1983).

No mesmo sentido, em 1930, o governador do Estado do Paraná, em pronunciamento no jornal *Diário da Tarde*, pareceu refletir os anseios daquela elite. Nele, Bento Munhoz da Rocha Netto afirma:

> É verdade que somos ainda muito novos [...] Mas não somos mais nem filhos de S. Paulo. Somos nós mesmos [...] Estamos creando (sic) em aspectos característicos, um pedaço da civilização brasileira. Não temos o typo ethnicamente definido do paranaense. Como não existe o tipo racial brasileiro. Mas vae ahi, (sic) uma grande diferença. Fundam-se no Paraná, subordinados ao elemento disciplinador do nosso poder de adaptar, quase todas as raças europeias [...] (PEREIRA, 2002, p. 26).

A cidade de Curitiba aparece como produto deste discurso modernizante, cientificista e higienista. "A sociedade mecanizada e moderna disciplina os sentidos do homem e preenche seu cérebro com imagens fixas ou em movimento, dando uma noção de progresso e desenvolvimento à região" (PEREIRA, 2002, p. 33). As características climáticas e raciais da região foram elencadas como sendo das questões mais favoráveis à vinda de imigrantes, sobretudo os alemães.

A construção dessa imagem europeizada e branca da cidade de Curitiba, que foi projetada para o futuro produziu uma realidade "a-histórica" que nega o passado escravocrata, privilegiando um perfil de urbanização que atenda a certos estratos sociais e de cor, transformando os outros estratos em "espectadores de um grande teatro dos espaços públicos" (PEREIRA, 2002, p. 217).

Com base nessa ideia de sociedade superior, branca[31] e europeizada, constatamos, em estudos anteriores, a utilização de obras de autores regionalistas que reforçam um imaginário europeizado e a ausência de negros na formação do Paraná em escolas públicas, como referências clássicas acerca da história do Estado. Ainda nessa perspectiva de estudo que versa analisar também a construção do "consenso da invisibilidade" do negro na cidade, torna-se pertinente apresentar algumas características acerca da forma como estes autores abordam a presença ou ausência do negro na história do Estado.

[31] Quando problematizamos a ideia de sociedade superior, branca e europeizada do Paraná estamos levando em consideração as características dos processos que resultaram na forte imigração de grupos de europeus para o Paraná, como alemães, poloneses, italianos, etc. Cabe salientar que, neste estudo, reconhecemos que cada grupo de europeu apresenta suas especificidades e singularidades históricas tanto na forma de chegada ao Paraná, assim como na sua forma de inserção na sociedade paranaense. Assim, sendo, mesmo acreditando que a categoria "branco" pode ser considerada genérica, preferimos enfatizá-la justamente porque ao analisar a construção da identidade do Estado na Primeira República, a ideia do Paraná como sendo "Um Estado Europeu", cujo fenótipo da maioria dos habitantes também fosse branco, aliado às teorias pseudocientíficas, é que consubstanciariam a ideia de sociedade ideal. Ou seja, era a cor dos habitantes que destacava o Estado como "Um Brasil Diferente" conforme historiadores regionalistas. A ideia de "branco paranaense" no imaginário social, na maioria das vezes, é a do descendente de grupos que vieram da Europa no século XIX e XX.

Vejamos o que diz o historiador Wilson Martins (1989) em seu livro, cujo título é *Um Brasil diferente*:

> Assim é o Paraná. Território que do ponto de vista sociológico, acrescentou ao Brasil uma nova dimensão, a de uma civilização original construída com pedaços de todas as outras. Sem escravidão, sem negro, sem português e sem índio, dir-se-ia que a sua definição humana não é brasileira (MARTINS, 1989, p. 446).

Na tentativa de não sermos repetitivos, consideramos pertinente apresentar uma análise de alguns historiadores regionalistas, como Wilson Martins, que elegeram o Estado do Paraná como *Um Brasil Diferente* e *Um Estado Mais Europeu*. Em geral, estes e outros historiadores regionalistas[32] remetem a história do Paraná a partir da vinda dos imigrantes. Tais autores são considerados clássicos no entendimento da História do Paraná e são utilizados na maioria das escolas públicas.

Wilson Martins, em *Um Brasil Diferente*, pretendeu demonstrar a influência dos elementos culturais estrangeiros "na sociologia meridional do Brasil", colocando o Paraná, e especificamente Curitiba, como um local com características singulares do país, principalmente pela não presença do elemento negro na construção do Estado, privilegiando os imigrantes que aqui chegaram no século XIX. Para ele, o Paraná formou-se de "uma civilização original", diferenciada das demais regiões brasileiras.

Estatisticamente na história do Paraná, a população negra, antes escravizada, diminuiu gradativamente de acordo com os censos. Para Ruy Wachowicz (1988), o Paraná seria o maior "laboratório étnico" do Brasil, dando a este Estado uma característica toda especial, ou seja, *Um Brasil Mais Europeu*. No mesmo sentido, Wilson Martins (1989) considera que o fator de maior importância – do Estado do Paraná ser um Brasil diferente – não está no fato de este Estado ter tido uma forte imigração europeia, mas devido a não presença de negros na sua história. "Não houve escravatura no Paraná"[33] é um dos tópicos do livro deste autor.

> [...] poderia acrescentar que esse belo tipo físico, corado e de cabelos castanhos se distinguia, ainda, dos demais brasileiros, por traço de fundamental importância: não se misturava com o negro, existente em reduzidíssimo número em toda a província no decorrer de sua história, e que por isso não chegou a invadir sexualmente os hábitos desses rústicos senhores primitivos. Ao lado da imigração, é a inexistência da grande escravatura o aspecto mais característico da história social do Paraná, ambos o distinguindo inconfundivelmente de outras regiões brasileiras (MARTINS, 1989, p. 128).

---

[32] Wilson Martins (1989); Romário Martins (1952); Ruy Christovam Wachowicz (1988).

[33] Tal ideia está contraposta posteriormente neste estudo quando tratamos da "escravização negra no Paraná".

Tanto em Wachowicz (1988) como em Martins (1989), percebe-se a preocupação em representar uma imagem europeizada do Paraná. Vejamos a forma como abordaram os dados acerca dos números sobre a escravização:

> Em 1872, havia na Província do Paraná 55,00% de brancos contra 10,41% de pretos e 34,59% de pardos; em 1890 essas porcentagens são, respectivamente, de 63,80%, 5,17% e 31,03%; em 1900 e em 1920 não houve pesquisa quanto à cor, mas em 1940 as proporções eram: 86,56 de brancos, para 4,89% de pretos e 7,39% de pardos. Finalmente o censo de 1950 revelou 86,26% de brancos, contra 4,33% de pretos e 7,30% de pardos. Quaisquer que sejam os vícios dessas declarações de cor, é evidente que eles não seriam suficientes para baixar desta forma as porcentagens obtidas: basta "olhar" o Paraná para sabê-lo (MARTINS, 1989, p. 134).

Ainda sobre a ideia de "Estado Europeu", observa este mesmo autor:

> Já começamos aqui a encontrar com a nova sub-raça paranaense, por enquanto ainda quase toda no planalto, mas que dentro em pouco dominará pelo estado inteiro, população cujo fundo é constituído em muito pela corrente imigratória europeia, principalmente polaca, alemã e italiana, que continua a encaminhar-se numerosa (MARTINS, 1989, p. 135).

Vê-se que houve uma identificação do Paraná como sendo um espaço onde se encontra uma raça, "a paranaense", cuja descendência está na Europa, elogiada por Martins, que destaca neste povo avanços de higiene pessoal. Quando Martins descreve o homem paranaense, afirma:

> [...] aqui, a figura geométrica seria, na mais simplificadora das hipóteses, um de tamanho irregular de sete lados, cujas faces, em extensão decrescente e de tamanho variável, representariam os elementos polonês, ucraniano, alemão, italiano, os '"pequenos grupos', o índio e o negro, estes últimos em proporção praticamente insignificante (MARTINS, 1989, p. 108).

O homem paranaense, para ele, é o europeu, já que "os pequenos grupos", o índio e o negro seriam grupos praticamente "insignificantes". Não obstante, quando se analisa algumas lendas e mitos construídos para fortalecer a identidade cultural do Estado, nota-se a existência da ligação "das tradições de duas raças que a revista *Ilustração Paranaense* e os paranistas irão exaltar, o branco e o índio, pois o elemento negro é completamente esquecido pelos mesmos" (PEREIRA, 1996. p. 148).

Sobre os índios Romário Martins considera que é

> [...] possível reconhecer no índio qualidades morais e físicas superiores que estariam presentes na formação do paranaense, onde se destacam exatamente os guaranis que teriam uma aptidão maior que os outros para a evolução, para sair do estágio

> primitivo em que se encontram, o que já é demonstrado no mito da erva-mate, onde há a um destaque para o interesse dos mesmos em se converterem à fé cristã (PEREIRA, 1996, p. 150).

Nestes casos, os autores regionalistas, de acordo com Pereira (1996), uniriam os dois elementos principais que dariam origem à sociedade paranaense: o branco europeu e o nativo indígena, fazendo ainda com que as tradições paranaenses fossem remetidas às épocas anteriores à chegada dos europeus ao Paraná. A ideia era criar no presente um passado também heroico.

É relevante destacar que nas discussões dos autores regionalistas, como Romário Martins, exalta-se a pouca relevância política da escravização de africanos no Estado. Tal perspectiva vem sempre acompanhada por manipulações de dados estatísticos em que a quantidade de negros escravizados vem diminuindo significativamente, ligando esta diminuição a uma possível fragilidade física e branqueamento do Estado como fator de desenvolvimento, no mesmo sentido em que destaca a procedência dos negros paranaenses, diferenciando-os de negros de outras regiões do país. Ou seja, há uma ênfase nestes autores em relacionar o meio físico e a forma de adaptação das "raças" que chegaram ao Paraná como fator relevante e elemento "diferenciador das culturas: a sua maior ou menor capacidade de adaptação ao meio geográfico". O paranaense, para Romário Martins, seria um "homem especial pela particular configuração étnica de sua população" (PEREIRA, 1996, p. 128).

Segundo Wachowicz (2000), o que ocasionou a vinda de escravizados africanos ao Brasil e, consequentemente, ao Paraná foi o desenvolvimento da economia açucareira nos séculos XVI e XVII. Contudo, no Paraná existiu uma singularidade do trabalho que veio a ser a especificidade da economia que se instalara no Estado: a mineração, assim como o fato de que os elementos lusos que foram atraídos não conseguiam capital necessário para a compra de grande número de escravizados. No século XVII, o trabalho escravizado baseava-se, sobretudo, no índio. Já no século XVIII, em que a mineração estava em queda progressiva, os escravizados africanos foram transferidos para a agricultura e pecuária, entrando o Paraná na economia brasileira e transformando o Estado em um dos centros do abastecimento de gado no Brasil.

Mesmo com as leis de proibição do tráfico negreiro no país, conforme Wachovicz (2000), o porto de Paranaguá teria se convertido num dos maiores centros de contrabando de escravizados no Brasil. Os escravizados eram transportados para outras regiões brasileiras em função da dificuldade do contrabando, aliada à política brasileira de adotar a política de imigração no século XIX. Definia-se, consequentemente, o Brasil como país de cultura

europeia e de maioria étnica branca. Nesta perspectiva, "o país automaticamente seria hoje de grande maioria étnica africana e sua cultura não seria tão acentuadamente europeia" (WACHOVICZ, 2000, p. 142).

O Paraná, por extensão, seguiu a tendência do branqueamento de sua população pelas seguintes estratégias: proibição do tráfico negreiro; grande incentivo para o desenvolvimento da imigração, sobretudo europeia; elevado índice de miscigenação entre vários grupos étnicos formadores da população. Estas ocorrências definiram o Brasil "como país predominantemente branco e estreitamente ligado à cultura europeia" (WACHOVICZ, 2000, p. 142). O escravizado tinha se tornado muito caro para ser adquirido pelos proprietários de terras. Logo, de acordo com Wachovicz (2000, p. 146),

> era necessário substituir essa mão de obra, com vantagens. Por outro lado as elites diretivas do Brasil pensavam numa forma de impedir que o país se tornasse a maior nação negra do planeta, tamanho era o número de africanos trazidos ao Brasil desde o século XVI.

Segundo essas elites, "era preciso tornar o Brasil majoritariamente branco e não africano" (WACHOVICZ, 2000, p. 146). Assim, em 1833, uma leva de alemães foi trazida ao Paraná, constituindo-se na primeira tentativa de estabelecer imigrantes europeus não portugueses. Muitos grupos imigratórios chegaram ao Paraná em movimentos planejados, assistidos por entidades internacionais. Sua fixação foi bem dirigida e financiada. A presença destes grupos étnicos em terras paranaenses em grande número, de diversas procedências, "deu ao Paraná uma característica toda espacial: ou seja, "o maior laboratório étnico do Brasil*"* dando "sua contribuição para a transformação da cultura original luso-brasileira.*"* (WACHOVICZ, 2000, p. 157).

Contrapondo tais perspectivas de análise, historiadoras como Márcia Graf (1994), ao considerar a história da escravização africana no Paraná, teceu críticas à forma com que muitos historiadores abordam esse perfil de escravização, sobretudo quando querem fazer crer a sua pouca importância na história do Estado. Romário Martins, por exemplo, credibilizou o crescimento econômico do Estado a partir da pecuária a cargo dos índios e mestiços, e não à agricultura para a qual o negro era preferido. De acordo com Graf (1994), este perfil de historiador regionalista, e outros, tentaram consubstanciar uma história tradicional do Estado, desconsiderando a importância da atuação do trabalho escravizado dos negros como pouco significativa, apesar de que haveria uma enormidade de documentos que contribuiriam para uma análise diferente e que não são utilizados como fonte.

> Esqueceu-se ele que as fazendas mantinham uma cultura de subsistência onde era empregada a mão de obra do escravo. E, na verdade, como atestam os documentos, o escravo foi também utilizado na pecuária, ao lado de índios e brancos, assim como nas mais variadas atividades ligadas aos serviços domésticos, ao artesanato, aos transportes e à indústria (GRAF, 1994, p. 99).

De acordo com Graf (1994), é pertinente observar como tais historiadores regionalistas preferiam dar mais atenção à perspectiva de olhar de viajantes estrangeiros vindos ao Paraná, que reforçavam esta imagem da ausência de negros e da escravização africana. Como Auguste Saint-Hilaire, que ao percorrer a Província do Paraná em 1820, "não chegou a perceber o significado da presença do cativo no seu contexto sócio-histórico, embora tenha feito referência às suas atividades e modo de vida" (GRAF, 1994, p. 90). Ou mesmo, as considerações de Thomas Bigg-Whitter que, ao viajar pela Província durante três anos, "de 1872 a 1875, e fez desta viagem um relato longo e minucioso, praticamente ignorou a existência de escravos" (GRAF, 1994, p. 90).

Entre os vários historiadores regionalistas haveria, assim, uma espécie de consenso construído na forma de analisar a escravização negra no Estado: primeiro a de ser extremamente reduzida quando comparada à realidade do restante do país e, por outro lado, esta ideia de escassez de negro como escravizado "vem sempre acompanhada de outro enunciado: na Província o escravo desempenha um papel na vida doméstica, mas não na vida econômica" (GRAF, 1994, p. 91). Destaca-se que, apesar de somente alguns estudos recentes terem contribuído para a contraposição desta forma de analisar a escravização negra no Paraná, essa perspectiva ainda não tem alcançado visibilidade no Estado.

2.2 IMIGRAÇÃO, DETERMINISMO GEOGRÁFICO E BRANQUEAMENTO NO PARANÁ

Ainda com a pretensão de dar conta do entendimento acerca do consenso da invisibilidade do negro no Paraná, a proposta aqui é de desenvolver uma rápida análise que demonstra como a construção da identidade cultural do Estado do Paraná esteve também fincada num certo determinismo geográfico e no "branqueamento" da população para a construção do modelo "ideal de sociedade". Para esse debate, a problematização recai sobre o "darwinismo social" e suas possíveis relações com a análise da construção da identidade cultural do Paraná. Também se apresenta nessa seção algumas considerações acerca da

imigração europeia, demonstrando a existência de programas dos quais esta população teria se beneficiado social e economicamente.

Como já apontado, no que diz respeito à história da população negra no Paraná, alguns historiadores como Horácio Gutiérrez (2006), Bruna Portella (2007), Graf (1994), entre outros, destacam a relevância da escravização como elemento que contribuiu para as bases sociais e econômicas no Estado. Graf (1994) e Pereira (1996; 2002) teceram críticas à perspectiva de olhar de viajantes no Paraná, sobretudo em relação ao perfil racial da população, quando descreveram sobre a escravização, mas também em relação ao perfil hegemônico racial no Estado. Todavia, historiadores regionalistas e alguns outros contemporâneos têm utilizado descrições de tais viajantes sobre o clima no Paraná numa perspectiva "darwinista" ao elogiarem o "clima frio", destacando a característica de positividade deste clima propício para a consolidação de uma sociedade com uma população saudável e civilizada.

Em seu estudo sobre *Os escravos e senhores no Paraná*, Gutiérrez (2006) nos informa da frequência com que os escravizados dessa região da Colônia contraíam união matrimonial. Diversos são os estudos contemporâneos de historiadores que destacam o cotidiano das relações sociais e hierárquicas dos escravizados com seus proprietários, bem como enfatizam características das famílias, seus parentescos e casamentos[34]. Esses estudos, em certa medida, contrapõem dados estatísticos evidenciados por historiadores regionalistas que burlaram esses dados de forma bastante explícita na tentativa de demonstrar o pequeno aumento quantitativo e percentual da população negra escravizada e livre nos séculos XVIII e XIX. Ainda se observa como em muitas situações, como já foi citado aqui, a justificativa para este pequeno aumento de negros seja uma "possível" falta de adaptação à característica geográfica e uma fragilidade física (PEREIRA, 1996, p. 117).

Segundo Pereira (1996), é possível constatar que as obras de Romário Martins são muito influenciadas por estudos da Geografia nas suas formulações históricas. E o fato de encarar a questão da História paranaense como sendo determinada por uma particular forma de se adaptar e relacionar com o meio físico, pois para ele este era o elemento diferenciador

[34] De acordo com Adriano Lima (2001, p.18), "[d]os empecilhos encontrados pelos cativos em conseguir casar-se com o consentimento da Igreja e de seus proprietários, cerca de 1 em cada 4 escravos foram casados nesta comarca nas primeiras três décadas do século XIX. Na vila de Curitiba, no ano de 1816, foi possível encontrar uma das maiores taxas de escravos casados ou viúvos da comarca; cerca de 28% dos cativos que habitavam o termo desta vila encontravam-se nessa situação. Esta cifra se aproxima consideravelmente dos números encontrados por Luna em Mogi das Cruzes, Jacareí e Iguape para o ano de 1804 (respectivamente, 28,7; 28,7 e 25,8%)".

das culturas: a sua maior ou menor capacidade de adaptação ao meio geográfico (PEREIRA, 1996, p. 117).

Romário Martins ainda destaca que as crianças negras morreriam em maior quantidade do que as crianças europeias:

> O que é importante na História do Paraná é que foi nesta obra que Romário estabeleceu a temática da história de uma comunidade, lançando as bases de uma história regional. No trabalho dos outros historiadores paranaenses o objeto de estudo é constituído por fatos isolados do seu contexto, no sentido da pesquisa e da reconstituição documentária [...] Mas a tematização da história coube a Romário Martins, a afirmação de que a história do Paraná, tal como ele o enfoca, é a história de uma comunidade, isto é, de um grupo humano na relação com o meio geográfico [...] Assim, poderíamos dizer que ele fundou a história regional (PINHEIRO p. 43 *apud* PEREIRA, 1996, p. 109).

Isso nos remete ao que se pode chamar "darwinismo social" e a crença na construção de um Paraná como uma "sociedade superior". O darwinismo, embora não tenha sido um estudo sobre humanos, segundo Michel Banton (1977), serviu como base para justificar o imperialismo. No final do século XIX todas as discussões estavam fundadas em visões ideológicas que serviam a políticas de poder, construindo uma concepção linear de civilização. Os darwinistas pensavam que a operação da "seleção natural" criaria raças puras a partir da diversidade do que era então o "dominante". As influências de Darwin foram marcantes na ideologia moderna que começava a se definir de maneira cada vez mais precisa a partir dos objetivos políticos de expansão. Após a "racialização do Ocidente", vários sucessores darwinistas trataram de racializar o mundo com teorias de vários autores que intentaram provar a inferioridade do negro em relação ao branco.

As características apresentadas por Gobineau, proclamando a superioridade branca, não eram necessariamente só as qualidades físicas, mas também as características intelectuais e morais, como virilidade, nobreza inata, agressividade, serena objetividade, inteligência, espírito de independência, rigor para com os outros e consigo mesmo, senso de responsabilidade (COMAS, 1970).

A existência de "raças" e do racismo intenta assegurar a desigualdade incondicional, ou seja, que um "grupo" é superior ou inferior a outro por sua própria natureza, independente das condições físicas de seu *habitat* e de fatores sociais.

O conceito de "raça", segundo Banton (1977), não surge do contato entre brancos e negros nos séculos XV e XVI. Raça, classe e nação são conceitos criados na Europa para interpretar novas relações raciais, modos de categorização que surgem à medida que as

diferenças entre as pessoas se tornam mais evidenciadas. Alguns escritores chegaram a datar a origem do preconceito racial como característica da cultura europeia, e seu aparecimento, em casos específicos como na colonização, seria responsável pelo desenvolvimento das categorias raciais que passam a ser adaptadas às realidades históricas e industriais sustentadas por justificativas ideológicas e políticas.

O conceito de "raça" aparece primeiramente como sentimento de linhagem e depois como categoria física, ou seja, no século XIX o termo raça passa a ser considerado uma qualidade física inerente. Acontece uma mudança na palavra "raça". Os povos passaram a ser vistos como biologicamente diferentes, envolvendo questões políticas e ideológicas para justificar a colonização europeia. O termo raça era substituído por *tipo físico* porque era melhor opção justamente por não estar ligada às classificações da Zoologia. Após a racialização do Ocidente, vários sucessores darwinistas trataram de racializar o mundo com teorias de vários autores que visavam provar a inferioridade do negro em relação ao branco.

Assim, a luta pela vida na qual só os mais bem adaptados sobrevivem, a permanente competição e a conclusão de que os indivíduos mais bem equipados biologicamente teriam maiores chances de se perpetuarem na natureza são as premissas do darwinismo (DIWAN, 2007, p. 30). Para a historiadora Pietra Diwan (2007), tais ideias encontraram eco nas teorias econômicas e sociais que justificarão o comportamento humano em sociedade, inclusive para os objetivos de controle e permanência no poder.

No caso do Paraná, como se observou, a construção da identidade do Estado na Primeira República, conforme destacado por Pereira (1999 e 2001), esteve fundamentada na fé cega na "ciência", "técnica", "progresso", "raça pura", "homem branco" e um "determinismo geográfico". Estas questões no Paraná não são características isoladas quando se constata que a ideia de nação construída no Brasil passava pelo forte investimento no "branqueamento" de sua população e na ideia de "ausência histórica" da população negra. Ou seja, embora acreditando no branqueamento do Brasil, existia para a elite uma possibilidade de sucesso no triunfo de se efetivar de fato no Sul em função do clima mais temperado. O Paraná, neste sentido, teve um destaque, em relação aos outros estados do Sul. Segundo o viajante Bigg-Wither (1872-1875), o clima no Paraná era "completamente diferente" de tudo o que já conhecia no mundo.

> A maravilhosa frescura do ar me fez lembrar uma daquelas manhãs de outubro que, ocasionalmente, temos na Inglaterra. Parecia-nos estar respirando a verdadeira essência da vida enquanto caminhávamos. Tudo em volta como que partilha desse gozo de viver (BIGG-WITTER, 1974, p. 73).

Segundo o viajante, já se começava a fazer uma ideia diferente da que tinha formado do Brasil, quando esteve no Rio de Janeiro em função do clima quente experimentado. O reconhecimento do clima do Paraná traduziria melhor o "amor e estima pelo país":

> Onde podia ser melhor a vida que agora levávamos? Penso que todo o amor e estima que viemos a sentir por este país, depois de meus próximos dois anos de andanças por aqui, começou neste primeiro contato com o Planalto do Paraná (BIGG-WITTER, 1974, p. 74).

Nenhum outro lugar conhecido, inclusive o Velho Mundo, tinha um clima tão bom quanto o do Paraná:

> Nem a Inglaterra, nem talvez em toda a Europa fosse possível encontrar qualquer coisa que se aproximasse disto. O que mais me impressionou foi a sua vastidão – a sua imensidão nos dava ideia do ilimitado. A gente se sentia diminuída fisicamente quando olhava para aquela grandeza, enquanto os nossos sentidos se expandiam indefinitivamente. Foi, pelo menos, essa a sensação que experimentei, embora tão pobremente descrita, ao entrarmos nos Campos Gerais[35] O ar mais puro e revigorante não pode ser encontrado em nenhuma outra parte do Velho Mundo (BIGG-WITTER, 1974, p. 95, grifo nosso).

O clima do Paraná foi identificado como um dos "melhores do mundo", assim como também entendeu Romário Martins (1952), que tecia várias afirmações de positividade ao clima do Paraná. O sul de São Paulo, os Estados do Paraná, Santa Catarina e Rio Grande do Sul constituem, para ele, a terceira grande zona do Brasil, a *Zona Temperada Doce.*

> Seu clima é dos mais belos do mundo. A temperatura é muito amena, e a média se conserva sempre abaixo de 20º. Os invernos pouco intensos, que produzem durante os meses de junho a agosto, são não só favoráveis à saúde das raças europeias como ao desenvolvimento de todas as culturas do antigo continente. Assim têm sido estes Estados, preferidos pelos imigrantes (MARTINS, R., 1952, p. 25, grifo nosso).

Romário Martins (1952) elegeu não só o Paraná como tendo um dos melhores climas do mundo, mas também considerou que o seu clima favorece a saúde dos imigrantes europeus, e esta característica climática seria singular no país, dando preferência aos imigrantes e por ser preferido por eles.

Nas teorias de Montesquieu e nas leis relacionadas à natureza atestava-se a importância do clima na análise das diferenças entre os "homens". De acordo com este autor, o frio tende a comprimir as extremidades das fibras externas do corpo aumentando a energia e

[35] BIGG-WITTER, 1974, p. 95.

favorecendo o retorno do sangue para as extremidades do coração aumentando, por conseguinte, a sua força. O ar quente, ao contrário, relaxa as extremidades das fibras e as alonga diminuindo a potência da força e da energia (MONTESQUIEU, 1997, p. 277).

> Tem-se, assim, mais vigor nos climas frios. [...] Esta força maior deve produzir muitos efeitos. Por exemplo: mais confiança em si mesmo, isto é, mais coragem; mais conhecimento de sua superioridade, isto é, menos desejo de vingança; mais certeza de sua segurança, isto é, mais franqueza, menos suspeitas, menos política, menos malicia. Enfim, isso deve formar caracteres bem diferentes. Colocai um homem num lugar quente e fechado e ele sofrerá, pelos motivos que acabo de expor, um grande enfraquecimento do coração. Se, nessa circunstância, lhe propusemos uma ação ousada, creio que ele estará muito pouco disposto; sua fraqueza atual desencorajará sua alma; temerá tudo porque sentirá que nada pode. Os povos das regiões quentes são tímidos como os anciões, e os das regiões frias são corajosos como jovens (MONTESQUIEU, 1997, p. 278).

Para este "pensador" o calor do clima pode ser tão excessivo que o corpo ficará sem forças e o desânimo atingirá o próprio espírito implicando na ausência de curiosidade, de sentimento generoso e de criatividade em empreendimentos nobres; "as disposições serão todas passivas e a preguiça será a felicidade; a maioria dos castigos será menos difícil de sustentar do que a ação da alma, e a servidão menos insuportável do que a força do espírito que é necessária para conduzir a si mesmo" (MONTESQUIEU, 1997, p. 280).

Esta e outras vertentes que asseguravam a importância do clima na construção de uma sociedade "civilizada" serviram de referência para autores como Wilson Martins, na década de 1950, elegerem a característica climática da cidade de Curitiba como sendo um dos climas mais "civilizados". Segundo Martins (1989, p. 35),

> todos reconhecem e confessam a excelência do seu clima, e o documento mais seguro de sua superioridade fornecem-no os habitantes do litoral, todas as vezes (e não poucas) que melhorarem de seus padecimentos, sobem serra e vêm pedir aos belos ares de Curitiba o restabelecimento de sua saúde arruinada.

A superioridade do clima (clima saudável), acrescida da compreensão de superioridade na técnica e na ciência, com o xadrez étnico em que o "imigrante europeu" era "peça fundamental" em função também de seu pertencimento racial, possibilitaria traduzir o Paraná, como já destacado, *"*Um Brasil mais Europeu*"*, "Um Brasil diferente", "um paraíso terrestre"[36], num clima civilizado, na raça pura e superior, na ciência, técnica e progresso em torno do imigrante europeu.

---

[36] Historiadores regionalistas do Paraná.

Havia no movimento paranista, inclusive, uma oração ufanista pelo Estado, destacando algumas belezas naturais (serras e chapadas, campos e matas: Sete Quedas, Saltos de Santa Maria do Iguaçu, Ruínas de Vila Velha, Ilha do Mel, etc.), as condições do clima e as potencialidades na produção de vários alimentos (abundância de peixes, maçã) e produtos encontrados nas mais diversas partes da Europa, Estados Unidos e Japão. Ou seja, a ideia de progresso do Estado estava fortemente ligada à ideia de "belezas naturais" e potencialidade do clima. Estes e outros recursos naturais corroborariam a ideia do Paraná ser um "paraíso terrestre" em função de sua situação geográfica. Alcides Munhoz, citado por Pereira, considerou o Paraná como sendo "a Nova Canaã, como se Paraná fosse a Terra Prometida onde os elementos geográficos e naturais determinariam tal característica" (PEREIRA, 1996, p. 91).

Muitos dos historiadores regionalistas elencados neste estudo, a partir de citações de viajantes ou mesmo "burlando" dados estatísticos acerca da escravização negra no Paraná, tenderam em muitas situações, destacar a homogeneidade racial dos povos que compunham as etnias do Paraná com um valor essencial na construção de uma "civilização original" com pedaços de várias partes do mundo (da Europa) e sem a presença de africanos.

Dentre os fatores principais na análise das relações raciais no Estado, é possível elencar a construção da identidade do Paraná, na Primeira República, que sofreu grande influência das ideias defendidas pela elite brasileira, quando se refere, sobretudo, à imagem da "ausência de um conflito racial" entre todos os povos. Segundo a ideologia do branqueamento, a purificação étnica produziria um povo majoritariamente "branco", plenamente adaptado às condições brasileiras.

Os historiadores regionalistas, auxiliados por artistas e literatos (Movimento Paranista), na virada do século XIX para o século XX, fundamentaram a construção da identidade cultural paranaense, cuja característica de sua população também obedecia a certa composição étnico-racial em torno do elemento branco. Esta concepção de modernização influenciou mudanças no espaço urbano, sobretudo da cidade de Curitiba, auxiliada por esta compreensão de identidade cultural influenciada pela intelectualidade local, pelas ideias nacionais, acrescida ao meio físico (supostamente mais propenso à civilização), reconhecido como um dos melhores do mundo e de uma mistura racial que privilegiou o imigrante europeu que, por sua vez, teve maior aceitação por parte da elite do país. Tudo isso, acrescido ao quadro caótico do Estado do Paraná, no que diz respeito ao seu desenvolvimento econômico e político com indefinições geográficas e sem identidade cultural própria.

De acordo com Pereira (2002), a forte imigração (a chegada de 101.331 imigrantes, por exemplo, em 1934) possibilitou a formação da base para a construção de uma identidade cultural (financiada pela indústria da erva-mate). Assim, explica-se a construção da identidade do Paraná que se formula na ideia de nação e no "mito de sociedade" e que contará com "certas características específicas em termos de imaginário, criando uma crença em uma sociedade superior" (PEREIRA, 2002). Superior do ponto de vista da técnica e da raça, mas com uma imagem também de democracia racial, expressa na ideia de "harmonia racial" entre todos os povos, em que somente são considerados os brancos, acrescida da invisibilidade da história da população negra no Estado, inclusive no período da escravização. O impacto disso resultou, portanto, na negação da existência desse contingente populacional na história do Estado do ponto de vista do imaginário social. O número de imigrantes que chegaram ao Paraná na década de 1890 foi 34.378 integrantes distribuídos da seguinte forma: em 1890 foram 2.811 integrantes, em 1891 foram 10.844, em 1892 foram 984, em 1893 foram 273, em 1894 foram 67, em 1895 foram 6.351 e em 1896 foram 13.048 (TOKARSKI, 2008, p. 44).

Com tais dados, é possível verificar que nos anos que sucederam a abolição da escravização houve um aumento significativo de imigrantes no Paraná que foram desempenhar várias funções em diversas regiões do Estado, dentre elas, na substituição da mão de obra escrava. Assim, julgo pertinente considerar não só o Movimento Paranista como um movimento que promove o branqueamento, a negação da existência da população negra na formação do Estado e a negação da escravização como base da formação econômica da sociedade paranaense, mas, sobretudo, a ideia de sociedade ideal, uma espécie de "Paraíso Terrestre brasileiro" à custa da promoção da intelectualidade (literatos, artistas, historiadores). Tal intelectualidade pensou e inventou as "tradições" no Estado na tentativa de consolidá-lo como sendo um "Estado europeu", "Um Brasil diferente" graças à ausência de negros na sua história.

É importante ressaltar os investimentos públicos do período, não só através de campanhas para a vinda de imigrantes para o Estado, mas através de políticas de inserção na agricultura e no reforço ao imaginário branco e "civilizado do Estado", recorrendo ao meio físico e à raça para a construção de "nação" e na crença na sociedade superior sendo reforçados nas escolas. A ideia de construir uma sociedade do futuro, conforme Pereira (1996) foi financiada pelo Estado a fim de forjar uma história regional. Ressalta-se também o fato de que nesse contexto foram construídas as teses fundamentais para o progresso do Paraná, que versavam sobre "o meio físico, econômico, social, educativo, intelectual, cívico e moral",

todas, características fortemente identificadas com a Europa. Em 1911 houve um grande investimento do Estado em "espécie" para manter a publicação de revistas e imprensa diária (1912) e de outras demandas que reforçassem a necessidade da existência do Instituto Histórico e Geográfico do Paraná.

No caso do Paraná, outro importante aspecto a ser observado sobre a ocupação da terra refere-se à política de imigração e assentamento de imigrantes. "Durante o primeiro ano da Administração de Bento Munhoz (1951), por exemplo, foram instaladas no Paraná três importantes colônias de imigrantes: a Colônia Entre Rios, na Região de Guarapuava; a Colônia Catrolanda, na região de Castro; a Colônia Witmarsun, no Município de Palmeira" (KUNHAVALIK, 2004, p. 121).

Conforme observou José Kunhavalik (2004), na Colônia de Entre Rios, cidade de Guarapuava (onde atualmente foi constatada a presença de remanescentes de Quilombos, como é o caso do "Quilombo Invernada Paiol de Telhas"[37]), foram instaladas cerca de quinhentas famílias alemãs refugiadas na Áustria, desde 1944, oriundas da Iuguslávia. Esta imigração se deu através de acordo estabelecido entre a Organização Suíça de Ajuda à Europa, ao Estado do Paraná e ao Departamento Nacional de Imigração, mediante o Decreto n. 1.229, de 19 de maio de 1951 (Diário Oficial do Estado, n. 63). Como salientou Kunhavalik (2004, p. 201), o governo desapropriou uma área de dez mil alqueires no município de Guarapuava, zona de Entre Rios, para a instalação da Colônia, mediante acordo comercial com os proprietários (KUNHAVALIK, 2004, p. 201). A Organização Suíça de Ajuda à Europa patrocinou com recursos necessários à aquisição das terras, além de importar um grande número de máquinas e implementos agrícolas. A Secretaria da Agricultura entrou com máquinas e implementos. Os bancos do Brasil e do Estado entraram com financiamentos. Os imigrantes formaram uma cooperativa para organizar a instalação, divisão de terras, entre outras atividades, e se dividiram em cinco aldeias (KUNHAVALIK, 2004). Nota-se que esta é uma região de campos, mas que foi utilizada, principalmente, para o cultivo de cereais, como o trigo, o arroz, o milho, dentre outros[38].

---

[37] Para constar, de acordo com lideranças da Comunidade Negra Invernada Paiol de Telha de Guarapuava, onze ex-escravizados receberam por testamento, em 1886, um terreno da Senhora Balbina, antiga proprietária de negros escravizados no Paraná. Desde a década de 1970, os descendentes destes 11 ex-escravizados, que atualmente passam de 70 famílias, lutam pela posse da terra, que se encontra registrada em nome da Cooperativa Entre Rios. Desde a década de 1990, várias são as ações do Movimento Social Negro para corroborar esforços para que a comunidade tenha o registro oficial de sua terra. A luta pela posse de terra desta comunidade lidera outra série de ações que os quilombolas no Paraná vêm travando para alcançar o título das terras onde residem.

[38] Boletim da Câmara de Expansão Econômica do Paraná (1953, p. 14 *apud* KUNHAVALIK, 2004, p. 201).

A Colônia Witmarsum foi instalada no município de Palmeira, também uma região de campos. Inicialmente, vieram 54 famílias de Santa Catarina, sendo 20 delas oriundas de colônias do Paraguai, dentre outras. Tratava-se de imigrantes menonitas que haviam se instalado em Santa Catarina. Pertencem a um grupo sociorreligioso, oriundos do movimento anabatista do período da Reforma. Embora sejam de origem holandesa, adquiriram cultura alemã, pois viveram por longo tempo na região de Dantzig, de onde emigraram para a Ucrânia e Rússia, no século XVIII. A Colônia foi organizada no sistema comunitário, passando posteriormente a ser dividida em lotes individuais. A base econômica foi estruturada na agropecuária, voltada principalmente para a pecuária leiteira (PINHEIRO MACHADO, 1969, p. 227-228 *apud* KUNHAVALIK, 2004, p. 201).

Outra importante colônia instalada no período é Castrolanda. O Governo do Estado fez aquisição de terras no município de Castro, visando à instalação da Colônia, conforme Decreto n. 2.421 (Diário Oficial do Estado, n. 145, de 30/08/1951). Para sua instalação, cooperou o Governo Estadual e Federal, assim como a instituição Christian Emigration Center. Os imigrantes, vindos do norte da Holanda, formavam 64 famílias e ocuparam uma área de 6.320 hectares. Trouxeram consigo 1.250 cabeças de gado, assim como máquinas e equipamentos agrícolas. Dedicavam-se à pecuária leiteira e também à produção agrícola. Em 1955, por exemplo, as cooperativas Castrolanda e Batavo, de Carambeí, constituíram a Cooperativa Central de Laticínios do Paraná Ltda., e construíram uma usina moderna, localizada em Carambeí, inaugurada em 1957 (PINHEIRO MACHADO, 1969, p. 228 a*pud* KUNHAVALIK, 2004, p. 201).

Apesar de não ser ênfase do estudo, quisemos destacar algumas destas ações que beneficiaram especificamente imigrantes europeus no Paraná. Tais políticas focalizadas resultaram em desenvolvimento social e econômico para o Paraná bem como para as famílias beneficiadas. Estes e outros exemplos demonstram a eficácia de políticas focalizadas para grupos vulneráveis socialmente, como foi o caso de muitos imigrantes europeus que chegaram ao Brasil para trabalhar e que receberam em muitas situações "cotas de terras" e "cotas de recursos". No mesmo sentido, de acordo com Sergio São Bernardo (2006), ao analisar o que ele chamou de "cotas para brancos" na história do Brasil, considerou-se de extrema importância compreender os processos de construção de um modelo de Estado e sociedade que vai construindo formas de "privilégios" para uma maioria de europeus e seus descendentes no Brasil. Do ponto de vista do direito haveria uma "generosa" instituição de leis e políticas de governo, o que ele denominou de uma "verdadeira política nacional de cotas

para os não negros e não indígenas". Estas seriam políticas facilmente "identificáveis" aos meritocraticamente "capazes" como, por exemplo, observa-se no Decreto n. 528 de 1890 que trata da imigração.

> Os imigrantes do início do século XX foram beneficiados com isenções fiscais, leis de proteção ao trabalho, criação de escolas confessionais – em que apenas eles podiam estudar -, e um conjunto de privilégios sócio-culturais. Esta mesma lei vinculava a entrada de negros e limitava a 5% a presença imigratória dos asiáticos no Brasil, mediante aprovação do Congresso Nacional. Uma medida afirmativa que construía uma identidade e uma outra medida negativa que destruía outra (SÃO BERNARDO, 2006, p. 4). [39]

Destacamos também a Lei de Terras de 1850 que impactou positivamente os favorecimentos aos imigrantes europeus. Além da naturalização, estariam também isentos do serviço militar. Neste momento o país assiste também à proibição do tráfico negreiro. Nesta fase, de acordo com Helio Santos (2001), havia duas formas de operar o trabalho europeu:

> a oficial, na qual o Governo se empenhava em desenvolver colônias com pequenas propriedades, onde se buscava o povoamento do país; e b) a não oficial, mais imediata, que tinha como objetivo central estabelecer com mão de obra grande forma de imigração, propriedades, as quais se ressentiam com a diminuição da oferta escrava. Essa segunda forma de imigração se expandiria particularmente em São Paulo, onde os italianos viriam a cultivar o café. Além dos alemães começaram a chegar também os austríacos, russos e poloneses (SANTOS, 2001, p. 43).

Entre 1891 e 1900, o país recebeu 1,5 milhões de imigrantes. Entre 1920 e 1930 foi mais 1 milhão, "para se ter uma ideia, em 1940, cerca de 38 pessoas em cada 100 na cidade de São Paulo eram estrangeiras" (SANTOS, 2001, p. 44).

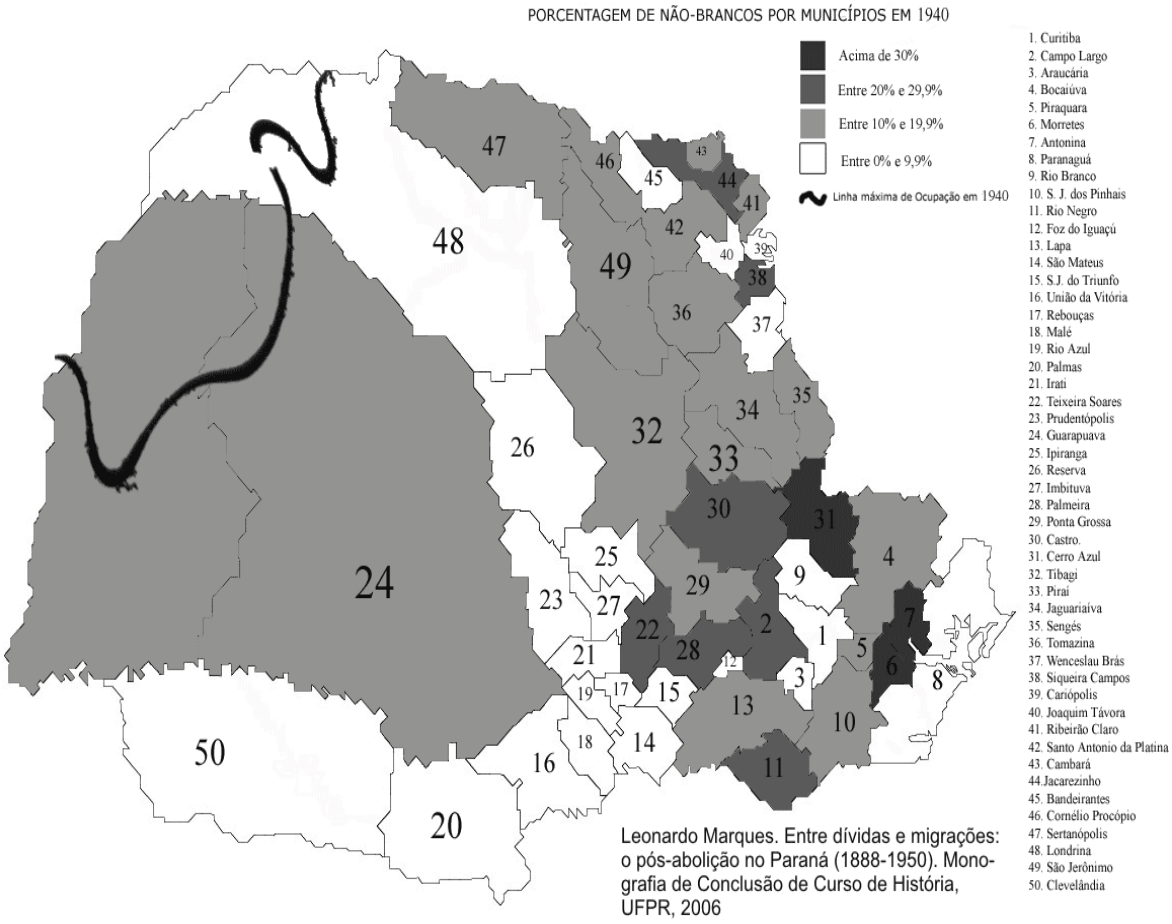
No Paraná, alguns grupos, como os alemães, conforme observou Pereira (1996), eram considerados "raça de primeira grandeza". Outros são grifados por historiadores regionalistas como os mais importantes na construção e formação do Estado. Assim, para pensar o Paraná e a construção da identidade europeizada do ponto de vista social, econômico e racial, foi necessário observar algumas discussões nacionais que permeavam, sobretudo, a construção da ideia de nação, tendo o imigrante europeu e as teorias do "branqueamento" como características do progresso brasileiro. Tais ideias, pensadas por alguns intelectuais,

---

[39] O Decreto n. 528, de 28/06/1890, em seu artigo 1º determinava que era inteiramente livre a entrada, nos portos da República, dos indivíduos válidos e aptos para o trabalho que não se acharem sujeitos à ação criminal de seu país, excetuando indígenas da Ásia ou da África, que somente mediante autorização do Congresso Nacional poderão ser admitidos de acordo com as condições que forem então estipuladas.

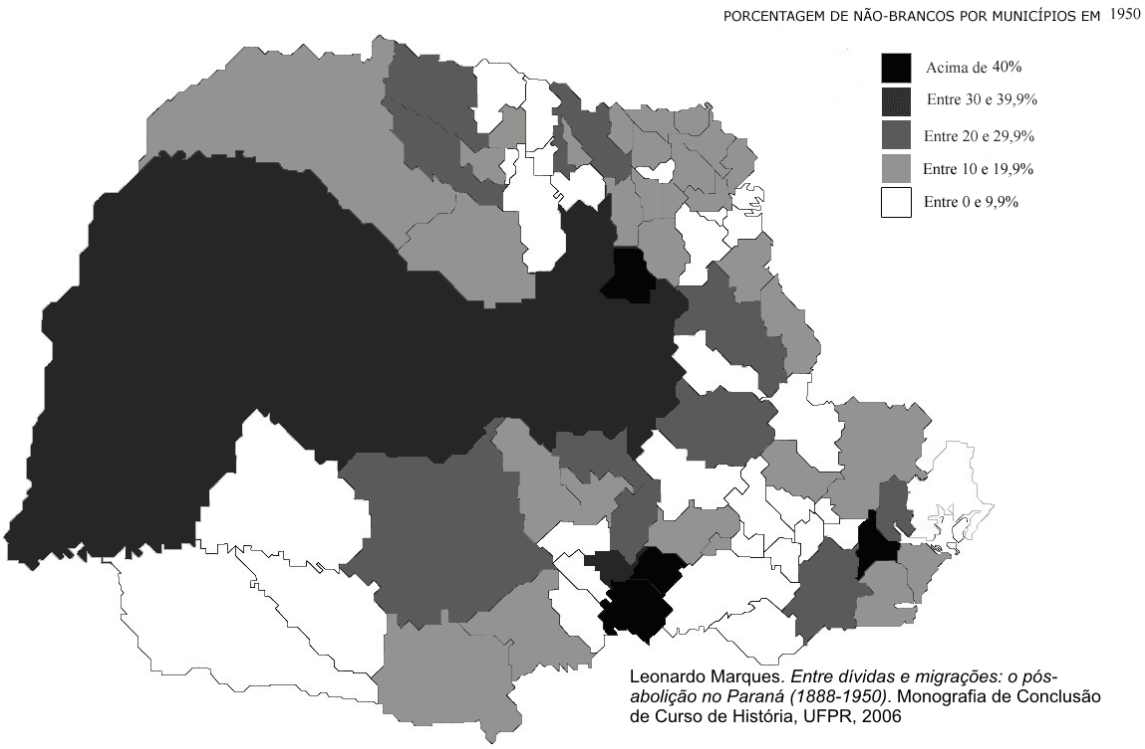
possibilitaram a construção de um fim pacífico para a escravização, tendo como base uma "teoria da ausência do preconceito racial entre brancos e negros"[40].

Considerando o grande aumento da vinda de imigrantes europeus para o Paraná, percentualmente, o número de negros foi diminuindo desde o final da escravização. No mapa a seguir, notamos que em algumas poucas regiões a população não branca ultrapassa mais de 30%. Vejamos o percentual de não negros nos municípios do Paraná em 1940.



Constata-se que em 1950 o quadro da migração perfazia outro perfil, conforme observado no mapa organizado por Leonardo Marques (1996), ou seja, maior concentração de não brancos em determinadas regiões chegavam a ultrapassar trinta por cento.

[40] Também observado por críticos da obra *O Abolicionismo* de Joaquim Nabuco quando se tratava da realidade nacional.



Diante do percentual de negros no Estado do Paraná, é possível observar que tal dado não é tão significativo em várias regiões. Não obstante o percentual ser ou não baixo, é relevante atentar para as formas diferenciadas de tratamento que assistem esta população no decorrer da história do Estado. Portanto, um acesso diferenciado no que concerne aos modos de representação da população negra, sobretudo no espaço público, como, por exemplo, nas dezenas de ruas e monumentos que homenageiam os imigrantes europeus como os "únicos responsáveis pela cultura e história do Estado", o que caracteriza esta organização territorial de espaço, marcada por características específicas, de reconhecimento de um grupo como os italianos, alemães, ucranianos, que é reforçada pelo "Festival das Etnias", que acontece há 40 anos no Estado. Todos os descendentes de europeus[41] têm garantido seu espaço para mostrar sua cultura e arte. Além disso, famosas festas típicas também acontecem em todo o Estado a fim de relembrar velhos hábitos europeus. A população negra ainda não tem garantida a sua participação no "Festival das Etnias do Paraná".

Considerando esse caso, para D'Adesky (2001), a epistemologia do espaço e da comunicação mostra precisamente

[41] Neste Festival Étnico do Paraná participam, além da maioria de descendentes de imigrantes europeus, os japoneses, árabes, israelitas, etc.

> o território como um espaço que se constitui por meio da relação dos grupos sociais que se encontram e se reconhecem em um local, segundo uma forma de comunicação que gera relações permeadas por significados hierarquizados, valorizados, polarizados (D'ADESKY, 2001, p. 119).

Neste sentido, destaca o fato de que

> a epistemologia não estuda o espaço unicamente do ponto de vista da materialização do território, mas se debruça sobre sua construção, sua organização, sua disposição e suas inscrições, vistas como fenômenos culturais enquanto formas de representação que de seu território se fazem os grupos que nela vivem (D'ADESKY, 2001, p. 119).

O espaço não deve ser compreendido somente como uma área geográfica (periferia versos centro), mas também, conforme D'Adesky (2001, p. 119), quando citou Pellegrino (1983)

> como uma forma de ralação com os objetos estruturados numa cultura, e, sobretudo, uma rede relacional de representações coletivas que permite os membros de uma mesma coletividade concederem significados, geralmente reconhecidos, a elementos e características de seu espaço (D'ADESKY, 2001, p. 119).

Este espaço de pertencimento constitui-se como sendo "uma forma de nossa relação com as coisas", considerando o espaço "um plano de articulação de fenômenos, na medida em que delineia configurações espaciais nas quais a população representa sua existência" (D'ADESKY, 2001, p. 120). Cada grupo social, segundo o mesmo autor, "produz sua espacialidade, cuja forma, dimensão relativa e valores agregados podem incluir ou excluir outras representações e inscrições em conformidade com o grau de abertura com os outros" (D'ADESKY, 2001, p. 120), tornando-se realmente uma forma de apreensão da nossa realidade pelos outros, uma vez que as espacialidades que limitam e alicerçam a apreensão que os outros têm sobre o nosso espaço se baseiam nas representações que nós mesmos lhes oferecemos (D'ADESKY, 2001).

A construção da ideia de "Estado europeu" transformado em "Estado de todas as etnias" no que concerne à sua "democracia racial", mas também a construção de "sua harmonia racial", como já salientado, esteve assentada, sobretudo, na negação da existência da população negra na formação do Estado, mas também na história do Estado, sendo reproduzida até os dias atuais.

No caso de Curitiba, por exemplo, conforme aponta Nelson Souza (2001), a característica da modernização da cidade apostou na redefinição do espaço como planejamento global a fim de produzir uma cidade "vendável no mercado globalizado",

excluindo as suas minorias[42] em prol dos imigrantes europeus. Na construção da história da cidade, os imigrantes europeus estavam em primeiro plano, assim como a ideia de que esta população "saudável" teria feito da cidade, até pouco tempo, uma cidade orgânica. A imagem de cidade que "deu certo" também contou com a ideia de uma cidade harmoniosa social e racialmente.

Como observado, a imagem de Estado europeu, "de todas as etnias", onde todas conviveriam na "mais perfeita harmonia racial", foi veiculada nacional e internacionalmente, ainda que exista um processo de invisibilização da população negra nos festivais étnicos do Estado, assim como nos documentos oficiais das gestões governamentais sobre a imagem do Estado. Tais perspectivas de análises estão lentamente sendo modificadas a partir dos impactos diretos e indiretos da Conferência de Durban – Conferência Combate ao Racismo, Discriminação e outras formas de Intolerância, que aconteceu em Durban (África do Sul, em 2001), impactando diretamente algumas políticas públicas específicas, destacadamente, as políticas para quilombolas. Desde 2003, tencionados pelo MSN, no Paraná foram investidos recursos, no levantamento e mapeamento da existência de comunidades tradicionais negras no Estado. Tal mapeamento resultou na verificação da existência de mais de 80 comunidades tradicionais negras que viviam e continuam vivendo em situações consideradas de grave vulnerabilidade social e econômica.

No Paraná, como se pode observar, este "consenso da invisibilidade" do negro na história está fortemente ligado à ideologia do branqueamento e das teorias raciais do século XIX. A esta ideia de branqueamento: este projeto de modernização do país carregava consigo "ideias preconceituosas sobre os negros, a despeito de pretender representar o Brasil como um paraíso de convivência inter-racial", tendo em vista que os argumentos liberais visavam, no dizer de Corone (2002, p. 16), envolver as elites brasileiras com a finalidade de tirar o país do isolamento da economia mundial e, ao mesmo tempo, fornecer uma imagem atrativa para a vinda de mão de obra europeia (CARONE, 2002, p. 16). Ainda,

> reflete o interesse dos abolicionistas em selecionar aqueles que deveriam compor a República, seus cidadãos de fato e de direito. Cidadãos que percebessem a importância da instituição do Estado como sujeito político e que aceitassem a inexistência de conflitos sociais (CARONE, 2002, p. 118).

[42] Ao se considerar que a pobreza e a miséria atingem majoritariamente os negros, independentemente da cidade do país, credibiliza-se que estas minorias (consideradas por Nelson de Souza, ao caracterizá-las como pobres, negros e nordestinos), na verdade, sejam majoritariamente negros, inclusive pela sua situação de miserabilidade no decorrer da história do país.

No mesmo sentido, a construção da ideologia do branqueamento (espécie de darwinismo social) apostava na seleção natural em prol da "purificação étnica", em que o elemento branco seria vitorioso sobre o negro pelo cruzamento inter-racial "produzindo" um homem "ariano" plenamente adaptado às condições brasileiras. Ou seja, essa afirmação resulta numa análise positiva da miscigenação como não produtora de "degenerados", mas uma população mestiça, sadia e capaz de se tornar branca física e culturalmente.[43] Já os mestiços estariam num patamar de superioridade física e intelectual quando comparados aos pretos (SKIDMORE, 1976, p. 82-83).

Os defensores da teoria do branqueamento acreditavam que até 2012 estaria extinta a população negra do país. O recenseamento de 1890 mostrava que a população branca representava 44% do total. Em 1940, o censo mostraria que a população branca representava 63% do total nacional. João Batista de Lacerda, utilizando dados estatísticos de Roquete Pinto, produziu gráficos projetando a composição racial da população brasileira até 2012, demonstrando o acréscimo da percentagem da população branca que resultaria, nessa data, em 80% de brancos, 3% de mestiços, 17% de indígenas e a população negra teria sido extinta completamente (SKIDMORE, 1976, p. 84).

Esta tese do branqueamento, defendida por João Batista Lacerda, pressupunha que o cruzamento do preto com o branco não produzia *progênie* intelectual inferior, assim como a defesa de casamentos inter-raciais e não a sua proibição. Outros intelectuais corroboravam a ideia de que o "sangue caucásico" era o "mais forte". Em São Paulo, em função de determinismos geográficos (clima) e de outros fatores antropológicos, ao contrário do Sul, o sangue negro desapareceria somente na quinta geração (SKIDMORE, 1976, p. 83 citando o viajante Martin Francisco Ribeiro de Andrade, 1899).

Ou seja, o perfil de imigração europeia, que teria caracterizado o Sul do Brasil, seria responsável por corrigir a extrema mestiçagem estabelecida e alcançaria sucesso em firmar a "supremacia branca". Nos estados do Sul, como descreveu surpreso o americano Clayton Cooper em 1917 numa visita ao Brasil, existia um...

---

[43] Tese apresentada por João Batista de Lacerda em Londres, em 1911, conforme Skidmore (1989). A teoria brasileira do branqueamento foi aceita pela maior parte da elite do país entre 1889 e 1914: "A tese do branqueamento baseava-se na presunção da superioridade branca, às vezes, pelo uso dos eufemismos raciais 'mais adiantada' e 'menos adiantada' e pelo fato de ficar em aberto a questão de ser a inferioridade inata. A suposição inicial juntava-se a mais duas. Primeiro: a população negra diminuía progressivamente em relação à branca por motivos que incluíam a suposta taxa de natalidade mais baixa, a maior incidência de doenças e a desorganização social. Segundo: a miscigenação produzia 'naturalmente' uma população mais clara, em parte porque o *gene* branco era mais forte e em parte porque as pessoas procurariam parceiros mais claros do que elas (a imigração branca reforçaria a resultante predominância branca)" (SKIDMORE, 1976, p. 81, grifos do autor).

> novo experimento entre as nações'... 'diferente de tudo o que se conhece nos Estados Unidos ou em qualquer parte da Europa na colonização de gente de cor diferente'... 'Uma honesta tentativa está sendo feita aqui para eliminar os pretos e pardos pela infusão de sangue branco. Pretende-se que um dos fatores nesse processo é a seleção natural pela fêmea de um parceiro de cor mais clara do que a sua'... 'Certas partes do Sul do Brasil, onde são encontrados comparativamente poucos dos tipos negroides ou de pele escura, são dadas como exemplo do progresso já alcançado nessa façanha audaciosa e sem precedentes'. 'Muitos brasileiros mais cultos vos dirão que este país revelará um dia ao mundo inteiro o único método existente de interpenetração racial, o único que evitará guerras raciais e derramamento de sangue (SKIDMORE, 1976, p. 91).

Cooper destacou o Sul, entre as regiões brasileiras, como representação do progresso (étnico) já alcançado em função da tentativa de eliminar os negros pela mestiçagem. O Sul do Brasil se apresenta como um experimento entre as nações, diferente de tudo o que já se encontrara em colonizações de gente de cor diferente.

Conforme Skidmore (1976), em 1887, o ideal de branqueamento aglutina-se ao "liberalismo político econômico", com intenção de produzir uma imagem positiva do país aos estrangeiros e, na produção dos intelectuais, estes pensamentos em especial no que dizia respeito à popularidade do ideal do branqueamento. No Brasil, a consolidação da construção do ideal do branqueamento e a aceitação implícita dos formuladores da doutrina pelos críticos sociais se deram nos anos 1920 e 1930. Assim, escritores afirmavam que o Brasil "branqueava a olhos vistos" e que o problema caminhava para uma solução, ou seja, a crença, portanto, era de que o Brasil estava se tornando branco progressivamente e continuaria neste rumo (SKIDMORE, 1976).

Outras estratégias foram utilizadas pelo país, para esta finalidade. A Assembleia Constituinte, de 1934, através de uma política de imigração (artigo 121, seção 6) adota o princípio de cotas. Ou seja, o artigo rezava que "a entrada de imigrantes no território nacional sofrerá restrições necessárias à garantia da integração étnica e capacidade física dos imigrantes" (ALMEIDA, 1963 *apud* SKIDMORE, 1976, p. 217). Já em 1945, um mês antes de ser deposto, o presidente Getúlio Vargas assinou um Decreto-Lei n. 7967, de 18 de setembro de 1945, que estimulava que os imigrantes fossem admitidos em conformidade com a "necessidade de preservar e desenvolver, na composição étnica da população, as características mais convenientes de sua ascendência europeia" (SKIDMORE, 1976, p. 219).

Para Skidmore (1976), o branqueamento da população era observado pelo censo de 1940. Já o censo de 1970 não coletou dados sobre raça. Na década de 1960, novas pesquisas sobre relações raciais realizadas por pesquisadores nacionais e estrangeiros comprovavam o efeito da ideologia do branqueamento. Ou seja, quanto mais escuro fosse o brasileiro, menos

mobilidade social este teria. O mito da democracia racial começa a ser combatido, assim como a demonstração que a escravização no Brasil foi tão cruel quanto em qualquer lugar do mundo. No entanto, o fato de que o censo não quantificara os negros e brancos demonstrou que não existia uma séria preocupação com o problema racial brasileiro.

Por fim, considerando a perspectiva central deste estudo que pretendeu investigar como a implementação de um programa de ação afirmativa (Lei 14.274/2003), que se apresenta como sendo a grande primeira política pública específica para a população negra e os seus pressupostos, considerou-se pertinente demonstrar que as questões centrais que nortearam a construção da identidade cultural do Estado do Paraná estiveram ligadas também com questões nacionais, acerca, por exemplo, da ideologia do branqueamento. Neste Estado, há outras especificidades como, por exemplo, a ideia de clima saudável e da forma da construção da ideia da "ausência de negros" na formação e história.

2.3 ESCRAVIZAÇÃO NEGRA NO PARANÁ

Não se pretende aprofundar, neste trabalho, a história da escravização no Paraná, nem tampouco enfatizar o perfil desta escravização por região do Estado. Almeja-se, a partir de alguns "historiadores contemporâneos", demonstrar a existência de tal processo no Estado, até 1888, comprovando a existência de tal regime e de como o trabalho escravizado de indivíduos negros contribuiu para a formação e bases econômicas do Estado.

No que concerne às políticas públicas educacionais no Estado, observou-se em estudos anteriores como "historiadores regionalistas"[44] – trabalhados anteriormente neste estudo – teceram ao Paraná uma característica especial e singular com relação ao restante do país, graças ao perfil de escravização negra existente e que tais autores são recorrentemente utilizados como referências quase que obrigatórias na produção de material didático utilizado nas escolas públicas. Em contrapartida, as formas de contribuição da população negra para o desenvolvimento social e econômico do Paraná têm sido ainda pouco enfatizadas em livros didáticos utilizados nas escolas públicas. A maior parte destes enfatiza elementos da formação e história do Estado a partir da vinda da imigração europeia.

Não obstante este reforço, na veiculação do imaginário europeizado e de questionamentos sobre a existência ou não da "escravização negra no Paraná", ou ainda, na

[44] W. Martins (1989), R. Martins (1952), Wachovicz (2000).

ênfase dada de que este perfil de escravização teria sofrido processos mais amenos, sendo considerado por alguns como "uma escravização mais branda", outros historiadores, recentemente, têm tentado contrapor esta visão e apontado características marcantes na formação do Estado a partir da escravização e da presença de negros no Paraná.

Dentre estes historiadores destacamos Márcia Graf (1994). Para a autora, a população do Paraná por muito tempo foi pouco numerosa, tendo seu maior crescimento na metade do século XIX com a entrada de imigrantes europeus. Em meados do século XIX representavam 5.000 habitantes (em 1854 totalizavam 62.258 habitantes e em 1872 o Paraná contava com 126.722 habitantes). A população do Paraná tradicional era composta por índios, europeus, negros e seus "mestiços". Dada a sua característica heterogênea, destaca-se um perfil de sociedade em que não se pode deixar de considerar um elemento marcante que é a presença negra no Paraná e na qual teria sido "significativa a participação econômica dos escravos de origem africana" (GRAF, 1994, p. 86). Salienta que na primeira metade do século XIX "o número relativo destes elementos chegou a 40% do total da população de Curitiba, então sede da 5ª. Comarca da Província de São Paulo" (BALHANA, 1972, p. 14 *apud* GRAF, 1994, p. 87). Notou-se que os empregados nos trabalhos das minas passaram, com a decadência do ouro, a serem utilizados nas fazendas dos planaltos, para onde começaram a ser transferidos nos primeiros decênios do século XVIII. Com a persistência da escravização indígena mais a africana, nesta época, constituíam a maioria da população (GRAF, 1994, p. 87).

A partir do último quartel do século XVIII foi paulatinamente aumentando o número de escravizados nas fazendas paranaenses. Somente por volta de 1860 é que teve início o declínio do número deste contingente da população na Província. Em 1772, a fazenda Jaguariava, nas proximidades da Vila de Castro, tinha 8 escravizados e 125 cabeças de gado. Em 1795, a mesma fazenda tinha 25 escravizados e 1.346 cabeças de gado. Em 1842 já possuía 44 escravizados e o rebanho aumentara para 2.827 cabeças. Entretanto em 1870 o rebanho baixava para 2.675, e o número de escravizados para 35 (PINHEIRO MACHADO, 1963, p. 15 *apud* GRAF, 1994, p. 87).

No entanto, os grupos sociais não eram compostos somente de senhores e escravizados. Havia um grupo social intermediário conhecido como "agregados" que eram livres, subordinados aos proprietários das terras onde viviam dependentes em funções como

capatazes, feitores ou capangas "formando uma rudimentar clientela dos donos da fazenda" (PINHEIRO MACHADO, 1963, p. 15 *apud* GRAF, 1994, p. 87).[45]

De acordo com Pinheiro Machado (1929), o Paraná assistiu no século XIX à diminuição da importância da mão de obra escravizada nos setores em que habitualmente era utilizada graças à transformação do uso da propriedade, que de área de criação de gado passou a de invernagem das tropas vindas do Sul. E na mutação do fazendeiro em tropeiro, desenvolveu-se o comércio, em detrimento da autossuficiência das fazendas, tendo início o predomínio econômico das cidades (*apud* GRAF, 1994, p. 88). Nas últimas décadas do século XIX acontece o processo de desagregação do sistema econômico-social baseado na criação de gado. Consequentemente, foi sendo reduzido o número de negros em situação de escravização que haviam representado a mão de obra básica do sistema.

> Naquela época em que a invernada ainda era um bom negócio, o proprietário da maior Província, a Fazenda Fortaleza, desfez-se da maioria dos seus 100 escravos, permanecendo com apenas 8, e passou a residir na Vila de Castro, pois as atividades ligadas à invernagem e ao comércio de gado haviam diminuído, consideravelmente, os trabalhos da fazenda (PINHEIRO MACHADO, 1969, p. 19 *apud* GRAF,1994, p. 88).

Assim, o regime de trabalho escravizado já se apresentava em decadência nos Campos Gerais. Deslocados para os centros urbanos, os escravizados foram inseridos como empregados em serviços domésticos, artesanais e outros (muitas vezes alugados pelos seus proprietários) ou vendidos para fora da Província[46], principalmente para a Província de São Paulo, onde a cultura do café já se desenvolvia e necessitava de mão de obra (GRAF, 1994, p 88):

> Ao lado do trabalhador livre, o escravo também esteve presente na colheita, transporte e beneficiamento da erva-mate, assim como nas indústrias que se desenvolveram ao redor da economia ervateira, como as fábricas e barricas e surrões de couro para o acondicionamento do produto para a exportação. Nas listas de classificação de escravos a serem libertados pelo Fundo de Emancipação aparecem escravos 'barriqueiros', 'ensacadores', 'ensurruadores', 'tanoeiros' e aqueles que eram empregados na 'indústria', no 'serviço de mate' e no 'serviço de engenho. No início do século XIX a erva-mate era beneficiada em engenhos de 'pilão de soque', nos quais era utilizado o braço escravo (GRAF, 1974, p. 105; 1994, p. 88).

---

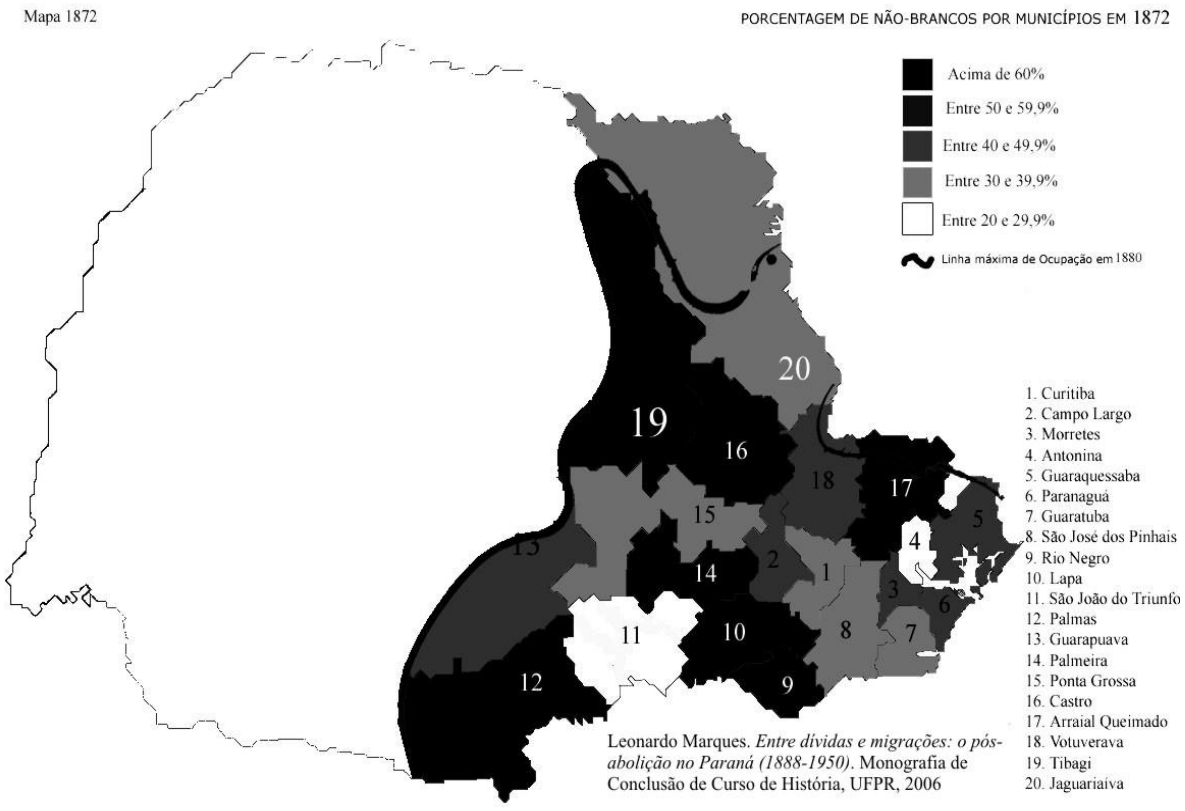
[45] De acordo com Graf (1994, p. 87), esses "agregados" constituíam parte integrante de uma população instável, em peregrinação constante de uma fazenda para outra ou para os ervais, quando em tempo de colheita, onde, acompanhados de suas famílias, dedicavam-se à sempre rendosa atividade de colher a erva-mate.

[46] O Paraná era província de São Paulo.

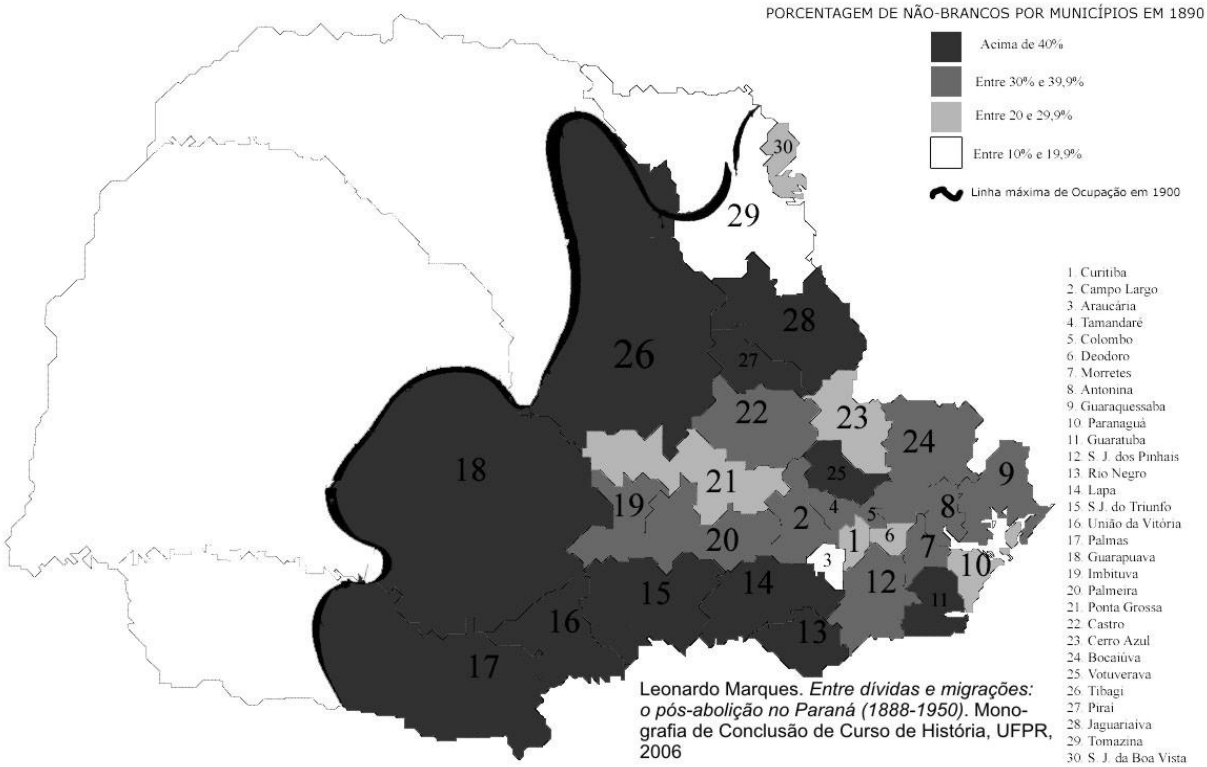
No primeiro censo completo da Capitania de São Paulo (1772) a população do Paraná era de 7.627 habitantes, dos quais 1.712 (28%) eram escravizados. Em 1872 observa-se uma grande queda neste percentual. A população representava 126.722 habitantes, para 10.560 escravizados (8,33% do total). Esta queda tinha relação direta com o aumento de imigrantes europeus que chegaram ao Paraná, principalmente, a partir de 1870. Eram italianos, alemães e poloneses que entraram no Paraná, sobretudo, a partir da década de 1870. Em 1872, eles representavam 2,9% da população e, em 1900, 13% (BALHANA, 1969, p. 117 e p. 184 *apud* GRAF, 1994). Nas mudanças sociais, econômicas e políticas que começaram a ocorrer a partir dos meados do século XIX, os imigrantes assumiram cada vez mais importância, principalmente, nas últimas três décadas do século, e o trabalho escravizado foi perdendo o seu significado, tendo início o processo de desagregação do sistema escravista (GRAF, 1994, p. 89).

Apesar da queda percentual de negros no Estado, quando se analisa o percentual de "não brancos" existentes no Paraná, em 1872, nota-se que muitos deles estão concentrados em algumas regiões, onde inclusive o percentual ultrapassa 60% da população.

Vejamos, a seguir, no mapa organizado por Marques (2006):



Em 1890, o percentual de "não brancos" sofre grande queda em função da imigração europeia, mas revela a existência de cidades com um percentual elevado. É o que se pode observar no próximo mapa:



Graf (1994) enfatiza que, se nas décadas de 1970 e 1980, o Paraná assistiu a um aumento no número de alforrias, estas teriam sido, "em sua maioria, concedidas mediante pagamento do preço pedido pelo senhor/proprietário. O pagamento era efetuado pelo próprio escravizado, graças ao pecúlio ou por empréstimo obtido de alguém interessado em seus serviços" (GRAF, 1994, p. 90). Neste último caso,

> a carta de alforria vinha acompanhada de um processo de locação de serviço, que estabelecia condições bastante variadas. Deve ser considerado também que um grande número de alforrias dessa época, senão a maioria, estabelecia a condição de o escravo continuar a servir ao ex-senhor, o que constitui uma forma de controle sobre os escravos, mas também evidencia que a transição do trabalho escravo para o trabalho livre se fez penosamente, com relutância, mesmo no Paraná, uma província recebedora de imigrantes europeus (GRAF, 1994, p. 90).

Para Graf, apesar de só recentemente alguns historiadores se debruçarem sobre os possíveis impactos sociais e econômicos positivos para o Paraná a partir da escravização negra, nota-se que nas décadas de 1870 e 1880, quando começaram a ser aplicadas as leis emancipatórias – Lei do Ventre Livre (1871) e Lei dos Sexagenários (1885) – "se intensificou

a propaganda abolicionista, associada à republicana, ao nível das mentalidades, o escravizado ainda guarda certa importância como parte integrante da sociedade" (GRAF, 1989, p. 43-46).

No mesmo sentido, a historiadora observa que

> embora fugindo das peculiaridades que caracterizam o sistema escravista nas regiões de grande lavoura, constatou-se que as relações entre senhores e seus escravos não foram pacíficas, apesar de ter havido escravos, geralmente domésticos, que preferiam entregar-se à passividade, à acomodação. A reação à situação de cativos, expressa de várias maneiras, e a repressão por ela suscitada foram uma constante durante todo o período em que perdurou o sistema escravista, marcado pela violência, pelo medo e pelo rancor tanto por parte dos escravos quando pelos senhores. Se muitos escravos sujeitavam-se à autoridade e à força é porque não tinham alternativa, mas sua resistência, fosse ela contínua ou esporádica, aberta ou dissimulada, esteve sempre presente e representou motivo de preocupação constante para os proprietários (GRAF, 1994, p. 91).

Graf (1994) enfatiza as formas de resistência dos escravizados negros revelando que o sistema no Paraná esteve submetido a formas de controle e uso da violência por parte dos proprietários e medo por parte dos escravizados.

Quando analisamos a atual conjuntura histórica do Paraná, devido à ausência de pesquisas, ainda não é possível revelar com precisão de que forma oitenta comunidades negras tradicionais, muitas consideradas de remanescentes de Quilombos, mapeadas pelo Governo do Estado em 2003, estiveram diretamente ligadas a esses processos de resistência, sobretudo em regiões de maior incidência de percentual de escravizados.

A escravização de africanos no Paraná, considerando os estudos de Horacio Gutiérrez (2006), teria se dado a partir da fundação, em 1648, de Paranaguá, no litoral, com o primeiro núcleo populacional português instalado na região, em decorrência da descoberta de ouro nas redondezas e, posteriormente, nos campos de Curitiba. Núcleos de colonos vindos da Capitania de São Paulo teriam trazido os primeiros escravizados negros para trabalharem na extração e lavagem do metal (GUTIÉRREZ, 2006, p. 111) Segundo o historiador,

> Em 1798, no primeiro quadro global reunindo informações de Antonina, Guaratuba, Paranaguá, Castro, Curitiba, Lapa e São José dos Pinhais, isto é, de todas as localidades então existentes, foram relacionados 4.273 cativos dentro de uma população de 20.999 pessoas. O peso relativo de 20,3% com que os escravos figuraram nesse ano se manteria com poucas variações nas décadas seguintes: 18,6% em 1810 e 17,1% em 1830. Neste último ano a população total do Paraná já havia subido a 36.701 habitantes e o contingente de escravos (sic) crescera para 6.260 pessoas. As vilas mais escravistas eram as mais vinculadas ao mercado em virtude da pecuária: em Castro os escravos (sic) representavam 21,8% da população em 1810, e vinte anos depois registrava 26,9%; o porcentual de Ponta Grossa (freguesia subordinada a Castro) era em 1830 de 19,1% e o de Palmeira de 31% (COSTA & GUTIÉRREZ, 1985 *apud* GUTIÉRREZ, 2006 p. 102).

A presença de escravizados africanos sofria uma variação de acordo com as localidades e com a principal atividade econômica existente nessas localidades. Nas cidades de Castro e Palmeira, núcleos essencialmente pecuaristas, situava-se o maior percentual de proprietários com escravizados residentes: 52,4% e 39% respectivamente. Em Antonina e Paranaguá, no litoral, as propriedades com escravizados alcançavam 30,5% e 20,3% respectivamente, sendo que o valor acima da média da primeira vila devia-se possivelmente à presença de engenhos de arroz e numerosas engenhocas de cana e aguardente na localidade (GUTIÉRREZ, 2006, p. 103).

Gutiérrez destaca que

> o Paraná, foi uma sociedade escravista, e sua correlação com a propriedade da terra e os usos que a ela foram dados assim o demonstra. A introdução do escravo (sic) provocou, no Paraná, diferenciações contundentes na produção, acumulação, disponibilidade de crédito, domínio da terra, criação de gado, segmentação social e acesso ao poder. [...] As hierarquias mostradas, quanto à distribuição da terra e dos escravos, revelam uma sociedade altamente estratificada, no centro da qual, recortando as classes e conferindo dinâmica à economia, estava o escravo (sic). Isto em que pese o Paraná formar uma sociedade cujo núcleo não fora a economia de exportação, mas a produção direcionada a mercados internos e de subsistência (GUTIÉRREZ, 2006, p. 120, grifo nosso).

Partindo do entendimento de que a escravização negra no Paraná é um elemento importante na história para se entender a estrutura econômica do Estado, foi recorrido também a outros historiadores contemporâneos elencando características do perfil de escravização. Vejamos o percentual de escravizados no Paraná no decorrer do tempo.

Tabela 02: Percentual da população negra escravizada no Paraná de 1772 a 1866

ANO	POP. TOTAL	POP. ESCRAVIZ
1772	7.627	28%
1780	17.685	30%
1798	-	20,3%
1804	-	19,3%
1811	-	20%
1816	-	17,6%
1824	-	17,8%
1830	-	17,1%
1839	-	25%
1854	62.258	16,4%
1858	69.380	12,2%
1866	99.087	12%

Fonte: Hartung, 2005, p. 149

A tabela acima revela oscilações no percentual de escravizados. Nota-se que, dependendo da época e da região do Paraná, o percentual e quantidade de escravizados africanos era muito mais expressivo, como se observou no número de propriedades com escravizados na tabela anterior. No entanto, o percentual de negros escravizados no Paraná não pode ser desconsiderado como determinante na forma de analisar o Estado e, tampouco, sua identidade e história podem ser ocultadas ou silenciadas na história do Paraná, uma vez que foi um processo que perdurou por cerca de um século. A não credibilidade para estas questões históricas revela interesses ideológicos e políticos não só da elite econômica e intelectual da época, mas também uma tentativa, por parte de intelectuais contemporâneos, de não quererem reconhecer aspectos da organização social da população negra e suas relações sociais com proprietários que podem servir como subsídios importantes para entender a sociedade paranaense.[47]

Ainda sobre a escravização de africanos no Paraná, de acordo com Luis Geraldo Silva [SD][48], no mundo rural, "os cativos eram absolutamente necessários ao trabalho agrícola" (p. 10). A escravização sofreu forte declínio após 1860, em decorrência da posição estratégica do Paraná em relação aos centros dinâmicos de absorção de cativos pela Província de São Paulo. Entretanto, segundo Silva, transações comerciais e vínculos pessoais entre vendedores paranaenses em decadência e compradores paulistas, não apenas ligados às lavouras cafeeiras, mas também à infraestrutura voltada para esse produto de exportação – como as estradas de ferro – consumiram os escravizados da Província do Paraná em poucos anos (SILVA [S/D], p. 9). Observou-se também a incorporação de negros escravizados nas forças militares durante a Guerra do Paraguai (1864-1870), a fim de "engrossar as fileiras do exército". Em 1866 houve a concessão de alforria aos escravizados (condicionada à prestação de serviço militar), que fossem alistados nas forças navais e de terra (SILVA, [SD] p. 8).

No mesmo sentido, Silva destacou como poucos escravistas se revelaram patriotas, não obstante os apelos governamentais. As solicitações foram atendidas "mediante um bom pagamento pelas alforrias dos escravizados assim como encontrariam uma maneira rentável e vantajosa de se livrar de cativos indesejáveis, insubordinados ou considerados preguiçosos" (IZECKSOHN, 2004, 197-201 *apud* SILVA, [SD] p.11). Em outras situações foi possível observar que proprietários concederam liberdade ao seu escravizado a fim de que substituísse seus filhos no Exército:

---

[47] Já no Brasil, conforme Gorender (2000), em 1872, havia 5,8 milhões de indivíduos de ascendência africana, escravos e livres, representando 58% da população total.

[48] [S/D] significa "Sem data".

> [...] a 16 de dezembro de 1867, outro senhor de Curitiba obteve quantia ainda mais alentada pela venda de um cativo para o Estado. Refere-se aqui a nada mais, nada menos, que Agostinho Ermelino de Leão, Juiz de Direito da província e membro de importante família de ervateiros, o qual remetera 'a carta de liberdade de seu escravo Thomaz, para que este sirva na Armada Imperial, mediante a indenização de um conto e quinhentos mil réis pagos pelo Estado'. Os exemplos de senhores que se livraram de seus escravos supostamente indesejáveis são por demais abundantes para que se reproduzam todos aqui (SILVA, [SD], p. 9).

Bruna Portella (2007) demonstrou como a criação e a venda de gado foram as grandes responsáveis pela constituição de uma comunidade escravizada, por exemplo, na cidade de Castro, sendo considerada uma "atividade bastante próspera nessas três primeiras décadas do século XIX" (PORTELLA, 2007, p. 43). Esta atividade "permitiu que proprietários prosperassem e reunissem grandes riquezas. Já para os pequenos proprietários, ela significou uma maneira segura de ganhar algum dinheiro, permitindo, para alguns, inclusive a compra de escravos" (PORTELLA, 2007, p. 43). Grupos religiosos, como por exemplo, os Carmelitas eram "donos de grandes fazendas de gado e de muitos escravos" (PORTELLA, 2007, p. 43).

Observou-se, ainda, nesta região, um alto índice de natalidade (crianças entre zero e nove anos) e grande incidência de escravizados adultos (entre 20 e 49 anos) considerados "crioulos". Ainda que em número menos significativos (17% dos escravizados) foram encontrados, em Castro, entre 1.800 e 1.830 registros de "procedência/regiões de embarque dos africanos pertencentes ao tronco linguístico banto" de: Benguela, Congo, Monjolo, Cabinda, Rebolo, Angola, Luanda, Moçambique, Cassang (PORTELLA, 2007, p. 61). A maioria seria Benguela (63,3%), seguida dos Angola. A grande incidência de "crioulos" contrapõe outros estudos que demonstraram a pouca "reprodução" de descendentes de africanos no Estado em função de uma possível falta de adaptação.

Ainda na cidade de Curitiba, por exemplo, ao longo do século XVIII, de acordo com Carlos Lima e Kátia Melo (2004), Curitiba conheceu processos de crescimento e de aprofundamento de suas ligações com a escravização em virtude de sua vinculação com o fornecimento de animais para as áreas do atual Sudeste brasileiro. Além do papel de ponto de passagem de animais vindos de áreas mais ao sul, havia criação local, ao longo do século XVIII (LIMA e MELO (2004, p. 133). A população cativa de Curitiba logrou subir de 1.180 em 1798 para 1.405 em 1810. Assim como na cidade de Castro, os fatos demonstram a compatibilidade da criação de animais, além de trabalhadores livres e escravizados trabalhando na pecuária (LIMA e MELO, 2004**,** p. 135).

Adriano Lima (2001), analisando a trajetória de escravizados e forros em Curitiba, destacou que o número médio de cativos entre os proprietários de escravizados no século XIX (1804) girava em torno de 5,3. Este índice se aproxima em muito da média do agregado da Comarca de Paranaguá e Curitiba (5,6):

> Em 1824, mais de dois terços (68%) dos senhores curitibanos possuíam entre 1 e 4 escravos. Existia, contudo, uma pequena parcela de escravistas que possuía grandes plantéis. De acordo com Gutiérrez, aqueles que possuíam mais de 40 escravos representavam, em 1804, 1% dos proprietários curitibanos, ao ponto de encontrar senhores com mais de 90 cativos. Essa elite escravista possuía quase 30% dos escravos existentes na comarca. Isso nos dá a dimensão da estratificação entre os proprietários de escravos; enquanto uma grande maioria possuía pequenos plantéis (com menos de 5 escravos), uma elite muito seleta detinha plantéis comparáveis aos dos engenhos baianos (LIMA, 2001, p. 17).

Havia uma predominância de "crioulos" entre a população cativa na Comarca de Paranaguá e Curitiba que representavam em torno de 85%, dependendo da localidade, revelando a capacidade de "reprodução" dos cativos "o que gerava taxas de crescimento vegetativo similares às da população livre" (LIMA, 2001, p. 17).

No mesmo sentido, tais considerações, de acordo com Lima (2001), apontam para a necessidade do entendimento de como, "mesmo sob a opressão do sistema escravista, os cativos criaram formas de manutenção do parentesco através do tempo" através da solidificação da família escrava ao longo do tempo no século XVIII e XIX. "Os laços de parentesco, em alguns casos, estariam vinculados a pessoas de estatuto jurídico distinto ao do escravo" (LIMA, 2001, p. 30).

Na Comarca de Curitiba, observou Lima (2001), escravizados conquistaram de seus senhores "a capacidade de se deslocar de uma propriedade a outra a fim de visitarem um parente ou de frequentarem irmandades de negros". Outros, de exercer ofícios urbanos — "como o ganho, mas não só este — que os colocavam em livre circulação pelos logradouros das vilas curitibanas. Sapateiros, ferreiros e quitandeiras" (LIMA, 2001, p. 35-36). Outras experiências destacam-se: cultivos de terras para a subsistência.

Segundo Octávio Ianni (1988), em meados do século XVIII, era elevada a participação de negros e mestiços na população curitibana. Em 1767, a porcentagem de escravizados na população aproximava os 50% dos habitantes. Os setores em que se inseriam escravizados geralmente de produção tais como: fazenda de gado, engenhos de mate, de açúcar e aguardente de cana, etc. Por exemplo, a "erva-mate ainda era levada ao litoral no dorso de

escravos, que voltavam trazendo os produtos que interessavam ao mercado curitibano" (IANNI, 1988, p. 61). Já em 1875,

> o negro e o mulato escravos estavam ainda presentes em todos os setores do sistema produtivo, bem como nos transportes urbanos, serviços domésticos, etc. Não é acidental a presença de doentes negros na Santa Casa de Misericórdia de Curitiba, ao lado de imigrantes de diversas procedências (IANNI, 1988, p. 92).

Segundo Ianni (1988), os povoadores da cidade de Curitiba antes buscavam metais preciosos, depois se transformaram em tropeiros, produtores e comerciantes de erva-mate. Para ele, há peculiaridades que determinam os "sistemas produtivos básicos" e diversos em cada caso, "mas sua natureza é preponderantemente escrava" e é somente no final do século XIX que acontece o progressivo "abandono e supressão do trabalho escravo" (IANNI, 1988, p. 19).

Não se pode omitir a presença da escravidão indígena em Curitiba, que teria se dado até 1733. Em 1654, Nossa Senhora da Luz de Curityba era uma "sociedade escrava" com índios e negros africanos e seus descendentes, que também era o retrato da sociedade mineradora. O crescimento dos cativos africanos é proporcional às possibilidades de recursos com a mineração. No século XVIII, os negros (pretos, pardos e mulatos) alcançavam 34% dos habitantes na cidade de Curitiba. No início do século XIX, Curitiba cresce, e os "negros e mulatos alcançam 45% dos habitantes e destes aproximadamente 15% são escravos" (IANNI, 1988, p. 76)**.** Em 1800, em Curitiba, havia "30% de mulatos livres, como parte de uma população negra e parda, escrava e livre, que alcança 50% do total dos habitantes" (IANNI, 1988, p. 166). "Em 1830 a população ativa alcançava o total de 3.697 trabalhadores, dos quais praticamente a metade eram escravos" (IANNI, 1988, p. 77). Em "1873, 30% da população são pardos e 5% permanecem escravos", "somados os mulatos aos caboclos, atingem quase 40% (IANNI, 1988, p. 94).

Apesar do aumento da mestiçagem, há um decréscimo relativo da população negra graças à imigração europeia. "Em 1872, os pardos reuniam 34.59% dos habitantes, em 1890 eles serão 31.03%" (IANNI, 1988, p. 94). Em 1890 os cativos somam 8% da população dos curitibanos. "Em 1872, 25% da população livre e escrava e mulata, ao passo que 10% é negra" (IANNI, 1988, p. 95). Em Curitiba, em 1854, os negros alcançavam 30% do total, dos quais 20% eram mulatos e somente 8% especialmente negros eram escravos.

Cacilda Machado (2008), ao analisar a escravização no Paraná, considerou que na freguesia de São José dos Pinhais, que é atual cidade que compõe a Região Metropolitana de Curitiba (e mesmo o Paraná),

> era um lócus social cujo estudo pode contribuir para um maior conhecimento do passado brasileiro porque o predomínio de pequenos escravistas, uma característica regional, teria muito a revelar sobre o conjunto das relações entre senhores e cativos no Brasil" (MACHADO, 2008 [S/P][49]).

No caso do Paraná, a autora enfatiza a forte presença de forros e livres de origem africana e/ou indígena na sua população.

Por fim, vimos como Gutiérrez (2006) destaca a importância da escravização negra no Paraná no decorrer do século XVIII e XIX e como esta teria contribuído para o crescimento econômico e social do Estado. Tais observações são salientadas por Portella (2007) em estudo sobre escravização na cidade de Castro. Em Curitiba, em 1824, por exemplo, para Lima (2001), pelo menos mais de 68% dos "senhores curitibanos" possuíam de um a quatro escravizados, sendo que aproximadamente 85% deles eram "crioulos", isto é, nascidos na própria região.

Apesar de o crescimento populacional do Paraná ter se dado de forma mais abrangente no século XIX com a entrada de imigrantes, Graf (1994) também enfatiza a importância do trabalho escravizado para o desenvolvimento do Paraná tecendo crítica a historiadores regionalistas como Romário Martins, Wilson Martins, Ruy Wachovicz, que consideraram em seus estudos ser esse um fato "insignificante". No mesmo sentido, grifou formas de resistência dos escravizados ao regime. Destacou a pouca intenção de proprietários em alforriar seus cativos, ainda que em muitas situações estas alforrias fossem concedidas mediante pagamento do preço pedido pelo senhor/proprietário, pagamento efetuado pelo próprio escravizado, graças ao pecúlio ou por empréstimo obtido de alguém interessado em seus serviços. As campanhas abolicionistas foram fortemente evidenciadas no Estado, com associação à República.

Evidencia-se a participação da população negra escravizada no Paraná na Guerra do Paraguai que, em algumas situações, foi condicionada à alforria, ainda que em outras estes indivíduos escravizados substituíam os filhos de seus proprietários. Para Machado (2008), as características da escravização negra no Paraná podem contribuir para conhecer de forma mais aprofundada o passado brasileiro porque o predomínio de pequenos escravistas, uma

[49] [S/P] significa "Sem página".

característica regional, teria muito a revelar sobre o conjunto das relações entre senhores e cativos no Brasil, graças à forte presença de forros e livres de origem africana e/ou indígena na sua população.

2.4 A IDEIA DE AUSÊNCIA DO PRECONCEITO RACIAL

Ao analisar alguns elementos sobre a escravização negra no Estado do Paraná, percebemos a partir de vários autores contemporâneos (GRAF, 1994; PORTELLA, 2007; GUTIÉRREZ, 2006) entre outros, que o trabalho negro foi de fundamental importância para o desenvolvimento social e econômico do Estado, ainda que do ponto de vista percentual tenha sido menos representativo quando comparado com outros estados do país.

Marcia Graf (1994) destaca que só recentemente as pesquisas têm demonstrado a importância da escravização negra, embora tenha se verificado na história do Paraná certo destaque às campanhas abolicionistas. Não nos debruçamos sobre o abolicionismo no Paraná, mas quisemos propor uma rápida discussão sobre o abolicionismo antes de adentrarmos as análises sobre as características da imigração europeia no Paraná que, conforme já reiterado, foi base central para a construção de uma identidade cultural baseada no determinismo geográfico, raça pura e construção da ideia do imigrante europeu como cerne. Vejamos esta afirmação que destaca a importância da imigração e refuta a ideia da existência de "conflitos raciais":

> No Brasil, não somente o preconceito de raça não existe e as uniões frequentes entre cores diferentes têm formado uma população mestiça numerosa e importante, mas os negros livres e mestiços estão inteiramente misturados à população branca; eles têm como ela relações intimas e diárias e lutam pela vida nas mesmas condições. (COUTY, 1881 *apud* SANTOS, 2002, p. 81).

De acordo com Gislene Santos (2002), Louis Couty, médico francês de renome que veio para o Brasil em 1874 – foi professor no Museu do Rio de Janeiro, desde 1878, estudioso da sociedade brasileira – encontrava no país características de caos, exclusivamente em função da escravização. Apesar de representar uma forte corrente do pensamento abolicionista nacional, primava pelo racismo e pela intenção de transformar o Brasil a partir da implementação de mão de obra estrangeira. Para Santos (2002), a grande preocupação das elites com a presença do negro no país e as suas possíveis formas de inserção estabelecendo estratégias de controle social a fim de impedir que este contingente populacional pudesse criar

formas de resistência maiores do que já observado historicamente e pudesse, depois de "libertar", tomar a nação, "eliminando os brancos". "Temia-se uma revolução, uma vingança do negro contra o branco" (SANTOS, 2002, p. 84).[50] Começou-se a pensar em formas de deter a crescente onda que impedisse a formação de uma nação negra no Brasil. Essas ideias, já explicitadas por vários autores, alimentaram mitos acerca do racismo científico europeu (SANTOS, 2002).

A população negra começou a ser vista "como signo de atraso e a imigração como única saída honrosa" considerando que o governo brasileiro, conforme entendia Couty, cometia erros em não utilizar os colonos europeus que seriam os únicos capazes de formar um povo e uma riqueza durável e fecunda (SANTOS, 2002, p. 86). Assim, "a imigração somente seria mais vantajosa do que a abolição porque oferecia o que os escravizados e ex-escravizados jamais poderiam oferecer: o verniz branco europeu e industrial pelo qual o país tanto almejava" (SANTOS, 2002, p. 91).

Assim, para justificar a imigração seria preciso provar que:

> 1) O progresso do país era fundamental; 2) para ter progresso é preciso ter mão de obra qualificada; 3) a escravidão é sinal de atraso; 4) a população brasileira constituída, em sua maioria, por escravos, é atrasada; 5) não há mão de obra qualificada disponível no país (SANTOS, 2002, p. 84).

Este ideal de branqueamento pode ser observado em várias obras, também de abolicionistas como Joaquim Nabuco que, neste caso, não pode ser considerado um extremista como Couty, mas que contrapõe a ideia de ódio racial entre as raças no Brasil, destacando a igualdade, a harmonia, a paz, a imigração como a "tábua de salvação" de um país povoado por uma raça inferior (SANTOS, 2002, p. 107). Ou seja, a teoria da ausência de preconceito entre brancos e negros tenta construir uma ideia de paraíso racial apoiado por teses acerca das teorias raciais do seu século. Seus argumentos contribuíram para a "exclusão dos negros do processo abolicionista" (SANTOS, 2002, p. 107).

As posições de Joaquim Nabuco na sua obra *O Abolicionismo* foram problematizadas por Santos (2002) e Skidmore (1976). A intenção é atentar para os possíveis pressupostos da defesa da "abolição" no país, a representação construída acerca do trabalho livre europeu na segunda metade do século XIX, na medida em que esta característica étnica e de trabalho era identificada como sinônimo de "progresso" exaltado, sobretudo pelos abolicionistas da época.

---

[50] Sobre este tema ver ainda AZEVEDO, Célia Marinho (1987).

É relevante, portanto, verificar se existia algo de novo no discurso de Joaquim Nabuco e dos abolicionistas ou se apenas se preocupavam em dar conta de possíveis questões políticas e econômicas da época. Ou seja, entender se de fato o que estava por trás da defesa do abolicionismo era o destino do negro brasileiro durante e pós-abolição ou a defesa da "ordem", na medida em que o país precisava assegurar um rápido e passivo final para a escravização.

Contudo, pretende-se destacar o forte otimismo construído pela sociedade da época acerca da vinda dos imigrantes europeus como representação e consolidação do branqueamento e do progresso no país. Por outro lado, a partir dos pressupostos levantados por Nabuco acerca da escravização negra, enfatizar algumas análises apontadas por outros autores que não elegeram *O Abolicionismo* como uma "grande" obra em defesa da abolição.

É sabido que a oposição à escravização levou longo tempo para tornar-se uma política decisiva no Brasil. Teria iniciado em 1825 com José Bonifácio de Andrada e Silva. No mesmo sentido, em 1866, um grupo de abolicionistas franceses teria apelado ao imperador D. Pedro Nogueira II pelo fim da escravização. Este prometera considerar o assunto após a Guerra do Paraguai, assegurando que os escravizados em serviço militar receberiam alforria prévia e incondicional.

Entretanto, o primeiro passo legal para a abolição fora dado pelo Visconde do Rio Branco (1871-1875) com a aprovação da Lei do Ventre Livre (1871)[51]. Em 1879, a questão voltaria ao debate no parlamento com Jerônimo Sodré (deputado da Bahia e com Joaquim Nabuco que logo se tornou líder do Movimento Abolicionista). Conforme Thomas Skidmore (1976), em 1833, os abolicionistas concentraram seus esforços numa campanha nacional através de duas frentes: pediam a liquidação da base legal da escravatura e mobilizavam donativos para manumissões voluntárias.

De acordo com Skidmore (1976), os abolicionistas ativos poderiam ser divididos em dois grupos: os "pioneiros", composto de José do Patrocínio, Ferreira de Menezes, Vicente de Souza, Nicolau Moreira e João Clapp. Estes eram principalmente propagandistas, confiando também em argumentos emocionais. O outro grupo era composto por Joaquim Nabuco, André Rebouças, Gusmão Lobo e Joaquim Serra – eram os moderados – cujo objetivo era a "manipulação" da opinião não parlamentar. Joaquim Nabuco era reconhecido como o mais

[51] Essa Lei de 1871 declarava livres todas as crianças daí por diante nascidas de mães escravas. (Se um senhor recusava aceitar o pagamento da indenização do governo quando a criança atingia a idade de oito anos, tinha a opção de guardá-la, embora "nascida livre" sob sua autoridade – isto é, numa escravização de fato até a idade de vinte e um anos).

influente dos teóricos abolicionistas. Em 1833, ele escreveu O *Abolicionismo* que logo se tornou um clássico do Movimento.

Em 1884, as províncias do Ceará e do Amazonas haviam conseguido libertar todos os seus escravizados. Em 1885 o parlamento aprovou a Lei do Sexagenário, que declarava livre os escravizados entre 60 e 65 anos de idade, embora ficassem obrigados a dar mais três anos de serviço aos seus ex-senhores. Em 1887, a escravatura estava moral e politicamente minada em todas as direções, com evidência e sinais de falência social, cujo quadro não era outro: escravizados fugiam de seus senhores, o exército recusava-se a caçá-los e os juízes começavam a ignorar as reclamações dos proprietários. Em 13 de maio de 1888 foi assinada a Lei Áurea que tornava extinta a escravização no Brasil.

Acerca da obra de Nabuco pairam alguns questionamentos se esta seria mesmo uma estratégia de defesa da abolição e da Coroa. *O Abolicionismo* de Joaquim Nabuco foi publicado em 1883. Nabuco nasceu em 1849, era filho de uma família tradicional ligada à economia cafeeira nordestina e à política imperial. Foi influenciado pelo liberalismo inglês. Eleito deputado em 1878. A grande questão para a democracia brasileira entendida por ele era a escravização. Defendia a emancipação dos escravizados, a liberdade religiosa, o sufrágio universal e direto. Teve quatro mandatos de 1878 a 1889. Em 1880 fundou, no Rio de Janeiro, a Sociedade Brasileira contra a Escravização.

Foi considerado um político "atípico", sempre analista dos problemas brasileiros. Abolicionista, sem deixar de ser monarquista. Seu abolicionismo não se restringia aos escravizados em sua pregação, mas aos livres. Entretanto, a escravização já estava arruinada quando apareceu o abolicionismo. A monarquia parece ter conseguido controlar a abolição de um modo lento e gradual.

Sua obra denunciava os crimes da escravização. A escravização como um sistema, "o ar envenenado que respiramos e absorvemos", uma vez que bloqueava o progresso e impedia a indústria. Limitava a democracia e a liberdade política proibindo, consequentemente, o avanço da cidadania. Portanto, sua obra propunha não só o fim da escravização, mas a alteração do sistema. *O Abolicionismo* devia ser visto não como obra de poucos, mas devia contagiar milhões de pessoas, reunir forças e personalidades independentemente da filiação partidária e crença.

O movimento abolicionista se apresentava como um movimento político pela liberdade dos escravizados e a união das raças, sendo que a "raça" negra aparecendo como importante na integração do povo brasileiro. Caracterizava a eliminação da figura do senhor e

do escravizado e o reconhecimento pela constituição do país. Segundo Nabuco, tudo, absolutamente tudo teria sido construído pelo escravizado.

No mesmo sentido, Santos (2002), embora acreditasse que Nabuco, assim como outros abolicionistas, ansiavam o fim pacífico da escravização, considera que Nabuco era mais cauteloso e perspicaz na sua defesa da imigração europeia. Caracterizando-se como uma espécie de equilibrista: como advogado e parlamentar de renome, que não poderia omitir seu reconhecimento das ilegalidades do sistema escravista e, como membro da elite intelectual da época, ilustre integrante da família do Império, não poderia se colocar no lugar dos escravizados e dos negros brasileiros para compreender suas adversidades e ansiedades.

Preocupado com a construção de um fim pacífico para a escravização (para evitar o que ocorrera nos EUA), pareceu ter privilegiado na sua obra a construção de argumentos tendo como base uma "teoria da ausência do preconceito racial entre brancos e negros". O texto "prima pela defesa das vias legais da abolição, deixando nas entrelinhas o medo compartilhado por todos de uma revolta da população negra" (SANTOS, 2002, p. 106). Para tanto, houve a necessidade de formular a noção de "paraíso racial" e distingui-la da ideia de conflito entre as classes de senhores e de escravizados.

Para Santos (2002), o texto de Nabuco pode ser lido de duas maneiras: como uma avaliação jurídica e política minuciosa da escravização, com dados extremamente sérios e relevantes para uma solução racional de um problema poucas vezes pensado de forma tão precisa. Assim, ela "pode ser entendida como uma obra de fundamental importância para a resolução da questão da produção nacional e do fim da exploração do trabalho escravo" (SANTOS, 2002, p. 107). Porém, Santos ressalta o fato desta reflexão ter se dado de forma norteada por conceitos racistas que, por sua vez, não poderiam apontar soluções satisfatórias para um povo tido naturalmente como inferior. Contradição, portanto, revelada no fato de Nabuco ser um abolicionista, mas, não ser um porta-voz dos interesses dos escravizados e dos ingênuos e sim do império.

Entretanto, Santos (2002) reconhece que a consciência político-social de Nabuco avançou em direção ao futuro, elaborando trajetos coerentes para uma nação submissa e não culpando a raça negra pelo atraso do país e, sim, a influência nefasta do regime escravocrata que afetou a população, independentemente de sua cor ou raça. É relevante grifar o temor de Nabuco de uma revolução e, por isso, mesmo se apresentando como porta-voz do escravizado, preferiu em suas campanhas abolicionistas não "instalar no coração do oprimido um ódio que ele não sente" (SANTOS, 2002).

O foco do movimento abolicionista, segundo Santos (2002), não era a raça negra e sim a nação, e a reconstrução do país longe da influência do regime escravista. Nabuco pretendia afastar os negros do processo político da abolição convencendo-os de que, no Brasil, não havia ódio entre raças, não havia racismo, não havia violência entre os libertos. E que os melhores agentes do processo de condução da emancipação dos escravizados não eram eles próprios, mas uma instância neutra e livre de paixões: o poder estatal. Tanto o argumento segundo o qual sem o Brasil não haveria povo, utilizado por Louis Couty quanto o da inexistência de racismo e de violência contra os escravizados – utilizado por Joaquim Nabuco – servem ao mesmo fim (SANTOS, 2002, p. 110). As intenções de Nabuco pareciam procurar uma solução para o problema da escravização que comprometesse uma grande parcela da nação. Uma avaliação dos danos gerados por este regime na esfera política e não puramente étnica:

> Ele lograva empenhar grande número de cidadãos em sua causa, que não preocupados com o destino dos negros (escravos ou não), ao menos se interessavam pelo progresso do país. Afastando a participação dos escravos com a pregação abolicionista, da compra seguida da alforria (como muitos faziam) ou da cobertura e organização de fugas em massa de escravos, Nabuco oferecia a oportunidade de pensar numa abolição sem guerra, vantajosa, segundo ele, para senhores e escravos (SANTOS, 2002, p. 111).

A escravização para Nabuco era a ruína da economia do país. No entanto, segundo Santos, este argumento foi composto tanto de ideias liberais que visam à construção de uma nação economicamente forte e livre quanto pelas ideias imigrantistas, pautadas na crença da desqualificação do povo brasileiro. Na medida em que o regime escravista excita o ódio entre classes, ele parece apresentar outra faceta do problema, ou seja, leva a encarar os antagonismos vividos por escravizadores e escravizados como fruto de uma política econômica e não somente como decorrência de oposições biológicas e, portanto, naturais (SANTOS, 2002).

Vê-se que, pelo perfil intelectual da maioria dos abolicionistas, era possivelmente inevitável o desconhecimento das teorias racistas que chegavam da América do Norte e da Europa. Nabuco, por exemplo, em sua obra, não deixava dúvidas de que seu alvo era um Brasil mais branco. Para ele, era "uma lástima que os holandeses não tivessem permanecido no Brasil por volta do século XVII" (SKIDMORE, 1976).

Segundo Skidmore (1976), o fator "étnico" era o foco de preocupação dos abolicionistas que partilhavam da crença geral de que a sociedade brasileira não abrigava

preconceito racial. Os debates das leis abolicionistas revelavam a prevalência dessa convicção no seio de todas as facções políticas.

De acordo com Skidmore (1976), os abolicionistas brasileiros raramente discutiam a questão de "raça". A maioria deles parecia prever um processo "evolucionista" com o elemento "branco" triunfando gradualmente. Este triunfo gradual de "evolução" se efetivaria com a aceleração e promoção da imigração europeia. Os motivos salientados por Skidmore seriam dois: os europeus ajudariam a compensar a escassez de mão de obra resultante da eliminação do trabalho escravizado. O trabalho livre era tanto mais necessário quanto a taxa de reprodução da população livre de cor, que era tida por insuficiente para atender às necessidades do trabalho. Em segundo lugar, a imigração ajudaria a acelerar o processo de "branqueamento" no Brasil.

Nabuco, neste sentido, pareceu ser mais direto no que dizia respeito aos anseios dos abolicionistas. Segundo ele, o que os abolicionistas queriam, – explicou em 1883 – era um país "onde, atraída pela franqueza das nossas instituições e pela liberabilidade do nosso regime, a imigração europeia traga sem cessar para os trópicos uma corrente de sangue caucásico vivaz, energético e sadio, que possamos absorver sem perigo" (SKIDMORE, 1976, p. 40).

Outros abolicionistas acreditavam também no "branqueamento". Descreveram o processo de modo mais eufemístico. José do Patrocínio argumentou que o Brasil era mais abençoado historicamente que os Estados Unidos. No Brasil, a supremacia branca era descrita com o mais alto e polido termo de "fusão". Em nenhuma outra parte a crença do abolicionista no "branqueamento" ficou mais clara do que na sua reação à proposta da vinda de trabalhadores chineses para o Brasil.[52]

Entretanto, Nabuco era contrário à vinda desses trabalhadores chineses, argumentando que não havia real necessidade deles no Brasil. Uma onda de imigração chinesa apenas serviria para "viciar e corromper ainda mais a nossa raça". Acredita o autor do *O Abolicionismo* que o Brasil, neste sentido, seria inevitavelmente, "mongolizado" (SKIDMORE, 1976, p. 42) como foi africanizado. O debate, contudo, levara muitos brasileiros a revelar suas opiniões raciais. E o que emergiu foi "a vigorosa adesão à ideia de um Brasil, paulatinamente, mais branco" (SKIDMORE, 1976, p. 43) O pensamento abolicionista, como toda doutrina reformadora no Brasil, nasceu do liberalismo europeu do

[52] Um grupo de fazendeiros e políticos, que via a inevitabilidade da abolição total, propôs em 1870 que o Brasil importasse trabalhadores chineses para substituir os escravos negros. A ideia não era nova, já tendo sido ventilada no reinado de D. João VI (1808-21).

século XIX que seguira a Revolução Industrial, a urbanização acelerada e o crescimento econômico. O liberalismo se apresentava como uma justificativa pela prosperidade econômica da Europa. Entretanto, no Brasil, o liberalismo surgiu como resultado de tendências intelectuais mais do que qualquer mudança econômica profunda.

> Embora as cidades crescessem rapidamente depois de 1850, não houve salto comparável no desenvolvimento econômico do Brasil. Os brasileiros estavam, então a aplicar as novas ideias liberais num contexto social que não diferia, de maneira significativa, no mundo dos seus avós (SKIDMORE, 1976, p. 42).

Contudo, Muniz Sodré (1999) acredita que Nabuco é o "publicista" do Abolicionismo. Sendo uma das referências clássicas para a velha elite intelectual brasileira, deixou claro em obra autobiográfica que não podia conceber possibilidades de um alto desenvolvimento humanista na paisagem sul-americana. A paisagem humanista, para ele, estava no continente europeu: "o espírito humano, que só um e terrivelmente centralista, está do outro lado do Atlântico" (NABUCO, 1957, p. 48).

Para Sodré (1999), Nabuco pode ser considerado *figura* ou protótipo exemplar das vicissitudes de construção da ideia de identidade brasileira, porque suscitou temáticas e atitudes mais tarde características das obras de explicação geral do Brasil. Filho do patriarcado rural, publicista da monarquia, ele "era ao mesmo tempo cosmopolita e nostálgico da terra natal, efetivamente definida como lugar da sociabilidade cordial".

Contudo, a questão do negro, da abolição da escravização, é essencial no pensamento de Nabuco como possibilidade de construção do "povo" – no sentido de uma comunidade de cidadãos – uma vez que Estado e Nação já tinham sido criados pela monarquia. Para Sodré (1999), Nabuco não divisava no Brasil nenhuma singularidade civilizatória, exceto uma efetividade infantilizada, dando à cultura europeia valores de *humanidade* através de valores europeus já acumulados como a língua, religião, arte, direito e poesia.

No período pré-abolicionista que resulta na Lei Áurea, foram desenvolvidos vários argumentos a favor da extinção do regime de produção colonial, bem como as ideias de branquear o povo brasileiro diante do fato irreversível da miscigenação. Estes argumentos pró-branqueamento pareciam proceder, de modo geral, de uma adaptação brasileira da "teoria científica" de Joseph Arthur Gobineau, que, após visitar o Brasil em 1869, afirmava que

> nem um só brasileiro tem sangue puro porque os exemplos de casamentos entre brancos e negros são disseminados que as nuances de cor são infinitas, causando uma degeneração do tipo mais deprimente tanto nas classes baixas como nas superiores" (*apud* SKIDMORE, 1976, p. 46).

Segundo Iray Carone (2002), o racismo de Gobineau fundava-se numa visão *poligenista* da humanidade e condenava o cruzamento inter-racial que teria como consequência a perda da pureza do sangue da raça branca e superior e a produção de seres inférteis e incapazes – os sem raça – que viriam a comprometer o potencial civilizatório do "nosso povo". O mestiço seria o *mulato,* equivalente ao *mulo,* animal híbrido derivado do cruzamento do jumento com a égua ou o cavalo com a jumenta (CARONE, 2002, p. 14). Carone acredita que diante do racismo ortodoxo de Gobineau, a elite abolicionista, composta também de juristas e médicos, ficou dividida entre a possibilidade de condenar a mestiçagem ou adaptar o discurso racista à realidade social do país, tendo em vista a descrença na hipótese *poligenética* (CARONE, 2002, p. 14).

Outra linha de argumentação pró-branqueamento se fundava no pensamento liberal a favor da modernização industrial do Brasil e da imigração de mão de obra europeia no seio do abolicionismo. Ou seja, para Carone, já havia defensores da vinda de trabalhadores europeus para o desenvolvimento econômico do país, não só com a suposição da superioridade racial dos brancos, como também da produtividade maior da mão de obra europeia com relação à mão de obra negra escravizada. E neste caso, Carone elege Joaquim Nabuco como o melhor representante do projeto econômico e político-liberal do país que consistia em "abolir as relações escravistas e reordenar as condições de trabalho pela importação da força produtiva já adaptada à economia industrial capitalista" (CARONE, 2002, p. 16). Vê-se que, neste caso, o projeto de modernização carrega consigo ideias de consubstanciar um país como sendo uma espécie de paraíso harmônico do ponto de vista inter-racial, no mesmo sentido em que favoreceria uma imagem atrativa para imigrantes europeus (CARONE, 2002, p. 16).

Também Julio Chiavenato (1987) considera que, dentro das contradições do abolicionismo, estiveram homens como Joaquim Nabuco, que já sabiam do processo vitorioso da libertação legal dos negros pensando em branqueá-los. Ele foi um dos pioneiros em pensar o branqueamento, seguido de outros como Rui Barbosa, Mello Franco e Euclides da Cunha. Abolicionistas como Rui Barbosa, Mello Franco e Euclides da Cunha, para Chiavenato seriam contra a escravização, mas nenhum deles despido do racismo, com os traços da sociedade da época, da qual eles eram os intelectuais predominantes.

A Lei Áurea regularizaria a situação de fato, uma vez que somente 5% da população ainda estava escravizada. A escravização já tinha praticamente acabado em função do fervor dos abolicionistas com seus discursos exaltados, campanhas humanistas e passeatas célebres,

principalmente porque se tornara evidente a partir de 1872 que o trabalho escravizado era um modo de produção anacrônico (CHIAVENATO, 1987).

Por fim, considero que poderíamos priorizar outras possibilidades de análises neste estudo, sobretudo porque ele aborda uma temática importantíssima no entendimento da "política brasileira", uma vez que o destaque tenha sido dado justamente ao processo da abolição no Brasil.

Seria talvez relevante enfatizar a dinâmica das relações exteriores, o modelo colonizador imposto pela Inglaterra que obrigava a uma mudança radical internamente, tornando urgente a consolidação da abolição aliada aos traumas provocados ao "desastre" econômico causado pela Guerra do Paraguai – que só se resolvem na alteração da estrutura do país – provocando a queda do Império.

Contudo, prioriza-se nesse estudo destacar a obra de Nabuco, *O Abolicionismo*, atentando para os possíveis pressupostos da defesa da "abolição" no país, a representação construída acerca do trabalho livre europeu na segunda metade do século XIX, na medida em que esta característica era identificada como sinônimo de "progresso", exaltado, sobretudo, pelos abolicionistas e por parte da sociedade da época, assim como a defesa do branqueamento.

Foi oportuno verificar se existia algo de novo no discurso de Joaquim Nabuco e dos abolicionistas ou se apenas se preocupavam em dar conta de possíveis questões políticas e econômicas da época. E se de fato o que estava por trás da defesa do abolicionismo era o destino do negro brasileiro durante e pós-abolição ou a defesa da "ordem", na medida em que o país precisava assegurar um rápido e passivo final para a escravização.

Ainda que tenha sido identificado o forte otimismo construído pela sociedade acerca da vinda dos imigrantes europeus como representação e consolidação do branqueamento e do progresso, o que pudemos observar é que a obra de Nabuco tem uma repercussão direta no entendimento da sociedade brasileira atual, que comunga do mito de democracia racial, resultante também da imagem construída de uma abolição pacífica e ordeira, de uma escravização mansa e solidária, de um cativo generoso, dócil e passivo na representação construída por Nabuco.

Por fim, conforme os autores apresentados neste subcapítulo, não havia da parte dos "liberais" nenhuma preocupação concreta definida por medidas relativas aos escravizados e libertos. Os argumentos visavam ou tinham como destinatárias as elites brancas, de modo a convencê-las de que a imigração aumentaria o coeficiente de "massa ariana" no país

(CARONE, 2002). A construção da ideologia do branqueamento era uma espécie de "*darwinismo social",* que apostava na seleção natural em prol da "purificação étnica", na vitória do elemento branco sobre o negro com a vantagem adicional de produzir, pelo cruzamento inter-racial, um homem *ariano* plenamente adaptado às condições brasileiras.[53]

No entanto, é pertinente observar a construção da ideia de uma nação única, a "mestiça", oriunda do negro, do branco e do índio. Esta ideia, como já observado, corroborou a construção e consolidação no imaginário brasileiro, não só do paraíso racial (democracia racial), mas também, da ideia de "um só povo", "uma só raça" tendo a matriz europeia (branca) como o centro, como sinônimo de superioridade. Bases estas fortemente influenciadas por teorias científicas de inferioridade do negro. Tal quadro pode ter, como afirmamos nesta pesquisa, seu maior exemplo no Paraná, onde o fato de abrigar grande quantidade de imigrantes europeus foi o principal precursor do ideário de um Brasil que deu certo, por contar com raízes europeias e escassez de elementos supostamente inferiores: negros ou indígenas.

É a partir dessa percepção que analisamos as políticas públicas direcionadas à população negra e as possíveis consequências para manutenção ou não desse ideário tão fortemente ligado à construção da identidade do povo paranaense.

2.5 CONSIDERAÇÕES DOS RESULTADOS

Por fim, quisemos demonstrar que vários autores tentaram construir uma identidade cultural do Estado do Paraná tendo o imigrante europeu branco como sendo o seu cerne, baseados em teorias tradicionais, crença na superioridade racial, determinismos geográficos, ideologia do branqueamento, bem como na negação da escravização negra ou da sua contribuição na formação social e econômica do Estado. Apesar disso, porém, outros historiadores contemporâneos em suas análises críticas ofereceram perspectivas que contrapõem os primeiros e destacam o trabalho da população negra escravizada como importante para a construção das bases econômicas do Paraná. Para além disso, destacamos questões que apontam para a percepção de como a ideia de invisibilidade da população negra

[53] De acordo com Nogueira (1998, p. 1999), "a ideologia de relações inter-raciais, ao mesmo tempo em que condena as manifestações ostensivas de preconceito e concita à miscigenação e ao igualitarismo racial, encobre um forma sutil e sub-reptícia de preconceito, cujas manifestações e cuja intensidade se condicionam ao grau de visibilidade dos traços negroides, e, portanto, à aparência racial ou fenótipo dos indivíduos".

no Paraná continua presente no imaginário da população, traduzindo naquilo que chamamos de “consenso da invisibilidade” da população negra no Estado.

Ou seja, a forma de construção do consenso da invisibilidade da população negra no Paraná atenta para a necessidade de entender também como na história deste Estado houve um esvaziamento da história da população negra, assim como das contribuições da escravização desta população para a construção das bases econômicas, sociais e culturais do Paraná. Ou seja, conforme demonstramos, a vinda maciça de europeus no século XIX e XX atenderia interesses de uma elite econômica e intelectual quando imaginaram o Paraná como sendo o “paraíso terrestre” onde triunfaria o progresso, a civilização original em função das crenças na supremacia racial através da “mistura” de vários povos de “origem europeia”.

Estas características corroboraram para a construção da imagem de ser o Paraná “Um Estado europeu”, ou “Um Brasil diferente” (porque não havia negros) ou ainda de “um Estado de todos os povos”, onde a população negra não estaria inserida neste conjunto de “todos os povos”. Portanto, esta forma de construção da identidade do Estado não se configuraria no reconhecimento desta população como sendo igual (reforço ao mito da democracia racial), mas a de negar a sua existência (invisibilidade) e de dar visibilidade a esta ausência (consenso da invisibilidade). Estas e outras questões atentam para as possíveis formas de manipulação das relações raciais presentes na sociedade paranaense.

No mesmo sentido, o que se pretende verificar é como este consenso da invisibilidade do negro no Paraná pode ou não ter interferido na forma de construção, votação e aplicação de uma política de Ação Afirmativa para negros no Paraná, a saber, a Lei Estadual 14.274 de 2003.

CAPÍTULO 3: AÇÕES AFIRMATIVAS: PRESSUPOSTOS SOCIAIS

3.1 INTRODUÇÃO AO CAPÍTULO

No presente capítulo, faremos uma rápida análise sobre os processos de "globalização" e "desigualdades sociais" enfatizando as desigualdades sociorraciais no Brasil. Em geral, as formas de gerir as "políticas públicas", sobretudo nos últimos 10 anos, têm conseguido aumentar o número de "incluídos" na sociedade, não obstante os grupos mais vulneráveis continuam sendo as populações negras (IBGE, 2005, 2008; PNUD, 2005). Tais evidências demonstram que as políticas públicas universalistas (não focalizadas) têm tido impactos diferenciados para grupos raciais diferentes produzindo desigualdades sociorraciais.

Neste contexto, priorizamos demonstrar as possibilidades de impactos sociais efetivos para a sociedade quando da implementação de políticas públicas focalizadas para os grupos em desvantagens sociorraciais. Referimo-nos às chamadas "políticas afirmativas" ou ações afirmativas.

Para tanto, apresentaremos um breve histórico das ações afirmativas (AA), destacando experiências de "cotas" no mundo do trabalho como é o caso da Índia, Estados Unidos e África do Sul. Além disso, entrando na questão central que é foco do nosso estudo, apresentaremos um debate sobre "desigualdade sociorracial" enfatizando a característica desta desigualdade que se funda na "cor" dos indivíduos socialmente reconhecidos como negros. Neste momento consideraremos a construção da ideia de "democracia racial" como um componente na análise destas desigualdades, assim como, consequentemente, a "ideologia do branqueamento". Posteriormente se fará uma análise sobre o quadro da desigualdade racial no mundo do trabalho do Paraná e um debate sobre ações afirmativas no mercado brasileiro demonstrando a existência de um aparato jurídico em prol de ações que visem ao combate à discriminação no mundo do trabalho. Destacaremos algumas informações sobre as ações afirmativas no Brasil, a Conjuntura pós-Durban (Conferência Mundial de Combate ao Racismo e Discriminação em 2001) e os possíveis impactos na construção e consolidação de políticas públicas específicas para negros no mundo do trabalho, como é o caso do Paraná.

Dentro da discussão central deste estudo - Lei 14.274 de 2003, que garante reserva de 10% das vagas para negros em todos os concursos públicos do Paraná, caminha-se no sentido de compreender os processos de construção e consolidação e impactos sociais desta ação, considerando os pressupostos teóricos acerca das formulações das políticas públicas no Brasil,

destacando que se trata de uma política específica para um grupo étnico-racial (política afirmativa). Tais constatações atentam para a importância também de uma análise acerca da "gestão das políticas públicas", mas também de identificar os pressupostos de uma política de AA, considerando justamente seu objetivo e que é necessário ficarmos atentos a outras nuances da realidade social, que é justamente de tratar de forma diferenciada o grupo que padece de vulnerabilidade a partir dos processos históricos, culturais, pedagógicos e psicológicos na sociedade, a fim de que se tenha o controle da "efetividade" da política afirmativa. Ou seja, da garantia de sua "eficiência" e sua "eficácia" a partir de sua(s) finalidade(s). Estas questões atentam para a ênfase central da construção das AA que se funda na promoção de igualdade de oportunidades a partir do princípio de "igualdade de condições" e da "justiça distributiva".

3.2 GLOBALIZAÇÃO E DIREITOS SOCIAIS

Tratar de desigualdade sociorracial significa, sobretudo, abordar o tema da pobreza e da miséria. Portanto, é relevante discutir os direitos econômicos, sociais e culturais como direitos humanos. O Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966) evidenciou que a preocupação com a erradicação da pobreza tem como instrumentos os direitos sociais (saúde, educação, alimentação, trabalho, etc.). Pobreza, como afirma Paul Hunt,

> hoje em dia o termo deve ser interpretado de forma mais ampla, como a falta de capacidade básica para viver com dignidade; de maneira crucial, esta definição reconhece algumas características mais gerais como, por exemplo, doenças frequentes, uma educação deficiente, a discriminação, a vulnerabilidade e a exclusão social[54].

Para discutir o fenômeno da pobreza e miséria no Brasil, tentando identificar um grupo étnico-racial em maior vulnerabilidade, é pertinente observar a concepção "neoliberal" e os debates sustentados pela ideia de que o desenvolvimento do país depende da capacidade dos países desenvolvidos assegurarem recursos para suas necessidades, crença que parece camuflar a responsabilização dos países desenvolvidos pelo passado e presente injustos dos

[54] HR/CESCR/NOME/2001/4. Documento de trabalho, para discussão durante o 25° período de sessões do Comitê das Nações Unidas de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Genebra. 2001, p. 02.

mais pobres, após os séculos de "exploração", "imperialismo", "colonialismo" e demais condições injustas [55].

As políticas "neoliberais" e a consequente "globalização da economia" e a reestruturação produtiva, trouxeram muitas consequências para o mundo do trabalho. A exclusão de um contingente cada vez maior de trabalhadores do setor produtivo, a extrema especialização que as atividades profissionais exigem, a formação de redes de empresas, de multinacionais que dominam a economia mundial são fatores que contribuíram decisivamente para o sistema de exclusão gerado pela globalização (SANTOS, 2002).

A globalização econômica contemporânea, de acordo com o relatório recente do Programa de Desenvolvimento das Nações Unidas, está associada a uma defasagem acelerada entre os Estados ricos e pobres e entre os povos na economia global (UNDP, 1999)[56] .

A globalização econômica que rapidamente se instaura em todo o planeta é resultado do processo de reestruturação do capitalismo, que muitos teóricos têm chamado da "Terceira Onda". A globalização econômica, segundo Santos (2002), é sustentada pelo consenso econômico liberal cujas três principais inovações institucionais são:

> as restrições drásticas à regulação estatal na economia; novos direitos de propriedade internacional para estrangeiros, inventores e criadores de inovações susceptíveis de serem objeto de propriedade intelectual; subordinação dos Estados nacionais às agências multilaterais como Banco Mundial, o FMI e a Organização Mundial do Comércio (SANTOS, 2002, p. 31).

De acordo com Held e Mcgrew (2001), citando Pieper e Taylor (1998), 50% da população mundial e dois terços de seus Governos estão presos às regras disciplinares do FMI ou do Banco Mundial. Em muitas situações, conclui que a "internacionalização do capital vem criando um mundo cada vez mais insubordinado e violento, no qual a pobreza, a privação e conflito são a realidade cotidiana da maioria dos povos" (Idem, p. 75).

A globalização, em larga medida, é a universalização do modelo capitalista de produção e, como consequência, do alijamento de outras formas de organização da produção e da vida. Ianni utilizando a metáfora de "fábrica global"[57], ao interpretar o fenômeno da globalização, diz:

---

[55] Estamos nos referindo aos processos injustos de acumulação de riquezas. No caso brasileiro, partindo da visão de Raimundo Faoro: *Um capitalismo Politicamente Orientado.*

[56] Op. cit em HELD, David e McGREW, 2001, p. 69.

[57] Para Ianni (1998, p. 16), "Fábrica Global" sugere uma transformação quantitativa e qualitativa do capitalismo além de todas as fronteiras, subsumindo formal ou realmente todas as outras formas de organização social e técnica do trabalho, da produção e reprodução ampliada do capital. Toda economia nacional, seja qual for,

> A fábrica global instala-se em toda e qualquer fronteira articulando capital, tecnologia, força de trabalho, divisão de trabalho social e outras forças produtivas. Acompanhada pela publicidade, a mídia impressa e eletrônica, a indústria cultural, misturadas em jornais, revistas, livros, programas de rádio, emissões de televisão, vídeo-clipe, fax, redes de computadores e outros meios de comunicação, informação e fabulação, dissolve fronteiras, agiliza os mercados, generaliza o consumismo. Provoca a desterritorialização das coisas, gentes e ideias. Promove o redimensionamento de espaços e tempos (IANNI, 1998, p. 18).

De acordo com Bauman (1999), no mesmo sentido, "ninguém parece estar no controle agora. Pior ainda, não está claro, nas circunstâncias atuais o que seria 'ter controle" (p. 66). Assim:

> A "globalização" não diz respeito ao que todos nós, pelos menos os mais talentosos e empreendedores, desejamos ou esperamos fazer. Diz respeito ao que está acontecendo a todos nós. A ideia de globalização refere-se explicitamente às "forças anônimas" de von Writh operando na vasta "terra de ninguém", - nebulosa e lamacenta, intransitável e indomável – que se estende para além do alcance da capacidade de desígnio de ação de quem quer que seja em particular (BAUMAN, 1999, p. 68).

A exclusão social decorre da reestruturação produtiva que impera neste momento em âmbito mundial. A maioria dos brasileiros, por exemplo, como percebemos nos indicadores sociais, não possui as "qualidades" necessárias para ingressar nas linhas de emprego das grandes empresas; de outro lado, os serviços básicos do Estado, como a saúde e a educação são programas "fracassados" da administração pública, dado o pouco impacto na realidade social dos indivíduos. Como decorrência, o número de não cidadãos[58] que perdem o direito à moradia, à educação e à saúde é cada vez maior, mesmo que o número de grandes montadoras de carro, de grandes empresas de calçados, roupas, alimentos, etc. venham alojar-se em solo brasileiro. As "demissões em massa", assim como o incentivo às demissões voluntárias têm aumentado. Este processo de globalização da economia acabou vitimando as populações mais pobres e, consequentemente, negras. Ou seja, ao determinar a localização e distribuição da riqueza "e da capacidade produtiva na economia mundial, a globalização define e reformula os padrões de hierarquia e desigualdade" (HELD e MCGREW, 2001, p. 69).

O perfil do trabalhador do século XXI é aquele que tem autonomia diante dos vários problemas que irá encontrar em seu local de trabalho. Exige-se dele criatividade e especialização num determinado ramo produtivo. Isso implica numa boa formação

---

torna-se província da economia global. O modo capitalista de produção entra numa época propriamente global, e não apenas internacional ou multinacional.

58 "Não cidadãos" são entendidos como sendo indivíduos excluídos na sociedade.

profissional, numa razoável formação cultural e no domínio de certas noções de saberes. As novas tecnologias, as grandes redes de empresas que incorporaram os novos saberes produzidos pelos cientistas e o aplicaram ao setor produtivo, reduziram drasticamente o número de empregos em todo o mundo. Em países mais pobres a situação é ainda mais agravante visto que a educação ofertada pelos programas de governo é muito distante do sistema produtivo, e que, não raras vezes, um percentual alto de pessoas, como é o caso do Brasil, são analfabetos funcionais.

Segundo Ana C. Laurell, o crescimento do desemprego e da miséria nos países latino-americanos resulta num

> retrocesso social dramático" empobrecendo rapidamente a população trabalhadora, os gastos sociais são reduzidos, sobretudo nos serviços sociais públicos, resultado do efeito de uma crise econômica "consubstancial da política neoliberal de ajuste e transformações estruturais (LAURELL, 1995, p. 151).

Um dos grandes problemas verificados diz respeito ao fato de que as articulações entre Estado e Mercado e entre direitos sociais e benefícios condicionados à contribuição ou mérito, "tornam possível distinguir, dentro daquilo que genericamente é denominado o Estado de bem-estar capitalista, várias formas assumidas pelo Estado e que correspondem a políticas sociais com diferentes conteúdos e efeitos sociais" (LAURELL, 1995, p. 153).

Com base em critérios qualitativos, os mais diferentes países capitalistas desenvolvidos podem ser agrupados em três regimes básicos de bem-estar social: o "social democrata" que é caracterizado pelo universalismo e por uma importante redução no papel do mercado no âmbito de bem-estar social; o "conservador-corporativo", que se baseia nos direitos sociais, mas que perpetua uma diferenciação social importante, e que envolve efeitos redistributivos mínimos; e o "liberal", que é dominado pela lógica do mercado. Neste último, não se admite o conceito de direitos sociais, ou seja, o gozo dos benefícios deve ser correspondido ao desempenho de trabalho e o seu pagamento (LAURELL, 1995, p. 155 e p. 156).

O Estado só garantirá o mínimo de bem-estar para aqueles comprovadamente indigentes. Na concepção liberal existe um alto grau de mercantilização dos bens sociais que estão submetidos a uma lógica de lucro. As práticas de ações de igualdade e liberdade dos indivíduos remetem-se ao mercado. Neste caso, pensar o estado de bem-estar no Brasil, hoje, é pensar um modelo "meritocrático-particularista" e um modelo de *Welfare State*[59] de

[59] Welfare State: Forma particular de Regulação Social. Expressa pela transformação das relações entre o Estado e a economia, entre o Estado e a sociedade. Levam à emergência de sistemas nacionais públicos ou estatalmente regulados: saúde, educação, previdência social, integração e substituição de renda, assistência

"igualdade de oportunidade". Ou seja, a ênfase recai sobre o mérito e/ou o esforço de cada indivíduo. As possibilidades e capacidades são vistas de formas diferenciadas. Com o mérito, os resultados também das condições sociais prévias é que estão presentes no processo de inserção no mundo do trabalho e nas diferenças de renda. Significa respeitar as diferenças e no limite legitimar as desigualdades. Portanto, sugere a ideia de um "não cidadão", baseado na meritocracia que legitima fundamentalmente o esforço e a capacidade. Caracteriza-se por ter um caráter universalizante somente no acesso à educação básica e à saúde, no atendimento de urgência. É um modelo conservador de Estado de bem-estar social (DRAIBE, 1989).

Quando este modelo de Estado, por um lado, reconhece a necessidade de intervenção das políticas sociais para corrigir parcialmente as grandes distorções que podem estar sendo geradas pelo mercado ou pela desigualdade de oportunidades, por outro lado, parte da ideia de que cada indivíduo deve estar em condições de resolver suas próprias necessidades, com base no mérito no seu trabalho e nas diferentes particularidades e capacidades.

É partindo desta premissa que este trabalho pretende incluir no debate a questão da desigualdade sociorracial, pensando como as políticas sociais universalistas, no caso brasileiro, são ineficientes e mesmo com a fragilidade existente no decorrer da história não têm conseguido possibilitar o mesmo tipo de acesso aos direitos sociais para as populações negras. Ou seja, por identificarmos a discriminação racial como uma das mais evidentes expressões de acesso desigual aos recursos no Brasil, o entendimento é que o preconceito e a discriminação atingem os pobres em geral no país e os negros de forma particular e específica.

No que tange aos direitos sociais, segundo José R. L. Lopes, a história dos direitos sociais é a história do desenvolvimento de um Estado democrático. Estes Estados são considerados fortes. Mas, no Brasil o enfraquecimento do Estado se deu com o fenômeno da globalização e a reação da constitucionalização de 1988, além da "presunção da ilegalidade de todas as políticas públicas do Estado". No entanto, para ele, direitos sociais são bens públicos e bens coletivos e têm uma lógica diferente que é a da "justiça distributiva" (LOPES, 2001, p. 95).

---

social e habitação. Assim como as políticas públicas de salário e emprego. Regula direta e indiretamente o volume, as taxas e os comportamentos do emprego e salário da economia, afetando o nível de vida da população trabalhadora.

São processos que, uma vez transformada a estrutura do Estado, expressam-se: na organização e produção de bens e serviços coletivos na montagem de esquemas de transferências sociais; na interferência pública sobre a estrutura de oportunidades de acesso a bens e serviços públicos e privados; regulação da produção e distribuição de bens e serviços sociais privados.

Entretanto, Boaventura Santos (1999) sugere que houve uma quebra do "contrato social" na modernidade, uma vez que o Estado não tem conseguido dar conta dos critérios de inclusão/exclusão que seriam o fundamento da legitimidade da "contratualização das interações econômicas, políticas, sociais e culturais" que só se legitimaria pela não existência de excluídos, pensando critérios de justiça social, de redistribuição e de solidariedade.

O contrato social para Santos (1999) visa criar um paradigma sócio-político que produz de maneira normal, constante e consistente quatro bens públicos: legitimidade de governo, bem-estar econômico e social, segurança e identidade coletiva. No entanto, Santos (1999) entende que, na sociedade moderna, como se apresenta o modelo de inclusão/exclusão, polariza ao longo dos eixos econômicos, sociais, políticos e culturais dividindo-a em "múltiplos apartheids".

O Estado, ao perder a centralidade e o direito oficial, desorganiza-se passando a coexistir com o direito não oficial. Ou seja, "o poder econômico que comanda, transforma a facticidade em norma, disputando ao Estado o monopólio da violência e do direito" (SANTOS, 1999, p. 92). O "consenso liberal", neste sentido, falaria somente da estabilidade do mercado e não das pessoas; criam-se riquezas sem criar empregos; aumenta-se emprego num lugar; diminui no outro; os trabalhadores, quando entram no mercado, acabam perdendo seus direitos sociais. Portanto, "a lógica da exclusão cria novos estados de natureza: vida precária, servidão. A "estabilidade" seria do ponto de vista do mercado e não das pessoas (SANTOS, 1999, p. 100).

Os grupos sociais mais vitimados seriam os trabalhadores não qualificados, desempregados, trabalhadores migrantes, "minorias étnicas", negros ou ainda os desempregados em longa duração, jovens incapacitados de entrar no mundo do trabalho, deficientes, etc.

> A erradicação da pobreza implica "numa visão de mundo acompanhada de ações concretas, orientadas para o fim da exclusão social em diversos níveis (e não apenas no econômico), tendo como base a solidariedade, o respeito às diferenças individuais ou grupais, combinando com respeito à igualdade fundamental dos seres humanos" (LIMA, 2001, p. 01).

Ainda segundo Lima (2001, p. 01),

> os grupos vulneráveis, como se fala atualmente, abarcando todas aquelas pessoas que se veem destituídas do exercício pela cidadania em razão de condicionantes históricos devem ser potencializados em sua ação, com vistas a adquirirem condições de competitividade, sem a qual a pobreza deles se aprofunda.

O problema central é que este grupo "vulnerável", em destaque neste estudo, no caso brasileiro faz parte de quase metade da população.

Quando se considera a população negra no Brasil, em destaque neste estudo, no que concerne à sua situação de vulnerabilidade social e econômica, representa metade da população:

> Em termos materiais, na ausência de discriminações raciais institucionalizadas, esse tipo de racismo se reproduz pelo jogo contraditório entre uma cidadania definida, por um lado, de modo amplo e garantia por direitos formais, e por outro, uma cidadania cujos direitos são, em geral, ignorados, não cumpridos e estruturalmente limitados pela pobreza e pela violência cotidiana. O racismo se perpetua por meio de restrições factuais da cidadania, por meio de imposição de distâncias sociais criadas por diferenças enormes de renda e de educação, por meio de desigualdades sociais que separam brancos de negros (GUIMARÃES, 1999, p. 56).

Neste sentido, as reflexões sugeridas visavam alertar para a observação de que as políticas universalistas não alcançaram sucesso no que diz respeito ao atendimento à população negra quando comparada à população branca, mesmo que pobre. Por outro lado, perceber em que sentido as desigualdades raciais presentes no mundo do trabalho traduzem uma realidade social de um Estado de Bem-Estar do tipo meritocrático, considerando as desigualdades sociais existentes, fruto da responsabilidade pessoal de cada indivíduo e não a representação de realidade em que se observam modelos de racismos institucionalizados. Ou seja, não estaria institucionalizado legalmente, mas se apresentaria como realidade de fato quando se observa, sobretudo, a forma de gestar diferenciadas as políticas públicas para grupos raciais diferentes.

3.3 DESIGUALDADES SOCIORRACIAIS NO BRASIL

"A questão racial parece um desafio do presente, mas tem sido permanente" (Ianni, [SD])[60]. Desta afirmação em perspectiva ampla, Ianni considera que a história do mundo moderno é também a história da questão racial, um dos dilemas da modernidade. Ao lado de outros dilemas, também fundamentais, como as guerras religiosas, as desigualdades masculino-feminino, o contraponto natureza e sociedade e as contradições de classes sociais,

[60] IANNI, Octávio. **A Dialética das Relações Raciais**. [SD]. Disponível em: http://www.antropologia.org.br. Acesso em: 12 jul. 2007.

a questão racial revela-se um desafio permanente, tanto para indivíduos e coletividades como para cientistas sociais, filósofos e artistas (IANNI [SD]).

A questão racial, de acordo com Ianni, modifica-se ao acaso das situações, das formas de sociabilidade e dos jogos das forças sociais, reitera-se continuamente, modificada, mas persistente. Esse é o enigma com o qual se defrontam uns e outros, intolerantes e tolerantes, discriminados e preconceituosos, segregados e arrogantes, subordinados e dominantes, em todo o mundo (IANNI, 2002, 2004). Mais do que isso, a questão racial, para o autor, "revela de forma particularmente evidente, nuançada e estridente, como funciona a fábrica de sociedade, compreendendo identidade e alteridade, diversidade e desigualdade, cooperação e hierarquização, dominação e alienação" (IANNI, 2002, 2004).

Durante mais de 350 anos, a escravização negra no Brasil foi uma política construída, consolidada e legitimada pelo Estado. De cada 10 anos da História do Brasil, 07 anos foram de trabalho forçado onde esta população foi submetida as mais cruéis formas de violência, tortura e humilhações, desde as formas de captura em solo africano, a situação degradante e de morte nos navios negreiros até as separações de famílias inteiras em solo brasileiro. O Brasil, de acordo com dados do Pnud (2005), soma quase 90 milhões de negros (pretos e pardos) que totalizam mais de 48% do total populacional.

Ao reconhecer a desigualdade sociorracial em que a população negra ao longo da história do Brasil vem sendo submetida, Skidmore (1992), Moore (2007) e Munanga (2007) observaram como, por exemplo, as reflexões sobre a II Guerra Mundial e problematizaram as consequências do racismo científico denominado "cultura e a política de elite na Europa e nos EUA desde o final do século XIX". O nazismo teria deixado um desfecho trágico, impactando politicamente a necessidade da construção de ações em prol da igualdade inclusive também entre as produções científicas, uma vez que cientistas sociais do Atlântico Norte já tinham reconhecido sua responsabilidade pela política racista. A criação da Unesco fez da investigação e refutação de dogmas racistas uma de suas principais prioridades. O Brasil foi investigado e considerado como "um caso privilegiado de investigação devido a sua reputação como sociedade multirracial harmônica".

Assim, obras clássicas de Gilberto Freyre, especialmente *Casa-Grande e Senzala*, reforçaram a imagem do Brasil enquanto uma "democracia racial"; foram traduzidas fora do país como uma espécie de modelo quando da existência de grandes tensões raciais,

especialmente nos Estados Unidos. Freyre[61] teve muita influência na França com vínculos pessoais com Claude Lévi-Strauss, Roger Bastide e Fernand Braudel e desenvolveram estreitos vínculos pessoais e intelectuais com o Brasil. Essa visão favorável das relações raciais recebeu também forte apoio do sociólogo norte-americano Donald Pierson. Logo, em 1959, emergia o consenso intelectual de que "no Brasil era sob todos os aspectos uma sociedade menos racista do que os EUA. Não só faltava ao Brasil a segregação formal, como também a negrofobia que permeava a sociedade branca norte-americana" (SKIDMORE, 1992 [s/p]).

Nos anos 1950, a Unesco financiou no país pesquisas de intelectuais como Florestan Fernandes, Roger Bastide, Oracy Nogueira, Octávio Ianni, Fernando Henrique Cardoso e Thales de Azevedo sobre essa temática, muitas vezes, ratificadas por impressões apontadas pela Frente Negra Brasileira sobre a existência de práticas racistas na origem das desigualdades entre brancos e negros (desigualdade sociorracial). Essas pesquisas se tornaram clássicas, e até hoje confirmam que o Brasil não escapa à estratificação social por raça. Ou seja, a pele mais escura significava em geral *status* social mais baixo (NOGUEIRA, 1998; SKIDMORE, 1992; BENTO, 2002).

Oracy Nogueira (1998), por sua vez, apontou que um dos fortes componentes que agravam a situação de discriminação é a aparência, seja devido a toda ou parte da ascendência étnica que se lhes atribui ou reconhece. Ou seja, a ideologia das relações raciais "miscigenacionista" e igualitária encobre, sob a forma do "incentivo ao branqueamento e do escalonamento dos indivíduos em função da sua "aparência racial", um tipo sutil de preconceito (NOGUEIRA, 1998, p. 196). Assim, de acordo com Nogueira (1998), quando o "preconceito de raça" se exerce em relação à aparência (traços físicos, fisionomia, gestos, sotaques), diz-se que é de marca e quando a suposição é de que o indivíduo descende de certo grupo étnico, para que sofra as consequências do preconceito, diz-se que é de "origem". Ou seja, o fenótipo dos indivíduos é constituído como marca de diferenciação tendo principalmente a cor da pele como grande alvo. Para F. Alencastro (1985, p. 60), é a cor da

[61] Ianni (2004), quando analisou algumas teses sobre o "Brasil moderno", destacou como principal personagem de uma visão "de sociedade patriarcal" que prioriza "família, parentesco e casa-grande" onde se enfatiza aspectos psicossociais e socioculturais, praticamente esquecendo, ou deixando implícitas, a economia e a política conforme identificou em autores como Gilberto Freyre. Nesta "corrente", enfatizou--se heranças da colonização portuguesa do lusitanismo grifando as informalidades nos relacionamentos com africanos e negros revelando um caráter *benigno* do regime do trabalho escravo e da "democracia racial". Esta ideia de civilização original (como sendo a melhor) teve com principal destaque a figura de Gilberto Freyre. Outros autores, apesar de não serem unânimes e apresentarem variações socioculturais e psicossociais, convergem neste pensamento: Renê Ribeiro, Thales de Azevedo, José Lins do Rego, Jorge Amado, Darcy Ribeiro, Roberto Da Matta. "Convergem no que se refere a uma visão a-histórica da história da formação do Brasil" (IANNI, 2004, p. 44-46).

pele, a forma do rosto, a textura dos cabelos, que subentendem a maioria dos sistemas de classificação racial no Brasil.

A mobilidade dos indivíduos, portanto, atende a certa hierarquização desses a partir, principalmente, da cor. Ou seja, quanto mais próximos do perfil "caucasoide", mais valor e mobilidade ele tende a alcançar. E, quanto mais próximo do perfil "negroide", menos mobilidade, na horizontal e na vertical. Ao mesmo tempo em que se detecta o preconceito dado, observa-se como as relações raciais no Brasil estão marcadas pelas ideias de "igualitarismo racial e de miscigenação" (NOGUEIRA, 1998, p. 201).

Kabengelê Munanga (2007) e Carlos Moore (2007) convergiram nesta posição quando defendem a tese de que o racismo não se estrutura em torno do "conceito biológico de raça", nem a partir da escravização dos africanos. Para os dois autores, seria "a partir de um dado universal inegável, o *fenótipo;* e tem profundidade histórica maior que os 500 anos e mais de hegemonia ocidental sobre o resto do mundo" (MUNANGA, 2007, p. 17)**.**

Nesta perspectiva, Guimarães (1999) destaca a necessidade da compreensão da categoria "raça" no sentido social, e não biológico, para a análise das relações raciais, uma vez que "se os negros considerarem que as raças não existem acabarão também por achar que eles não existem integralmente como pessoas, posto que é assim que são, em parte, percebidos e classificados por outros" (GUIMARÃES, 1999, p. 64). Diz:

> [...] as identidades não são escolhidas pelos sujeitos, embora sejam assumidas de modo mais ou menos pleno [...] a questão se resume em saber se há alguma chance de se combater o racismo, quando se nega o fato de que a ideia de raça continua a diferenciar e privilegiar largamente as oportunidades de vida das pessoas (GUIMARÃES, 1999, p. 64).

Florestan Fernandes (1965)[62], por sua vez, assentado nesta perspectiva, considera que a discriminação racial que oprime os negros no Brasil é dada de forma decisiva pela "cor" vista como um fato objetivo e natural e não de raça, visto como um conceito abstrato e científico. O termo "preto" ou "negro" que designariam cor de pele, para Fernandes "passa a significar uma subclasse de brasileiros marcada pela "subalternidade".

[62] Conforme Guimarães (1999 p, 88), Florestan Fernandes tendo que justificar o preconceito no Brasil, sociedade de privilégios sociais reconhecidos de fato, quando não de direito, onde os negros eram mantidos em posição subalterna na hierarquia de prestigio social, a resposta foi: "[...] o preconceito brasileiro, ao invés de provir dos iguais em direito - competidores numa ordem igualitária -, como nos Estados Unidos, provinha das elites temerosa de perder privilégios patrimoniais. Daí, entre nós o preconceito racial tomar este aspecto de preconceito não revelado, pois o branco, em posição social superior, não reconhece no negro que ele discrimina um competidor, mas um subalterno fora do lugar". Esta observação nos remete a uma frase de "senso comum", utilizada ironicamente, para entender o perfil das relações raciais no Brasil: "Aqui no Brasil não tem racismo porque o negro sabe o seu lugar".

Desse entendimento, Guimarães (1999) considera que a classificação da cor existe porque há uma ideologia em que a cor das pessoas tenha significado. Assim, "as pessoas têm cor apenas no interior das ideologias raciais" (GUIMARÃES, 1999, p. 44).[63] Para este autor,

> A noção nativa de "cor" é falsa, pois só é possível conceber-se a "cor" como fenômeno natural se supusermos que a aparência física e os traços fenotípicos são fatos objetivos, biológicos e neutros com referência aos valores que orientam a nossa percepção. É desse modo que a "cor", no Brasil, funciona como uma imagem figurada de raça (GUIMARÃES, 1999, p. 44).

Quando analisa as desigualdades sociorraciais no Brasil, Marcelo Paixão (2006) considera inaceitável que o modelo de desenvolvimento do país considere variáveis financeiras e econômicas. O Brasil já alcançou o título de oitava economia mundial e agora alcança a 14ª. O PIB brasileiro em 2004 era o segundo maior da América Latina. No entanto, segundo Paixão, o rendimento médio dos 20% mais ricos quando comparado ao rendimento dos 20% mais pobres em 2001 era de 29,7 vezes. Nos Estados Unidos esta proporção era de 9 vezes (PAIXÃO, 2006, p. 47). No mesmo sentido que os indicadores sociais entre 1980 e 2000 apontam que os negros, no Brasil, representam 60% dos indivíduos abaixo da linha da pobreza e 65% dos que se encontram abaixo da linha de indigência (idem).[64]

Tais indicadores exigem do Estado brasileiro ações concretas focalizadas do ponto de vista étnico-racial no combate à pobreza e à miséria. Ou seja, os desafios colocados pela relação "liberdade e igualdade", a questão democrática tem aparecido como centro do problema dos direitos humanos e na distribuição da justiça. Justiça entendida em termos sociais e políticos enquanto uma prática de distribuição dos direitos em nome da "universalidade" e "igualdade".

Teresa Sales (1994), ao adentrar nas "raízes das desigualdades sociais no Brasil", identificou uma cultura política baseada na "dádiva" que no molde "liberal" substituiu os direitos básicos, o que vincularia a "não cidadania do homem pobre". Ela utiliza como exemplo a história brasileira de escravistas e escravizados, "dos que mandam e os que obedecem". As raízes estariam numa cultura de mando e subserviência. Lembramos que o tráfico foi o maior negócio da importação brasileira até 1850 e comprar pessoas para estabelecer diferenças foi o principal empreendimento deste país.[65] Portanto, a autora sugere

---

[63] Conforme Guimarães (1999), nos Estados Unidos, o "branco" é descendente de europeu (mistura étnica com outros europeus); no Brasil é diferente, o "branco" "são os mestiços e mulatos claros que podem exibir os símbolos dominantes da europeidade: formação cristã e domínio das letras (p. 47).

[64] Microdados do Censo 2000 tabulados pelo Observatório Afro-Brasileiro/ Laeser.

[65] Ver Gorender, 2000.

que esta cultura de "mando e subserviência" perpassou gerações e acredita-se estar muito mais entranhada nas relações sociais do que se imagina. A subserviência, um "polo de alteridade em termos de pedir, para além de obedecer"[66]. Sugere Sales (1994) que na relação de mando conduziu-se a "cidadania concedida". Todos

> os direitos básicos à vida, à liberdade individual, à justiça, à propriedade, ao trabalho; todos os direitos civis, enfim, para o nosso homem livre e pobre que vivia na órbita do domínio territorial, eram direitos que lhe chegavam como uma dádiva do senhor de terras (SALES, 1994, p. 31).

Atualmente os "herdeiros da dádiva dos senhores de terras" continuam fazendo parte da população que não foi totalmente incluída na sociedade urbano-industrial (Idem, p. 32). Essa população de negros e pobres sofre a consequência perniciosa do que Telles e Oliveira considerariam como a "democracia racial", enquanto "fetiche da igualdade", ou seja, para eles, a "privatização das relações raciais tem na "democracia racial" e no "homem cordial" suas expressões ideológicas" (SALES, 1994, p. 51).

Contudo, a democracia racial existente no caso brasileiro se apresentaria como um mito fortemente refutado por alguns cientistas sociais, mas, que na verdade se fertiliza num ambiente em que consegue transmigrar-se por ora, como mito de realidade e ao mesmo tempo, como a representação da verdade no imaginário das populações brancas e negras.[67]

Mas também a ideia de "democracia racial no regime militar passou a ser um dogma, uma espécie de ideologia do Estado brasileiro" (GUIMARÃES, 1999, p. 63). Ou seja, quando se analisa o "pensamento racista brasileiro", é possível considerar que num primeiro momento, através de teses científicas, foi possível afirmar as diferenças raciais na crença da superioridade branca; num segundo momento para construir uma nação civilizada era necessário "branquear" (ideologia do branqueamento) e depois negar as diferenças na afirmação de que todos seriam tratados com igualdade (democracia racial). Portanto, tenta-se construir a ideia de uma nação "mestiça" e a mestiçagem como patrimônio positivo onde as diferenças continuam explicitadas num modelo de racismo à brasileira onde o fenótipo negro caracteriza-se como marca da diferenciação (exclusão).

---

[66] "O pedir, para além do obedecer, que faz parte do cerne da cultura política da dádiva, implica necessariamente um provedor forte. Ao lado do legado escravagista, esse provedor forte, a respeito do qual há um consenso entre os vários autores que se debruçaram sobre nossa herança colonial, foi o domínio territorial" (SALES, 1994, p. 27).

[67] Conforme Munanga (2008, p.15), "alguns estudiosos conceituados se aproveitam da falta de informação e do pouco esclarecimento na academia e na imprensa para produzir discursos perversos a respeito do racismo. Esses discursos reciclam e exploram ideias e teorias superadas como as de "mistura de sangue" de Gilberto Freyre, que estão na base da criação da ideologia da democracia racial brasileira".

Na contramão dos antropólogos, Ivone Maggie (2005) e Peter Fry (2005), que tendem a ver a "democracia racial" como parte constituinte da formação social brasileira, como uma matriz cultural periodicamente atualizada por políticas, discursos e crenças, Guimarães (2002, p. 55) afirma que tal democracia é fruto de "uma ideologia historicamente datada, materializada em práticas sociais, em políticas estatais e em discursos literários e artísticos". Essa ideologia reinou sem grande contestação, grosso modo, de 1930 a 1970 e somente a partir daí passou a ser crescentemente afrontada (GUIMARÃES, 2002).

Do ponto de vista social e econômico todos os indicadores apontam que o componente racial tem sido marca de diferenciação para a população negra ao longo da história do Brasil e, mesmo observando a eficácia de algumas políticas públicas, tem tido efeitos diferentes entre brancos e negros, mantendo sempre um "fosso" entre os dois grupos, em que os negros continuam em desvantagem - desigualdade sociorracial (IBGE, 2005 e 2008; Pnud, 2005; Ipea, 2001). Os dados de diversas pesquisas revelam que há uma desvantagem no "ponto de partida", mas também nos estágios de competição social, por exemplo, na educação e no mundo do trabalho onde há nesses casos um aumento da discriminação em situações específicas, ou seja, quanto mais escolaridade, mais probabilidade de acumular discriminação e desvantagem – um perfil de discriminação que vai se retroalimentando nas suas multifaces no decorrer do tempo.

Destaca-se, neste sentido, a necessidade da implementação de políticas de ações afirmativas para os grupos que gozam de desvantagens sociais. Estas ações são entendidas como políticas de promoção de igualdade de oportunidades levando em consideração a ideia de Justiça Distributiva na análise e formulação das políticas públicas, considerando um componente fundamental que é o princípio de "igualdade de condições" que os indivíduos tiveram para serem "incluídos" na sociedade. Inclusão, aqui entendida como sinônimo de "cidadania" nos moldes apresentados por Boaventura Santos (1999).

3.4 AÇÕES AFIRMATIVAS NO MUNDO DO TRABALHO

Aqui faremos uma pequena apresentação acerca das ações afirmativas no Brasil e no mundo, destacando os principais argumentos que marcam a importância dessas medidas para o combate às desigualdades sociorraciais, assim como para o desenvolvimento do país do ponto de vista social e econômico.

Consideramos que no país, sobretudo após a Conferência de Durban, em 2001, tem crescido a produção de pesquisas sobre as ações afirmativas no Brasil, destacadamente no Ensino Superior. O mesmo ainda não se pode dizer sobre as experiências de ações afirmativas no mercado de trabalho, que é o foco deste estudo.

Apesar de o debate acerca das Ações Afirmativas (AA), recentemente, ter se tornado mais público nos meios de comunicação e nas universidades no Brasil, o tema não é novo no mundo. Essa prática tem sido considerada como um experimento ousado e "revolucionário" do direito no século XX (GOMES, 2001) quando se observam os impactos sociais, políticos, pedagógicos, psicológicos e históricos no que se refere ao combate das desigualdades sociorraciais. E no fortalecimento da democracia, ao se enfatizarem os "princípios de igualdade" e "liberdade" como essência das sociedades democráticas.

Não obstante, evidenciam-se os processos de exclusão e estruturas históricas que reproduzem modelos fracassados e ineficazes de formular, gestar e consolidar políticas públicas para o combate das desigualdades sociorraciais e na garantia do bem-estar social e econômico dos indivíduos, como se observa na sociedade brasileira.

Como já observado por muitos juristas como Flávia Piovesan (2005); Hédio Silva Jr. (2002); Joaquim Barbosa Gomes (2001), a "neutralidade estatal" tem se traduzido em fracasso, sobretudo em sociedades com o perfil do Brasil, em que, por muitos séculos, manteve-se a "subjugação legal de inferioridade legitimada pela lei", como no caso da escravização. Ou seja, mesmo com a identificação da existência de algumas ações, a situação dos grupos marginalizados sofreu poucas mudanças estruturais. Tal percepção atenta para a constatação de que

> observando que somente a proibição da discriminação não tem surtido efeito esperado no que diz respeito a sua eficácia, é necessário ao Estado 'renunciar a seu histórico de neutralidade' em questões sociais, devendo assumir, ao contrário, uma posição ativa, até mesmo radical se vista à luz dos princípios norteadores da sociedade liberal clássica (GOMES, 2001, p. 37).

Ou seja, somente proibir a discriminação não é o suficiente para garantir "igualdade de tratamento" dentro da diferença. É preciso promover o grupo discriminado considerando a "diversidade e o pluralismo" e que estas ações possam provocar "mudanças na mentalidade dos indivíduos na sociedade condicionados pela tradição, pelos costumes e pela história" (GOMES, 2001, p. 44).

Portanto, reitera-se a partir das AA a concretização do princípio da indivisibilidade e da igualdade dos Direitos Humanos; reconhecimento da existência e permanência de atos e ideologias discriminatórias por parte da sociedade civil e do Estado (OSÓRIO, 2006, p. 26).

Nesse sentido, Gomes (2001) reitera os possíveis ganhos para a sociedade quando estas ações podem ser eficazes como formas de "induzir transformações culturais, pedagógicas e psicológicas no imaginário coletivo" quando, por exemplo, relacionadas às formas de discriminação e de racismo. Gomes (2001) diz que esses efeitos persistentes (psicológicos, culturais e comportamentais) da discriminação do passado tendem a se perpetuar, que se revelam na chamada "discriminação estrutural" como, no caso do Brasil, se observa nas abismais desigualdades sociorraciais entre "grupos dominantes" (brancos) e "grupos marginalizados" (negros) no decorrer da história (IPEA, 2001, 2005, 2008; DIEESE, 2005; PNUD, 2005).

Desse imperativo é que são construídas as ações afirmativas dirigidas para negros inicialmente nos Estados Unidos. Desconsiderando a neutralidade estatal, o "Estado passa a levar em conta esses fatores na implementação das suas decisões, não para prejudicar quem quer que seja, mas para evitar que a discriminação, que inegavelmente tem um fundo histórico e cultural" (GOMES, 2001, p. 37), seja perpetuada.

De acordo com Gomes (2001, p. 39), inicialmente as ações afirmativas nos Estados Unidos puderam ser vistas como estratégias de "encorajamento" por parte do Estado para que pessoas com poder de decisão nas áreas públicas e privadas levassem em consideração, nas suas decisões, questões como "o acesso à educação e ao mundo do trabalho, fatores vistos anteriormente como pouco relevantes para a maioria dos responsáveis políticos empresariais, quais sejam a raça, cor, sexo e origem das pessoas" (GOMES, 2001, p. 39). Tal encorajamento, assim, tinha o intento de ver concretizado o ideal de que tanto as escolas quanto as empresas refletissem em sua composição a representação de cada grupo na sociedade ou no respectivo mundo do trabalho.

Ainda nos Estados Unidos, no final da década de 1960 e início da década de 1970, verificando a ineficácia desses procedimentos no combate à discriminação, alterou-se o processo para algo mais ousado na realização da igualdade de oportunidades através de "cotas rígidas" de acesso a representantes de minorias a determinados setores do mundo do trabalho e a instituições educacionais. Essas cotas rígidas seriam modos de implementação das ações afirmativas (GOMES, 2001). As ações afirmativas ou políticas afirmativas são

> definidas como um conjunto de políticas públicas e privadas de caráter compulsório, facultativo ou voluntário, concebidas com vistas à discriminação racial, de gênero e de origem nacional, bem como para corrigir os efeitos presentes da discriminação praticada no passado, tendo por objetivo a concretização do ideal de efetiva igualdade de acesso a bens fundamentais como a educação e o emprego. Diferentemente das políticas governamentais antidiscriminatórias baseadas em leis de conteúdo meramente proibitivo, que se singularizam por oferecerem às respectivas vítimas tão somente instrumentos jurídicos de caráter reparatório e de intervenção *expost facto*, as ações afirmativas têm natureza multifacetária, visam a evitar que a discriminação se verifique nas formas usualmente conhecidas – isto é, formalmente, por meio de normas de aplicação geral ou específica, ou através de mecanismos informais, difusos, estruturais, enraizados nas práticas culturais e no imaginário coletivo (GOMES, 2001, p. 40).

Especialmente no que diz respeito às relações de trabalho, as ações afirmativas "significam o uso deliberado pelos empregadores dos critérios de raça e gênero nas decisões de contratar e promover (empregados), e, nesse sentido, a concessão de preferência a minorias e mulheres sobre homens brancos no local de trabalho" (GOMES, 2001, p. 42).

Essas ações se configuram como importantes estratégias de ação na promoção da diversidade de uma maior representatividade de grupos minoritários (como os negros) nos mais diversos setores de atividade pública e privada onde há uma sub-representação "gritante" observada nas posições de mando e prestígio no mundo do trabalho e nas atividades estatais, como é o caso do Brasil:

> As ações afirmativas cumprem o importante papel de cobrir essas lacunas, fazendo com que a ocupação das posições do Estado e do mundo do trabalho se faça, na medida do possível, em maior harmonia com o caráter plúrimo da sociedade. Nesse sentido, o efeito mais visível dessas políticas, além do estabelecimento da diversidade e representatividade propriamente ditas, é o de eliminar as "barreiras artificiais e invisíveis" *("class ceiling")* que emperram o avanço de negros e mulheres, independentemente da existência ou não de política oficial tendente a subalternizá-las (GOMES, 2001, p. 48).

Convergindo com Gomes (2001), Santos (2001) destaca como a implantação da diversidade étnico-racial pode acarretar em ganhos o Brasil do ponto de vista de seu desenvolvimento. O erro padeceria, no decorrer da história, em não oferecer oportunidades efetivas na educação e emprego para certos segmentos da população. Isso poderia revelar-se, num futuro próximo, "altamente prejudicial à competitividade e à produtividade econômica do país" (GOMES, 2001 e SANTOS, 2001). As ações afirmativas cumpririam o objetivo de criar as chamadas "personalidades emblemáticas". Ou seja,

> Elas seriam um dos principais instrumentos de criação de exemplos vivos de mobilidade social ascendente: os representantes de minorias que, por terem alcançado posições de prestígio e poder, serviriam de exemplo às gerações pessoais

> a sinalização de que não haveria chegado a sua vez, obstáculos intransponíveis à realização de seus sonhos e à concretização de seus projetos de vida (GOMES, 2001 p. 49).

As AA cumprem, então, o papel de "selecionar talentos" desperdiçados pela sociedade, que poderiam ser de extrema importância no desenvolvimento do país e da democratização dos "espaços de poder". No Brasil, dado ao perfil excludente, tem-se assegurado, historicamente, os espaços de poder para indivíduos que atendem a um perfil social e racial; isso corrobora para naturalização de situações de desigualdades fundadas no preconceito, discriminação e racismo, ao mesmo tempo em que legitima as situações de vantagens sociais e garantia dos *status quo* para o grupo hegemônico no poder.

Tais ações devem ser consideradas como estratégias de valorização e desenvolvimento da sociedade quando pretende atuar na promoção social daqueles em situação de vulnerabilidade e desvantagem social, considerando os diversos fatores sociais e culturais que historicamente têm contribuído para tais resultados, e também favorecem a reflexão do perfil étnico-racial nos espaços presentes na sociedade.

Portanto, vemos a importância da construção de processos de "interação" e da "integração" de todos os indivíduos na sociedade como um valor que promove a diversidade, justiça social, fortalecendo a ideia de "igualdade de oportunidade". Considerando o princípio de "justiça distributiva" na análise das políticas públicas e a importância da "redistribuição" e da necessidade de promover igualdade de oportunidades, a partir da constatação de que esta justiça social se concretiza de fato, quando são consideradas as condições"[68] que tais indivíduos tiveram para serem incluídos. Além disso, pode atuar na promoção da identidade e da autoestima do grupo excluído.

Na Índia, por exemplo, as políticas de ações afirmativas tiveram início em 1947, com base na nova constituição, atendendo às demandas dos movimentos populares. Ao invés de reservas em forma de cotas, são definidas como uma "vantagem adicional" dando ao candidato contemplado maior competitividade em processos seletivos únicos/unificados e abertos/universais (cf. WEISSKOFF, 2008, p. 37). Lá, instaurou-se um sistema de cotas atribuindo aos "intocáveis" 22,5% das vagas na administração e no ensino público,

[68] De acordo com D`Adesky (2001, p. 231), há um reconhecimento de que as condições sociais e históricas também podem gerar desigualdades. E que a ideia de "equidade" neste caso, consiste em assegurar a esses grupos sociais ou comunidades étnicas marginalizadas o desenvolvimento de políticas especificas que tendem a torná-los tão iguais quanto possível do ponto de vista da igualdade de oportunidades e do acesso a funções e cargos públicos.

pretendendo corrigir as desigualdades sociais procedentes do regime de castas e da hierarquização de "origem divina" (D`ADESKY, 2001, p. 208).

Já nos Estados Unidos, essas ações tiveram início nos anos de 1960 a partir da luta do movimento social por direitos civis, promovida pelos negros americanos, que foram os primeiros grupos a se beneficiar dos programas de ações afirmativas, seguidos, a partir da década de 1970, por hispânicos e indígenas. Em 2000, os afro-americanos representavam 12% da população, os hispânicos 12% e os indígenas 1%.[69]. Partia da ideia de que a igualdade entre brancos e negros não poderia se efetivar concretamente, a não ser que sob as condições de se favorecerem os negros com medidas compensatórias pela discriminação sofrida no passado e, evidentemente, pela escravização (D`ADESKY, 2001, p. 208).

Observou Thomas Weisskoff (2008) que tanto nos EUA quanto na Índia estas ações estão mais concentradas na área da educação e mundo do trabalho. Em especial no caso da Índia, as reservas nos processos seletivos para empregos e ingresso em instituições de ensino superior (especialmente em instituições mais seletivas e com maior prestígio)[70] são obrigatórias em quase todos os setores públicos, o que inclui o funcionalismo público, empresas estatais, faculdades e universidades controladas pelo governo. Estas medidas são de caráter público. Não há programas desta natureza na iniciativa privada. No âmbito da política, observa-se que grupos contemplados pelas AA têm assegurado assento para candidatos em assembleias legislativas federais e estaduais.

Já nos Estados Unidos, as ações afirmativas no mundo do trabalho são praticadas por agências e organizações do setor público, mas também por muitas instituições com fins não lucrativos e empresas privadas, independentemente de qualquer subsídio estatal. Algumas políticas de ações afirmativas de organizações não governamentais (ONGs) são produto de pressão governamental, que força as empresas a adotarem ações estratégicas para evitar acusações legais de discriminação. Em muitos casos, as políticas são implementadas espontaneamente por líderes empresariais como forma de aumentar a representação de minorias no ambiente do trabalho (cf. WEISSKOFF, 2008, p. 39). Não há nesse país ações afirmativas para candidaturas na política.

Na África do Sul, conforme entendeu João Feres Jr. & Verônica Daflon (2007), já se concebia a ação afirmativa desde 1948, quando o regime do *apartheid,* oficialmente, legalizou a separação entre negros e brancos porque constituía na prática uma reserva de espaços e

---

[69] *Apud* Weisskoff, 2008, p. 40.

[70] Além da forma de ingresso ainda disponibilizam outras formas de vantagem como bolsas, auxílio moradia e alimentação, programas especiais e empréstimos em compras de livros.

posições de mais *status* sociais para os brancos, em prejuízo da maioria de origem africana e de outros grupos não brancos. Esta política revelou a diferenciação concreta entre o que se pode entender como sendo "discriminação positiva" que tem por objetivo promover grupos em situação de desvantagem e não a "discriminação negativa" que promove a desigualdade entre os grupos.

Após a queda do *apartheid*, em 1991, Nelson Mandela levantou o debate sobre a importância das ações afirmativas para corrigir as desigualdades geradas pelo *apartheid* baseadas nos princípios democráticos. A aprovação de uma Constituição provisória no ano seguinte garantiu a promoção da equidade e oportunidade no mundo do trabalho. Em 1994 Mandela foi eleito presidente da África do Sul. Assim, um Programa de Reconstrução e Desenvolvimento a fim de transformar a economia e a sociedade sul-africana priorizou adotar as ações afirmativas como uma política de caráter provisório, mas como "um processo ligado intimamente à cultura empresarial, acadêmica e do serviço público" (FERES e DAFLON, 2007, p. 25).

Logo, a ação afirmativa se tornou compulsória nos serviços públicos imediatamente após as eleições, por meio de emenda, instituindo a obrigatoriedade da consideração da raça, gênero ou deficiência do candidato para a contratação ou promoção, aliada a exigências de qualificação, treinamento, educação e outros indicadores de mérito (FERES e DAFLON, 2007, p. 25).

Ainda no mundo do trabalho, na África do Sul, em 1998, consolidou-se pelo Ministério do Trabalho uma Comissão pela Igualdade no Emprego ligada a este Ministério para promover igualdade no mundo do trabalho a partir das seguintes estratégias:

> (1) promoção da igualdade de oportunidades e tratamento justo no emprego por meio da eliminação da discriminação injusta; (2) implementação de ação afirmativa para reparar as desvantagens no emprego vivenciadas por determinados grupos, a fim de garantir sua representação equitativa em todas as categorias ocupacionais e níveis na força de trabalho (FERES Jr & DAFLON, 2007, p. 27).

Apesar de na Índia as ações afirmativas ocuparem um lugar de maior destaque sendo que atingem quase metade da população[71], em ambas as sociedades, os programas dependem

[71] Os grupos raciais, étnicos ou sociais (castas) se apresentam em proporção maior quando comparados com os Estados Unidos. Os beneficiados na Índia são os Dalits (16%) e os Adivasis (8%) da população. Há também outro grupo beneficiado por reservas em concursos públicos e ensino superior que são genericamente denominados de *Other Backward Classes* (OBCs), este representa 25% da população. (Ver Weisskoff, 2008, p. 41).

de monitoramento e participação dos grupos que delas se beneficiam e de seus aliados políticos (WEISSKOFF, 2008, p. 41).

Para além da Índia, Estados Unidos e África do Sul, outros países como Canadá, Alemanha, Finlândia, Bulgária, Polônia apresentam, em suas constituições, programas de ações afirmativas. Esta lista poderia ser acrescida com outros países como Austrália, Nova Zelândia, Israel, China, Rússia, Sri Lanka, Malásia, Nigéria e Ilhas Fiji (FERES Jr. & ZONINSEIN, 2008, p. 11).

Estas e outras experiências têm podido revelar a urgência de tais ações de forma mais ampliada no Brasil e a possibilidade de pensar a construção do país considerando a fundamental importância da população negra, neste processo, partindo do pressuposto que a sua inserção na sociedade implicará no fortalecimento da democracia e do crescimento social, político e econômico da sociedade.

Já salientamos que países como Estados Unidos, Índia e África do Sul apresentam programas de inclusão de grupos vulneráveis no mundo do trabalho. Na Índia, destacadamente mais nos órgãos públicos e, nos Estados Unidos, nas empresas privadas. No Brasil, experiências diretas de ações afirmativas para deficientes físicos (reserva de vagas) são de 1989. Outras iniciativas foram construídas para promoção de igualdade de gênero, de faixa etária (para jovens) e só recentemente, a partir de 2001, apenas os Estados do Paraná, Rio de Janeiro e Mato Grosso do Sul aprovaram programas de inclusão de afrodescendentes. Porém, vários programas de ações afirmativas no mundo do trabalho para negros foram realizados em municípios.

A experiência dos Estados Unidos, por exemplo, tem destacado o papel da Suprema Corte, que tem sido chamada a se pronunciar, em diversos casos, acerca da validade das ações afirmativas em favor dos negros no acesso ao emprego e a contratação com o Poder Público. Por exemplo, em 1964, quando considerou compatível que uma empresa particular garantisse reserva de vagas no seu programa de treinamento, a ser utilizada até que o percentual dos seus funcionários negros qualificados fosse compatível com o percentual de afro-americanos residentes na localidade que operava. Conforme Sarmento (2008), já em 1984, a Suprema Corte manteve a decisão judicial que obrigava o Estado de Alabama a contratar e promover, em seu Departamento de Segurança Pública, um negro para cada branco também contratado ou promovido, até que se atingisse o percentual de 25% de afro-americanos em todos os patamares da corporação policial. Validou, ainda, em 1990, um critério de desempate estabelecido pela FCC - agência reguladora norte-americana no campo das comunicações que

atribuía prioridade na celebração de contratos de concessão para exploração de emissora de televisão às empresas de comunicação titularizadas por integrantes de minorias étnicas, tendo em vista o objetivo da promoção da diversidade e o pluralismo (Cf. SARMENTO, 2008, p. 263).

Já no Brasil as políticas de ações afirmativas para mulheres (artigo 7º. inciso XX da Constituição Federal) e deficientes (artigo 37, inciso VIII, Const. Federal) no mundo do trabalho não tem historicamente recebido tantas críticas ou questionamentos mais explícitos quanto à sua legitimidade e necessidade, como é caso das cotas para negros.

Embora, o Supremo Tribunal Federal brasileiro não tendo se pronunciado em favor dos negros[72] acerca dos programas de ações afirmativas, a ideia da "inconstitucionalidade" desses programas é considerada incompatível com a Constituição Brasileira conforme já analisados por vários juristas (SILVA, 2001).

O debate das ações afirmativas para negros no mundo do trabalho é recente, apesar de a discriminação racial ser antiga e, dependendo dos setores, ser crescente em todos os estados do país. De acordo com Oliveira (1985), as principais características das desigualdades raciais no mundo do trabalho para os negros são: remuneração extremamente baixa quando comparada a outros grupos; concentração em determinados setores do mercado e em certas atividades cujos salários e condições de trabalho são inferiores. Há também uma maior incidência de negros em atividades predominantemente de ocupações manuais e de menor nível de rendimento, tais como prestação de serviços (particularmente os serviços pessoais e domiciliares), construção civil e indústria de transformação tradicional. A menor participação da força de trabalho negra ocorre nos setores de serviços financeiros, técnico-profissionais, administração, incorporação de imóveis e serviços comunitários e sociais (BENTO, 2002).[73]

Assim, partimos da premissa que a valorização da *diversidade* e a valorização da *pluralidade racial*, conforme analisa William Bower (2004), não devem apenas buscar reverter processos históricos de discriminação. Elas carregam em si algo com o qual toda uma sociedade pode beneficiar-se. Assim, considera-se a complexidade das relações sociais e a forma como elas podem interferir na mudança *da e na realidade social* dos indivíduos (MIRANDA, 1997). Desse modo, a política de ação afirmativa no mundo do trabalho dentro da estrutura do Estado, ao mesmo tempo pode assegurar aos negros maiores oportunidades, pode garantir uma renda melhor e ser, portanto, concebida como medida concreta na

[72] Os ministros Joaquim Barbosa Gomes, Marco Aurélio Mello e o ex-ministro Nelson Jobim já se pronunciaram como sendo favoráveis, sobretudo quando se observam suas produções acadêmicas.

[73] *Apud* Porcaro Araújo, 1988.

promoção e melhoramento da estrutura da sociedade no que diz respeito à ideia de *igualdade* como base da *democracia.* Portanto, na interação e integração dos indivíduos como um direito, é necessário que *todos* os seus grupos passem a participar efetivamente da sociedade e contribuir, de maneira democrática, para sua transformação (MIRANDA, 1997; GOMES, 2001).

Neste contexto, é fundamental levar em consideração o princípio de "justiça distributiva" na análise das políticas públicas específicas. Estas deverão estar baseadas em critérios que consideram que o conceito de "meritocracia" deve se pautar, sobretudo, no princípio da "igualdade de condições" na promoção da justiça social, evitando a apreensão de que brancos e negros não percebem a "segregação racial" como um dado da problemática de suas vidas, mas algo que constitui uma realidade dada. Assim, as políticas sociais universalistas contemplariam a todos da mesma forma. Levaria a crer, neste sentido, que somente aqueles que possuem determinados méritos são destinatários dos benefícios. Esse critério no Brasil atenta para a construção de uma forma inigualitária de sociedade, na qual os méritos também obedecem, segundo dados estatísticos e análises de cientistas sociais, a uma "hierarquia racial".

Para Santos (2003), o caráter bidimensional da justiça considera a importância da redistribuição, somado ao reconhecimento e justamente a "exigência do reconhecimento e da redistribuição permite a realização da igualdade". Ou seja, "a discriminação ocorre quando somos tratados como iguais em situações diferentes e como diferentes em situações iguais" (PIOVESAN, 2005). Lembrou Boaventura Santos (1999, p. 56) que "a única solidariedade possível é uma solidariedade entre iguais". Portanto, se etnia e raça foram utilizadas para excluir, necessitam ser utilizadas como critérios para incluir. Santos lembra que

> temos o direito a ser iguais quando a nossa diferença nos inferioriza, e temos o direito a ser diferentes quando a nossa igualdade nos descaracteriza. Daí a necessidade de uma igualdade que reconheça as diferenças e de uma diferença que não produza, alimente ou reproduza as desigualdades (SANTOS, 2003, p. 56).

Pensando no caso do Paraná, a consolidação da Lei 14.274, de 2003[74] apontou para a importância da necessidade da efetivação de políticas específicas para a população negra demonstrando, do ponto de vista legal, o reconhecimento da "diferença" de tratamento existente por parte da sociedade paranaense no que diz respeito ao seu racismo. Observa-se que, por exemplo, a inclusão de negros nas universidades e no mundo do trabalho por

[74] Reserva 10% das vagas para afrodescendentes no concurso público do Paraná.

programas de ações afirmativas, a partir do conteúdo dos debates contrários, tornou visível a contínua ausência de negros nas universidades e nos cargos de poder. Estas ações cumprem o papel importante na mudança do imaginário social do Paraná, podendo significar o rompimento com uma cultura que sempre naturalizou as desigualdades sociorraciais, destacadamente no mundo do trabalho.

É relevante atentar para alguns consensos construídos acerca da política afirmativa para negros no mundo do trabalho por cotas, como se apresenta no Paraná desde 2003. Uma delas resulta na ideia de que os negros ascenderiam "por meios artificiais", o que neutralizaria seus efeitos de "modelo social", pois os negros socialmente bem-sucedidos seriam vistos como "indivíduos ajudados". No entanto, esta crítica "padece de um erro de supor que o sucesso predominantemente dos não negros é algo naturalmente conquistado". Ou seja, não leva em conta que historicamente a discriminação racial vem ajudando a reduzir a concorrência ante a posição que os brancos procuram alcançar, traduzindo-se numa política artificial que os favorece (SELL, 2001). A diferença parece ser a assertiva que as políticas afirmativas para negros seriam explícitas, baseadas em princípios jurídicos de "justiça distributiva", enquanto que a atual, historicamente perpetuadora do tratamento diferenciado para negros, é implícita.

De acordo com Gomes (2001), a ideia de *igualdade* puramente formal passou a ser questionada quando se constata que a igualdade de direitos não era por si só suficiente para tornar acessível a quem era socialmente desfavorecido as oportunidades de que gozavam os indivíduos socialmente desprivilegiados. Ou seja, em vez de igualdade de oportunidades era relevante considerar a ideia de igualdade de condições considerando não somente certas condições fáticas e econômicas, mas também certos comportamentos numa dada realidade social como é a discriminação (GOMES, 2001, p. 03 e 04).

Constata-se, neste sentido, que somente proibir a discriminação não se apresenta como sendo suficiente para garantir e promover a igualdade jurídica. Há necessidade de construção de políticas sociais que corroborem para diminuir as desigualdades sociais e econômicas e promover justiça social, considerando a esfera internacional dos Direitos Humanos, de apoio e promoção de determinados grupos sociais fragilizados (GOMES 2001, p. 04 e 05).

> Em nenhum Estado Democrático, até a década de 1960, e em quase nenhum até esta última década do século XX se cuidou de promover a igualação e venceram-se os preconceitos por comportamentos estatais e particulares obrigatórios pelas quais se superassem todas as formas de desigualação injusta. Os negros, os pobres, os marginalizados pela Raça, pelo sexo, por opção religiosa, por condições econômicas inferiores, por deficiências físicas ou psíquicas, por idade, etc. continuam em estado

> de desalento em grande parte do mundo. Inobstante a garantia constitucional da dignidade humana igual para todos, não são poucos os homens e mulheres que continuam sem ter acesso às iguais oportunidades mínimas de trabalho, de participação política, de cidadania criativa e comprometida, deixados que são às margens da convivência social, da experiência democrática na sociedade política (ROCHA, C., 1996 *apud* GOMES, 2001, p. 06).

Analisando a figura do Estado, Gomes (2001) entende que é necessário considerar a situação de vulnerabilidade social e a forma de conceber as políticas públicas (e também privadas) que devem estar voltadas à concretização do princípio constitucional da igualdade material e a neutralização dos efeitos da discriminação racial. Assim, o Estado abandona a sua tradicional "posição de neutralidade e de mero espectador dos embates que se travam no campo da convivência entre os homens e passa a atuar ativamente na busca da concretização da igualdade positivada nos textos constitucionais" (GOMES, 2001, p. 06). Estas ações afirmativas "visam combater não somente as manifestações flagrantes de discriminação, mas também a discriminação de fundo cultural, estrutural enraizada na sociedade" (GOMES, 2001, p. 06).

Portanto, nos referimos aos processos de "discriminação indireta" existentes no Brasil que tem tido como alvo preferencial, por exemplo, a população negra, sobretudo na educação e no mundo do trabalho. Vê-se que algumas das manifestações flagrantes de discriminação indireta

> não são oriundas de manifestações expressas de discriminação, mas de práticas administrativas, empresariais, de leis, normas ou de políticas públicas aparentemente neutras, porém dotadas de potencial discriminatório, pois geram efeitos desproporcionais e injustos em prejuízo de grupos identificáveis (VARELLA, 2009, p. 22).

Ou seja, os efeitos desproporcionais e/ou desigualdades de resultados de uma política pública universalista, por exemplo, são fortes indicativos que podem revelar nuances acerca da existência da discriminação indireta ou práticas institucionais de racismo (racismo indireto). Essas desigualdades, percebidas também no mundo do trabalho, seja em função da existência de uma sub-representação de negros e sobrerrepresentação de brancos em determinadas funções na empresas, de critérios mais exigentes nos processos de admissão, ou diferenças de remuneração, e/ou processos mais dificultosos de ascensão a cargos de poder, ainda de processos mais rápidos de demissão como apontam alguns indicadores em relação à população negra quando comparada à população branca, evidenciam a existência de discriminação indireta ainda que estas desigualdades não sejam legitimadas legalmente,

reconhecidas formalmente ou mesmo consideradas justas. Estas são, na maior parte das vezes, atribuídas a fatores sociais e não raciais.

Assim, para Santiago Varella (2009, p. 22), "é necessário diagnosticar desigualdades raciais que podem ser consideradas injustas, a depender do parâmetro moral utilizado para julgar". Cabe salientar que o conceito de discriminação indireta "figura claramente nas normativas internacionais como as da OIT, OEA e ONU, e regionais como as da União Europeia, além de ser praticado nos Estados Unidos desde a década de 1970 e no Canadá também há décadas" (VARELLA, 2009, p. 22).

Estas discriminações, conforme destacado, têm afetado os indivíduos a partir do fenótipo, sobretudo a cor. Assim, lembramos que a cor da pele no século XVIII foi considerada como um critério fundamental e divisor de águas entre as *raças.* E a espécie humana ficou dividida em três raças estanques que resistem até hoje no imaginário coletivo: brancos, negros e amarelos. Apesar de que a crença na existência em raças do ponto de vista biológico seja improvável na atual realidade. Sabe-se que do ponto de vista social a ideia de raça continua presente no imaginário social de várias sociedades, como é o caso do Brasil e continua provocando impactos sociais negativos na mobilidade vertical e horizontal da população negra em todos os segmentos sociais, assim como, na forma hierarquizante de gestar as políticas públicas para brancos e negros no decorrer da história do país (IPEA, 2001). No caso da Educação, Moradia e Mundo do Trabalho, os indicadores sociais demonstram situação de maior desigualdade entre brancos e negros no Brasil do que quando comparados com a situação de negros na África do Sul no regime oficial do *Apartheid* (IPEA, 2001).

No mesmo sentido, em que se observa a situação de desvantagem da população socialmente identificada como sendo negra no decorrer da história do Brasil, faz-se necessário também um olhar atento acerca dos debates e discursos anti ações afirmativas, *anticotas* e de como tais discursos trazem componentes sociais importantes na forma de ler o Brasil, na forma de analisar a estagnação da miséria, da pobreza e da desigualdade racial no país (concentrada entre os negros), ainda, baseada na ideia da existência de uma *democracia racial.* Ao mesmo tempo em que é imprescindível destacar elementos fundamentais nos discursos antirracistas e pró-ações afirmativas que tratam, sobretudo do desenvolvimento do país a partir das estratégias de inclusão de metade da população do Brasil que é negra. Portanto, destacamos o momento histórico porque possibilitará a problematização e

construção de uma nova ideia de nação onde a população negra, desta vez, possa estar incluída, inserida, integrada.

3.5 CONSIDERAÇÕES DAS ANÁLISES

Por fim, esta discussão sobre AA serve de base central para nosso estudo quando nos propomos a analisar a AA para negros que foi construída no Estado do Paraná, em 2003, quando da aprovação da Lei Estadual de Cotas Raciais no Paraná. As questões centrais observadas nos diversos autores atentam para as seguintes questões: 1º) negros sofrem desigualdades sociorraciais no Brasil; 2º) negros sofrem discriminação racial no mundo do trabalho ao longo dos anos; 3º) as características de discriminação racial atingem os indivíduos a partir do fenótipo; 4º) o conceito de raça deve ser analisado numa perspectiva social e não biológica; 5º) características da "globalização" e "neoliberalismo" devem ser observadas, assim como seus possíveis impactos para minorias raciais e suas formas de exclusão; 6º) a construção da ideia de democracia racial, mestiçagem e branqueamento devem ser analisados para melhor compreensão do perfil das relações raciais no Brasil; 7º) "neutralidade estatal" tem se traduzido em fracasso para grupos vulneráveis como é a população negra; 8º) as políticas universalistas têm garantido ligeira vantagem para a população branca ao longo do tempo, sobretudo, na educação e no mundo do trabalho; 9º) as AA se configuram como um experimento ousado e revolucionário do Direito no século XX; 10º) As AA se configuram como estratégias de encorajamento do Estado na promoção da igualdade racial porque consideram as desigualdades sociorraciais, sobretudo, na educação e no mundo do trabalho; 11º) As AA cumpririam o objetivo de criar as chamadas "personalidades emblemáticas"; 12º) contribuem para mudanças de mentalidades, provocam impactos sociais, pedagógicos e psicológicos na sociedade; 13º) fortalecem a democracia e seus anseios; 14º) selecionam talentos desperdiçados por condicionantes sociorraciais; 15º) minimizam a sub-representação de negros nos espaços da administração pública; 16º) contribuem para o desenvolvimento do país quando valorizam a diversidade étnico-racial presente na sociedade; 17º) toda ação afirmativa não visa prejudicar qualquer grupo racial; 18) as ações afirmativas são políticas para promover igualdade de oportunidades considerando o critério de justiça distributiva; 20º) devem ser de caráter temporário; 21º) devem considerar pressupostos sociais, políticos, culturais, históricos e culturais do grupo beneficiado; 22º) uma

ação afirmativa deve promover o grupo beneficiado; 23º) valoriza a diferença e não aniquila; 24º) visa promover mudanças na realidade social em que o grupo está sendo beneficiado e não somente beneficiar o grupo; 25º) se constitui como um caminho para provocar mudanças da e na realidade social dos indivíduos; 26º) se assenta na crítica, quando verificado a "ineficácia" do Estado na forma de consolidar as políticas públicas universalistas; 27º) é uma discriminação positiva; 28º) sua eficácia depende do monitoramento dos principais grupos interessados; 29º) sua efetividade tem relação direta com a forma de gerenciamento do Programa a partir de suas finalidades.

Tendo em vista estes impactos que as AA acarretaram nas sociedades que as implantaram é que julgamos pertinente uma análise acerca da qualidade das interações onde programas como estes são construídos e geridos.

3.6 NEGROS NOS SERVIÇOS PÚBLICOS DO BRASIL

Em função do objeto de estudo, de enfatizar os serviços públicos, quisemos, ainda que rapidamente, apresentar algumas características do perfil étnico-racial dos servidores públicos no Brasil a partir de duas pesquisas: a de Rafael Osório sobre *Raça e Gênero no Serviço Público Civil,* publicada em 2006, e a pesquisa realizada pela Escola Nacional de Administração Pública (Enap) sobre *Gênero, raça e competências de direção no serviço público federal,* publicada em 2004. Ambas destacam a sub-representação de negros nos serviços públicos, bem como a necessidade de ampliação de políticas que promovam equidade de gênero e raça nesses espaços.

Em 13 de maio de 2002, foi instituído pelo presidente da época, o Programa Nacional de Ações Afirmativas no Âmbito da Administração Pública Federal (PNAA), para o combate às desigualdades de gênero, raça e deficiência física. Desde 1995, quando do reconhecimento do Estado brasileiro da existência da discriminação racial e das desigualdades sociorraciais oriundas do perfil de discriminação para este grupo, o debate sobre AA passou a ser mais efetuado focalizando a necessidade de políticas para diminuí-las. Portanto, essas políticas seriam construídas não para garantir privilégios ao grupo fragilizado, mas para minimizar a estrutura de privilégio alcançado nas diversas formas de manutenção que corroboraram para a perda de direitos dos grupos historicamente discriminados.

Observa-se, contudo, que poucos têm sido os estudos sobre a participação da população negra nos serviços públicos do país. De acordo com a pesquisa realizada por Rafael Osório, publicada em 2006, apenas 43% dos servidores públicos ativos teriam registrado sua cor. De acordo com Osório, 63% dos servidores públicos federais do país são brancos (35% homens e 29% de mulheres), 35% negros (19% são homens e 15% de mulheres) e 2% se encaixam na categoria "outros". Vê-se, neste caso, que as mulheres negras estão mais vulneráveis ao acesso aos serviços públicos.

Mesmo observando que a sub-representação da população negra, em 2003, somava 44% do contingente populacional, de acordo com Osório, quando se compara o ano de ingresso dos servidores públicos federais a partir do grupo racial, há "de forma preocupante" uma menor proporção de entrada de negros nos serviços públicos quando comparada a décadas anteriores. Ou seja,

> a proporção de negros apresenta uma ligeira redução quando se passa do grupo dos com 20 a 29 anos de serviço ao grupo dos ingressados entre 1984 e 1993. Esta redução é de 4,8%. Mas, ao se passar do grupo de 10 a 19 anos para o de ingresso mais recente, a redução é de 24,7%. Portanto, a permeabilidade do SPC ao ingresso de negros parece estar diminuindo (OSÓRIO, 2006, p. 53).

Ele destaca que o gerenciamento da diversidade na Administração Pública aumenta a qualidade e a capacidade de intervenção do Estado nos mais diversos setores. A diversidade representaria os canais da democracia. Ou seja, as AA para servidores públicos podem contribuir para sensibilizá-los para as problemáticas das desigualdades produzidas pelas discriminações, o que pode contribuir para mais efetividade dos programas de AA para os servidores públicos em geral (OSÓRIO, 2006).

De acordo com Osório (2006), um estudo em 1950 comprovaria a ausência de negros nos serviços públicos a partir de dados referentes ao censo populacional de 1940 (OSÓRIO, 2006, p. 33). Ainda no final da década de 1960, o deputado federal Mário Gurgel teria "feito interpelações formais acerca da promoção de negros em cargos de chefia em alguns nichos da Administração Pública que eram notoriamente conhecidos por barrar, de várias formas, o ingresso de pessoas negras. A justificativa era ausência de dados" (OSÓRIO, 2006, p. 33). Ainda conforme Osório, Abdias do Nascimento, deputado federal, inclui reserva de 40% das vagas para negros (20% de cada sexo) nos concursos públicos no Projeto de Lei de 1983 que não se transformou em Lei (OSÓRIO, 2006, p. 33).

Osório assinala que no caso das AA no Ministério das Relações Exteriores, através do programa de estímulo ao ingresso no serviço publico, na carreira diplomática, não se

configura como sendo “cotas raciais”. No mesmo sentido, em relação às cotas de 20% para afrodescendentes no MDA, de acordo com Osório, “não se tem notícia de um único concurso que tenha contato com este perfil de cota” (OSÓRIO, 2006, p. 36), o que pode estar associado às ações judiciais e questionamentos acerca da constitucionalidade do Programa.

Ou seja, o PNAA, instituído em 2002, cujas disposições concretas configuram um programa voltado aos servidores civis da administração direta e indireta do poder executivo federal, de acordo com Osório (2006, p. 37), ”é apenas um documento, uma norma que jamais foi regulamentada, tampouco seguida”, não obstante “sua vigência merece ser regulamentada para ser implementada”.

Ainda a necessidade da construção de programas de AA nos serviços públicos atenta para a responsabilidade do Estado na promoção da igualdade racial quando se observa que o Estado, na medida em que tenta coibir as discriminações na empresas privadas, necessita dar seu exemplo na promoção da diversidade nos espaços públicos que atendem uma população que apresenta tais diversidades.

Neste sentido, as representações de grupos sociais na máquina do Estado, contribuem para comprometer a Administração Pública na medida em que estes grupos se sintam responsáveis pelas suas demandas na forma de construir e consolidar as políticas públicas provocando, neste sentido, impactos sociais para todos os grupos e para o público em geral que é usuário dos serviços.

A sub-representação de negros, em alguns setores, sobretudo aqueles que exigem maior grau de escolaridade, está fortemente associada às desigualdades de resultados oriundas na forma de discriminação institucional em fases anteriores aos concursos públicos, destacadamente quando se verifica as desvantagens educacionais entre os diversos grupos raciais que têm garantido à população branca uma significativa situação de vantagem. Ou seja, verifica-se que em níveis de menor exigência de grau de escolaridade, as concorrências entre negros são maiores. Outro fator que pode contribuir para este comportamento e ao mesmo tempo está na ideia de que estes sofreram processos menos exigentes (menos discriminação), sobretudo no que diz respeito à ideia de competência (BENTO, 2001; ENAP, 2004; OSÓRIO, 2006).

Para Osório que se debruçou na grande investigação sobre o perfil de Gênero e Raça nos Serviços Públicos Civis, não se justificaria a construção de medidas de AA generalizadas para o ingresso nos serviços públicos, ou seja, “as cotas fixas não são recomendadas para todos os concursos públicos. Mas para algumas carreiras” (OSÓRIO, 2006, p. 96). Assim,

seria necessário estabelecer metas de equilíbrio a ser atingidas a partir das representações demográficas dos grupos.

Ainda para esse autor, a equidade entre os diversos grupos a partir do Ensino Fundamental, Médio e Superior no espaço público não implica em garantia de igualdade de tratamento aos servidores dos ambos os grupos raciais. Portanto, para Osório (2006), os processos de "ingresso" e "permanência" devem ser avaliados de acordo com as suas especificidades. Ou seja, "ingressar é uma coisa" e "seguir carreira, ganhar promoção ou ocupar cargos" (OSÓRIO, 2006, p. 96) é outra. Ou seja, as mulheres brancas e as pessoas negras apresentam mais dificuldades de ocupar cargos mais elevados na hierarquia. Portanto, haveria barreiras de gênero e raça na promoção dos grupos posteriormente à sua entrada nos serviços públicos. Este perfil de discriminação institucional se configura na verificação da existência de diferenças e nas probabilidades de ocupação de cargos hierarquizantes mais elevados (OSÓRIO, 2006, p. 97). Neste sentido, o pesquisador destaca a importância do Gerenciamento da Diversidade pelo Estado "voltado à equiparação das diferenças entre carreiras e a vieses afirmativos na distribuição de promoções, de funções, nas designações para os cargos e também para o aumento quantitativo de mulheres e negros nos cargos de maior poder discricionário" (OSÓRIO, 2006, p. 98).

Convergindo com Osório (2006), a pesquisa realizada pela Escola Nacional de Administração Pública (Enap) sobre *Gênero, raça e competências de direção no serviço publico federal*, publicada em 2004 também atentou para a dificuldade de acesso de mulheres e negros nos cargos superiores da Administração Pública Federal, assim como aos conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias para o desempenho de cargos de direção desses segmentos. O trabalho intentou aprofundar e compreender percepções dos dirigentes sobre discriminações de mulheres e negros nos ambientes de trabalho nos escalões superiores. O estudo realizado pelo Enap (2004) demonstrou que a presença feminina em escalões inferiores do Serviço Público Federal induz a uma falsa percepção de que há equidade na distribuição entre homens e mulheres nas estruturas de trabalho. Já sobre a representação de negros nos serviços públicos constata-se ainda que há poucas informações sobre o tema em função da inexistência de informações sobre cor e autoidentificação racial. A partir de campanhas em prol do cadastramento racial dos servidores, havia apenas 40% dos servidores ativos com registro de cor (ENAP, 2004, p. 21).

Entre os resultados da pesquisa da Enap, a baixa representação de negros nos serviços públicos se deve a: os resquícios do racismo e discriminação racial presente na sociedade;

menos negros do que brancos para concorrerem para cargos superiores; faltam programas para estimular o acesso de negros a cargos superiores; não existem negros para assumir os cargos superiores, porque eles são minoria nos Ensino Superior; faltam metas de paridade para o procedimento dos cargos superiores; os brancos não estão acostumados a respeitar um negro em cargo de poder; os negros não se dispõem a assumir cargos de chefia (ENAP, 2004, p. 23).

Algumas das iniciativas elencadas na pesquisa da Enap para superar diferenças de representantes nos escalões superiores do serviço público federal e melhorar a relação entre grupos negros e brancos revelaram que para os atores é importante

> em 72% promover campanhas e estabelecer metas para a superação das diferenças entre gêneros e entre etnias; em 67% incluir nos cursos de formação dos serviços públicos federais o tema de gênero e raça; em 65% valorizar chefias e equipes que tenham diversidade étnica e de gênero; em 60% promover programas de desenvolvimento profissional destinados às mulheres e aos negros (ENAP, 2004, p. 33).

A baixa representatividade dos negros nos serviços públicos é justificada pelos seguintes motivos: acesso limitado aos cursos superiores; falta de capacitação e experiência para cargos superiores e pelo fato de que negros precisam "provar sua competência e legitimidade para ocuparem cargos de direção" (ENAP, 2004, p. 37). No mesmo sentido a pesquisa demonstrou que mulheres e negros percebem mais a discriminação a que estão submetidos. Entre as sugestões elencadas para minimizar as diferenças percebidas entre os diversos grupos está a necessidade de

> - contemplar nos cursos do Enap as questões de gênero e raça;
> - nos programas de aperfeiçoamento em gestão de pessoas introduzir dinâmicas que sensibilizam as equipes que tenham resistências a chefias de negros e mulheres a mudarem de atitude;
> - melhorar a capacitação dos serviços em gestão de informação, gestão de processos e gestão de pessoas, promovendo, assim, a qualidade dos serviços públicos;
> - estimular as chefias a viabilizar a participação de mulheres e negros em cursos de desenvolvimento gerencial;
> - dar visibilidade às mulheres e aos negros em cargos de direção com forma de minimizar preconceitos ou inseguranças com relação à sua capacidade de gestão;
> - promover encontros de mulheres dirigentes em que seriam discutidos problemas e soluções comuns;
> - campanhas de incentivo à distribuição mais equitativa do trabalho doméstico;
> - introduzir nos cursos de capacitação dinâmicas que incentivam mudanças de atitudes preconceituosas com relação aos negros e mulheres;
> - sugerir à área de comunicação social do governo que lance campanhas a favor da igualdade e da valorização do trabalho de mulheres e negros no serviço público (ENAP, 2004, p. 39).

Julgamos todas estas questões elencadas acima como relevantes na construção de modelos de gerenciamento de programas de AA para negros em serviços públicos, sobretudo porque ações potencialmente inovadoras como estas precisam estar sendo acompanhadas de estratégias que para além de beneficiar o grupo fragilizado na forma de ingresso, necessita, em função de condicionantes históricos que corroboraram para reprodução de discriminação, encontrar nos espaços públicos ambientes que, para além de valorizar a diversidade étnico-racial, produzam mudanças de mentalidades acerca do grupo beneficiado, sobretudo por se tratar de uma política de Estado, onde este deve dar exemplo na forma de condução do processo para inspirar não só o ambiente interno, na medida em que possibilita a construção de um ambiente saudável, mas também reproduz estes significados para seus usuários de que haveria uma valorização de todos os grupos étnico-raciais existentes no Estado.

No mesmo sentido, os programas de AA de caráter público, como observado no Paraná, quando implementados, sem programas de valorização da presença da população beneficiada após os processos de concursos, reproduzem a crença na democracia racial no ambiente de trabalho. Ou seja, por si só também contrapõem a própria ideia da construção do Programa que para além de beneficiar grupos em desvantagens sociorraciais, também poderia ter como meta problematizar a discriminação no mercado de trabalho, que julgamos ser a razão da construção de uma política com este caráter.

3.7 DISCRIMINAÇÃO RACIAL NO MUNDO DO TRABALHO DO PARANÁ

Considerando que, historicamente, no Paraná veicula-se material publicitário cristalizando a ideia de harmonia racial entre todos os povos, julgamos importante destacar como a ideia de *democracia racial*[75] tem se apresentado como uma das formas mais concretas da construção de uma ideologia falaciosa de "cordialidade" racial. Tal falácia se apresenta na forma de estratégias centrais na constituição do desigual acesso de oportunidade na distribuição dos bens sociais das populações negras em relação às brancas, como é notório também no mundo do trabalho, que se traduz de forma sintética em desvantagem salarial e nos processos mais exigentes de recrutamento, nas formas de demissão e promoção (IPEA, 2000; DIEESE, 2005; IPEA, 2001; BENTO, 2000 e CAPPELLIN, 2005).

[75] Ver Guimarães, 1999 e 2000; Bento, 2002; D' Adesky, 2001; Datafolha, 1995; Munanga, 1988; Gislene Santos, 2002; Skidmore, 1976.

No Paraná, conforme o IBGE (2008), os negros somam 28,5% (3,0% de pretos e 25,5% de pardos). No perfil educacional de pessoas com 15 anos ou mais temos que a média de escolaridade de 7,6 anos de estudos, sendo que brancos possuem 8,1 anos de estudos, pretos 6,4 anos e pardos 6,4 anos respectivamente. Os brancos têm, neste caso, uma vantagem de 2,1 anos de estudos a mais que negros. Quando cruzamos os dados relativos à renda dos indivíduos, a população branca encontra-se em vantagem social de 1,4 Sal/min. mensais em relação à população negra. Ou seja, os negros recebem em média 2,0 Sal/min. para 3,4 Sal/min. da população branca (IBGE, 2008). No caso de Curitiba, a desvantagem é maior, os negros recebem em média 2,0 Sal/min. a menos que brancos.

Quando analisamos a construção de um programa de reserva de vagas para negros em concurso público a primeira questão que nos remete é: Por que ter uma lei de cotas para negros no concurso público do Estado do Paraná? De que pressupostos locais aqueles que pensaram a lei partiram? Qual era é a apreensão sobre a história local dos negros no Estado? Em que perfil de desigualdades eles se basearam?

Conforme veremos no decorrer deste estudo, os pressupostos da "Lei" que garantiu reserva de 10% de todas as vagas para afrodescendentes nos concursos públicos do Paraná, apesar de ser demanda histórica do Movimento Social Negro nacional e local, não apontou a realidade local dos negros no Paraná, no que diz respeito, sobretudo, às desigualdades raciais no mundo do trabalho do Estado. Os pareceres da Lei se basearam numa análise social com dados estatísticos sobre a situação da população negra do país, apresentados pelo Ipea, em 2001, e com conteúdo do texto "idêntico" ao Programa de Cotas para negros da cidade de Porto Alegre. Assim, reitera-se que, no Paraná, não houve nenhuma menção a qualquer realidade social da história dos indivíduos negros do ponto de vista local. Portanto, consta, de antemão, que o Projeto faz parte de uma série de ações construídas coletivamente pelos movimentos negros no Brasil ao longo da história, apesar de que do ponto de vista local as organizações negras do Paraná estiveram ausentes na sua construção. Também verificamos que o Projeto de Lei 14.274/ 2003, no Estado do Paraná, foi aprovado num tempo considerado *record* e por unanimidade entres todos os deputados.[76] Nas justificavas das comissões, não houve menção alguma à escravização negra no Paraná e tampouco às formas construídas de políticas públicas específicas para os imigrantes europeus. Sequer dados sobre a desigualdade racial no mundo do trabalho do Paraná foram destacados. Encontramos justificativas baseadas

[76] Segundo os atores, não havia nenhum deputado negro na Alep.

no artigo 5º. da Constituição e do Preâmbulo que trata do "combate as desigualdades sociais e regionais".

Indagamos. Qual será a finalidade desta Lei? No Paraná, conforme analisado no segundo capítulo, há um discurso em torno da crença numa democracia racial firmada num discurso de harmonia entre todas as "etnias" que, conforme criticado, na maioria das vezes padece de um "lapso" que é desconsiderar a presença da população negra como grupo incluído nesta harmonia (democracia) - invisibilidade. Portanto, reiteramos que a singularidade e especificidade da análise das relações raciais seria não a de afirmar que negros e brancos gozassem dos mesmos direitos sociais, mas em negar a sua existência. A ideia de harmonia racial esteve sempre fundada entre os povos de origem europeia (italianos, alemães, ucranianos, poloneses, etc.).

Em todo o tempo que nos debruçamos a escrever estamos nos perguntando: como é ser branco no Paraná? O que é ser negro neste Estado? Qual é a imagem que a sociedade paranaense tem sobre o negro? E sobre o branco e suas origens? Que impactos estas imagens exercem para contribuir e reforçar as permanências das desigualdades raciais? Quem são os descendentes de escravizados e onde estão, como estão? Quem são os descendentes de escravistas? Quais as políticas de inclusão construídas pelo Estado do Paraná para a imigração europeia? Como estas políticas fincaram raízes na mobilidade social, econômica, política e cultural desses grupos? Qual é a realidade acerca das desigualdades sociorraciais no mundo do trabalho do Paraná? Qual é o consenso construído sobre a população negra no Paraná?

A situação de exclusão da população negra no Paraná tem se dado, em função, sobretudo, das formas com que o Estado tratou historicamente e ainda hoje trata a população nas formas de construir e gestar as políticas públicas especialmente na educação, no mundo do trabalho, na saúde, na moradia, na segurança, etc. Neste sentido, considera-se a existência de um "racismo institucional". Lembramos que, "depois do direito à vida, nenhum outro direito é tão importante quanto é o direito de não ser discriminado" (AIEXE, 2000, p. 239). Destaca-se, assim, a importância e o direito que os indivíduos têm de serem inseridos na sociedade do ponto de vista social, econômico, político e cultural.

As medidas que visem favorecer indivíduos ou grupos raciais em situação de desigualdade sociorracial por processos de "seleção preferencial" têm se mostrado uma decisão mais "desafiadora" na consolidação das AA. A "integração" de grupos com menor prestígio social com representantes da "elite" econômica e intelectual do país seja no mundo do trabalho ou no ensino superior tem podido revelar ousadia dessas políticas quando da

possibilidade de diversificar os espaços de poder. E este deve ser considerado como sendo um grande valor produzido pelas AA com que toda a sociedade pode se beneficiar.

Denúncias do MSN comprovadas por indicadores sociais como o Ipea[77], Pnud[78], IBGE[79], etc. comprovam que o componente racial interfere significativamente de forma negativa na mobilidade vertical e horizontal desses indivíduos, "não porque nasceram pobres", mas porque nasceram negros numa sociedade que lhes garante mais obstáculos sociais em função de seus traços fenotípicos (pertencimento racial). Ou seja, quanto mais próximos do fenótipo caucasoide mais mobilidade, quando mais próximo dos fenótipos negroides, menos mobilidade.[80]

Perguntamos: O que significa afirmar que o Paraná apresenta desigualdades sociorraciais? O racismo deve ser entendido como um processo de "dominação" de hierarquização de um grupo sobre outro percebida, inclusive, tanto na distribuição dos bens sociais como na forma de regular, implementar e consolidar as políticas públicas. Portanto, envolve um problema estrutural que afeta todas as instâncias de uma sociedade.

Notamos que há poucas produções de pesquisas sobre a desigualdade racial no mundo do trabalho do Paraná. Os dados mais acessíveis são, em geral, organizados nacionalmente como do IBGE, Pnud, Ipea, etc. Em 2007, o Instituto Paranaense de Desenvolvimento Econômico e Social (Ipardes) lançou uma pesquisa no Paraná, diagnosticando a realidade da população negra no mundo do trabalho de Curitiba e Região Metropolitana.

Como na vertente nacional, os dados confirmaram que o salário dos negros chega a ser menos da metade do salário dos brancos, aponta o Ipardes (2007). A diferença salarial aumenta entre aqueles que possuem mais escolaridade. O que revela que o investimento educacional se apresenta como uma das mais prováveis formas de inserção no mundo do trabalho; não obstante, negros com maior escolaridade sofrem efeitos mais perversos da discriminação. A pesquisa mostrou que no mundo do trabalho ainda há diferenças salariais entre trabalhadores negros (somatória de pretos e pardos) e brancos ocupados na mesma área de atividade. Ou seja, os trabalhadores negros de Curitiba e Região Metropolitana possuem menos escolaridade, têm mais filhos e ganham menos que os brancos ainda que tenham o

---

[77] Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Ver site: www.ipea.gov.br

[78] PNUD - Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento. In: **Relatório de Desenvolvimento Humano**: Racismo, Pobreza e Violência. 2005.

[79] IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Indicadores de 2006**.

[80] Ver Nogueira, 1998.

mesmo nível educacional, o mesmo grupamento de atividade ou a mesma posição na ocupação (empregados com e sem carteira assinada, autônomos e empregadores).

Em todos os ramos de atividade examinados, os brancos registraram rendimentos mais elevados do que os pretos e pardos. Os trabalhadores negros ganham em média 60,5% do salário dos brancos. A maior diferença salarial está no grupamento de atividades que compreende as áreas de educação, saúde, serviços sociais, em que os pretos e pardos recebiam em média 47% do rendimento dos brancos. O rendimento médio mensal dos trabalhadores autônomos pretos/pardos (R$ 588,29) corresponde praticamente à metade do que ganham os brancos (R$ 1.151,00).

Araki Lira (2007), ao analisar estes indicadores do Ipardes, apontou que o menor diferencial foi observado em serviços domésticos, nos quais o rendimento médio dos brancos era 5% maior do que o dos pretos e pardos. A construção e os serviços domésticos são os setores que apresentam as maiores participações de negros, sendo de 16% e 12,8%, respectivamente; nos demais setores, esta participação cai para 9%.

Considerando a população com 10 anos ou mais de estudo, observou-se que os pretos e pardos possuíam menor escolaridade que os brancos, enquanto apenas 3,1% da população branca eram sem instrução ou com menos de um ano de estudo; 8,3% da população preta e parda se encontravam nessa mesma situação. Entretanto, 42,7% da população branca tinham 11 ou mais anos de estudo, e 23,9% da preta e parda apresentava a mesma escolaridade. Quanto maior a escolaridade, maior é a diferença do rendimento entre negros e brancos. Os trabalhadores brancos com 11 anos ou mais de estudo ganham em média R$ 1.480,21 mensais, já os negros com a mesma escolaridade recebem R$ 907,58. Nesta categoria, em que estão incluídas as pessoas com nível médio completo até aquelas com pós-graduação, observou-se que 85% dos pretos/pardos só tinham o nível médio completo e entre os brancos, 65%. "Este percentual mostra que há mais brancos com nível de graduação e especialidade que negros com esta mesma formação. Para aqueles com menor escolaridade (até 10 anos de estudo), as diferenças salariais existem, mas são menores" (LIRA, 2007). Do total de empregados com carteira de trabalho assinada no setor privado, 90,3% compunha-se de brancos, e 9,6%, de pretos ou pardos. Do total de trabalhadores sem carteira assinada, a participação dos brancos cai para 87,4% mostrando que há mais brancos com melhores salários e maior proteção legal que negros (LIRA, 2007).

Outro indicador que notadamente chamou atenção na pesquisa realizada pelo Ipardes, em 2007, refere-se à contribuição para a Previdência. Do total de trabalhadores "autônomos"

pretos e pardos, 11,7% contribuiu para a Previdência no mês de setembro de 2006; para os brancos esse percentual foi de 20,4%. No caso de brancos, para as duas categorias, os percentuais que contribuíram foram, respectivamente, de 5,8% e 4,5%.

Já em relação à moradia os dados revelaram que o número médio de moradores em domicílios cujo principal responsável era preto ou pardo foi de 3,7 pessoas com um número médio de 1,6 filho, e para os domicílios com principal responsável branco de 3,3 pessoas e 1,4 filho. Com relação ao rendimento domiciliar *per capita*, observou-se que nos domicílios cujo principal responsável era preto ou pardo a média era de R$ 390,22, e naqueles em que o principal responsável era branco, R$ 768,46 – ou seja, praticamente o dobro (197,0%).

Os dados do IBGE (2008) e Ipea (2008) acerca do mundo do trabalho comprovam que as desigualdades raciais são históricas, contínuas e estão praticamente estagnadas quando se observa grandes avanços nos últimos anos. Elas perduram, porém as mudanças estão acontecendo apesar de que os resultados efetivos têm revelado uma perversa discriminação racial no mundo do trabalho e uma política de construção de vantagens e privilégios de acesso, promoção e permanência de indivíduos que são socialmente reconhecidos como brancos justificados pela ideia de mérito e competência[81]. Atentamos para os estigmas e estereótipos construídos acerca do trabalhador negro, inclusive no que diz respeito à escolaridade. Ou seja, recai sobre esses indivíduos o estigma da pobreza, da pouca escolaridade e da pouca eficiência.

3.8 CONTROLE E AVALIAÇÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS

3.8.1 Função Administrativa do Estado

Não será nossa intenção aqui nos debruçarmos sobre teorias acerca da Administração Pública, ou mesmo, de como se avalia uma política pública. Mas, durante a construção destas reflexões, estamos considerando problematizar os novos desafios com base na ótica dos controles sociais, sobretudo quando se considera a importância dos níveis de interesse da sociedade em controlar a Administração Pública. Observar, por exemplo, como os movimentos negros antirracismo, que vêm engendrando respostas ou exercendo tais controles, podem nos dar indícios importantes na construção de uma análise mais fiel no entendimento

[81] Sobre a ideia de competência, ver Bento, 2002.

de como a Lei 14.274, de 2003, vem sendo gerida nos serviços públicos do Paraná, sobretudo no âmbito da Administração Pública.

De acordo com Vanderlei Siraque (2009), a função administrativa do Estado é a organização da Administração Pública, sua posição jurídica, suas atribuições, exercidas por meio da atividade administrativa. Ou seja, sabe-se que a ADM. Pública existe para atender aos interesses dos seus destinatários: a comunidade, sem exceção, conforme preceitua o art. 5º. da Constituição; isso é sem qualquer discriminação negativa. No entanto, o Estado pode atuar na implementação de políticas de discriminação positiva para alcançar a igualdade material entre os cidadãos, por meio de medidas temporárias que beneficiem uma classe de indivíduos, traduzidas em ações afirmativas.

Portanto, estamos discutindo o Estado Democrático de Direito e os exercícios das prerrogativas democráticas dos cidadãos perante aquelas autoridades e instituições responsáveis pela "coisa pública", nos quais são considerados os Tribunais de Conta, órgãos assessores dos Poderes Legislativo, Executivo e Judiciário. Em outras palavras, "torna-se um direito do cidadão e uma obrigação do Estado" (BEUTTENMULLER e FONSECA, 2007, p. 79).

É sabido que só o poder político, no Estado Democrático de Direito, é juridicamente limitado e que as funções legislativa, administrativa e jurisdicional do Estado subordinam-se à Constituição, em particular, os princípios de legalidade, da isonomia, da transparência, da soberania popular, da fiscalização, da prestação de contas, da indisponibilidade do interesse público, os quais são a síntese do regime republicano (SIRAQUE, 2009). No entanto, Siraque (2009, p. XVII), chama atenção do fato que, apesar de as normas jurídicas, formalmente, limitarem o poder político do Estado e obrigarem as autoridades a se abster de atividades, em alguns casos, e a exercer ações positivas, em outros,

> o que se observa na realidade é o uso desse poder para finalidades privadas e escusas, em consequência das quais o Estado é transformado em verdadeiro *balcão de negócios* para atender aos interesses de alguns privilegiados da sociedade em detrimento dos direitos fundamentais de pessoa humana (SIRAQUE, 2009, p. XVII).

Para Gustavo Beuttenmuller e Francisco Fonseca (2007), é a reflexão sobre e o controle da Administração Pública que se

> insere claramente no debate acerca da democracia, dado que o Estado de Direito Democrático só existe concretamente quando constrói mecanismos e estruturas de regulação de conflitos, de administração da vida cotidiana (em diversas dimensões)

> e de implementação de políticas públicas (BEUTTENMULLER e FONSECA, 2007, p. 75).

De acordo com Siraque (2009), o termo *controle,* pode ser classificado como sendo *controle institucional (interno e externo).* Isso se diferencia da ideia de *controle social ou participação popular*.[82] Ou seja, o Poder Legislativo representa a pluralidade ideológica do povo, propõe políticas públicas, exerce a função de fazer *controle institucional externo* de função administrativa do Estado (p. XX). A função administrativa do Estado é exercida prioritariamente pelo Poder Executivo e de forma secundária pelo Poder Legislativo e Judiciário, sendo que o principal instrumento de ação da atividade administrativa é a edição dos atos administrativos, e um dos mais importantes objetivos do *controle social* é constatar os possíveis vícios jurídicos desses atos (SIRAQUE, 2009).

Assim,

> O povo, no exercício do *controle social*, fiscaliza a atividade administrativa do Estado de maneira semelhante à dos representantes eleitos pelo Poder Legislativo e, no exercício da *participação popular*, partilha do poder político do Estado, como se observa na iniciativa de projetos de leis, no referendo e no plebiscito. No âmbito administrativo, por meio da Ordem dos Advogados do Brasil, o povo atua na constituição do Poder Executivo e do Poder Judiciário como parte da banca examinadora de concursos públicos para o preenchimento de cargos de juízes, promotores e procuradores dos Estados para a indicação de advogados para integrar tribunais superiores (SIRAQUE, 2009, p. XXI).

Entre os diversos debates acerca da Administração Pública, os mecanismos para se gerar maior transparência do setor público corroboram ao que diversos autores chamam de "cidadania interativa"[83]. Os conselhos institucionais acabam desempenhando uma importante ferramenta de controle nos diversos setores. Ou seja, uma gestão compartilhada entre os diversos controladores e gestores de políticas públicas possibilita em muitos momentos que a "participação popular, o controle institucional e o controle social ocorram simultaneamente" (SIRAQUE, 2009, p. XXI). No entanto, é sabido que as estratégias de controle e seus desafios podem estar relacionados com a conjuntura política, com o perfil do governante, dos partidos no poder e com o perfil dos atores sociais e estes podem ser influenciados a partir de circunstâncias históricas, fatos sociais marcantes, etc.

---

[82] Nesse caso, para Siraque (2009), não existe controle jurisdicional. Ou seja, o Judiciário não controla, mas tem o poder de anular ou manter, no todo ou em parte, atos jurídicos privados ou públicos, por deter o monopólio da aplicação de sanções jurídicas pela força e da resolução, em definitivo, de conflitos de interesse jurídico.

[83] De acordo com Spink (2007, p. 09), a "cidadania interativa" está presente nos cartões dos programas sociais largamente utilizados e nas páginas da internet das diferentes agências governamentais de cada ente federado. Pela via televisiva o noticiário busca ser cada vez mais atraente, ainda que isso custe privilegiar, no mundo governamental, aqueles fatos e fotos diários com sabor de escândalo ou desmando.

A ideia de *controle* pode ser entendida como acompanhamento ou fiscalização para que o conteúdo do contrato realizado entre os órgãos da ADM. Pública direta ou indireta e o Poder Público não desvie de sua finalidade. Siraque (2009) entende que o controle social tem a finalidade de "manutenção da ordem, proteção social e eficiência social" (SIRAQUE, 2009, p. 108), como, por exemplo, o "o ato de vigiar, examinar, fiscalizar, inquirir e colher informações a respeito de algo. O *algo* que desejamos controlar é a função administrativa do Estado. Eis o nosso objetivo de controle" (SIRAQUE, 2009, p. 99).

> O *controle social* é realizado por um particular, por pessoas estranhas ao Estado, individualmente, em grupo ou por meio de entidades juridicamente constituídas, sendo que, nesse caso, não há necessidade de serem estranhas ao Estado, mas pelo menos de uma parte de seus membros ser eleita pela sociedade (SIRAQUE, 2009, p. 99).[84]

De acordo com Siraque (2009), apesar das correlações, é possível considerar que há uma distinção entre *controle social* e *participação popular*. No primeiro caso o *controle social* pode concretizar-se em dois momentos: 1) análise jurídica da norma estabelecida pela Administração Pública, como a relação de compatibilidade com outras normas de hierarquia superior; 2) fiscalização da execução ou ampliação dessas normas jurídicas ao caso concreto (SIRAQUE, 2009, p. 112). Assim, a *participação popular* ocorre antes e durante o processo de decisão da Administração Pública, e o *controle social*, após a concretização desse processo, com o intuito de verificar se a norma jurídica foi concretizada pela Administração na forma estabelecida (SIRAQUE, 2009, p. 112). Ou seja,

> A diferença fundamental entre participação popular e controle social é a seguinte: *participação popular* é a partilha de poder político entre as autoridades constituídas e as pessoas estranhas ao ente estatal e *controle social* é direito público subjetivo de o particular, individual ou coletivamente, submeter o poder político estatal à fiscalização (SIRAQUE, 2009, p. 112).

---

[84] Para Siraque (2009) há outras noções acerca da ideia de controle social: "controle social pode ser entendido como um conjunto de processos e técnicas pelas quais os grupos e sociedades impõem e asseguram a obediência dos seus membros por meio de determinados padrões de comportamento. São instrumentos de controle social neste caso: religião, moral, leis, opinião pública, educação, Governo, propaganda, etc." (Op. cit., FERREIRA, 1977, p. 75). Ainda nesta perspectiva o "controle social pode ser visto como sendo um conjunto de processos que são empregados a fim de assegurar as normas de padrões, ou conjunto de forças sociais destinadas a estabelecer e manter uma determinada ordem social. O controle social torna-se efetivo, por intermédio das sanções, penalidades e recompensas associadas à desobediência ou obediência das normas do grupo" (SIRAQUE, 2009, p. 107, citando o sociólogo Washington dos Santos). Pode ainda ser entendido como "o conjunto dos meios empregados pelo grupo ou seus mandatários para fiscalizar, dirigir ou restringir os atos e a conduta dos indivíduos" (SIRAQUE, 2009, p. 107 citando Delgado Carvalho s/ ano).

Peter Spink (2007, p. 10) considera que o controle da ADM. Pública é o elemento fundamental da democracia, e que, no entendimento dos diversos controles devem ser considerados os seguintes eixos:

> a) o amadurecimento das instituições democráticas; b) a eficiência da ADM. Pública; c) a eficácia das instâncias de formulação de políticas; d) a efetividade dos espaços de controle democrático (direto e indireto); e) a consciência dos cidadãos com respeito a seus direitos e deveres de cogestão da coisa pública.

Para Beuttenmuller e Fonseca (2007, p. 76),

> Por controle social entende-se a existência de mecanismos formais (consultivos e/ou deliberativos) existentes na esfera pública, cujos objetivos são para além do momento eleitoral: fiscalizar ações governamentais nas mais diversas áreas formais distintas; interceder abertamente quanto à formulação e implementação de políticas; e canalizar opiniões e interesses dos grupos politicamente organizados em determinado tema com o objetivo de ouvi-los quanto à execução de políticas.

Ou seja, para este autor, o controle social assegura a possibilidade do Estado que não é neutro de ser controlado pelos diversos grupos que conflitam na sociedade.

Outras questões são muito relevantes como, por exemplo, a ação advocatícia exercida por instituições da sociedade civil por vezes de maneira fragmentária às estruturas político-partidárias; o planejamento estatal no plano territorial e os avanços na legislação, os controles exercidos pelos observatórios e a produção de indicadores (SPINK, 2007, p. 11).

Já os observatórios locais são exemplos de construção de grupos politicamente organizados que na medida do possível vêm procurando impactar a mudança da realidade social através, sobretudo, de informações traduzidas em linguagens mais acessíveis para a população na tentativa de influenciar a elaboração de políticas públicas, ao mesmo tempo em que investe em qualificação de lideranças sociais com vistas a exercer o controle social e fiscalizar a esfera pública estatal pós 1988.

Os indicadores produzidos pelos movimentos sociais e estes observatórios podem traduzir novas visões sobre determinadas políticas, fundamentar reivindicações das camadas sociais que acompanham as mudanças na sociedade capitalista (BEUTTENMULLER e FONSECA, 2007, p. 90).

Considera-se, portanto as eleições regulares como a principal forma de responsabilização dos governantes. Porém, apenas eleições não são ferramentas suficientes de controle social. Assim sendo, outros mecanismos tornam-se necessários a fim de garantir a eficácia e a eficiências da gestão pública e o fortalecimento da democracia.

De acordo com Fonseca e Guedes (2007), apesar da importância dos controles sociais da ADM. Pública, poucos são os estudos existentes graças ao que os autores consideraram chamar de "falta de tradição" no Brasil, destacadamente porque o marco fundamental dessa mudança teria relação somente com a Constituição de 1988. Assim, posteriormente, os conceitos de Democracia e Estado de Direito Democrático passaram a ser valorizados, como termos recentes, como *accountability*[85] (controle e fiscalização dos agentes públicos), *advocacy*[86] e terceiro setor.

Para Gabriela Brelàz, Maria Alves e Fabio Fornazari (2007, p. 120), na "a*ccountability,* responsabilidade e responsabilização implicam em colocar alguns limites sobre o comportamento dos agentes públicos; o que varia é em quais aspectos e quão fortemente são eles controlados". Assim, a participação das organizações da sociedade civil atuando como grupos de *advocacy* e controle social contribui para maior responsabilização por parte do governo e maior estreitamento de laços entre governo e cidadãos. Ou seja, para estes autores, essa aproximação, gera uma consequência de novas formas de gestão da esfera pública, contribui para o processo de democratização da sociedade e, consequentemente, para o fortalecimento do Estado e da sociedade civil como um todo (BRELÀZ, ALVES e FORNAZARI, 2007, p.104).

É relevante atentar que o controle democrático passa a ser exercido de fato pelos cidadãos competentes, não sendo apenas um controle simbólico (BRELÀZ, ALVES e FORNAZARI, 2007, p. 123). Ainda para a noção de *accountability* refere-se "à responsabilização política de governantes e burocratas por seus atos e omissões, e não apenas à responsabilização legal ou jurídica" (CENEVIVA e FARAH, 2007, p. 130).

Assim, de acordo com Beuttenmuller e Fonseca (2007), o tema do controle social da ADM. Pública se insere neste contexto, dado que, conforme Bobbio, a proximidade do cidadão com o exercício do poder - sobretudo por meio de descentralização de recursos e da emergência institucioanalizada de conselhos gestores – em tese permite, como nunca na

---

[85] O termo implica tanto na transparência, quanto na responsabilização dos que detém o poder como a possibilidade de estes serem fiscalizados e, sobretudo controlados. Esta assertiva refere-se tanto aos poderes constitutivos (Executivo, Legislativo e Judiciário e suas instituições derivadas) quanto aos polos de poder na sociedade (caso da mídia) (BEUTTENMULLER e FONSECA, 2007, p. 83).

[86] O termo pode ser entendido como sendo uma ação estratégica que visa contribuir para mudanças nas instituições, nas relações e práticas sociais, impactando mudanças de valores e de mentalidades arraigadas na sociedade do ponto de vista histórico. Considera-se a legislação e políticas públicas como espaços privilegiados de ações para tais mudanças. Tais ações são compartilhadas com os movimentos sociais e com as organizações não governamentais. Em outras palavras, poderia ser entendido como sendo um conjunto de estratégias que busca influenciar a decisão de qualquer elite institucional a favor de um interesse coletivo (BRELÀZ, ALVES e FORNAZARI, 2007).

história brasileira, maior controle, fiscalização e participação nas arenas decisórias (BEUTTENMULLER e FONSECA, 2007, p. 86).

Vê-se que com a democratização do país, observou-se maior participação de setores de diversas áreas sociais na formulação, implementação e acompanhamento das políticas públicas, sobretudo no que concerne à necessidade de maior transparência na forma de gasto dos recursos públicos. Disso resultou o surgimento de diversos conselhos e fóruns do controle social de recursos públicos.[87]

Ainda, conforme Valdemir Pires (2007, p. 33), qualquer que seja a proposta ou mudança feita para estabelecer ou ampliar o controle social sobre a ADM. Pública, ela poderá ser enquadrada em uma das seguintes tendências:

> reforço do controle político (melhoria da fiscalização legislativa, controladorias internas, autônomas e independentes, participação cidadã, etc.; introdução de controle mercantil (concessões, contratos de gestão, publicizações, etc.); introdução ao aperfeiçoamento de controle semimercantil (agências reguladoras independentes, por exemplo).

O controle político, por exemplo, é o que exerce por meio de métodos e ações ao alcance dos agentes típicos das instituições governamentais democráticas: o político eleito, o burocrata nomeado por afinidade política e/ou capacidade de articulação e/ou gestão, o tecnocrata recrutado por mérito e o cidadão/eleitor (PIRES, 2007, p. 34). Diz Pires:

> a ideia de representação, de *fazer em nome de*, aparece fortemente nesse tipo de controle, que supõe uma soberania que aparece fortemente nesse tipo de controle, que supõe uma soberania que migra dos representantes mediante eleições periódicas. O mandato é chave da porta para o poder decisório. Ele legitima as decisões tomadas e as medidas implementadas. E é exercido mediante normas e fiscalização, direta (pela população e usuários de serviços públicos) e indireta (controles internos do Poder Executivo, Tribunais de Contas, etc.) (PIRES, 2007, p. 34).

Ou seja, de acordo com Pires (2007),

> o poder político é sempre negociado, pactuado, podendo ser renegociado e repactuando, segundo as conjunturas e correlações de força. É presidido por objetivos e valores mutáveis de acordo com a evolução dos fatos, não obstante haja objetivos e valores que a ele se impõem de forma duradoura: ética, moral, direitos humanos, direitos civis, direitos políticos, direitos sociais, bem-estar coletivo, etc. (PIRES, 2007, p. 34).

[87] Conforme Sader (1988), a década de 1980 se configurou como sendo uma década do surgimento de novos movimentos sociais e da redescoberta da sociedade civil.

Neste sentido é que se destaca a participação social que para além da legitimidade promove mudanças na relação com poder político, contrapondo-se ao clientelismo por meio de protagonismo social e corresponsabilização coletiva pela eliminação de um problema cuja superação é de responsabilidade de todos (TEIXEIRA, 2007, p. 55).

No que se refere às formas de avaliação e monitoramento das políticas públicas dizem Ricardo Ceneviva e Marta Farah (2007, p. 150):

> A pesquisa sobre esses sistemas de avaliação sugere que a institucionalização de sistemas permanentes de avaliação de políticas públicas e programas governamentais pode ser um instrumento valioso na ampliação da transparência, de prestação de contas do desempenho das organizações públicas e de responsabilização dos seus agentes. A análise sobre os programas de avaliação de educação e saúde selecionados indica, porém que o êxito da avaliação de políticas públicas como um mecanismo de controle democrático passa, necessariamente, por duas condições: a) a primeira é a difusão e a transparência das informações geradas com base nas avaliações; b) a segunda é a incorporação de regras e procedimentos de fiscalização via participação social.

Diz ainda:

> Sem transparência, fidedignidade e clareza das informações, não há como os cidadãos se apropriarem dos dados das avaliações para cobrar os agentes públicos. Além disso, a atuação dos atores interessados é, em grande parte, mas não exclusivamente, condicionada pela incorporação de regras e procedimentos de fiscalização via participação social, que assegurem o direito e os meios de organizações da sociedade civil, dos usuários dos serviços públicos e, mais amplamente, dos cidadãos de participarem de modo ativo da definição de metas e do processo de cobrança e fiscalização dos governantes e burocratas (CENEVIVA e FARAH, 2007, p. 151).

Ou seja, a responsabilização dos agentes públicos pelos resultados das políticas e dos programas governamentais busca modificar

> o comportamento excessivamente autorreferenciado da burocracia, fiscalizando-a por meio de metas e objetivos claros, os quais devem ser pactuados e definidos não apenas pelos próprios servidores públicos, mas também por agentes externos: representantes políticos ou comitês de cidadãos e usuários (CENEVIVA e FARAH, 2007, p. 152).

No mesmo sentido em que busca configurar uma modalidade de *accountability* baseada no desempenho de políticas e programas governamentais e, se configurando "na qualidade da gestão pública, o que pode colaborar para o incremento da legitimidade da ação do Estado" (CENEVIVA e FARAH, 2007, p. 152).

Assim, no que concerne à avaliação de uma política pública, sobretudo uma política de ação afirmativa, é necessário observar quais foram os objetivos da construção da política, suas metas e em que medida tal política foi construída tendo por finalidade alterar cenários e quais seriam estes cenários. Ou seja, a de produzir transformações compatíveis com as demandas e expectativas da sociedade ou do segmento (como no caso deste estudo trata-se dos anseios do Movimento Social Negro).

Portanto, destacamos a necessidade da construção de programas, por exemplo, de AA, preocupados com a sua efetividade (eficiência e eficácia). Esta efetividade deve ser orientada dentro dos resultados esperados (ou não esperados). Estes resultados esperados ou não devem estar intimamente ligados com os objetivos fundantes do Programa. Um plano de metas, por exemplo, a curto, médio e longo prazo. Neste sentido as estratégias de monitoramento e de avaliação, que devem ser constantes dentro das metas almejadas, e que poderão revelar qual é o perfil do resultado alcançado dentro dos objetivos. É neste contexto que se torna relevante analisar as possíveis dinâmicas e características de atuação estatal e os seus possíveis problemas que são advindos da Administração Pública. Assim, é a estratégia de gerenciamento do Programa que permite a realização de uma avaliação que traduza resultados a fim de entender, orientar, melhorar e transformar os aspectos avaliados a partir dos resultados alcançados. As estratégias de avaliação é que podem garantir um melhor diagnóstico que indique com maior precisão as fragilidades e desafios, na construção de novas metas de superação desses desafios ou reconstrução de novas metas.

Conforme Silvio Fiscarelli e Claudio Souza (2007), quando se observa os cenários, devem ser considerados alguns processos em transformação. Vejamos abaixo:

> Estado Inicial: refere-se à descrição dos fatores relevantes e dos valores por eles assumidos na situação preservada. Permite a caracterização do problema organizacional pelo diagnóstico da situação atual.
> Estado Final: Refere-se aos objetivos e metas ou estado final pretendido. Trata-se de estabelecer a situação adequada ou os parâmetros que caracterizem o estado a ser obtido ao final do processo.
> Referencial: Descrição geral do processo ou método a ser utilizado.
> Processo: Conjunto de atividades ou operações que, realizadas na forma e sequência adequadas, permitem a transformação do estado inicial observado no estado final pretendido.
> Tempo: Estabelecimento da duração de cada operação e de sua posição na duração total do projeto na forma de cronograma e calendário de atividades.
> Recursos: Especificação de recursos humanos e materiais que interagem para a realização de cada uma das operações. Aos recursos estão associados custos diretos e indiretos. (FISCARELLI e SOUZA, 2007, p. 158).

De tais pressupostos, Fiscarelli e Souza (2007) consideram que o *controle* seria um conjunto de mecanismos formais e informais, de que a organização dispõe para fazer com que os processos se desenvolvam de acordo com suas finalidades e diretrizes. Já o *Planejamento* é a descrição do contexto e dos ciclos organizacionais futuros. A *operação* é a execução dos processos. Neste sentido, a *avaliação* é o procedimento de obtenção de informação relevante e confiável para a tomada de decisões quanto ao ciclo em desenvolvimento (formativa) ou aos ciclos futuros (diagnóstica e somativa) (FISCARELLI e SOUZA, 2007). Assim sendo,

> o uso da avaliação está sempre associado ao ato de comparar determinados processos ou resultados com um padrão ou critério de aceitabilidade pretendido. Neste sentido, procura colaborar para que seja possível aprimorar os processos de planejamento e gestão, auxiliar a tomada de decisão, promover o autoaprendizado, monitorar desempenhos e prestar contas aos interessados (FISCARELLI e SOUZA, 2007, p. 159).

A avaliação, neste caso, para os autores, se torna "uma opção estratégica nas organizações, pois pode melhorar o nível das informações sobre um cenário, permitindo aos gestores ou interessados acompanhar os resultados obtidos pela organização, seus programas e projetos" (FISCARELLI e SOUZA, 2007, p. 159).

> Consideramos a avaliação uma forma de aquisição de informações necessárias para evidenciar resultados e gerenciar o desenvolvimento de um processo, devendo ser utilizada como um instrumento de apoio à decisão, na busca de compreender as reais qualidades, necessidades e dificuldades, constituindo-se de uma nova perspectiva de controle e burocratização, que é, muitas vezes, associada à avaliação (FISCARELLI e SOUZA, 2007, p. 159).

Ainda conforme Fiscarelli e Souza (2007), a avaliação de uma política pública consiste em avaliar, de forma global, os diversos processos desencadeados entre a tomada de decisão, sua implementação, execução, resultados e impactos produzidos. A avaliação de políticas públicas necessita buscar uma visão macro do contexto, "valendo-se de informações oriundas das avaliações de programas, subprogramas e projetos (FISCARELLI e SOUZA, 2007, p. 161).

É importante, em caso de políticas públicas focalizadas, a ideia de sucesso, o êxito terá relação com a ideia construída acerca do que pode ser sucesso. Neste sentido é necessário observar os critérios utilizados para tal análise. Nós nos referíamos à visão que se tem da política e seus objetivos mais fundantes. Quais critérios foram utilizados para medir os resultados e quais os pressupostos que nortearam tal política a partir dos resultados?

As avaliações podem depender de vários fatores correlacionados com os critérios. Os mais recorrentes conforme Fiscarelli e Souza (2007) são cinco: *Eficiência:* diz respeito à boa

utilização de recursos (financeiros e humanos) em relação às atividades e aos resultados atingidos. Assim, visa a medir a necessidade de tempo e esforços para atingir determinado objetivo (FISCARELLI e SOUZA, 2007, p. 178); *Eficácia:* quando se observa se as ações do projeto permitiram alcançar os resultados previstos (FISCARELLI e SOUZA, 2007, p. 179); *Efetividade:* examina em que medida os resultados, benefícios ou mudanças geradas são incorporados de modo permanente à realidade da população atingida (FISCARELLI e SOUZA, 2007); *Impacto:* mede as consequências da intervenção, do ponto de vista técnico, econômico, sociocultural, institucional e ambiental. Procura conhecer quais são as consequências globais da ação, do projeto, do programa ou da política sobre o contexto em questão, tendo em conta os efeitos (esperados ou não) diretos ou indiretos (FISCARELLI e SOUZA, 2007); *Relevância: d*etermina se as atividades e os resultados do projeto estão em conformidade com os programas estabelecidos e correspondem de forma adequada à realização dos objetivos e à obtenção dos resultados visados (FISCARELLI e SOUZA, 2007).

Assim, a avaliação da eficácia requer o estabelecimento de indicadores que expressem de forma concreta os objetivos do programa em questão sendo que a utilização de mais de um indicador deve atender ao critério de garantir a pluralidade e metas da política em questão. A transparência governamental no processo político se configura como sendo um fator crucial para a gestão eficiente dos recursos públicos. Depende do monitoramento efetivo das decisões tomadas pelos gestores públicos.

3.8.2 Considerações sobre os resultados

Por fim, partimos da compreensão de que uma política pública focalizada precisa ser construída em torno de um aparato que não pode ser somente o da legalidade e dos processos burocráticos observados, por exemplo, no texto da Lei. Ela necessita estar sendo pensada de forma macro e não micro nos diversos espaços. Precisa estar assentada na efetividade (eficiência e eficácia) na sua relevância e impactos sociais. Ou seja, esta efetividade deve ser orientada dentro dos resultados esperados (ou não esperados). Estes resultados esperados ou não devem estar intimamente ligados com os objetivos fundantes do Programa. Necessita-se, portanto, de um plano de metas, por exemplo, em curto, médio e longo prazo e verificar quais foram os diagnósticos percebidos nesse tempo. Observar de que forma os diagnósticos revelam desafios para a construção de uma política com efetividade. Neste sentido as

estratégias de monitoramento e avaliação devem ser constantes dentro das metas almejadas. São elas que poderão revelar qual é o perfil e os resultados alcançados dentro dos objetivos.

É neste contexto que se torna relevante analisar as possíveis dinâmicas e características de atuação estatal e os seus possíveis problemas que são advindos da Administração Pública. Como já ratificado, é a estratégia de gerenciamento do Programa que permite a realização de uma avaliação que traduza resultados que podem entender, orientar, melhorar e transformar os aspectos avaliados a partir dos resultados alcançados. Estas formas de avaliação é que podem garantir com maior precisão as fragilidades e desafios, e a construção de novas metas de superação destes desafios ou reconstrução de novas metas.

A participação efetiva dos diversos atores interessados na política é que pode contribuir para maximizar os efeitos esperados nos processos democráticos quando estes participam da política elencando modos de atuação para que o programa produza resultados satisfatórios para todos os atores envolvidos.

CAPÍTULO 4: LEI 14.274 DE 2003: CONTEXTOS E CONTEÚDO DA LEI

4.1 INTRODUÇÃO

Conforme enfatizado anteriormente na introdução geral deste trabalho, as questões centrais que nortearam a pesquisa foram: as características das relações raciais no Paraná; a conjuntura que possibilitou a aprovação da Lei Nº 14.274 de 2003; o papel do Movimento Social Negro (MSN) local; forma de gerir esta ação afirmativa na Administração Pública do Paraná e apreensão dos beneficiados (cotistas) deste programa.

Assim sendo, neste capítulo, buscou-se em primeiro lugar apresentar o perfil dos atores entrevistados durante os anos de 2008 e 2009, totalizando 39 entrevistas com diversos atores envolvidos diretamente na aprovação da Lei Estadual 14.274 de 2003, dos deputados relatores e pareceristas de comissões da Alep, os autores da Lei, lideranças do MSN e representantes de sindicatos que apresentaram maior incidência de entrada de cotistas negros, gestores de RH de alguns concursos, negros em cargos de confiança, servidores públicos que tenham entrado por cotas raciais, integrante do Ministério Público e o chefe de gabinete do governador enfatizam algumas questões-chave que estiveram no roteiro das entrevistas com os diversos atores.

Em segundo lugar intentou-se apontar algumas considerações sobre a participação do MSN na construção do Programa de Inclusão Social e Racial da UFPR (uma vez que vários atores entrevistados acreditavam que a referida Lei teria sido aprovada após e não antes da aprovação do Programa de Inclusão Social e Racial da UFPR), do qual o MSN teria tido participação direta. Ou seja, acreditavam alguns dos atores que a discussão em torno da Lei de Cotas Raciais na UFPR teria contribuído para o debate na Alep.

No terceiro momento procurou-se apontar características acerca dos conteúdos da Lei 14.274 de 24/12/2003, com a finalidade de verificar se tais conteúdos atentavam para as características das relações raciais no Paraná, assim como, dos pareceres da Comissão de Constituição e Justiça e do parecer da Comissão de Direitos Humanos, Cidadania e Direitos do Consumidor da Alep. Para além disso, verificar se os conteúdos da Lei atentavam para as características das relações raciais no Paraná, escravismo negro no Estado e a situação de desvantagem da população negra nos serviços públicos do Paraná. Em outras palavras, entender quais eram as justificativas da construção deste programa e as possíveis relações

com a história da população negra no Estado. Também se optou por buscar informações sobre outros documentos que vieram anexados ao processo de construção da Lei, na Alep, entre eles está a Lei de cotas raciais nos serviços públicos do município de Porto Alegre. Sendo assim, também se procurou analisar as possíveis comparações dos textos da Lei tanto em Porto Alegre com a do Paraná.

As justificativas presentes nos diversos documentos nos permitirão melhor identificar se a construção desta política de AA se contrapõe ou não à ideia de invisibilidade do negro no do Paraná ou se na verdade foi construída em torno desta consenso da invisibilidade do negro no Estado.

4.2 PERFIL GERAL DOS ATORES ENTREVISTADOS

Conforme pode ser visto na tabela seguinte (Tabela 03), a pesquisa totalizou para a conclusão do trabalho trinta e nove entrevistas, durante os anos de 2008 e 2009. Cada gravação durou em média 30 minutos, sendo que as mais curtas tiveram a duração de em média 25 minutos e as mais longas, em média 45 minutos. As transcrições das entrevistas resultaram em 570 páginas e aproximadamente três mil horas e quatrocentos e vinte minutos de escuta**.** Duas entrevistas foram simultâneas, com duas pessoas ao mesmo tempo da área de Recursos Humanos e, em dois casos, necessitamos gravar novamente com dois atores que são negros em cargos de confiança, para confirmar uma questão que nos pareceu como sendo importante durante o processo do campo.

Vê-se que dos 39 depoentes, 29 (74,36%) são do sexo masculino e 10 (25,64%) são do sexo feminino. Isso demonstra uma menor participação de mulheres entre todos os grupos de atores, destacadamente entre os deputados, sindicalistas e também entre negros em cargos de poder assim como entre os gestores da área de recursos humanos. Já em relação à diversidade étnico-racial, o estudo, porque focaliza o tema das AA para negros, acabou evidenciando de forma intencional e direta atores negros (ativistas do MSN, cotistas e negros em cargo de poder e negros aposentados) e, por isso mesmo, consideramos como sendo natural a maior participação de negros entre os atores entrevistados que totalizaram 24 (61,53%) entrevistas para 15 (38,46%) de indivíduos brancos. Destaca-se que, no segundo caso, esses atores não foram focalizados por serem brancos ou negros, mas pelo cargo que exerciam dentro dos interesses da pesquisa (gestores da área de recursos humanos e deputados, e chefia do

gabinete do governador). De antemão os dados demonstraram a menor participação de negros nesses espaços.

Vejamos o quadro a seguir a partir do grupo, sexo e cor.

Tabela 03: Perfil dos atores entrevistados por grupo, cor e sexo

Grupo/ator entrevistado	Total	Sex Masc	Sex fem	Total de brancos	Total de negros	Total negros sex masc	Total negros sex fem	Total brancos sex masc	Total brancos sex fem
Depoentes	39	**29**	**10**	15	24	17	07	**12**	**03**
Ativistas do MSN	07	**04**	**03**	01	06	03	03	**01**	**00**
Beneficiados pela Lei 14.274 de 2003	07	**04**	**03**	00	06	04	03	**00**	**00**
Entrevista descartada	02	**02**	**00**	00	01	01	00	**01**	**00**
Negros em cargos de confiança com visibilidade e poder político no Estado do Paraná	05	**05**	**00**	00	05	05	00	**00**	**00**
Deputados envolvidos diretamente na aprovação da Lei 14.274 de 2003	**03**	**03**	**00**	03	00	00	00	**03**	**00**
Liderança negra que protocolou a Lei para o deputado encaminhar o processo	01	**01**	**00**	00	01	01	00	**00**	**00**
Lideranças sindicais	04	**04**	**00**	02	02	02	00	**02**	**00**
Gestores de Empresa de Economia Mista	02	**02**	**00**	02	00	00	00	**02**	**00**
Gestores da área de Recursos Humanos, Poder Executivo, Legislativo e Judiciário	07	**03**	**04**	05	02	01	01	**02**	**03**
Chefe de Gabinete do Governador	01	01	00	01	00	00	00	**01**	**00**

Fonte: Marcilene Garcia de Souza. Entrevistas realizadas com 39 atores entre 2008 e 2009.

Ainda quando observamos a tabela 03, no perfil de atores por cor e sexo, vimos que dos 24 negros entrevistados, 17 (70,83%) são do sexo masculino e 07 (29,16%) são do sexo feminino e entre os atores brancos, 12 (80%) eram do sexo masculino e 03 (20%) do sexo feminino. Também observamos que a maioria absoluta dos depoentes é de "servidores públicos" concursados ou não no Estado do Paraná. Sejam eles os ativistas do MSN ou sindicalistas. Temos que no total de 39 depoentes, com exceção dos 03 deputados, apenas um depoente não estava na condição de servidor público. Portanto, 34 deles sim. Do total de 39

entrevistas, apenas duas foram descartadas no estudo. Uma porque o conteúdo pouco poderia subsidiar a pesquisa e outra porque o ator demorou para assinar o termo de uso de concessão da entrevista.[88]

Como pode ser observado, o quadro de entrevistados de certa forma refletiu a estrutura de desvantagem dos negros e especialmente das mulheres negras nos diversos espaços de representações. Por exemplo, notou-se uma situação de desvantagem dos negros entre os deputados e gerentes de Recursos Humanos, mas a situação de desvantagem das mulheres negras se tornou mais evidente quando se constata sua sub-representação nas lideranças sindicais, entre os deputados, entre os negros em cargos de poder e gerentes de RH.

4.3 CONSIDERAÇÕES SOBRE A PARTICIPAÇÃO DO MOVIMENTO SOCIAL NEGRO NA CONSTRUÇÃO DO PROGRAMA DE INCLUSÃO SOCIAL E RACIAL DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

Não será objetivo deste estudo, estabelecer comparações entre o Programa de AA para negros, construído no interior da UFPR, em 2004, mas quisemos apontar algumas características na construção e consolidação do Programa na UFPR, que podem servir de parâmetro para problematizar a Lei 14.274 de 2003 (Cotas raciais nos Concursos Públicos do Paraná). Em especial, trouxemos informações sobre a participação do MSN local, contidas no depoimento, no ano de 2009, do ex-reitor da UFPR, que na ocasião da votação do Programa era o reitor e acompanhou todas as tramitações e de algumas lideranças do MSN em pesquisas produzidas anteriormente[89].

Destacamos que no Paraná, em 2001, aconteceu a Conferência Estadual de Combate ao Racismo e Discriminação, cuja realização se deu no interior da UFPR e teria marcado o debate sobre AA dentro da instituição. Dentre as várias propostas desta conferência, a ausência da população negra no Ensino Superior teria sido pautada com destaque nesta Conferência.

Após a aprovação das "cotas raciais" na Universidade Estadual do Rio de Janeiro (UERJ), em 2002, e, posteriormente, na Universidade Estadual da Bahia (Uneb) e Universidade de Brasília (UNB), contribuíram para a discussão no interior da UFPR que

[88] Quando conseguimos a assinatura do termo, a pesquisa já estava concluída.

[89] Todas as informações foram obtidas em Marcilene Garcia de Souza (2006ª), em pesquisa realizada para a Unesco e Ministério da Educação.

caminhava para uma proposta mais objetiva. Inclusive, o prof. José Jorge de Carvalho, da UNB, teria contribuído com debates na UFPR.

Posteriormente, em 2002 e, sobretudo em 2003, várias reuniões entre lideranças do MSN com professores e funcionários da UFPR contribuíram para a construção da proposta do Programa. Em 2003, várias foram as ações construídas em conjunto com o MSN na construção do Programa de Inclusão Social e Racial na UFPR.

Para o ex-reitor da UFPR (Reitor em 2004), em 100 anos de história, "um dos maiores avanços que a Universidade fez" foi o de democratizar suas vagas através do Programa de Inclusão Social e Racial em 2004. Para ele, o ato foi de "ousadia" "porque o Estado do Paraná é um Estado que se considera branco, se considera um Estado quase europeu, e por enes[90] razões, várias razões, acha-se que não existe uma questão negra a ser enfrentada no Estado". Assim,

> *[...] erroneamente, ele esconde dele mesmo estas situações, então eu acho que a introdução das cotas raciais e sociais, na Universidade Federal do Paraná foi um ato de ousadia, mas ao mesmo tempo um ato de cidadania muito grande de todos os conselheiros, que naquele momento, se não me falha a memória, acho que foi quase por unanimidade que concederam a implantação das cotas, e o resultado esta ai pra quem quiser ver, um resultado fantástico (ex-reitor da UFPR, em 16/10/ 2009).*

Conforme o ator, a Reitoria [em 2003] iniciou uma série de conversas com o MSN e com especialistas da área de relações raciais que eram favoráveis às cotas raciais que fizeram um trabalho de sensibilização e entendimento do tema, no mesmo sentido, o MSN teria sido fundamental no respaldo dado ao Conselho Universitário na aprovação. Vejamos o depoimento:

> *[...] começamos a fazer uma série de articulações com o movimento negro, mas também com antropólogos, intelectuais brasileiros que eram favoráveis às cotas, e essas pessoas vieram até a Universidade, fizeram palestras, reuniões, você mesma participou de uma delas, então, ou de várias delas, e acompanhou de perto, então eu acho que, embora o movimento negro não tivesse dado o "start", o começo, ele foi fundamental pra dar o respaldo na aprovação do conselho universitário (ex-reitor da UFPR, em 16/10/2009, grifo nosso).*

O ator destaca o papel do MSN no acompanhamento dos vários processos judiciais movidos contra a UFPR em relação ao Programa de cotas raciais nos primeiros anos.

---

[90] A Expressão "*enes* razões" pode ser entendida como sendo "várias razões".

> *[...] ele [o movimento negro] foi fundamental para manter esta aprovação. E você sabe, Lena, porque você acompanhou de perto tudo isso e logo após a aprovação nós tivemos inúmeros problemas, processos judiciais, tentativa de cancelamento do vestibular, e nestes momentos o movimento negro foi fundamental* (ex-reitor da UFPR, em 16/10/2009, grifo nosso).

O ator relembrou fatos: no dia da aprovação da Lei de Cotas Raciais no UFPR o MSN estava reunido na frente da Reitoria:

> *Eu tenho perfeita memória, eu lembro que nós fomos até a reunião do Conselho Universitário, a reunião começava às 08 h e 30* **[**min**]** *e às 07 h e 30 [min] que eu cheguei já estavam representantes do movimento negro pacificamente reunidos em frente à Reitoria, acompanhando toda a reunião, eu lembro nitidamente do dia e como foi o momento de jubilo para quem acreditava nesta proposta. Então é um dia que eu jamais vou esquecer* (ex-reitor da UFPR, em16/10/2009, grifo nosso).

Lembrou ainda que

> *Havia todas as pessoas que ajudaram a criar o sistema de cotas, estavam presentes, na fase inicial [da Reunião do Conselho] estavam presentes como apresentadores da ideia, como orientadores, somente na hora da votação que eles foram pedidos para se retirar da sala porque isso é uma norma do Conselho. Eu lembro nitidamente de várias participações do movimento negro no preâmbulo da votação para o sistema de cotas (ex-reitor da UFPR, em 16/10/2009, grifo nosso).*

Diz:

> *A luta de implantação de cotas tanto no governo quanto na universidade, aqui não posso deixar de me lembrar da Dora* [Bertulio], *não posso deixar de me lembrar de você* [Lena Garcia], *do professor Romeu* [Gomes de Miranda], *do Valdir* [Izidoro], *e se eu for falar o nome aqui certamente eu vou esquecer de pessoas que não poderiam jamais ser esquecidas. Então a minha gratidão ao movimento negro como um todo é eterna, porque me fez ser mais cidadão, participar de uma decisão que eu considero importantíssima, talvez uma das mais importantes que tenham ocorrido da Universidade Federal* [do Paraná] *até hoje (ex-reitor da UFPR, em 16/10/2009, grifo nosso).*

De acordo com o depoimento do reitor da UFPR (da época), lideranças do MSN de Curitiba, no ano de 2004, organizaram uma "força-tarefa" dentro daquela universidade, contribuindo com a Comissão de Implementação do Programa de Inclusão Social e Racial da UFPR, na sensibilização dos conselheiros que dariam parecer positivo ou negativo ao Programa e, na organização de eventos e atos públicos para sensibilizar a sociedade e os meios de comunicação da importância do Programa numa conjuntura social que, segundo os atores do MSN, "parecia desfavorável" em função dos fortes movimentos anticotas nos meios

de comunicação e no interior da UFPR por parte de representantes de organizações dos estudantes e sindicatos dos professores.

A imprensa cobria tudo ao vivo. Vários jovens negros, universitários de instituições privadas e jovens negros secundaristas reivindicavam a aprovação da lei de cotas raciais e também sociais - convocados pelo MSN. Esses jovens estavam presentes no ato público, na noite que antecedia o dia da votação do Programa. Foi uma vigília numa noite de chuva e frio no pátio da Reitoria com barracas e várias faixas. Estiveram presentes nesta vigília também representantes de sindicados e de partidos políticos (destacadamente do PT). Ainda, pela manhã, no dia e hora da votação estavam presentes na sala do Conselho algumas lideranças do MSN que não tinham direito a voz e voto.

Na manhã do dia da aprovação (por volta de 07h da manhã), no pátio da Reitoria, lideranças negras usavam o microfone e chamavam a responsabilidade dos conselheiros sobre a "ausência de negros na UFPR". Nesse momento organizou-se um grande ato público, minutos antes da votação na reunião do Conselho iniciar. Um grande número de negros e alguns brancos representantes de movimentos sociais ficaram, durante todo o tempo em que a votação estava acontecendo, no pátio da Reitoria aguardando o resultado como forma também de tensionar os conselheiros. Pelo celular as poucas lideranças que conseguiram adentrar na sala do Conselho davam as informações do andamento da votação. Ao final, todos comemoraram a vitória da proposta de garantir uma reserva de 20% das vagas para negros em todos os cursos de graduação da UFPR.

A resolução do Conselho Universitário aprovou também um plano de metas de inclusão social e racial da UFPR. De acordo com a Resolução N. 37/04 – COUN - Conselho Universitário**,** Processo nº 14898/04-12, o Plano de Metas de Inclusão Social e Racial da UFPR considera

> as diretrizes lançadas pela Constituição Federal para a formação de políticas e programas que interfiram positivamente na erradicação da pobreza e redução das desigualdades com vistas a construir uma sociedade justa e solidária; Considerando a necessidade de democratizar o acesso ao Ensino Superior público no país, especialmente aos afrodescendentes, aos povos indígenas e aos alunos oriundos da escola pública; Considerando, finalmente, os objetivos da Universidade Federal do Paraná, de democratizar ainda mais, em todos os níveis, o acesso e permanência em seus quadros das populações em situação de desvantagem social.

Portanto, fica explicitada, do ponto de vista da Resolução, a necessidade da efetivação de ações que visem à permanência dos universitários.

Para tanto a Resolução resolve:

> DO CAPÍTULO I - ACESSO. Art. 1º: Disponibilizar, por um período de 10 (dez) anos, 20 (vinte) por cento das vagas dos processos seletivos da Universidade Federal do Paraná (UFPR), para estudantes afrodescendentes[91], em todos os cursos de graduação, cursos técnicos e ensino médio oferecidos por esta Instituição.
> § 1º Serão considerados afrodescendentes, para os efeitos desta Resolução, os candidatos que se enquadrarem como pretos ou pardos, conforme classificação adotada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).
> § 2º No ato da inscrição aos processos seletivos da UFPR, o candidato afro-descendente que desejar concorrer às vagas previstas no *caput* deste artigo deverá fazer a opção no formulário de inscrição e fazer a autodeclaração do grupo racial a que pertence.

Nota-se que o programa da UFPR é de caráter temporário e terá suas ações motivadas pelo Plano de Metas aprovado no Conselho que tem um olhar atento não só na inclusão, mas também na permanência dos cotistas na instituição.

De acordo com a Resolução, Capítulo II, DA PERMANÊNCIA:

> Art. 9º A UFPR deverá implementar programa de apoio acadêmico psico-pedagógico e/ou de tutoria para todos os estudantes que demonstrarem dificuldades no acompanhamento das disciplinas, independentemente de sua opção quanto ao disposto nos artigos 1º e 2º desta Resolução. (grifo nosso).

Ou seja, fica explicitado que a UFPR não leva em consideração as desigualdades sociais e raciais somente para o acesso.

Ainda no Capítulo III - Disposições Gerais e Transitórias, compete à UFPR:

> d) integrar em todos os seus documentos e materiais de divulgação oficiais referências às populações atendidas nesse Plano de Metas com o fim de incentivar a inscrição dos potenciais candidatos;
>
> e) divulgar esse Plano de Metas nas escolas públicas de Curitiba e da região metropolitana;
>
> g) divulgar esse Plano de Metas, destinado a todos os membros da comunidade universitária, com o fim de evitar ações de discriminação contra a população atendida pelo programa; e
>
> h) promover parceria com a escola pública de ensino fundamental e médio no sentido de aperfeiçoar a formação inicial e continuada de professores.

De acordo com o Conselho da Universidade, para dar conta do Plano de Metas, uma comissão de avaliação foi implementada para monitorar e acompanhar a construção e consolidação do Programa. Nas bancas de verificação do pertencimento racial negro, a UFPR, a partir de 2005, solicita a contribuição do Movimento Social Negro na comissão.

---

[91] O Programa também garante a reserva de 20% das vagas em todos os cursos de graduação para estudantes oriundos de escolas públicas.

Além disso, todos os anos a comissão de acompanhamento do Programa de Inclusão Social e Racial da Universidade divulga os impactos do Programa nos meios de comunicação e publicações, a fim de que a sociedade possa acompanhar, ainda que superficialmente, os resultados do Programa. Atualmente a UFPR também conta com programa voltado para os alunos deficientes. Também é relevante informar que, ainda em 2005, foi criado o Núcleo de Estudos Afro-Brasileiros (Neab-UFPR) que, além de eventos e cursos de formação sobre relações raciais, se constitui como sendo um espaço de valorização da cultura negra no interior da UFPR.

Ainda no que se refere às estratégias de monitoramento do programa de AA na UFPR, o ex-reitor diz:

> *[...] na Universidade por ser muito polêmico nós acompanhamos passo a passo os resultados nas cotas e nós conseguimos hoje mostrar de forma cabal que o resultado foi muito positivo. Primeiro, porque os alunos negros têm um desempenho acadêmico tão bom quanto qualquer outro aluno, então não existe aquela possibilidade que o ensino caiu de nível, ou teve problemas com as cotas (ex-reitor da UFPR, em 16/10/2009).*

Considerando as formas de avaliação do Programa, a Universidade também atuou em estratégias de empoderamento socioeconômico dos cotistas. Ou seja, de acordo com o ex-reitor, a UFPR acompanha os resultados dos aprovados pelos índices socioeconômicos.

Apesar de que a UFPR apresente ainda muitos desafios na implementação de seu Plano de Metas, é possível identificar que o MSN está monitorando o programa no mesmo sentido. O MSN conta com interlocutores importantes dentro da UFPR que são alguns professores e funcionários, assim como alguns estudantes que têm uma identidade maior com este movimento. Há também, de certa forma, uma apreensão de que o MSN é aliado da UFPR para possíveis problemas que possam afetar o citado programa, conforme relatou o ex-reitor.

Considerando a forma como a tramitação na UFPR aconteceu, conforme assinalamos, com mais debates internos no interior da UFPR, assim como na imprensa e apoiado diretamente pelo MSN, acreditamos que no caso da Lei 14.274 de 2003 que foi aprovada cinco meses antes do Programa da UFPR tenha se beneficiado do debate em favor da aprovação junto aos parlamentares.[92]

---

[92] Esta possibilidade de análise ficou mais evidente quando alguns entrevistados utilizaram tais expressões: "*Ele se beneficiou da luta das cotas da UFPR para aprovar a Lei na Assembleia*" ou ainda "*de tanto debate na imprensa, os deputados tinham medo de serem taxados de racistas*" O primeiro caso tratava-se de um integrante do MSN e o outro de um deputado. Ambos acreditavam que a Lei de Cotas na UFPR teria sido aprovada antes que a Lei 14.274 de 2003. Acreditamos que o "*lapso*" pode ter relação com a democratização

4.4 DA ANÁLISE DO CONTEÚDO DA LEI 14.274 DE 24/12/2003

Entender o conteúdo da Lei 14.274 de 2003 e seus pressupostos se apresenta como sendo uma questão importante neste estudo. No entanto fez-se necessário entender dentro do cenário da Alep quem escreveu os pareceres favoráveis a esta política, qual seria o conteúdo desses pareceres e quais seriam as relações desses pareceres com a história da população negra, especialmente no Paraná.

Assim sendo, é que se buscou saber os pressupostos da Lei, e algumas possíveis análises, mas com a intenção de que possamos ter mais nitidez sobre os trâmites burocráticos, os atores envolvidos, os pareceres favoráveis das comissões e o texto final da Lei. Também verificamos que a Lei 14.274 foi "copiada" [93] da cidade de Porto Alegre, capital do Rio Grande Sul, e projetada para o Estado do Paraná no mesmo ano como base em justificativas teóricas muito parecidas com a Lei em Porto Alegre. No entanto, no caso do Paraná se constata a ausência de elementos sobre as singularidades das relações raciais no Estado do Paraná, destacadamente indicadores sobre a situação dos negros nos serviços públicos do Estado ou mesmo acerca do perfil da discriminação no mercado de trabalho em empresas públicas ou privadas conforme dados de vários órgãos como Pnud, IGBE, etc.

A referida Lei dispõe sobre reserva de vagas para afrodescedentes em concursos públicos para provimento de cargos efetivos e dá outras providências. O Projeto de Lei 540 de 2003 foi protocolado em 16 de setembro de 2003 na Assembleia Legislativa do Paraná (Alep) e sancionado em 24 de dezembro de 2003 sob a Lei de número 14.274 e publicado no Diário Oficial em 26 de dezembro de 2003 e é de autoria do deputado estadual Geraldo Cartário, do PSL, partido aliado do governador Roberto Requião na época. O Projeto tramitou na Comissão de Constituição e Justiça a partir do dia 17/09/2003 tendo parecer favorável na sessão de 21/10/2003 pelo relator deputado estadual Tadeu Veneri do PT e pela Comissão de Direitos Humanos, Cidadania e Defesa do Consumidor com entrada no dia 21 de outubro de 2003, com parecer favorável na sessão em 29/10/2003 pelo deputado Barbosa Neto do PDT.

Na sessão do dia 03 de novembro de 2003 o Projeto Lei foi aprovado por unanimidade pelos deputados, assim como na sessão do dia 04 de novembro de 2003. A redação final da Lei foi aprovada também nesta última data. A Mesa Diretora das sessões foi composta pelos deputados: Hermas Brandão – Presidente do PSDB; Natálio Stica - 1º. Vice-Presidente – PT;

---

do debate que aconteceu durante todo o ano de 2003 na imprensa sobre as "cotas na UFPR" que pode ter impactado os deputados. Posteriormente iremos confrontar tais informações.

93 A expressão copiada pressupõe a constatação de que os textos são idênticos.

Augustinho Zucchi – 2º Vice-Presidente – PDT; Arlete Caramês – 3º. Vice-presidente – PPS; Nereu Moura- 1º. Secretario – PMDB; Geraldo Cartário – 2º. Secretário –PSL; Cleiton Kielse – 3º. Secretário – PFL; Reni Pereira - 4º. Secretário – PSB; Edson Praczyk - 5º. Secretário – PL; Abib Miguel – Diretor-Geral.

Conforme destacamos, o Projeto de Lei foi enviado para a sanção do governador em 03 de dezembro de 2003, sancionado dia 24 de dezembro de 2003 e publicado no Diário Oficial em 26 de dezembro de 2003.

Vejamos os detalhes da tramitação desta lei.

DISPÕE SOBRE RESERVA DE VAGAS PARA AFRODESCENDETES EM CONCURSOS PÚBLICOS PARA PROVIMENTO DE CARGOS EFETIVOS E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS

Protocolo: 7.394/03 de 17/09/2003

Diário 0ficial de 17/09/2003

Comissão	Data da entrada	Data da Sessão	Parecer	Relator
Constituição e Justiça	17/09/2003	21/10/2003	Favorável	TADEU VERERI
Direitos Humanos, Cidadania e Defesa do Consumidor	21/10/2003	29/10/2003	Favorável	BARBOSA NETO

Sessão	Data da entrega	Resultado	Observação
1ª. Sessão	03/11/2003	Aprovado	----------
2ª. Sessão	04/11/2003	Aprovado	----------
Redação Final	04/11/2003	Aprovado	Dispensado pelo Plenário

Enviado à sanção em 03/12/2003 Oficio 304/03.
Publicado no Diário Oficial: 6.634 de 26/12/2003.

4.5 O TEXTO FORMAL DA LEI 14.274 DE 2003

ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO ESTADO DO PARANÁ
Centro Legislativo Deputado Anibal Khury

LEI N. 14.274 de 24/12/2003

Dispõe sobre reserva de vagas para afrodescendentes[94] em concursos públicos para provimento de cargos efetivos e dá outras providências

[94] Conforme escrito na Lei, a expressão afrodescendente foi separado por hífen (afro-descendente).

> Art. 1º. Ficam reservadas aos afro-descendentes 10% (dez por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos efetuados pelo Poder Público Estadual, para provimento de cargos efetivos.
> & 1º. A fixação do número de vagas reservadas aos afro-descendentes abertura do concurso público e se efetivará no processo de nomeação.
> & 2º- Preenchido o percentual estabelecido no edital de abertura, a Administração fica desobrigada a abrir nova reserva de vagas durante a vigência do concurso em questão.
> & 3º. Quando o número de vagas reservadas aos afro-descendentes resultar em fração, arredondar-se-á para o número inteiro imediatamente superior, em caso de fração igual ou maior a 0,5 (zero vírgula cinco), ou para número inteiro imediatamente inferior, em caso de fração menor que 0,5 (zero vírgula cinco).
> & 4º. A observância do percentual de vagas reservadas aos afro-descendentes dar-se-á durante todo o período de validade do concurso e aplicar-se-á a todos os cargos oferecidos.
> Art. 2º. O acesso dos candidatos a reserva de vagas obedecerá ao pressuposto do procedimento único de seleção.
> Art. 3º. Na hipótese de não preenchimento da quota prevista no art. 1º., as vagas remanescentes serão revertidas para os demais candidatos qualificados no certame, observada a respectiva ordem de classificação.
> Art. 4º. Para efeitos desta lei, considerar-se-á afro-descendente aquele que assim se declare expressamente, identificando-se como de cor preta ou parda, a raça etnia negra.
> Parágrafo único - Tal informação integrará os registros cadastrais de ingresso de servidores.
> Art.5º. Detectada a falsidade na declaração a que se refere o artigo anterior, sujeitar-se-á o infrator às penas da lei, sujeitando-se, ainda:
> I-Se já nomeado no cargo efetivo para o qual concorreu na reserva de vagas aludidas no art. 1º, utilizando-se da declaração inverídica, a pena disciplinar de demissão.
> II-Se candidato, a anulação da inscrição no concurso público e de todos os atos daí decorrentes.
> Parágrafo único- Em qualquer hipótese, ser-lhe-á assegurada ampla defesa.
> Art.6º. As disposições desta Lei não se aplicam àqueles concursos públicos cujos editais de abertura foram publicados anteriormente a sua vigência.
> Art. 7º. Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.
> Palácio do Governo em Curitiba em 26 de dezembro de 2003.
> ROBERTO REQUIÃO - Governador do Estado.

Como se pode observar, a Lei 14.274 de 24/12/2003 que reserva 10% das vagas para afrodescendentes em todos os concursos públicos garante, em hipótese de não preenchimento, a quota prevista no art. 3º, que as vagas remanescentes serão revertidas para os demais candidatos qualificados de acordo com ordem de classificação.

Em relação ao pertencimento racial, para efeitos desta Lei, "considerar-se-á afrodescendente aquele que assim se declare expressamente, identificando-se como de cor preta ou parda, a raça etnia negra". Ou seja, o candidato precisa se autodeclarar como sendo afrodescendente, identificando-se como sendo da cor preta ou parda conforme as categorias do IBGE e ser da "raça etnia negra". As informações acerca da autodeclaração integraram os registros cadastrais de ingresso de servidores. Além disso, o Art. 5º desta Lei assegura que em caso de detectada a falsidade na declaração a que se refere a autodeclaração, o candidato

poderá ser demitido e anulada a inscrição no concurso público sendo que o candidato terá direito à defesa.

Analisando a tramitação da Lei 14.274 de 2003, constatamos que o deputado Geraldo Cartário, do PSL, quando protocolou o Projeto na Assembleia Legislativa do Paraná (Alep), alegou a seguinte justificativa:

> A Constituição da República inscreve a justiça social como princípio norteador e dispõe, também, que é da competência do Estado legislar sobre assuntos de interesse estadual e, de forma concorrente com a União e os Municípios, combater as causas da pobreza e dos fatores de marginalização, promovendo a integração dos setores desfavorecidos (preâmbulo, artigos 23, inciso X, 30, inciso I, e 193)
> A matéria objeto da proposição, consoante permite inferir-se os comandos normativos antes indicados, se insere no âmbito de competência estadual.
> Isto posto, estamos apresentando o presente objeto de lei que procura amparar aos afrodescendentes em concursos públicos para os cargos de provimento efetivo no âmbito do Poder Público Estadual.
> É necessário amparar determinados segmentos da sociedade, entre eles o dos afrodescendentes, com o objetivo de reparar as injustiças históricas praticadas contra os mesmos.
> Sendo assim, esperamos contar com o apoio dos Nobres Pares para a aprovação do presente plano de lei.

Conforme se observa, a "justificativa" do deputado se baseia no texto constitucional em que pese à promoção da justiça social e da responsabilidade do Estado em combater as causas da pobreza e dos fatores de marginalização, promovendo a "integração dos setores desfavorecidos". Neste momento, saliento que o deputado ao se referir aos afrodescendentes trabalha com a ideia de "reparação das injustiças históricas praticadas contra os negros".

Destaca-se tal passagem nesta justificativa do deputado que encaminhou a Lei para a Alep. Conforme foi destacado, esta Lei é "cópia" da Lei de Cotas para Negros no Concurso Público da cidade de Porto Alegre e (conforme documentos anexados no processo de tramitação da Lei 14.274 de 2003 arquivados na Alep), ela não apresenta justificativa acerca da escravização negra no Paraná ou da realidade local dos negros na história do Paraná ou de situações de preconceito, racismo ou discriminação no mercado de trabalho. Nota-se ausência, inclusive de indicadores acerca do percentual de negros existentes no Paraná no ano de 2003. Há, como é possível notar, um recorte de análise nacional sobre o problema da desigualdade racial. O texto ao trabalhar com a ideia de "reparação das injustiças históricas praticadas contra os negros", não se refere, por exemplo, à própria existência da escravização negra no Estado do Paraná ou mesmo aos indicadores de pobreza e miséria (desigualdade social) ou mesmo às desigualdades simbólicas quando da construção da ideia de "Estado europeu".

Estas e outras questões foram problematizadas no decorrer da pesquisa na busca de interpretações possíveis acerca dos processos de construção, aprovação e aplicação da Lei referida.

4.5.1 Parecer da Comissão de Constituição e Justiça da Assembleia Legislativa do Paraná sobre o Projeto de Lei de Cotas Raciais nos Concursos Públicos do Paraná

A Comissão de Constituição e Justiça (CCJ) da Alep deu parecer favorável ao Projeto de Lei 540/2003 que foi sancionado com o N. 14.274 de 2003. A justificativa foi:

> O presente projeto de Lei, de autoria do Deputado Cartário, "dispõe sobre a reserva de vagas para afrodescendentes em concursos públicos para o provimento de cargos efetivos e dá outras providências".
> Na forma do projeto, 10% das vagas abertas em concurso público serão reservadas para aqueles que se declararem como afrodescendentes, de cor preta ou parda e raça da etnia negra.
> O artigo 3º da Constituição Federal fixa os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil.
> *Artigo. 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. (destaque nosso)*

O Parecer continua

> A Constituição do Estado do Paraná, em seu artigo 1º. Estabelece os objetivos do ente federado.
> *Art.1º. – O Estado do Paraná, integrado de forma indissolúvel à República Federativa do Brasil, proclama e assegura o Estado Democrático, a cidadania, a dignidade da pessoa humana, os valores sociais, do trabalho e da livre iniciativa, o pluralismo e tem por princípios e objetivos:*
> *II- defesa dos direitos humanos;*
> *III- a defesa, a igualdade e o consequente combate a qualquer forma de discriminação.*
> Quanto à competência para legislar sobre a matéria, reportamo-nos ao artigo 23 da Constituição Federal.
> *Art. 23- É competência comum da União, dos Estados, do Distrito Federal dos Municípios:*
> *X- Combater as causas da pobreza e os fatores de marginalização, promovendo a integração social dos setores desfavorecidos.*
> O previsto no artigo 23 da Constituição Federal transpõe-se ao Estado no inciso X do artigo 12 da Constituição do Estado do Paraná.
> *Art.12- É competência do Estado, em comum com a União e os Municípios:*
> *X – Combater as causas da pobreza e os fatores de marginalização, promovendo a integração social dos setores desfavorecidos.*
> Conclui-se, portanto, que é competência do Estado sobre a matéria e esta dentro dos limites da competência da Assembleia Legislativa do Paraná.

> A proposição em tela não fere o princípio constitucional da igualdade, pois tratar os desiguais com base no mencionado princípio consiste em respeitar suas desigualdades, como condição para atingir a justiça social.
> Foi nesse sentido que o Programa Nacional dos Direitos Humanos, instituído pelo Decreto Federal 4.229/2002, ressalta que os Estados e Municípios devem adotar medidas compensatórias que visem à eliminação da discriminação racial e à promoção da igualdade de oportunidades aos afrodescendentes, de forma proporcional à sua representação no conjunto da sociedade brasileira.
> A medida prevista no PNDH e transformada no presente projeto de lei constituiu o que se passou a denominar discriminação afirmativa, para amparar aqueles que por sua condição social e racial ficam em condição desfavorável em relação aos demais.
> A ação afirmativa volta-se à concretização do princípio constitucional da igualdade. Esta igualdade deixa de ser simplesmente um princípio jurídico a ser respeitado e passa a ser um objetivo constitucional a ser alcançado, na forma dos já mencionados dispositivos constitucionais que explicitam os objetivos da República Federativa do Brasil e do Estado do Paraná.
> A discriminação afirmativa é importante instrumento de resgate da dívida da sociedade brasileira para com (que) aqueles que deram os primeiros passos no desenvolvimento da economia e do povo brasileiro e, que em 13 de maio de 1888 foram abandonados à própria sorte sem terra e sem emprego.
> Passado mais de um século, continuam não tendo acesso ao trabalho, às universidades, não ocupando cargos nos Tribunais, patentes militares, cargos políticos ou religiosos. Em síntese, formam um povo de discriminados.
> Ao assegurar o prosseguimento do trâmite da proposição, a CCJ estará dando sua cota no resgate à cidadania de significativa parcela da sociedade brasileira.
> O parecer é pela tramitação regimental da proposição, indo às demais comissões e a Plenário.
> É o parecer.
> Salas das Comissões, 14 de outubro de 2003.
> **Assinam**: Deputado Hermas da Fonseca (presidente) e deputado Tadeu Veneri (Relator).

De forma geral, vemos que a justificativa do deputado[95], relator da CCJ com base no artigo 3º da Constituição, destacou a importância da promoção da justiça social, o desenvolvimento nacional, o combate à pobreza e redução das desigualdades sociais e regionais; promover o bem de todos sem preconceito de raça, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. Baseando-se na Constituição do Estado do Paraná no que tange à defesa dos Direitos Humanos, à defesa da igualdade e o combate à discriminação, chamando atenção para a responsabilidade do Estado na promoção da igualdade de oportunidades e na integração social considerando o critério de "igualdade de condições". O parecer recorreu ao Programa Nacional dos Direitos Humanos (PNDH), instituído pelo Decreto Federal 4.229/2002, ressaltando a responsabilidade dos Estados e Municípios na promoção de medidas compensatórias que visem à eliminação da discriminação racial e à promoção da igualdade de oportunidades aos afrodescendentes, de "forma proporcional" à sua representação no conjunto da sociedade brasileira.

[95] De acordo com ativistas, este deputado é "um parlamentar com histórico de inserção nos movimentos sociais, inclusive no MSN, desde quando era vereador na cidade de Curitiba.

Conforme já destacado, o Parecer não menciona o percentual de negros que existe na sociedade paranaense. O parecer do deputado em questão considerou, amparado no PNDH, a importância das ações afirmativas para os afrodescendentes, o que ele denominou como sendo "discriminação afirmativa", a fim de amparar aqueles que por sua condição social e racial ficam em condição desfavorável em relação aos demais. No caso dos afrodescendentes, esta Lei se constituiria como sendo um instrumento de "resgate da dívida da sociedade brasileira", uma vez que estes teriam sido responsáveis para o desenvolvimento do país e que não receberam políticas sociais de terra e emprego, após o fim da escravização, e na atual realidade encontram-se sem acesso ao trabalho e a outros cargos representativos de poder na sociedade formando, no dizer do deputado, "um povo de discriminados" lembrando que a ação afirmativa volta-se à concretização do princípio constitucional da igualdade.

Constatou-se que o parecer do deputado segue um modelo de texto também do parecer da CCJ do município de Porto Alegre sobre a Lei de Cotas no Concurso Público daquela cidade, que fora trazido como modelo na construção da Lei no Paraná.

Não houve, neste parecer, indicativos acerca da necessidade de construção de um Plano de Ação ou monitoramento da Lei. Portanto, não se atentou a necessidade de uma política de valorização do servidor público negro após a sua inserção nos serviços públicos do Paraná e, tampouco, de estratégias de combate às discriminações no cotidiano das relações sociais nos serviços públicos.

4.5.2 Parecer da Comissão de Direitos Humanos, Cidadania e Direitos do Consumidor da Assembleia Legislativa do Paraná sobre o Projeto de Lei de Cotas Raciais nos Concursos Públicos do Paraná

Enfatizando também o parecer da Comissão de Direitos Humanos, Cidadania e Direitos do Consumidor da Alep sobre a Lei 14.274 de 2003, encontramos o seguinte trecho:

> ***Relatório***
> *O Projeto da Lei n. 487/2003 de autoria do Deputado Estadual Geraldo Cartário dispõe sobre a reserva de vagas para afrodescendentes em concursos públicos para provimento de cargos efetivos e dá outras providências.*
> ***Fundamentação***
> *Conforme fundamentos já apresentados, o proposto visa promover a integração social dos setores desfavorecidos, reparando as injustiças históricas praticadas contra tais descendentes.*

> ***Conclusão***
> *Como membros da Comissão de Direitos Humanos, somos* ***integralmente favoráveis*** *à aprovação do Projeto de Lei já mencionado.*
> *Sala das Comissões em*[96]
> **Assinaram**
> **Deputado Durval Amaral** (presidente)
> **Deputado Barbosa Neto** (Relator)

É pertinente destacar que o parecer da Comissão de Direitos Humanos e Cidadania da Alep, a respeito do Projeto de Lei N. 540/2003 foi bastante sintético, quando comparado com o da CCJ já demonstrado anteriormente. No entanto, este parecer também enfatiza a necessidade da promoção da "integração social" dos setores desfavorecidos, reparando as injustiças históricas praticadas contra a população negra. Também neste parecer não constaram informações acerca da conjuntura local, sobre as desigualdades raciais no Paraná ou no mercado de trabalho que justificassem esta Lei e o seu percentual.[97] Não houve, neste caso, conforme observado, a preocupação com ações que pudessem avaliar e monitorar a política após a sua aplicação.

4.5.3 Comparações entre o texto da Lei de Cotas para Negros no Concurso Público do Município de Porto Alegre com a Lei de Cotas para Negros nos Concursos Públicos do Paraná

Para melhor compreender o conteúdo da Lei 14.274 de 2003, procura-se, seguindo o modelo da Lei de Porto Alegre, verificar se houve, no caso do Paraná, uma preocupação em enfatizar o perfil das desigualdades sociorraciais da população negra no Estado, sobretudo no que diz respeito à discriminação racial histórica e atual.

Vejamos o texto da Lei de Cotas Raciais nos Serviços Públicos da cidade de Porto Alegre.

> Prefeitura Municipal de Porto Alegre
> Rio Grande do Sul
> Gabinete do Prefeito

---

[96] Não constou neste documento em anexo, conforme nos foi entregue, na tramitação da lei, a data da assinatura dos dois deputados.

[97] Não estamos necessariamente pressupondo que os pareceres devessem ser mais justificados à luz das problemáticas que a população negra vivencia no Paraná, mas destacar como efetivamente, este parecer, assim como o anterior, seguem uma tendência de não explicitar a situação dos negros no Paraná e tampouco se referir à história da escravização no Estado e ao processo de invisibilização histórica desta população. Temas estes que são focos de denúncia do MSN.

Dispõe sobre reserva de vagas para afrodescendentes em concursos públicos para provimento de cargos efetivos e dá outras providências

Art. 1º. Ficam reservadas aos afrodescendetes, 10% (dez por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos efetuados pelo Poder Público Estadual, para provimento de cargos efetivos.
& 1º. A fixação do número de vagas reservadas aos afrodescendentes na abertura do concurso público e se efetivará no processo de nomeação.
& 2º. Preenchido o percentual estabelecido no edital de abertura, a Administração fica desobrigada a abrir nova reserva de vagas durante a vigência do concurso em questão.
& 3º. Quando o número de vagas reservadas aos afrodescendentes resultar em fração, arredondar-se-á para o número inteiro imediatamente superior, em caso de fração igual ou maior a 0,5 (zero vírgula cinco), ou para número inteiro imediatamente inferior, em caso de fração menor que 0,5 (zero vírgula cinco).
& 4º. A observância do percentual de vagas reservadas aos afrodescendentes dar-se--á durante todo o período de validade do concurso e aplicar-se-á a todos os cargos oferecidos.
Art. 2º. O acesso dos candidatos à reserva de vagas obedecerá ao pressuposto do procedimento único de seleção.
Art. 3º. Na hipótese de não preenchimento da quota prevista no art. 1º. as vagas remanescentes serão revertidas para os demais candidatos qualificados no certame, observada a respectiva ordem de classificação.
Art. 4º. Para efeito desta Lei complementar, considerar-se-á afrodescendente aquele que assim se declare expressamente, identificando-se como de cor preta ou parda, a raça etnia negra prevista no inc. II do art.3º. do Decreto N. 13.961 de 11 de novembro de 2002.
Parágrafo único - Tal informação integrará os registros cadastrais de ingresso de servidores.
Art.5º. Detectada a falsidade na declaração a que se refere o artigo anterior, sujeitar-se-á o infrator às penas da lei, sujeitando-se, ainda:
I-Se já nomeado no cargo efetivo para o qual concorreu na reserva de vagas aludidas no art. 1º, utilizando-se da declaração inverídica, à pena disciplinar de demissão.
II-Se candidato, à anulação da inscrição no concurso público e de todos os atos daí decorrentes.
Parágrafo Único - Em qualquer hipótese, ser-lhe-á assegurada ampla defesa.
Art. 6º. As disposições desta Lei Complementar não se aplicam àqueles concursos públicos cujos editais de abertura foram publicados anteriormente à sua vigência.
Art. 7º. Esta Lei Complementar entra em vigor na data de sua publicação.

Prefeito Municipal de Porto Alegre[98]

Conforme analisado, a Lei Estadual 14.274/2003, que garante reserva de 10% para afrodescendentes nos concursos públicos do Paraná, é um modelo da Lei Complementar que dispõe sobre reserva de vagas para afrodescendentes em concursos públicos para provimento de cargos efetivos e dá outras providências da cidade de Porto Alegre. Comparando os dois documentos, vimos que eles se diferenciam na elaboração do texto somente no Art. 4º, nas palavras destacadas por nós:

> Art. 4º. Para efeitos desta Lei **Complementar,** considerar-se-á afrodescendente aquele que assim se declare expressamente, identificando-se como de cor preta ou

[98] Documento anexado nos trâmites da aprovação da Lei 14.274 de 2003 no Paraná.

> parda, a raça etnia negra **prevista no inc. II do art. 3º. do Decreto N. 13.961 de 11 de novembro de 2002"** (grifo nosso).

Torna-se importante tais comparações com o Projeto de Lei da cidade de Porto Alegre em função de que, de acordo com o IBGE, de 2006, os pretos e pardos em Porto Alegre e Região Metropolitana somam 14,5% do contingente populacional o que do ponto de vista proporcional poderia justificar a reserva de vagas de 10% como sendo adequada (teoria do impacto proporcional). No caso do Paraná, por sua vez, a população negra (preta e parda) soma quase 24,5% (IGBE, 2005) para uma reserva de também 10% das vagas e não 25%. Estas questões serão analisadas a partir das entrevistas com os atores envolvidos na pesquisa como, por exemplo, a opinião de deputados estaduais e integrantes do MSN sobre a reivindicação de um percentual proporcionalmente baixo. Atentamos ainda que a categoria "raça etnia negra" também foi copiada da Lei de Porto Alegre para a Lei no Paraná.

Foi pertinente ao comparar superficialmente o texto da Lei de Cotas para Negros no Concurso Público de Porto Alegre com a do Paraná também em relação aos pareceres das comissões. Por exemplo, o Parecer da Comissão de Constituição e Justiça sobre a Lei de Cotas no Paraná, que conseguiu aprofundar mais a discussão e os argumentos favoráveis, também seguiu o modelo de texto do Parecer da Comissão de Constituição e Justiça do Projeto da cidade de Porto Alegre. Enquanto que o parecer da Comissão de Direitos Humanos e Cidadania, de forma rápida, em apenas três linhas deu o parecer favorável. Estas observações, conforme já assinalado, contribuíram para a percepção de que as especificidades das problemáticas da população negra no Estado do Paraná não foram utilizadas como justificativas para a sua construção. Ao contrário do parecer da Lei da cidade de Porto Alegre.

É salutar destacar que na tramitação da Lei do Paraná constou como documento em anexo uma cópia de documento expedido pelo prefeito de Porto Alegre, João Verle, em 23 de junho de 2003. Tal documento, em anexo, utilizado na tramitação da Lei no Paraná, teria sido encaminhado para apreciação da bancada de vereadores – no Projeto da Lei de cotas para afrodescendentes em Porto Alegre.

Neste documento específico, encontram-se argumentos que dizem respeito à Conferência de Durban, na África do Sul, em 2001, sobre o Decreto de 13 de maio de 2002, do Governo Federal (Decreto 4.229 publicado em 14 de maio de 2002 que dispõe sobre o Programa Nacional de Direitos Humanos); dados do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), de 2001 organizados por Ricardo Henriques acerca da *Desigualdade Racial no Brasil: Evolução das Condições de vida da população brasileira nos anos 90* e dados do

Pnad e IBGE, que demonstraram a grande incidência da pobreza e miséria ente os negros.[99] No mesmo sentido, outros indicadores relativos à escolaridade dos negros quando comparados aos brancos no Brasil também foram utilizados como justificativa para a aprovação da Lei de Cotas para Negros em Porto Alegre.

Sobre a desigualdade sociorracial na cidade de Porto Alegre o documento apresentou dados relativos aos concursos públicos na cidade, comprovando a situação de desvantagem entre os negros, etc. Vejamos um trecho:

> A Prefeitura de Porto Alegre realizou concurso público para o cargo de Ajudante Legislativo, no mês de abril de 2003, requerendo ensino fundamental completo para a homologação das inscrições. O perfil dos candidatos revela tamanha desigualdade entre as etnias. De um total de 10.659 candidatos, 22,45% são negros com nível fundamental completo, 77,55% são brancos com nível fundamental completo, 19,45% são negros com nível médio incompleto, 17,55% são negros com nível médio completo, 82,45% são brancos com nível médio completo, 12,63% são negros com nível superior incompleto, 87,37 são brancos com nível superior completo, 92,15% são brancos com nível superior completo. (Documento protocolado na Câmara de Vereadores de Porto Alegre: Ofício N. 358/GP. 23 de junho de 2003 - Anexado nas tramitações da aprovação da Lei 14.274/2003 no Paraná).

Nota-se que as justificativas para a importância da Lei de Cotas para Afrodescendentes no Concurso Público do Município de Porto Alegre, para além de enfatizar a realidade local, de um estudo que a prefeitura teria feito, também destaca a importância das ações afirmativas, utilizando os argumentos do ministro Marco Aurélio Mello do Supremo Tribunal Federal, assim como do ministro Joaquim Barbosa Gomes. Já no Paraná não existiu esta característica, ou seja, de enfatizar a situação da população negra local. Vejamos mais um trecho:

> O Ministro Marco Aurélio Mello, do Supremo Tribunal Federal, em palestra proferida, em 20-11-2001, no Seminário "Discriminação e Sistema Legal Brasileiro", promovido pelo Tribunal Superior do Trabalho, ensina que do art. 3º. da Constituição Federal, vem-nos luz suficiente ao agasalho de uma ação afirmativa, a percepção de que o único modo de se corrigir desigualdades é colocar o peso da Lei, como a imperatividade que ela deve ter em um mercado desequilibrado, a favor daquele que é discriminação, que é tratado de forma desigual. Nesse preceito são considerados como objetivos fundamentais de nossa República: primeiro, construir – prestem atenção neste verbo - uma sociedade livre, justa solidária; segundo, garantir o desenvolvimento nacional - novamente temos aqui o verbo a conduzir, não a uma atitude simplesmente estática, mas a uma posição ativa; erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais; e, por último, no que nos interessa, promover o bem de todos sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. (Documento protocolado na Câmara de Vereadores de Porto Alegre: Ofício N. 358/GP. 23 de junho de 2003 - Anexado nas tramitações da aprovação da Lei 14.274/2003 no Paraná).

[99] Estes indicadores organizados pelo Ipea, em 2001, foram amplamente trabalhados no seio do Movimento Social Negro nas várias regiões do Brasil.

Portanto, o que se pode constatar é que uma das características de construção do texto do Projeto de Lei 14.274/2003, que foi aprovado num tempo considerado recorde no Paraná são: 1º) cópia da modelo de Lei de Porto Alegre; 2º) uso das mesmas categorias étnico-raciais como sendo "afrodescendente de cor preta ou parda da raça etnia negra"; 3º) mesmo percentual de 10%; 4º) Nos seus pareceres as características das desigualdades sociorraciais no Estado do Paraná, ou mesmo a escravização negra na História do Paraná não foram utilizadas como justificativas, mas sim, indicadores gerais e nacionais. Ou seja, não havia indicadores sobre o perfil étnico-racial dos servidores públicos do Paraná que justificassem o percentual de 10%.

Ou seja, considerando a finalidade da Lei, verificando os pareceres do deputado autor da Lei, assim como das comissões, constatamos que não houve nenhum estudo prévio para saber a situação de desigualdade racial nos serviços públicos ou nos concursos públicos do Paraná nem para saber onde a desigualdade era mais acentuada. Ou seja, não se verificou se, por exemplo, em alguns setores, que os negros ultrapassavam os 10% de servidores, ou se as desigualdades de acesso aos serviços públicos eram motivadas pela não aprovação nos concursos ou pela baixa incidência de candidatos negros. Também os pareceres não focalizaram a história da escravização negra, especialmente no Paraná, e a necessidade de compensação histórica. Estas características reforçam a ideia de invisibilidade da população negra na história do Paraná.

4.6 CONSIDERAÇÕES DOS RESULTADOS

Não obstante, a característica da construção e aprovação da Lei Estadual 14.274 de 2003, por não contar com a presença de lideranças do MSN, diferentemente do Programa da UFPR, esta não apresenta Planos de Metas ou a necessidade de construção de uma comissão de avaliação e monitoramento desta política de AA. O que revela a não preocupação com as desigualdades raciais após inserção de negros nos serviços públicos do Paraná.

Vê-se que as justificativas dos pareceres do deputado autor da Lei e dos deputados representantes das comissões atendem a algumas características: 1º) Reproduzem consenso da invisibilidade do negro no Paraná quando não enfatizam a escravização negra localizadamente no Estado do Paraná, como cerne da construção da política (reparação); quando não enfatizam

sequer indicadores sociais que revelam que a presença de negros no Estado na época era de ¼ da população e; não destacam as características das relações raciais no Estado e as discriminações raciais presentes no mundo do trabalho do Paraná ou mesmo o valor da diversidade étnico-racial nos serviços públicos do Paraná; 2º) quando não destacam o perfil étnico-racial dos servidores públicos do Paraná que justificasse um percentual de apenas 10%. Ou seja, observou-se que as justificativas presentes nos pareceres da Lei invisibilizaram a existência histórica e atual da população negra, destacadamente no Estado como, por exemplo, a escravização negra no Paraná e a reportaram no sentido geral do país de forma macro. Esta ausência, para nossa análise, não se configuraria como sendo um lapso ou uma espécie de esquecimento, mas está relacionada ao que estamos considerando chamar de "consenso da invisibilidade do negro no Paraná" ou à própria apreensão sobre este consenso.

Helio Santos (2001)**,** ao analisar situações de invisibilização da população negra no Brasil seja na escola ou nos meios de comunicação, considera que muitas vezes a invisibilidade da questão racial aparece como um fato que não se nota, não se discute e nem se deseja notar ou discutir. É como se não existisse. Para o autor, os fatos são apresentados por todos na sociedade como se houvesse uma preponderância absoluta, uma supremacia definitiva dos brancos sobre os negros (SANTOS, 2001).

Vê-se que este consenso acerca da invisibilidade do negro no Estado teria influenciado não somente os pareceres dos deputados representantes de comissões, mas também a própria apreensão da política. Ou seja, porque a Lei é sobre negros e é no Paraná, invisibiliza-se o "negro no Paraná". Assim, quando se refere ao racismo e à escravização, se reporta ao país e não ao Estado.

CAPÍTULO 5: ENCAMINHAMENTO DO PROJETO LEI 14.274 de 2003, RECEPÇÃO PELOS DEPUTADOS E APROVAÇAO NA ALEP

5.1 INTRODUÇÃO

Entender quem ou quais atores encaminharam o Projeto de Lei de "Cotas Raciais" nos Concursos Públicos do Paraná, para este estudo é muito relevante, assim como compreender a recepção pelos deputados da Alep, em 2003, e quais seriam as estratégias utilizadas para que o projeto tivesse sido aprovado por unanimidade.

Assim, neste capítulo, buscou-se num primeiro momento saber as motivações do autor da Lei de 14.274 de 2003, que teria escrito o projeto da referida Lei e encaminhado para um dos deputados da Alep, e o papel do MSN neste processo de construção e consolidação da Lei, justamente por entender que este Movimento possuía acúmulo de debates e legitimidade política para apresentar tal demanda considerada histórica pelos seus ativistas: promoção da igualdade racial no mundo do trabalho.

Num segundo momento procurou-se a partir do depoimento de três deputados envolvidos diretamente na aprovação da Lei (autor e pareceristas), a fim de que se possa melhor compreender processos que chamamos neste estudo de "pano de fundo" da Alep, na conjuntura de 2003, que tenha possibilitado a aprovação da referida Lei. Nesses momentos foram evidenciados os principais argumentos anticotas raciais presentes nos discursos dos deputados nos "bastidores" da aprovação desta Lei, a partir dos conteúdos de algumas entrevistas.

Considerou-se ainda relevante compreender, à luz dos depoimentos dos deputados, quais seriam os principais desafios deste Programa de AA nos serviços públicos do Paraná quando se considera a conjuntura de 2003. No mesmo sentido, tornou-se relevante entender como os deputados apreenderam o perfil de participação do MSN no processo e suas possíveis influências na aprovação desta política por unanimidade.

Também enfatizamos no roteiro de perguntas para os deputados suas apreensões sobre a ideia de o Paraná ser "Um Estado europeu" e as possíveis relações com o perfil de política de AA aprovada pela Alep.

5.1.1 Estratégias de aprovação da Lei 14.274 de 2003 a partir do autor da Lei

Fizemos uma pequena síntese de alguns depoimentos do jornalista Joaquim Silvestre que é considerado pelos atores do MSN como sendo o principal ator na construção da Lei de Cotas nos Concursos Públicos do Paraná (o ator, em questão, se considera negro, sendo que, pelas categorias do IBGE, se autodeclara como sendo preto). Assim, nosso principal interesse nesta entrevista foi o de tentar entender qual era a conjuntura na época de 2003 na Alep que permitiu a aprovação da referida Lei por unanimidade. No mesmo sentido buscamos analisar qual teria sido a participação do MSN e as possíveis motivações do Joaquim Silvestre para a sua construção.

De acordo com "o autor da Lei"[100], ele teria buscado informações históricas da existência desta Lei em outros municípios ou estados. Soube da existência da Lei em Porto Alegre e suas implicações jurídicas. Disse: *"me baseei primeiro na constitucionalidade dela no Tratado de Durban na África do Sul"* (em 14/03/2008). Também teria observado alguns decretos constitucionais no Brasil acerca da AA. O ator teria assim, montado "*um processo estabelecido no Paraná dentro das características do Estado do Paraná. O Paraná tem 25% de afrodescendentes. Eu fiz um equilíbrio disso. A primeira proposta era de 15%; aí chegou até 10% que é o que hoje vigora*", informou Joaquim Silvestre (em 14/03/2008).

O ator também teria "*estudado*" o perfil dos parlamentares na Alep, e como este prestava assessoria política, como jornalista, dentro da Alep, também conhecia muito do cotidiano do local e suas burocracias. Assim, optou em levar o projeto para um deputado que tivesse "*bastante poder político"* naquela conjuntura e que tivesse afinidades com ele. Também sabia que o governador Requião era "sensível" às questões do negro e que havia uma bancada forte de aliados do governador na Alep, em 2003.

No mês de agosto de 2003 ele teria, então, protocolado o projeto para o deputado *"Geraldo Cartário [...]o qual ele acolheu muito bem".* O deputado citado *"era o segundo Secretário no Legislativo e um dos fatos que nós escolhemos o deputado Geraldo Cartário foi exatamente por essa força dele no Legislativo de quinto mandato".* Ou seja, já havia sido eleito deputado por cinco vezes, considerou Joaquim Silvestre. De acordo com ele, o deputado em questão teria herdado o poder político do deputado Aníbal Cury, *"que foi o cara que mandou mesmo na política do Estado, era do tipo [...] coronel que mandava e desmandava então aprovava aquilo que queria"*. Teria sido uma escolha intencional este

[100] Sempre que utilizarmos a expressão: "autor da Lei", estamos nos referindo ao nome de Joaquim Silvestre que protocolou a o Projeto de Lei de cotas raciais para um deputado da Alep em 2003.

parlamentar para aprovar a Lei. Ele diz: *"[...] então eu o procurei porque eu sabia que com ele não teria problema nenhum para aprovar a Lei".* No mesmo sentido, o deputado por ser descendente de português, acredita Joaquim Silvestre, tem o compromisso com a história da população negra em função de os "portugueses" terem sido os responsáveis pela escravização negra no Brasil.

Antes, porém, segundo o ator, ele teria registrado os direitos autorais da Lei em seu nome para evitar que o deputado dissesse que a Lei era dele. Segundo o ator, *"na Constituição [Federal] os direitos autorais estão atribuídos à pessoa que apresenta a alguém [...]",* logo, ele seria o autor da Lei. Após o registro da Lei, ele teria travado uma conversa com o deputado que entregou o projeto, *"uma conversa sobre como poderia constituir as cotas no serviço público com o próprio parlamentar. Ele aceitou até por entender que era um resgate histórico, porque é portuguesa a descendência dele*", disse o ator.

Posteriormente, o projeto *"tramitou durante dois meses", "para as Comissões Comissão de Justiça e depois foi para o Plenário. Foi votado por unanimidade e não teve nenhum voto contrário na primeira quanto na segunda discussão".* De acordo com o ator, "*depois de um mês e meio [de tramitação], dois meses depois foi aprovado - em novembro. Foi de outubro para novembro de 2003. Dezembro o governador sancionou a Lei*", informou o ator.

Para além do deputado citado, o ator acredita que havia uma bancada de deputados aliados do governador que era bastante forte. E para ele, o governador Requião era favorável às cotas raciais. Vejamos o depoimento.

> *[...] o governador também ele é sensível às causas populares, às causas negras [...] É a coragem que ele teve de sancionar a Lei contra tudo, contra todos porque, quando foi sancionar, foi aprovado na Assembleia Legislativa [do Paraná] que nós fomos para imprensa, para mídia e houve muito bombardeio, as pessoas e a mídia dizendo que não iam, e os principais colunistas do Estado [...] diziam que dificilmente seria aprovado e que o governo não iria sancionar que não era da característica do governador isso. O governador provou o contrário, foi lá e sancionou contra tudo e contra todos* (Joaquim Silvestre em 14/03/2008).

Apesar de algumas possíveis críticas da imprensa, de acordo com Joaquim Silvestre, dentro da Alep não houve posições contrárias e o processo tramitou com tranquilidade e foi aprovado por unanimidade. Ele não mobilizou o MSN local nem antes e nem depois da aprovação.

Segundo o ator, o principal temor dentro da Alep era *"de um Setor do Legislativo, da política paranaense, que representava as oligarquias familiares e da política financeira do*

Estado que é um deputado que era o líder da oposição [na época]*...". Este teria sido grande aliado do ex-governador[101]. Joaquim Silvestre disse que procurou este deputado, líder da oposição. Relatou: *"ele me disse que eu ficasse despreocupado que ele votaria a favor e faria com que a bancada dele votasse a favor. Foi isso que aconteceu aí, por isso que eu digo a importância do movimento negro".* Continua:

> *[...] foi a importância do movimento negro histórico não é? Histórico quero dizer... você não faz nada se você não tiver uma referência negra histórica. Eu nunca tive a referência histórica do movimento negro, mas o movimento negro sempre caminhou historicamente com alguns protagonistas durante as décadas que se passaram. Então estes são os protagonistas históricos* (Joaquim Silvestre, em 14/03/2008).

Sobre a sua participação no processo, ele diz:

> *Eu só fui um agente que detectou o momento certo na hora certa. Credibilidade dentro do meio, dentro do meio legislativo político por ser também funcionário do Legislativo e por compreender também como se encaminha a tramitação, às vezes pode ser chocante em dizer que foi porque o deputado tinha poder é na real é essa* [a verdade] (Joaquim Silvestre, em 14/03/2008).

Joaquim Silvestre, conforme assinalamos, não dialogou com o MSN e protocolou a Lei em nome próprio na Alep. Vejamos o trecho para exemplificar

> *Então a Lei ela foi protocolada em nome pessoal de* [dizendo o seu nome completo] *que até então eu tinha sido eleito como presidente do* [dizendo a ONG do MSN], *em março de 2003, e eu nunca tinha feito movimento negro, nunca tinha pertencido ao Movimento Negro Social, eu vinha de outra realidade. A minha realidade era outra no sentido de que eu comecei a minha formação política ideológica dentro dos movimentos sociais partidários, entre eles o movimento da juventude, o movimento dos estudantes, fui pro sindicalismo e aquele movimento eu estava presidindo o PC do B no município de Pinhais [...]* (Joaquim Silvestre, em 14/03/2008, grifo nosso).

Não obstante o ator não tenha procurado o MSN para construir coletivamente o Projeto, ele acredita que não há como negar a importância do MSN no processo e *"que o movimento negro colaborou, foi a sua história dentro de militância histórica do Brasil".* Diz:

> *Foi a sua trajetória histórica, foi com a luta dos velhos companheiros do movimento negro da ditadura militar aqueles que lutaram contra o regime Vargas foi que... porque como Regime Vargas que acabou com o partido político que se denominava Frente Negra Brasileira por esse respaldo histórico da luta histórica do movimento negro evidentemente que colaborou, formou um elo de atuação entre aspas.. é filosófico dentro da corporação Legislativa até porque é uma luta de todos... então nesse sentido o movimento negro colaborou* (Joaquim Silvestre, em 14/03/2008).

[101] Sempre que utilizarmos a expressão "ex-governador" estamos nos referindo ao ex-governador Jaime Lerner.

Apesar do ator não ter histórico de atuação no MSN local na época de 2003, este não teria procurado as suas lideranças e acreditava que esta teria sido uma estratégia de ação com finalidade de aprovação da Lei. Este fez críticas à forma de atuação do MSN local. De acordo com o ator, o MSN local não participou *"nem um pouco"*. Diz:

> *[...] e muito pelo contrário ficaram sabendo depois [...] porque o problema é que no movimento negro, não só local [...] é que o negro às vezes perde tempo em questionar o próprio negro que está atuando isoladamente, então você se obriga a se isolar até para se proteger de certas situações de certas ações do próprio movimento* (Joaquim Silvestre, em 14/03/2008).

No mesmo sentido, ele acredita que muitas vezes as lideranças do MSN procuram realizar ações através de *"deputados da esquerda"* com os quais ele se identifica ou que *"estão na sua base de governo"*. Para ele, "*tem que entender que a política se faz para um todo [...] você tem que buscar coletividade num cara que é mais forte dentro do processo político legislativo, aí não importa se o cara é do PT, PMDB, PFL, PSDB*" (Joaquim Silvestre, em 14/03/2008).

Ainda sobre a participação do MSN local no processo, eu, a pesquisadora, durante a entrevista, lembrei a Joaquim Silvestre, durante nossa entrevista, que eu teria recebido no gabinete do "deputado autor da Lei", em janeiro de 2008, "uma divulgação" da Lei de cotas no concurso público que se chamava: "Lei Cartário". Contei que na divulgação havia uma foto com muitos negros sentados em um auditório. Ali, mesmo, Joaquim Silvestre nos informou que havia acontecido um evento organizado pela Fundação Palmares na Alep em que este (Joaquim Silvestre) divulgara a Lei de Cotas. O evento não contou com a participação do MSN local (organizações negras), porque ele não convidou, e sim com o Coral de Negros da cidade de Tibagi (a seu convite) e que provavelmente um dos assessores do deputado aproveitara a foto e produziu o folder. Destacou ainda que a Lei não seria oficializada como sendo "Lei Cartário" e que teria sido um equívoco de um dos assessores do deputado aquela foto naquele folder.

Contudo, enfatizamos este folder, porque foi a "única" divulgação formal da Lei de Cotas nos Concursos Públicos do Paraná encontradas durante todo o campo.[102] No mesmo sentido, por ser a única divulgação encontrada da Lei, em forma de folder, mereceu destaque porque apresentou o MSN, de forma coletiva, como principal sujeito que demandou a construção da tal Lei.

---

[102] Outras divulgações se deram em forma de notícias e comentários rápidos em jornais.

Entretanto, Joaquim Silvestre, mesmo não sendo do MSN, informou que apesar de na época, em 2003, não integrar o MSN local, ele sempre teve na sua trajetória de vida um grande "referencial" do MSN de Porto Alegre que era o seu tio, já falecido, "*e que foi do movimento negro e pertenceu à Frente Negra Brasileira de 1929*". Ainda outras duas pessoas negras teriam exercido influência nesta sua ação: O ex-senador "Abdias do Nascimento" no contexto histórico e político e o professor "Helio Santos". De acordo com o ator, aproximadamente em 1999, ele teria assistido uma entrevista do professor Helio Santos na TV onde este refletia sobre a questão da discriminação racial no mundo do trabalho. Foi a lembrança das reflexões da época que o influenciaram a construir a Lei no Paraná.

Indagado sobre o percentual de 10% na reserva na Lei de Cotas Raciais, o ator disse que trabalhou em princípio com o percentual de 17% e depois baixou para 15% no Projeto, mas

> *[...] percebendo a movimentação como é que os parlamentares iriam receber isso, por que você tem que trabalhar como subconsciente daqueles que são preconceituosos e racistas não é? Por que você pega muitos parlamentares daquela legislatura é contra qualquer tipo de coisa para negros. Eles tratam os negros em seus respectivos domicílios eleitorais [...] ainda, então você tem que trabalhar como que como impacto puro e simples* (Joaquim Silvestre, em 14/03/2008).

Continua:

> *[...] então 10% eu cheguei porque na visão deles* [dos deputados] *10% é pouco. Então não teria problema. ´Olha é 10%, não tem problema´, mas 10% hoje, no impacto que deu e está dando dentro da economia do Paraná no aspecto econômico do Estado é muito grande* (Joaquim Silvestre, em 31/07/2008).

Para o ator, como os "brancos" ficariam com 90% das vagas não causaria descontentamentos. Diz:

> *Mas 10% seria justo. Meio perto de alguma coisa possível e não traria grandes consequências e dificuldades para ser aprovado. Tem horas que a gente precisa recuar para avançar na batalha, para buscar fôlego* (Joaquim Silvestre, em 14/03/2008).

O ator acredita que a Lei esteja cumprindo seu papel e que até o momento (2008) não houve nenhuma ação judicial contrária ao Programa. E isso seria uma grande característica positiva da implementação da Lei. Isso seria um exemplo de que "o texto da Lei foi bem feito". O ator não está fazendo o monitoramento da Lei, não sabia se havia "comissões" de

acompanhamento, não sabe se há candidatos brancos sendo incluídos na política. *"Não sei, não posso te informar porque eu não sei, não tenho esse conhecimento"*, diz o ator.

Sobre a presença de comissões de acompanhamento, Joaquim Silvestre considera como sendo uma estratégica "mais preocupante". Considerou que,

> *[...] para verificar a aplicabilidade dela sim, agora quando você põe uma comissão para alguma coisa, você está problematizando. E se você está problematizando você quer dizer que ela está com problema. Então, depende que tipo de comissão para identificar, por exemplo, onde está este contingente ou para verificar a cor de pele* (Joaquim Silvestre, em 31/07/2008, grifo nosso).

Ainda sobre as comissões, o ator apresentou reticências à existência de bancas de verificação do pertencimento racial, justamente porque estas podem dar "margens a perguntas" e questionamentos jurídicos e possibilidades de "ações contrárias". Ele diz:

> *[...] se você formar uma comissão você está [...] põe aqui, tira alguma coisa ali então é muito complicado,* ***às vezes é melhor você deixar como está.*** *Aí corre o risco de um elemento na hora da captação da cor da pele, passar um que está se aproveitando por má fé mesmo* ***e deixa a maioria entrar pela cor da pele preta mesma parda-escura do que você criar uma comissão e aí você atrapalha. Isso começa a dar margem a perguntas sobre as cotas juridicamente.*** *Então por isso eu acredito que até hoje pelas informações da Procuradoria-Geral do Estado que é o órgão que controla juridicamente quando se tem uma ação contra o Estado e [...]* ***não há nenhuma ação contra"*** (Joaquim Silvestre, em 14/03/2008, grifo nosso).

O ator informa que durante o processo não teria tido contatos com o governador de forma direta, mas que este teria ligado para ele após o sancionamento da Lei em 2003. Sobre o governador Requião ele diz: *"... só houve um contato com ele [...] Ele me ligou e falou que tinha dado um presente para a nossa raça, aí eu disse a ele: 'olha o senhor não fez mais que a sua obrigação, muito obrigado' e desliguei"* (Joaquim Silvestre, em 14/03/2008, grifo nosso).

Ele acredita que do ponto de vista do imaginário, a Lei tenha impactado a atuação do governador Requião que teria passado a nomear negros em cargos de poder e confiança no Estado do Paraná. Porém, este considerou não existir 10% de negros em cargos de poder e confiança no Estado e que "*não atingiu isso ainda por falta de conhecimento das instituições do organismo. O Estado é muito grande, a máquina administrativa de quem comanda e ela tem problemas*", considerou Joaquim Silvestre, em 14/03/2008. Ele destacou que o atual secretário de Assuntos Estratégicos do Estado do Paraná é negro, porém, Joaquim Silvestre acredita que este só *"foi escolhido por uma política do partido e pela proximidade, de*

amizade que ele tem com o governador que é muito antes da [aprovação da] *Lei"* (Joaquim Silvestre, em 14/03/2008).

Ainda, durante os depoimentos, Joaquim Silvestre enfatizou sua trajetória de militância em vários partidos e sindicatos e acredita que esta sua experiência tenha lhe possibilitado uma maior compreensão dos processos e das metodologias de encaminhamento das propostas, projetos dentro do legislativo paranaense, isto lhe deu a condição desta forma de agir.

5.1.2 Considerações sobre os resultados

Em todo momento em que faço o esforço de analisar os depoimentos de cada ator, ou especialmente de Joaquim Silvestre, o "autor da Lei", estamos dialogando como nossas inquietações que ao longo de toda a pesquisa saltam em nossa mente de forma repetitiva neste tempo de imersão no texto que ultrapassa os momentos que estamos lendo ou escrevendo. Pergunta-se: Em que medida o Estado do Paraná reconhece a existência do racismo no Estado? Do ponto de vista legal, vejamos que sim, porque esta Lei foi aprovada. Isso é certo.

Por tudo que já foi evidenciado nos depoimentos de Joaquim Silvestre, é possível perceber a complexidade do tema em voga proposto neste estudo, quando se problematiza as questões raciais no Brasil, que se tornam grandes desafios contemporâneos, apesar dos avanços jurídicos. Vê-se que de acordo com Joaquim Silvestre, este, ao saber da existência da Lei de Cotas na cidade de Porto Alegre, busca base jurídica na Conferência Mundial de Durban, escreve o projeto, registra em seu nome, estuda o perfil dos deputados da Alep, seleciona aquele que considerou estar em situação de maior poder político na conjuntura de 2003 e dialoga. Mesmo não reivindicando identidade com o MSN, opta por não convocar o MSN local para construção do Projeto. Age em silêncio, segundo ele, para evitar debates, críticas e alardes. Leva para Alep o Projeto que é aprovado rapidamente por unanimidade com uma reserva de 10% para negros em todos os concursos públicos do Paraná. A sugestão do percentual de 10% não foi baseada em estudos sobre o perfil étnico-racial dos servidores públicos, mas por crenças acerca do perfil dos deputados.

Ou seja, este acreditou que os deputados dificilmente aprovariam uma política que provocasse impacto negativo na estrutura de poder da vantagem da população branca nos serviços públicos do Estado do Paraná. Portanto, mesmo com uma reserva de 10%, a

população "não negra" ficaria com 90% das vagas não alterando muito o perfil da diversidade étnico-racial do Estado. O mais importante da política, para o ator, foi justamente o impacto da existência "pura e simples" da Lei.

Apesar de reconhecer o papel do MSN local e nacional para a legitimidade do Programa de cotas raciais nos concursos públicos, acreditou que sua estratégia "isolada" é o que pode ter garantido o sucesso na aprovação. No entanto, vemos que nesta conjuntura, o ator considera ser preocupante a existência de uma forma de monitoramento da Lei, sobretudo quando se busca formas de "fiscalizar" se os beneficiados que estão entrando são negros ou não. Interpretamos que para "o autor da Lei" enquanto o Programa se mantiver em silêncio, não será problematizado e pode evitar ações judiciais contra a existência deste.

Assim sendo, de acordo com Joaquim Silvestre não seria um grande problema que alguns não negros se beneficiem das cotas para afrodescendentes. O mais importante seria deixar a maioria de negros se beneficiarem, do que problematizar a entrada desses poucos que não estão no perfil étnico-racial exigido e criar questionamentos podendo comprometer o Programa, quando este acredita que não houve o reconhecimento da sua verdadeira importância.

5.2 DEPUTADOS E PANO DE FUNDO NA ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO ESTADO DO PARANÁ (ALEP) PARA APROVAÇÃO DA LEI 14.274/2003

Sobre a conjuntura política na Assembleia Legislativa do Estado do Paraná (Alep) acerca da aprovação da Lei 14.274 de 2003, diversos entrevistados, destacadamente, deputados, relatores e assessores que tivemos a oportunidade de ouvir até o início de outubro de 2008 revelaram que

1º) Era o primeiro ano da primeira gestão do governador Roberto Requião[103] no Paraná juntamente com a primeira gestão do governo Lula. Lula teria feito campanha para Requião no Paraná;

2º) Havia em torno da campanha e eleição do Requião a afirmação de uma identidade de "esquerda e progressista" de governo (um governo em favor dos pobres, dos movimentos sociais, etc.);

[103] Requião já havia sido governador no Paraná. Refiro-me à primeira gestão desta década, pois ele foi reeleito também em 2006. Portanto, Requião governou de 2003 a 2010.

3º) Existia uma "*herança malquista*" de seu antecessor ao governo que historicamente, segundo os atores, "*perseguia*" os movimentos sociais, sindicatos, etc., o que alguns atores consideram como sendo *"tempos malditos para os movimentos sociais a era* [dizendo o sobrenome do ex-governador] *no Paraná"*. No mesmo sentido, o governador Roberto Requião do PMDB (um PMDB mais à esquerda[104]) teria conseguido uma base muito forte de aliados, na Alep, naquele primeiro ano. Eram 36 deputados. Ele teve o apoio, principalmente do PT na Alep. Era "*a maioria esmagadora dos deputados aliados numa época de queda de popularidade do PFL e PL"* (aliados do governo do seu antecessor). Assim, na Alep, do PMDB eram 11 deputados e do Partido dos Trabalhadores (PT) eram 09 deputados. Inclusive o Líder de Governo escolhido pelo governador na época foi o deputado estadual Angelo Vanhoni do PT.

Para além da existência de algumas tensões entre os próprios deputados "pmdebistas" (ala da direita identificada como antigos aliados de ex-governador e ala da esquerda identificada como antigos aliados de Requião), havia também tensões em relação às grandes Comissões Parlamentares de Inquérito (CPIs), que foram abertas no primeiro ano de mandato do governador Roberto Requião para tentar identificar a existência de irregularidades no governo de seu antecessor, como foi o caso da CPI do antigo Banco Banestado e CPI do Pedágio, etc., é o que nos revelam alguns atores (ANI)[105]. Apesar de que o governador tivesse uma grande base de aliados, ele não tinha conseguido construir uma identidade forte e coesa entre a sua base, sobretudo entre deputados do PMDB, no ano de 2003.

Neste contexto o "pano de fundo" desta conjuntura de 2003 revela que, em geral, todos os projetos indicados por deputados da base de apoio do governador foram aprovados. No entanto, alguns dos atores credibilizaram esses projetos como sendo verdadeiras *"cascas de banana*" para constranger o governador ou colocá-lo *"numa camisa de 11 varas"*. Ou seja, seriam projetos considerados *progressistas* que intentavam constranger o governador para que ele vetasse *"e sofresse os impactos"*, isso numa época em que ele teria sido eleito com um discurso *"popular e progressista"*. Vejamos o depoimento de um ator

> *[...] ele* [o governador Requião] *pegou o ´Estado quebrado´ e que precisava "reestruturar" e que nem todos os projetos poderiam ser aprovados. A ideia era mesmo a de fragilizar o governador. Os projetos polêmicos, com certeza eram para*

[104] De forma superficial estamos considerando chamar, neste estudo, o termo um "PMDB mais a esquerda" seria, no dizer de alguns atores, um PMDB mais próximo com o perfil ideológico do PT de 2003 no Paraná.

[105] ANI - A sigla indica a expressão: "Ator não identificado". Este ator que não quis ser identificado e não autorizou gravação deste trecho, não obstante autorizou que o trecho fosse utilizado sem identificação.

> *constranger [...]. Alguns deputados eram de cá, mas na verdade eram mesmo de lá, sua história sempre mostrava isso* (Deputado ANI, não gravado em áudio, 2008).

De acordo com um dos atores, mesmo os deputados da base de apoio ao governador, muitos deles não estavam *"nem aí se era cotas para negros"*. Mas porque eram da base de apoio, já havia uma premissa de que o voto já estaria garantido. Outros votaram na crença de que o governador vetaria o projeto e para "*ver o Requião vetar e ser taxado de racista*".

Vejamos o trecho:

> *A aprovação da Lei de cotas para negros foi aprovada por unanimidade sim, mas nenhum outro projeto da base do governo foi negado naquele tempo" [...] Alguns deputados esperavam mesmo que na aprovação de projetos progressistas como estes ou de outra natureza trariam problemas para a Administração. E assim, esperavam que o Requião vetasse. ´Deixa o Requião vetar e ficar com o problema, mas o Requião sempre foi firme e progressista e não iria vetar esta Lei de cotas para negros. Ele só vetou aqueles projetos que não se tinha de onde tirar receita. Requião tem uma visão bastante clara sobre a questão do negro no Brasil. Ele sabe que isso significa um avanço na sociedade* (Deputado ANI, não gravado em áudio, 2008, (grifo nosso)

Diante do exposto, poderíamos identificar um tripé na análise da aprovação da Lei, de acordo com as entrevistas dos atores:

1º) Votação da Lei para constranger o governador inclusive com apoio de alguns deputados da base aliada do PMDB;

2º) Crença de que 10% de cotas para negros não impactaria a estrutura das relações raciais nos concursos públicos, porque não haveria muitos negros no Estado, e ao mesmo tempo criaria uma imagem de Estado preocupado com a promoção da igualdade racial e, [106]

3º) As estratégias utilizadas pelo "autor da Lei", Joaquim Silvestre (identificado como sendo representante do Movimento Social Negro e jornalista) em tensionar os deputados a votar favorável,[107] tudo isso acrescido da falta de conhecimento acerca das premissas sobre um programa de AA ou da preocupação dos deputados sobre a importância da Lei. Ou seja, num momento de forte debate anticotas no Paraná, a Lei 14.274 de 2003 não sofreu tensão ou contraposição alguma no plenário da Alep. No entanto, constata-se que houve pouca discussão sobre a finalidade e os pressupostos da Lei.

---

[106] Conforme depoimento de um deputado, "*Lena, de cada 10 vagas 9 estarão garantidas para os brancos., quem iria ter coragem de explicitar seu voto contra?*"

[107] Alguns dos atores do MSN e deputados confirmaram que Joaquim Silvestre, por ser jornalista e com o acesso fácil aos meios de comunicação, teria visitado muitos dos deputados para sensibilizar alguns e tensionar outros deputados contrários a votar favorável a Lei.

5.2.1 Deputados e conjuntura da aprovação da Lei na Assembleia Legislativa do Estado do Paraná

Durante o tempo de campo, nos programamos para entrevistar 04 deputados envolvidos diretamente na construção e aprovação da "Lei". Destes quatro, no ano de 2008, apenas dois continuavam deputados estaduais. Ou seja, um deles foi eleito prefeito de uma cidade no Estado e outro eleito deputado federal. De todos, apenas um deles não conseguimos entrevistar em função de inúmeras agendas do parlamentar. Todos os deputados entrevistados são do sexo masculino e brancos e de partidos aliados do atual governador. Todos se apresentaram como sendo favoráveis ao programa de "cotas" raciais nos serviços públicos do Paraná, assim como acreditam que a cor da pele seja um dos primeiros fatores que identificam o indivíduo negro.

Considerando o perfil desses deputados, salientamos que o estudo organizado por Renato Perissinoto, em 2007, intitulado: *Quem Governa? Um estudo das elites políticas do Paraná,* quando analisou o perfil dos deputados estaduais da Alep, revela que estes são de uma "elite política estadual socialmente homogênea, formada predominantemente por indivíduos do sexo masculino, brancos, católicos e com elevada escolaridade, que revelam significativa mobilidade social e escolar intergeracional" (SANTOS, 2007 – Prefácio, p. 19). Ou seja, em relação à cor dos parlamentares, 87,8% brancos; 4,9% pardos e 4,9% amarelos, não existindo nenhum representante da cor preta. Os católicos somam 80,5% e os evangélicos somam 12,2% (PERISSINOTO & COSTA, 2007, p. 69)

Já na Alep, em 2008, conforme as entrevistas com atores deputados, não haveria nenhum deputado negro, assim como na conjuntura de 2003 (quando da aprovação da Lei). Para os atores, o ano de 2003, ano da aprovação da Lei Estadual 14.274 de 2003, era o primeiro ano do governo Requião e havia uma conjuntura do ponto de vista político progressista na sociedade paranaense, porque

> *[...] os movimentos sociais de lutas por direitos humanos, de empresa de patrimônio público, dos Trabalhadores Sem-Terra, da luta das mulheres e também da luta dos negros no Estado do Paraná culminou com a eleição do Roberto Requião do PMDB para o Governo do Estado do Paraná [...] Inúmeros projetos de iniciativa por parte de deputados ou de iniciativa do governo do estado foram aprovados naquele período* (Milton Batista, em 06/08/2008).

Esses projetos teriam sido aprovados sem muitas restrições como o caso da Lei de Cotas para Negros porque, segundo o ator, era de interesse dos movimentos sociais e perfazia

o perfil (imagem) do governo de Requião. Assim, de acordo com o ator, "*o relator normalmente faz esse parecer a partir da sua compreensão que ele tem com os movimentos* [sociais], *e o presidente da comissão que na época era o Hermes da Fonseca também do PT, passou para comissão de relatoria que foi favorável* [ao projeto] *[...] e além do que, a Comissão de Constituição e Justiça" também votou favoravelmente pela constitucionalidade do Programa."*

Portanto, havia um *"clima progressista do governo instalado naquele momento"* no Estado e que propiciou a aprovação de vários projetos populares. Para um parlamentar (que na época era deputado do PT na Alep), tanto o PMDB quanto o PT tem *"uma tradição nos movimentos sociais na defesa e na luta e na organização da comunidade negra"* e que muitos ativistas do MSN se aglutinam em torto da "legenda" do governador Requião ou do PT nas campanhas eleitorais por *"esses dois partidos estarem na condição política no Governo, e tiveram a oportunidade de aprovar esta Legislação"* (Milton Batista, em 06/10/2008).

Portanto, as análises sugerem que o apoio do MSN assim como de outros movimentos sociais ao governo de Requião influenciou na aprovação do Programa.

5.2.2 Deputados e argumentos anticotas na Assembleia Legislativa do Estado do Paraná, em 2003

De acordo com um dos deputados, no ano de 2003, quando da aprovação da Lei de Cotas Raciais, *"a oposição ao governo* [Requião] *naquela oportunidade era muito pequena e estava constrangida pelos problemas do governo antecessor"*. Eram *"mais ou menos 54 deputados Estaduais"*. Os deputados de oposição *"talvez chegassem ao número firme mais ideologicamente concentrado que dava um apoio à visão de governo, e uma visão de Estado do antecessor capitaneada pelo* [dizendo o nome e sobrenome do ex-governador], *perto de 14 deputados"* (Milton Batista, em 06/08/2008).

Em função dos tais problemas deixados pela gestão do governo antecessor, a *"Assembleia* [Legislativa do Estado do Paraná] *acabou instalando perto de cinco comissões parlamentares de inquérito para averiguar problemas na condução do governo na gestão anterior, que de certa forma poderia repercutir nos deputados de oposição"* (Milton Batista, em 06/08/2008). Nesse sentido, *"na aprovação de projetos como este, que são projetos universalmente defensáveis"*, de acordo com o deputado, eles não sentiram *"nenhuma*

objeção por parte da oposição e nem na discussão, e nem na tramitação", e o projeto *"acabou sendo aprovado por unanimidade e o governador do Estado sem titubear, sancionou de pronto o projeto"* (Milton Batista, em 06/08/2008).

Ou seja, para o deputado *"havia um núcleo progressista instalado na Assembleia Legislativa* [do Paraná] *para que desse condições de projetos como este, ganharem consenso e fossem aprovados, enfim por um número majoritário* [de deputados] *ou como no caso por unanimidade* [como aconteceu]*"*. Assim, *"mesmo aqueles* [deputados] *que tivessem algumas discordâncias, não se sentiram à vontade para manifestar a sua discordância em função do clima social e político instalado na época quando o projeto foi aprovado"* (Milton Batista, em 06/08/2008).

Assim, nos bastidores da Alep,

> *[...] nos debates, nas conversas entre os deputados, este ou aquele deputado colocou suas objeções, achando que a reserva de cotas* [raciais] *seria uma discriminação ao mérito das pessoas. Não entendia a necessidade de que o Estado* [agir, ou seja] *a sociedade delegando ao Estado a necessária correção de injustiças cometidas ou de ações que pudessem promover uma nova consciência.* [Mas]*, em momento nenhum chegaram obstar a tramitação de projetos com essas características* (Milton Batista, em 06/08/2008).

Conforme se observou no depoimento anterior, na construção e aprovação da Lei não existiu posicionamento contrário acerca da inconstitucionalidade da Lei Estadual 14.274 de 2003, a crítica existente foi em torno da ideia "do mérito" sobre as pontuações dos candidatos negros. Alguns deputados na Alep, para o ator, naquela época diziam:

> *[...] que isso criaria um privilégio entre aspas para um setor da sociedade que queria uma pontuação diferenciada em um possível concurso publico. O argumento usado para contrapor essa situação é que você de certa forma já faz isso, por exemplo, nos serviços públicos, em determinados concursos, quando do tempo de serviço [...] Ou seja, que o tempo de serviço também conta com uma determinada pontuação, então nos já temos casos específicos onde um determinado segmento já tem uma situação diferenciada pela sua especificidade* (Sandro Simão, em 30/09/2008).

Para o deputado o que justifica o tratamento diferenciado para a população negra, neste Programa, é *"um tratamento diferenciado para um segmento que também foi tratado de forma diferente, seja nas políticas públicas, habitação, saúde, capacitação, emprego, e de forma diferente no sentido de discriminá-los"* (Sandro Simão, em 30/09/2008) e que, segundo o ator*, "então não haveria razão nenhuma de contestar essa comunidade, a condição objetiva de você também ter pessoas que foram discriminadas"* (Sandro Simão em 30/09/2008).

Vê-se que o deputado ao se referir à população negra, em outras palavras, faz referência à forma como as políticas públicas têm tido efeitos diferenciados para negros e brancos, onde, neste caso, a população negra tem ficado em desvantagem ao longo do tempo nas áreas da saúde, educação e, por exemplo, no emprego, e que por esta característica de condução das políticas, é que se tornaria necessária esta política de AA. No entanto, esta não seria a opinião partilhada por todos os parlamentares da época da aprovação da Lei.

5.2.3 Deputados e os desafios da política de cotas raciais nos concursos públicos do Paraná

Perguntamos aos deputados se haveria consenso na aprovação da Lei de Cotas Raciais se o percentual de reserva fosse de 20% e não de 10%.

> *Olha por parte dos parlamentares não sei te dizer se haveria* [consenso]*, talvez o governo reestudasse a questão e pudesse abrir uma discussão trazendo alguma observação em relação a este percentual. Por parte dos parlamentares haveria um clima de aprovação do projeto sem entrar no mérito do ponto de vista do qual percentual seria* (Milton Batista, em 06/08/2008, grifo nosso).

Nem todos os deputados tiveram consenso nesta resposta. Para um haveria um clima de aprovação sem entrar no mérito do percentual e para outro a aprovação se dera em função do percentual ser baixo; outro não opinou diretamente. No entanto, há consenso entre todos que não houve nenhum estudo empírico para saber qual era o percentual de negros existentes na Administração Pública do Paraná para se chegar a este percentual. Para um dos parlamentares, havia sim um sentimento de reparação pela escravização negra no Estado. Diz o deputado:

> *[...] havia uma percepção sim, tanto por parte do governo e dos secretários* [de governo]*. Nós tínhamos um Secretário Especial do Governo que é de raça negra, que tinha, tem um papel destacável nas políticas sociais do governo, que* [dizendo o nome do Secretário]*, nós tínhamos, representantes no parlamento que notoriamente se envolvem, mesmo não tendo um deputado negro* [na Alep]*, mas deputados de diversos partidos como do PT, o do PMDB, que tem uma tradição na luta da defesa dos direitos dos negros no nosso país* (Milton Batista, em 06/08/2008).

No entanto, este deputado, mesmo considerando o reconhecimento do Estado, não acredita que naquela conjuntura o percentual acima de 10% de cotas fixas fosse aprovado. Outro deputado diz: *"Não sei se votaria por unanimidade ou se ela esbarraria num*

quantitativo maior, porque o percentual de 10% é um percentual bem pequeno" (Sandro Simão, em 30/09/2008). Vê-se que, não obstante ele reconheça que o percentual seja considerado baixo, este deputado destaca que há sub-representação de negros nos serviços públicos do Paraná. Relata:

> *é raríssimo você ter no aparelho judiciário negros e negras, é raríssimo. Na Assembleia Legislativa* [do Paraná] *nós temos 54 deputados, nenhum negro, e isso há muitos e muitos anos, na Câmara de Vereadores* [de Curitiba] *nós tivemos talvez uma pessoa que possa ser identificada como negro* (Sandro Simão, em 30/09/2008).

O deputado considerou a possibilidade de votação para um percentual de 20% de reserva, mas que *"talvez não passasse com a mesma facilidade [...], porque criaria uma situação de fato, então veja, a Lei na verdade ela pode muito estar fazendo um processo que de fato já estaria acontecendo, num concurso público"* (Sandro Simão, em 30/09/2008).

Vejamos que para o deputado, o aumento de vagas para negros nos concursos públicos é o que criaria o impacto efetivo no aumento de negros nos serviços públicos, mas que o percentual de 10% seria tão pequeno, que possivelmente já haveria este percentual contratado antes das cotas raciais. Neste sentido, perguntamos ao deputado que participou diretamente na tramitação do processo qual seria a finalidade de construir um programa que não impactasse o aumento de negros nos serviços públicos, em função do percentual de reserva ser equivalente ao já existente.

O parlamentar, para esta resposta considerou que a reserva de 10% reflete o espírito conservador dos deputados da Alep naquela época, que quiseram manter a mesma situação de exclusão de negros nos concursos públicos, mas ao mesmo tempo construindo uma imagem de deputados comprometidos com a situação da população negra. Vejamos o trecho para exemplificar:

> *[...]. se você já tem 10 [por cento], isso já reflete um pouco o espírito conservador que a Assembleia* [Legislativa do Paraná] *tem, um espírito conservador, porque a Assembleia* [Legislativa do Paraná] *não fez, nada mais nada menos, do que manter a situação existente* (Sandro Simão, em 30/09/2008, grifo nosso).

Continuou o deputado argumentando, neste caso, fazendo análises "abstratas", do comportamento dos deputados da Alep, naquela época, se a proposta da Lei fosse de 20% porque, segundo ele, afetaria a visão dos deputados sobre o mérito do programa, ou seja, possivelmente o projeto sofreria mais críticas quando comparado ao que aconteceu. Diz:

> *E quando eu falo que afetaria, eu creio que levantaria uma situação seguinte: nós teremos a cada 10 servidores públicos 2 negros. Nós temos 200 mil servidores públicos no Paraná, não tem dados estatísticos sobre a quantidade de negros, mas em se considerando uma possibilidade de ter aprovado uma Lei com os 20%, você terá 40 mil servidores negros, e quando você fala no imaginário das pessoas no número de 40 mil pessoas negras, é bastante razoável. Acho que isso aí traria para muitos deputados o questionamento em relação* [ao programa]. *Por que não tem para* [outros grupos]*? Para japoneses? Como se fosse possível você diferenciar [...]* (Sandro Simão, em 30/09/2008).

Diante do depoimento anterior, observamos que para o deputado, uma proporção de 20% de cotas para negros na Lei, mesmo considerando que a população negra no Estado era de 23% na época, poderia não ter sido aprovado porque do ponto de vista do imaginário social, garantiria a entrada de "muitos negros" e repercutiria a ideia de que o grupo branco estivesse sendo prejudicado. Para o deputado,

> *[...] a sociedade faz leitura da discriminação racial muito mais baseado na ascensão socioeconômica. Então por que não* [fazer cotas] *para outros grupos? Mas acho que para aquele momento* [na Alep, 10%] *seria pouco. Alterava você fazer os 10%* [de cotas]*? É um avanço? É um avanço, porque garante formalmente que você tenha* [ao menos] *os 10%* [de negros nos serviços públicos]*"* (Sandro Simão, em 30/09/2008).

Para o deputado a Lei de cotas raciais *"tem falhas porque não fala de ascensão posterior"* dos candidatos que entraram por cotas, por exemplo, para os *"cargos de chefia e também não tem nada sobre os cargos de confiança"*. Assim, *"o gestor pode indicar o grupo que entender* [para cargos de poder]. *Há um percentual muito pequeno de negros em cargos de confiança, não tem nem 5%. Temos um secretário* [de Governo] *negro que é o* [dizendo o nome]", diz.

Ainda conforme o deputado, em 2008, havia 54 deputados estaduais na Alep, sendo que a sua grande maioria não tem como prática a valorização da diversidade étnico-racial na escolha de seus assessores. Poucos são os deputados ou deputadas que têm assessores negros. Estes *"não seriam processos conscientes, mas arraigados culturalmente porque nota-se que as deputadas têm assessoras mulheres e o inverso repete os homens deputados. Talvez este processo se assemelhe aos negros. Ou seja, indicação direta com as pessoas que estão juntas"* (Sandro Simão, em 30/09/2008).

Ainda, segundo o deputado, negros e mulheres estão facilmente ligados a certos estereótipos e que, por exemplo, no caso das deputadas mulheres que apresentam demandas de interesse das mulheres, elas acabam necessitando de mulheres assessoras na construção dessas demandas, mas que como não haveria negros deputados, dificilmente vê-se assessores negros. No mesmo sentido, os parlamentares teriam dificuldades de entender que a demanda

da população negra representa demandas de toda a sociedade.

Para este deputado, *"negros no Paraná acabam tendo uma visibilidade nula"*, e as AA cumpririam o papel de contribuir para *"reverter esta invisibilidade"*, porque a sociedade pode ter um sentimento de *"num primeiro momento de resistência, e depois de aceitação"*. Diz: *"Há um preconceito arraigado e por isso é importante ter um negro capacitado nos serviços públicos e os deputados passariam a se relacionar dentro do Estado com negros. Isso provocaria impactos no imaginário de todos"* (Sandro Simão, em 30/09/2008). Segundo o deputado, por exemplo, atualmente um assessor negro na Alep é rapidamente identificado *"como sendo o motorista"* e as pessoas assim passam a tratá-lo.

Para o deputado um dos grandes desafios do Programa de AA está na compreensão da importância do Programa para a sociedade. Esta incompreensão está relacionada com a ideia de "desigualdades" que para o deputado é um "processo ideológico" em que se constrói *"formas de desigualdades para beneficiar setores"*. Para o ator, a população branca *"tem consciência de sua situação de status privilegiado que vive hoje, quando mantém os preconceitos e discriminação já existentes"* (Sandro Simão, em 30/09/2008). Por exemplo, ele critica os discursos em defesa somente das "cotas sociais" e não "cotas raciais" porque a sociedade entende que as "cotas sociais" não resolveriam os problemas da inclusão de negros. Então, segundo o ator, haveria uma ideologia presente neste discurso – de manter este *status* de vantagens e privilégios.

Para o deputado, na Alep (quando questionado pela pesquisadora) durante a construção e votação da referida Lei o porquê de o tema da escravização ou reparação pelos crimes causados à população negra no Paraná não apareceram nas justificativas da construção da Lei, o deputado lembrou que havia um debate de *"possível indenização aos negros no Brasil, mas aqui* [no Paraná] *não havia esta preocupação"*. Para o ator, *"os deputados infelizmente têm uma leitura muita rasa sobre escravização e pouca literatura"*. Assim, em 2003, o que houve foi *"uma demanda do Movimento Social e um momento oportuno"* para a aprovação (Sandro Simão, em 30/09/2008).

Para o parlamentar, muitos deputados da Alep não reconhecem o papel da escravização no desenvolvimento social, político e econômico do Estado, não reconhecem a discriminação a que a população negra está submetida, mesmo no mundo do trabalho. Para este deputado, a aprovação da Lei "por unanimidade" se constituiu como sendo uma dádiva daqueles parlamentares para os negros porque já havia de antemão a certeza que não iria alterar muito a realidade acerca da inserção de negros nos serviços públicos. Vejamos o

depoimento para exemplificar:

> *Acho que é mais neste sentido* [da dádiva] *que qualquer outro. É como eu falei no início: 'Não vai fazer diferença'. Vai alterar muito pouco, então por que eu vou me indispor com algo que não vai trazer grandes conflitos no processo de construção do Estado? Deixa que passa! Toca para frente!* (Sandro Simão, em 30/09/2008).

Para além da ciência de que pouco alteraria na presença de negros nos serviços públicos, o ator quando analisa a conjuntura da Alep de 2003, considera que os deputados votaram por unanimidade, mas não por medo de serem taxados de racistas ou por outros tensionamentos dos movimentos sociais. Diz:

> *Ocorreu, mas foi um convencimento de você criar um Projeto de Lei socialmente bem-visto, no sentido que não altera profundamente a correlação de forças que nós temos e nas relações sociais. E por isso mesmo. É 10%? É, com 10% nós ficaremos com 90%. Mas se o percentual fosse muito maior, jamais passaria. Jamais passaria. Se fosse algo que prejudicasse a supremacia* [racial]*, entre aspas, não aprovaria."* (Sandro Simão, em 30/09/2008, grifo nosso).

Analisando esta conjuntura, para o deputado *"a ideia de democracia é ainda muito frágil, recente e confusa. [...] É uma democracia para poucos"* [...] Impede de ter leitura ampla sobre democracia racial. No caso do país: *"vê-se que o brasileiro não admite ser racista, sendo racista"*. Por exemplo, *"diz que não é racista, mas não vê com bons olhos se sua filha for casada com um negro"*. Para o deputado, *"não conhecemos a história nem da África [...]. Não se sabe o que a África produz [...]. Não se conhece os antepassados indígenas e negros"*. Para ele, *"no Brasil cria-se castas, castas sociais com muros que não são visíveis, mas são oportunos para quem domina e reproduz as desigualdades sociais"* (Sandro Simão, em 30/09/2008).

Conforme pode ser visto no depoimento deste deputado que foi relator da "Lei", apesar de a Lei não ser de caráter temporário, conforme seu texto, para o deputado *"haverá um tempo em que as cotas não serão necessárias porque o número de pessoas que irão acessar os espaços públicos estará acima deste número"* (Sandro Simão, em 30/09/2008). Assim sendo, para o ator, o sentido da Lei, de ser de caráter definitivo, como se apresenta, *"é para manter* [ao menos] *o mínimo".*

No entanto, como veremos mais adiante, neste estudo, o percentual de negros nos serviços públicos do Paraná, em especial na Seap, em números absolutos já ultrapassava 10% de negros no momento da aprovação da Lei. Ainda se vê que para este deputado, também relator da Lei, a intenção foi de criar um projeto socialmente bem-visto, mas que não alteraria

o grau de exclusão da população negra ou das vantagens da população branca nos serviços públicos. Estas e outras questões, conforme veremos no decorrer desta pesquisa, atentam para as possíveis formas de manipulação das relações raciais, sobretudo acerca da ideia de igualdade racial. Ou seja, mesmo em programas aparentemente inovadores, construídos para promover igualdade de oportunidades, podem estar sendo construídas com finalidade de manter a situação de desigualdade, mesmo embasadas em perspectivas de avanço social e com legitimidade jurídica.

5.2.4 Considerações dos deputados sobre a participação do Movimento Social Negro na construção da Lei 14.274 de 2003

Ainda que eu, por ser ativista do MSN, já estivesse ciente da ausência direta das organizações do MSN na construção da "Lei", esta era uma pergunta que constou no roteiro das perguntas também para os deputados envolvidos diretamente na tramitação da referida Lei.

Vejamos que, de acordo com um dos deputados que acompanharam toda a tramitação da Lei, o MSN esteve presente sim na construção do processo de aprovação da mesma. Ele diz: "[O Movimento social negro] *esteve presente, participou, lembro de ter recebido a visita de representantes, acredito que outros deputados também"* (Milton Batista, em 06/08/2008).

Assim, considerando que o deputado afirmou ter representantes do MSN no processo, a pesquisadora perguntou a ele quem eram as organizações ou pessoas. Ele diz: *"Eu me lembro de uma das pessoas que é meu amigo, mas agora o nome* [...] [eu não lembro]. *O Joaquim Silvestre estava com certeza* [...] *e um advogado negro* (Milton Batista, em 06/08/2008). Diante da resposta do deputado, para melhor entender, insistimos novamente e perguntamos a este ator sobre suas memórias, se havia pessoas ou organizações negras e quais eram. Ele parou, pensou e respondeu:

> *Eu não me lembro se os representantes do movimento aqui de Curitiba estavam presentes. Com certeza deviam estar junto, porque o deputado que é relator [...] foi o deputado Tadeu Veneri. O Tadeu teve uma participação naquela oportunidade de ajudar a organizar o movimento negro junto com o Deputado Federal Rosinha, e o Movimento Negro, o Jaime Tadeu, e outras lideranças sempre acompanharam essas discussões lá na Assembleia. Eu não me lembro de tê-los visto, mas com certeza deveriam estar presentes"* (Milton Batista, em 06/08/2008, grifo nosso).

Vejamos que pelo depoimento do deputado acima, no decorrer da entrevista, afirmou

não lembrar, mas que teria a certeza da participação do MSN local no processo. Vê-se que este relacionou a participação do MSN com o deputado relator da Lei que se tratava de "parceiro do MSN". Ou seja, pela nossa observação, o deputado acreditou que por ser o deputado Tadeu Veneri um dos relatores da Lei, e que este construía ações para maximizar projetos do MSN, naturalmente, lideranças negras próximas do deputado ficariam sabendo do processo e estariam presentes na construção/votação da Lei. O ator revelou que não se lembrava de tê-los visto, mas com certeza acreditava que estes estariam presentes.

Nessa perspectiva, outro deputado também destacou a importância da participação do MSN na aprovação da Lei. Considera que o MSN teria sensibilizado os parlamentares acerca da situação da população negra na sociedade. Diz:

> *[...] claro que houve aí também a participação do setor, por exemplo, o Movimento Negro que fez um trabalho que eu costumo entender de sensibilização que foi do deputado e da deputada que estavam naquele momento votando. Por entender que era preciso que pelo menos as pessoas conhecessem o que é isso, porque pouquíssimas pessoas dentro da sociedade ativa refletem um pouco a posição também dentro da sociedade paranaense, especificamente, pouquíssimas pessoas têm noção do que foi o processo de exclusão e do que é o processo de exclusão hoje do negro dentro da sociedade. Essa sensibilização foi possível para esclarecer determinadas situações* (Sandro Simão, 30/09/2008, grifo nosso).

Continua:

> *Eu lembro que* [citando os nomes da organizações do MSN local], *outros movimentos organizados estiveram em todos os gabinetes, não só na época que nós estávamos montando o parecer da constitucionalidade do projeto, como também no processo de votação no plenário, e isso aconteceu também com o presidente da Assembleia* [Legislativa do Paraná] *porque obviamente se não houvesse essa compreensão, nós não teríamos por exemplo votado* (Sandro Simão,em 30/09/2008, grifo nosso).

Refletindo sobre os depoimentos dos deputados, vê-se que para o primeiro, ele acreditava que o MSN esteve presente no processo em função do perfil social do relator da Lei e das formas de ação de lideranças do MSN. Ou seja, para o deputado, em função da temática, certamente haveria participação do MSN. Já o segundo deputado chegou a citar nomes de organizações presentes, em todos os processos como nas sensibilizações ou no plenário no dia da votação, ou mesmo na sensibilização do presidente da Alep.

Diante dos depoimentos dos deputados, não quisemos contrastar suas opiniões com a dos ativistas que, como já assinalamos, afirmaram nem ao menos ter ficado sabendo da existência da Lei antes da aprovação. Nosso intento, assim, foi tentar refletir sobre as

possíveis interpretações desses fatos. Saber por que os deputados acreditavam que o MSN contribuiu na construção e aprovação da Lei, quando estes mesmos não estiveram presentes?

Acreditamos que esta crença tenha uma relação direta com a demanda construída por este Movimento Social ao longo dos anos que alcança legitimidade social, ainda que a proposta não tenha sido oriunda de uma liderança do MSN, na época. Em outras palavras não importaria "a pessoa" que apresentou a proposta, mas os objetivos da proposta e como estes estão intimamente ligados com as demandas sociais do MSN. Por ser um projeto que atende a demandas do MSN, os deputados automaticamente acreditaram que o MSN esteve na construção e votação da Lei.

No mesmo sentido, diante da contradição dos fatos, quando comparamos depoimentos dos deputados com o dos ativistas que são representantes do MSN local, vê-se, nesse exercício de memorização dos deputados, que o autor da Lei, por ser negro, e porque esteve visitando os gabinetes de deputados na Alep para sensibilizá-los para votação favorável da Lei, fora, segundo os ativistas do MSN, identificado diretamente como sendo *"um representante do MSN"* ou simplesmente o próprio *"movimento negro"*.

Para M. Pollak, a memória também sofre flutuações que são função do momento em que é articulada, em que está sendo expressa. Assim, as preocupações do momento constituem um elemento de estruturação da memória. Conforme se observou, nos depoimentos dos deputados, o que a memória individual, do ano de 2003, gravou, recalcou, excluiu, relembrou, torna-se evidentemente o resultado de um verdadeiro trabalho de organização, que pode também ser relacionado com análises e suposições sobre os fatos (aprovação da Lei), considerando, sobretudo a importância deles no fortalecimento ou não das identidades dos grupos envolvidos, neste caso o MSN. Portanto, a forma de organização da memória – em função das preocupações sociais e políticas do momento - mostram que a memória é *fenômeno construído* (POLLAK. 1992, p. 204).

Mas neste caso, vemos que a construção da memória se deu em torno de relações e conexões sobre os fatos e os grupos envolvidos, ou seja, talvez se a Lei não tivesse sido aprovada por unanimidade pela Alep ou quem sabe tivesse sido vetada, os atores poderiam fazer relações com a "ausência" do MSN ou ausência de algumas lideranças durante o processo. Como a votação foi favorável e por unanimidade, estes podem ter relacionado "o sucesso da aprovação" com as possíveis pressões construídas pelo movimento que é legítimo no processo: o MSN.

5.2.5 Considerações dos deputados sobre o imaginário europeu do Estado do Paraná

Entre os atores, eles consideram que a aprovação da Lei pode ser entendida como *"uma discrepância"* porque *"o Estado tem majoritariamente uma população branca ou pelo menos é a imagem do que se tem, eu não sei te dizer quais são os números que o IBGE revela sobre as nossas etnias"* (Milton Batista, em 06/08/2008),

Ainda neste sentido, ele considera que

> *[...] historicamente o Estado do Paraná, primeiro, majoritariamente um Estado europeizado e profundamente discriminador da participação dos negros na nossa construção da nossa cultura, da nossa identidade e do nosso processo econômico social, haja vista que a cidade de Curitiba onde a presença dos negros, não só no litoral, e principalmente nos Campos Gerais, teve uma influência grande, mas nós temos um ato comemorativo na cidade de Curitiba que de certa maneira agradece, reporta, e traz à luz a contribuição dos europeus na formação do povo curitibano, sobretudo do final do século XIX e no entanto a comemoração e a luz sobre a participação dos negros na nossa cidade ainda continua à espera* (Milton Batista, em 06/08/2008).

Ao analisar a construção da ideia de Estado do Paraná como sendo europeu, o deputado fez um paralelo das cotas raciais com a "licença-maternidade" que beneficia diretamente mulheres. Vejamos o depoimento:

> *[...[a licença-maternidade, por exemplo, em tese que interessa as mulheres, mas não diz respeito só a elas e sim a mães e pais, que são responsáveis, não só biológico, mas são responsáveis pela educação de seus filhos, e essa demanda que as mulheres obtiveram, nas Assembleias, Câmaras, Congresso Nacional, ela não foi só a partir da demanda feminina, não foi uma luta feminista. Foi uma luta de um setor da sociedade* (Sandro Simão, em 06/08/2008).

Com a mesma possibilidade de efeito ele analisa a Lei de Cotas Raciais nos Concursos Públicos do Paraná:

> *[...[temos uma sociedade europeizada, uma sociedade branca, uma sociedade que nega a existência até do negro no Paraná. Uma sociedade que se identifica muito mais com valores, não só valores europeus, mas valores mesmo dentro do próprio país, [...] e acho que a partir do momento que você faz isso* [aprova cotas] *você redescobre o negro. Redescobre socialmente o negro, no dia a dia da população, e coloca-o numa condição de acessar o serviço público sem que tenha a mesmas condições de todos os outros que são a maioria. É tratar aquilo que eu já comentava antes, tratar de forma desigual o que são desiguais [...] acho que esse processo de que nós* [no Paraná] *somos um Estado europeu é muito bom para quem na verdade são os donos do Estado ou se consideram como tais* (Sandro Simão, em 06/08/2008).

Nota-se que este depoimento do deputado contrapõe a ideia de Estado europeu, da invisibilidade do negro no Paraná, e considera que este ideário atenderia interesses de uma elite econômica e social do Estado. Reconheceu o deputado a necessidade de programas que valorizem a diferença e promovam aqueles em desvantagem a partir de suas condições.

5.3 CONSIDERAÇÕES DOS RESULTADOS

De acordo com os depoimentos do "autor da Lei", de deputados que participaram diretamente na construção dos pareceres, fica bastante explicitado a complexidade deste debate acerca das questões raciais no Brasil e dos desafios na promoção da igualdade racial em que a ideia de invisibilidade da população negra não esteja conectada com as formulações de políticas públicas ou mesmo focalizadas para a população negra.

O avanço social percebido na formulação pelos atores da Alep, naquela conjuntura, se apresenta como sendo simbólico na medida em que há o reconhecimento do Estado do ponto de vista legal, mas travestido de um sentimento de dádiva do ponto de vista social, mantendo assim, de forma geral, o grau de exclusão racial nos serviços públicos do Paraná.

A forma de construção e aprovação desta política de AA reflete o espírito conservador dos deputados da Alep, como bem lembrou um deputado, foi baseada em valores tradicionais e de teorias pseudocientíficas de supremacia racial ao mesmo tempo em que criaria um consenso de parlamentares comprometidos com a promoção da igualdade racial no Estado, sem atentar, do ponto de vista social, para o papel da escravização no desenvolvimento social, político e econômico do Estado ou das discriminações raciais a que a população negra está submetida, mesmo no mundo do trabalho do Estado.

A ideia não de reconhecimento, mas sim de dádiva, impediu que os deputados percebessem inclusive a ausência do MSN no processo, ou seja, apesar do Projeto ter chegado na Alep, por um indivíduo negro, desconhecido do MSN, e de que alguns dos deputados, mesmo os das relatorias das comissões, alegassem conhecer as principais lideranças do MSN, esses deputados sequer conseguiram notar a ausência das lideranças do MSN no processo.

Novamente vamos consubstanciando a tese deste estudo, que atenta para as interpretações de que as formulações desta política, AA, foram construídas baseadas no "consenso da invisibilidade do negro no Estado".

CAPÍTULO 6: O MOVIMENTO SOCIAL NEGRO DO PARANÁ E A LEI DE COTAS RACIAIS NOS CONCURSOS PÚBLICOS DO PARANÁ

6.1 INTRODUÇÃO

Uma das questões também centrais de nosso estudo foi a de entender como se deu a participação do Movimento Social Negro (MSN) na construção e aprovação da Lei 14.274 de 2003, que destina reserva de vagas para negros nos serviços públicos do Paraná. No mesmo sentido, considerou-se relevante compreender como este Movimento vinha engendrando respostas pela forma como a referida Lei estava sendo gerida pelo governo desde 2004.

Assim sendo, optou-se num primeiro momento em apresentar algumas características de atuação do MSN no Paraná, sendo que considerações sobre a história deste Movimento são apresentadas somente a partir de um único estudo produzido sobre o MSN na cidade de Curitiba[108].

Destaca-se também a Conferência Estadual de Combate ao Racismo e Discriminação que aconteceu em 2001 no Paraná, assim como outros documentos considerados importantes que constatam que o MSN do Paraná apresenta demandas por programas de AA para negros, seja na educação superior ou no mundo do trabalho antes mesmo de 2003.

Posteriormente apresentaremos um pouco das estratégias utilizadas nesta pesquisa, para entrevistar sete atores do MSN. O foco das entrevistas foi a construção, aprovação e aplicação da referida Lei. Buscou-se ainda apresentar rapidamente o perfil dos atores entrevistados para que se possa caracterizar melhor os atores selecionados para estas entrevistas.

A partir de uma análise qualitativa do conteúdo das entrevistas dos sete atores do MSN tendo como cerne a Lei de Cotas nos Serviços Públicos, procurou-se entender: 1º) a conjuntura e participação do MSN na construção da Lei de Cotas Raciais nos Concursos Públicos do Paraná; 2º) Como o MSN está monitorando a Lei de Cotas; 3º) Opinião dos ativistas sobre o percentual de 10% de cotas para negros na Lei; 4º) Desafios do MSN do Paraná; 5º) Opinião dos ativistas sobre diferenças de tratamento de cotistas negros nas universidades e nos serviços públicos; 6º) Opinião dos ativistas sobre a necessidade de bancas de verificação do pertencimento racial nos concursos; 7º) Algumas angústias dos ativistas do MSN; 8º) Para os ativistas quem é o principal ator na construção da Lei 14.274 de 2003?; 9º)

[108] Sobre a história do Movimento Negro no Brasil ver: SANTOS, Sales, 2007.

Opinião sobre a participação do governador para a aprovação da Lei; 10º) Ativistas e apreensão dos principais desafios da Lei de Cotas nos concursos públicos; 11º) Opinião dos ativistas sobre os programas de valorização da presença de negros nos serviços públicos, após a entrada dos cotistas; 12º) Apreensão dos ativistas do MSN sobre os negros em cargo de hierarquia e de "confiança" nos serviços públicos do Paraná; 13º) Opinião dos ativistas sobre a forma de divulgação da Lei de Cotas Raciais nos Concursos Públicos e; 14º) Opinião dos ativistas sobre Estado do Paraná em relação a AA para negros.

6.2 SOBRE A HISTÓRIA DO MOVIMENTO SOCIAL NEGRO EM CURITIBA

Não nos propusemos a apresentar, neste momento, a história do MSN no Paraná ou na cidade de Curitiba. Apenas, a partir de pesquisas já produzidas contextualizar o surgimento de algumas organizações que compõem o chamado "movimento negro de Curitiba" para que possamos ter um pouco de noção das principais ações deste Movimento.

De acordo com Tania Lopes, Marcilene Souza e Cássius Cruz (2010), haveria um marco na reorganização do MSN de Curitiba a partir do Centenário da Abolição, em 1988, reforçado pela Igreja Católica com a Campanha da Fraternidade cujo tema foi *Fraternidade e o Negro: Ouvi o Clamor deste Povo.* Também esta conjuntura política social antecedeu a Conferência de Puebla (1979) e o "fim da ditadura militar", com a "Campanha pelas Diretas Já" e a "pré-campanha eleitoral" para Presidente da República, desencadeando, assim, nestas conjunturas, estratégias para a organização do MSN em Curitiba.

As organizações com maior visibilidade na década de 1980 eram, ainda, o *Grupo Arte Negra* que surgiu em 1985; o *Grupo de União e Consciência Negra* (Grucon), existente desde 1979 e *Agentes de Pastoral Negros* (APNs), desde 1988. Logo no início da década de 1990, muitas/os das/os suas/seus integrantes vieram a fundar institucionalmente a Acnap - *Associação Cultural de Negritude* e *Ação Popular dos Agentes de Pastoral Negros* (LOPES; CRUZ; SOUZA, 2010).

Na década de 1980, inicialmente, através do Grucon, várias ações de formação para valorização da cultura negra e da autoestima das/dos negras/os eram enfatizadas nos diversos espaços da cidade de Curitiba, tendo como cerne a criança negra, a mulher negra e a saúde da população negra (LOPES; SOUZA; CRUZ, 2010, p. 7).

Para estes autores, o tema da "Campanha da Fraternidade", em 1988, teria ultrapassado os seus 40 dias e durante todo o ano de 1988 o debate sobre a problemática do racismo continuou sendo pauta de discussão nos diversos espaços da cidade. Assim, na década de 1990 começaram a surgir outros grupos que problematizavam a situação dos negros na cidade: *Instituto Afro-Brasileiro*; o grupo *Baluarte Negro* que problematizava a situação das mulheres negras; o grupo *Ilú Aiê Odara* (com ênfase na questão da religiosidade afro-brasileira). Na Acnap surgiram alguns grupos de base na área cultural: *Escolhido a Dedo* (Grupo que trabalhava com a valorização da estética negra [corpo e penteados] e roupas afro-brasileiras); *Xirê* (Grupo Cultural que trabalhava com teatro, dança e música na valorização da cultura negra. Grupo *Ka-Naombo* (na época do seu surgimento trabalhava com dança e arte motivando a construção de uma identidade positiva para crianças e adolescentes negras/os) (LOPES; SOUZA; CRUZ, 2010). A Acnap ainda atua em projetos sociais de inserção de negros na universidade, bem com na promoção de eventos que valorizam a estética negra, como é o caso do "Concurso Miss Palmares" que chega a reunir na cidade de Curitiba 800 pessoas, na sua maioria negros.

Conforme os autores Lopes, Souza e Cruz (2010) também nesta década, de 1990, despontaram lideranças do Movimento Negro Unificado (MNU); a organização do Coletivo de Educadores no Combate ao Racismo do Sindicato dos Educadores em Educação no Paraná (APP), com participação na construção na ida de ativistas negros na Marcha Zumbi dos Palmares em 1995, bem como contribuíram para a formação de professores na área de relações raciais. Nesta década o MSN do Paraná organizou a preparação do *I Encontro Nacional de Entidades Negras* (ENEN), que aconteceu em São Paulo em 1991.

Na década de 2000, conforme depoimentos de ativistas do MSN, surgem novas organizações negras, em Curitiba, logo após a *Conferência Mundial de Combate ao Racismo e Discriminação na África do Sul* – Conferência de Durban. Em 2003 surge o *Instituto de Pesquisa da Afrodescendência* (Ipad-Brasil), que atua em projetos de inserção de negros na educação e mundo do trabalho, bem como na formação de educadores e lideranças sociais em temas que contribuem para a valorização da História da África e Cultura Africana e Afrodescendente no Brasil e fortalecimento de programas de AA, bem como inserção de negros na Graduação e Pós-Graduação (Especialização e Mestrado). Surge ainda *Instituto 21 de Março* no início desta década com proposta de atuação mais na área de direitos humanos e crimes de racismo; também surge na primeira metade desta década o *Instituto Brasil e África* (Ibaf), que atua na área da cultura ou em programas e projetos sociais de AA, em programas

de moradias populares, racismo no futebol, etc. Posteriormente surge a *Rede de Mulheres Negras* que atua na área da saúde de população negra e das questões de gênero de forma destacada.

6.3 O MOVIMENTO SOCIAL NEGRO DO PARANÁ E A APROVAÇÃO DA LEI 14.274 DE 2003

Em 2001, na *Conferência Estadual de Combate ao Racismo e Discriminação Racial - Rumo à Conferência Nacional para a Conferência Mundial de Durban*, várias organizações do Movimento Social Negro (MSN) e outros movimentos de Direitos Humanos estiveram pautando as principais reivindicações para o combate às desigualdades sociorraciais no Paraná, entre elas, pautaram a necessidade de AA nas áreas do Ensino Superior, Mercado de Trabalho e Saúde.

Como não tivemos acesso ao texto final, não pudemos analisar de forma mais objetiva; no entanto, há uma premissa de que as "cotas para negros nos concursos públicos, assim como nas universidades" foram demandas destas organizações.

Ainda no final de 2002, após a constatação de que Roberto Requião iria para o segundo turno das eleições para governador no Paraná, integrantes de organizações do MSN estiveram na Alep e entregaram um documento com uma pauta de reivindicações para o candidato a vice-governador pelo PMDB Orlando Pessuti. Dentre as várias recomendações, solicitaram a construção do Conselho da Comunidade Negra no Paraná e uma Coordenadoria do Negro, além de AA nas diversas áreas, destacadamente no mercado de Trabalho[109].

O mesmo movimento aconteceu em 2006, quando o governador Roberto Requião disputava a reeleição e foi para o segundo turno. Conforme analisado, o conteúdo entregue em 2003 é quase similar ao documento enviado em 2006, um trecho do qual veremos logo abaixo.[110] Este e outros documentos comprovam, de acordo com nossa análise, que o Movimento Negro estadual, destacadamente o de Curitiba pautou a necessidade das AA no Paraná tanto na educação como no mundo de trabalho. O texto introdutório desse documento diz:

---

[109] Não consegui cópia oficial deste documento.
[110] Cópia conseguida nos arquivos do Instituto de Pesquisa da Afrodescendência (Ipad-Brasil).

> Nós negros, que somos hoje, 2.480.000 habitantes no Estado, ou seja, 24,5% do contingente populacional do Paraná, na busca da ampliação de novas políticas públicas que contemplem a especificidade da nossa história no Estado, no anseio de construirmos juntos uma sociedade com justiça social para brancos, negros, indígenas e amarelos no Paraná enviamos tal documento.
> A ampliação das ações para esta população em especial requer atenção porque, segundo a análise dos números apurados nos últimos censos demográficos e econômicos realizados pelo IBGE no país indicam claramente a enorme exclusão dos negros ainda em nosso Estado tanto no mercado de trabalho como nas escolas públicas, acentuadamente no ensino superior, na área da saúde, mídia, habitação, mas também no que concerne à situação de vulnerabilidade na área da segurança e no respeito à sua religiosidade. (IBGE, 2005; Pnud, 2005).

As propostas elencadas especialmente para o mundo do trabalho após a aprovação da Lei 14.274/2003 foram:

> - o estabelecimento de políticas de ações públicas que contemplem a inserção efetiva dos negros no mercado formal de trabalho;
> - a adoção pelo governo estadual de incentivos às empresas que comprovarem a admissão de negros nos diversos níveis de seus quadros de funcionários;
> - o incentivo à participação de negros nos diversos escalões da administração pública estadual;
> - a garantia do cumprimento da Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT);
> - exigir das empresas que prestarem serviço ao Estado do Paraná a comprovação de ações de combate ao racismo e machismo no mercado de trabalho e da existência de programas de inclusão de mulheres, negros e deficientes no seu quadro de funcionários correspondentes ao percentual de cada grupo no Estado.

Tentando fazer uma análise bastante rápida, constata-se que o MSN, quando encaminha um documento com pauta de reivindicação, ao destacar a importância das políticas públicas, destacou a necessidade de ampliação de ações nas áreas de educação, emprego, segurança, habitação, etc. Pareceu-nos estarem muito cuidadosos em reconhecer e evidenciar conquistas para a população negra no Estado na primeira gestão de Requião e afirmar que pela primeira vez o Estado teria consolidado políticas de AA para a população negra para promoção de equidade no Paraná.

Nas pautas de reivindicação para o combate à discriminação racial no mundo do trabalho, evidenciou-se nitidez na necessidade de ações políticas que promovam equidade tanto no mundo do trabalho privado como em ações dentro da administração pública para valorização da diversidade étnico-racial.

Ainda, em 23 maio de 2009, aconteceu no Estado a *II Conferência Estadual de Promoção da Igualdade Racial no Paraná***.** De acordo com o Relatório Final que fora enviado para uma lista de *e-mails* de ativistas do MSN no GT: "Trabalho e Renda", o MSN do Estado, no que diz respeito ao tema deste estudo enfatizou as seguintes demandas:

> - Criar um comitê de acompanhamento com representantes da sociedade civil e governo para medir os impactos sociais dos programas de políticas públicas específicas para população negra;
> - Regulamentar as bancas de verificação do pertencimento racial dos negros no concurso público do Paraná;
> - Destinar recursos do Estado do Paraná para inserção da população negra em vários setores de funcionamento público e privado e combater a discriminação racial no mercado de trabalho;
> - Possibilitar a participação com vistas ao controle social nas instâncias governamentais das representações do Movimento Negro.

Vimos, portanto, que neste *Relatório Final da II Conferencia Estadual de Promoção da Igualdade Racial no Paraná* algumas questões sobre a necessidade de estratégias de monitoramento dos programas de AA para negros sejam cumpridas, como a efetivação de bancas de verificação de pertencimento racial nos concursos públicos do Paraná e medidas que maximizem a entrada de negros nos vários setores do funcionamento público. Porém, de acordo com ativistas do MSN, até agosto de 2010, este relatório final não havia sido publicado pelo Estado do Paraná e tampouco as demandas apresentadas pelos ativistas nesta Conferência haviam sido contempladas no documento do *Pacto pela Promoção da Igualdade Racial no Paraná (2009)*, que fora um documento a princípio escrito por ativistas do MSN como forma de reivindicação de demandas, mas que se tornara um documento político onde o Estado apresentou uma espécie de relatório de ações que vem realizando desde 2003, sem que este mesmo tenha apresentado nenhum relatório de impacto dessas políticas. Este Pacto fora assinado no dia 20 de novembro de 2009 num dos eventos públicos organizados todas as terças-feiras, onde reúne os principais escalões do governo, conhecido como "Escola de Governo" para discutir suas principais políticas públicas.

Porém, o que quisemos explicitar é que tanto em 2003 quanto em 2006 e 2009 encontramos documentos que apresentavam reivindicações dos MSN acerca da necessidade da construção de AA para negros seja no mundo do trabalho ou nas universidades, assim como, na exigência de estratégias de monitoramento e transparência da política.

6.4 ANÁLISE DO DEPOIMENTO DOS ATIVISTAS DO MOVIMENTO SOCIAL NEGRO DO PARANÁ

Aqui nos propomos a apresentar uma síntese dos depoimentos dos ativistas do MSN do Paraná que totalizaram sete entrevistas de 40 minutos em média cada uma. Todas as

entrevistas foram realizadas no ano de 2008. A maioria dos atores, apesar de ações com abrangência em todo o Estado, reside na cidade de Curitiba. Para poder sintetizar os conteúdos dos depoimentos nós optamos pelo seguinte procedimento: Transcrição das entrevistas; construção de um quadro sintético com a questão proposta no roteiro, sendo que cada entrevista fora ouvida pelo menos quatro vezes na construção do quadro resumo. Somente depois do quadro de sínteses ser finalizado é que buscamos trechos dos depoimentos dos atores, que pudessem enriquecer a análise. Cabe salientar que as entrevistas foram abertas e que em geral os ativistas foram construindo seus argumentos de forma bastante livre em que as questões do roteiro não seguiam, na maioria das vezes, uma ordem cronológica.

Conforme reiterado no início do texto, no item "diários de um ativista", eu (a pesquisadora) sou conhecida por todos os ativistas, que participaram das entrevistas, sendo que a maioria deles me conhece desde criança e acompanha minha trajetória acadêmica e de ativismo no MSN do Paraná. Acredito ainda que muitos deles depositaram grandes expectativas na conclusão deste trabalho para maximizar os esforços do MSN. Conforme pudemos observar, algumas vezes, estes tentavam fazer análises políticas da Lei de Cotas nos Concursos Públicos do Paraná na intenção de que isso "*fosse bom para a pesquisa*" e para seus objetivos, enquanto ativistas do MSN. Em outras palavras, segundo minha observação, haveria um desejo de "*construção coletiva*" da pesquisa, da qual se espera os resultados. Por isso, e por tudo isso, a pesquisa é de "observação participante".

Alguns ativistas chegaram mesmo a afirmar que muitos dos comentários, por exemplo, em relação "*à não participação do MSN na construção da Lei de Cotas nos Concursos Públicos*", só foram dados para mim, porque eles sabiam que eu conhecia o processo, mas que se fosse outro, talvez a resposta tivesse sido "diferente". Ao mesmo tempo, eu, a entrevistadora, do outro lado, tinha uma preocupação com a metodologia da pesquisa que era analisar os conteúdos das entrevistas, mas ao mesmo tempo acreditando que em algum momento aqueles ativistas poderiam ver a pesquisadora "como seus colegas de luta" e correndo o risco de "expor" situações que eventualmente estes não fariam se a entrevistadora fosse desconhecida.

Assim sendo, em poucas situações os nomes de pessoas, organizações, empresas ou espaços foram retirados das entrevistas quando "julgamos necessário", a fim de evitar exposição desnecessária de ambos os atores. Assim sendo, o nome das sete lideranças do MSN foi substituído por nomes fictícios, assim como o de todos os outros atores que nos cederam entrevistas.

No estudo, de forma ampla, optamos por evidenciar somente o nome do governador Roberto Requião neste estudo em função da grande incidência do aparecimento de seu nome entre todos os atores. Outro nome também bastante enfatizado no estudo foi o do Secretário de Assuntos Estratégicos (Seae), porque considerado pelos ativistas e outros atores como sendo "*o negro de maior poder político no Paraná*". Neste caso, optou-se por um nome fictício para o secretário ou passamos a utilizar a expressão "Secretário de Assuntos Estratégicos" ou Secretário da Seae.

Uma questão norteadora na pesquisa, que demandou as entrevistas para este grupo de atores foi a de entender como o MSN do Paraná vem engendrando respostas na forma de aplicação da Lei de Cotas nos Concursos Públicos do Paraná.

Portanto, não será nosso objetivo traçar um perfil do MSN do Paraná, ou perfil das principais lideranças ou mesmo um histórico do MSN local ou nacional. Estamos partindo de uma premissa: é o MSN (através das diversas ONGs, ou entidades, ou grupos organizados) o responsável em demandar as principais políticas públicas na promoção da igualdade racial no país e nos diversos estados e municípios ao longo das décadas; é o MSN o grande movimento que tem legitimidade política, social nas estratégias de combate ao racismo e que tem acumulado experiências na promoção da igualdade racial nos diversos espaços, destacadamente na educação e no mercado de trabalho; é o MSN que tem tensionado a qualidade das políticas públicas focalizadas para negros no Brasil, e tem sido o MSN o grande articulador das políticas de AA para negros nas diversos espaços.

6.4.1 Perfil dos ativistas do Movimento Social Negro do Paraná entrevistados

Do resultado dos depoimentos contidos nas entrevistas com os atores do MSN do Paraná (todas no segundo semestre de 2008) percebemos que, em geral, houve certo consenso acerca das questões propostas no roteiro (identidade no discurso). Vê-se que em relação aos anos de "militância", dos sete atores, 06 têm em média 20 anos de ativismo no MSN do Paraná e 01 tem 10 anos. Dos sete ativistas, 04 têm mais de 60 anos de idade e 03 estão entre 40 e 50 anos de idade. Do total, 04 são do sexo masculino, 03 do sexo feminino sendo que um deles é socialmente branco e 06 são negros. Alguns dos atores são ativistas desde a década de 1970, sendo que a maioria tem histórico de atuação na década 1980 no MSN, somente um ator fazia ativismo em ONGs do MSN a partir da década de 1990. Um deles não sabia da

existência do Programa de Cotas Raciais nos Concursos Públicos do Paraná e não soube tecer informações, e imaginou que a entrevista seria mesmo sobre as cotas raciais na UFPR. Salienta-se que a entrevistadora esteve na residência de três ativistas e, dos outros, as entrevistas se deram em seus locais de trabalho.

Sobre o perfil acadêmico, dos sete ativistas entrevistados, dois são mestres, dois são especialistas, dois são graduados e um tem graduação incompleta. Destes, pelas categorias do IBGE, dois se autodeclaram pretos, 04 como sendo pardos e 01 como sendo branco. Seis deles se identificaram como sendo "negros" na variável que pergunta "qual é a sua cor?", exceto um ativista que diz que "*apesar da pele branca é negro*". Todos acreditam que a "cor da pele" seja um dos principais componentes de identificação do pertencimento racial de uma pessoa, assim como os traços físicos como um todo. Todos se apresentaram como sendo favoráveis aos programas de cotas para negros nos serviços públicos sendo que somente um apresentou críticas mais pontuais. Vê-se que a maioria dos ativistas tem pai e mãe com baixo grau de escolaridade, sendo que na maior da parte das vezes, estes não são alfabetizados, ou "*lê e escreve, mas nunca foi à escola*".

6.4.2 Conjuntura e participação do MSN na construção da Lei de Cotas Raciais nos Concursos Públicos do Paraná

Em relação à construção da Lei 14.274, de 2003, praticamente todos os ativistas afirmaram (em 2008) não saber detalhes específicos da construção como ano, data, se teve ou não audiência pública, quem era o deputado que propôs a Lei ou mesmo, em outros casos, o percentual exato da Lei. Dizem: *"Não, não sei te informar sobre o processo, não sei te informar"* (Heloisa Negrão, em 18/08/2008).

Outra atora diz:

> *Acredito que algumas pessoas do movimento negro estejam acompanhando, mas eu não fui convidada até então para eu ir a uma reunião. E não tive conhecimento quando foi assinada a Lei que é muito importante também que a gente acompanhe a luta, o desenvolvimento da luta como se deu em toda a trajetória e a gente não acompanhou essa trajetória* (Celeste Farias, em 08/08/2008).

Os ativistas alegaram que não participaram do processo, mas teceram muitas opiniões que acreditamos serem de fundamental importância na pesquisa, quando estes apresentam legitimidade nas questões que levantaram.

Vejamos que, apesar de o MSN local não ter participado diretamente da construção da referida Lei, eles consideram ter sido uma "construção coletiva do MSN" oriunda pelas demandas propostas na Conferência de Durban, em 2001, mas no caso do Paraná, teria sido uma ação isolada de uma pessoa não identificada como sendo integrante do MSN, não obstante fosse ele um negro. Referimo-nos à pessoa do jornalista Joaquim Silvestre. Portanto, haveria um consenso entre os atores que esta seria uma luta coletiva porque a legitimidade do processo só pode se dar em função da história do MSN no Paraná. Alegam que não foram convidados para debates na construção do Programa e ficaram sabendo posteriormente da existência desta Lei por jornais ou quando foram demandados.

Vejamos o que disse a atora: ***"****Bom me lembrar, na verdade não me lembro como foi. Sei que foi um processo de reivindicação do movimento negro e de algumas pessoas também de segmento também do movimento negro"* (Celeste Farias, em 08/08/2008).

A maioria dos atores acreditava que o debate acerca das AA, especialmente as "cotas raciais" teria acontecido no ano de 2003, sobretudo no segundo semestre, em função do grande debate público provocado na construção de "cotas raciais" na UFPR, do qual a participação do MSN teria sido primordial. E que, portanto, mesmo não havendo grandes debates internos dentro da Alep, haveria já um debate na sociedade paranaense provado pelo MSN que motivou a aprovação da Lei.

> *Acho que a construção das cotas no serviço público, ele de certa forma pega uma carona no programa de cotas na Universidade* [Federal do Paraná]. *Em primeiro lugar aconteceu na Universidade todo o processo de implementação de cotas para negros e alunos da escola pública* (Irineu Barros, em 17/07/2008, grifo nosso).

Segundo os ativistas, o que aconteceu é que teve "*uma pessoa esperta que levou*" esta demanda antiga para a Alep votar. Estes entendem que a luta pela promoção de igualdade racial no Paraná seria de mais de 20 anos, sendo que a questão da discriminação racial no mercado de trabalho teria sido sempre pautada. Um ator acredita que a tensão do MSN, inclusive, levou a sociedade a problematizar o tema do racismo e da discriminação.

> *Eu digo que é um conjunto de medidas tanto que se você fala em vinte anos, é muito pouco, mas eu estou me comparando nesses vinte anos nesse processo que eu estou na luta em conjunto com vários militantes de hoje que são referências nossas. Eu estou falando vinte anos que eu participei, agora a luta nossa é uma luta dos negros em busca da liberdade e nós entendemos que a liberdade passa pela educação, passa pelo mercado de trabalho, porque se você não tem trabalho, você não pode investir na sua educação, então é um conjunto de medidas que nós do movimento* [negro] *estamos aí nesse período todo lutando [...] então as cotas no serviço público*

> *é uma luta nossa. Luta nossa, virou moda porque a sociedade percebeu que a gente não estava falando uma asneira* (Horácio Almeida, em 24/07/2008, grifo nosso).

Na conjuntura de 2003, alguns atores imaginavam que as estratégias construídas pelo MSN na aprovação das cotas raciais na UFPR *"eram muito boas".* Assim, a sociedade teria reconhecido esta demanda como sendo algo necessário (reconhecimento social). Os debates que aconteceram em 2003, para a aprovação das cotas raciais na UFPR, gerariam impactos em toda a sociedade paranaense, e que, neste caso, foram vistos pelos ativistas como sendo muito importantes na construção da Lei de Cotas nos Concursos Públicos. Ou seja, no ano de 2003, principalmente no segundo semestre, conforme pudemos verificar nos principais jornais do Estado, circulou uma série de debates sobre "cotas raciais na UFPR". Portanto, para a maioria dos ativistas, apesar da inexistência da audiência pública, na Alep, na aprovação da citada Lei, os ativistas consideraram que para *"os deputados da Alep, este não seria um tema novo".*

No dizer dos ativistas, no ano de 2003, no Paraná, *"falar de negro estava na moda" porque a "mídia começou a pautar".* Todo o histórico, de acordo com os ativistas, aponta pelas lutas do MSN *"na aprovação das cotas raciais na UFPR"* que fora naquela ocasião uma *"construção coletiva".* Neste sentido quando a referida Lei Estadual chegou na Alep, disse Gilberto Mello (em 31/07/2008): *"foi impressionante. De repente o projeto andou. Houve a votação. Votou-se. Então quer dizer, não foi uma coisa que precisou [...] que demandou de grande [...] é que nós estamos acostumados tudo demandar grandes problemas".* Assim, a forma de aprovação surpreendeu os poucos ativistas que tiveram informações de como teria se dado a votação naquela época, em 2003.

Outras questões explicitadas nos depoimentos revelaram que os ativistas do MSN nunca procuraram ou foram procurados pelo deputado que encaminhou a Lei para a Alep. Eles informaram que nunca souberam de eventos de divulgação para implementação da Lei nem antes e nem depois da aprovação. Sabiam apenas que a Lei teria sido aprovada de acordo com notícias em jornais da época. As especificidades da não participação direta do MSN são, poucas vezes, salientadas de forma direta como sendo um *"mero detalhe"* menos importante no processo porque para os atores *"o grande responsável pela aprovação da Lei é o MSN que há muito anos vem lutando"* (Irineu Barros, em 15/07/2008). Vejamos o depoimento que exemplifica.

> *[...] em primeiro lugar o movimento negro que há muitos anos vem trabalhando em cima disso na representatividade na presença do negro em vários setores da*

> *sociedade, então eu acredito que os principais atores que forçaram essa implementação [...]* (Irineu Barros, em 15/07/2008).

Alguns atores são mais taxativos em afirmar que a luta teve dois momentos: luta do MSN e dos deputados que reconheceram a legitimidade da Lei na Alep. Disse um ator: *"não tem um nome em si [...] é difícil pensar que alguém criou isso sozinho"* (Irineu Barros, em 15/07/2008). Vê-se que, pelos conteúdos das entrevistas, alguns acreditam que a aprovação da Lei no Estado teria relação com a conjuntura do governo do presidente Lula e do governador Requião no Paraná, porque ambos foram identificados como sendo defensores da população mais vulnerável socialmente. Além disso, destacaram também o impacto da Lei 10.639 de 2003[111] no Paraná, quando da tentativa de implementação desta nas escolas públicas, que teria mobilizado a existência de um *Fórum de Diversidade Étnico-Racial na Educação do Estado.*[112]

Um dos ativistas considerou que na verdade *"os deputados que são na maioria brancos se beneficiaram das lutas do MSN"* (Horácio Almeida, em 24/07/2008), ou seja, que os deputados da época constataram a existência da discriminação por pesquisas amplamente divulgadas e *"quiseram aparecer como comprometidos"*, sem ter realizado grandes ações em defesa dos negros ao longo do tempo. Disse: *"Não foi voto consciente, foi oportunista"* (Horácio Almeida, em 24/07/2008).

Outro, convergindo com esta apreensão, considera que os deputados tiveram compreensão da problemática da desigualdade sociorracial. Diz: *"eles* [os deputados] *conhecem nossa realidade, mas nunca se posicionaram. Se posicionaram em função da conjuntura. Foi um oportunismo para o nosso lado como sendo positivo"* (Gilberto Mello, em 31/07/2008). Para Gilberto Mello, alguns deputados votaram com medo de serem *"taxados de racistas".* Esta apreensão apareceu em alguns depoimentos dos ativistas. Por exemplo, alguns ativistas disseram ter ouvido dizer, já dois ativistas, pelo menos, em seus depoimentos afirmaram que o "autor da Lei" procurou os deputados que fossem contrários à votação favorável e os tensionava a votar em favor das cotas raciais. E porque Joaquim Silvestre era

[111] Esta Lei altera a LDB e torna obrigatório o Ensino de História da África e Cultura Africana nas escolas públicas e privadas. Sobre o tema ler Rocha, 2006.

[112] Neste caso, cabe salientar que a conjuntura de 2003, as ações do Estado do Paraná na implementação da Lei 10.639 eram tímidas, sendo que suas ações mais pontuais começam em 2004 quando da organização pela Secretaria do Estado da Educação do Paraná (Seed) de um evento de formação para professores sobre a Lei 10.639 de 2003 em parceria com o Ipad-Brasil. Posteriormente, passaram a acontecer encontros estaduais de educadores negros no Estado, em parceria com o MSN e outros eventos sobre africanidades com intenção de maximizar os esforços na implementação da Lei. Em 2009 foi criado no Departamento da Diversidade (Dedi) da Seed o Núcleo de Educação das Relações Étnico-Raciais e Afrodescendência (Nerea), composto por um grupo majoritariamente de pesquisadores negros nesta temática. O Núcleo, apesar de ser recente, tem tido visibilidade positiva no seio o MSN, conforme consideraram vários dos ativistas do MSN.

jornalista,*"ninguém teve coragem do escândalo que ia acontecer"* (Gilberto Mello, em 31/07/2008), ou seja, de serem identificados como sendo racistas *"num projeto com tão pouca vaga para negros".* Vejamos o que disse Gilberto Mello quando indagamos sobre esta situação: *"sabe, eu acho que foi uma série de acontecimentos [...] esta unanimidade [...] primeiro porque não fazendo barulho alguns deputados votaram sem saber nem no que estavam votando, outros deputados não tiveram coragem por causa da maneira como o* [dizendo o nome do autor da lei] *enfrentava".*

Considerando que a Lei foi aprovada por unanimidade e *"em silêncio",* alguns atores acreditam que *"a grande maioria dos deputados achava que na fama de o Paraná ser Estado branco, 10%* [de reserva de vagas] *já era muito"* (Gilberto Mello, em 31/07/2008) e que os *"deputados não estavam nem aí com a população negra"* e possivelmente *"foi aprovado com facilidade porque não houve debate",* disse Mello. Ou seja, não houve audiência pública e nem debates internos dentro da Alep naquele ano. Neste caso, o ativista acredita que a ideia de ausência da população negra interferiu na votação positivamente.

De acordo com um ator, *"a grande sorte do MSN"* é que *"não houve tempo para debates",* e que esta característica de ação, seria *"um jogo de circunstâncias que deu certo"* porque na verdade não haveria nenhum deputado negro ou mesmo um defensor da causa dos negros na frente do processo. Assim, *"ninguém acreditava que seria aprovado [...] Era um jogo de cena para* [dizendo o nome do autor da Lei] *aparecer porque* [ele] *era candidato a prefeito, e que deu certo"* (Gilberto Mello, em 31/07/2008).

Outro ator, assim como já citamos nos depoimentos de deputados, também elencaram como sendo um fato marcante na conjuntura de 2003 o fato de o governador Requião ter uma bancada de deputados aliados muito forte e que "todos" os projetos apresentados pela base de aliados teriam sido aprovados naquele ano. No mesmo sentido, haveria alguns deputados de oposição que acreditavam que o governador vetaria o projeto e por isso foram favoráveis justamente para comprometê-lo, é o que acreditou um ator. Assim, *"ninguém esperava que o governador Requião aprovasse com tanta pressa"* (Gilberto Mello, em 31/07/2008), e salientou:

> *[...] e isso foi a nossa sorte! Porque se o processo é mais demorado dava tempo das pessoas se articularem e de repente um louco vai lá e aí os outros iriam atrás.* ***Então foi um problema de sorte.*** *De um trabalho bem feito. E da coragem de você cair de pau em cima do primeiro que abriu a boca. Os outros se calaram [...] então junte tudo isso, passou fácil senão ia dar briga de foice [...]* (Gilberto Mello, em 31/07/2008, grifo nosso).

É relevante atentar que como a maioria dos atores não participou do processo de construção e aprovação da Lei, eles levantavam hipóteses, mas muitos não conheciam o funcionamento da Alep da época e procuravam fazer análises macros. Apenas um dos atores acredita que a Lei foi mesmo aprovada porque não teve debates na Alep, ou seja, que foi a forma silenciosa de tramitação que permitiu a sua aprovação, sem alarde no MSN, imprensa e na Alep. Outros ativistas, por sua vez, criticaram este método considerado por eles como sendo "excludente", quando o MSN ficou ausente do processo e porque o percentual de 10% de reserva teria sido muito baixo.

Mesmo de maneira tímida, muitos dos atores elencaram o nome "do autor da Lei" de cotas como sendo a pessoa que protocolou o projeto na Alep, mas em geral, as lideranças teceram críticas ao seu método de encaminhar um projeto que para os ativistas *"era coletivo e de interesse do MSN"* em seu próprio nome, mesmo este não sendo reconhecido como membro do MSN. O nome do "autor da Lei" era enfatizado somente no momento em que a questão proposta no roteiro das entrevistas aparecia. Ainda em alguns casos, foi preciso insistir no nome dele. Havia, assim, resistência de muitos ativistas em nominá-lo ou reconhecer sua forma de ação como importante na aprovação da Lei 14.274 de 2003.

Em relação ao imaginário do Estado do Paraná como sendo "um Estado europeu", as lideranças teceram críticas ao modelo de imagem do Estado, que invisibiliza a presença de negros no Paraná, e acreditam que este ideário compromete a forma de gestar as políticas públicas para negros no Estado. Um ator considera que no Paraná *"é pior lidar com a questão racial, porque o Estado não assimilou a presença negra, se pensa europeu"* e que seria uma contradição positiva *"num Estado que se diz europeu, mas onde o MSN soube se beneficiar"* e conseguiu aprovar esta Lei, diz Gilberto Mello (em 31/07/2008). No entanto todos os atores acreditam que as AA para negros contribuem para mudar este imaginário.

Dentre as diversas análises, pelos depoimentos e observação, pelo fato do MSN desconhecer informações básicas da Lei, por ter sido "excluído" do processo e por entenderem que esta seria uma pauta do MSN, não havia "sentimento de pertença" do grupo de atores em relação à Lei, justamente pela aprovação deste projeto não ter sido uma construção coletiva. Notou-se que as lideranças, naturalmente, não quiseram explicitar a ausência das organizações negras no processo. Só faziam isso quando aguçadas de forma direta pela entrevistadora e por saber que a entrevistadora detinha esta informação. Muitas vezes, consideramos que havia certa "apatia" dos atores sobre a Lei. Muitos destes, apenas em 2004, souberam da Lei pela imprensa quando esta já havia sido aprovada. Após isso, foram

demandados para ajudar nos processos de bancas, porque estes haviam participado nas bancas de verificação do pertencimento racial dos candidatos a cotas raciais da UFPR, desde janeiro de 2005. Algumas lideranças ainda procuram detalhes sobre a Lei para a nossa entrevista.

Ainda sobre a conjuntura política do momento da aprovação da Lei, um dos atores que acompanharam o processo, considerou, assim como os deputados, que havia muitos deputados que votaram a referida Lei, com intenção de comprometer o governador.

> *Eles quiseram criar um problema para o* [Governador] *Requião. Teve gente que votou na Lei mesmo sendo contra [...] primeiro porque não teria coragem disso [...] 'ah, mas depois o Requião vai lá e veta' e para botar o Requião numa camisa de 11 varas [...] eu acho que tinha deputado ali que tava pouco se ligando [...] não tinha nenhuma noção do que tava votando. A grande maioria [...] não se esqueça que naquele tempo e, hoje mesmo, lá tem deputado que não sabe que o Paraná é o maior Estado negro do Sul do Brasil. Tem deputado que é completamente alienado. Então, o Paraná tem a fama de ser um Estado branco. Então, 10% de negro, vai ter 10% para cotas? Uma das coisas é esta. Eles não perceberam a importância e que tinha sim, muitos negros para participar dos concursos* (Gilberto Mello, em 31/08/2008, grifo nosso).

Neste caso, de acordo com o ativista, para além de querer comprometer o governador, numa conjuntura em que os meios de comunicação eram contrários às cotas para negros na UFPR, muitos deputados não estavam cientes da importância desta AA, e acreditavam que não haveria, percentualmente, muitos negros no Estado, e que estes poderiam não estar aptos a prestar concursos públicos**.** Neste caso a ausência de debates sobre a Lei na Alep, talvez, motivada pela não participação direta do MSN local, teria permitido a aprovação por unanimidade naquela Alep. É o que considerou o ator.

6.4.3 Como o Movimento Social Negro está monitorando a Lei de Cotas?

Sobre as formas como a Lei está sendo monitorada observou-se, através dos depoimentos, que os ativistas do MSN não sabem ou acreditam que o Estado *"não está monitorando".* Eles não estão acompanhando a implementação da Lei; não sabem o número de negros que adentraram aos concursos; tecem críticas à ação do MSN em relação à forma de monitoramento; acreditam que o MSN deveria estar acompanhando a implementação da Lei e alegam ter pouca infraestrutura para fazer o acompanhamento.

Os atores destacam a necessidade de propostas de ação objetivas do MSN e consideram que a situação pode não estar dentro de *"uma normalidade desejada".* A única

participação direta no acompanhamento da Lei se deu através da participação de algumas bancas para verificar o pertencimento étnico-racial dos candidatos que optaram por cotas raciais nos serviços públicos do Paraná. Estes veem com muita positividade a existência dessas bancas para a transparência do Programa.

Dentre os vários desafios elencados pelos ativistas, na crença que a Lei não está sendo monitorada pelo Estado ou pelo MSN, o principal item é a falta de bancas para saber *"se há ou não negros ocupando as vagas".* Vejamos um depoimento para exemplificar

> *Do concurso público acredito que não exista nada, de acompanhamento acho que não existe, e me preocupa porque de certa forma* [...] *é colocar em cheque* [o programa]. *Muitas vezes, ele* [o programa] *é burlado de certa forma, porque pessoas que de repente não têm esse perfil e participam do programa ou têm um perfil um pouco duvidoso às vezes e não se assumem* [como negro] *depois que estão lá dentro e isto coloca em descrédito todo esse programa de cotas* (Irineu Barros, em 15/07/2008, grifo nosso).

Diante do depoimento, acima, o ativista considera que não deve existir monitoramento pelo Estado e destaca a ausência das bancas. Outro ator, ao se referir ao governo Requião, diz:

> *Da Lei e do processo, o que significa para nós? Talvez ele* [o Governador] *não teve esse interesse [...] talvez para o Governo ele tenha sido assim: ele descobriu o momento, talvez não saiba se é essa a expressão, mas de fazer um lobby na imagem dele, 'fulano, olha o nosso [...] O governador Roberto Requião é aquela pessoa que sancionou a Lei que instituiu as cotas, mas, no entanto ele não teve essa discussão, ele não teve esse interesse em fazer uma discussão maior em aprofundar na história para as pessoas entenderem por que da necessidade de se ter cotas, [...] Talvez o movimento negro devesse fazer essa pressão* (Heloisa Negrão, em 18/08/2008, grifo nosso).

Observamos que apesar dos ativistas não buscarem informações de como a Lei está sendo monitorada, eles não sabem quem são os cotistas que estão entrando e há entre todos uma grande ênfase na necessidade da existência de bancas de verificação de pertencimento racial. Acredita-se que estes sejam bastante influenciados pelos métodos utilizados pela UFPR, no programa de inclusão racial, que instituiu desde 2005 bancas durante o processo de matrícula dos candidatos.

Pelas análises dos conteúdos das entrevistas observa-se que as lideranças apresentam interesse de tensionar, mas em geral apresentam dificuldades de entender algumas instâncias do Estado e suas burocracias. Ao se referir ao monitoramento da Lei, sempre se lembram de bancas como sendo necessário, o que demonstra um olhar sobre a importância apenas da inclusão e não da qualidade de permanência posterior. A grande questão enfatizada é a de saber se são mesmo negros e não brancos que estão entrando nos concursos. Estes, conforme

depoimentos, não apresentam uma visão mais ampla sobre as AA e seus possíveis impactos. Vejamos outro depoimento:

> *[...] Nós não temos um processo de banca, nós não temos um processo de verificação, é muito difícil então, isso me preocupa bastante em nível de Estado, porque as pessoas podem se definir negra e nós temos experiência na Universidade Federal do Paraná, isso acontece e na hora se você não vê essa pessoa ela pode não ser negra, e tem muitos* (Horácio Almeida, em 24/07/2008).

Outra ativista também alega que não está acompanhando a implementação da Lei, mas destaca a importância desta AA para o desenvolvimento do país. Diz:

> *Eu pelo menos não acompanhei. Eu acho que é importante. Nós estamos em 2008, as coisas estão acontecendo mais rápido eu acredito, e tem que acontecer mesmo porque o desenvolvimento do país está numa vantagem e é visto a olho nu, não é? O país vem avançando pelo menos na economia e no lado social e o negro não pode ficar para trás e tudo. Até mesmo o Estado vai sentir isso futuramente* (Celeste Farias, em 08/08/2008).

Do que pudemos perceber, poucas das lideranças destacaram a necessidade de divulgação da Lei dentro da ADM. enfatizando a necessidade de capacitação dos gestores sobre o "combate à discriminação" e pouco se falou de permanência pós-inclusão nos serviços públicos ou da diversidade étnico-racial como sendo algo fundamental de uma AA no mundo do trabalho. Por exemplo, mesmo sem informações, acreditava-se já de antemão que todos os editais estavam sendo cumpridos e as cotas de 10% reservadas. Esta não foi uma problemática apresentada. Não houve questionamentos sobre isso.

6.4.4 Opinião dos ativistas sobre o percentual de 10% de cotas para negros na Lei

A maioria dos ativistas considerou como sendo baixo o percentual de 10% na reserva de negros nos concursos públicos do Paraná quando consideram que a presença de negros no Estado era em 2003 de quase ¼ da população. Alguns consideraram que deveria ser de 20% a reserva nos concursos públicos, não obstante muitos acreditam que uma reserva de 20% não seria aprovada pela Alep da época porque *"10% está dentro de uma cota que não provoca impacto algum"* (Gilberto Mello, em 31/08/2008). Outros acreditam que o imaginário "europeu" do Estado teria contribuído para que os deputados acreditassem que 10% era um percentual justo. O ativista diz:

> *Como não havia negros no Paraná, pois o Paraná é um Estado branco* [os deputados pensavam:] *'Ah, aqui no Paraná não tem negros! Eles não vão nem ocupar os 10%'. Eles não tinham nem noção dos vinte e quatro e meio* [por cento][113] *de negros que existem neste Estado* (Gilberto Mello, em 31/08/2008).

Vê-se que alguns deputados estaduais que participaram de entrevistas nesta pesquisa também apresentaram análises semelhantes, ou seja, de que há crença na invisibilidade do negro no Estado, assim como os estigmas de pobreza e baixo grau de escolaridade poderiam ter contribuído com a crença de que não haveria indivíduos negros aptos e competentes a disputar as vagas nos concursos públicos e que 10% de reserva poderia ser um percentual considerado justo, e ao mesmo tempo construiria uma imagem positiva da Alep na promoção da igualdade racial.

Outros ativistas acreditavam que este percentual *"tão baixo"* pode ter relação com a ausência da participação do MSN no processo. Neste caso consideram que se o mesmo grupo de atores tivesse participado do processo na Alep como aconteceu na UFPR, eles poderiam ter aprovado 20% de cotas nos concursos públicos. Além disso, um ator considera que os meios de comunicação, naquela conjuntura, *"se apropriaram das lutas de mais de 20 anos do MSN"* transformando o debate em uma espécie de "moda" - estratégias midiáticas de atrair o público. O que estamos considerando chamar de "reconhecimento social".

Vejamos alguns trechos que exemplificam isso.

> *[...] mas, não fomos nós* [do MSN local] *que propomos* [a Lei] *no Estado. Se a gente tivesse tido oportunidade de participar desse processo, nós tínhamos um número maior hoje de pessoas no serviço público [...] eu digo* [que virou] *moda porque toda uma luta que a gente vem fazendo nos últimos 10 anos a mídia começou a se interessar porque viu que não tem outra saída, ou você inclui ou você não inclui, então virou moda para a sociedade. Para nós não, para nós é uma luta, uma luta de vinte anos* (Horácio Almeida, em 24/07/2008, grifo nosso).

Outros acreditam que, apesar do percentual ser baixo, é muito importante quando produz impacto porque revela a existência da população negra no Estado. Nesses casos, onde se critica o percentual, observamos que os ativistas não relacionaram este percentual da Lei com o percentual de negros que eventualmente pudesse existir na ADM. do Paraná, mas com o percentual de negros no Estado.

No conteúdo das entrevistas ficou nítida a defesa do programa de inclusão de negros nos concursos públicos como uma política importante na promoção de igualdade racial no

[113] 24,5% era o percentual não atualizado de pretos e pardos no Estado, na época.

Paraná. Vê-se que os atores tenderam a enfatizar o "acesso dos negros nos serviços públicos" como sendo a questão mais destacada. Mas, notou-se que somente um dos ativistas destacou a importância da diversidade étnico-racial nos serviços públicos, como fator importante nesta AA enfatizando que a presença de gerentes negros dentro da ADM. do Paraná serviria de modelo para os servidores negros, ou seja, a contratação é o impacto direto mais enfatizado nos depoimentos. Em outras palavras, a ideia de AA afirmativa nos serviços públicos, para os ativistas, esteve limitada à inserção e não à "inserção e permanência".

Nota-se ainda que os ativistas não souberam informar os impactos em números dos cotistas dos serviços públicos, ao contrário do que acontece na UFPR onde estes fazem ideia de impacto de forma geral. O MSN para os ativistas ainda não teria criado estratégias para saber informações sobre os impactos da Lei nos seus diversos sentidos. Em geral, eles acreditam que terão uma análise mais fiel no fim deste trabalho.

6.4.5 Desafios do Movimento Social Negro do Paraná

Quando as lideranças refletem sobre a ação do MSN, em relação à Lei 14.274 de 2003, vê-se que estes acreditam ter muitas demandas e têm dificuldades de atuar no controle das políticas focalizadas para negros como é o caso da Lei 10.639, de 2003 e Lei de Cotas no Concurso Público. Se bem que em relação à Lei 10.639 de 2003, conforme os ativistas, várias organizações do MSN têm atuação e participação em diversas formas de controle e participam de outras ações juntamente com a Secretaria do Estado da Educação. Em geral o MSN só na cidade de Curitiba tem mais de 20 anos de atuação e todos acreditam que o *"MSN tem tensionado ao longo do tempo e é o responsável pela aprovação da Lei de Cotas nos Concursos Públicos".*

Ao mesmo tempo eles acreditam que *"o Governo não enxerga a força do MSN e sempre há omissão por parte do Governo"* e que apesar de que o MSN tensione, as poucas políticas existentes só existem em função da luta do MSN, mas que na implementação de políticas focalizadas para negros haveria omissão do governo. Outros reclamam que o MSN não tem apoio do governo para organizar eventos (às vezes coisas simples como conseguir um espaço para um evento) e, em contrapartida, haveria muito incentivo às comemorações e festas de representantes de imigrantes europeus com ampla divulgação e investimento público. Ou seja, ações diferenciadas para grupos raciais diferenciados.

Em geral há um reconhecimento do papel social do MSN nas lutas dos direitos dos negros no Estado. Por exemplo, um ativista considera que o MSN sempre tem lutado e, muitas vezes, sua pauta apesar de ser a mesma - a da igualdade racial - somente tem mudado de nomenclatura ao longo do tempo. Antes era a *"cidadania, reparação e agora é Ação Afirmativa".*

Vejamos o depoimento que exemplifica:

> *[...] é que a gente queria ser ressarcido dessa dívida de qualquer forma, então, daí começou a demanda só que a gente não sabia muito bem se chamaria uma política afirmativa ou se chamaria de cotas. O que nós queríamos era uma reparação, batalhamos muito por essa reparação que não veio. Ela veio bem mais tarde, agora realmente agora, em 2003, que a gente veio ver o resultado dessa luta que foram as políticas afirmativas [...]. uma pressão muito forte de fora e do movimento negro do país* (Celeste Farias, em 08/08/2008).

Apesar de não ser ênfase no roteiro das questões na pesquisa, vimos que muitos ativistas teceram críticas às ações do MSN, traduzidas em poucos impactos e por considerarem que o desafio é a proposição de debates sobre "quem é negro" (identidade racial). Ou seja, que o movimento não tenha avançado ainda muito neste debate deixaria o MSN numa situação de vulnerabilidade. Consideram que *"o movimento negro falha quando não propõe uma radicalização mais consciente dos problemas raciais"*, ou que *"o MSN falha quando não consegue identificar e mostrar o que racismo faz com a população negra"* (Horácio Almeida, em 24/07/2008).

Os ativistas acreditam que o Estado cobra organização do MSN, mas pouco faz na promoção da igualdade traduzida em impactos efetivos. Os atores destacam que o Movimento teria avançado muito nos últimos 10 anos no Estado do Paraná (proposta de cursinho e negros na universidade e pós-graduação), mas o MSN estaria *"acuado e não consegue se articular"* em políticas públicas importantes. Outro ativista, apesar de criticar a forma como a Lei de Cotas no Paraná foi aprovada, sem debates com a sociedade e sem a participação do MSN local de forma direta, achou que as estratégias foram positivas e carecem de elogios e que a aprovação da Lei 14.274 era uma conquista do MSN, do ponto de vista histórico e que foi um dos processos *"mais fáceis"* que aconteceram com o MSN nos últimos tempos e sem alarde. *"Quando se viu, já estava aprovado"* e com notoriedade do MSN local.

Algumas lideranças acreditam que um dos desafios do MSN seria a necessidade do investimento em intelectuais orgânicos quando destacam a necessidade de formação política e acadêmica de lideranças negras e também a necessidade de melhorar a infraestrutura das ONGs negras. Ainda assim, se observou que um dos maiores desafios evidenciados pelos

ativistas é a necessidade de construção de estratégias que fortaleçam a identidade étnico-racial de negros no Brasil.

Nesta perspectiva um ativista ao criticar a forma como o MSN vem apreendendo o Programa de Cotas Raciais nos Concursos Públicos disse:

> *Eu entendo que o movimento como um todo tem essa compreensão, nós ainda não conseguimos nos entender como um todo [...] mas eu imagino que a gente tenha em nossa cabeça o seguinte: aí entra no concurso público, entrou na universidade está resolvido e não está resolvido* (Horácio Almeida, em 24/07/2008).

Veja que o ativista está justamente tecendo críticas à forma como o MSN também vem analisando o processo, sobretudo em dar ênfase somente aos processos de inclusão nos programas. Mas neste caso, o ator não elencou as sugestões para contrapor suas críticas

6.4.6 Opinião dos ativistas sobre diferenças de tratamento de cotistas negros nas universidades e nos serviços públicos

Apesar de não estarem fazendo acompanhamento direto da Lei, os ativistas praticamente tiveram consenso sobre suas impressões e entendem que não há diferença de tratamento no cotidiano dos cotistas raciais nas universidades ou nos concursos públicos no Paraná e que em ambos os lugares, negros estariam sendo discriminados. Porém, alguns dos atores acreditam que os cotistas nos concursos públicos sejam menos estigmatizados do que nas universidades. Consideram que *"na universidade é diferente, deve ser mais agressivo para os negros, mas no mercado de trabalho não é assim, é porque é 'trabalho', sendo assim, nos serviços públicos as manifestações seriam "menos traumáticas".*

Um deles acredita que negros são ainda mais sub-representados nos serviços públicos em cargos representativos e que, portanto, também ficariam em evidência pelo grau de discriminação que existe no mundo do trabalho, sendo que estes seriam facilmente reconhecidos como sendo cotistas. Outros acham que os cotistas são rapidamente identificados por serem negros, mas que a situação poderia se agravar se seus colegas soubessem que este foi incluído na Lei de Cotas. *"Os cotistas são identificados sim pela cor. Quem é negro é sempre visto como cotista"*, diz um ativista. Os ativistas acreditam que a identificação só acontece porque as pessoas em geral não naturalizam a presença de negros em cargos de poder e por serem contra a política de cotas raciais.

Pelo que vimos no conteúdo dos depoimentos dos ativistas, a questão da discriminação racial foi central. Isso na universidade ou no mundo do trabalho. Portanto, seria a condição de negro que lhe traria desvantagem no mundo do trabalho. Irineu Barros diz:

> *Olha, a gente faz assim uma análise bastante empírica desta situação, a gente não tem conhecimento, a gente não participa no dia a dia nesse setor de trabalho, mas pela experiência de movimento negro e de negro na sociedade, a gente sabe que essa situação de discriminação e racismo acontece em todo lugar, portanto esses trabalhadores candidatos que entraram pelo programa de cotas no serviço público não estão também a salvo de qualquer piada, piadinha do dia a dia que acontece ou mesmo diretamente, qualquer comentário de cunho racista e discriminatório, então eu vejo que dentro do serviço público como qualquer espaço da sociedade isso pode estar acontecendo* (Irineu Barros, em 15/07/2008).

Pelo que observamos, os ativistas acreditam que os cotistas raciais estão sendo discriminados, mas isso não foi reiterado com muita ênfase nos desafios da implementação do programa, mas sim a preocupação de saber se *"são mesmo negros que estão entrando nas cotas".* Esta é, sem dúvida, a grande preocupação dos ativistas.

Outro ator nos relatou os comentários que ouviu de colegas em uma das escolas onde atua, em relação às cotas para negros nos concursos públicos. Vejamos ao depoimento a seguir:

> [Ouvi] *comentários de pessoas que aquela pessoa é menor, que ao assumir* [que entrou pelas cotas] *que é negra, que* [ela] *tem vagas preferenciais. É como se fosse uma pessoa inferior.* [Diziam] *que ela mesma está sendo preconceituosa* [ao assumir a vaga por cotas]*, que isso sim que é racismo, que há um tratamento diferenciado. Então aí que eu vejo que o papel do Estado em mostrar o porquê que está havendo um tratamento diferenciado para que as pessoas que são negras não se sintam constrangidas em assumir que entraram por cotas, ou que pretendem entrar no Estado ou que irão fazer um concurso do Estado através das cotas* (Heloisa Negrão, em 18/08/2008).

Novamente vemos a preocupação dos ativistas com a necessidade da construção de estratégias que permitam a compreensão do Programa e das finalidades dessa AA, que não foi construída para prejudicar qualquer grupo, mas para promover a qualidade das interações no ambiente de trabalho, e promover igualdade de oportunidades. Além de promover a diversidade étnico-racial nos serviços públicos.

6.4.7 Opinião dos ativistas sobre a necessidade de bancas de verificação do pertencimento racial nos concursos

A necessidade de bancas de verificação de pertencimento racial foi salientada como sendo muito importantes para todas as lideranças do MSN. Estes reconhecem que esta estratégia pode ser legítima porque integra a sociedade quando, sobretudo, conta com a participação do MSN nessas bancas.

Em geral as poucas bancas existentes nos concursos públicos do Paraná são compostas por membros da área de Recursos Humanos (RH) das empresas que organizam os concursos e por membros do MSN. A maioria das lideranças que participaram destas entrevistas, e que nos cederam entrevistas, faz ou já fez bancas de verificação de pertencimento racial na UFPR ou em concursos públicos do Paraná. Apenas um deles nunca fez bancas. Entre os que fizeram bancas nos concursos públicos, um deles chegou a afirmar que entre 30% ou 40% dos candidatos que optaram pelas cotas raciais *"não são socialmente negros".* A maioria critica a forma como a ADM. Pública do Paraná vem realizando os concursos públicos porque na maioria deles não há bancas e nem quaisquer formas de fiscalização para saber se os candidatos às cotas raciais são mesmo negros.

Um dos atores informa que, em geral, nos concursos públicos os candidatos às cotas passam por uma entrevista onde o candidato assina uma declaração onde afirma ser "afrodescendente, da cor preta ou parda e da raça étnica negra". Também nesta declaração consta um dos itens da Lei 14.274, de 2003, que informa ao candidato que em caso de falsidade na declaração ele "poderá ser exonerado". Posteriormente, esta banca, pergunta ao candidato a motivação de ter optado por "cotas raciais" e se ele ao longo da vida sofreu discriminação, se ele sabe o que é uma AA e se conhece o MSN. As respostas dos candidatos não interferem na decisão da banca. De acordo com os atores, seria mais para a banca saber das motivações do candidato, explicar ao candidato o que seria uma AA e porque foi convocado para a banca. Também, os integrantes da banca intentam motivar os novos cotistas a "pensar no assunto" da problemática do racismo, depois que entram no serviço público. Estas são as metodologias utilizadas por integrantes do MSN nas bancas. Assim, enquanto o candidato vai respondendo num diálogo bastante tranquilo como se fosse "uma conversa", os membros da banca irão fazendo uma avaliação do candidato sendo que os critérios centrais são o fenótipo do candidato.

Vejamos trechos de um diálogo entre a ativista Dalva Carmo com a entrevistadora sobre o funcionamento das bancas. Quando o candidato entrava na sala para ser entrevistado pelos membros da banca, ela diz:

> **Dalva Carmo**: *Daí eram apresentados os critérios se ele já tinha ciência do edital, e era colocado para ele o porquê desse ponto do processo, que era do concurso público de cotas pra negros, e que ele estava ali para responder algumas questões voltadas, direcionadas na questão racial.*
> **Entrevistadora**: E a avaliação da banca era a partir do que no discurso do candidato? Dos traços fenotípicos? Como era?
> **Dalva Carmo**:- *Era direcionada na questão dos traços fenotípicos.*
> **Entrevistadora**: - A senhora viu dificuldades na avaliação? Tinha muitos brancos? Tinha casos difíceis? A maioria era socialmente identificada como sendo negro?
> **Dalva Carmo**: *Olha, a maioria eram negros mesmo, a maioria deles. Tive sim* [casos difíceis]. *Tive uma oportunidade de observar tanto lá no concurso da* [dizendo o órgão], *tanto nesse do* [dizendo outro órgão]*, que tinha 'não negros' fazendo parte da banca* [e estes estavam] *incluindo* [estes candidatos não negros] *enquanto negros, por ele* [o membro da banca] *entender que alguém que fazia parte da família com mãe ou do pai* [negro] *que era considerado negro* [também] (grifo nosso).

Nota-se neste diálogo que as bancas são constituídas para verificar o pertencimento racial dos candidatos às cotas raciais a partir dos fenótipos (da aparência). Porém, tanto neste depoimento como em outros, o que vemos é, em "alguns casos", uma "falta de consenso" na forma de selecionar os candidatos negros cotistas. Lembramos que em alguns concursos os membros do MSN são apenas convidados para dar parecer e não decidir a inclusão ou exclusão dos candidatos do processo. Sendo assim, estes entendem que conforme reiterado, houve, em algumas "poucas situações", candidatos "pardos" sendo identificados como sendo "brancos" e excluídos do programa, mesmo quando são "negros", e houve em outras bancas, candidatos socialmente "brancos" sendo incluídos por terem parentescos com negros. Estas características dependem muito do perfil dos gestores de RH responsáveis pelos concursos. No dizer dos atores, os gestores *"estão perdidos"* e não agem por *"má fé"* quando incluem um branco ou excluem um negro, mas por falta de formação e informação sobre relações raciais no Brasil e pelo termo "afrodescendente" ser confuso.

Muitos dos atores criticaram a Secretaria do Estado da Educação (Seed), por ter realizado um grande concurso e não ter feito bancas para saber ao certo se eram mesmo negros os candidatos que foram selecionados. Neste caso, eles acreditam que haveria candidatos brancos que optaram pela cotas raciais sem má-fé (equívocos) em função da categoria "afrodescendente" não ser muito compreendida, mas acham que outros candidatos *"não são negros e tentam* [o concurso] *para comprometer o programa"* (Heloisa Negrão, em 18/08/2008).

> *Olha, as pessoas que são contra as cotas* [raciais], *elas questionam muito a existência das bancas, mas ela é necessária, porque, nós sabemos que existe muita hipocrisia, por parte de alguns setores da sociedade que criticam os programas. Dizem que o programa não é legítimo, mas se inscrevem, mesmo não tendo as características* [fenotípicas], *se inscrevem mesmo para colocar esse programa em descrédito* (Heloisa Negrão, em 18/08/2008, grifo nosso).

Ainda sobre a categoria "afrodescendente" que está expressa na Lei, diz a atora:

> *[...] então pode ser que talvez tenha algumas vagas que foram preenchidas por pessoas brancas no lugar de serem preenchidas por pessoas negras porque também há aquela confusão não das pessoas que entram ou do funcionário que está fazendo isso porque é uma pessoa que é má, que não tem caráter, não é nesse sentido. Mas principalmente pelo conceito da afrodescendência, que todos leem afrodescendente [...] 'ah eu tenho uma avó que é negra' até muitos fazem essa avaliação [...] 'eu tenho uma avó negra, um avô negro', então essas coisas são minhas* [de direito], *e não necessariamente essa pessoa pode ser reconhecida como negra* (Heloisa Negrão, em 18/08/2008, grifo nosso).

Nota-se, conforme já reiterado, que os ativistas defendem a ideia de que somente aqueles que são socialmente reconhecidos como negros devem se beneficiar do Programa. Mas, chegaram a afirmar que em alguns concursos com bancas houve a defesa, por parte de gestores do RH, de que somente os "pretos" adentrassem e os "pardos" não. Este tipo de situação apareceu como sendo um problema para os ativistas.

Vejamos o trecho de um depoimento,

> *[...] eu pude até ouvir de uma das empresas, acho que foi na* [dizendo o nome da empresa] *também, que deveria nem ter colocado como o pertencimento racial o fenotípico pardo [...] deveria ser só negros, eles falaram no dia a dia, eles acabam vendo mais pardos* [nas bancas], *na concepção deles que o pardo não é negro, eles acham que teriam até que rever os critérios para que nos próximos concursos pudessem ir chamando só negros* (Dalva Carmo, em 24/07/2008, grifo nosso).

Em geral, de acordo com os atores, esta característica de identificar pessoas de aparência "parda" como sendo "brancas" seriam percepções de membros da banca que eram gestores do RH, e são "na maioria brancos". Já quando um candidato fenotipicamente branco entrava na banca, este era vetado pelos membros, sendo que o responsável em dar o veredicto final eram os responsáveis pelo RH das empresas. Assim, em caso de candidatos brancos,

> ***[...]*** *Era indeferido. A banca conversava, e a partir dos critérios não tinha como deferir. Os critérios eram para ser negros e tinha que ser a partir dos fenótipos mesmo, por mais que cause, no primeiro momento, algumas polêmicas. As próprias pessoas não negras da banca consideravam que avaliar pardos e brancos, era confuso [...] os que eram considerados não negros, era através da banca*

> *organizadora da instituição que ia dar o veredicto final [...] o papel da banca era verificar se era ou não seguindo os critérios, mas não falar para o candidato, você não é, você não vai entrar, isso era o papel da instituição dizer* (Dalva Carmo, em 24/07/2008, grifo nosso).

Os ativistas acham que se construiu uma série de equívocos em torno do termo "afrodescendente" e, por isso, haveria pessoas fenotipicamente brancas achando que teriam mérito para entrar neste Programa de AA. Acham que um dos desafios do MSN, conforme já foi reiterado, é justamente a afirmação da identidade étnico-racial. Estes acreditam que em geral os cotistas não têm identidade negra, não conhecem o MSN, não sabem quem construiu o programa de AA para sua inclusão no mundo do trabalho e muitos são contrários às cotas raciais. Muitos cotistas negros alegam, nessas bancas, que optaram por cotas raciais somente *"porque o edital previa e porque poderia ser mais fácil".* Isso seria visto, para os atores, como um grande desafio para o MSN.

Os ativistas acreditam que pela inexistência de bancas na maioria dos concursos, que haveria possibilidade de muitos indivíduos que não estão dentro do critério do fenotípico estar sendo incluídos pelo Programa de Cotas para Negros. Todos defendem a necessidade de bancas, não obstante, pelo menos um ativista considerou como sendo injusto com os candidatos negros o fato de terem que se submeter a uma banca para provarem que são mesmo negros. Isso seria traduzido numa dupla exposição, mas este considerou como sendo necessário.

Apesar de não estarem monitorando a Lei, os atores do MSN acreditam que a "Lei" "não está sendo bem gerida" pelo Governo do Paraná. E que o Estado se preocupou apenas com a entrada dos cotistas e não sabe se são mesmo negros que estão entrando e como eles estão após a sua inclusão. Acreditam, conforme vimos, que seria importante existir as bancas com a participação de membros do MSN; no entanto vê-se que o desafio parece estar na construção de um consenso entre gestores e MSN sobre qual é o perfil que deve ser incluído. Em alguns lugares, conforme reiterado pelos ativistas, em algumas situações, os gestores acham que negros seriam somente os pretos e não os pardos, e que pardos sofrem indeferimento no concurso por serem considerados brancos. Em outros ainda, há brancos com parentescos com negros sendo deferidos nos concursos.

Porém, o que pudemos observar é que os ativistas, na maioria dos casos, estão mais preocupados com a possibilidade de que haja candidatos brancos optando por entrar no Programa de Cotas Raciais e estejam ocupando a vaga de um negro por não ter fiscalização correta. Observa-se que a questão das bancas aparece nos depoimentos sempre como sendo a

"questão central", na forma de monitoramento do Programa. Ou seja, porque teve (as bancas), ou porque não teve. Mas sempre atentando para a necessidade de ampliar o debate em torno de quem pode ser identificado como sendo "negro" e não em desafios posteriores após a inserção.

6.4.8 Algumas angústias dos ativistas do MSN

Ainda que não fosse questão central da pesquisa, vimos que durante as entrevistas com os ativistas, muitas vezes traduzidas numa "grande conversa" de ativista para "ativista" (entrevistado e entrevistadora), outras questões sempre apareciam. Foi traduzido por nós neste estudo como sendo uma "angústia" dos ativistas quando se deparam como algumas situações nas bancas de verificação de pertencimento racial. Qual era a situação? Encontravam candidatos negros que não conheciam o Programa de Cotas Raciais nos Concursos Públicos do Paraná e suas finalidades, candidatos que não sabiam que eram negros, sendo que muitos deles eram contrários às cotas raciais.

Vejamos o depoimento a seguir:

> *Olha. No geral esses candidatos, eles não têm nenhum conhecimento em relação ao programa de cotas, às vezes eles optam pelo programa, mas não têm conhecimento de como ele é implementado, porque a implementação, a falta de consciência, consciência étnica que muitas vezes até mesmo a pessoa não sabe se é negro ou não, e isso passa por um processo de militância dentro do movimento negro porque as pessoas, enquanto elas não têm uma participação mais efetiva no movimento social negro, a compreensão deles em relação a esses problemas é muito pequena* (Irineu Barros, em 15/07/2008, grifo nosso).

Outra atora diz

> *[...] seria realmente um lado positivo a efetivação da contratação, de ter essa reserva de vaga. Acredito que o lado que ainda falta é ter uma discussão maior [...] eles estão entrando por cotas é que na verdade eles precisam ter uma discussão sobre a negritude, sobre o significado de como ser negro no Estado do Paraná [...] não só para eles, mas dentro da empresa também, porque em algum momento, não em todos os casos, mas em alguns, é como se eles fugissem da discussão de serem cotistas tanto os negros que estão entrando como cotistas como essas pessoas que estão admitindo essas pessoas como negras [...] então as empresas deveriam ter uma pauta de discussão por que existem as cotas, para que tanto o candidato como seu colega de trabalho pudessem compreender todo esse processo do porquê hoje há necessidade de ter cotas* (Heloisa Negrão, em 18/08/2008, grifo nosso).

A atora enfatiza ainda que muitos dos beneficiados pela referida Lei não conhecem o MSN e seu papel na construção da Lei. Diz:

> *Nem todos. Acho que a maioria não tem* [conhecimento sobre o MSN]. *É como se as pessoas recebessem, como se fosse um favor que eles estão recebendo, um privilégio, como se não tivesse tido uma luta ou várias lutas, não tivesse tido um processo de luta do movimento negro, então eles não têm [...] a maioria dos candidatos que eu percebo na banca eles não têm essa discussão"* (Heloisa Negrão, em 18/08/2008, grifo nosso).

De acordo com os ativistas, a compreensão dessas questões passaria pelo contato (laços) destes com o MSN. Ou seja, em geral os atores enxergaram essas situações como sendo grandes desafios da política de AA também o fato de que a maioria dos cotistas não sabia da importância do MSN no processo, e segundo eles, receberia o Programa como sendo um "favor", sem entendimento dos históricos de luta do MSN ao longo do tempo. Houve consenso entre os atores de que a maioria dos beneficiados pelas cotas raciais não tem uma identidade negra afirmada (não sabem que são negros), não sabem o que é uma AA e não conhecem o MSN e suas lutas. Ou seja, apenas consideram estar dentro do critério de cor, expressa na Lei (preta ou parda) e não pelo pertencimento racial negro. O sentido da cor estaria esvaziado dos processos históricos de escravismo criminoso, e pelo racismo e discriminação racial a população negra ainda vem sendo vitimada.

Vejamos mais este trecho da mesma ativista

> *[...] quando eu estou na banca, eu penso assim: ´nossa, essas pessoas entraram por cotas raciais, no entanto eu não sei qual vai ser o discurso deles* [dos cotistas] *sobre cotas raciais´. Eu não sei como que serão, como que será a fala dos gerentes deles sobre cotas raciais ou, se eles vão ser como naturalizados* [estigmatizados], *vão chegar assim: ah, vocês são por cotas! e vão fazer uma piadinha e vários* [dos cotistas] *não tiveram uma discussão. E eles não vão saber como se defender lá dentro, vão fazer as mesmas piadinhas que os negros estão acostumados a ouvir [...], quando eles estão na sala e no emprego eles vão achar normal aquilo* [as discriminações] *e não vão valorizar, pelo contrário, e muitos podem se sentir pressionados perante seus colegas de trabalho e podem até destruir aquilo que o movimento negro conquistou* (Heloisa Negrão, em 18/08/2008, grifo nosso).

Vemos no depoimento desta atora ativista do MSN que haveria a necessidade de se problematizar as questões estruturais e centrais da construção de uma AA para negros. Ou seja, de acordo com nossas análises, a atora quis destacar a importância de ações, na construção e consolidação deste Programa, que possam provocar impactos sociais e simbólicos na mudança da percepção do valor da população beneficiada naquela sociedade, mas também a de favorecer uma imagem positiva do Estado no que diz respeito à construção

deste Programa (sentimento de pertença). Mas, também como estratégia de maximizar a democracia não na ideia de uma igualdade puramente formal, mas tendo fundamentalmente a "diferença" como base da construção destas ações para aumentar as possibilidades de inserção e interação da população em desvantagem em função de históricos de discriminação.

Portanto, pelo que verificamos, a ativista almejou problematizar o verdadeiro significado da presença deste grupo racial nos serviços públicos do Estado do Paraná, seja para o próprio grupo beneficiado como para os gerentes de RH, assim como para as várias instâncias onde os concursos estão acontecendo ou mesmo para a Administração Pública e a sociedade em geral. Ou seja, o que se observa neste relato anterior é a preocupação que a característica da mudança construída pelo Programa de Cotas Raciais seja de "caráter limitado", quando o perfil das relações sociais/raciais no cotidiano do trabalho deste servidor negro (cotista) pode continuar sem grandes mudanças pela forma como o Programa pode estar sendo apreendido pelos diversos segmentos. Em outras palavras, o Programa, como vem se implementando, poderia estar contribuindo com a inserção social de um grupo em desigualdade sociorracial e simbólica nas instâncias dos serviços públicos, mas de forma individual e não coletiva, quando os diversos atores não se sentem participantes do processo porque poderiam não ter a compreensão da finalidade da política de forma ampla.

Estas incompreensões colaboram, segundo nossa observação, para uma mudança de forma bastante lenta da importância da política de AA e para a garantia da qualidade das interações entre os diversos atores nos serviços públicos.

6.4.9 Para os ativistas quem é o principal ator na construção da Lei 14.274 de 2003?

Pelo menos nas entrevistas com os atores do MSN notamos um visível desconforto nos momentos em que perguntávamos sobre os principais atores responsáveis pela construção e aprovação da citada Lei. Em geral, a maioria dos ativistas se referiu à pessoa do jornalista Joaquim Silvestre (autor da Lei) como o ator que teria protocolado a Lei na Alep e em seguida teria registrado direitos autorais da Lei.

> *Todo mundo lutou um pouco, não é, mas eu vejo assim: na construção das políticas afirmativas eu vejo na garantia dessa política da construção, eu vejo que tem uma pessoa que foi muito importante, que foi de grande peso, de bater na porta, de ir de porta em porta em né... que foi o* [dizendo o nome e sobrenome do autor da Lei] (Celeste Farias, em 08/08/2008).

Outros ativistas preferiam omitir nomes de pessoas que tivessem sido importantes: *"Olha eu não teria assim de repente nomes para estar citando, mas acredito que principalmente no serviço público os principais atores estariam na Assembleia Legislativa* [do Paraná]*"* (Irineu Barros, em 15/07/2008).

Os ativistas teceram críticas, sobretudo pela forma como a Lei teria sido construída, destacadamente pelo fato de que o MSN não tivesse sido comunicado da existência da Lei e que o projeto aparecesse como sendo pessoal. Diz um ator: *"é uma pretensão achar que a Lei é dele. É uma luta coletiva. Ele registrou a Lei no nome dele porque é personalista".* Não obstante, o "autor da Lei" seja lembrado como o grande articulador da existência da Lei, mas, segundo os atores, este, na época, teria sido identificado como sendo representante do MSN sem ser, *"ele captou a luta em nome pessoal"* e, apesar de não ter legitimidade no MSN, ele *"conseguiu aprovar a Lei"* e isso *"seria um mérito para ele".* De acordo com um dos atores, Joaquim Silvestre conhecia muito bem a Alep e *"por isso foi mais fácil".*

Alguns atores lembraram que o "autor da Lei" não comunicou à ONG do MSN que este mesmo era presidente da construção da Lei de Cotas no Paraná. Ainda outros atores lamentam que o MSN tenha sido excluído do processo da construção da Lei e por ele querer fazer crer que foi uma ação individual, ele teria no dizer de um ator *"surpreendido o MSN do Paraná";* apesar de não ter militância no MSN, Ele, Joaquim Silvestre *"fez em silêncio e pegou todos de surpresa".*

Do que pudemos observar, no consenso dos conteúdos nos depoimentos dos atores, de forma não similar, é que "o autor da Lei" seria um ator importante no processo da aprovação desta Lei, mas ter-se-ia utilizado da luta e da demanda do MSN de forma individual.

Destacamos estes fatos, justamente, porque acreditamos que a forma como o MSN do Paraná vem engendrando respostas à aplicação desta política no Estado do Paraná pode estar intimamente ligada com a falta de "sentimento de pertencimento à Lei", porque o MSN teria sido excluído do processo de forma direta. Vejamos o lamento do ativista Horácio Almeida:

> *[...] nós temos uma dificuldade muito grande com a história nossa de militância; a gente diz que é militante, mas é uma pessoa que absorveu* [a luta do Movimento Negro]. *Essa pessoa que lançou esta proposta achou o momento propício e propôs e, muitas vezes, ele não tem um debate em conjunto com o movimento. Ele fez a proposta baseado na própria experiência dele. Não é um militante que está no dia a dia tentando construir a história nossa. Ele aproveitou desse momento deu uma de esperto e apresentou a proposta [...] o conjunto do movimento já vinha fazendo essas reivindicações e ele aproveitou* (Horácio Almeida, em 24/07/2008, grifo nosso).

No mesmo sentido, tal característica de ação, no caso dos serviços públicos do Paraná, se apresentou como sendo diferenciada quando verificamos a situação do Programa de Inclusão Racial na UFPR, onde os atores reiteraram ter participado do processo de construção e de estarem monitorando.

6.4.10 Opinião sobre a participação do governador para a aprovação da Lei

Para a maioria dos ativistas *"tudo no Estado passa pela mão de Requião".* Sendo assim, da necessidade de entender a conjuntura do ano de 2003, quando da aprovação da Lei 14.274, a maioria dos atores acredita no mandato do governador Roberto Requião, logo teria despertado uma ideia de governo em favor dos "excluídos" de um governo de "esquerda" e que ambos, seja a gestão do presidente Lula e do governador Requião, por serem políticos com relações políticas e ideológicas muito próximas, poderia ter influenciado a aprovação. No caso específico do governador, vê-se que todos os ativistas consideraram o mandato de Requião como sendo muito importante na conjuntura da aprovação da Lei, mas o mérito seria do MSN e das suas estratégias de pautar o debate. Vejamos o depoimento de um ator:

> *[...] é lógico de repente que o governador tem uma participação importante em toda essa realidade que está ingressando hoje, mas eu volto a reafirmar a posição do movimento negro em todo este processo que se não houvesse essa pressão marcante do movimento negro eu acho que essas políticas poderiam até acontecer, mas não da forma que está acontecendo* (Irineu Barros, em 15/07/2008).

Os itens mais elencados pelos ativistas foram: acreditam que foi o *"olhar crítico de Requião"* e a sua sensibilidade em relação à situação dos negros no país; que ele teve vontade política (reconhecimento histórico e necessidade de ampliar a questão racial no PR); que o governador "conhece" a luta dos negros; que ele ouve muito o secretário de governo Dr. Vanderlei Matias, que é negro, e que apoiou o projeto. Um dos atores afirmou que Requião seria favorável às cotas raciais e que *"a sua família é de mulatos"* [114] (Gilberto Mello, em 31/07/2008), ou seja, de que teria parentesco com negros.

Contudo, muitos ativistas durante os depoimentos teceram outros elogios ao governador Requião por uma série de políticas em favor de negros que aconteceram posteriormente a 2003 como, por exemplo, o *"encontro estadual de educadores negros"* que

[114] Esta informação apareceu também em outros depoimentos de negros em cargos de poder.

acontece todos os anos no Paraná e o *"mapeamento das comunidades quilombolas no Paraná"* desde 2003. Porém, os ativistas também criticaram o governador por ter sido *"contra a implementação do Conselho da Comunidade Negra no Paraná"*, quando da tentativa em 2003 e não se efetivou até pelo menos setembro de 2010. O MSN estadual apresentou a proposta para o governador *"e foi vetado",* disseram dois ativistas. De acordo com um dos ativistas, o governador teria vetado a proposta do Conselho porque *"a negociação não foi boa com o MSN"* (Gilberto Mello, em 31/07/2008). Lamenta uma ativista: *"é bom que se saiba que na véspera do fim do governo Requião, ainda não temos nem ao menos um Conselho da Comunidade Negra"* (Horácio Almeida, em 24/07/2008).

Por fim, foi relevante destacar essas considerações em relação à apreensão que os ativistas fazem da atuação do governador Requião em relação às políticas construídas no Estado para a população negra porque, como observado em praticamente todos os depoimentos, constatou-se uma espécie de reconhecimento da importância do perfil deste governante em favor da população negra. Haveria, portanto, um consenso desta imagem tanto para os ativistas como, por exemplo, entre os deputados e negros em cargos de poder e sindicalistas que participaram deste estudo através de entrevistas.

6.4.11 Ativistas e apreensão dos principais desafios da Lei de Cotas nos Concursos Públicos

Em geral, os ativistas consideram que a história das relações raciais no Brasil sempre produziu uma imagem da inexistência do racismo e que, portanto, a sociedade não consegue ver com legitimidade e como um direito histórico dos negros no Brasil estas AA. Eles acreditam que outras AA que aconteceram para mulheres, ou mesmo nas universidades públicas, como a "Cota do Boi" tiveram aceitação e para os negros *"há sempre mais dificuldades".* Como exemplo a atora chama atenção para a naturalização das desigualdades raciais no mundo do trabalho. Diz:

> *[...] eu vejo que teve avanços. Eu vou ao Correio e vejo deficientes físicos trabalhando em qualquer setor que lá tem cotas para deficientes físicos. Vejo chamada na televisão, [...] para qualquer serviço que seja, eu vejo as mulheres ou homens em qualquer cidade, e você olha, e o panorama é o mesmo: as mulheres* [negras] *varrendo, limpando banheiro, passando pano no chão, mulheres* [negras] *em qualquer serviço que ninguém quer fazer. Ainda* [são sempre] *as mulheres negras, os homens negros e as jovens negras* (Celeste Farias, em 08/08/2008).

Entre os argumentos vimos que a questão da discriminação no mundo do trabalho apareceu pouco, como exemplos diretos, nos depoimentos, mas pelo menos uma das ativistas fez uma relação entre a história do trabalho no Brasil com a participação dos negros no "trabalho escravizado" e posteriormente no subemprego. Para esta ativista *"negros passam a vida inteira trabalhando"* (Celeste Farias, em 08/08/2008), mas da forma como foram sendo construídos os espaços sociais e de poder, *"há lugares onde o negro é aceito trabalhando* [quando servindo ou limpando] *e noutros não"* (Celeste Farias, em 08/08/2008). Acreditamos que para esta atora, um dos grandes desafios seria a forma como historicamente a naturalização das desigualdades sociorraciais está fincada no imaginário social das pessoas na sociedade brasileira.

Nota-se que pelo fato de que os atores ativistas não estivessem monitorando a Lei, também desconheciam a forma como o Estado estava monitorando. Estes tenderam a fazer análises mais gerais dos desafios desta AA no governo do Estado, mas criticaram a inexistência de monitoramento. Disse um ator: *"o Estado faz as Leis, mas não faz com que as coisas aconteçam na prática. O Estado não sabe quem entrou e se são negros que estão entrando nestas cotas"* (Horácio Almeida, em 24/07/2008). Vejamos outro depoimento, a título de exemplificação ainda sobre este tema. A atora diz:

> *[...] precisa ter um entendimento maior, uma discussão mais ampliada, em relação à questão do que incluem e o que não incluem enquanto pertencente negro, porque em primeiro momento na medida em que você vai avançando na discussão vão aparecendo outras polêmicas. Ficam evidentes algumas questões. Outras questões ainda merecem* [debates]*... tão exigindo mais discussões na questão das cotas [...]* (Dalva Carmo, em 24/07/2008).

Continuou:

> *[...] eu vejo que tem que ter mais entendimento em relação às cotas. As instituições estão ai, querem incluir, estão tentando. Mas quando você vai olhar na essência, parece-me que não há um entendimento num todo, até que ponto é importante, o que pode ser avançado, e acaba assim no dia a dia as pessoas que estão ali na linha de frente* [referindo-se aos gestores de RH]*, em alguns momentos ela* [pessoa do RH] *se sente acuada e acaba não favorecendo no processo* (Dalva Carmo, em 24/07/2008, grifo nosso).

Nestes depoimentos, acima, a questão das bancas aparece como cerne nos desafios da AA, mas também se vê que o ator aponta para a necessidade da existência de acompanhamento das questões que eventualmente possam estar aparecendo no decorrer da implementação deste programa de AA no Paraná.

Os atores também fizeram comentário acerca do que eles chamariam de um possível "mito" acerca da existência das bancas e de que as bancas inibem a inscrição de candidatos que são "pardos". Em alguns casos, estes, por não terem identidade negra afirmada poderiam ficar temerosos em sofrer indeferimento nas bancas e por isso tentariam ingresso no sistema tradicional. Porém, de acordo com um ator, não seria *"a banca que inibe os negros a tentar cotas e sim a dificuldade de se identificar como sendo negros.* [Estes] *acham que são brancos, moreninhos, etc."* Neste caso, o ativista considera importante investir em formação de lideranças para maximizar os esforços do MSN. Porém, este debate não foi muito enfatizado nos depoimentos dos ativistas. Acredita-se que pelo fato deles não terem informações empíricas destas situações, apenas suposições. O que eles grifaram, conforme já reiterado, é que há algumas situações em que "pardos" estão sendo excluídos do Programa por serem identificados como sendo "brancos" e brancos sendo incluídos por serem identificados como *"afrodescendentes"* (no sentido de parentesco e não de aparência) nos concursos. Vejamos outro depoimento como exemplo:

> *[...] um dos problemas no serviço público e na* [Universidade] *Federal* [do Paraná] *seria aqueles que não têm nenhuma relação como afro-brasileiro que não têm nenhuma característica de negro e que se inscrevem se autodenominando negro, mas não têm nenhuma característica e eu não sei se é uma forma de botar em descrédito o programa ou mesmo para se aproveitar. E tanto no serviço público quanto na* [Universidade] *Federal* [do Paraná] *isso acontece e o olhar da sociedade também é um problema porque <u>eles não veem o programa de cotas como um direito histórico do negro no Brasil</u>.* (Irineu Barros, em 15/07/2008, grifo nosso).

Vê-se que, novamente, o grande desafio reiterado por eles foi a ausência de mecanismos de verificação do perfil racial das pessoas que estão se beneficiando da Lei. No mesmo sentido eles tenderam a reproduzir também que um dos grandes desafios seria a afirmação da identidade racial, traduzida neste caso pela expressão *"negros não sabem que são negros. Até mesmo os próximos de nós, imaginem os outros"* (Horácio Almeida, em 24/07/2008).

Ativistas teceram críticas à forma como outros "povos" considerados imigrantes europeus foram tratados na história do Paraná. Segundo o ator estes são sempre vistos e tratados como sendo "trabalhadores" e merecedores de políticas. Diz ela: *"mas os negros são trabalhadores desde que chegaram* [na condição de escravizados]. *Chegaram antes e não têm política* [para inserção correta no mundo do trabalho]" (Celeste Farias, em 08/08/2008).

No mesmo sentido, nota-se que os ativistas fazem autocríticas pela ausência de um monitoramento do Programa de AA e acreditam que o MSN não tem estrutura e percepção da

realidade para fazer resistências, *"mas o Estado tem estrutura e dever e pode fazer ações sem que o MSN tenha que pressionar"* (Irineu Barros, em 15/07/2008). Outra questão levantada pelos atores seria o da necessidade do Estado agir de forma objetiva para que os outros municípios também aprovassem a Lei que é foco desta pesquisa. Entre outras questões, o principal desafio elencado pelos ativistas seria a necessidade de uma *"discussão sobre discriminação no Paraná"* influenciando consequentemente *"um sentimento positivo de ter entrado pelas cotas".* Assim sendo, é preciso uma pauta de ações sobre a importância das cotas em concursos públicos no Paraná.

6.4.12 Opinião dos ativistas sobre os programas de valorização da presença de negros nos serviços públicos após a entrada dos cotistas

Para melhor entender como o MSN vem engendrando respostas à forma como a Lei Estadual 14.274 de 2003 está sendo gerida nos espaços públicos, buscamos saber se estes tinham conhecimento da existência de programas de valorização da diversidade étnico-racial no Estado após a aprovação da referida Lei. No entanto, esta não foi uma questão enfatizada no resultado dos depoimentos. Vimos que poucos atores, de forma direta, consideraram importante a existência de cursos e seminários para os servidores para fortalecer a ideia desta AA dentro do Estado. Diz um ator:

> *Olha, não tenho conhecimento que existe outra secretaria que tem a preocupação de discutir internamente o programa de cotas no serviço público [...] não há um trabalho efetivo dentro dessas empresas que possa trazer algumas informações na instituição sobre o programa e dos que participam desse programa, eu vejo a necessidade de cursos e seminários nessa área para que esses gestores não só na parte do executivo, mas também no legislativo tenham conhecimento desse programa e olhem esse programa de outra forma. Não com essa desconfiança no descrédito no programa, mas no sentido de acompanhar e ver a necessidade desse programa para implementar outra visão dentro do serviço público na forma diversificada na participação negra* (Irineu Barros, em 15/07/2008, grifo nosso).

A maioria acreditou que "não há" estes tipos de programas de valorização da diversidade étnico-racial ou informações sobre o que é esta AA. Consideram que *"nenhuma secretaria* [de Governo] *fez debates para a valorização do programa".* Para um autor há possibilidade de constrangimentos e haveria, segundo nossa observação, na fala do ator, dentro da estrutura do Estado um reforço à ideia de cotas raciais como sendo para "premiar incompetentes". Isso revelaria a não compreensão da necessidade de compensar a população

negra e também promover diversidade étnico-racial no ambiente de trabalho que é público. A título de exemplo, vejamos o depoimento desta atora que é servidora pública. Diz: *"Onde trabalho, de 87 professores, só tem 02 negros e este é um grande argumento para ter cotas, mas requer informação para as pessoas perceberem e entender o que é mesmo AA"* (Heloisa Negrão, em 18/08/2008).

Cabe salientar que a maioria dos atores não enfatizou a "diversidade étnico-racial nos serviços públicos" como sendo um grande impacto positivo da AA. A maioria fez análise da AA de forma geral a partir do racismo na sociedade e não da discriminação racial no mundo do trabalho de forma específica. A questão central foi a inclusão do indivíduo negro e não nos impactos de sua presença, como sendo negro, naquele espaço público.

6.4.13 Apreensão dos ativistas do MSN sobre os negros em cargo de hierarquia e de "confiança" nos serviços públicos do Paraná

Perguntamos aos ativistas se eles conheciam negros em cargos de poder e visibilidade no Estado e suas impressões sobre suas ações na promoção da igualdade racial. O indivíduo negro em cargo de poder no Estado do Paraná mais lembrado por todos foi o do Secretário de Assuntos Estratégicos do Estado do Paraná. De acordo com os atores, este exerceria grande influência junto ao governador Requião, nos assuntos ligados às questões raciais no Estado, mas teria sido indicado para ser secretário de governo porque seria "amigo" do governador de longos anos e não por ser negro. Outros lembraram que, apesar de ser o negro com maior poder político no Estado do Paraná, a Secretaria dele *"não tem dinheiro"* e que este teria competência para ocupar uma Secretaria com mais poder político e financeiro.

Os nomes de pessoas negras em cargos de poder lembrados pelos ativistas foram homens e totalizaram nove pessoas: O Secretário da Seae e os seguintes nomes que não são fictícios são: "Nemésio Xavier França Filho, Comandante-Geral da Polícia Militar do Paraná"[115]; "Jorge Azor Pinto", Delegado Geral da Polícia Civil do Paraná; "Messias da Silva", Coordenador do Sine[116]"; "Valdir Izidoro", Presidente da Casplar[117]; "Hasiel da Silva

[115] Na ocasião da entrevista ele foi citado como sendo o comandante. Em 04 de abril de 2008, segundo informações da imprensa, ele deixou o cargo.
(ver http://www.bemparana.com.br/index.php?n=63753&t=coronel-anselmo-oliveira-assume-comando-da-policia-militar-do-parana).

[116] Sine - Sistema Nacional de Empregos (Paraná).

[117] Claspar - Empresa Paranaense de Classificação de Produtos.

Pereira da Silva", da Coordenadoria Política da Casa Civil; "Prof. Altino que é Assessor do Governador"; "Romeu Gomes de Miranda, Presidente do Conselho Estadual de Educação"; "Capitão Edson", da Polícia Militar. Apenas uma mulher negra teria sido citada pelos ativistas, mas não como sendo cargo de poder. Ela foi citada porque desempenhou papel marcante no mapeamento dos quilombolas no Paraná que foi a Profa. Clemilda Santiago.

De acordo com alguns dos ativistas, a gestão do governador *"não incluiu muito negro não"* em cargos de poder. Existiriam muitos negros qualificados que não foram incluídos e poderiam ter ajudado a construir programas para a promoção de igualdade racial. Um ator acredita que o governo *"inclui um pouco, mas [...] o negro ele faz o seguinte, ele fica subordinado mesmo com um cargo alto"* (Dirceu Cruz, em 18/08/2008). Destacaria que de modo geral falta *"coragem de ação"* aos negros em cargos de poder. Que eles *"não querem se envolver com a questão do negro"*. Salientou que muitos são competentes e acabam lidando com o cargo como uma forma de "sobrevivência" financeira. Diz um ator:

> *É, falta coragem porque normalmente o negro* [tem mais dificuldades] *[...] porque há um problema financeiro do negro. Então a gente pega como exemplo: tem negros bons aí com qualidade e boa qualificação, mas ele é empregado. Então para ele se envolver numa política* [é mais difícil]. (Dirceu Cruz, em 18/08/2008).

Em geral os ativistas acreditam que o governador não fez AA para negros em cargos de poder e confiança e os que estão lá não estão por serem negros, mas porque representam segmentos que o apoiaram na campanha ou são *"cotas de partidos aliados"* do governador.

Para exemplificar, vejamos o que diz um ativista acerca de um integrante negro em cargo de poder no Estado:

> *O* [dizendo o nome do negro em cargo de poder] *é negro, está na* [dizendo o nome da empresa pública] *e é companheiro do Requião. Então quer dizer: 'não tem esta coisa'. Não existe a cota. É diferente. Ele* [o governador] *é a favor da cota, mas não existe, tem que ter um negro e tem que ter uma mulher, não. Tem os negros porque são participantes do governo* (Gilberto Mello, em 31/07/2008, grifo nosso).

No mesmo sentido, quando se verifica os trechos dos depoimentos, nota-se que nenhum negro em cargo de confiança teria sido lembrado como "o grande defensor da causa negra no Estado". Mesmo o Secretário da Seae, para os atores não teria puxado o debate público, na aprovação da referida Lei nem antes e nem depois da sua aprovação. Mesmo considerando sua posição de muito poder político, ele não seria identificado como o grande *"defensor das questões dos negros"* no Estado, não obstante os atores acreditam e

reconhecem que as questões raciais no Estado passem *"pelas suas mãos"* em função da relação que este tem com o governador. No dizer de um ator, *"esta Lei não tem dono mesmo. A figura que tenta ser lembrada é de Joaquim Silvestre, mas como ele excluiu o MSN negro [...], e ninguém quer lembrar dele"* (Gilberto Mello, em 31/07/2008).

Portanto, o que se nota é que os ativistas conseguem se lembrar de poucos nomes de negros em cargos de poder no Paraná, mas não reconhecem este ou aquele como o grande interlocutor da "causa negra" no Estado. Acreditam ainda que o governador não faz AA na escolha de cargos de poder para negros e que a Lei de Cotas não é acompanhada por esses negros em cargos de poder citados.

6.4.14 Opinião dos ativistas sobre a forma de divulgação da Lei de Cotas Raciais nos Concursos Públicos

Há consenso entre os ativistas que a Lei de Cotas em Concursos Públicos do Paraná não é divulgada nem pelo governo e nem mesmo pelo MSN. E que não houve divulgação nem mesmo para promover o governo traduzido em *marketing social.* Em geral, segundo os atores, os negros ficam sabendo no momento da inscrição de que há uma política específica.

> *Não, não tem uma divulgação, tanto é que as pessoas tomam conhecimento desse Programa só no momento em que vai participar de um concurso público, aí toma conhecimento, e lógico [...] naquele momento, ele não tem conhecimento do problema como um todo. E não tem como opinar o porquê da existência desse Programa como um todo. É aquilo que eu falava, é a falta de consciência étnica e também da necessidade do Programa como esse que vem a solucionar de preencher a lacuna que estava aí,* [mas] *sem apresentação do negro na sociedade* (Irineu Barros, em 15/07/2008).

Eles criticaram este comportamento e lembraram que apesar de *"o governador deter grande poder na TV Educativa ele também não divulga"* neste espaço. O governo não *"assume a responsabilidade de divulgar o Programa* [de cotas raciais]". Em geral eles acreditam que o governo não divulga por medo de rejeição do público. Outros acham que o governo *"não divulga por omissão. Acha que já fez o suficiente em criar o Programa",* considerou um ator. Um ator disse: *"não sabemos até que ponto o Estado quer mesmo colocar negros lá"* nos serviços públicos mesmo (Irineu Barros, em 15/07/2008). Vê-se que os ativistas foram mais críticos nesta questão justamente porque a impressão que se tinha era que a política não existia. E por óbvio, a ausência de divulgação ou *marketing* social em torno

da Lei, acena para um comportamento que deve ser observado muito atentamente nesta pesquisa: o da invisibilização.

Durante todo o processo de campo esta questão da invisibilização da política "saltava aos olhos". Por que efetivamente o governador Requião não investiu na divulgação desta Lei? Comportamento diferenciado notou-se em relação aos programas de políticas públicas para os quilombolas que são amplamente divulgados nos meios de comunicação. O governo institucionalizou, inclusive, o Grupo de Trabalho Clóvis Moura para fazer o acompanhamento das políticas direcionadas para os quilombolas, ainda que segundo os ativistas apresentem poucos impactos efetivos para a melhoria das condições sociais de vida desta população.

6.4.15 Opinião dos ativistas sobre Estado do Paraná em relação às Ações Afirmativas para negros

Em geral, os atores acreditam que o MSN tenha conseguido tensionar para a construção de várias políticas de AA para a população negra no Paraná, seja nas universidades públicas ou em outros campos, sobretudo na educação. Não obstante, muitos acreditam que a situação da população pouco tem se alterado e que os impactos ainda são pequenos. Outros não conseguiram fazer uma análise mais pontual para explicar a grande incidência de programas direcionados para negros, no Paraná, nos últimos anos. Outros, ainda, acreditam que o MSN conseguiu dialogar de forma diferenciada com o Estado do Paraná que são resultado de ações individuais ou coletivas. Em geral eles consideram que tenha sido um conjunto de ações nacionais que impactou o Estado também.

Outros atores, porém, acham que o MSN do Paraná tensiona muito pouco o governo e que efetivamente os impactos são mesmo poucos significativos para a população negra. Vejamos:

> *[...] eu acho que nós somos muito light. Que nós não pressionamos tanto [...] mas eu penso assim que existem lutas do movimento social, e num determinado momento surge para o governo o interesse de implementar. [...] A partir do momento que ele implementa a Lei ou a Lei de Cotas, é como se ele desse uma neutralizada assim, uma neutralização, 'olha esse governo não é bom?' então é como se fosse uma paralisia. Então nós não vamos mais na busca de mais* [políticas] *ou cobrando a real efetividade dessas leis, porque eu acredito que é preocupante* [a situação] *[...]* (Heloisa Negrão, em 18/08/2008).

Continua:

> *[...] não são poucos os órgãos ou secretarias que fazem concurso do Estado, nem isso eu não sei quantos são, e nós não sabemos se realmente essas vagas foram preenchidas por negros. Então isso é uma falha nossa. O governo também não está nem aí em nossos interesses, é como se ele falasse: 'olha vocês têm as vagas, têm as cotas e agora acabou' e não há pressão e o movimento negro também não vai atrás e o governo também não vai dar [...]. Não deveria ser o governo nos procurar para saber, 'olha o que vocês acham como é que está o sistema* [de cotas]*? Vocês concordam? Não, nós é que deveríamos estar pressionando* (Heloisa Negrão, em 18/08/2008, grifo nosso).

Já outra atora entende que não há por parte do governo vontade política e que há, na verdade, muitas resistências ao projeto. Diz:

> *[...] falta* [vontade política] *para fortalecer o Programa. Falta organização. Falta seriedade. Falta formação. Falta mais informação. Falta envolvimento de todas as partes, tanto na parte da instituição* [Estado] *quanto dos próprios interessados. Falta na parte do governo [...] falta vontade política em relação ao Programa. Falta um acompanhamento ampliado em relação a ele. É. Eu vejo que existe muita resistência em relação ao Projeto [...] e vejo que o próprio governo poderia estar orientando os demais municípios para que seja de uma forma mais sistematizada pra que isso aconteça também nos municípios* (Dalva Carmo, em 24/07/2008).

Vimos que para esta atora a Lei de Cotas estaria estagnada apenas no processo de inclusão (exclusiva de cotas nos concursos). Faltaria a política ser aplicada como uma ação afirmativa nos serviços públicos de forma ampla na criação de estratégias de garantia da eficácia da proposta da Lei que não pode estar sendo baseada somente na inclusão, mas de todo um programa de fortalecimento, monitoramento e reavaliação constante dos desafios cotidianos desta política que do ponto de vista macro venha a promover equidade para um grupo que é vítima de discriminação no mundo do trabalho.

6.5 CONSIDERAÇÕES DOS RESULTADOS

Buscou-se interpretar o depoimento dos atores ativistas do MSN local para identificarmos de que forma este movimento vem engendrando respostas pela forma como a Lei 14.274 vem sendo gerida nos serviços públicos do Paraná.

Como foi possível notar, o MSN de forma direta não vem engendrando respostas efetivas à forma como a "Lei" vem sendo implementada. A única participação do MSN tem se dado nas bancas de verificação do pertencimento racial, que são poucas quando comparado ao número de concursos que aconteceram de 2004 a 2009. Sendo que estas bancas foram uma

das formas mais importantes de controle da Lei explicitadas pelas lideranças, percebeu-se que poucos dominavam conceitos de AA ou do funcionamento de alguns processos burocráticos do Estado que poderiam contribuir para o melhor controle da Lei.

Viu-se que a maioria dos ativistas enxerga a política como sendo de "cotas raciais nos concursos públicos do Paraná" e não um "Programa de AA nos serviços públicos do Paraná," onde os processos de inclusão e permanência devem ser observados considerando as finalidades da política e dos impactos para a sociedade, sobretudo na contraposição à ideia de invisibilidade do negro no Paraná. Porém, mesmo considerando esta observação - da inclusão - o MSN não havia monitorado e não sabia se as "cotas de 10%" estariam mesmo sendo cumpridas em todos os concursos públicos.

No mesmo sentido os ativistas estavam quase sempre mais preocupados com a necessidade da efetivação de bancas de pertencimento racial para garantir controle da política, do que na existência de uma comissão de avaliação e monitoramento da política.

Não obstante, muitas das lideranças que em seus discursos conseguiram fazer críticas à situação do mundo do trabalho para negros com argumentos bastante fortes que teriam relação direta com seu cotidiano como ativistas, havia uma apatia quase generalizada diante desta Lei que não foi construída coletivamente. Não existia "sentimento de pertença" explicitado no depoimento dos atores, ainda que a Lei tenha sido evidenciada para a sociedade paranaense como uma conquista do MSN.

Vê-se que a característica do controle da Administração Pública, sobretudo na implementação de políticas públicas e suas possíveis formas de garantir a transparência é que favorecem a garantia de uma "cidadania interativa" conforme analisou Spink (2007). Para este autor, o controle da ADM. Pública é o elemento fundamental da democracia, porque garante a eficácia das instâncias de formulação de políticas ou assim como Siraque (2009) destacou a necessidade dos conselhos institucionais como instrumentos de controle nos diversos setores. Para este autor as estratégias de controle e seus desafios podem estar relacionadas com a conjuntura política, com o perfil do governante, dos partidos no poder e com o perfil dos atores sociais e estes podem ser influenciados a partir de circunstâncias históricas, fatos sociais marcantes, etc.

Conforme Beuttenmuller e Fonseca (2007), já destacados anteriormente, os observatórios locais seriam modelos para a construção de grupos politicamente organizados que procuram impactar a mudança da realidade social, sobretudo, através de informações traduzidas em linguagens mais acessíveis para a população na tentativa de influenciar a

elaboração de políticas públicas mais eficazes podendo traduzir novas visões sobre determinadas políticas, de modo a fundamentar as reivindicações.

No mesmo sentido, enfatizam-se os argumentos de Brelàz, Alves e Fornazari (2007) que destacaram a participação das organizações da sociedade civil atuando como grupos de *advocacy* e controle social contribuindo para maior responsabilização por parte do governo e maior estreitamento de laços entre governo e cidadãos, porque contribui para o processo de democratização da sociedade e para o fortalecimento do Estado e da sociedade civil permitindo, conforme Beuttenmuller e Fonseca (2007), maior controle, fiscalização e participação nas arenas decisórias.

No que se refere às formas de avaliação e monitoramento das políticas públicas, Ceneviva e Farah (2007) também destacaram que alguns sistemas de avaliação de políticas públicas e programas governamentais podem ser um instrumento valioso na ampliação da transparência, de prestação de contas do desempenho das organizações públicas e de responsabilização dos seus agentes.

No entanto, nossa análise caminha para o entendimento de que este "estado de inércia" observado na forma como o MSN vem engendrando respostas à aplicação da Lei Estadual 14.274, de 2003, pode ter relação com a forma considerada "autoritária" de construção desta política de AA, na qual os ativistas se sentiram desrespeitados no processo.

CAPÍTULO 7: SINDICATOS E ACOMPANHAMENTO DA LEI DE COTAS RACIAIS NOS CONCURSOS PÚBLICOS DO PARANÁ

7.1 SINDICATOS E AÇÕES ANTIRRACISMO NEGRO NO MUNDO DO TRABALHO

Para entender a presença e o significado da entrada de negros nos concursos públicos do Paraná, através da Lei 14.274/ 2003, quisemos entender como este programa está sendo avaliado pelo movimento sindical como um movimento importante na defesa dos trabalhadores, portanto dos servidores públicos, mas também como sendo um espaço de combate à discriminação no mundo do trabalho.

Observamos que historicamente os movimentos sindicais têm sido um forte aliado na promoção da igualdade racial, sobretudo no mercado de trabalho. De acordo com Silva, Jair, (2008), vários são os documentos onde o combate à discriminação racial é enfatizado para além de uma série de ações que maximizam os esforços do MSN. Vejamos trechos de um documento da Central Única dos Trabalhadores (CUT) no ano de 1988:

> **Contra o racismo e a discriminação do trabalhador negro.**
> Há 258 anos, em 1630, data provável da fundação de Palmares, nascia o Quilombo que ocupou a maior área territorial e resistiu durante mais tempo aos ataques dos opressores brancos. Essa luta continua porque também o trabalhador negro é discriminado na sociedade e no trabalho. As últimas manifestações públicas demonstram a emergência da consciência e da luta contra a política repressiva e discriminatória que tenta impedir o avanço dessa luta. O 3º. Concut assume o combate ao racismo e contra a discriminação do trabalhador negro como um valor permanente que deve ser incorporado nas lutas e na prática sindical concreta. (Resoluções do 3º. Congresso Nacional da CUT) CUT, 1988. 55 a*pud* SILVA, Jair, p. 192 c/negrito).

Recorre-se a este documento, por ser antigo, da data de 100 anos da abolição da escravização, onde estes assumem o combate ao racismo como sendo um valor permanente em suas ações. Já no ano de 2001, ano internacional escolhido pela ONU, de combate ao racismo e discriminação, vemos que os movimentos sindicais também debatem o tema da discriminação racial no mercado de trabalho e em várias situações fazem críticas a partir de seus documentos à forma como o Estado vem atuando na promoção da igualdade racial[118]. Vejamos o trecho de um documento escrito por várias instituições sindicais onde se defende a construção de programas de AA para negros no Brasil.

[118] Ver SILVA, Jair, 2008.

> A imediata adoção de medidas reparatórias, por meio de restituição, indenização, reabilitação, satisfação e compensação, inclusive histórica, às vítimas de atos de racismo, da dscriminação racial e de formas conexas de intolerância. Será considerada vítima de atos de racismo toda pessoa que, individual ou coletivamente, como resultado de atos de omissões que violam os tratados internacionais antirracismo ratificados pelo Brasil, o direito internacional humanitário e as novas formas de direito interno, hajam sofrido danos, inclusive danos culturais e lesões físicas ou psíquicas, sofrimento emocional ou perda financeira. As medidas reparatórias fundamentadas nas regras da discriminação positiva prescritas na constituição de 1988 (CUT/Força Sindical/SDS/CGT/INSPIR/, 2001, p. 04 e 05 *apud* SILVA, Jair Batista, 2008, p. 57).

Apesar de que não nos propusemos a fazer um histórico do movimento sindical no Brasil e suas estratégias de combate ao racismo e à discriminação no mercado de trabalho, ao longo dos anos, estaremos aqui partindo do pressuposto de que os sindicatos se apresentam como espaços de combate à discriminação racial no mundo do trabalho do ponto de vista de suas missões e que estes têm "os interesses e demandas" de suas categorias como cerne de sua existência. Portanto, sendo assim, seria responsabilidade em suas ações monitorar as mudanças que eventualmente acontecem ao longo do tempo para beneficiar ou não as suas categorias e os impactos destas na qualidade das interações de seus trabalhadores nos ambientes de trabalho.

O que estou deixando explícito na analise é que estaremos observando como os sindicatos, elencados na pesquisa, estão engendrando respostas à forma como a Lei 14.174/2003 está sendo gerida no Paraná. Parte-se da crença de que a discriminação racial, apesar de pautada como sendo ações prioritárias nas grandes centrais como a Central Única dos Trabalhadores (CUT) ou Força Sindical, podem, em muitos dos sindicatos, estar tendo diferentes formas de atuação, com graus de prioridade maiores ou menores ou ainda não estarem atuando de forma comprometida no que concerne ao combate à discriminação racial no mundo do trabalho em função, sobretudo, de como a temática foi ao longo do tempo sendo analisada e percebida pelos gestores dos sindicatos e pela categoria.

Vê-se que os sindicatos estão mesmo centrados em lutas corporativas, entre elas a de "melhores salários". Apesar da existência de orientações nacionais nas resoluções de documentos oficiais, alguns gestores de sindicatos podem apresentar mais dificuldade de apreensão da problemática do racismo em função das características das relações raciais no Brasil, fundadas na ideia de democracia racial. Assim, o Movimento Sindical torna-se um ambiente fértil de reprodução deste ideário de democracia racial, traduzido em práticas de omissão, silenciamento e invisibilidade da questão racial quando é analisado o perfil de suas

ações ou a reprodução de discriminações raciais indiretas, quando, por exemplo, reproduzem nos seus cargos de poder a inexistência ou o baixíssimo percentual de negros.

No mesmo sentido sabemos que a questão das AA no Brasil e principalmente no mundo do trabalho não tem tido a repercussão nos meios de comunicação ou nos espaços acadêmicos e até mesmo entre o MSN diferentemente das AA construídas nas universidades através de cotas raciais. Neste último caso, ainda contamos com a publicação de várias pesquisas seja na graduação ou pós-graduação, porém, o tema das cotas raciais nos serviços públicos do Brasil, apesar de não ser recente, tem se mantido mais em silêncio quando comparado às cotas nas universidades.

Logo, o que estamos deixando nítido é que a expectativa depositada nos movimentos sindicais, neste estudo, não são as mesmas esperadas, no MSN, em relação à forma como vem sendo monitorada a gestão do programa de Cotas Raciais nos Concursos Públicos do Paraná. Ou seja, não estamos exigindo que o movimento sindical seja mais atuante que o MSN, mas, por considerar que o programa de AA nos concursos públicos do Paraná é uma demanda do MSN, e que tem como foco central o combate à discriminação racial no mundo de trabalho o qual se assemelharia, em princípio, com as demandas também dos sindicatos de forma geral, é justamente por este motivo que nos interessou saber qual tem sido o grau de atenção dos sindicatos no monitoramento de tal política.

Nestes casos poderemos perceber que a forma como o MSN monitora a política de cotas raciais nos concursos públicos do Paraná pode ter relação com o grau de empoderamento político das suas lideranças (informação de como funcionam as políticas públicas e estratégias de monitoramento), o que no caso dos sindicatos poderia ter relação com interesses políticos traduzidos em "vontade política" de debater, discutir e fomentar estratégias de monitoramento deste programa. Todas estas questões estão fortemente ligadas com a apreensão da problemática do racismo no mercado de trabalho por estes atores.

Vê-se a partir do conteúdo das entrevistas que os sindicalistas em todos os casos alegam saber da existência da discriminação racial em graus diferenciados e que "ouviram falar", mas que nunca souberam de ações diretas de casos de discriminação racial que chegaram até o seu sindicato. Lembraram que a sua forma de atuação depende das demandas que chegam pelos membros da categoria. Constatamos que estes atores não desenvolveram campanhas para motivar os servidores de sua categoria a denunciar práticas de discriminação racial. Em geral, tenderam a acreditar, conforme depoimentos que, se de fato a discriminação racial acontecesse, haveria denúncias de discriminação em suas instituições.

Vejamos o depoimento de um sindicalista para exemplificar: *"Sei que existe discriminação, mas nunca reclamaram. [...] Mas nunca procuramos saber se de fato nunca houve ou não vieram reclamar e aí a gente fica tentando dar conta das demandas..."* (Sindicalista - depoimento não gravado em áudio, 2008).

Nesses casos é possível imaginar que haveria uma incompreensão da problemática da discriminação no mundo do trabalho, podendo ser traduzida em "práticas de racismos indiretos" destas instituições, quando sabem da existência da discriminação e não fomentam ações, por exemplo, através de campanhas, para que seus servidores negros possam denunciar situações de constrangimento que podem ou não estar vivenciando no ambiente de trabalho. No mesmo sentido, quando estes, de certa forma, alegam aguardar as demandas de racismo aparecerem, reforçam, como se pode notar, em seus depoimentos, a ideia de democracia racial nos ambientes de trabalho. Como se, mesmo sabendo da existência da discriminação racial, estas práticas se dariam em "algum lugar distante" e não de forma especial em suas categorias e/ou nos seus sindicatos.

7.2 PERFIL DOS SINDICALISTAS ENTREVISTADOS

Os atores sindicalistas que participaram das entrevistas foram quatro, sendo que todos são do sexo masculino e dirigentes sindicais de instituições que atendem servidores públicos. Quanto ao perfil acadêmico, um deles é graduando. Um tem especialização, um é mestrando e o outro é mestre. Todos fizeram o ensino fundamental em instituições públicas; dois fizeram o ensino médio em escola pública, um deles parcialmente e outro somente em instituição privada. Todos fizeram graduação em instituição pública. Somente um deles fez a pós-graduação em instituição privada e o restante fez em instituição pública.

Três deles têm pai com "ensino fundamental incompleto" e um deles tem pai com o "ensino médio incompleto". Já sobre a escolaridade das mães, um tem mãe "não alfabetizada"; um tem a mãe que "sabe ler, mas nunca foi à escola"; um tem a mãe com o "ensino fundamental incompleto" e outro com "ensino fundamental completo".

Na questão aberta sobre a cor ou identidade étnico-racial, dois dirigentes sindicais se declaram como sendo "brancos". Um como sendo "afrodescendente" e um como sendo "negro".

Já na questão fechada tomando como base “somente a origem familiar”, dois se consideram “brancos”, um como sendo “mestiço” e outro como sendo “negro”. Já em relação às categorias do IBGE, dois se declaram como sendo “brancos”. Um como sendo “pardo” e outro como sendo “preto”.

Os critérios elencados por eles como sendo importantes para considerar a “identidade étnico-racial de uma pessoa” foram, em primeiro lugar, “cor de pele” para dois sindicalistas, “traços físicos como um todo” para um e “origem da família e ancestrais” para um deles. Em segundo lugar, “aspectos culturais” para um, “traços físicos como um todo” para 02 e “origem da família e ancestrais” para um deles.

Já eles acreditam que os critérios socialmente utilizados para a identidade étnico-racial de uma pessoa foram, em primeiro lugar, “cor de pele” para os 04 atores. Em segundo lugar, “aspectos culturais” para um, “traços físicos como um todo” para 02 e “origem da família e ancestrais” para um deles.

Todos os quatro dirigentes sindicais afirmaram na ficha cadastral serem favoráveis às cotas raciais nos concursos públicos.

Do que pudemos verificar, dois sindicalistas se autodeclaram brancos. Acham que suas famílias são originalmente brancas e são brancos pelo IBGE. Um sindicalista se autodeclarou como sendo negro e considera que sua família é originalmente negra e pelo IBGE se considerou preto. Já o quarto sindicalista se declara “afrodescendente”. Acha que sua família é originalmente “mestiça” e pelo IBGE se considera como sendo “pardo”.

Notou-se que “pais e mães” dos atores têm baixo grau de escolaridade sendo que as mães estão mais em desvantagem em relação às suas escolaridades, destacadamente de um dirigente branco e de um dirigente negro. De modo geral, eles acreditam que “a cor de pele” e os traços físicos como um todo são importantes na identificação da cor ou identidade étnico-racial de uma pessoa, assim como são também os critérios mais utilizados socialmente para esta identificação.

7.3 ESCOLHA DOS SINDICALISTAS

Uma das questões centrais que norteou as entrevistas era exatamente entender como os sindicatos que atendem diretamente servidores públicos do Estado do Paraná vêm

engendrando respostas pela forma como a "Lei" vem sendo gerida pela política governamental, após a realização de concursos.

Vê-se que os sindicatos não estavam acompanhando a Lei por diversos motivos que, conforme se poderá notar, têm relação direta com o perfil de prioridades elencados por cada gestão ou mesmo o desconhecimento da problemática da discriminação racial no mundo do trabalho. Não existia por parte de nenhum dos sindicatos entrevistados qualquer tipo de acompanhamento da Lei de Cotas Raciais.

Durante o processo da pesquisa percebeu-se que a pergunta chave para os sindicalistas poderia ter sido outra: "Por que seu sindicato nunca se preocupou em observar detalhes de como a Lei de Cotas Raciais estava sendo implementada?"

A escolha dos sindicatos se deu da seguinte forma: observamos o número de concursos que aconteceram desde 2004 com "cotas raciais" e a partir daí estabelecemos propostas de agenda sendo que alguns se mostraram mais interessados e outros não em participar da entrevista. Antes de estabelecermos os contatos para efetivar as entrevistas buscamos informações sobre o perfil do sindicato, a atuação e envolvimento com os movimentos sociais. Em geral, algumas de suas lideranças têm mais visibilidade social junto aos movimentos sociais que outras. Isso acabou nos dando pistas para a percepção de que muitas das ações sociais podem estar intimamente ligadas aos perfis dos seus dirigentes. No mesmo sentido, a visibilidade dessas ações pode se dar pelo tempo e característica da gestão da diretoria do sindicato e de seus diretores executivos.

Assim, optamos por entrevistar a figura do "presidente do sindicato", mas só conseguimos alcançar sucesso em um caso. Em geral, entrevistamos outros dirigentes visibilizados entre os movimentos sociais do que o presidente. No dizer de alguns, *"estes saberiam falar melhor do assunto".* O contato para as entrevistas fora praticamente direto, sem muita burocracia, via celular. O agendamento quando do acesso às lideranças foi bastante rápido. Três entrevistas foram realizadas na sede dos sindicatos, sendo que apenas uma fora no local de trabalho de um dirigente que não é dispensado das atividades (não era liberado). Notamos que muitos destes, durante a entrevista, quiseram nos mostrar a sede e documentos que eventualmente revelam um pouco do perfil de suas ações na área de direitos humanos e movimentos sociais. Nestas ocasiões sempre aproveitamos para observar também o quadro da diversidade étnico-racial entre os funcionários presentes no local e nos cartazes estampados pelas paredes.

Cabe salientar que, neste caso, traçar um perfil dos sindicatos ou sindicalistas é tarefa desafiadora porque os sindicatos e as lideranças entrevistadas apresentam perfis diferenciados. Inclusive na forma de articulação dos conceitos e do tema em foco na pesquisa. Sendo um sindicato ligado ao poder judiciário, por exemplo, é possível que a liderança saiba tecer comentários sobre AA de forma ampla. Mas, em outros casos a liderança não conhecia o conceito de AA ou mal conhecia. Em caso de outra liderança que era negra e estava intimamente ligada com o MSN, a forma de análise sobre a Lei também foi diferenciada e mais aprofundada. Além disso, fazer um diagnóstico de suas ações exigiria maiores informações sobre a história de tal sindicato e de alguns de seus principais atores. Ficou bastante nítido que os debates e discussões sobre relações raciais estão ligados aos interesses específicos de alguns diretores e não necessariamente como uma "política" da gestão em si. No dizer de uma liderança, *"quando se tem alguém na diretoria que puxa o tema, ele sai, senão, é mais difícil porque temos outras demandas e poucas pessoas"* (ANI, 2008).

Na maioria das vezes houve a necessidade de explicitar a quantidade de demandas de ações dos sindicatos e o pouco quadro de colaboradores liberados. No mesmo sentido as ações dentro do sindicato podem ou não sofrer mudanças em função do perfil de cada nova diretoria. Então em alguns casos, o debate sobre relações raciais teria sido mais intenso em gestões anteriores em função da presença de diretores comprometidos em pautar o debate. Em outras situações o que se observou, de forma rasa, foi uma falta de conhecimento mínimo sobre a questão racial entre algumas lideranças sindicais. Em outras situações eles tenderam a ter um olhar universalizante acerca da "categoria" priorizando os interesses coletivos desta. Ouvimos expressões como: *"não é que não achamos o tema importante, mas nós temos outras prioridades. Por exemplo, agora estamos nos mobilizando para discutir a crise. Os impactos da crise podem afetar a todos"* (ANI. Ator que recusou gravar entrevista, em 2008).

Então, o que estaremos propondo nesta reflexão é trabalhar com o conteúdo das entrevistas de forma bastante objetiva, tentando identificar de que forma o sindicato estaria ou não engendrando respostas na forma como a Lei estaria sendo gerida e como estes têm acompanhado a política. Ou seja, não estamos propondo aqui uma teorização sobre o papel dos sindicatos no combate ao racismo. Apenas, neste caso, identificar se efetivamente haveria por parte deste segmento, em princípio, identificado por nós como sendo um movimento antirracismo, o interesse em acompanhar os servidores de suas categorias beneficiados pela Lei de Cotas Raciais.

Para adentramos a pesquisa entre estes atores partimos de um sindicato. De antemão sabíamos que um sindicato trabalhava com a questão racial. Este teria mais visibilidade pelas parcerias que aconteceram com o MSN, destacadamente na Marcha Zumbi dos Palmares que aconteceu em Brasília, em 1995, e no evento da ocasião das comemorações dos "500 anos do Brasil". Este último evento aconteceu na Boca Maldita no Centro da cidade de Curitiba no ano 2000.

Assim, após entrevista com este primeiro dirigente sindical solicitamos indicações de lideranças e sindicatos que pudessem contribuir com a pesquisa. Haveria de antemão o interesse em ouvir sindicatos que teriam histórico de atuação no combate ao racismo justamente para observar a forma como estes vinham acompanhando a implementação da Lei.

Diante de uma lista de 08 sindicatos e lideranças nós cruzamos com informações de concursos que aconteceram e se havia, na categoria, servidores negros que teriam adentrado nos concursos por cotas a partir de 2004. Neste sentido, seguimos, posteriormente, na tentativa de agendamento e fizemos ainda uma sondagem com lideranças de outros movimentos sociais para saber suas opiniões sobre tais sindicatos e suas ações na promoção da igualdade racial. Isso de caráter informal.

Contudo, de todas as tentativas de entrevistas tivemos apenas uma recusa de forma direta. Assim, na medida em que se conseguia as quatro entrevistas, passamos a descartar as outras. Destacamos que entre as quatro lideranças entrevistadas, duas conheciam a pesquisadora e a pesquisadora conhecia um deles e outros dois não a conheciam e nem a pesquisadora a eles. Dos 04 sindicatos dois estão ligados à CUT e dois estão ligados à Força Sindical. [119]

7.4 OS SINDICATOS ESTÃO MONITORANDO A LEI DE COTAS RACIAIS NOS CONCURSOS PÚBLICOS DO PARANÁ?

Nos vários depoimentos pudemos observar que a partir das informações colhidas pelas lideranças dos sindicatos, não havia por parte deles acompanhamento pela forma como a Lei está sendo gerida. Nenhum sindicato estava acompanhando a implementação da Lei. Poucos têm atuado em projetos ou debates acerca da promoção da igualdade racial de forma mais aprofundada. Mesmo o sindicato, entendido por nós como sendo o mais atuante, não efetivou

[119] Ficamos sabendo destas informações somente durante as entrevistas.

nenhuma ação direta no acompanhamento dos servidores negros que adentraram no concurso público por cotas raciais.

Os dirigentes afirmaram que seus sindicatos não sabem e ainda não procuraram saber o número de servidores negros que adentraram em tais concursos nas suas categorias. Pelo menos uma das lideranças informou que desconhecia a existência dessas cotas e um deles disse que apenas tinha ouvido falar. O desconhecimento da existência da Lei ou de detalhes da Lei possibilitou que os sindicalistas fizessem análises mais gerais, pois não sabiam opinar sobre a possível conjuntura da aprovação da Lei em 2003: *"Eu desconhecia a existência da Lei no Estado do Paraná"* (Rafael Cardoso, em 16/03/2009).

Perguntado se sabia qual era a conjuntura da época, a resposta foi: *"Não, não. Nós fomos inclusive surpreendidos apesar do sindicato ter uma atuação nessa área das relações raciais já tem algum tempo desde 1993"* (Lucas Freitas, em 05/08/2008).

Ainda, entre os sindicalistas, a ideia do Paraná como sendo "um Estado europeu" foi "pouco" criticada por todos, sendo que alguns chegaram a afirmar que o Paraná era mesmo um Estado europeu. Por desconhecer as problemáticas das desigualdades raciais no mundo do trabalho e da ideia de AA, imaginamos que a maioria não tinha opinião formada sobre o percentual de 10% de vagas para negros nos concursos públicos do Paraná; de antemão a maioria acreditou se tratar de um percentual baixo mesmo sem conhecer dados relativos à presença de negros no Estado.

Na defesa da AA, observamos nos conteúdos das entrevistas que muitos fizeram um discurso em defesa do programa de cotas raciais partindo da escravização negra, mas normalmente faziam um recorte social da questão sem remeter ao racismo e à discriminação no mundo do trabalho ou da importância da diversidade étnico-racial no quadro de servidores públicos do Paraná.

Aliás, este tema, ver-se-á durante toda pesquisa que pouco ou nada fora enfatizado de forma direta. Os atores, de forma geral, acham importante ter mais negros entre os servidores, mas não destacam o ganho para a sociedade e para os serviços públicos da presença de negros naquele ambiente. Estamos falando do significado da presença de negros nos serviços públicos. Ainda de certa forma, o olhar parece estar centrado na ideia de que havia "mais um" negro empregado, e que possivelmente poderia impactar econômica e socialmente a vida de sua família. Mas, não é enfatizada a necessidade de que nos serviços públicos se tenha diversidade étnico-racial como um valor que maximiza a democracia e igualdade dentro da diferença.

Como os sindicalistas não haviam acompanhado a Lei, somente um deles soube tecer opiniões mais aprofundadas sobre as bancas de verificação do pertencimento racial que foram tão enfatizadas, nos conteúdos das entrevistas, pelas lideranças do MSN. Apenas um sindicato tem ou teve atividades em conjunto com o MSN. Muitos deles têm visões gerais e um deles acredita que os sindicatos nos últimos tempos têm apresentado mais dificuldades de atividades em conjunto com o MSN.

Vimos que os atores sindicalistas ficaram sabendo da Lei apenas pelos jornais ou no momento do agendamento da entrevista com a pesquisadora para este estudo, mas havia conhecimento amplo, dos atores, sobre a existência de cotas raciais na UFPR, justamente, em função da amplitude do debate nos diversos setores da sociedade.

Conforme já reiteramos, através das lideranças sindicais foi possível considerar que os sindicatos não estão monitorando a forma como a Lei está sendo gerida. Não obstante, todos acreditam que se efetivamente houvesse casos de discriminação envolvendo membros de sua categoria estes teriam procurado o sindicato. Todas as lideranças afirmam que não receberam demandas de casos de discriminação racial ou mesmo constrangimentos envolvendo cotistas raciais. Ainda foi possível perceber que, apesar das gestões atuais de diretorias dos sindicatos não apresentarem ações de monitoramento da Lei, algumas das gestões (diretorias) eram recentes e por isso tenderam a afirmar que a gestão anterior também não acompanhou. Outros atores não sabiam informar se a diretoria antiga (do sindicato) teria ação específica.

Um dos sindicalistas, mesmo considerando que seu sindicato não monitora a Lei, ao mencionar sobre a inexistência de bancas de verificação do pertencimento racial nos concursos realizados para candidatos de sua categoria, acreditou que os próprios servidores exerceriam algum tipo de controle social entre eles para saber quem entrou no concurso por cotas raciais e se efetivamente são ou não negros.

Vejamos o trecho do depoimento,

> *Nós não temos feito este trabalho de acompanhamento, mesmo porque não recebemos nenhum caso. Nenhum problema desse nível. Agora esses editais eles são bastante publicizados e de interesse muito grande pelos* [categoria], *então especialmente nos municípios os* [categoria] *conhecem pessoa a pessoa e eles sabem que aquela pessoa que assumiu é cotista ou não, acontece um ou outro caso numa cidade maior como Curitiba, mas mesmo assim como é por disciplina na divulgação e os* [categoria] *ficam bastante atentos, eles buscam informação mesmo aquele que não consegue entrar nas vagas. Eles já começam a pesquisar o que foi o último que entrou, se realmente aquele último estaria realmente na sua frente, então os* [categoria] *passam por uma avaliação assim curiosa* (Lucas Freitas, em 05/08/2008).

Observamos, assim, que como o tema é pouco debatido dentro das instituições, muitas das lideranças sindicais não sabiam o percentual de negros no Estado do Paraná. Estes e outros fatores contribuíram para que alguns deles não fizessem muitas afirmações sobre o percentual de 10% reservado para negros se era justo ou não. *"É. Na verdade eu não tenho ideia se é pouco ou muito, mas eu acho que já é um começo, uma forma de demonstrar a importância"* (Rafael Cardoso, em 16/09/2009).

Estes atores, conforme se verifica, não tinham parâmetros para avaliar. Por isso, apesar de considerarem que era pouco, não souberam justificar; outros consideram que era pouco, mas era importante a Lei e outros não sabiam se era pouco ou muito o percentual de 10% de reserva para negros.

7.5 ARGUMENTOS DOS DIRIGENTES SINDICAIS EM DEFESA DA LEI DE COTAS NOS CONCURSOS PÚBLICOS DO PARANÁ

Todos os sindicalistas acharam importante a referida Lei, de forma geral. Partiram de uma defesa pelo viés histórico da escravização e com argumentos na área da reparação de forma superficial, mas nenhum deles partiu da própria discriminação no mundo do trabalho como a grande questão central da Lei. Ou seja, não partiram da especificidade da Lei. Vê-se que dois sindicalistas não teceram informações centrais sobre o conceito de AA sendo que um era mais reticente ao programa, mas fez somente críticas superficiais. Em geral refletia-se sobre a necessidade das "cotas raciais" de forma específica sem considerar as possibilidades de efeitos macros da AA, mas que neste caso, mesmo sendo focalizada no mundo do trabalho, este não foi o principal argumento utilizado em defesa do programa.

Notou-se um cuidado com as palavras a serem utilizadas. Foi o que observamos. Nenhum deles chegou a dizer que era contra as cotas para negros de forma explícita. Em geral fez-se um discurso considerado "politicamente correto" e se defendeu as cotas sociais também.

Dois sindicalistas dominavam mais o conceito de AA. Apenas um soube tecer argumentos considerando os problemas raciais no mundo do trabalho, que foi o ator que é o único sindicalista negro. Pudemos notar que, em geral, estes falaram da discriminação racial no mundo do trabalho com distanciamento. Ou seja, se lembraram de episódios que "alguém disse" ou "ouviram falar".

Somente um dos atores, por exemplo, utilizou-se de dados estatísticos sobre o negro no mundo do trabalho para construir seus argumentos de defesa da Lei de Cotas. A discriminação racial nos pareceu ser algo longínquo. Assim, nenhuma situação concreta foi enfatizada porque segundo eles não haveria demanda no sindicato.

> **Entrevistadora**: "Você sabe se tem discriminação aqui no mundo do trabalho?"
> **Pedro Nogueira** (03/09/2008): *"Olha, eu não sei assim te dar exemplo, mas que a gente sabe que existe, você vê".*

Vejamos mais este trecho com outro sindicalista:

> **Entrevistadora**: Você sabe de informações sobre discriminação em relação aos negros no mundo do trabalho do Estado?
> **Rafael Cardoso (16/03/2009)**: *Não. Eu não vi em nenhum momento claramente essa discriminação não.*
> **Entrevistadora**: Ok.
> **Rafael Cardoso (16/09/2009):** *"E nem enquanto sindicato, que o nosso sindicato existe desde 88, eu nunca vi nenhum tipo de discriminação evidente, clara. A gente sabe que existe isso de forma velada, de forma...*
> **Entrevistadora**: O sindicato nunca recebeu desde 88 nenhuma demanda?
> **Rafael Cardoso (16/09/2009)**: *Não, nenhuma demanda***.**

As lideranças alegam que discutem os temas da discriminação nos seus congressos nacionais, mas que na prática eles acabam atuando nas questões prioritárias para a categoria. Vejamos o depoimento abaixo: *"E o nosso sindicato, por questões de prioridade ou de mais urgência, e também por falta de uma demanda, não tem atuado diretamente nessa questão, mas sim em função das demandas na nossa central, que é a CUT"* (Rafael Cardoso, em 16/03/2009).

Enquanto vamos analisando os depoimentos, estamos refletindo e tentando permitir ao leitor entender as inquietações da pesquisadora. Neste momento, lembro dos atores, suas faces, seus tons de voz, dos lugares, dos espaços em que seus sindicatos estão localizados, dos funcionários, dos cartazes na parede, dos *slogans* de luta expressos em seus ambientes de trabalho. Muitas questões vão sendo suscitadas.

Assim, não se trata aqui de fazer uma cobrança direta aos sindicalistas na exigência de que estes obrigatoriamente tivessem que argumentar em defesa das cotas raciais em concursos públicos pela perspectiva do emprego, mas não podemos deixar de considerar que a AA é diretamente ligada ao mundo do trabalho, tema central de suas lutas e reivindicações.

O que estamos explicitando neste momento é que os sindicalistas em nenhum momento analisaram a razão de ser desta AA de forma direta. Vejamos, por exemplo, que a

AA demandada pelo MSN e aprovada pelo presidente Lula em 2003 que é a Lei 10.639 fala da obrigatoriedade do ensino de História da África e Cultura Africana nas escolas. Logo, os argumentos dos movimentos antirracismo consideram de forma ampla a história da educação no Brasil e a necessidade do ensino de tais culturas nas escolas. Partem, então, da própria educação os argumentos centrais para defender tal AA. Da mesma forma poderíamos refletir sobre as AA nas universidades porque consideram também a necessidade de democratizar o ensino superior no Brasil e seus possíveis impactos seja na educação ou no mercado de trabalho.

Neste caso, estamos considerando que os sindicalistas ao tecerem suas defesas sobre a citada Lei de Cotas não partiram do espaço público, nem da diversidade étnico-racial no mundo do trabalho e nem da discriminação no mercado de trabalho de forma direta em seus argumentos. Os argumentos foram em geral de caráter histórico, social e da escravização. Comportamento equivalente percebemos nas comissões que deram parecer favorável à Lei na Alep e, ainda que se tratasse de uma Lei direcionada a vagas nos processos de inclusão nos concursos públicos, a questão da discriminação no mundo do trabalho não foi enfatizada como argumento nos pareceres, nem a ausência de negros entre os servidores públicos e tampouco a necessidade da valorização da diversidade étnico-racial entre os servidores públicos do Paraná. Em geral não se refletiu sobre qual seria de fato a finalidade desta Lei de forma específica ou geral. Alguns sindicalistas usaram como justificativa o fato de, nos últimos anos, a relação dos sindicatos com o MSN estar menos próxima.

> *[...] grosso modo eu acho que os sindicatos foram mais atuantes por determinado período especialmente ai nos anos 80 onde as lutas sociais estavam com maior força o sindicato tinha uma aliança com o movimento social negro tanto é que a Marcha Zumbi dos Palmares simbolizou um pouco dessa aliança e nós tínhamos mais militantes negro no sindicato e mais sindicalista dentro do movimento negro e tem um processo aí que acho que a gente precisa analisar e que, passado um tempo há uma dificuldade de trabalhar em conjunto do sindicato e do movimento social negro. Há entidades que têm um pé atrás com a participação do sindicato no movimento* (Lucas Freitas, em 05/08/2008).

Dois dos sindicalistas afirmaram que sua instituição acompanha ou já acompanhou atividades realizadas por organizações do MSN. Apenas um já realizou alguma parceria. No entanto, dois sindicalistas já ouviram falar do MSN, mas nunca realizaram atividades conjuntas ou apoiaram eventos. Um dos sindicalistas acredita que os sindicatos apresentam dificuldades de trabalhar com o MSN e vice-versa e que, nos últimos anos, teria caído a

atuação dos sindicatos com os movimentos sociais de forma geral e consequentemente com o MSN.

O que podemos concluir é que o MSN não tem sido um movimento interlocutor dos sindicatos porque acreditamos que o tema do racismo ou o da discriminação no mercado de trabalho não tenha entrado na agenda política da maioria dos sindicatos.

7.6 OPINIÃO DOS SINDICALISTAS SOBRE AS BANCAS DE VERIFICAÇÃO DO PERTENCIMENTO RACIAL NOS CONCURSOS PÚBLICOS DO PARANÁ

Das opiniões sobre a existência de bancas de verificação de pertencimento racial, a maioria dos sindicalistas, pelo menos três, por não acompanharem, não sabe se existem ou não bancas e não sabem opinar sobre a questão. No entanto, um deles considerou que é possível saber quem seria o cotista pela lista de classificação dos aprovados nos concursos públicos.

7.7 OPINIÃO DOS SINDICALISTAS SOBRE SUAS AÇÕES DE COMBATE AO RACISMO NOS SINDICATOS

Quisemos saber se a questão do combate à discriminação racial era pautada no sindicato, especialmente no que diz respeito à aplicação da Lei. Vimos que em geral esta não é uma questão discutida nos sindicatos como "política da gestão". Apenas um sindicato tem ações pontuais e uma Secretaria que discute a questão de gênero e igualdade racial, mas que não tem ações de acompanhamento em torno da Lei de Cotas Raciais, não obstante tem discutido desde 2003 a implementação da Lei 10.639 de 2003. De acordo com entrevista dos sindicalistas o principal argumento para não trabalhar a questão racial é a "falta de demanda" apresentada pela categoria.

> **Entrevistadora**: "Vocês já receberam alguma demanda de algum cotista negro que seja servidor da categoria de vocês?"
> **Rafael Cardoso (16/09/2009)**: *"Não. Até hoje não recebemos nenhum tipo de demanda sobre esse tema".*

Vê-se que praticamente todos elencaram este fato como sendo importante na atuação do sindicato nas ações de combate ao racismo: a demanda. Outro fator que nos chamou atenção, neste estudo, é que algumas lideranças acreditam que em geral quando se tem um integrante da diretoria comprometido com o tema da discriminação, *"o debate flui dentro do sindicato".* Neste sentido, vê-se que pelo menos um dos sindicalistas elencou como sendo "muito importante" a presença de pessoas negras no sindicato como responsáveis em pautar o tema.

Assim, entre os principais argumentos citados pelos sindicalistas para não trabalhar com ações antirracismo em suas instituições foram: a crença na existência de "muitas demandas da categoria e poucos liberados" para dar conta de todas elas. As principais demandas dos sindicatos, segundo um ator, são as *"reivindicações da categoria".* Entre as reivindicações da categoria, fora citada a questão do "assédio moral". No mesmo sentido, os sindicalistas alegam que muito dos seus sindicatos não têm histórico de atuação no tema de combate ao racismo e que em geral ainda não há *"um membro negro que puxe o debate".* Neste caso, podemos concluir que, para os sindicalistas, haveria poucos negros em suas direções, não haveria demandas de casos que aparecem nos sindicatos e não haveria sindicalistas negros para problematizar o debate interno na instituição. Aqui se notou ênfase em acreditar que seriam os sindicalistas negros os corresponsáveis em incitar o debate dentro da instituição.

Vejamos trechos de uma entrevista sobre o porquê de o sindicato não discutir o tema da discriminação racial.

> *Não tem* [esta discussão]. *Nesta gestão nós não fizemos isso. [...] Aí nós aqui centramos fogo nas questões mais corporativas e não abrimos espaço. Nos eventos que temos realizado, eu não tenho lembranças que tenha aberto esta discussão. Tem outras questões que nós não ampliamos nesta gestão. [...] A questão de gênero nós temos aberto todo um debate. Nós temos discussões neste sentido* (Pedro Nogueira, em 03/09/2008).

Assim, como no depoimento acima, a "questão de gênero" foi enfatizada por todos os atores como importante na luta sindical; pelo menos dois sindicatos têm atuação mais pontual e outros dois têm debatido o tema de forma mais superficial. Foi o que nos relataram os atores. Pelo menos dois atores justificaram que a questão de gênero é mais enfatizada nas suas instituições em função do número de mulheres presentes na categoria. Novamente vê-se que os atores compreendem a importância da diversidade de gênero como sendo um processo que pode alavancar estratégias de democratização das demandas apresentadas pela categoria.

Perguntamos aos entrevistados: "Por que você acha que seu sindicato não prioriza a questão racial?" As respostas foram diversas, mas não exatamente diferentes. Eles acreditam que o sindicato assume as questões prioritárias para a categoria e as mais urgentes. As questões elencadas foram as "corporativas" como, por exemplo, planos de carreira e dificuldade no trabalho como, por exemplo, assédio moral na hierarquia de trabalho.

Os sindicalistas alegam que nunca tiveram demandas de casos de racismo em suas instituições. Assim, como não há esta demanda, a temática não é enfatizada e não entra na agenda política da instituição. No mesmo sentido estes alegam que quando o tema é discutido dentro da categoria ele é pautado como sendo importante. Um ator considerou que a sua categoria sofre influência da mídia e que, portanto, em algumas situações a categoria não considera que seja importante esta temática. Relata:

> *E cá entre nós: os sindicatos, devido a sua fragilidade, suas dificuldades, financeiras, materiais e até de pessoal, e de gente para tocar o sindicato, a gente termina tocando o que é mais prioritário, que é mais urgente. É [...] em detrimento de ter um planejamento que você pegue todas as temáticas. A nossa central, por exemplo, nos seus congressos nacionais e no estadual, como a CUT do Paraná faz nos estaduais, se debatem todos esses temas, só que uma coisa é debater em nível de Congresso, outra coisa é conseguir que essa temática toda, questão racial, questão das mulheres, questão do meio ambiente, da saúde do trabalhador, enfim, ser desencadeada no dia a dia, ser desenvolvida no dia a dia* (Rafael Cardoso, em 16/09/2009) (grifo nosso).

Para este sindicalista haveria uma diferença na atuação dos sindicatos em temáticas específicas mesmo que estes sejam orientados para debater. Os debates dependeriam muito das formas de tensões internas e visibilidades construídas em defesas de alguns temas. Os sindicalistas em função das grandes demandas acabam assumindo, de certa forma, o que é prioritário dentro de seus planejamentos.

Ainda sobre o Programa de AA pesquisado, conforme já reiteramos, alguns sindicalistas defendem a importância da existência de cotas raciais e cotas sociais também[120]. Analisando alguns depoimentos vimos que os argumentos dos sindicalistas que defendem cotas sociais nos concursos públicos, em geral, são justificados pela crença de que problemas sociais atingem a todos, *"independente da cor"*, traduzido por nós como sendo a possível crença na democracia racial. Vejamos o depoimento do ator:

---

[120] Entre os vários momentos da entrevista gravada ou não gravada, ficou bastante nítido para nós que a maioria dos sindicalistas apresentou grandes críticas às cotas para negros nos concursos públicos de forma direta, ainda que na maioria das vezes não tenham tido conhecimento da situação da discriminação racial no mundo do trabalho. Não obstante, entre um argumento e outro, nos seus depoimentos, eles enfatizavam as desigualdades sociais como sendo o grande desafio da inserção dos indivíduos no mundo do trabalho público ou privado. Daí, portanto, a necessidade de que as cotas tenham um viés social.

> *E a cota ela é uma forma de você procurar compensar esse tempo perdido. Compensar essa condição de competitividade desigual. Então eu defendo cota em todos os sentidos. Se bem que mais à frente eu acho que a gente pode pensar também em cota social* [nos concursos públicos], *não só racial, mas também social*. (Rafael Cardoso, em 16/09/2009, grifo nosso).

Nota-se que as lideranças sindicais, na sua maioria, tiveram dificuldade de fazer um recorte específico da existência da discriminação racial que atinge os negros no mundo do trabalho. Por exemplo, perguntamos ao sindicalista de forma objetiva e direta se ele acreditava que um servidor de sua categoria, por ser negro, poderia estar mais vulnerável à discriminação[121]. Vejamos o que ele respondeu:

> **Entrevistadora**: Você acredita que um (citando a função dos servidores da categoria do sindicato) por ser negro, ele pode sofrer algum um tipo de discriminação a mais, seja por parte dos (citando o perfil de público que é atendido), da estrutura do cotidiano dentro daquele espaço da (citando o espaço de trabalho)?[122]
> **Marcos Brandão (02/12/2009)**: *Acho que todos estão sujeitos a sofrer qualquer tipo de preconceito [...] Acho que hoje todo e qualquer cidadão sabe que as formas de preconceito* ***não param só na cor ou na raça.*** *[...] Hoje a legislação mudou e há recursos para que isso aconteça, e a gente tem certo corporativismo dentro da categoria que eu creio não permitiria esse tipo de atitude.* (Entrevista em 02/12/2009, grifo nosso).

Observou-se, pelo depoimento acima, que apesar da pergunta ter sido direcionada à situação dos servidores negros que fazem parte de sua categoria, a resposta do ator sindicalista não focalizou os negros. Ou seja, a pesquisadora perguntou sobre discriminação (racial) e ele respondeu a partir de argumentos universalistas, alegando que "*todos estão sujeitos a sofrer qualquer tipo de preconceito*". Ao mesmo tempo, ainda no mesmo trecho o sindicalista, pelo seu depoimento, acredita que por haver certo corporativismo dentro da categoria crê que "*não permitiria esse tipo de atitude*", ou seja, a discriminação racial.

No mesmo sentido, este ator acredita que muitos negros têm dificuldade de dizer no ambiente de trabalho que são cotistas, porque acham que os colegas são anticotas e achariam que estes seriam privilegiados. Ele acredita que negros se sentem intimidados em tentar cotas e que o tema é polêmico e por isso cria constrangimentos e que muitos negros não estão convencidos da importância das cotas raciais e que a Lei é um processo em construção.

---

[121] Nesta função, não explicitada, no estudo, há pesquisas que comprovam a vulnerabilidade dos profissionais negros nesta função.

[122] Retiramos os trechos para não identificar o perfil da categoria, o perfil do público atendido, para não identificar o sindicato.

Por fim, notamos que poucos foram os atores que relacionaram a importância da Lei, ainda que de forma superficial, com a sub-representação de negros nos serviços públicos, ou ausência destes em muitos espaços.

7.8 OPINIÃO DOS SINDICALISTAS SOBRE A PRESENÇA DE NEGROS NA DIREÇÃO EXECUTIVA DOS SEUS SINDICATOS

Ainda dentro do tema da diversidade étnico-racial, uma das perguntas realizadas na entrevista foi em relação ao número de negros na diretoria-geral dos respectivos sindicatos. Observamos um "silêncio" dos atores antes da resposta, um constrangimento de informar o número. Penso que também pelo fato da entrevistadora ser negra. Na hora desta questão tentávamos deixar o clima mais descontraído e confortável. Mas sempre observamos um silêncio seguido de olhos baixos e voz baixa. A resposta saía: "*temos um*".

Das quatro lideranças entrevistadas neste grupo de atores, três disseram que havia somente "um" negro na diretoria-geral, sendo que em um dos casos, o dirigente entrevistado fez questão de informar que "*o único negro não se identificava como sendo negro e não desenvolvia ações em defesa dos negros*".

Noutro caso, havia um negro na diretoria, mas que também não desenvolve ação em defesa dos negros. Observou-se que nestes dois casos não houve motivação da entrevistadora sobre o perfil étnico-racial ou sobre a identidade étnico-racial dos diretores negros. Ou seja, a entrevistadora não perguntou se tal diretor negro se identificava como sendo negro ou se realizava atividades de combate ao racismo. Mesmo assim, os diretores em questão, durante seus depoimentos fizeram questão de nos noticiar suas impressões acerca de tais comportamentos. Em alguns momentos chegamos a considerar que este "diretor negro" por ser o único negro na diretoria e por não realizar ações de combate ao racismo poderia estar sendo corresponsabilizado pela ausência de debate do tema do racismo naqueles sindicatos.

Apenas em um sindicato não havia "nenhum negro" como dirigente. Neste caso, apesar da inexistência de negros entre os 23 diretores, o dirigente que nos cedeu a entrevista afirma que não havia *"prestado atenção neste detalhe"*. Outro sindicalista diz que a gestão quer aumentar o número de dirigentes negros. Outro, conforme já reiteramos, alega que, apesar de haver somente um negro, este não se assume e não discute o tema. Outro lembra que somente havia ele como diretor negro e que os debates que acontecem no interior da

instituição acontecem de forma mais comprometida em função de sua presença na direção executiva do sindicato.

Vejamos os diálogos, para exemplificar:

> **Entrevistadora**: E negros, tem ou não?
> **Pedro Nogueira (03/09/2008)**: (silêncio) *puxa, aí eu não consigo identificar assim quem seria de origem negra.*

Outro diz:

> **Marcos Brandão (02/12/2009)**: -*Nós temos uma* [mulher], *de 23 diretores.*
> **Entrevistadora**: Desses 23, algum é negro?
> **Marcos Brandão (02/12/2009):** *Nenhum.*

Ainda noutro diálogo o sindicalista disse:

> **Entrevistadora**: Qual é o número de diretores negros dentro da [dizendo o nome do Sindicato] na direção estadual?
> **Lucas Freitas (05/08/2008)**: *Pensando [...]* (silêncio) *é [....] tem só eu [...]* (abaixa olhos e voz baixa). *Mas para a próxima gestão nós vamos ter ampliação.*

Quando indagado se havia diretores negros, outro sindicalista nos respondeu:

> **Rafael Cardoso (16/09/2009):** *"Nós temos um, que eu me lembre".*

Apesar da questão não ter sido motivada nas entrevistas, nenhum dos atores fez relação do racismo na sociedade brasileira com a ausência de negros em cargos de poder seja nas estruturas das grandes empresas públicas ou privadas, ou mesmo em seus sindicatos. Estes não colocaram suas instituições como reprodutoras de discriminações indiretas, traduzidas na ausência de negros em suas direções. Apesar da sensação de desconforto em informar a existência de somente um negro entre os diversos diretores, que em geral passam de 20, senti que havia uma sensação de "alívio" por ter pelo menos um membro negro em três casos.

7.9 CASO DESTAQUE: CONSIDERAÇÕES SOBRE A ATUAÇÃO DE UM SINDICATO NO PL QUE ALTERA LEI DE COTAS PARA NEGROS NOS SERVIÇOS PÚBLICOS DO PARANÁ

O que podemos observar, conforme os depoimentos, é que em nenhum dos sindicatos que entrevistamos, as lideranças estão acompanhando a implementação da referida Lei. Não obstante, muitos dos servidores de suas categorias foram beneficiados por esta Lei.

No entanto, um fato nos chamou atenção durante a pesquisa de campo. Ficamos sabendo praticamente na véspera da votação na CCJ - Comissão de Cidadania e Justiça da Alep que a "Lei" estaria sofrendo alteração num Projeto de Lei de um deputado do PT com apoio de um sindicato, isso no segundo semestre de 2009.

Este sindicato por sua vez foi elencado por outros sindicalistas como sendo aquele com maior histórico e visibilidade em trabalhar com a "questão racial". Não obstante, este sindicato apesar de ter histórico de atuação com o MSN, em relação à Lei de Cotas não havia feito nenhum acompanhamento e não estava monitorando a Política de Cotas para Negros nos Concursos Públicos, que puderam ser confirmadas em entrevista com um dos diretores. A única ação específica teria sido a divulgação da Lei na página do jornal da instituição ainda que um dos maiores concursos públicos realizados pelo Estado do Paraná teria sido para os servidores de sua categoria.

Este sindicato também teria tido mais atuação na implementação da Lei 10.639 de 2003 que obriga o ensino de História da África e Cultura Africana nas escolas. De acordo com um dos diretores, haveria na instituição um coletivo de educadores na promoção da igualdade racial que debatia as questões relativas às relações raciais, mas ainda sem focalizar informações sobre as cotas raciais nos concursos públicos de forma direta. Ou seja, a instituição não sabia se efetivamente os servidores ou outros profissionais de sua categoria estavam sendo constrangidos por entrarem por cotas raciais, embora a instituição não tenha recebido queixa alguma de cotistas até o ano de 2008, foi o que alegou um de seus diretores.

Já em 2009 este sindicato teria sido parceiro de uma proposta de um Projeto de Lei, encaminhado à Alep num PL - Projeto de Lei 14.274 de 2003. Tal PL foi vetado pelo governador alegando inconstitucionalidade. O PL vetado pelo governador propunha que em caso de ampliação de vagas nos concursos públicos, a reserva de vagas para negros deve ser mantida. A Lei 14.274 de 2003 não prevê cotas raciais em caso de ampliação de vagas nos

concursos. Em 2010, pelo menos 300 candidatos pelas cotas raciais deixaram de ser incluídos nos concursos organizados pela Seed em função deste critério da Lei.

Mas a construção desse processo, que resultou no veto do governador, teria se dado, para algumas lideranças do MSN, de forma "autoritária", conforme pudemos observar por muitos integrantes do MSN, *"porque as lideranças e muitas organizações apenas souberam da tramitação deste projeto quando este já estava tramitando na CCJ - Comissão de Constitucionalidade e Justiça".* Não houve por parte do deputado e do sindicato o interesse em dialogar com o MSN para saber efetivamente como a Lei estava sendo gerida e quais eram as demandas do MSN em relação à própria Lei. Haveria por parte de algumas lideranças o interesse em regulamentar as bancas de verificação do pertencimento racial que não vêm acontecendo em todos os concursos. Diz: *"Já que vai alterar a Lei de Cotas, porque não perguntou para nós o que precisava mudar se ele conhece a gente?".*

Ou seja, não houve interesse do sindicato ou do deputado em saber se haveriam outras questões importantes a serem pautadas na mudança da Lei como, por exemplo, a existência de *"uma Comissão de Monitoramento e Avaliação da Lei ou de assegurar políticas de valorização da diversidade após a entrada dos cotistas".* Este comportamento repetiu o próprio histórico da construção da "Lei" em que não teria havido a participação direta do MSN no processo em forma de sugestão. Mas também revela a pouca preocupação com o perfil da qualidade das intervenções que envolvem as questões raciais. Vê-se que este PL solicitou alteração, exclusivamente, "um único item". Constata-se que havia mais o interesse em construir a ação, mas sem considerar verdadeiramente os possíveis impactos para a população beneficiada acerca do combate à discriminação racial, por exemplo, no mundo do trabalho.

O fato mereceu destaque na pesquisa em função dos diversos comentários e vários *e-mails* com diálogos entre os vários ativistas que quase gerou um Fórum de debates envolvendo o nome do deputado autor da Lei, sindicalistas e ativistas do MSN. Estes *e-mails* foram enviados para meu endereço eletrônico também antes e após o veto do governador. Quisemos observar como era a participação do MSN neste caso.

Assim, durante a pesquisa de campo, ficamos sabendo da existência deste PL, três dias antes de ser votado na Comissão de Cidadania e Justiça (CCJ). Assim, fomos na votação no dia e hora da reunião da CCJ para a alteração desta Lei (antes do veto do governador). Naquela reunião, pela tarde, não precisei fazer nenhum grande exercício de atenção para notar que "todos" os deputados daquela comissão e que estavam naquele dia, eram homens e

brancos - até porque não havia deputados negros na Alep. Estes deputados iriam ou não dar parecer positivo sobre a mudança proposta por um dos deputados na "Lei".

Tudo foi rápido e deram o parecer positivo. Na mesma sala da CCJ, os convidados, por sua vez, estavam do lado de fora de uma espécie de cercado. Já os deputados do lado de dentro, em torno de uma mesa redonda. Olhei o cenário. Notei ainda que do lado de dentro da cerca junto com os deputados, que eram todos homens e brancos, havia apenas uma mulher e branca - era a profissional que digitava os diálogos. Ela estava no canto direito sem muita visibilidade. De repente entrou um jovem negro na sala com roupas específicas com uma bandeja na mão. Eram roupas bem demarcadas com muitos detalhes - era a pessoa que servia café e água para os deputados e para a secretária.

Fizemos um "parêntese" aqui, no diálogo desta pesquisa, porque o cenário refletia muito as reflexões sugeridas no estudo. Notamos a diversidade traduzida naquele ambiente deveras formal. Do lado de dentro da cerca, havia homens, mulheres e negros. Havia uma diversidade presente naquele ambiente, se bem que não havia nenhuma pessoa deficiente no local. Porém, a diversidade estava demarcada por papéis bastante definidos e hierarquizados de poder. Havia apenas uma mulher, a secretária. Apenas um negro, o que servia água e café. Já todos os homens brancos, os deputados, decidiam as leis. Do lado de fora estava eu e mais o representante do sindicato que apoiava a proposta da mudança na Lei, que também era negro. O restante era de brancos, a maioria era de assessores dos deputados que estavam interessados nos vários processos votados naquele dia. Perguntei para um deputado se ele havia notado a diversidade do ambiente. Ele disse que não notou e ficou surpreso quando eu revelei o cenário.

Assim, durante a pesquisa empírica nos diversos espaços, observei que haveria um "consenso" sobre a naturalização da invisibilidade da presença de negros nos diversos espaços públicos do Estado do Paraná.

Estas questões e outras tantas vivenciadas no cotidiano da pesquisa iriam me aguçando a necessidade de entender a questão da diversidade étnico-racial no ambiente de trabalho, sobretudo quando se detecta a ausência de negros em ambientes como o da Alep e onde esta ausência não é enfatizada ou observada. Entender o porquê daquela ausência não ser percebida, imaginada ou refletida pela maioria daquelas pessoas que eram partícipes do processo de construção de um programa de cotas raciais, poderia ser uma questão central no entendimento do significado da presença de negros como servidores públicos no Estado do Paraná.

No mesmo sentido íamos percebendo rapidamente que este era um comportamento típico de vários atores que entrevistamos e não somente daquele deputado, mas dos sindicalistas, dos gestores de RH que de certa forma apresentavam muitas dificuldades de enxergar a diversidade étnico-racial como um valor, traduzida na dificuldade de explicitar a ausência do negro nos ambientes como um problema central na percepção das desigualdades sociais e desigualdades raciais.

Vimos que os críticos diretos, em graus diferenciados, acerca da ausência de negros foram os atores negros: negros em cargo de confiança, negros cotistas e negros ativistas do MSN. Haveria, pela nossa observação, um olhar diferenciado sobre as relações raciais entre os grupos distintos. Isso entre os atores entrevistados.

7.10 CONSIDERAÇÕES DOS RESULTADOS

Por fim, a partir do depoimento dos dirigentes sindicais observa-se que estes não estão acompanhando ou monitorando a Lei 14.274 de 2003, a maioria não atua em projetos na promoção da igualdade racial na sua instituição. Alegam não ter recebido demandas acerca de casos de discriminação racial. Acreditam que o debate flui da melhor maneira nos sindicatos quando há diretores negros, não obstante em todos os sindicatos analisados há uma gritante sub-representação de negros entre seus dirigentes (no máximo um), sendo que em um dos sindicatos não havia sequer um. Os dirigentes tenderam a defender o programa de cotas raciais para negros, mas quase sempre no sentido genérico. Sem muito localizar a Lei e seus impactos no mundo de trabalho ou nos serviços públicos. Pelo menos dois atores defenderam cotas sociais, sem necessariamente fazer discurso anticotas para negros. Pelo menos dois dirigentes alegaram que não conheciam a existência da Lei e souberam apenas após o contato para a entrevista.

Alegam os dirigentes que apesar do tema do combate à discriminação racial ser pauta de debates nacionais em que estes deveriam estar comprometidos, eles acabam priorizando as principais pautas da categoria que tem sido a melhoria de salários.

Conforme vimos no capítulo anterior, o MSN não vem engendrando respostas pela forma como a referida Lei foi construída, ou seja, sem a participação do MSN local do processo. Apesar disso, em seus depoimentos, as lideranças combatem a ideia de democracia racial e denunciam as discriminações no mundo do trabalho para negros e elogiam esta

política de AA como sendo importante, dado o reconhecimento legal do Estado da existência das discriminações históricas. Já os sindicalistas alegam não engendrar respostas porque se baseiam justamente na ideia de democracia racial - ausência destas discriminações - e consequentemente estas crenças resultam na pouca importância dada ao debate da AA, em que estes não se sentem comprometidos em acompanhar e monitorar. Isso revela que as questões raciais, ou a realidade da população negra não alcançou mérito para ser enfatizada como tema também central nos debates acerca do mundo do trabalho ainda que normativas, por exemplo, da OIT dentre outras que destacam a necessidade de focalizar com seriedade as questões das desigualdades raciais presentes no mundo do trabalho brasileiro.

CAPÍTULO 8: NEGROS EM CARGOS DE HIERAQUIA E PODER NO PARANÁ

8.1 PERFIL DOS ATORES

Com o intuito de entender de que forma os indivíduos negros em cargos de poder e confiança no governo apreenderam a Lei Estadual 14.274 de 2003, destinada à reserva de vagas para negros nos serviços públicos do Paraná, nós selecionamos cinco. Dos cinco negros gestores em cargos de "confiança e poder" que foram entrevistados, um deles é ativista histórico do MSN, desde 1965, na cidade de Florianópolis e depois em Curitiba, onde em 1996 criou uma organização negra. O segundo é ativista do MSN há mais de 10 anos em Curitiba, mas com maior atuação no movimento sindical. O terceiro não tem participação orgânica no MSN, mas conhecia as ações do MSN e era também ativista do movimento sindical. O quarto ator conhecia o MSN e suas principais lideranças e não tinha atuação orgânica e o quinto ator não conhecia a atuação do MSN.

Do universo dos cinco atores, com dois deles, nós realizamos duas entrevistas gravadas em áudio em datas diferentes totalizando sete entrevistas. Destas duas entrevistas extras nós incluímos uma e desconsideramos outra em função da repetição de conteúdos. A necessidade do primeiro caso foi motivada por uma entrevista cedida por um gestor público num canal de TV onde afirmava a "inexistência de discriminação racial no mundo do trabalho no Paraná" e a segunda foi motivada pelo ator que, no momento de entregar o "termo de concessão do uso das entrevistas" para a pesquisadora, fez outras considerações sobre a "Lei", que naquele momento acreditávamos poder ser importante.

Conforme a metodologia do estudo, todos os nomes de atores entrevistados são fictícios, assim como de outros atores que eventualmente foram muito citados durante as entrevistas gravadas em áudio. Porém, houve também neste estudo situações em que um mesmo ator apresenta dois nomes fictícios, na pesquisa, em função de este, para além da situação de entrevistado (gestor em cargo de poder), é também muito citado pelos outros atores entrevistados por ser negro e Secretário de Governo.

Optou-se por selecionar os gestores negros em cargos de poder indicados pelas lideranças do Movimento Social Negro (MSN) que participaram de entrevistas também para este estudo. Em geral a lista dos indicados foi em média de 10 pessoas. Dentre os mais citados pelos diversos atores, a maioria está na Corporação da Polícia Civil ou Militar e totalizou, neste espaço, quatro nomes. Mesmo assim, foram selecionados cinco atores de espaços

diferenciados que tiveram seus nomes mais citados pelos ativistas do MSN. Na seleção constou um secretário de Governo, um da área da Educação, outro de empresa ligada à área da Agricultura, um ligado à Secretaria do Trabalho e outro ligado à Corporação da Polícia Civil. Todos são do sexo masculino.

Estabeleceram-se os contatos com os atores entrevistados durante os encontros semanais na Escola do Governo, que aconteciam todas as terças-feiras, na cidade de Curitiba. Esta reunião, conforme já lembrado em outros momentos deste estudo, reúne os principais escalões do governo Requião para democratizar entre eles as ações do governo. Posteriormente ao primeiro contato, um telefonema fora dado para agendar o dia e hora da entrevista com gestores negros em cargos de poder. Apenas um ator, entre os cinco, não me conhecia antes do contato. Não tivemos muita dificuldade para conseguir agenda, exceto em uma situação em que a entrevista fora desmarcada três vezes pelo ator. Todas as entrevistas foram realizadas nos ambientes de trabalho destes atores, em horário comercial.

Destacamos ainda que, na maioria dos casos, havia sempre outros assessores do entrevistado entrando na sala durante as entrevistas, além de que em muitos casos a entrevista era interrompida, algumas vezes, pelo toque do celular do ator ou telefone da mesa deste. Havia na maioria dos casos uma cronologia de tempo para se efetivar a entrevista, sendo que em outras situações fomos apressadas a concluir a entrevista em função de que haveria "outra" pessoa aguardando o ator.

Nestes cenários aproveitou-se para observar o perfil da diversidade étnico-racial no local de trabalho e dos assessores destes atores. Em apenas uma situação vimos que os assessores do ator eram negros (dois). O restante das pessoas que nos atenderam (recepcionista ou secretária e assessores diretos) eram funcionários socialmente brancos. Não obstante, na maioria dos casos, as pessoas que nos "serviram" água ou café antes ou durante as entrevistas eram negras. Aliás, nos diversos ambientes que circulamos nos espaços públicos do Estado, durante o campo, vimos este mesmo comportamento.

Alguns dos atores são pessoas próximas ao governador e outras "nem tanto". Mas pelo menos dois deles se consideram "amigos do governador". Observamos que entre eles a maioria preferiu não ser identificado na entrevista pelo nome verdadeiro. Também se observou algumas situações de discriminações diretas envolvendo os atores (pelos seus subordinados), as quais foram evidenciadas após o gravador desligado. No mesmo sentido, notou-se que vários deles dedicaram pelo menos um parágrafo ou dois da entrevista a tecer "elogios ao governador Requião". Ainda pelos depoimentos colhidos não se verificou grandes

críticas à forma como a Lei de Cotas Raciais nos Concursos Públicos vem sendo gerida, sobretudo pelo atores que são do MSN ou simpatizantes (algumas pequenas críticas mais diretas eram feitas após o término da entrevista). O tom dessas críticas, em geral, acenava para a necessidade de o MSN construir estratégias de tensionar para garantir maior eficácia da Lei.

Todos os atores acreditam que a aprovação da Lei Estadual 14.274 de 2003 tenha sido um grande avanço para o Estado, apesar de existirem muitas opiniões contrárias da sociedade.

8.2 OPINIÃO SOBRE A CONJUNTURA DA APROVAÇÃO DA LEI

Dentre os depoimentos, vê-se que os atores não conheciam detalhes da construção e aprovação do programa de cotas que se refere à Lei Estadual 14.274 de 2003. A maioria soube da sua existência da Lei pela imprensa. Um deles diz: *"Eu não tenho memória específica do detalhe, como chegou a Lei, mas eu tenho uma opinião: acho que ela reflete a luta do movimento negro do Paraná"* (Alexandre Lima, em 19/03/2009).

Apenas dois atores souberam tecer mais informações porque naquela conjuntura, um era assessor de um deputado dentro da Alep e outro é secretário de Governo. A maioria não sabia tecer opiniões sobre a conjuntura de aprovação e consolidação da Lei e atores envolvidos. Mas, entre os vários depoimentos vimos que a construção do programa de cotas para negros na UFPR, debatido em 2003, e aprovado em 2004, apareceu como sendo o grande impacto positivo para a aprovação das cotas nos concursos públicos no Paraná.

Quando se analisa o perfil da Assembleia Legislativa do Paraná (Alep), em 2003, época da aprovação da Lei Estadual 14.274, vimos que os atores não tiveram consenso na análise. Ou seja, um deles considera que a motivação da aprovação foi a mudança do imaginário social acerca da ideia da invisibilidade do negro no Estado contrapondo a historiografia oficial da ideia de Estado europeu e da cidade de Curitiba, como sendo "cidade europeia". Diz:

> *Ninguém votou porque o governador pediu, ou por medo de ser chamado de racista [...] Não, eles* [os deputados] *acreditam nisso mesmo na necessidade de integração [...] faltava uma condição oficial [...] Então eu acho que é claro, há uma conjuntura toda, a sociedade se mobilizando [...] a quebra da historiografia oficial de cunho positivista [...] e o etnocentrismo. [...] Então acho que essa aprovação, ela realmente expressou e eu respeito muito os poderes [...]* (Reinaldo Andrade, em 07/04/2009).

Segundo a observação deste ator que é gestor negro em cargo de poder, os deputados acreditavam na necessidade da integração entre os grupos raciais e não por serem em si aliados do governador ou por temerem ser considerados racistas. Vejamos outro trecho deste mesmo ator que exemplifica isso:

> *E eu acho realmente que era uma aspiração, tanto que não houve protesto nenhum ou medo que se tinha que as pessoas protestassem [...] é claro que há pequenas ressalvas, assim, mas são pessoas que do ponto de vista histórico e político não têm importância nenhuma [...] Então isso passou fácil* [a Lei] *e quebrou também essa ideia de* [Curitiba como sendo] *"cidade europeia". Para ele ser uma cidade europeia significa ser uma cidade branca, comportada, leia-se uma cidade melhor que outras. "Nós somos melhores que os outros" [...] "somos mais bonitos que os outros, somos mais civilizados". Isso é uma coisa antiga do tempo do Gobineau. E que Curitiba já não existe mais isso [...] acho que foi toda esta conjuntura que fez com que esta Lei fosse aprovada* (Reinaldo Andrade, em 07/04/2007, grifo nosso).

No entanto, esta foi a única opinião que caminhou nesta perspectiva, a maioria dos atores não sabia tecer informações da conjuntura de 2003 na Alep e outro ator já considerou que nos bastidores da Alep teria acontecido vários debates de pessoas contrárias à aprovação da Lei por entenderem que esta proposta seria *"racista",*

> *Ah, com certeza* [ouvi falas que Lei era racista] *o que sempre é o seguinte: 'agora os negros querem entrar pelas portas do fundo...' [...] então nos bastidores* [da Assembleia Legislativa do Paraná] *veladamente o pessoal sempre brinca: 'agora vocês querem criar o racismo ao contrário isso vai criar uma divisão entre o bom relacionamento que existia entre o branco e o negro no Brasil'. Na verdade é uma desculpa daqueles que ocuparam todo tempo, todo espaço que inclusive era também do negro, e agora tem que socializar este espaço com um segmento da sociedade que ficou excluído* (Thiago Oliveira, em 30/07/2008 e 13/10/2009).

Vê-se que para este ator haveria, por parte dos deputados, um temor de que as cotas raciais contribuiriam para acirrar o relacionamento entre brancos e negros (harmonia racial). No entanto, para este ator comissionado, a política democratizaria os espaços historicamente ocupados pelo grupo socialmente branco.

Para outro ator, o principal interesse em aprovar a Lei foi o de, posteriormente, angariar voto com a população negra.

> *[...] é difícil você dizer o porquê desses deputados* [votaram] *[...] o que entrou na cabeça deles. Eu defendo que os parlamentares geralmente são movidos pela sensibilização do voto, quer dizer, o que move eles é o voto. Então eles sabem do voto da população negra, mesmo que seja insignificante[123] aqui no Estado do Paraná, eu creio que isso seja uma maneira de agradar os negros, no sentido de*

[123] Conforme observado, a ideia de "insignificante" tem relação com o percentual de negros no Estado ser considerado baixo.

> *mais tarde, dizer: 'olha nós votamos, eu votei, participei disso aqui, e espero o apoio de vocês'.* (Renato Vasconcelos, em 02/09/2008).

Outro ator lembrou que o "autor da Lei" teria *"ido de gabinete a gabinete e conversado"* para sensibilizar os deputados. Este, segundo o ator estava representando, naquela época uma ONG do MSN do qual era presidente.

Sobre a conjuntura de 2003, apesar de selecionarmos algumas passagens dos depoimentos dos atores, considera-se que apenas um dos atores acompanhou com mais detalhes o processo de aprovação da Lei Estadual 14.274 de 2003 na Alep e outro teria acompanhado mais à distância em função do cargo que ocupava. Ambos os atores apresentaram perspectivas diferentes. Um deles quando considera que havia uma compreensão dos deputados acerca da importância da Lei em favor dos negros e outro que considerou que houve tensões de deputados contra a aprovação nos bastidores e que a aprovação da Lei tenha se dado pelo baixo percentual de reserva estipulado para negros que não afetaria a situação de vantagem social dos brancos e não pelo reconhecimento dos parlamentares da importância da política em promover equidade entre brancos e negros no Estado.

8.3 SOBRE A EXISTÊNCIA DE AÇÕES AFIRMATIVAS NA ESCOLHA DOS CARGOS DE CONFIANÇA NO GOVERNO

Todos os atores fizeram elogios à gestão do governador Requião e acreditam que a questão racial teria mais visibilidade em seu mandato e que há *"muitos negros"* em cargos de poder no Estado. No entanto, houve consenso entre todos, de que estes não foram convidados a atuar em cargos de confiança no governo por serem negros.

> *Olha nos concursos públicos ele já tem a definição do Legislativo, sancionada pelo governador, então aí tem cota. É, eu não posso dizer aí pelo governador, mas a impressão que eu tenho é que ninguém é nomeado porque seja negro, porque seja mulher. Agora existe, e isso é uma definição nossa mesmo. Existe pelo governador e por nós também* (Reinaldo Andrade, em 07/04/2007).

Vê-se por este depoimento, já reiterado por atores de outros grupos entrevistados, que entre os cargos comissionados, nenhum deles teria sido uma indicação do MSN. Não obstante alguns sejam ativistas e lembrarem que o MSN de Curitiba, de forma geral, teria feito campanha para ajudar na eleição do governador de forma direta ou indireta. Para além de não

existir para estes atores indicação de pessoas do MSN, como prática do governo não haveria de selecionar pessoas por serem negras ou mulheres para ocupar cargos de poder. As pessoas são indicadas por indicações de partidos políticos ou por outras questões internas do governo.

Mesmo assim, um ator, quando observa a diversidade étnico-racial no Paraná, considerou que *"o governador está rodeado de pessoas afrodescendentes [...]"* (Osvaldo Dante, em 08/08/2008). Outro ator, que não é concursado, considera que há um percentual maior de negros no governo atual, mas aponta que a maioria dos cargos de negros comissionados *"não foram inseridos em função do programa de AA existente, e sim por serem cotas de partido* [político]*". Disse: "eu sou uma indicação do Partido dos Trabalhadores para assumir esse cargo aqui pelo movimento sindical"* (Thiago Oliveira, em 30/07/2008 e 13/10/2009).

Mesmo tecendo críticas a esta *"contradição do governo"* quando consolida uma Lei de reserva de 10% para negros nos concursos públicos, mas não executa esta cota entre os cargos de confiança, este ator espera que os cotistas raciais que se beneficiaram da Lei possam assumir cargos de confiança, *"nos governos posteriores".* Esta pode ser uma função também importante da Lei. Diz:

> *Se for buscar a fundo no primeiro, segundo e terceiro escalão há uma quantidade de negros muito maior do que a que existia em governos anteriores. Então eu acho que nós temos que ter exemplos, exemplos de que negros [...]. independentemente do governo. [...] Nós somos cargos em comissão, nós passaremos* [quando o Governo acabar], *mas a partir* [do momento] *que os negros passam* [nos concursos], *eles também podem assumir cargo de comissão, sendo funcionário público efetivo e continuar a política dentro do serviço público estadual. Eu acho isso importante* (Thiago Oliveira, em 30/07/2008 e 13/10/2009).

Outro ator considera que é possível notar o impacto desta Lei de cotas raciais porque, apesar de o governador não fazer AA para negros de forma direta, nos cargos de poder, haveria sensibilidade dos gestores da área de RH em fazer escolha por negros ou mulheres. Vejamos o trecho para exemplificar,

> *E eu digo por nós, independentemente de eu ser negro. Os administradores brancos também têm esta sensibilidade. [...] Nós invertemos o que a sociedade em geral faz, o que os RHs fazem, fazem em geral nas grandes empresas. Se a gente tem a possibilidade de nomear um negro ou mulher para um determinado cargo e sabe que este cargo vai ser desempenhado com a mesma condição por um homem ou por uma pessoa branca, os negros e mulheres têm tido a preferência. Eu tenho acompanhado isso. E sempre que vai se discutir a nomeação de alguém. [...]*

> *quando a pessoa é negra, as pessoas discutem isso com o governador. E isso é levado em consideração* (Reinaldo Andrade, em 07/04/2009)[124].

Esta perspectiva, acima, não é compartilhada por outros atores negros em cargos de poder que, ao contrário, acreditam que não há AA na escolha dos gestores em cargos comissionados. Porém, entre outras questões, vê-se que um dos atores, reconhece que um dos grandes feitos do governador foi, justamente, garantir que esta Lei fosse implementada. Isso seria uma característica importante na forma de enxergar a questão racial no Paraná. Vejamos o depoimento:

> *Talvez se fosse na gestão anterior, talvez o projeto fosse votado na Assembleia* [Legislativa do Paraná] *sancionado pelo governador, mas não implementado, ou seja, você cria todo um trâmite legal, mas na hora de implementar politicamente você não tem nada. Nesse governo não, o projeto foi aprovado na Assembleia* [Legislativa do Paraná], *sancionado pelo governador e implementado. [...] porque o governo quando ele quer ele também interfere no processo de votação da Assembleia então ele não interferiu, votou [...]* (Thiago Oliveira, em 30/07/2008 e 13/10/2009).

Para outro ator, o governador *"sempre aceitava as sugestões que o Movimento Negro dava [...] então eu acho que isso talvez, que os parlamentares da base do governo Requião é, isso contou ponto a favor".* (Renato Vasconcelos, em 02/09/2008). Ainda nesta perspectiva outro ator considera que o MSN tem um grande representante no governo que é o Secretário de Assuntos Estratégicos. Para o ator este seria o *"embaixador do Movimento Negro no governo"* (Thiago Oliveira, em 30/07/2008 e 13/10/2009) e o governador teria se aconselhado com ele antes de aprovar a Lei. Outros acreditam que muitas das conquistas do MSN foram maximizadas pelo perfil político do governador Requião. Diz: *"essa é uma marca do governador Requião desde sua passagem pela prefeitura* [de Curitiba]. *Foi colocando pessoas da ´nossa etnia´ para ocupar cargos importantes"* (Alexandre Lima, em 19/03/2009). Segundo o ator numa conversa,

> *Ele* [o governador] *me disse que fazia isso, porque tinha essa noção de que havia a necessidade dessa presença do negro em postos considerados postos brancos e fazia isso também, ele dizia: 'por um sentimento que a sociedade brasileira deve uma reparação aos negros'. E também ele me surpreendeu. Ele também disse que ele sabe: 'um negro num posto de relevância ele acaba refletindo lá para [...] Lá na base cooperando para elevação da autoestima daquele que está supostamente lá embaixo. Esse é o "fato" que eu acho perfeito e o Paraná tem vários negros em postos assim de destaque* (Alexandre Lima, em 19/03/2009).

[124] Não conseguimos encontrar entre os gestores da área de RH situações nos seus depoimentos que alcançassem consenso acerca desta afirmação acima.

Mesmo considerando que o governador compreendia a necessidade da presença de negros em postos de destaque, seja por uma ideia de reparação ou na promoção da autoestima do grupo em perceber que talentos negros devem ser valorizados, ao solicitarmos que este ator enumerasse os nomes de negros em cargos de confiança e representação no governo Requião, este lembrou somente de quatro nomes, incluindo ele mesmo na lista, sendo que todos são do sexo masculino. Perguntamos se havia alguma mulher negra em destaque, este disse não se lembrar. Segundo ele, a ausência de mulheres é *"uma deficiência do próprio movimento negro, na hora de projetar suas figuras, projetam homens, e também de quem faz a indicação, acaba sempre indo para um homem"* (Alexandre Lima, em 19/03/2009).

Apesar de todos os indícios apontarem para análise de que, não obstante o governador Requião tenha assinado a Lei de Cotas no Paraná, e ser favorável às AA para negros, a sua gestão não enfatizou a diversidade étnico-racial nos cargos de confiança, do ponto de vista quantitativo ou do percentual de negros. Esta mesma visão foi compartilhada por vários atores dos diversos grupos. Vê-se que os nomes de negros em cargos de confiança e poder no Paraná, que estão mais visíveis para os atores, não passam de 10, são todos homens e todos articulados politicamente com o PMDB ou com partidos aliados do governador. Destes, dois têm histórico de ativismo no MSN de forma mais direta e um de forma indireta.

Nota-se também pelos depoimentos dos atores que uma questão fundamental na construção do programa de AA, seja no mercado de trabalho ou concurso público, é a inserção de negros em espaços socialmente valorizados e as possibilidades de que estes mesmos possam estar construindo estratégias de promoção do seu grupo racial e de toda a sociedade. O ator considera, por exemplo, que *"o movimento social negro do Paraná vem aproveitando brechas, mas não vem provocando brechas e esta é a grande luta"* (Alexandre Lima, em 19/03/2009).

Muitas vezes, de acordo com nossa análise dos depoimentos, as conquistas na promoção da igualdade são construídas coletivamente pelo MSN, mas os critérios são decididos pelo que o ator considerou chamar de *"ordem social branca dominante".* Ou seja, estas brechas seriam apresentadas *"por ação de alguém de lá de dentro ou por ação de uma figura desse poder central [...], mas essas brechas precisam ser aproveitadas e de certa forma também refletem uma pressão do movimento negro [...], mas, não tem a mão da luta negra. Ela acaba vinda com a mão do branco"* (Alexandre Lima, em 19/03/2009) justamente porque haveria uma sub-representação de negros na política.

Ainda nesta perspectiva o ator relata:

> *A própria legislação que abre cotas de 10%, ela acaba sendo inócua de certa forma. Acaba sendo inexpressiva de muitas maneiras, porque ela não reflete a presença do negro, desde o debate e a afirmação da Lei. Nós não queremos uma Lei de cotas para o trabalho de uma forma geral na sociedade, se ficarmos esperando apenas que algum deputado apresente uma Lei, porque ela vai ser inócua, se tivermos um movimento social pressionando nós provocaremos uma ruptura* (Alexandre Lima, em 19/03/2009).

Aqui o ator enfatiza a necessidade de que o movimento faça monitoramento e "controle social da Lei". Ao mesmo tempo, vemos que mesmo elogiando a política, o ator acredita que esta é "inócua" quando se compara o percentual de negros na reserva de vagas, com os presentes nos serviços públicos no Paraná cuja população negra (preta e parda) é de 28,5% (IBGE, 2008). Assim, os efeitos da Lei são insignificantes na promoção de uma ruptura no perfil de relações raciais fincadas no Estado.

8.4 SOBRE A DIVERSIDADE ÉTNICO-RACIAL NOS SERVIÇOS PÚBLICOS DO PARANÁ

Conforme já reiteramos, os atores consideram que houve um aumento significativo de negros nos escalões de poder no governo Requião. Mesmo assim, observou-se que alguns dos atores tenderam a fazer pequenas observações sobre a estrutura do Estado do Paraná quando se referem à ausência de negros nestes espaços. Consideraram que muitos negros sejam excluídos no mundo do trabalho em função da falta de competência (falta de capacitação) em ocupar alguns espaços, pela desvantagem social (falta de condições de se especializar). Porém segundo o ator, haveria negros no Estado do Paraná que são competentes e não são nomeados (teriam muita habilidade) e foram contratados como assessores de pessoas "menos competentes". Para o autor *"existe um limite mesmo tendo a mesma graduação, isso não é garantia de que o negro vai ter cargos de ascensão [...]. Este governo é uma exceção, de que tantos cargos comissionados, cargos de comando, mas não tem nenhuma regra"* (Thiago Oliveira, em 30/07/2008 e 13/10/2009). Ou seja, não há nenhuma atenção especial ou uma AA direta.

Outro ator, na mesma perspectiva considera que haveria um número mais representativo de negros quando se compara o governo anterior. Diz: *"eu acho que apareceram sim* [mais negros em cargos de poder], *porque eu me lembro que no Governo do* [dizendo o sobrenome do ex-governador]*, não tinha ninguém, que eu saiba"* (Renato

Vasconcelos, em 02/09/2008). No mesmo sentido, segundo o ator, quando analisa o Estado *"hoje são pequenas ainda as possibilidades, mas, as nossas instituições são mais coloridas*[125]*. Se percebe negros"* (Reinaldo Andrade, em 07/04/2009). Ou seja, ele considerou que *"muitas vezes, não vamos sair por aí perguntando se* [este indivíduo negro] *entrou pela cota ou não, mas seguramente estas pessoas estão presentes hoje na Polícia Militar, na Celepar, na Copel, na Sanepar"* (Reinaldo Andrade, em 07/04/2009).

O ator destacou que a diversidade seria um componente importante na construção de um ambiente de convívio entre negros e brancos ao mesmo tempo em que contribui para que o Estado reflita sobre suas próprias ações. Neste caso, haveria um ganho coletivo de toda a sociedade.

> *E não são apenas os negros que vão medir luz. Não é o negro que vai subir no poste ou que vai saber quanta água você gastou. Você se tem engenheiros na Copel e na Sanepar, tem administrador, tem oficiais na academia do Guatupê. Quer dizer, quem ganha? Claro que são estas pessoas afrodescendentes negros, que historicamente estavam mais uma vez sendo prejudicados. Quem ganha também é o Estado. São os brancos que convivem com negros. É o Estado que consegue se olhar como é um Estado que [...] existe de alguma forma o respeito à diversidade. A sociedade ganha muito* (Reinaldo Andrade, em 07/04/2009).

Outros atores, por sua vez, fizeram críticas à gestão do governador, nas questões relativas à estrutura do funcionamento do Estado quando enfatizam a ausência de negros na estrutura de poder em diversos espaços. Questionam:

> *[...] em determinados momentos você tem 100% de cargos para brancos, isso é sinal que negro não tem competência? É sinal que negro não quer trabalhar? Prefere ficar em outra atividade, que não seja de comando? Não, isso é sinal que existe discriminação no Estado também* (Thiago Oliveira, em 30/07/2008 e 13/10/2009).

Entre os atores, conforme já evidenciamos, haveria uma percepção de que a atual gestão, no seu jeito de governar, não seleciona os talentos negros para serem convidados para cargos de confiança do governo. Escolhem-se pessoas que são *"das cotas dos partidos aliados que por acaso há, entre eles, alguns negros"* (Thiago Oliveira, em 30/07/2008 e 13/10/2009).

Considerando que em média 10 nomes de negros em cargos de poder com visibilidade no Estado do Paraná foram lembrados pelos atores, um dos comissionados considerou que

[125] A expressão "mais colorida" pode ser entendida como sendo um local onde há diversidade étnico-racial mais presente.

"de cada 100 brancos em cargos de confiança três são de negros" (Thiago Oliveira, em 30/07/2008 e 13/10/2009). Acredita este ator que, para além de não existir 10% de negros em cargos de comissão, não há também este percentual nas empresas terceirizadas nos diversos órgãos. Porém, vê-se que apesar da crítica, este ator considera que estas ações gerariam mais tensões ao Programa. Vejamos seu depoimento:

> *[...] a partir do momento que a gente começa a demandar 10% de cotas para o serviço público, 10% dos cargos comissionados, acho que deveríamos também avançar para isso. Toda a contratação feita pelo Estado através de terceirizadas teria que se observar os 10 % da cota. [...] Você vai ter uma chiadeira do tamanho do bonde.*[126] *Porque os brancos acham que os negros estão tirando o lugar deles, na verdade não é isso. Os negros estão ocupando o espaço que foi tirado dos negros e que foi tirado pelos brancos* (Thiago Oliveira, em 30/07/2008 e 13/10/2009).

Alguns atores em seus depoimentos afirmam que a característica das relações raciais no Brasil está assentada numa espécie de *"segregação racial"* e na reprodução do racismo. Para o ator, *"é a reprodução de que eu vivo numa sociedade que discrimina que diz que o negro tem um limite para ascender na sociedade, ou seja, o negro tem o seu lugar demarcado"* (Thiago Oliveira, em 30/07/2008 e 13/10/2009). Segundo o ator, quando se refere ao serviço público ou no caso de ser um "cargo de confiança", haveria este *"posicionamento de que o negro tem o seu lugar demarcado"* (Thiago Oliveira, em 30/07/2008 e 13/10/2009). Como se observa, a falta de convivência com os negros nos ambientes de trabalho, nos serviços públicos, geraria uma situação de conflito. *"O branco tem o problema de não convívio permanente com os negros. E quando os negros assumem um cargo e mostram a sua competência, isso é um espanto para eles.* (Thiago de Oliveira, em 30/07/2008 e 13/10/2009). Estas e outras questões, para este ator, são desafiadoras para o programa de AA no serviço público. Vejamos trechos de mais um depoimento:

> *O serviço público quando a gente o vê [...] Observa-se o todo. Existe um grande temor, de quem sempre ocupou todos os cargos do Estado [...] Nem foram parcelas, os brancos ocuparam todos os cargos no Estado. O que sobrou foi destacado para os negros. Existe um grande temor de quando você coloca um negro em algum cargo de comando, ele se sobressai bem e muito bem* (Thiago de Oliveira, em 30/07/2008 e 13/10/2009).

[126] A expressão *"chiadeira do tamanho de um bonde"* pode ser entendida como sendo o mesmo que *"muitas reclamações"*.

Vê-se que os atores lembraram em muitas situações que as capacidades dos indivíduos negros são testadas assim como haveria um ambiente que se naturaliza a sobre-representação de brancos e sub-representação de negros.

8.5 SOBRE A IDEIA DE ESTADO EUROPEU

Para alguns atores os programas de AA para negros tanto nas universidades quanto nos concursos públicos seria uma "*radicalidade"* favorável. Ou seja, é um perfil de ação que ao explicitar as desigualdades sociorraciais, por exemplo, desconstrói a ideia de ausência de negros no Estado.

> *Olha, a radicalidade ela acaba sendo favorável, porque quando você mostra para o branco, que também tem a sua inteligência aguçada, de que o Estado do Paraná tem 23% de negros [...] e que existe a necessidade desses negros estarem contidos no cenário político, assim como na força de trabalho de renda do Estado* (Thiago de Oliveira, em 30/07/2008 e 13/10/2009).

Os atores consideram que na cidade de Curitiba a população negra não é valorizada em forma de homenagens como observado em outros grupos. Haveria, segundo eles, um investimento em festas e eventos específicos dos descendentes de imigrantes dos diversos lugares da Europa. Estes recebem investimento público em forma de recursos financeiros e divulgação. Haveria, neste caso, um reforço à identidade do grupo de acordo com o local oriundo da Europa de onde eles vieram. Já para os negros,

> *[...] você vê uma homenagem de qualquer etnia, e você só vê as etnias europeias, a não ser quando os negros das escolas de samba passam na frente* [das pessoas] *fazendo batuque, mas também não são identificados como afro-brasileiros com origem africana. [...] a ação das políticas de cotas, ação dessa Lei da Assembleia Legislativa e ação da comunidade negra como um todo está revertendo a passos largos essa realidade do Estado do Paraná* (Thiago de Oliveira, em 30/07/2008 e 13/10/2009).

Outro ator, mesmo considerando um grande avanço do Estado em aprovar este programa de AA, acredita que o Paraná é um dos estados onde a população negra sofreria mais discriminação e a intenção política foi a de desconstruir tal imagem. Comenta:

> *[...] eu continuo dizendo que eles* [deputados] *fizeram, talvez para contrariar a ideia de que o Paraná é o Estado mais racista da Federação e Curitiba acompanha essa lógica, então, talvez foi para contrariar essa tese, essa defesa, 'olha vamos aprovar*

> *isso aqui para tentar desconstruir esse pensamento, essa ideia'* (Renato Vasconcelos, em 02/09/2008).

Para este ator, as AA são importantes porque contam com a participação do MSN, "das lideranças negras, que estão a par desse projeto, empurrando esse projeto pra ele acontecer", mas que isso não tem influenciado uma mudança na percepção dos problemas raciais no Estado. É taxativo e salienta: *"Eu continuo achando que o Estado do Paraná é o estado mais racista da Federação e Curitiba é uma das capitais mais racistas. Continuo com esse ponto de vista"* (Renato Vasconcelos, em 02/09/2008).

Em outros depoimentos as análises caminham na mesma direção em relacionar a ideia de invisibilização do negro no Estado com o percentual considerado baixo, de 10%, de reserva de vagas para negros.

> *O percentual é baixo justamente porque ele reflete esse ideal de que se construiu aqui forjadamente, de que aqui é uma região, uma cidade europeia e que não há negros, então a Lei vai acabar refletindo esse ideário também, ainda que de forma inconsciente. Os que têm o poder de fazer a Lei acabaram refletindo isso, porque se fosse levar a sério, ao pé da letra, nós íamos ter mais de 20.* (Alexandre Lima, em 19/03/2009).

Portanto, vemos algumas perspectivas semelhantes e diferenças na perspectiva da análise dos cinco atores negros em cargos de poder no Paraná. Um que acredita que a ideia de invisibilidade do negro tenha sido quebrada e por isso houve a aprovação das cotas raciais com o objetivo de integrar os grupos. Outro que acredita que, por ser muito racista a cidade de Curitiba, os deputados imaginavam romper com este ideário e por isso aprovaram a Lei. Um ator considera que os deputados votaram porque acreditavam que 10% não impactaria, significativamente, no quadro da Administração, em relação ao fato de que os brancos perdessem tantos espaços. Outro ator considera que a ideia de ausência de negros no Estado é que tenha influenciado a aprovação de um percentual tão baixo. E um ator não soube opinar.

8.6 OPINIÃO SOBRE O QUE ACHA DO PERCENTUAL DE 10% DE COTAS PARA AFRODESCENDENTES

Lembramos que todos os atores consideram que, do ponto de vista simbólico e social, a aprovação da referida Lei foi muito importante para a conjuntura social e política do Paraná. Muitos consideram que o percentual de 10% de reserva para negros seria baixo. No mesmo

sentido, alguns dos atores que acompanharam o processo de votação desta Lei na Alep acreditam que o percentual, considerado baixo, de 10%, é o que possibilitou que a Lei fosse votada e aprovada. Também o fato da inexistência de grandes polêmicas entre os deputados favoreceu a votação favorável. Diz:

> *eu já sou a favor de criar polêmica generalizada, mas naquele momento 10% na cabeça dos deputados transpareceu o seguinte: é tão pouco que nós vamos aprovar" [...] Eles acreditavam que 10% não teria tensão alguma "porque 10% ninguém vai questionar, porque é assim que funciona, 'olha coloca 10% que a gente faz passar 10%, porque o que é mais importante nisso, é o debate, e que hoje tem uma Lei que garante com que 10% de negros e negras* (Thiago de Oliveira, em 30/07/2008 e 13/10/2009).

Nesta perspectiva outro ator considera que o percentual de 10%

> *É baixo. E reflete justamente essa concepção de que [...] É que aqui, entre aspas: "Não há negros", então 10% tá bom, mas ele é muito aquém do percentual de afrodescendentes ou de negros, de pretos e pardos no Estado do Paraná* (Alexandre Lima, em 19/03/2009).

Porém, para o ator,

> *[...] é um processo, porque o que é 10%? Ele é simbólico, nós temos que estimular os negros a estarem em determinados ambientes que eles se sintam à vontade, [...] o serviço público, a garantia do emprego, a estabilidade não é uma coisa que os negros têm na cabeça como um direito, é uma coisa a ser perseguida, então 10% acaba estimulando que muitos negros vão vir preencher as cotas* (Thiago Oliveira, em 30/07/2008 e 13/10/2009).

De acordo com o ator, nem sempre as AA são vistas pela sociedade da mesma forma. Para ele, por exemplo, apesar de AA para as mulheres nos partidos políticos não estarem atingindo os impactos esperados *"você não vê em lugar nenhum ninguém questionar, porque não consegue preencher as cotas de 30% de mulheres dentro dos partidos",* mas que em relação aos negros é diferente, ou seja, *"se nós não conseguirmos preencher cotas de 10% de negros no serviço público do Paraná aí é dito que negros são incompetentes. Então você vê que a discriminação ela tem uma acentuação, quando você diz a questão racial"* (Thiago Oliveira, em 30/07/2008 e 13/10/2009).

Para outro ator foi um avanço ter 10%, porém acredita que se *"nós não tivemos um percentual maior, porque nós não participamos desse processo. Bem dizer, se tivesse uma participação unitária, organizada do Movimento* [Negro], *bem dizer talvez conseguisse maior cota [...] de 20%"* (Renato Vasconcelos, em 02/09/2008). Outros acreditam que se fosse 20% *"não seria aprovado"* e que só aprovaram porque o percentual era insignificante.

Por fim, mesmo considerando a percepção dos atores da importância da aprovação da Lei, estes reconhecem que o percentual de reserva fixada para negros nos serviços públicos é baixo, e não altera muito a presença de negros nos serviços públicos; no mesmo sentido os atores alcançaram consenso em acreditar que na conjuntura de 2003 os parlamentares da Alep não votariam um percentual considerado justo porque impactaria na situação de vantagem da população branca.

8.7 SOBRE AS FORMAS DE MONITORAMENTO DA LEI

Nenhum dos atores está acompanhando a implementação do Programa. Em geral, durante a entrevista estes informam o interesse em procurar informações e dados sobre a inclusão de negros no Estado. Alguns, mesmo sem informações mais objetivas, consideram que é necessário mobilizar a população negra a fim de que as vagas sejam preenchidas para *"criar uma nova realidade de atendimento no serviço público porque isso interfere".* Diz*:*

> *Se você tem um negro atendendo, você acaba ensinando um branco como é que se atende um negro. Se você tem um branco atendendo um negro eles nunca irão saber como é que se atende um negro. Então por isso a importância dos negros estarem fazendo concurso, sendo aprovados e assumindo no Estado* (Thiago Oliveira, em 30/07/2008 e 13/10/2009).

Aqui, neste depoimento, o ator destaca a importância do convívio entre brancos e negros nos diversos espaços. Este acredita que os diferentes grupos tendem a efetuar tratamento diferenciado para grupos diferentes. Aqui as diferenças de tratamento, pelo que pudemos observar, não seriam natas, mas relacionadas com o perfil das relações fincadas no imaginário das relações raciais do Brasil.

Outro ator considera importante que os cotistas raciais sejam recepcionados para fim de evitar que estes se sintam *"tirando a vaga de alguém".* Para ele tanto os negros em cargos de poder, quanto o MSN, haveriam de *"ter essa sensibilidade de identificar onde eles estão e fazer um acompanhamento. Fazer uma boa vinda".* Entende o ator que *"é uma luta do movimento e cabe a ele também ser o gestor dessa estadia das pessoas concursadas no serviço público"* (Thiago Oliveira, em 30/07/2008 e 13/10/2009).

Os atores não souberam informar se os negros cotistas estão sendo discriminados ou evidenciados pela condição de entrada no serviço público. Também não sabem informar se os editais estão sendo cumpridos ou não. No seu cotidiano, estes alegam que não ouviram

comentários contrários ao Programa. Porém, estes imaginam que por exercerem cargo de poder e por serem negros muitos dos servidores não fariam comentários contrários. Vejamos que alguns dos atores reconhecem que "não há" uma política no Estado de acompanhamento do programa e que este comportamento tem relação com o grau de percepção do Estado sobre o racismo e discriminação racial no Brasil.

> *Nós não temos uma política de manutenção do pós-inclusão dos negros no mundo do trabalho, sobretudo no Estado. Então, o Estado é uma reprodução do que existe na sociedade. Nós não somos diferentes aqui no Estado. É o efeito que a gente sente com relação à discriminação no mercado de trabalho como um todo. Então, o Estado discrimina sim. Discrimina como qualquer outro empregador. E essa questão de não ter discriminação no mundo do trabalho não é verdade* (Thiago Oliveira, em 30/07/2008 e 13/10/2009).

Mesmo considerando em seus depoimentos que há alguns negros muito representativos ocupando cargos de poder no Estado, na estrutura de "grande poder" os negros encontram-se sub-representados.

Observamos que alguns dos atores se referiram à importância da existência de bancas de verificação do pertencimento racial dos candidatos às cotas raciais. Alegam ouvir queixas acerca da inexistência de bancas. Alguns acreditam que há indivíduos não negros se beneficiando impropriamente do programa. Nestes casos, eles destacam também a importância de uma comissão de acompanhamento. Disse um ator que *"não há nenhuma comissão acompanhando. Eu acho que isso é uma falha do processo"* (Alexandre Lima, em 19/03/2009).

Ainda ao referir as bancas, os atores apresentam críticas sobre as categorias de cor utilizadas na identificação étnico-racial das pessoas negras. Haveria para o ator uma grande confusão no entendimento das categorias negro, preto, pardo, moreno e afrodescendente que atrapalha a ação do MSN. Vejamos o trecho do ator:

> *A meu ver, não reflete com exatidão o sentimento do povo negro, exemplo: as famílias negras elas não gostam de ser chamadas de negras. Um militante negro não gosta de ser chamado de preto, nem de moreno. Ele gosta de ser chamado de negro e esta é a* [confusão] (Alexandre Lima, em 19/03/2009, grifo nosso).

Ele considera que até mesmo as lideranças do MSN e mesmo professores com formação específica na área de relações raciais têm dificuldade de trabalhar com essas categorias. Acredita que o MSN está na contramão do que sente a população negra e não negra. Segundo o ator quando se refere à Lei e seus desafios, haveria um *"desvio nesse*

caminho" e que é necessário *"encontrar o caminho único. Encontrar o caminho certo até pra afinar as políticas".* Vejamos mais um trecho para exemplificar:

> *Esses dias uma pessoa numa entrevista comigo disse: 'professor, como é que lhe chamo: negro, preto?' Isso reflete que tem gerado uma confusão inclusive para nós negros. Nós formadores de opinião que muitas vezes perguntam: 'como é que se quer ser chamado?' Não deveríamos ter uma* [resposta]*? Uma classificação que fosse de domínio público. E o Movimento Negro inclusive não avança mais, porque acho que ele está na contramão do que sente a população e isto precisa ser afinado. E o dia que isso for afinado o movimento negro cresce. As lideranças quilombolas se chamam se autodenominam negros. O povo lá da periferia dá direção. Eles se chamam pretos [...] O que tá havendo aí?* (Alexandre Lima, em 19/03/2009).

Para ele os critérios da necessidade de um consenso acerca da identificação étnico-racial, o ator elenca como sendo um grande desafio na construção de programas de AA, é construir estratégias de evitar que se constitua *"uma classe média negra que dê as costas para o drama de sobrevivência da população negra pobre em sua maioria"* (Alexandre Lima, em 19/03/2009). De acordo com o ator seria necessário aliar

> *ascensão do negro nos postos de trabalho, dos melhores postos, na universidade, mas, ao mesmo tempo precisamos fazer o debate, fazer o combate, o bom combate para que, cada vez que um negro tenha acesso a postos mais elevados de trabalho ou de poder, ele melhor desenvolva a luta pela quebra do preconceito, quebra da baixa autoestima, que impera de forma terrível sobre o nosso povo* (Alexandre Lima, em 19/03/2009).

Assim, diante do exposto, vê-se que por parte dos negros em cargos de poder não havia ações isoladas ou coletivas para verificar como a Lei estava sendo gerida sendo que em geral eles elencam como sendo importante a construção de bancas de verificação de pertencimento racial na forma de controle da gestão da Lei. No mesmo sentido.

8.8 SOBRE NEGRO NO PODER E SITUAÇÃO DE DISCRIMINAÇÃO RACIAL NOS SERVIÇOS PÚBLICOS DO PARANÁ

Observa-se que mesmo sem motivar os atores começaram a tecer comentários pessoais sobre como a discriminação racial está presente nas suas vidas, destacadamente no serviço público do Paraná, "na condição de indicados para um cargo de poder". Um dos atores acredita que para além da intensa discriminação no mundo do trabalho há um processo de "baixa autoestima" dos negros em relação a eles mesmos em função do racismo que sofrem

na sociedade. Ele nos contou que uma recém-funcionária negra teria sido contratada para trabalhar na limpeza, em um órgão de muita representação no Paraná e que esta, por ser negra, acreditou que naquele lugar negros não eram contratados. Vejamos o trecho desta história:

> *Esses dias recebemos aqui uma funcionária para serviços gerais e ela chegou. Lá em baixo tem a recepção. Ela chegou se apresentou e disse: "Olha eu sou 'fulana de tal', vim pra assumir tal posto." E daí a funcionária disse: "Ah! tudo bem! Pode entrar, põe suas coisas ali, eu vou preencher a sua ficha." Ela* [funcionária negra] *disse depois de algum tempo timidamente" 'Escuta não vai ter nenhum problema pelo fato de eu ser preta?' Isso reflete uma condição grave de baixíssima autoestima, que é o coração do problema* (Alexandre Lima, em 19/03/2009).

Quando o ator analisa este fato, acredita que esta situação de baixa autoestima tem relação com o *"longo todo período da escravidão e pós-escravidão"* (Alexandre Lima, em 19/03/2009). De maneira que chama a atenção para os processos de construção da *"inferioridade do povo negro, e nesses, tem alguns segmentos, acabou assumindo isso, assimilando essa inferioridade e isso se reflete na postura dessa funcionária".* Por se tratar de um espaço representativo no Paraná, até mesmo para limpar o chão, *"hoje 2009, ela vem, e vem assim por baixo. Perguntando se não vai ter problema o fato dela ser preta",* comentou Alexandre Lima (19/03/2009).

O ator ao citar o caso problematiza a sociedade brasileira, quando se refere ao perfil de inserção que a população negra teve historicamente. Como se do ponto de vista do imaginário fossem sendo construídos espaços legitimados e naturalizados para grupos raciais diferentes. Diz: *"Isso reflete aquela situação da inserção do espaço que não era o espaço dela* [da servente negra]. *Acaba refletindo um grave problema. Uma grave distorção na alma do povo negro, que precisa ser enfrentada pelo próprio negro"* (Alexandre Lima, em 19/03/2009).

Vimos que o ator ao se referir à história da servente negra, fez inúmeros paralelos com sua história de vida dentro do mesmo órgão, justamente porque este assume o cargo de "maior poder" dentro daquele espaço e é negro. Ele é o presidente. Seria uma indicação política do governador do Paraná. Diz que se sente discriminado dentro deste órgão *"com muita frequência".*

> *Com muita freqüência [...] eu senti que quando eu fui indicado para presidente do* [dizendo o órgão]. *Os próprios* [dizendo o nome do coletivo de colegas] *levaram um susto. E nas primeiras seções que eu dirigi eu sentia que tinha um olhar diferente, um olhar assim de: 'Vamos ver até onde vai isso''. 'Vamos ficar esperando a primeira falha' e [...] Depois de algum tempo, vários* [deles] *vieram dizer: 'Puxa! Você dirigiu muito bem a reunião! Puxa você se saiu. Olha você se saiu bem!' Mas então eu estava sendo avaliado? Claro que eu tava! Eles só não quiseram revelar, mas eu revelei. Então estavam me avaliando, porque eu acompanhei vários*

> *presidentes por aqui e não foi preciso isso!* (Alexandre Lima, em 19/03/2009, grifo nosso).

Contou ainda que muitas vezes, quando ele está em reuniões com empresários, seus colegas brancos são rapidamente identificados com sendo o "presidente" e ele, mesmo sendo o presidente, muitas vezes, é confundido com o "assessor do presidente". Lamentando o episódio, nos conta uma situação. Conta que enquanto estavam aguardando para uma reunião,

> *[...] eu e mais dois* [dizendo o nome dos cargos dos colegas], *os dois brancos, e o diretor* [da empresa] *entrou e logo, foi para um branco, disse: 'o Sr. é o presidente?' Daí ele disse: 'Não o presidente é aquele ali'' Que era eu. Aí ele disse: 'Ah desculpe!' Por que ele não imaginava? No imaginário dele um presidente do* [dizendo o órgão] *tinha que ser branco, e foi um choque para ele ser eu... Ser eu: o negro, e não um daqueles dois brancos. Isto não me constrange. Ao contrário [...] Me anima a realçar a necessidade da luta pela [...] por desfazer essa matriz cultural que está muito presente aqui no Paraná* (Alexandre Lima, em 19/03/2009).

Diante de outras histórias, a título de exemplo, selecionamos apenas mais uma. Nesta, o ator disse que quando assumiu o cargo de poder, um grupo de funcionários que seriam subordinados, ameaçou pedir "demissão coletiva". Este acreditou que foi "uma história bem *sui generis*" que ocorreu quando ele assumiu. Contou: *"eu fui assumir, aí, o ex-coordenador me disse: olha o pessoal* [que é subordinado] *está assustado com você. Não sabem se vão ficar se você assumir"* (Thiago Oliveira, em 30/07/2008 e 13/10/2009). O ator disse que respondeu ao ex-coordenador que *"não haveria problema que se as pessoas não quisessem ficar, estavam livres para procurarem outra colocação [...] mas não quiseram ir"* (Thiago Oliveira, em 30/07/2008 e 13/10/2009). De acordo com o ator, 90 dias depois as pessoas faziam elogios ao seu trabalho e *"que eu era legal [...] que sabia conversar com as pessoas",* disse. Ele explica:

> *[...] eles não estão acostumados a ver negros coordenando, num cargo de comando. Eles estão acostumados a ver negros em cargo de submissão, então quando dizem que negro vai assumir certa coordenação certo comando dentro de uma instituição, as pessoas tendenciam pela natureza da discriminação. Pela natureza da cultura. A tendência é que as pessoas se sintam assustadas, mas cabe a nós negros, que temos competência, que temos condição [...] Para que os negros possam se empregar em cargos de comando basta dar oportunidade* (Thiago Oliveira, em 30/07/2008 e 13/10/2009).

Para o ator, haveria muitos conflitos envolvendo negros em cargo de poder e confiança no Paraná, justamente porque as pessoas não aceitam, com naturalidade, negros no comando.

Segundo o ator as relações "não são nada harmoniosas". Vejamos o trecho que exemplifica isso:

> *Não, não é harmoniosa. Os negros que têm cargos de comissão eles são testados. Os brancos não são testados a todo o momento, os negros em cargos de comissão, são testados a todo o momento. Primeiro que a gente vem por indicações políticas, então as pessoas automaticamente são obrigadas, entre aspas, a admitir que você assuma um cargo de comando. Só que todo dia você tem que provar que você tem competência para tocar esse cargo de comando. Então, é como diz o ditado, os amigos não têm defeitos. Do ponto de vista da política os brancos não têm defeitos. Os defeitos são sempre dos negros e das negras* (Thiago Oliveira, em 30/07/2008 e 13/10/2009, grifo nosso).

Pelo que pudemos entender na expressão do ator, grifada por nós, ele considera que *"o Estado é branco e que nós negros, trabalhamos para o Estado"* (Thiago Oliveira, em 30/07/2008 e 13/10/2009). Neste sentido, haveria sim de antemão uma relação de hierarquização na forma de avaliar os negros em cargos de poder. No mesmo sentido a ausência de negros no Estado ou a grande incidência de brancos nos cargos de poder constrói uma espécie de naturalização do poder "como sendo um local legítimo para brancos". No dizer do ator, "os brancos" seriam "os amigos". Os negros no poder, pelo que se vê a seguir no depoimento do ator seriam "pessoas fora do lugar" que eventualmente estão ocupando o lugar de um branco (local conquistado por legitimidade histórica, social e simbólica) traduzida por Bento (2002) como sendo "privilégio da brancura".

> *Então, você tem sempre que estar se vigiando o tempo todo, para que você faça o encaminhamento. O branco pode perder um prazo. O negro não pode perder o prazo. Em todo o momento você é checado. E as piadas e as brincadeiras*[127]*, até por*

[127] Fomos gravar a entrevista na sala do ator que é negro em cargo de poder. Ele atendia outra pessoa na sua mesa sobre uma demanda de trabalho. Eu já havia entrado e estava também na sua mesa (na sua frente) e o aguardava em silêncio. De repente um senhor, que era branco, entrou na sala e o cumprimentou. Chegou perto dele. Este, penso que por educação me apresentou ao tal senhor explicando que eu estaria entrevistando-o para uma tese de doutorado destacando os "Negros no Poder". Pude perceber que ele teria falado com orgulho. O senhor, no mesmo instante, em tom jocoso (nem me cumprimentou), mas se dirigiu a mim, de pé, e aponta para o ator, que estava ao seu lado, dizendo em tom alto: *"você sabe qual é o apelido dele aqui? É vaca preta!"* e deu gargalhadas altas. O ator disfarça. Ri junto. Finge que não aconteceu nada. Não retruca. Mas me olha com expressão de descontentamento pelo fato. Dialogamos por olhares por em média cinco segundos. Eu me contendo até mesmo nas expressões por ser pesquisadora ali naquele ambiente. Mas pude notar na sua expressão que o ator sabia que eu (a entrevistadora) não teria gostado nada do episódio e nem ele. Mas, me mantive em silêncio e não fiz comentário algum. Posteriormente continuei a conversa sobre o roteiro das perguntas para a entrevista, naturalmente. Não tive dúvida de que seu colega teria sido inconveniente no comentário e que almejou depreciar o colega negro, em cargo de chefia, para mim, a entrevistadora.
Outro caso teria me chamado atenção, com este mesmo ator. Desta vez foi na reunião de Escola do Governo que começava sempre às 08h e 30 da manhã, todas as terças-feiras, em Curitiba. Fui abordada na entrada do auditório desta reunião por uma mulher do movimento feminista, que me conhecia, e antes mesmo de me dar "bom-dia" estabeleceu um diálogo comigo de somente três frases em mais ou menos 15 segundos onde o pertencimento racial negro fora enfatizado também de forma depreciativa. Então, enquanto eu fazia o

> *falta de convívio desses brancos, com os negros são com naturalidade por conta desse apartheid que existe na sociedade. Eles aprendem a conviver com você no dia a dia. Então, eles têm que pegar confiança. Têm que saber que você é competente. Quem você é [...] para poder passar a ter confiança* [deles] (Thiago Oliveira, em 30/07/2008 e 13/10/2009).

De acordo com este ator cobrança da competência é algo que faz parte do cotidiano dos negros. Sobretudo os que ocupam espaços de destaque.

> *Mas, eu acredito que não é só comigo que acontece isso, mas com todos os negros no Estado. Eles têm que provar duas vezes que têm competência. A questão de checagem de horário, de acompanhamento, a gente aparece mais por conta de nossa raça. E eles nos veem mais porque sempre tem alguém querendo questionar o posicionamento de um negro, não é só no Estado. É em toda a cadeia produtiva e, no Estado não é diferente* (Thiago Oliveira, em 30/07/2008 e 13/10/2009).

Ainda dentro desse contexto, lembramos que um dos atores que não quis gravar este depoimento nos contou, depois do gravador desligado, que ele sempre está muito atento aos documentos que assina e que sempre faz cópias de todos. E que esta medida impediu que ele fosse acusado de ter feito um contrato que prejudicasse o Estado. Diz que os documentos sumiram misteriosamente e que por sorte ele tinha cópias para comprovar. Mas que havia um grupo de subordinados prontos a acusá-lo. Diz ainda que *"não é fácil ser negro e estar no poder".* Ou seja, para além de estarem sempre muito visados e avaliados haveria pessoas que acham que outras pessoas (brancas) têm mais mérito para estar na sua vaga.

8.9 DISCRIMINAÇÃO ÉTNICO-RACIAL NA CIDADE DE CURITIBA

Os atores acreditam que haveria várias situações de discriminação no mundo do trabalho de Curitiba. Acreditam que *"o mercado de trabalho em Curitiba é absolutamente fechado ao rapaz e à menina negra",* que seria uma faixa etária mais atrativa para as

---

movimento com as mãos para abrir a porta da reunião e entrar, ela, cerca de um metro, na minha direita, me olhou, me direcionou a voz com a seguinte expressão em tom alto e irônico: *"aí vai uma mulher de poder!".* Olhei e respondi surpresa em tom baixo dizendo: *"Obrigada, nós mulheres realmente temos poder".* Ela me responde novamente em tom irônico: *"Também, com esta cor!"* Como eu estava fazendo campo, me contive e disse calma: *"Ah, obrigada"* e tentei transparecer que na verdade se tratava de um elogio, mesmo sabendo que a frase dirigida a mim estava relacionada com "sexismo" em torno da minha cor. Segundos em que tudo acontecia. Em seguida ela apontou para um gestor negro com visibilidade em cargo de poder que chegava naquele momento para reunião e disse: *"Já aquele lá, depois que colocou uma gravata, tá pensando que é gente e, se tivesse uns olhos azuis, aí sim, ninguém ia aguentar".* Neste último segundo em que ela professava a terceira frase, sem responder, eu entrei na sala de reunião e fui fazer as anotações do acontecido. Observa-se que em ambas as situações, os lugares eram espaços de poder e majoritariamente composto por brancos. Indivíduos negros (entrevistadora e negro em cargo de poder) foram evidenciados de forma singular pela sua cor. Sempre depreciativamente, onde o sexismo, a supremacia racial foram destacados.

empresas e que *"os de mais idade então sofrem duplamente. Sofrem o peso da idade e o peso da etnia"* (Alexandre Lima, em 19/03/2009).

Para outro ator, *"o negro na verdade não precisa ter nenhuma caridade. O que nós precisamos é que eles tenham acesso ao menos à entrevista. Porque é isso nossa principal dificuldade".* Considera o ator que muitas vezes estes negros têm *"toda a capacitação, todo preparo e toda a experiência, mas como não têm acesso à entrevista acabam ficando fora do mundo do trabalho"* (Renato Vasconcelos, em 02/09/2008).

Já, um dos atores, por exemplo, considera que haveria muitas contradições na forma de promover igualdade racial no Estado. Ou seja, apesar de existir uma Lei de cotas para negros, se for observar

> *na Agência do Trabalhador hoje, e você tem lá todo um aparato de Leis Federais, de Leis Estaduais, que diz que você tem que incluir o negro, o deficiente, a mulher, no próprio balcão de atendimento da Agência do Trabalhador você não vai ver um negro. Assim como você não vai ver em nenhum balcão de agência bancária de Curitiba* (Thiago Oliveira, em 30/07/2008 e 13/10/2009).

A pesquisa não avançou em verificar se haveria representação de ao menos de 10% de negros nas empresas terceirizadas pelo Estado. Mas, para este gestor, não haveria esta preocupação nos vários órgãos públicos do Paraná. Há outros atores que consideram, conforme já enfatizado, que a cidade de Curitiba se apresentaria como sendo a cidade mais "racista da Federação" e que, portanto, esta característica das relações raciais impactaria a situação da população negra no mundo do trabalho público ou privado.

8.10 CONSIDERAÇÕES DOS RESULTADOS

Quando analisamos o conteúdo das entrevistas de alguns poucos negros em cargos de poder no Estado do Paraná, vemos que a Lei 14.274 de 2003 não foi enfatizada como sendo o foco de suas atenções em relação aos negros em cargos de poder e confiança no Estado do Paraná. Nenhum deles detinha informações seguras sobre como a Lei estava sendo monitorada e seus principais desafios. Havia uma situação de inércia sobre a existência desta AA pelos negros em cargos de poder. Estes, na sua maior parte alegaram já ter vivenciado episódios de discriminação racial dentro da estrutura do Estado, mas nem todos têm conseguido atuar positivamente em estratégias de combate ao racismo nos seus setores de forma direta. Em função da grande preocupação em não tecer críticas ao governo nestas

entrevistas, acredita-se que seria bastante possível que estes pudessem apresentar "outras críticas" pela forma como o governo valoriza a diversidade étnico-racial no Estado.

Assim, a maioria preferiu falar de episódios de discriminação onde estes estavam envolvidos diretamente do que fazer uma leitura geral do perfil da discriminação racial no Estado. Conclui-se que os negros em cargos de poder não estariam representando os interesses coletivos da população negra, mas os interesses do governo, mesmo em muitas situações de racismo institucional. A impressão que se teve era que estes estivessem no limite, tentando manter-se no cargo onde são, conforme já reiterado, testados constantemente ou na maioria das vezes. Estes ocupam cargos de poder, mas nem sempre se sentem autorizados a explicitar ações de interesse do seu grupo racial mesmo que queiram. No dizer de um ator, *"temos que ser negros que não incomodam".*

Para os próprios ativistas do MSN não haveria um negro no Estado do Paraná em situação de grande poder político que representasse de fato os interesses coletivos da população negra. Estes não têm "interlocutores" negros no poder. Como não há uma coordenadoria que represente os interesses da população negra no Estado ou um Conselho da Comunidade Negra no Paraná, conta-se com pouco aliados que interferem na construção de políticas em graus diferenciados.

No mesmo sentido, o governo Requião, apesar de não ter feito AA para negros em cargos de poder e de ter afirmado que faria AA para negros e mulheres, nas campanhas pré-eleitorais, se apresenta como sendo o governante que mais indicou negros para cargos de poder quando comparado aos seus antecessores.

Porém, a baixa representação de negros em cargos de poder no Paraná revela que a questão das AA nos serviços públicos ou mesmo no mundo do trabalho não acontece de forma significativa. As empresas terceirizadas não entraram na "agenda" da Promoção da Igualdade do Governo. Também demonstra que os negros em cargos de poder não estão realizando ações que contribuam para o fortalecimento deste Programa de AA. Estes têm ciência de que foram convidados a compor o governo por serem aliados do governo e não por serem representantes do MSN ou por serem negros. Ainda assim todos elogiaram o governador pelo "número expressivo" de negros convidados para compor cargos de poder no Paraná que nas suas lembranças, as mais visibilizadas, não passaram de uma reduzida lista de apenas 10 nomes de pessoas negras em todo o Estado.

CAPÍTULO 9: COTISTAS RACIAIS NOS CONCURSOS PÚBLICOS DO PARANÁ

9.1 PERFIL DOS COTISTAS ENTREVISTADOS

Entrevistamos sete servidores públicos beneficiados pela Lei 14.274 de 2003 e uma atora que não foi beneficiada pela Lei, mas havia sido identificada como sendo cotista porque foi incluída no serviço público do Paraná no ano de 2007 (nós ficamos sabendo desta informação durante a entrevista)[128]. Portanto, o total dos entrevistados são sete, sendo três mulheres e quatro homens. Estão em média de 2 a 2,5 anos de exercício de função. Alguns ainda estavam cumprindo o estágio probatório. São três de empresas de Economia Mista (sendo que dois ocupam cargos administrativos (nível médio) e um cargo de nível superior). Entre os outros beneficiados que atuam em vários setores, todos são de "nível superior" sendo que um é da área da Educação, outro no Judiciário, ainda um deles é da Corporação da Polícia Militar e outro da área administrativa. Destes um é ativista do MSN, um conhecia o MSN e o restante não sabia da existência ou não conhecia o MSN.

Os "cotistas" estão acima de 24 anos, sendo que somente dois têm mais de 40 anos. Seus pais são graduados ou pós-graduados sendo que somente em dois casos, os pais apresentam somente o ensino médio incompleto ou completo. Já suas mães têm menor escolaridade que seus pais. Há somente uma mãe pós-graduada e nenhuma graduada. Em média elas têm ensino fundamental incompleto, ou ensino médio incompleto ou completo.

Em relação à "autodeclaração" de cor (questão aberta), as 03 mulheres entrevistadas se autodeclararam "negras" e entre os 04 homens dois se autodeclaram "negros", um como sendo "pardo" e outro como sendo "mulato". Já de acordo com as categorias do IBGE, 02 entrevistadas se declaram "pretas" e 01 como sendo "parda". Já entre os homens, 01 se declarou como sendo "preto" e 03 como sendo "pardos".

Entre as 03 mulheres, duas sempre estudaram em escola pública no ensino fundamental, médio e superior. Somente uma fez o ensino médio e faz ainda a graduação em instituição privada. Entre os 04 homens, 03 sempre estudaram em instituições públicas e 01 um fez ensino médio e graduação em instituição privada. Portanto, o que se observa é que a maioria fez o ensino fundamental, médio e superior em instituições públicas.

[128] Durante a entrevista a atora se comportou como sendo cotista racial. Ela considera que todos os colegas de departamento a tratam como sendo cotista racial porque ela é negra e porque foi aprovada em cargo de nível superior. Segundo ela, mesmo não sendo cotista racial, quando se referem às cotas os colegas olham para ela, ou fazem piadas. Então, segundo a atora, ela já assimilou e sabe que o problema não são as cotas raciais, mas a presença negra naquele espaço.

Entre os critérios que eles julgaram para definir a identidade étnico-racial de um indivíduo por sexo, vimos que todas as mulheres elencaram, em primeiro lugar como sendo a "cor da pele" e entre os homens também a "cor da pele" para três deles e a origem da família, os ancestrais para 01. Já em segundo lugar para as mulheres destacaram como sendo os "traços físicos como um todo" para 02 e a "origem da família, os ancestrais para 01. Já entre os homens, em segundo lugar está os "traços físicos como um todo" para 03 e aspectos culturais para 01.

Entre os critérios que são julgados socialmente para definir a identidade étnico-racial de um indivíduo por sexo, vimos que a "a cor de pele" foi a variável identificada por todos os entrevistados em primeiro lugar em ambos os sexos; já em segundo lugar apareceu os "traços físicos como um todo" para 06 entrevistados e 01 elencou a origem socioeconômica.

Todos os sete entrevistados acreditam que a questão da identidade étnico-racial é um debate importante no Brasil e todos são favoráveis à "política de cotas para negros no concurso público do Paraná".

A escolha dos entrevistados foi mais desafiadora porque aguardávamos dados relativos aos concursos para optar por beneficiados que pudessem atender a uma diversidade de espaços onde estariam os servidores públicos. No mesmo sentido por ser uma pesquisa que versa sobre servidores beneficiados de uma Lei em todo o Estado, julgávamos pertinente também entrevistar "cotistas" que fossem do interior do Paraná. Não alcançamos sucesso porque os contatos mais acessíveis eram de servidores da área da Educação. Assim sendo conseguimos entrevistar 01 servidor que é da cidade de Londrina e outro da Região Metropolitana de Curitiba (RMC). A maioria parte deles, portanto residem em Curitiba.

Para selecionar o "cotista racial", os procedimentos foram: selecionar o cotista a ser entrevistado. Recebemos algumas indicações por parte do MSN, mas optamos por selecionar um "cotista" que pudesse não ter sido influenciado por ativistas do MSN no discurso sobre relações raciais ou um candidato que não conhecesse a entrevistadora (eu) a fim de evitar interferências mais diretas nos depoimentos. Acreditávamos que poderíamos ter um resultado mais amplo, que pudesse nos nortear as apreensões do Programa de cotas por cada um deles. Assim, pedimos indicações dos gerentes de Recursos Humanos ou contatos externos que foram acontecendo no decorrer da pesquisa empírica.

Assim, das 07 entrevistas, uma foi com uma ativista do MSN, ambas, entrevistadora e entrevistada se conheciam, uma não era ativista do MSN e também ambas se conheciam de vista, outro não era do MSN, conhecia a entrevistadora, mas esta não o conhecia; e o restante

nunca ouviu ou já ouviu falar do MSN, não conhecia a entrevistadora e nem esta os conhecia. Dois "casos especiais"[129], foram situações marcantes durante o processo de campo que se tornaram mais visíveis e julgamos ser importante destacar no estudo.

Em geral as entrevistas com os "cotistas" se deram em ambientes diferentes. Sede de ONG do MSN, café, restaurante, universidade ou local de trabalho. Apesar de algumas dificuldades de agendamento, pudemos considerar que não foi um grande desafio na pesquisa entrevistar os "cotistas", apenas encontrá-los e selecioná-los a partir de uma diversidade de ambientes de trabalhos existentes e também a partir do gênero.

Entre os selecionados alguns eram assumidamente concurseiros. Ou seja, já haviam tentado outros concursos públicos antes e depois da aprovação da Lei 14.274. Vinham tentando aprovação em vários concursos. Alguns entrevistados alegaram que teriam sido muito discriminados em empresas de iniciativa privada e por isso teriam optado pelo concurso público. A maioria alegou a escolha dos concursos públicos pela necessidade da estabilidade. Apesar de não conhecer a maioria dos entrevistados, e os contatos para a entrevista terem sido por telefone, julgamos pela nossa heteroclassificação que todos os entrevistados eram socialmente identificados como sendo negros, sendo cinco "pretos" e dois "pardos" pelas categorias do IBGE.

O procedimento padrão era o de me apresentar, falar da pesquisa e ler o roteiro de questões estabelecendo um diálogo inicial. Posteriormente, a gravação. Em apenas uma situação nós estivemos gravando a entrevista diretamente na empresa onde o ator trabalhava. Nos depoimentos, notamos os cuidados dos beneficiados em não expor seus "superiores" na hierarquia, e, quando havia alguma situação constrangedora a ser exposta, era remetida por frases positivas como: *"não é sempre", "agora já melhorou"* ou *"eu não ligo pra isso".* Somente um ator reconheceu prática de discriminação em relação ao seu chefe. Vimos também que nenhum dos atores quis permitir sua identificação (nome) na pesquisa.

Veremos na análise dos conteúdos que poucas vezes algum tipo de constrangimento pela sua situação de cotista tenha sido evidenciado durante o momento em que o gravador estava ligado. As análises em geral são macros no que se refere ao ambiente. Poucos se localizaram nos cotidianos dos enredos onde eventualmente os cotistas são ou não evidenciados. Não obstante, ainda num clima de possível desconfiança, algumas informações

[129] Casos especiais foram considerados como sendo "fatos marcantes", lembrados por atores durante as entrevistas nos quais nos debruçamos a investigar. O primeiro é de um cotista que fez denúncia no MSN de situações de discriminação racial que estava sofrendo e outro caso foi de uma candidata que sofreu indeferimento na banca de verificação de pertencimento racial por ser considerada branca, quando em concurso anterior foi deferida como sendo negra.

sobre situações mais constrangedoras foram evidenciadas sem destacar local, nomes ou cargos. Acreditamos ser de forma proposital. Expressões como: *"tinha uma pessoa lá que vivia falando mal das cotas, mas nunca disse para mim. Para mim mesmo, nunca"* são alguns exemplos. Neste caso, como se observa na frase, não tem local, ou a pessoa que proferiu, ou mesmo não se refere ao conteúdo da frase dita contra as cotas raciais. Ou ainda ouvi outras expressões como: *"pelo amor de Deus eu tô falando isso, mas não podem me identificar, eu tô confiando em você".*

Assim, consideramos que em alguns casos, os cotistas temiam ser identificados ou mesmo que a pesquisa em algum momento identificasse as suas empresa e consequentemente eles. Um ator disse: *"Mas se você citar o nome da* [dizendo a empresa] *logo eles vão saber que fui eu quem falou".* Ainda entre outros servidores negros vê-se que as tensões (constrangimentos) existem pela sua condição de cotista, mas eles alegam lidar com certa "naturalidade". Diz uma beneficiada pelo programa de cotas raciais: *"eu toco para frente e pronto, finjo que não é comigo".* Ou: *"aqui nunca sofri nada, todos me tratam bem".* Nestes casos, nossa metodologia era de "voltar" na questão para firmarmos nossos indícios de que poderia existir situações que se temia evidenciar durante a entrevista. Nesses momentos, episódios de constrangimento eram lembrados com mais detalhes ou não. Às vezes de forma sutil se dizia: *"teve uma vez que eles falaram* [contra as cotas]*, mas não falaram para mim".*

Nesses diálogos íamos tentando construir um quadro síntese de todos os depoimentos, das impressões, dos indícios a partir dos locais de trabalho, das funções de cada profissional, do grau de escolaridade dos atores e de como os servidores apreendiam suas situações de "cotista racial" no ambiente de trabalho.

Ou seja, para alguns cotistas a discriminação pode ser entendida somente de forma direta: discursos anticotas ou preconceituosos ou cenas que comprovam a existência da discriminação. Mas, para outros atores a discriminação pode ser entendida de forma indireta como, por exemplo, ficar perguntando onde fez a graduação; testar a competência (de várias formas ou mesmo tentando explicar várias vezes "*coisinhas que qualquer pessoa do ensino médio sabe"*; contar piadas de negros; fazer brincadeiras envolvendo negros, evidenciar suas características fenotípicas enquanto negros; excessos de elogios; confundir pessoas negras em ambientes diferenciados (como, por exemplo, achar que o servidor negro X pode ser o porteiro ou a servidora negra Y ser a copeira que serve o café); mas também fazer discursos indiretos anticotas citando episódios ou mesmo quando estes se consideram os únicos no ambiente de trabalho acreditam que haveria ali pouca valorização da diversidade étnico-racial.

9.2 MOTIVAÇÕES PARA SE CANDIDATAR POR COTAS RACIAIS NOS SERVIÇOS PÚBLICOS

Em geral, os "cotistas" não souberam tecer informações sobre a construção do Programa de Cotas Raciais nos Serviços Públicos do Paraná, quando foi e quais os atores envolvidos. Somente um cotista que era integrante do MSN e sindicalista opinou. Apesar de desconhecer os processos de construção do Programa acredita que *"era uma proposta muito antiga do movimento negro, era um anseio muito antigo de instalar um processo de cotas dentro do Estado"* (Maurício Mesquita, em 10/04/2009). Acredita que *"as pessoas que apresentaram* [o projeto] *aproveitaram o momento político, o momento político favorável, que acreditaram que não poderia deixar passar esse momento, que em outro momento de repente não seria possível uma aprovação de um projeto desse porte"* (Maurício Mesquita, em 10/04/2009).

A maioria dos cotistas beneficiados somente optou pelo programa de cotas raciais no momento de fazer a inscrição no concurso. Pois estes não sabiam da existência de tal política. Diz: **"***Não, não sabia, só na leitura do edital mesmo, que vi no item lá, uma reserva de 10% para negros"* (Lauro Figueiredo, em 28/04/2009).

Outro diz:

> *Na verdade eu não sabia que no Estado do Paraná adotava este sistema de cotas, daí quando eu peguei o edital e li eu vi que tinha as cotas para candidatos afrodescendentes. E como eu me enquadrava no perfil eu optei por ser um cotista. Então eu fiz pela opção de cotas e depois teve uma entrevista para os afrodescendentes e onde eu fui aprovado* (Guilherme Matoso, em 03/12/2009) (grifo nosso).

Estes e outros depoimentos revelam que estes candidatos num primeiro momento iriam prestar os concursos e só posteriormente optaram pelas cotas.

9.3 APREENSÃO DOS COTISTAS RACIAIS SOBRE DISCRIMINAÇÃO RACIAL NA CIDADE DE CURITIBA

Nos vários diálogos dos negros beneficiados pelo Programa de Cotas Raciais, eles não fizeram muitas análises sobre a identidade étnico-racial no Estado do Paraná. Porém, quase sempre eles opinavam sobre a cidade de Curitiba apontando uma "especificidade" quando se

analisa as relações sociais e raciais. Ou seja, os atores achavam que em Curitiba, mesmo as pessoas afro-brasileiras com tonalidade de pele "mais clara" são reconhecidas como sendo negras. Eles em geral criticam a forma como o curitibano é, alegando que no interior do Paraná, as relações são mais harmoniosas e que em geral, em Curitiba, seria muito raro conhecer um negro em cargo de poder. E que em Curitiba a cor da pele é "mais lembrada" pelas pessoas de vários ambientes do que em outros lugares. Diz um ator que no ambiente de trabalho ou na faculdade, durante a sua vida, as pessoas sempre utilizaram expressões como *"sua cor", "veja sua cor", "só podia ser da sua cor", "aqui você é o único de sua cor".*

Outros consideram que o problema de Curitiba seria justamente por esta se consagrar como sendo uma cidade 'europeia' e negar a presença da população negra. Ou seja, usar isso como *marketing* social positivo da cidade *"e isso seria racismo".* Haveria muitos negros sim na cidade de Curitiba, mas que do ponto de vista de reconhecimento *"a cidade parece ser mesmo branca. Isso seria uma característica gritante de Curitiba. É diferente do interior"* (Rosa Costa, em 24/04/2009). A atora acredita que esta característica cultural interfere na identidade étnico-racial dos negros. Ou seja, *"os negros de lá* [do interior] *são mais resolvidos, se enxergam como sendo negros, se valorizam são mais felizes [...] já os daqui são mais carrancudos"* (Rosa Costa, em 24/04/2009).

Ainda nesta visão diz o ator: *"Em Curitiba é diferente [...] as pessoas são introspectivas [...] e fechadas [...] as pessoas não me cumprimentam, dou bom-dia e boa-tarde e as pessoas não respondem"* (Guilherme Matoso, em 03/12/2009).

Vê-se que os atores enfatizaram mais a cidade de Curitiba, e consideram uma evidência maior das pessoas pelos fenótipos quando comparado a outras cidades do Estado e que esta característica interferiria na construção da identidade dos negros quando, segundo os atores, os negros estariam mais sob "tensão social" porque sua cor estaria mais evidenciada de forma pejorativa.

9.4 OPINIÃO DOS COTISTAS RACIAIS SOBRE MONITORAMENTO DA LEI DE COTAS RACIAIS NOS CONCURSOS PÚBLICOS DO PARANÁ

Os atores, quando observam seus ambientes de trabalho, acreditam que não há monitoramento da Lei de Cotas Raciais, e consideram que seria muito importante tê-lo para saber a situação dos cotistas após suas entradas nos concursos, a fim de saber se estes estão ou

não satisfeitos, se sofreram constrangimentos em função da existência das cotas raciais. Ainda destacaram a necessidade de comprovar se eles estão desempenhando bem as suas funções. Os atores acreditam que, em geral, os cotistas *"produzem mais"* porque querem mostrar que são *"muito bons"* pelo motivo de terem entrado pelas cotas raciais.

Para eles, há problemas sim na forma da Gestão do Programa, mas acham que isso tem relação com *"a rapidez com que foi implementado o projeto"* (Maurício Mesquita, em 10/04/2009). Também consideram que na implementação de uma política de AA muitos dos problemas podem aparecer durante a implementação da política e por isso há necessidade de um programa de monitoramento constante. Outros acham que este comportamento possa estar relacionado com a visão sobre o Programa: *"[...] 10% de vagas para negros ou afrosdescendentes, parece que está tudo resolvido, mas no meio disso tem vários pontos que não estão evidentes e que só ficam evidentes no momento que começa vigorar a política"* (Maurício Mesquita, em10/04/2009).

Outro ator comenta:

> *Eu acho que seria necessário um acompanhamento, que infelizmente a* [citando a empresa] *não fez este acompanhamento. Se fizesse uma avaliação ano a ano do que aconteceu com esta pessoa, se esta pessoa está satisfeita, se aconteceu algum caso com ela de discriminação ou não, se aconteceu algum caso de alguém comentar, se algum comentário maldoso, jocoso, como aconteceu comigo. Eu acho que isso seria fundamental. Fazer um acompanhamento até pra saber se o programa está funcionando* (Otelo Cassiano, em 28/09/2009).

O ator acredita que os cotistas raciais tendem a ter rendimento melhor e estão mais tensionados a mostrar que são bons funcionários:

> *Então eu estava constantemente querendo mostrar que eu tinha capacidade e que eu tinha condições de desenvolver um bom trabalho. Então o fato de eu ter apresentado algumas coisas que deram lucro para a empresa [...] o meu primeiro trabalho dentro da empresa fez aumentar a renda da empresa [...]* (Otelo Cassiano, em 28/09/2009).

Sobre a reserva ser de 10%, de acordo com os atores, *"é pouco, deveria ser maior"* (a reserva de vagas). Deveria ser proporcional ao número de negros e que os impactos em números, numa reserva de 10%, seriam pequenos.

Nesta perspectiva, um ator considera que se o programa vem para corrigir uma falha histórica, ele deveria agir para impactar rapidamente, para *"mais rápido deixar de existir". "10% seria uma espécie de 'esmolinha' que pode "ficar muito tempo e não resolver".* Outros

atores não sabem tecer informações sobre o percentual, mas acreditam que algum *"estudo deve ter sido feito para chegar a este percentual"* (Guilherme Matoso, em 03/12/2009).

Vejamos que um dos atores, apesar de considerar o percentual de 10% como sendo baixo, ele considera *"aceitável"* esta reserva. Para ele, o possível impacto seria, com esta política, de dar condições à sociedade de perceber que *"a população negra tem condições de desempenhar papéis importantes com competência".* Acha que se for em quantidade maior, os grupos *"contrários"* podem não achar justo e se mobilizar *"para acabar com a política"* (Guilherme Matoso, em 03/12/2009).

Dentre os atores entrevistados somente um apresentou argumentos contrários ao programa de forma explicita. Veremos adiante o depoimento. Mas, de forma geral, os cotistas veem o Programa como sendo um processo natural e justo para dar oportunidades à população negra de inserção no mundo do trabalho na esfera estadual. Também apresentaram argumentos que revelaram as dificuldades que as pessoas negras têm, através de vários exemplos, sobre a desigualdade sociorracial e os maiores obstáculos que a população negra encontra na sociedade. Destacaram, ainda, que em algumas áreas de disputa de poder os negros estão sub-representados.

9.5 OPINIÃO SOBRE A EXISTÊNCIA DE DISCRIMINAÇÃO RACIAL EM RELAÇÃO AOS COTISTAS NOS SERVIÇOS PÚBLICOS DO PARANÁ

Muitos dos atores revelaram episódios de discriminação que sofreram em empresas privadas na cidade de Curitiba. Consideram que *"no serviço público há menos tensões"* na garantia da permanência no serviço público em função da *"estabilidade",* mas que a *"discriminação é a mesma"* (Rosa Costa, em 24/04/2009). No mercado de trabalho privado os indivíduos negros estariam mais *"vulneráveis para se manter e o mais complicado é a falta de instabilidade"* (Rosa Costa, em 24/04/2009). Ou seja, em caso de demissão *"vai ter um novo esforço de ter que provar tudo novamente"*[130]*;* daí *"no serviço público a pessoa já estaria mais tranquila"* (Rosa Costa, em 24/04/2009). Assim, nos serviços públicos os negros, conforme a atora, teriam que administrar somente as tensões da permanência no local de trabalho. Neste caso, a atora vê o Programa de cotas para negros como sendo uma *"grande recompensa de tanto esforço e fica mais tranquilo* [para o negro]*".* A *"compensação"* seria a

[130] Neste momento, o ator se refere às tensões em ter que procurar emprego sabendo que as empresas tendem a preferir candidatos brancos.

tranquilidade (Rosa Costa, em 24/04/2009). A atora se referiu, neste caso, ao seu histórico de investimento em educação, porque teve que investir em "faculdade privada" e fazer duas pós--graduações, sempre com a intenção de maximizar as chances de disputar *"um emprego melhor e sabendo que os obstáculos seriam maiores, por ter duas pós-graduações sendo negra"* (Rosa Costa, em 24/04/2009).

No mesmo sentido, a atora destaca que haveria uma satisfação em saber que *"é negra", "ocupa um papel importante no Estado"* e porque este cargo *"não foi por indicação política"* e, sobretudo, porque no seu salário *"ninguém mexe".* No entanto, diz que *"a luta é a mesma da discriminação"* tanto nas empresas privadas como nos serviços públicos (Rosa Costa, em 24/04/2009). Ela lembra que no seu departamento tem que estar sempre lembrando que não é a *"a moça do cafezinho e que ela é a* [dizendo o cargo]" (Rosa Costa, em 24/04/2009). Ela diz que as pessoas do seu setor, mesmo percebendo que ela está sempre *"bem vestida"* usando roupas *"esporte fino e salto"*, a confundiam com a moça que *"servia o café".* Lamentou dizendo: *"Isso até parece piada, mas não é".* De acordo com a atora, haveria muitas resistências das pessoas a aceitarem com naturalidade um negro em cargo de poder ou cargo que exige *"competência".* As pessoas teriam dificuldade de entender que negros também *"pensam e opinam"* e que negros podem *"contribuir". "A gente percebe esta dificuldade no cotidiano",* conclui Rosa Costa, em 24/04/2009.

Outro ator diz que no ambiente de trabalho, já sentiu *"preconceitos",* mas já aprendeu *"a lidar com isso".* Aprender lidar com isso seria o mesmo que *"não sofrer".*

> *[...] eu me considero negro. Eu sou descendente de negros. Eu sou negro. Não tenho problema com isso, me aceito bem como eu sou. Tenho orgulho da minha cor, tenho orgulho da minha raça. Sinto sim alguns preconceitos, mas já aprendi a lidar com isso. Aprendi a conviver com isso. Então eu sou bem resolvido com relação a isso [...]* (Guilherme Matoso, em 03/12/2009).

Vê-se que outros cotistas também reproduziram em seus depoimentos as mesmas impressões, ou seja, de que *"as pessoas* [brancas] *não estão acostumadas a ver negros dando ordens".* Para um ator, o Programa de Cotas Raciais, assim, cumpriria a missão de *"mostrar que nós negros somos pessoas comuns como todas as outras pessoas que querem trabalhar"* (Otelo Cassiano, em 28/09/2009).

> *Então eu costumo ver que as pessoas só estão acostumadas a ver pessoas negras em cargos subalternos. Mas quando elas começam a ver pessoas em cargos mais elevados, dando ordem e fazendo aquilo que acham que para elas é característico de um 'branco', aí a coisa fica um pouco diferente. O tratamento é um pouquinho diferente* (Otelo Cassiano, em 28/09/2009).

Nesta perspectiva, disse o ator que, sobretudo em cargos de "nível superior" é muito raro ter negros nos serviços públicos. Para o ator seria necessário *"misturar as pessoas para que elas vejam exemplos"* e que percebam que negros *"são pessoas iguais com os mesmos desejos de felicidade e é igual a todo mundo"* (Otelo Cassiano, em 28/09/2009). Isso *"promove a ideia de igualdade",* diz o ator. Os atores reiteram que a crença de que o Programa de Cotas Raciais oferece oportunidade dos negros mostrarem que são competentes. O Programa estaria *"cumprindo a função de igualar negros e brancos" demonstrando que "não há diferenças"* (Otelo Cassiano, em 28/09/2009). Ele diz que logo depois de sua entrada no serviço público, foi aprendendo a função e *"mostrando que é bom funcionário"* (Otelo Cassiano, em 28/09/2009).

Outros atores reiteraram que o programa é muito importante porque *"o mercado de trabalho privado é racista"* e com as cotas raciais aumentariam as chances de *"inclusão e transpareceria"* que o concurso público *"não inclui pessoas incompetentes"* (Sophia Motta, em 05/12/2009).

Vejamos, ainda, que outro ator quando analisa o mundo do trabalho de Curitiba, diz

> *Então esta situação das cotas raciais é mais que louvável porque na iniciativa privada na hora da seleção eles não alegam que a pessoa não conseguiu porque é negro. Simplesmente eles dizem que existia outro com o perfil mais indicado e já no concurso público não. Se ele passar dentro de um número de vagas e dentro do número das cotas ele vai ser efetivado [...] Então eu acho que é de suma relevância o Estado inserir o negro desta maneira e assim ele só depende da capacidade dele e não do julgamento de cada um* (Guilherme Matoso, em 03/12/2009).

Vê-se que este ator cotista racial acredita que o Programa tem a função de combater a discriminação no mundo do trabalho quando oferece condições de este disputar em condições de igualdade levando em conta as trajetórias de vida de cada indivíduo quando considera seu pertencimento racial.

Pelo menos três atores acreditam que nunca foram identificados de forma direta por serem cotistas e que são *"tratamos normalmente".* Já a maioria acredita que depois da Lei de Cotas Raciais, todos os negros são identificados como sendo cotistas e os não negros começariam a rejeitar. Consideram que as pessoas contrárias acreditam que *"os brancos estão perdendo oportunidades".* O ator alega que já ouviu muitas conversas e que *"a grande parte são contra. Estas pessoas manifestam de forma agressiva e fazem brincadeiras de forma sutil e fazem piadinhas"* (Maurício Mesquita, em 10/04/2009). Ou seja, em tom jocoso e de gozação eles utilizam a expressão: *"o negócio agora é ser afrodescendente!"* e *"que só os*

afros estão na frente com a corda toda [...] são os bambambãs"[131] (Maurício Mesquita, em 10/04/2009). Vejamos o depoimento a seguir de Maurício Mesquita:

> *Olha eu acredito o seguinte: desde que existe essa Lei de cotas todos os negros e afrodescendentes da escola são identificados como cotistas. Por que eu digo isso? Porque a partir do momento em que foi estabelecido esse processo de cotas, as pessoas brancas começam a ter certa rejeição* (Maurício Mesquita, em 10/04/2009).

Outra atora também considera que os negros são rapidamente identificados como sendo cotistas e estigmatizados. Diz: **"***É, você fica com uma letra escarlate nas costas, você é apontado como uma pessoa que entrou pelas cotas, você não é um colega de trabalho, você é uma pessoa que entrou pelas cotas"* (Sophia Motta, em 05/12/2009).

Ainda segundo este ator que se beneficiou do Programa, os seus colegas estão atentos aos fenótipos dos candidatos negros e os expõem colocando-os em evidência. Dizem:

> [apontando o dedo eles dizem] *[...] ´você que não tem a pele tão escura, você não pode'. Se tem a cor mais clara, eles já decidem por você* [dizendo] *'você não pode, hem! Já parece branco'* [tom de voz jocosa] *[...]. olha seu cabelo!' e* [vão] *descaracterizando a pessoa* [dizendo em tom de voz baixo e sério]" (Maurício Mesquita, em 10/04/2009).

Este ator nos relatou que muitos dos cotistas raciais atuais, na área da educação, são antigos professores negros que já trabalhavam na Secretaria da Educação do Estado, mas sem ser concursados. Esses professores são de regime temporário conhecido como "PSS – Processo Seletivo Simplificado**".** E que, portanto, não haveria um grande aumento de negros como profissionais na Educação. Apenas se mantiveram aqueles que já estavam lá, e que *"já eram poucos",* mas agora *"são efetivos"*[132].

De acordo com este ator (cotista na área da Educação), praticamente todas as pessoas sabem quem são os cotistas na Rede Estadual de Educação porque as listas são públicas, e principalmente no interior do Estado, estas informações ficam mais explícitas porque considera que as cidades são pequenas e as vagas são poucas. De acordo com o ator, os colegas dizem assim: *"olha, o fulano tava lá atrás e avançou tantas casas*[133] *[...] poucas pessoas fazem comentários positivos* [sobre o programa de cotas] *[...] não dizem que acham justo e correto [...] isso ninguém comenta. Ficam calados"* (Maurício Mesquita, em

[131] A expressão *bambambã* em termo nacional indica a ideia de ser "o melhor" ou "estar por cima". Por exemplo, "o bambambã do futebol" é o número 1 do time.
[132] A pesquisa não avançou para verificar este comportamento.
[133] Avançar "tantas casas" indica que o candidato às cotas raciais avança na classificação mesmo com pontuação menor quando comparada com a classificação geral no concurso.

10/04/2009). Este ator acredita haveria muitas rejeições ao programa e que, em *"vários locais as pessoas não estimulam os colegas negros a fazer o concurso por cotas e que até mesmo os colegas negros não fazem"* (Maurício Mesquita, em 10/04/2009). Ele citou vários exemplos. Disse, lamentando, que o seu colega negro não fez o concurso por cotas raciais e quando indagado respondeu:

> *'eu achei que não precisava'. E ele era do Movimento Negro e tinha um nível de participação grande no Movimento Negro [...]. Hoje ele está sem aula porque não passou no concurso e não foi chamado no PSS [...] A pessoa mesmo estando articulada e tendo consciência, ela tem resistência interna [...] vai saber por que ele não quis aceitar um processo no qual ele lutava* (Maurício Mesquita, em 10/04/2009).

Diante do depoimento acima, feito por um cotista racial ativista do MSN, percebemos que um dos grandes desafios da política de cotas raciais, para além de divulgar a sua existência, e divulgar a sua finalidade. Também é, sobretudo, penso, desconstruir a ideia de que as "cotas raciais" podem estar premiando pessoas incompetentes.

Outro cotista que nós entrevistamos estava numa situação singular. Ele era duplamente cotista. Cotista racial como aluno na UFPR e cotista racial no serviço público do Paraná. Segundo ele, apenas presenciou situações de constrangimentos de colegas na UFPR. De acordo com o ator *"na UFPR é pela cor da pele* [a identificação dos cotistas] *e os negros são identificados com mais facilidade"* (Lauro Figueiredo, em 28/04/2009). Mas em relação ao concurso público ele nunca ouviu comentário pejorativo contra as cotas raciais.

Ainda nesta visão outro ator cotista considera nunca ter sofrido constrangimentos e que no ambiente de trabalho *"sempre foi tranquilo e nunca perguntaram se eu era cotista [...] ninguém fala nada [...] sempre fui tratada normalmente [...] ninguém fala a favor nem contra" [...] "é tranquilo"*, disse Iracema Rodrigues (em 10/12/2009).

Vê-se que dentre os entrevistados que somaram 07, apenas 02 afirmaram não ter vivenciado nenhuma situação de constrangimento de forma direta.

Sobre ser vítima de constrangimentos, uma atora informou que logo no início foi mais difícil, e que *"sentiu uma ressalva velada"* (Sophia Motta, em 05/12/2009) e as pessoas do seu setor faziam comentários que traduziam uma ideia dela ter entrado *"pelas portas do fundo"* (Sophia Motta, 05/12/2009) ou estaria numa situação de inferioridade em relação aos colegas. Alega existir diferenças de tratamento. Ou seja, quando se é um cotista,

> *[...] você tem um tratamento diferente. Parece que você está entrando pela porta dos fundos, então parece que você não é tão capaz quanto as outras pessoas que*

> *fizeram o concurso apesar de você ter feito tudo certo, você debateu com essas pessoas, você fez as mesmas provas, você esteve nas mesmas situações com relação àquele concurso, você está em pé de igualdade com as outras pessoas, mas no momento em que você entra pelas cotas você está abaixo das pessoas que fizeram as provas com você* (Sophia Motta, em 05/12/2009).

A atora diz que haveria sim, *"muitos comentários racistas"* no seu ambiente de trabalho e que existe uma disparidade de tratamento entre as pessoas que entram pelas cotas sendo traduzido em "tratamento diferenciado". Acompanhemos o depoimento a seguir:

> *[...] existe uma disparidade entre as pessoas que entram pela cotas e as outras pessoas; Para mim não faria diferença nenhuma, eu entraria de qualquer forma porque eu passei bem* [na classificação]*, só que quando eu cheguei, as pessoas sabem que você é cotista e existe um tratamento diferente. Parece que você foi colocado naquela vaga, as pessoas parecem que têm que te engolir porque você é negra e você está sendo beneficiada voluntariamente por uma Lei que diz que você tem uma vaga específica* (Sophia Motta, em 05/12/2009).

Segundo a atora, há questionamentos sobre a *competência* dos cotistas quando estes entram, sobretudo, baseadas na *"ideia de que você faz menos pontos e irá entrar. Existe esta aparente facilidade* [vista] *no olhar dos outros",* comenta Sophia Motta lamentado. Vejamos mais um depoimento:

> *[...] existe essa ideia muito chula que você faz menos pontos e, então, você vai passar* [no concurso] *de qualquer forma sendo que não é verdade. Eu passei em 17ª colocada num concurso para quarenta vagas, então eu entraria de qualquer forma, mas existe essa aparente facilidade de querer entrar pelas cotas que é mais fácil né?"Então você passa nessas cotas, dá a impressão que você é menos capacitado* (Sophia Motta, em 05/12/2009).

Ainda sobre a ideia de competência, *"ninguém queria saber se eu era competente [...] todo mundo já tinha certeza que eu não era competente porque eu tinha entrado por cotas. Foi perpetuando aquela imagem de incompetência [...]* (Guilherme Matoso, em 03/12/2009).

Para outro ator, a questão central não seria a competência em si, mas justamente pelo fato de que pessoas não negras acreditam estar sendo prejudicadas e perdendo espaços.

> *Então eles já estavam lá, a partir do momento que faz o concurso entra e continua trabalhando, a questão da competência, da capacidade, e já é um ponto vencido. É que as pessoas ficam muito incomodadas pelo fato de que elas estão perdendo certo espaço* (Maurício Mesquita, em 10/04/2009).

Entre os vários depoimentos foi possível perceber que não seria fácil ser cotista ou optar pelas cotas raciais. Assim, alguns cotistas raciais relataram que no momento da inscrição, eles olham para a tela do computador e sabem que têm que optar ou não pelo

programa e ficam pensando nas críticas feitas ao Programa de Cotas para Negros. Neste momento haveria uma reflexão sobre a sua escolha. Em geral lembram que seria um direito garantido na Lei. Haveria momentos de "sofrimentos" pelos momentos em que acham que estariam concorrendo como se fossem "menos competentes". Mas, lembram que haveria "mais chances" de aprovação pelas cotas raciais e fazem a opção. Nestes relatos vê-se que não há uma tranquilidade aparente na escolha pelas cotas raciais. Há uma opção pela escolha em função das possibilidades maiores de aprovação. Muitos alegam que entendem o processo, mas gostariam que fosse diferente. Diz: *"No fundo parece que estamos assumindo que somos menos capazes. Eu sou boa* [competente]. *Eu trabalho melhor que muitos, me dedico. Eles não falam nada, mas volta e meia alguém não consegue disfarçar"* (Sophia Motta, em 05/12/2009).

Diante deste depoimento e de outros constatamos que, na maioria das vezes, poucos foram os cotistas que explicitam no momento do gravador ligado as suas sensações "mais sinceras" no momento de escolher a opção por cotas raciais. Alguns apresentam a escolha pelas "cotas raciais" como sendo uma espécie de fardo que têm que carregar, sem ter outra opção. Ou se beneficiam do Programa e sofrem os efeitos pejorativos da escolha no ambiente de trabalho ou não se beneficiam e sofrem os efeitos da discriminação no mercado de trabalho privado. Não haveria situação confortável, para os negros, em ambos os ambientes. Outros cotistas, por sua vez, ainda que de forma menos explícita, afirmaram ser contrários às cotas raciais das quais estão sendo beneficiados.

Pensamos que este comportamento tem relação direta com a não compreensão dos objetivos do programa. Ou seja, alguns candidatos não sabiam qual era o objetivo da Lei quando foram questionados na entrevista, estes também não haviam pensado sobre. Então o que percebemos é que muitos deles compreendem sua situação de exclusão social, mas tendem a fazer uma análise a partir de uma noção de igualdade formal. Ou seja, de que todos devem ser tratados com igualdade e que as cotas raciais neste caso estariam lhe dando vantagens vistas por eles como não justas. Mas acabam se beneficiando por interesses pessoais. Vejamos um depoimento quando a atora se refere ao programa que exemplifica o que estamos referindo:

> *Agora,* [as cotas raciais] *pode ser considerado um ato discriminatório também. O porquê de negro ter cotas, né? Eu vejo como uma oportunidade, mas as outras pessoas talvez vejam como* [sendo] *uma afronta. Até outras vezes* [podem ver] *com preconceito. Porque nós somos iguais, né? As pessoas umas são iguais às outras.* ***Então acho que não haveria necessidade, né? de ter este plano de cotas***. (Iracema Rodrigues, grifo nosso).

Perguntamos à entrevistada o porquê de ter optado pelo programa mesmo sendo contra e ela respondeu:

> ***É, eu optei por uma oportunidade, mas ao mesmo tempo eu me senti um pouco,*** *como eu posso dizer, discriminada. Porque eu sou igual a um branco. Eu sou igual a um branco. A pessoa aqui* [colocando a mão no peito e dizendo seu nome] *é igual a outra pessoa branca. Então ali eu vi assim um ato de discriminação, né? Eu não entendia o porquê de existir isso. Mas lógico, eu não deixei de me beneficiar com isso* (Iracema Rodrigues, em 10/12/2009, grifo nosso).

Diante dos vários depoimentos vimos que é justamente a garantia "legal" da existência da reserva que leva muitos dos atores a optarem pelo Programa. Pois, muitos não têm informações sobre o que é AA e buscam, no dizer de uma atora, *"uma facilidade"* para ser incluído nos concursos sem ao menos saber por quê. Outros nem chegaram a pensar no assunto. Vejamos o comentário de um ator: *"O edital dizia que era para afro, eu sou afro e tentei. Foi isso".* No mesmo sentido vê-se que a atora (Iracema), no depoimento anterior, mesmo afirmando que seria tratada "normalmente" pelos colegas, afirma que estes não conseguem disfarçar que apresentam reticências ao Programa. As mesmas reticências, talvez, que a própria candidata que entrou pelo Programa tem (verificada no depoimento dela).

Ou seja, não sabe o que é uma AA, não sabe por que foi construída e não sabe quais são os impactos esperados na política. Também não sabe sobre o perfil das discriminações raciais existentes no mundo do trabalho, ainda que a atora consiga perceber que na sua empresa de mais ou menos 2 mil pessoas, haveria somente 10 negros. Porém, esta atora, conforme se notou, não relacionou a ausência de negros, no seu ambiente de trabalho, como sendo uma discriminação indireta ou mesmo com a necessidade de ampliação de negros nos serviços públicos que é também a finalidade Programa.

Esta é uma questão importante a ser observada na forma como vêm sendo construídos os programas de AA, sobretudo quando estes não vêm acompanhados de divulgação acerca de suas finalidades.

Porém, a maioria dos atores acredita que haveria um problema social no ambiente de trabalho quando um negro ocupa espaço de destaque. Ou seja, é como se este *"destoasse"* do lugar. Entre os depoimentos que refletiam seus ambientes de trabalho nos serviços públicos do Paraná, os atores iam contando outros episódios em suas vidas quando, sobretudo, estes acreditavam estar em ambientes considerados *"não naturalizados para negros".* Vejamos:

> *Porque hoje em dia não existe mais aquele racismo ostensivo, mas existe aquele racismo velado que cada um guarda consigo. E este talvez seja o pior porque a*

> *pessoa não expressa ele. Fica nutrindo ele e passa adiante para outras gerações, mas sem colocar ele pra fora. Então é como se fosse uma bomba. Aumentando dia após dia. E quando eles veem algum negro ocupando posição, conseguindo seu direito sendo cotista ou não, isso parece que cria um censo de injustiça naqueles que são contra* (Guilherme Matoso, em 03/12/2009, grifo nosso).

Outra atora relatou que quando os colegas a viram em cargo de nível superior criou-se um "bochicho" e estes foram conferir a lista do concurso para saber se ela era mesmo cotista racial.

> *Ninguém fala do assunto* [em defesa] *[...] é mais fácil ter piada [...] um senhor* [se dirigindo a mim, na frente de vários colegas] *disse: "entrou pelas cotas!" disse assim, de forma jocosa. E todo mundo riu! Ninguém de forma direta* [fala do assunto]. *Ouviram bochichos e foram investigar* [a lista] *e descobriram* (Rosa Costa, 29/04/2009).

Outro cotista informou que apesar de ele saber que seus colegas são contra as cotas, nunca ouviu comentários pejorativos; disse: *"Bom nunca tocaram no assunto comigo. Nunca ninguém me arguiu se eu era ou não cotista. Mesmo porque eu não sou de ficar falando sobre isso"* (Guilherme Matoso, 03/12/2009).

Ainda, *"[...] eu não senti,* [discriminação], *pelo menos não me comunicaram nenhum tipo de ofensa nem pelos colegas, nem pelos diretores"* (Lauro Figueiredo, em 28/04/2009).

Nesta perspectiva, outra atora ainda diz:

> *Não, eu pelo menos nunca ouvi falar do assunto aqui. Nunca me perguntaram se eu era cotista ou não. O pessoal, é lógico, deve imaginar. Não sei se não perguntam porque não querem ofender ou algo neste sentido. Mas nunca me perguntaram com relação a isso. Fui tratada como seu eu tivesse entrado pela* [forma] *geral. Como se eu tivesse entrado normalmente* (Iracema Rodrigues, em 10/12/2009, grifo nosso).

Vejamos que de acordo com o depoimento de Iracema Rodrigues, no seu ambiente de trabalho, nunca lhe perguntaram se esta era cotista, mas ela acredita que seus colegas devem imaginar (porque ela é negra). Considerou que talvez seus colegas não tenham perguntado para não ofender. Mas perguntar ofenderia? A atora considera ser tratada como se tivesse entrado pelo sistema tradicional e conclui que é tratada como se tivesse *"entrado normalmente"*. O que significa ser tratada normalmente? Haveria uma situação anormal em entrar pelas cotas raciais? Estas e outras questões observadas na apreensão dos cotistas raciais sobre este Programa de AA revelam nuances importantes que atentam para a necessidade da qualidade das interações entre os diversos atores que participam desta AA.

Outra atora acredita que os negros são sempre *"suspeitos"* de serem cotistas raciais. Logo, os colegas vão procurar a lista de aprovados para conferir a suspeita. Vê-se que a maioria dos atores considera que seus colegas *"são contra as cotas raciais",* mas nunca ninguém pergunta diretamente se eles são cotistas mesmo. Um ator nos relatou que o único comentário explícito teria sido num dos cursos de capacitação que aconteceu logo após a sua entrada no serviço público. Diz:

> *[...] a grande maioria dos alunos não cotistas* [do curso], *eles são radicalmente contra* [as cotas raciais] *e eles não se posicionam. Eles não dizem por que eles são contra. São contra e pronto e acabou. Eles não levam em consideração as circunstâncias históricas ou até mesmo as circunstâncias contemporâneas. Eles simplesmente são contra* (Guilherme Matoso, em 03/12/2009).

Dentre os vários depoimentos, observamos que a maioria dos cotistas raciais que adentraram pelo programa de AA considera estar em evidência mesmo quando não há situações explícitas sobre o Programa de cotas raciais. Mesmo assim, desde que foram incluídos nos serviços públicos do Paraná, nenhum deles considera ter existido alguma discussão dentro de seus ambientes que valorizassem a existência do Programa.

9.6 OPINIÃO DOS COTISTAS RACIAIS SOBRE AS BANCAS DE VERIFICAÇÃO DE PERTENCIMENTO RACIAL

Dos sete atores que foram beneficiados pelas cotas raciais nos serviços públicos, quatro deles durante o processo de seleção no concurso participaram de banca de verificação do pertencimento racial negro. Como as bancas não foram regularizadas pela Lei, as empresas têm autonomia para realizar ou não essas bancas. Os quatro entrevistados que passaram por bancas alegaram que os "pareceristas" eram pessoas da área de recursos humanos (do respectivo setor) e também, em alguns casos, havia representantes do MSN. Todos os atores reconhecem a importância das bancas e consideram justa a sua existência para garantir legitimidade ao processo. Outros cotistas que não participaram de bancas não souberam opinar ou tecer críticas à inexistência de bancas acreditando que haveria sem dúvida alguns cotistas raciais que não perfaziam os critérios do edital, ou seja, seriam pessoas brancas e que estavam nos serviços públicos.

> *O que a gente sabe é que não existe banca na Secretaria de Educação. Não existe banca. É só autodeclaração, a pessoa declara lá que é negra, preenche a fichinha*

> *na hora do concurso e faz a prova, e se é chamada ela assume e pronto* (Maurício Mesquita, em 10/04/2009).

O ator que fez o comentário acima, por ser do MSN, também já foi membro de bancas em universidades públicas com programas de AA. Ele criticou a Secretaria do Estado da Educação (Seed) e outros órgãos do Estado por efetivarem bancas. Vejamos o que ele diz em relação aos concursos públicos,

> *Eu acho que a Lei* [14.274] *diz que em caso de denúncia a pessoa perderia* [a vaga] *o concurso. Daí se alguém levanta alguma denúncia até que teria uma forma de avaliar se é ou não é* [negro]. *Mesmo se essa denúncia não acontece, a partir do momento em que a pessoa é aprovada no concurso, antes dela assumir, seria importante fazer uma verificação, justamente para tirar alguns oportunistas, que a gente sabe que tem várias pessoas que aproveitam a oportunidade 'eu vou me inscrever para ver o que vai dar'. Eu já fiz banca lá na universidade* [dizendo o nome da instituição] *e já pegamos algumas pessoas que não tinham o pertencimento racial, mas se inscreveram e se ninguém verifica, ninguém fala nada, ele entra, faz o curso e vai embora* (Maurício Mesquita, em 10/04/2009).

Alguns dos cotistas, também, consideraram o termo "afrodescendente" muito confuso e que o melhor termo seria o "negro" ou "pardo". Outro ator informa havia passado por duas bancas porque tentou dois concursos no Estado do Paraná e que na primeira teria integrantes do MSN e foi avaliada como sendo negra e selecionada no concurso. E que no segundo concurso, não haveria integrantes do MSN na banca e ela foi considerada como sendo "branca" mesmo se considerando *"negra clara".* Isso, para a atora, seria um grande desafio na gestão da Lei. Ela diz que os procedimentos foram bastante diferentes quando se observaram as metodologias de ambas as bancas. Na primeira, com membros do MSN, os membros teriam feito muitas perguntas sobre o que ela achava do programa, pediram sua carteira de identidade e perguntaram se ela se considerava como sendo negra. Havia na banca pessoas que eram pesquisadoras no assunto e pessoas da área de serviço social. Já na segunda banca não. Ela acredita que a ausência de representantes do MSN na banca contribuiu para que ela, sendo uma *"negra clara"*, fosse identificada como sendo branca. Ela acredita que as pessoas que deram seu parecer acreditavam que somente *"pessoas muito escuras"* fossem negras.

Outro ator também elogiou a existência da banca e considerou-a como sendo uma *"etapa do concurso";* havia pessoas do MSN e não houve nenhum constrangimento. Conforme o ator, a banca é necessária, ele soube que havia pessoas que foram *"reprovadas"* por não serem negras. Vejamos um depoimento:

> *A banca era composta pelo delegado geral e algumas pessoas do Movimento Negro do Estado do Paraná e pessoas envolvidas com Ciências Sociais e lá eles fizeram algumas perguntas sobre o que a gente achava das cotas, o que a gente esperava do*

> *futuro, e se achava que isso era [...] qual era a relevância desta medida* (Guilherme Matoso em 03/12/2009)

De forma geral, pelo que observamos as bancas foram vistas como um processo natural do concurso entre os atores que se submeteram a esta etapa no concurso. Alguns atores criticaram a inexistência de bancas em alguns concursos e outros acreditam que não há um consenso sobre o termo afrodescendente diante das bancas. Estes tendem a legitimar as bancas onde há membros do MSN como pareceristas.

9.7 COTISTAS RACIAIS E HISTÓRIAS DE DISCRIMINAÇÃO RACIAL NO MUNDO DO TRABALHO DO PARANÁ

Durante as entrevistas, alguns atores que já estão incluídos nos serviços públicos do Paraná postulam exemplos e episódios de discriminação que sofreram no mercado de trabalho do Paraná, especialmente na cidade de Curitiba. Para além de vários episódios na escola, eles lembraram situações familiares também.

Os atores, por sua vez, reiteram suas dificuldades de inserção no mercado de trabalho e acreditam que sempre é colocada *"à prova sua capacidade"*. E que neste caso haveria um *"lugar naturalizado para negros".* Destacam que a discriminação está centrada na aparência (fenótipo). Uma atora relatou que fez uma prova de conhecimento para um cargo de estagiária num escritório de advogado. Ela disputou a vaga com uma *"moça loira"* e tirou e a melhor nota. *"A moça loira foi contratada".* A dona do escritório resolveu explicar a ela o que tinha acontecido, e o porquê da preferência de outra pela vaga, relatou. *"Disse que a minha prova realmente teria sido boa",* mas que o problema era mesmo *"a sua aparência que estava fora do perfil".* A atora lamenta: *"eu entendi* [naquele momento] *que a menina era loira com cara de boneca e eu não, neguinha com cara de periferia"* (Sophia Motta, em 05/12/2009). A atora, pelo nosso entendimento, acredita que haveria estereótipos que recaem sobre a população negra, que reforçam estigmas de pobreza, bem como sendo indivíduos fora do padrão estético aceitável como analisado por Santos (2002).

De acordo com os atores, as empresas privadas do Paraná praticam discriminação racial. Em geral, *"negro tem que mostrar que é bem mais competente e no dia a dia tem que provar que tem competência. Sempre nos olham como pessoas menos esclarecidas. Mesmo com nível superior e pós, as pessoas não enxergam"* (Sophia Motta, em 05/12/2009).

Outro ator considera também já ter sofrido discriminação em várias situações: *"Eu tive, eu tive bastante, não sei se por isso, não vou, não vou generalizar dizendo que todos os problemas são da minha cor, mas eu tive realmente, vários locais, várias empresas, [...], vários cargos"* (Lauro Figueiredo, em 28/04/2009).

Outra atora relata que trabalhava numa instituição de ensino superior particular em Curitiba e atendia o público de alunos professores da pós-graduação. Mas que após mudanças na instituição, o *"novo chefe"* disse que o setor precisava de uma limpeza e *"veio com ideias de mudar tudo, inclusive os móveis do escritório, e junto com os móveis ele me incluiu. Ele queria uma sala clean*[134]*"* (Rosa Costa, em 24/04/2009). A atora, logo em seguida foi transferida, para trabalhar numa *"sala fechada"* onde não via o público de alunos e professores, mestres e doutores. Ele *"usou essa expressão* [Clean], *aí eu entendi que eu e mais um outro colega negro, não permaneceriam no setor por conta disso".* Relatou:

> *[...] daí foi longo o período de dois, três meses de sofrimento [...] Você fica sem muito entender, você fica na dúvida se é ou não é mesmo isso que você está pensando, e até você entender que é isso mesmo, e que as pessoas estão vendo e ninguém está ajudando, você fica sem saber o que fazer. Mas, enfim, acabou que ele me tirou do setor* (Rosa Costa, em 24/04/2009).

Ainda segundo esta atora, seu chefe nem disfarçou e disse:

> *Eu vou te tirar da sala de atendimento e você vai ficar aqui, nessa sala onde ninguém vai te ver, você não vai atender ninguém e tal. Ai, eu que tava numa situação sofrida, e que tava difícil realmente, não podia perder a oportunidade, porque ficar sem trabalho naquela época, ia ser mais complicado ainda* (Rosa Costa, em 24/04/2009).

Disse:

> *Me senti abandonada, é, sem ter para quem pedir ajuda. Não era assim com palavras claras, entendeu? Eu podia ser tachada como louca, se eu fosse falar para alguém. Mas...* [choros]. *'Se tá entendendo errado, não é isso!'* (Rosa Costa, em 24/04/2009).

Outros atores também fizeram considerações sobre o perfil de discriminação racial no mercado de trabalho de Curitiba. Em geral os destaques se deram nos processos de admissão mais dificultados e ausência de negros nos espaços para além de comentários jocosos e preconceituosos.

---

[134] Ideia de "sala limpa".

9.8 OPINIÃO DOS COTISTAS RACIAIS SOBRE A EXISTÊNCIA DA LEI 14.274 DE 2003

Os cotistas raciais no concurso público do Paraná acreditam que a Lei não é divulgada. E que estes não souberam nem pelo Estado e tampouco pelo MNS da existência da Lei. Para eles *"não tem mensagem na TV ou mesmo distribuindo cartaz [...] a maioria das pessoas querem que caia no esquecimento",* é o que considerou Sophia Motta (em 05/12/2009). Para esta atora, haveria tratamento diferenciado no tratamento dos negros que entram pelas cotas raciais, *"a Lei legitima a entrada nas cotas, mas no momento que você entra como cotista é tratada de forma diferente".* Ou seja, a Lei apenas considera a existência da discriminação na inclusão e não assegura que ações para promover a igualdade aconteçam posteriormente, ou seja, *"espera-se que a discriminação racial acabe logo em seguida quando os negros entram"* (Sophia Motta).

A atora acredita que há estigmas e preconceitos que recaem sobre os cotistas, ainda que *"mesmo estando em pé de igualdade* [as pessoas acreditam] *que você* [por ser cotista] *está abaixo daquelas pessoas não cotistas"* (Sophia Motta, em 05/12/2009). Daí,

> *[...] você é apontada. E você é o colega de trabalho, 'é a cotista', [...] Eu acho que tem que ter uma discussão mais abrangente e tem que ser feita na sociedade. [...] Precisaria criar estratégias de se 'premiar a diversidade se isso é mantido no local de trabalho [...]* [Onde as] *pessoas negras têm que ter a oportunidade e se enxergar como sendo uma pessoa capaz, apesar de toda a dificuldade, é possível. [...] A gente já evoluiu, quem sabe meus netos descubram que a vida pode ser melhor para os negros* (Sophia Motta, em 05/12/2009).

Ainda vimos que outros atores acreditam que o investimento na educação para negros pode maximizar os impactos positivos da Lei, ou seja, o ator acredita que há poucos negros concorrendo às vagas nos concursos de ensino superior porque poucos negros têm acesso ao ensino superior.

Vimos que é muito recorrente no depoimento dos cotistas a ideia de que estes sejam competentes, bons profissionais e que sua competência em muitas situações é colocada à prova por serem negros e ou "negros cotistas". Então, segundo nossa observação, estes se sentem mais tensionados justamente porque não haveria um programa de valorização da diversidade em seus ambientes de trabalho e que no seu ambiente de trabalho, as pessoas não entendem a finalidade do programa quando foi construído.

Vejamos um depoimento a seguir:

> *As vagas só são para aqueles aprovados e não é só o negro fazer parte* [do concurso] *que ele vai estar lá dentro das vagas. Então ele* [o negro] *tem que ter todo o trabalho, tem que estudar como os outros e tudo. Agora a única coisa que a cota dá é um privilégio para ele, dele não estar tão bem colocado* [na classificação] *e entrar nas vagas e se adiantar um pouco. É só isso. Então as cotas só ajudam, mas não coloca ninguém lá* (Guilherme Matoso, em 03/12/2009).

Vejamos outro depoimento sobre as cotas raciais,

> *Eu não avalio isso nem com forma positiva nem com forma negativa, eu acho que é uma forma natural, um processo natural. Eu acredito que o sistema* [de cotas] *tem que existir para oportunizar a participação dos negros dentro do mercado de trabalho, da esfera estadual. É isso não é nenhum mérito meu, nem demérito daqueles que tiveram a classificação antecipada, não existe nenhum demérito nisso, é um processo natural* (Maurício Mesquita, em 14/04/2009).

Os atores em geral recuperam momentos, histórias pessoais ou da história da população negra tanto quanto analisam a situação de desigualdade social quando se referem à escravização. Enfatizam que, não obstante muitos dos seus colegas serem contrários às políticas de inclusão de negros, estes lembram que os negros concorrem às mesmas vagas que os outros e que teriam que provar que "são bons", que estudaram como os outros. O que haveria era apenas uma forma de *"adiantar a contratação do negro"* que já teria sido aprovado.

Todos os atores, não obstante as críticas existentes sobre as cotas raciais, acreditam que o programa é muito importante, para eles de forma especial, e outros consideram também a importância deste programa para a população negra de forma geral.

> *[...] eu vejo como algo que tá, ainda está no começo, que com o tempo vai aperfeiçoar, e que esse aperfeiçoamento eu acho que tem que passar pela questão da divulgação mesmo, que existe esse programa, né? Tornar a situação mais abrangente para todos os estados* (Rosa Costa, em 24/04/2009).

Novamente verifica-se no depoimento dos atores que estes vivenciam formas de constrangimento nos ambientes de trabalho de forma explícita ou não; que têm suas capacidades testadas; que os programas são pouco divulgados. Mesmo assim, reconhecem que o Programa seja importante tanto individual como coletivamente para a população negra.

9.9 COTISTAS RACIAIS E A DIVERSIDADE ÉTNICO-RACIAL PERCEBIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO

Em geral os cotistas raciais quando analisam seus ambientes de trabalho acreditam que haveria uma sub-representação de negros. Um dos atores acredita que há mais deficientes que negros no seu setor, que a empresa não apresentou nenhum programa de valorização da diversidade étnico-racial e que em média haveria *"um negro em cada 13 pessoas brancas no setor".*

Outra cotista, que apresenta as mesmas considerações acerca da ausência de negros, alega que *"não tem colegas negros"* e que é bem difícil encontrar negros no ambiente de trabalho quando considera os diversos setores. Em média *"de cada 50 brancos, um é negro"* e quando compara a sua empresa, *"em 2 mil pessoas teria no máximo 10 negros".* E que estes não estariam em cargos de poder. Também não há programas de valorização da diversidade étnico-racial, somente para deficientes físicos.

Outro ator diz que no seu setor *"em cada 30 ou 40 pessoas tem um negro e estes estariam sempre em funções subservientes na copa, servindo, na manutenção ou em assessorias",* e não em cargos de poder. Em geral, para este ator no universo de *"mais ou menos 9 mil pessoas, em média apenas 50 seriam negras".* Não há programas de valorização da diversidade étnico-racial também na sua instância de atuação.

Outro ator diz ainda que *"são muito poucos os negros"* quando este observa no refeitório coletivo, todos os dias, haveria poucos negros almoçando. *"Em cada 20 pessoas há 01 ou 02 negros no máximo. Não chegaria a 10%".* Não haveria também programas de valorização da diversidade.

Em resumo, conforme já reiteramos, para os cotistas raciais não há programa de valorização da diversidade étnico-racial em seus espaços de trabalho nos serviços públicos sejam eles de empresas de economia mista ou não. Também observam "ausência de negros" nos serviços públicos de forma muito acentuada.

Outros atores destacam como os negros cotistas são rapidamente identificados e estigmatizados no ambiente de trabalho. No mesmo sentido, muitos dos atores acreditam que o debate sobre a importância da diversidade deve ser ampliado na sociedade e não só no ambiente de trabalho. A atora destaca a necessidade de um debate qualitativo na sociedade,

> *É preciso uma discussão muito mais abrangente. Esse é o ponto de engrenagem [...] tem que ser feita na sociedade porque não adianta no espaço de trabalho você fazer*

> *palestra, você premia a diversidade [...] só que você saindo daquele lugar o teu tratamento é diferente* (Sophia Motta, em 05/12/2009).

Continuou dizendo:

> *[...] mas é um debate que tem que ser feito. Discussão que as pessoas têm que ter, diversidade que as pessoas negras têm que ter oportunidade que além de ter oportunidade elas têm que se enxergar como uma pessoa capaz, [...] entender que isso é possível apesar de toda dificuldade [...] algumas vezes você vai dar murro em ponta de faca, as pessoas vão te julgar porque você é negra e você vai ter menos oportunidade ou vão te cercear em algum lugar [...] quem sabe meus netos descubram que a vida possa ser mais fácil e mais justa, mas com certeza isso tem que começar agora para que as outras gerações sintam menos do que senti, do que meu pai sentiu enfim [...]* (Sophia Motta, em 05/12/2009, grifo nosso).

Conforme notamos no depoimento acima, a atora considera que mesmo que do ponto de vista social haja um reconhecimento da importância da diversidade, no ambiente de trabalho, nos serviços públicos não há esta compreensão, e também não há esta apreensão por parte dos negros cotistas que, no dizer da atora, precisam se enxergar como pessoas capazes.

9.10 COTISTAS RACIAIS E NEGROS EM CARGO DE CHEFIA NO ESTADO DO PARANÁ

De acordo com os atores, não há em seus espaços de trabalho negros em cargos de chefia. Em geral, os chefes são homens e brancos *"e também muitos são cargos de indicação e daí indicam sempre homens"*.

Os atores em geral lembram que a maior parte dos indivíduos negros está em níveis de escolaridades "menores" e não em "nível superior", e em geral, estão concentrados em "serviços de limpeza". Apenas um ator considerou ter um coordenador negro. A maioria, conforme já grifamos, tem suas chefias compostas por brancos e na sua maioria homens.

9.11 CASO OTELO CASSIANO: COTISTA É EXONERADO E DENUNCIA DISCRIMINAÇÃO SOFRIDA

Em fevereiro de 2009, através de *e-mail* amplamente divulgado para as principais organizações do MSN de Curitiba, ficamos sabendo de uma denúncia de discriminação racial

que sofrera um funcionário negro cotista numa empresa de economia mista do Estado do Paraná. Quem denunciava era uma organização negra que teria sido procurada pelo funcionário discriminado.

Diante da visibilidade do caso no MSN, procuramos o ex-funcionário que já teria sido exonerado da empresa, para compreender os detalhes do fato. Fizemos um telefonema explicando a pesquisa e o convidamos a participar da entrevista. Cheguei a imaginar que ele não aceitaria a entrevista porque seu caso estava tramitando no Ministério Público. Ele aceitou. Ele não me conhecia e nem eu o conhecia. Posteriormente ele teria lembrado, pelo meu rosto, durante a entrevista, que eu teria participado de sua banca no processo de inclusão no concurso público, quando da verificação do seu pertencimento racial, em 2006. Eu mesma não lembrei.

Apesar de este ter sido demitido e aguardar o parecer do Ministério Público sobre sua reintegração, nós entendemos que para este estudo a história dele poderá nos subsidiar de forma singular na pesquisa quando, segundo o ator, a sua situação de inserção no concurso público como sendo um "cotista afrodescendente" tenha sido o principal fato que desencadeou uma série de problemas nas relações sociais no seu setor e a sua demissão em estágio probatório.

É mister destacar que, não obstante, no momento da entrevista, Otelo Cassiano (nome fictício) estava bastante abalado pela situação que acontecera e que tenha feito muitas afirmações de "constrangimentos" que tenha sofrido no seu cotidiano na empresa, citando muitas histórias e pessoas. Nós prosseguimos com a mesma metodologia anterior que era, primeiro considerá-lo como sendo um cotista (na época ainda com processo de reintegração do cargo) e fizemos perguntas que atendiam ao roteiro específico para todos os atores negros cotistas sem enfatizar o caso de discriminação em si, mas que por óbvio veio à tona de forma ampla nos depoimentos. Não tínhamos detalhes do caso, somente a denúncia enviada para o MSN por *e-mail* que era oriunda de outra organização do MSN.

Portanto, o que estamos querendo explicitar é que iremos analisar o conteúdo da entrevista do ator assim como fizemos com os outros atores. Ou seja, revelando seus ângulos de visões, a partir de suas realidades sociais e como apreendem vivências dentro do serviço público do Paraná tendo entrado por cotas raciais.

De acordo com este ator, ele teria entrado pelo Programa de Cotas para Afrodescendentes em 2006. Teria ido trabalhar num setor onde haveria já antigos funcionários, mas que por coincidência seu atual coordenador, em 2006, que já era

funcionário antigo (nível médio) nesta empresa, mas que por coincidência ele também teria tentado o mesmo concurso (de nível superior) que Otelo Cassiano, mas não teria sido contratado para o cargo em função da existência das cotas raciais. E Otelo Cassiano sim. Assim, não obstante, seu coordenador ter cargo de chefia, este tinha rendimentos compatíveis com nível médio.

Ou seja, para Otelo Cassiano, seu chefe desempenhava uma função de nível superior, mas que na verdade ele, oficialmente, era apenas um técnico aprovado num concurso há cinco anos, antes mesmo de concluir a graduação. Seu atual chefe, neste sentido, possuía rendimentos menores que os dele. Otelo Cassiano não soube informar exatamente a colocação do coordenador Santiago (nome fictício) naquele concurso que os dois tentaram juntos, mas que ele (seu chefe) teria ficado, com certeza, numa colocação "melhor" que a dele, mas ele ocupou a vaga justamente por ser cotista racial.

A ciência desta situação dentro do setor motivou o que Otelo Cassiano na entrevista considerou como sendo *bullying*[135] tendo ele como vítima. Já o Ministério Público do Trabalho teria considerado como sendo o caso de "Assédio Moral", conforme relatou o entrevistado. Otelo Cassiano acredita que suas habilidades e competências teriam sido questionadas de forma explícita "o tempo todo" por seu coordenador e por colegas de setor pelo fato de ser ele cotista em contraposição ao seu coordenador que era "competente" e que teria perdido a vaga oficial para Otelo Cassiano. Ele alega que tenha recebido tratamento diferenciado dos demais colegas e de seu coordenador quando da avaliação do seu estágio probatório de dois anos, onde tirou a nota "zero" e uma série de outras questões que teria motivado sua exoneração.

Dentre as diversas situações que estão sendo averiguadas pelo Ministério Público do Trabalho, nós enfatizaremos somente aquelas que julgamos mais pertinentes dentro dos objetivos da pesquisa que tende a entender como é gerido este Programa de Ação Afirmativa nos serviços públicos do Paraná. Otelo alega ter buscado a ouvidoria da empresa, mas que não alcançou sucesso e que não havia na empresa nenhum programa de Valorização da Diversidade Étnico-Racial ou de fortalecimento do Programa.

---

[135] *Bullying* é um termo em inglês utilizado para descrever atos de violência física ou psicológica intencionais e repetidos, praticados por um indivíduo (*bully* - «tiranete» ou «valentão») ou grupo de indivíduos com o objetivo de intimidar ou agredir outro indivíduo (ou grupo de indivíduos) incapaz(es) de se defender. Também existem as vítimas/agressoras, ou autores/alvos, que em determinados momentos cometem agressões, porém também são vítimas de *bullying* pela turma. www.wikipedia.org/wiki/bullying (Consulta em 01 de fevereiro de 2010).

9.12 CASO SOPHIA MOTTA: COTISTA FEZ DOIS CONCURSOS, NO PRIMEIRO FOI CONSIDERADA "NEGRA" E NO SEGUNDO COMO SENDO "BRANCA" NA BANCA DE VERIFICAÇÃO DE PERTENCIMENTO RACIAL

Destacamos o caso neste estudo porque este teve "certa" visibilidade no histórico do campo, sobretudo no que chamamos de "bastidores do campo". Também porque este episódio chama atenção para algumas problemáticas dentro da pesquisa: 1º) O movimento social negro elenca como sendo um dos grandes problemas da gestão do concurso a inexistência de bancas na maioria absoluta dos concursos; no mesmo sentido, os próprios atores ativistas acreditam que a categoria afrodescendente é confusa e que muitos dos gestores estariam perdidos por desconhecer o sentido das categorias: negros, pretos, pardos ou afrodescendente. Ou seja, em alguns casos eles consideram como sendo negros somente os pretos e que os pardos são brancos. Em outros, eles incluem pessoas brancas como sendo pardas porque estas são afrodescendentes do ponto de vista de parentesco.

Na verdade, evidenciamos o caso da cotista Sophia Motta (nome fictício) porque este demonstra concretamente as situações já antevistas pelos ativistas do MSN. Ou seja, de que não haveria um consenso entre ativistas e gestores de quem é o negro que deve ser beneficiado pela Lei 14.274.

Somente no final do ano de 2009 nós procuramos Sophia Motta, que já era cotista racial, para que pudesse nos ceder entrevista considerando que nesta ocasião nós já teríamos resultados mais concretos acerca do processo judicial que esta teria movido para poder se candidatar a uma vaga no seu "segundo concurso público" nos moldes da Lei 14.274.

Para entender o caso, a Sophia Motta já era servidora pública, como cotista racial, num concurso no Estado do Paraná, um concurso considerado de *status* alto. De acordo com a atora o processo foi tranquilo. Ela teria sido convocada para uma entrevista numa banca de verificação de pertencimento racial na última etapa do concurso onde, para além de pessoas do órgão, havia também integrantes do MSN. Ela foi deferida e admitida para trabalhar.

Com expectativa de avanço social e de renda ela tentou outro concurso. Já no segundo concurso, considerado de *status* mais alto ainda, "onde raramente há negros" (conforme a atora), a banca foi um dos processos iniciais e não finais do concurso. Segundo Sophia Motta, nesta banca, ela foi surpreendida com o seu "indeferimento", porque ela não foi considerada do ponto de vista fenotípico dentro dos critérios do edital como sendo "negra" pelos pareceristas.

> *{...] Eu fui fazer essa avaliação com data agendada e tal fiz o procedimento comum* [dizendo o cargo dos dois funcionários] *sendo que um deles era negro, fiz a avaliação achei que tinha ocorrido dentro do script que eu já tinha sido aprovada pelo* [dizendo o órgão onde já trabalhava como sendo cotista], *e com uma banca que teoricamente era mais avalizada para fazer a avaliação* [do pertencimento racial]. *Então achei que eu não teria problema, deixei claro que eu já tinha passado por uma outra avaliação e tinha sido aprovada* (Sophia Motta, em 05/12/2009).

A atora considera que teria sido prejudicada pelo perfil de banca, no segundo concurso, porque não haveria membros do MSN e pessoas com conhecimento técnico. Diz: *"Fiz outra avaliação em que achei que fui prejudicada, acredito que até negligenciada por uma banca que não teria conhecimento técnico nem teórico para fazer uma avaliação, com relação à minha negritude ou não"* (Sophia Motta, em 05/12/2009).

A atora informa que num período de seis meses passou por duas bancas e teve pareceres diferentes:

> *Num curto período de tempo num espaço de seis meses a avaliação do concurso do* [dizendo o órgão], *e a avaliação do* [dizendo o órgão] *provavelmente eu deva ter desbotado porque em seis meses num concurso eu fui aprovada e no outro fui reprovada* (Sophia Motta, em 05/12/2009).

Para ela, teria sido a ausência de integrantes do MSN que teria motivado seu indeferimento no processo e porque muitos dos gestores não têm informação sobre relações raciais no Brasil e fazem uma leitura a partir de suas *"convicções pessoais".* Vejamos trechos de seu depoimento:

> *[...] até porque não existiram outras pessoas para fazer esse contraponto que teriam um conhecimento específico para discutir a questão de fenótipo, a questão de você se considerar negro. Ou uma avaliação da sociedade se você sofreu preconceito se você não sofreu, quais foram as suas oportunidades especificamente na área de trabalho, eu achei que foi uma situação muito errada e isso acabou me prejudicando, se existisse outra pessoa com outros conhecimentos para que tivesse um debate, definitivamente com certeza eu teria sido aprovada; não existia para mim essa dúvida,* [de ser negra], *para a sociedade não existe e para os estudiosos não existe* (Sophia Motta, em 05/12/2009).

Continua dizendo que eles acharam que as pessoas negras são aquelas "pretas" do IBGE. Diz:

> *A pessoa que vai entrar pela vaga da cota tem que ser negra, e 'negra escura'; como diz o dito popular tem que ser 'preto'; você não pode ser pardo, não basta você ter fenótipo, não basta você ter sofrido preconceito. Tive poucas oportunidades na vida. Você tem que ser 'negro preto' para que você seja facilmente identificado como sendo o cotista* (Sophia Motta, em 05/12/2009).

Aqui, vemos que há por parte dos gestores, sobretudo da área de Recursos Humanos, uma enorme incompreensão nas formas de ler o edital da Lei que trabalha com diversas categorias (afrodescendente, preto, pardo da raça etnia negra). Apesar de que a atora acredita que as pessoas que estavam na banca, para fazer o parecer, não detinham informações técnicas, e por isso ela não foi identificada como sendo negra. Veremos que também os pareceristas poderiam se "valer" da dúvida. O que no dizer de alguns ativistas do MSN, estes seriam *"gestores perdidos",* tendo que resolver uma demanda que *"nunca precisaram pensar".* Ou seja, pensar a ausência de negros nos vários espaços públicos sempre teria sido naturalizado conforme analisou Bento (2001). O que estamos sugerindo, conforme depoimento de alguns ativistas do MSN, é que estes gestores imaginam que "negros" são mesmo somente os "pretos" (do IBGE) e, por isso, não agiriam por má-fé. Mas, quiseram impedir que fossem questionados posteriormente, até mesmo pelo próprio MSN, pelo perfil de negro incluído. Vejamos que este comportamento, o de excluir "negros mais claros" não fora o mais criticado pelos ativistas. Estes criticam mesmo é a entrada de pessoas brancas como cotistas raciais.

Por fim, evidenciamos o caso de Sophia Motta por ter sido inusitado durante o campo. Ou seja, percebemos que os ativistas do MSN tenderam a elencar como sendo um dos grandes problemas da gestão da Lei de Cotas Raciais nos Concursos Públicos do Paraná, a inexistência, em praticamente todos os concursos, de bancas de verificação de pertencimento racial porque, segundo eles, *"muitos brancos estariam sendo incluídos como sendo negros".* E que as bancas inibiriam tal comportamento, que, segundo eles, comprometeria o Programa. Esta foi sem dúvida a preocupação mais explicitada pelos ativistas do MSN.

Porém, o caso da Sophia Motta demonstra que, para além da existência de bancas, seria necessário construir consensos acerca dos critérios utilizados nessas bancas para deferir ou indeferir os candidatos por cotas raciais. Porque Sophia Motta, apesar de ser negra (para a heteroclassificação da entrevistadora), e por ser "negra clara" (para ela), e, segundo ela se declarar como sendo "parda" (pelas categorias do IBGE), esta não foi identificada como sendo socialmente negra para uma banca de concurso.

9.13 CONSIDERAÇÕES DOS RESULTADOS

Conforme verificou a pesquisa de Osório (2006), assim como os ativistas do MSN, alguns negros em cargos de poder e os negros beneficiados pelo programa de cotas raciais afirmam que haveria uma situação de incômodo das pessoas em ver negros ocupando cargos de poder. Esta observação foi bastante reiterada pelos cotistas raciais, assim como para outros atores que são negros. Esta característica das relações raciais por um Programa de AA que beneficia negros construiria as possibilidades da efetivação de formas de discriminação racial que se manifestaria de várias formas no ambiente de trabalho quando é explicitado diretamente, ou mesmo pelo silêncio. Porém, no caso especial desta AA, de acordo com os atores negros, geraria também um sentimento de que a população branca estaria sendo prejudicada com o programa de AA, reforçado pela ideia que estes teriam entrado de forma injusta, porque foram beneficiados de modo diferenciado na forma de classificação. Outros cotistas negros informaram que pela sua classificação no concurso, não precisariam das cotas raciais, mas que os estigmas de "incompetência" são reafirmados em ambos os casos de forma explícita ou não.

Apesar de não nos debruçarmos numa análise à luz da psicologia social do racismo, e tampouco as questões do roteiro das entrevistas enfatizavam essas questões, foi possível considerar que a maioria dos atores, a partir de seus depoimentos, optam pelo programa de AA nos concursos públicos porque seria um direito assegurado pela Lei, porque acreditam que tenderão a se beneficiar, mas no fundo esta não seria uma opção muito "simples" de se fazer traduzida pelo nosso olhar em "satisfação". Os depoimentos vieram sempre acompanhados de uma espécie de "lamento" pelo seu cotidiano, seja porque alguém explicita ser contra as cotas ou pelo fato da "ausência" do tema, de forma positiva e quase nunca assistem diálogos de defesa do programa em seus cotidianos.

Ou seja, mesmo no *silêncio,* os atores acreditam que os colegas não são favoráveis à sua forma de ingresso. Eles nem sempre se sentem "bem-vindos" naquele espaço como um "negro cotista". Isso esteve muito explícito em seus depoimentos. Isso pode estar sendo notado em função de quase sempre serem os únicos negros em seus espaços, e por isso estarem ou se sentirem em maior evidência. Quando alguns atores alegaram que nunca foram constrangidos, logo justificavam afirmando que *"ninguém nunca falou contra as cotas por medo ou vergonha"* e não porque seriam favoráveis às cotas raciais ou porque consideravam importante a sua presença no ambiente de trabalho. Mas fica sempre nas entrelinhas, nos

depoimentos a expressão: *"não falaram, mas queriam falar contra as cotas"*. Ou: "não falaram, mas uma hora irão falar" (expectativa de que em algum momento o tema virá à tona). Nenhum dos atores considerou que seus colegas de forma explícita fossem favoráveis ao Programa de Cotas Raciais.

Também em função do perfil de nossa metodologia, não ficamos aguçando, através de perguntas qual seria o "sentimento de ser ou não ser um cotista". Mesmo assim, julgamos ser um tema muito complexo e que merece sem dúvida um estudo aprofundando, o que não foi intenção desta pesquisa. O que vemos, sem dúvida, dos atores, é um discurso "racionalizado" sobre a sua opção e sobre seu cotidiano dentro dos serviços públicos como negro cotista. Foi a legalidade do programa que influenciou, na maioria das vezes, sua opção pelas cotas raciais.

Em apenas um dos momentos onde uma cotista racial alega ter sido discriminada pela sua condição de negra, numa empresa privada, mesmo sem ser uma questão do roteiro, a atora, chorando e em tom baixo disse a seguinte expressão: *"naquela momento eu me senti abandonada"*. Saliento, portanto, que esta ideia de abandono ou de solidão pode nos acenar para indícios de como os conflitos raciais podem se manifestar nos ambientes de trabalho quando aos olhos do "outro" (agressor ou colegas de ambiente não negros) ele pode jamais ter existido porque pode estar sendo naturalizado.

Vimos que poucos cotistas negros afirmaram serem contrários às cotas raciais. Não obstante, seus argumentos para criticar o programa estão relacionados à ideia de igualdade formal e não consideram os critérios de igualdade de condições na análise desta política.

Nem todos os cotistas participaram de bancas de verificação de pertencimento racial no processo de inclusão no concurso. Os que participaram alegaram que a banca é importante e não se sentem constrangidos em ter que passar pela banca e encararam o processo como sendo mais uma etapa do concurso. Outros criticaram a inexistência de bancas na maioria dos concursos, mas pelo menos uma das atoras alega que não há consenso na forma de avaliar quem pode ser beneficiado pelos critérios de cor no Programa de Cotas Raciais.

Ao se referirem aos concursos públicos no Paraná alegam que: 1º) não há divulgação da Lei e suas finalidades; 2º) consideram que em seus espaços de trabalho não há programas de Valorização da Diversidade Étnico-Racial no ambiente de trabalho; 3º) acreditam que há uma sub-representação de negros no ambiente de trabalho; 4º) grande sub-representação de chefias composta por negros; 5º). São concurseiros e já seriam candidatos negros que optaram por prestar concurso publico e não foram motivados a tentar os concursos pelas cotas; as cotas foram apenas um incentivo, pois tentariam independentemente delas.

Por fim, vemos que não há monitoramento da Lei 14.274 de 2003. Há falta de acompanhamento, avaliação ou mesmo construção de propostas para maximizar os impactos positivos da Lei que para além da inclusão não pensou em estratégias de garantir efetividade nas interações entre os diversos atores envolvidos nos serviços públicos.

CAPÍTULO 10: GESTORES DA ÁREA DE RECURSOS HUMANOS NO ESTADO DO PARANÁ

10.1 PERFIL DOS GESTORES DA ÁREA DE RECURSOS HUMANOS

Para entender como os gestores da área de RH apreenderam a aplicação e gestão da Lei Estadual 14.274 de 2003, selecionamos nove gestores de RH de vários órgãos que são responsáveis por concursos públicos no Paraná. Destes nove, quatro são do sexo feminino e cinco do sexo masculino. Destes, sete se declaram brancos e dois como sendo pardos. O que revela a maior incidência de brancos nestes espaços. Quanto ao perfil dos gestores, todos os nove têm ensino superior completo, sendo que a maioria possui também pós-graduação. Entre os do sexo feminino, uma das gestoras tem somente a graduação e três delas têm especialização. Já dos cinco gestores do sexo masculino, um tem apenas graduação, três têm especialização e um tem pós-doutorado. Das quatro gestoras, a maioria tem histórico acadêmico em instituições públicas sendo que em geral fizeram suas pós-graduações em instituições privadas. Dos cinco gestores do sexo masculino três deles fizeram o curso fundamental, médio e superior em instituição pública e um deles fez todas as etapas em instituição privada e um deles não respondeu.

Sobre a escolaridade dos pais dos gestores de RH, de forma geral, somente três deles têm pai com "ensino fundamental incompleto"; um com "ensino médio incompleto"; um com "ensino médio completo", dois com "ensino superior incompleto" e dois com "ensino superior completo". Nota-se que as mães dos gestores de RH apresentam menor escolaridade que os pais. Sendo que, três deles têm mães com "ensino fundamental incompleto, cinco deles têm mãe com "ensino médio completo" e um tem mãe com "ensino superior completo".

Sobre a "cor ou identidade étnico-racial", das quatro gestoras de RH duas se declararam como sendo "brancas". Outra se declarou "parda mestiça" e a outra declarou que se "achava branca". Dos cinco gestores do sexo masculino, três se declararam como sendo "brancos" e dois se declararam "morenos".

Já na questão fechada tomando como base "somente a origem familiar", das quatro gestoras três se consideram "brancas" e outra como sendo "mestiça". Quatro gestores do sexo masculino se declararam como sendo "brancos" pela origem familiar e um como sendo "mestiço". Já em relação às categorias do IBGE, das quatro gestoras de RH, três se declaram

como sendo “brancas” e a outra se declarou “parda”. Já todos os cinco gestores do sexo masculino quatro se declararam como sendo “brancos” e um como sendo pardo.

Vê-se que a única gestora de RH na banca se declarou “parda” pelo IBGE, “parda mestiça” na pergunta aberta sobre sua cor e “mestiça” na sua origem familiar. Já o único gestor não branco se declarou “pardo” pelo IBGE, “moreno” na pergunta aberta de sua cor e “mestiço” na origem familiar.

Os critérios elencados por elas como sendo importantes para considerar a “identidade étnico-racial de uma pessoa” foi em primeiro lugar para duas delas a “cor de pele”, para outra a “origem da família e ancestrais “e para a quarta “traços físicos como um todo”. Entre os cinco gestores do sexo masculino, para três em primeiro lugar viria a “cor de pele”, para dois são os “aspectos culturais” e um deles não respondeu.

Já, todas as gestoras do sexo feminino, que são quatro, acreditam que entre os critérios socialmente utilizados para a identidade étnico-racial de uma pessoa, foi, em primeiro lugar, a “cor de pele”. Para os do sexo masculino seriam a “origem da família e ancestrais”. Para outro seriam os “aspectos culturais” e para o outro não obtivemos resposta.

Nem todos os gestores na “ficha cadastral do perfil dos entrevistados” afirmaram ser favoráveis às cotas raciais nos serviços públicos. Aliás, entre os gestores do sexo feminino, nenhuma delas escreveu que era *“a favor”.* Uma delas diz achar *“correto”.* Outra diz ser *“contra”.* Outra “não respondeu” e outra diz que *“esta política deve ser melhor avaliada”.* Já dos cinco gestores do sexo masculino três afirmaram ser *“a favor”* e dois *“contra”.* Um gestor escreveu ser *“contra”* e outro diz que é *“a favor ressalvando os aspectos econômicos do indivíduo”,* ou seja, é a favor desde que se considerem critérios socioeconômicos para os negros. Dos nove gestores, portanto, cinco optaram pela expressão “sou a favor” e quatro apresentaram críticas ou ressalvas. Entre aqueles que escreveram ser favoráveis, durante a entrevistas fizeram críticas pontuais à existência do Programa, sendo que poucos fizeram a defesa do Programa.

10.2 PERFIL DO GESTOR CHEFE DE GABINETE DO GOVERNADOR

O ator que é representante do governador e que nos cedeu entrevista é do sexo masculino, branco e tem pós-doutorado, tendo seus estudos no ensino fundamental, graduação

e pós-graduação em instituições públicas e o ensino médio em instituição privada. Os pais (pai e mãe) do entrevistado têm pós-graduação.

Em relação à cor ou identidade étnico-racial, o gestor se declara "branco", assim como na "origem familiar" e nas categorias do IBGE. Os critérios elencados por ele como sendo importantes para considerar a "identidade étnico-racial de uma pessoa" foram: em primeiro lugar "aspectos culturais", em segundo lugar "traços físicos como um todo" em terceiro lugar "origem da família, os ancestrais", em quarto lugar é a "cor da pele".

Já ele acredita que os critérios socialmente utilizados para a identidade étnico-racial de uma pessoa apontam, em primeiro lugar, "cor da pele", em segundo lugar, os "traços físicos como um todo". Na ficha cadastral o ator diz ser *"a favor das cotas raciais nos serviços públicos do Paraná"*.

10.3 DEPOIMENTOS DOS GESTORES DE RH SOBRE COTAS RACIAIS NOS CONCURSOS PÚBLICOS DO PARANÁ

Neste estudo, nós entrevistamos ao todo dez gestores públicos (sete gestores da área de RH, sendo dois deles de empresas de economia mista, um responsável por todos os concursos da Seap e o chefe de gabinete do governador). As entrevistas foram analisadas de forma separada, da seguinte forma: 02 gestores da Seap; sete gestores de RH (incluindo as empresas de economia mista); o chefe de gabinete do governador e um gestor responsável pelos cruzamentos dos dados dos concursos. Os sete gestores da área de RH foram divididos entre o Poder Executivo, Poder Legislativo, Poder Judiciário e empresas de economia mista[136].

Cada entrevista durou em média 25 minutos. Em pelo menos quatro situações nós estivemos dialogando com os gestores antes das entrevistas gravadas, por várias vezes, seja para uma pré-entrevista, ou para conseguir dados relativos à presença de negros nos concursos públicos dentro de cada instância. Em dois momentos as entrevistas tiveram a participação de dois gestores do RH ao mesmo tempo (normalmente era a chefia e um técnico).

[136] Estamos entendendo empresas de economia mista, como sendo uma sociedade criada pela Administração Pública, junto com pessoas ou entidades de direito privado, para exercer fins de interesse público. São as empresas que aliam, portanto, o poder público com o privado, ou seja, são as empresas em que o Estado participa, com capital e direito a voto, conjuntamente com o particular.

Na análise a seguir constarão os depoimentos de nove gestores de RH, dos quais cinco são do sexo masculino e quatro do sexo feminino[137]. O depoimento do último gestor (do sexo masculino) que historicizou sobre o aumento de vagas nos concursos públicos, desde 2003, será enfatizado no capítulo posterior que versará sobre as análises dos dados oficiais sobre os concursos públicos a partir de 2004. A entrevista com o chefe de gabinete do governador, de forma diferenciada, foi utilizada a fim de compreendermos como a gestão do governador apreendeu a implementação da Lei Estadual 14.274 de 2003 e seus impactos.

De antemão sabia-se que os depoimentos poderiam ter conteúdos diferenciados no momento da entrevista gravada quando comparada aos encontros anteriores porque havia um clima de informalidade nessas conversas anteriores à gravação. Dizia-se: *"quer saber, eu sou contra as cotas raciais, mas aqui eu represento a empresa, se existe a Lei é para ser cumprida".* Assim, no momento da gravação os conteúdos eram mais formais e quase sempre um discurso que não pudesse "comprometer" o órgão.

Apesar de minha postura (da pesquisadora) ser bastante "neutra" no momento da elaboração das perguntas e da espera da resposta, enquanto íamos tentando analisar as questões subjetivas tanto da pesquisadora como do entrevistado, em cada ambiente, nós, ao mesmo tempo, íamos sendo também influenciados por preconceitos mais ou menos acentuados construídos durante a pesquisa de campo, sobre como cada gestor compreendia o programa de cotas raciais, a partir do grupo de atores e das semelhanças entre as respostas.

Ou seja, na medida em que as entrevistas iam acontecendo, nós nos íamos dando conta de que a presença de negros não era apreendida como um grande valor nos serviços públicos dentro dos diversos espaços por aqueles gestores de RH. Os negros, raramente, eram percebidos no ambiente de trabalho pelos gestores de RH. Alguns chegaram a fazer esta afirmação de que para eles *"as pessoas não tinham cor".* Daí a questão central não passaria a ser a análise de como são pensados e geridos os programas de inclusão de negros dentro dos diversos espaços em que negros foram inseridos como "cotistas" num programa de AA, mas justamente a necessidade de entender a "ausência" destes programas de Valorização da Diversidade Étnico-Racial ou de qualquer forma de acompanhamento dos "cotistas" quando se constata que estes, durante seus estágios probatórios, são avaliados pelos seus gestores de RH de forma universal. Veja-se que, neste caso, há uma identidade discursiva com os representantes de sindicatos que também não conseguiram, nos depoimentos, perceber a sub-

[137] Utilizar-se-á durante nossas análises a expressão "gestores" para designar os depoimentos tanto dos gestores quanto das gestoras de RH. Esta opção almeja garantir a não identificação das gestoras que ficaram em maior visibilidade durante a pesquisa e estão em espaços privilegiados de poder.

representação de negros nas suas diretorias. No dizer de Bento (2002), são práticas de omissão e silêncio onde se evita discutir o problema e mantêm os privilégios raciais já existentes.

Em geral, a maioria dos gestores é contrária à referida Lei com argumentos nem sempre semelhantes, e praticamente todos acreditam não haver diferenças de tratamento entre brancos e negros naqueles ambientes de trabalho. Reforço à democracia racial e ocultação da ausência ou sub-representação de negros nos diversos espaços.

Vê-se que dos oito gestores de RH entrevistados cinco explicitaram ser contrários à Lei de Cotas Raciais, com o gravador ligado, de uma forma ou de outra. De todos os oito, apenas um gestor de RH fez uma defesa mais explícita do Programa para além do chefe de gabinete do governador que havia sido reitor da UFPR na implementação do Programa de Cotas Raciais naquela instituição em 2004.

Mesmo assim, em geral, foi-se observando o seguinte comportamento: Os gestores de RH tenderam a fazer um discurso em "defesa da empresa", onde "todos os servidores são bem tratados" e onde não haveria discriminação racial em função "da postura da empresa". Logo, alguns não negaram a existência da discriminação racial no Brasil, mas asseguram que "não há esta prática na empresa". Isso seria justificado pela ausência de denúncias. Também, não obstante, contrários às cotas raciais, constatamos que a maioria dos gestores não fez críticas pontuais ao governo ou à Alep pela forma como fora construída a Lei de Cotas. Notamos certo cuidado com as palavras e com os termos nos diversos conteúdos.

Assim, muitas reflexões iam sendo feitas no momento das entrevistas. Por que efetivamente os gestores não teriam pensado numa forma de monitorar os cotistas raciais numa perspectiva diferenciada, considerando sua característica de inserção? Seria por falta de orientação na Lei? Haverá necessidade de a Lei orientar as políticas de valorização da diversidade étnico-racial nos serviços públicos? Por que mesmo com dados que comprovam a sub-representação de negros em seus espaços estes, em sua maioria, argumentam que "são contrários" à existência de um programa que inclua mais negros nos concursos públicos"?

Para nós havia um silêncio e uma espécie de "apatia generalizada" traduzida pela naturalização da uniformidade dos fenotípicos, onde haveria sobrerrepresentação da população branca nestes espaços, como sendo um comportamento absolutamente natural. Era a invisibilidade. Conforme Bento (2002), há um silêncio institucional que seria um dos principais sustentáculos da reprodução do racismo no Brasil. Haveria um reconhecimento da discriminação, mas não associam à "branquitude" e à situação de vantagem da população

branca nestes espaços. Tudo parece ligado à escravização ou a uma história, na qual os brancos parecem ter estado ausentes (BENTO, 2002, p. 26). Ou seja, vê-se que se expressam como: *"nunca tinha pensado nisso"* ou como *"não há discriminação aqui, por isso não é necessário estes tipos de programas".* "Nunca tinha me dado conta que havia tão poucos negros aqui". Estas foram expressões bastante recorrentes.

Conforme já reiterado, eles desacreditam, na sua maioria, que exista algum tipo de discriminação entre negros e brancos no ambiente de trabalho dentro dos espaços onde atuam. Dessa maneira, ainda que reconheçam a situação de discriminação racial sofrida pelos negros no mundo do trabalho, não associam essas discriminações com seus ambientes de trabalho. É como se estes ambientes diferentemente da sociedade em geral estivessem livres de preconceitos e discriminações em que portarias coibissem naturalmente estas discriminações. Outros consideram que em alguns setores existam 100% de pessoas brancas, mas não relacionam este resultado com a discriminação racial e o racismo. Ou seja, com os maiores obstáculos que esta população alcança para concorrer aos cargos públicos.

Vê-se que os editais dos concursos, na sua maior parte, são cumpridos pelos gestores de RH atendendo aos artigos da Lei e que neste caso eles consideram que suas opiniões acerca da Lei não interferem em nenhum momento na avaliação dos cotistas raciais. Seus papéis são o de fazer cumprir a Lei, cumprir o edital e garantir os 10% de reserva nos concursos.

10.4 DESAFIOS DA APLICAÇÃO DA LEI DE COTAS RACIAIS VISTAS PELOS GESTORES DE RH DA SECRETARIA DE ESTADO DA ADMINISTRAÇÃO E DA PREVIDÊNCIA **(**SEAP)

Aqui enfatizaremos de forma separada os depoimentos de dois gestores da área de RH que são responsáveis pela maior parte dos concursos públicos que passam pela Secretaria de Estado da Administração e da Previdência **(**Seap).[138] De acordo com os gestores que controlam a maior parte dos concursos do Estado do Paraná, essa política vem sendo adotada no Paraná a partir da edição da Lei [14.274], que foi em 24 de dezembro de 2003, e na

[138] Evidenciamos o órgão (Seap), neste caso especial, em função de sua importância no processo da organização da maioria dos concursos públicos da Administração Pública do Paraná. Neste ambiente nós entrevistamos e dialogamos com várias pessoas que exerciam várias funções dentro da Seap. Porém, neste texto, nós estamos enfatizando somente os depoimentos gravados numa mesma ocasião envolvendo dois atores que evitamos colocar nem ao menos nomes fictícios, para evitar a identificação do sexo dos atores e consequentemente o nome verdadeiro destes.

sequência da Lei aconteceram dois concursos que foram abertos já em 2004. Assim, conforme os depoentes, *"não houve muito tempo para se debater internamente a forma de contratação dos candidatos por cotas raciais".* A Lei foi sancionada no final do ano de 2003 e no início do ano de 2004 estes estavam com a tarefa de fazer cumprir o edital, salientaram. Assim, imediatamente à publicação da Lei, *"nós tivemos que aplicar, então isso foi um fator que dificultou porque a gente não tinha ainda* [experiência]", diz o gestor. De maneira que, *"não tivemos um período de amadurecimento da Lei, e já tínhamos que atender e cumprir o que determinava a Lei"* (Gestor RH Seap, em 29/04/2009). O único acúmulo de experiência vivenciado, no início, era a do Programa de Cotas para Deficientes dentro dos Serviços Públicos.

Os gestores alegam que, como não havia experiências de aplicação em outros estados na área de concurso público, foi um grande desafio. Comentam: *"foi e continua sendo um desafio, porque a Lei ela colocou alguns dispositivos, só que como eu disse: "a gente teve que partir da Lei já diretamente para a aplicação [...] de lá pra cá já tivemos vários outros concursos"* (Gestor RH Seap, em 29/04/2009). Vejamos que estes consideram que, praticamente, em todos os concursos foram reservadas as vagas para negros sob a gestão da Seap, *"mas os que não estão sob a nossa gestão direta, mas cuja homologação é papel da Seap, também a gente faz uma verificação se* [os Órgãos] *cumpriram a Lei, e a gente prima para que seja cumprido"* (Gestor RH Seap, em 29/04/2009). Diante do exposto, percebe-se que estes gestores da Seap assumem as várias responsabilidades de fazer cumprir o edital da Lei na ADM. Pública. No entanto, alegam ter dificuldades para garantir uma melhor aplicação da Lei, sobretudo nos critérios expressos no edital sobre cor e raça. Considera que

> *A ideia do legislador quando fala lá:'afrodescendentes', mas ao mesmo tempo a Lei tem outros conceitos como: 'etnia, raça e cor'. Assim, começa a dar um pouco de dificuldade para que a gente tenha essa segurança de que está adotando o critério correto, política e legalmente correto. Não temos ainda hoje uma regulamentação da Lei, isso até é uma discussão* (Gestor RH SEAP, em 29/04/2009).

Portanto, não há *"um decreto que discipline critérios de como aplicar"*[139] as categorias expressas na Lei. Para o gestor há necessidade da construção de um decreto que facilite a compreensão acerca dos critérios de "afrodescendente de cor preta e parda da raça etnia negra". Diz:

[139] Gestor RH Seap, em 29/04/2009.

> *[...] esses critérios ainda estão em estudos* **[**pela Secretaria de Estado da Administração e da Previdência] *que toda Lei tem a sua aplicabilidade. Para sua aplicabilidade ela tem uma norma direta e outras não, e, nós precisamos realmente regulamentar pelos questionamentos que a gente vem sofrendo por parte de candidatos, tanto da classificação universal quanto da classificação das reservas para afrodescendentes* (Gestor RH Seap, em 29/04/2009).

Os questionamentos são em geral acerca *"dos critérios utilizados para dizer se a pessoa que se inscreveu realmente tem* [fenótipo], *se preenche os requisitos de estar concorrendo pela reserva"* (Gestor RH Seap). Assim, quando o candidato se inscreve ele preenche um campo onde escolhe se quer optar pela cotas de afrodescendente, pelas cotas de deficiente ou pela forma tradicional; *"daí tem um campinho que a pessoa clica e aquele ali está [...] ela está se vinculando à reserva de vagas, então ela está se autodeclarando"* (Gestor RH Seap, em 29/04/2009). Esta declaração se dá no ato da inscrição. Em caso de regulamentação das bancas, de acordo com o ator, *"é preciso ter um critério que seja entendido como fiel ao que a Lei prevê. É que é uma questão extremamente delicada, discutida e polêmica"* (Gestor RH Seap, em 29/04/2009). De acordo com o gestor não há no Estado do Paraná *"essa regulamentação, embora a gente não tenha esgotado esse debate que a gente com frequência faz sobre o aspecto legal e sobre o aspecto prático, mesmo se tiver a banca. Digamos assim, quem tem essa credencial para compor essa banca?"* (Gestor RH Seap, em 29/04/2009), questionou.

Ainda sobre a existência de bancas de verificação de pertencimento racial, para os gestores de RH a necessidade de pensar os critérios objetivos da Lei se destaca pela necessidade de *"não constranger os candidatos"*[140]. Segundo eles tem-se *"notícias em outros lugares onde se utiliza a banca, que muitas vezes ela não é verossímil. Se tem notícias de contradições"*[141] no momento de identificar quem é o afrodescendente. No mesmo sentido,

> *embora a Lei, ela prevê também que se detectada a falsidade nessa declaração* [de pertencimento racial] *o infrator seja sujeito às penas da Lei. Ele pode ser até mesmo, depois de nomeado, desligado se verificado que ele usou de má-fé. Só que isso é um procedimento da Administração Pública* (Gestor RH Seap, em 29/04/2009).

Assim, estas e outras questões traduzem a *"delicadeza de regulamentar essa Lei",* comenta a gestora.

Haveria, portanto a necessidade de se cercar de cuidados para *"evitar que isso não tenha um caráter de discriminação, que a pessoa não seja constrangida, mas por outro lado*

[140] Gestor RH Seap, em 29/04/2009
[141] Gestor RH Seap, em 29/04/2009

que se tenha o equilíbrio e que garanta aos demais candidatos e à sociedade que aquele que ingressou pela reserva [esteja dentro dos critérios]*"* (Gestor RH Seap, em 29/04/2009).

Destacamos que os critérios de heteroclassificação étnico-racial a partir de bancas não foram regulamentados pela Lei 14.274 de 2003. Quem pode dizer que é afro, é somente o candidato através da autodeclaracão. No entanto, em alguns poucos concursos públicos existiam bancas para verificar o perfil étnico-racial dos candidatos desde 2004 como é caso do Tribunal de Justiça (TJ), Ministério Público (MP), Polícia Militar, Secretaria da Saúde (em concursos de caráter temporários), Sanepar, etc. Ao mesmo tempo, chamamos atenção que o edital da Lei prevê que em caso de constatação da falsidade da autodeclaração de pertencimento racial o servidor poderá ser exonerado.

Considerando esta possibilidade, observa-se, apesar de não estar regulamentada, a existência de bancas de verificação de pertencimento racial a partir de um parecer baseado na heteroclassificação dos candidatos. Este critério poderá ser utilizado para comprovar a falsidade na autodeclaração do candidato caso este seja denunciado. Neste caso, questiona-se, em caso de denúncias "quem julgaria a possível falsidade da autodeclaração étnico-racial do candidato e a partir de quais critérios?" Estas seriam algumas brechas existentes na própria Lei.

De acordo com o gestor, ainda não foi regulamentado as bancas, porque não existe ainda um consenso acerca do método. Intenta-se evitar injustiças com o indivíduo que opta pelo Programa e para com o indivíduo que poderia estar *"ingressando pela reserva"* ou pela forma tradicional. Então, *"se este que ingressou não for* [negro]*, é duplo prejuízo. Estará prejudicando um afro que seria* [o da vez] (Gestor RH Seap, em 29/04/2009).

Assim, *"tendo em vista que a Lei colocou claramente a intenção e a política agora a maneira de atingir o objetivo da Lei, não está colocado. Ficou como sendo a autodeclaração"* (Gestor RH Seap, em 29/04/2009), considerou o gestor. Logo, segundo o gestor, *"parte-se da presunção que a pessoa vai ser correta. Eu não posso inferir que ela vai se utilizar de má-fé, porque 'todos são inocentes até que se prove o contrário'* (Gestor RH Seap, em 29/04/2009). Neste sentido, segundo o ator, tem que se analisar até que ponto as bancas não estão ferindo este direito e *"exigindo através de critérios preestabelecidos uma comprovação que a Lei não vinculou diretamente"* (Gestor RH Seap, em 29/04/2009). Ou seja, que a Lei não exigiu.

Em geral a maior parte dos concursos públicos da Administração Pública do Paraná é terceirizada por empresas. Assim, na execução dos concursos são terceirizados os processos

de inscrição, a ficha de inscrição e os dados de ficha. A empresa terceirizada possui os dados do *"nosso contratado, e a prestadora repassa dados que o nosso sistema requer"* (Gestor RH Seap, em 29/04/2009). A empresa prestadora encaminha a lista dos aprovados e selecionados já classificando quem são os candidatos para cotas raciais, cotas de deficientes e os de forma tradicional. Estas informações estão publicadas nos sites das empresas como forma de garantir transparência.

No caso da Seap, não há, até o momento, um mecanismo de monitoramento da política, através de uma comissão de acompanhamento ou de avaliação da política. *"O que existe são os mecanismos antigos como ouvidorias, etc."* Os gestores alegam que não têm recebido denúncias, ou *"nenhum relato, ou pelo menos para mim, não chegou nenhum relato nem denúncia. Porque nós temos vários mecanismos, no Estado, voltados a essa* [questão]*"*[142], tanto se um candidato se beneficiou do Programa sem mérito ou mesmo se foi discriminado. Segundo os gestores, posteriormente, eles planejam interligar informações de várias gestões de RH para ter informações mais pontuais sobre os cotistas afrodescendentes ou deficientes. Conforme depoimento, este sistema interligado com todas as unidades de RH está *"sendo customizado para ir atendendo a outras necessidades"* que também existem. Neste caso, o sistema terá várias informações sobre os servidores,

> *[...] a pessoa foi nomeada pelo decreto tal, na data de tanto, para cargo A, do quadro X, ai vai dizer lá: 'Ingresso cotista? Sim ou não?' E qual a cota que ela ingressou? No futuro isso* [vai ajudar]. *[...]* <u>*Se a gente olhar no sistema de cadastro isso hoje não está vinculado,*</u> *mas existe essa preocupação de que a gente identifique os servidores que estão ingressando, quem ingressou pela geral, quem ingressou pela cota afrodescendente, e quem ingressou* [pela forma tradicional] *e a partir daí até evoluir, para ter uma avaliação de como isso está sendo* (Gestor RH Seap, em 29/04/2009, grifo nosso).

A partir do depoimento desse gestor responsável pela maior parte dos concursos públicos está nítido que não há ainda, por parte da Seap, um monitoramento mínimo dos servidores que adentram pela Lei de Cotas Raciais. Os dados que nós obtivemos são dados gerados, naquele momento, para nossa demanda na pesquisa. Dados que impossibilitam uma análise pontual sobre a qualidade dos impactos da política de cotas raciais nos serviços públicos. No mesmo sentido, soubemos através de uma entrevista com outro gestor, que a Administração havia conseguido somente no final de 2009 fazer um levantamento dos servidores públicos por sexo. De modo que na Secretaria, antes, não se sabia quantas eram as mulheres servidoras públicas no Paraná. Estes dados também seriam recentes, dentro daquela

[142] Gestor RH Seap, em 29/04/2009.

estrutura em função de condicionantes históricos da gestão governamental anterior ao governo Requião.

Conforme o gestor de RH da Seap existe uma gerência de pessoas *"e o servidor não fica muito vinculado à nossa divisão, porque o Estado é dividido em recursos humanos e cada órgão tem o seu recurso* [humano]*"*[143], que, neste caso, é responsável pela contratação e acompanhamento dos servidores. Sendo assim, ali, estes não sabiam muitas informações sobre o cotidiano das relações sociais ou raciais nos ambientes de trabalho, após a entrada dos cotistas.

Assim sendo, em caso de eventos de valorização da diversidade, cada setor ou Recursos Humanos pode organizar as atividades que achar conveniente. Haveria, deste modo, *"unidades de RH de cada órgão"* (Gestor RH Seap, em 29/04/2009). Como não existe nenhuma portaria expressa na Lei 14.274 de 2003, que exige este tipo de ação em favor da valorização da diversidade étnico-racial, os atores consideram que

> *na realidade que a gente tenha conhecimento não* [existe], *mas pode ser até que exista uma ou outra iniciativa, isolada. E acho que até caminha para isso. Porque eu acho que essa é uma tendência, só que hoje* [enfatiza-se] *o ingresso. Nesse período recente tem sido assim. E com volume bem expressivo* [de afazeres] *essa é a palavra* (Gestor RH Seap, em 29/04/2009).

Os gestores durante a entrevista, apesar de a Lei já existir há seis anos, repetiram com incidência a expressão: *"o programa de cotas é recente. Temos que levar isso em conta"*[144]. Lembraram que nos últimos anos depois da entrada do atual governo, a quantidade de concursos cresceu muito aumentando a demanda de tarefas e ao mesmo tempo os concursos começaram a acontecer também com reservas de vagas para afrodescendentes, *"então o volume é enorme e a gente tenta organizar a casa"*[145], comenta o gestor.

Sobre os impactos da Lei de Cotas os atores acreditam que *"a cota de afrodescendente ela é bem concorrida"* e seria *"bem mais concorrida que a cota das pessoas com deficiência"* (Gestor RH Seap, em 29/04/2009). No caso das cotas de pessoas com deficiência, *"a vaga reservada reverte em muitos casos para* [as vagas da] *geral, mas as dos afrodescendentes não, é concorrido mesmo".* Diz:

> *E a cota* [de afro] *está sendo cumprida, preenchida. Aliás ela vai até além da cota, porque o afro, ele, concorre nas duas* [formas], *tanto na classificação geral e na*

[143] Gestor RH Seap, em 29/03/2009.
[144] Gestor RH Seap, em 29/04/2009.
[145] Idem, em 29/04/2009.

> *cota* [de afro], *então ele concorre duas vezes, porque se ele tiver* [sido aprovado] *[...] E, se fechou a cota de afro, mas ele continua na geral e se ele atingir* [boa nota], *ele é nomeado também* (Gestor RH Seap, em 29/04/2009).

Os gestores consideram que

> *nunca aconteceu* [concursos] *que não tenha inscritos* [para cota de afro]. *Inscritos sempre tem e tem aprovados dentro da lista dos afros. Acontece, às vezes,* [que] *a gente nomeia o primeiro, o segundo e se eles não permanecem, se eles não assumem, às vezes aí, esgotou a lista afro [...]".*[146]

Não obstante, *"se olhar o universo da lista geral aí é uma minoria [de afros]"*[147] quantitativa e percentualmente. Neste caso, entendemos que os atores consideram que há uma sub-representação de negros que são aprovados nestes concursos ou poucas vagas foram abertas para as cotas raciais.

Para entender a situação, dependendo do número de vagas abertas, podemos observar que muitos afrodescendentes estejam entre os melhores colocados no concurso quando se considera sua classificação e o número de candidatos brancos. Assim sendo, ele pode ser beneficiado pela reserva de 10%, mas quando considera a "boa colocação" dos demais afrodescendentes, estes acabam sendo incluídos para além dos 10% na forma de classificação geral por mérito na pontuação/classificação. Este comportamento tem sido mais notado em concursos de ensino fundamental e médio onde se verifica uma maior incidência de negros que prestam os concursos e são classificados entre os primeiros selecionados conforme depoimento de gestores e pelas entrevistas em bancas.

Cabe salientar que, conforme depoimento de gestores de RH, muitos negros, mesmo tendo ensino superior ou sendo pós-graduados, por vezes, optam por concursos em que se exige ensino fundamental ou ensino médio. Nós não conseguimos averiguar estes comportamentos na pesquisa, porque os dados que nos foram enviados não possuíam cruzamentos acerca do grau de escolaridade dos candidatos a partir da vaga e situação de entrada no concurso. Inclusive, alguns gestores de RH acreditam que as cotas para negros *"não seriam necessárias",* porque estes têm boas colocações nos concursos e por isso *"não precisariam de cotas".*

Observou-se este comportamento nas bancas de verificação de pertencimento racial de que pudemos participar. Sendo assim, muitos dos candidatos às vagas pelas cotas raciais alegam que optaram por concursos com grau de escolaridade menor para garantir a sua

[146] Gestor RH Seap, em 29/04/2009.
[147] Idem, em 29/04/2009.

entrada e, consequentemente, uma estabilidade financeira, naquele momento. Em uma das situações, por exemplo, nós entrevistamos, nessas bancas, um candidato que era graduado em Direito e tentou concurso onde iria executar tarefa de auxiliar de limpeza. Alegou que estava desempregado e que naquele concurso, num hospital, era a única vaga em que ele se encaixava. Informou o candidato que precisava do salário, que posteriormente iria se organizar para encontrar outro emprego dentro da área do Direito. Acreditamos que estas e outras questões poderiam ser mais bem analisadas e problematizadas nesta pesquisa e dentro do programa de AA se houvesse o cruzamento das informações disponibilizadas.

Percebe-se entre os gestores de RH algumas informações desencontradas sobre os critérios utilizados na leitura do edital da Lei. Por exemplo, perguntamos aos gestores se um candidato negro tem direito de abrir mão da cota de negros quando está numa excelente classificação. Alguns gestores respondem que sim e outros que não. Um dos gestores respondeu: *"Eu acho que não tem direito"*[148]. Diante da resposta, neste momento, eu informei aos gestores, durante a entrevista, que eu havia acompanhado alguns processos onde negros estavam abrindo mão das cotas em função de estarem numa "boa classificação". Um dos gestores de RH considerou que possivelmente pode estar havendo uma interpretação equivocada da Lei. Comenta:

> *[...] por isso que a gente diz da necessidade de regulamentação e que nesse ponto, essa regulamentação é saudável para que a gente dê realmente esse tempo para que a gente possa prever as situações [...] Se não a gente não aplica. Começam a surgir na prática situações em que a gente não tem* [controle]. *E mais ainda, não tem assim alguma coisa que embase* (Gestor RH Seap, em 29/04/2009).

Como já assinalamos, estas e outras questões apontam para a existência de contradições ou falta de consenso na aplicação da Lei Estadual. Neste sentido, também perguntamos se a Seap estava monitorando os candidatos para saber se estes eram negros ou não. O que os gestores responderam é que eles não sabem se são negros ou não que estão sendo incluídos pelas cotas raciais, pois o método é o da autodeclaração e que não há denúncias ou questionamentos acerca da falsidade dessas declarações. Estes acreditam que pelo fato de as listas de classificados serem públicas estas contribuem para o controle das pessoas que entram.

> *E essa transparência ela ocorre já desde o ato da inscrição. Já é complicada a inscrição, então digamos que alguém, um cidadão, vendo uma lista de inscritos de*

[148] Gestor RH Seap, em 29/04/2009.

> *um determinado concurso, ela conste que Fulano de tal se inscreveu na reserva afro. Este a partir daquele momento que foi selecionado [...] se achar que aquilo está ferindo alguma coisa ou qualquer um poderia se insurgir, desde que com fundamento. Esse é o cuidado que a gente tem que ter também e tudo tem que ser fundamentado, seja na manutenção da pessoa na lista numa denúncia [...]* (Gestor RH Seap, em 29/04/2009).

De acordo com os gestores de RH, não obstante esta possibilidade, nenhuma denúncia foi formalizada nem na área de RH da Seap ou nas ouvidorias, ou seja, *"nós não recebemos nenhum tipo de questionamento a esse respeito"* (Gestor RH Seap, em 29/04/2009). Os atores explicam que no começo da implementação da Lei, havia algumas críticas ao Programa, *"mas com a prática, com os anos, nós não vimos mais nem questionamentos do 'porquê' se reserva [cotas para afro]*[149]. Os candidatos enviavam *e-mails* ou telefonavam questionando os critérios do edital, mas isso vem diminuindo, conta o gestor.

> *O que acontece às vezes é a pessoa acompanhar pela internet [...] Alguém da lista geral, quando vem um nome que na lista geral ele está muito distante* [na pontuação]*, e aquela pessoa está sendo convocada, daí ele imagina que aquela pessoa está passando na frente, daí a gente explica: 'se você observar, desde lá do edital de abertura [...] da reserva para afrodescendentes e que a classificação da reserva, a gente já coloca no edital as vagas para reserva [...] Quem está em tese passando na frente é o dispositivo legal que prevê isso, o que às vezes acontece é que a pessoa só* [se preocupa] *com o concurso dela* (Gestor RH Seap, em 29/04/2009).

Os gestores consideram que a discussão está caminhando na compreensão da ideia de "justiça do programa" e este debate contribui para o tema, mas ao certo eles não sabem se *"as pessoas se acomodaram com essa realidade da cota ou se houve uma conscientização"*[150], quando comparam o momento atual com o início do Programa.

Os principais desafios da Lei de Cotas Raciais nos Concursos Públicos para os gestores seria o texto da Lei. Diz: *"ela fala uma hora em autodeclaração, fala da cor: declara-se de cor preta ou parda a raça etnia negra e o tempo todo ela fala do conceito de afrodescendente, então isso eu acho que ficou assim um pouco assim difícil de administrar"* (Gestor RH Seap, em 29/04/2009). Para os atores, *"em virtude disso* [há dúvidas] *porque não necessariamente quem tem a cor preta ou quem é afrodescendente pela raiz da descendência, às vezes não tem a cor"* (Gestor RH Seap em 29/04/2009). Vejamos o trecho que exemplifica o que estamos dizendo:

---

149 Gestor RH Seap, em 29/04/2009.
150 Gestor RH Seap, em 29/04/2009.

> *[...] então eu acho só que tem que ter esse cuidado até para que essas iniciativas elas por si não tragam uma prevenção da sociedade. Ela não provoque uma reação negativa, por isso o cuidado da regulamentação. Que tenha uma precisão do seu alcance e do objetivo. Qual é o objetivo* [da lei]*? É que aquele que pode sofrer, penso eu, no mercado de trabalho uma discriminação pela sua cor ou pela sua descendência que ele tenha que o poder público lhe ofereça essa oportunidade* (Gestor RH Seap, em 29/04/2009).

Nessa situação, os gestores enfatizam a importância de critérios que partam dos traços fenotípicos negros na promoção dos candidatos. Vejamos um depoimento que exemplifica:

> *Daí alguém que não seria discriminado, que não seria alvo dessa discriminação ele vai ter um privilégio, então eu acho que esse cuidado que se faça o equilíbrio e não se que traga um novo desequilíbrio, porque aí eu acho que o efeito é totalmente negativo, porque aí ao invés de harmonizar a sociedade com suas diferenças, de trazer um debate assim de inclusão positiva, aí o debate começa a ser de alguém que está extrapolando* (Gestor RH Seap, em 29/04/2009).

Aqui, vimos que o ator problematiza a importância de que o debate seja proativo em relação às cotas raciais e não focalize no perfil de quem está entrando. Estas evidências, no nosso entendimento, de acordo com o depoimento, aguçariam possíveis tensões entre o grupo que se sente "lesado", quando em alguns casos, pessoas brancas têm melhor pontuação e perderam a vaga no concurso para um afrodescendente. Ou, em outras situações, pode existir, segundo os gestores, pessoas dentro do critério étnico-racial que podem ser penalizadas e excluídas porque são fenotipicamente "mais claras". No entanto, os gestores alegam não possuir dados ou denúncia que possam avaliar ou que comprovem essas situações. Conforme os gestores, não existe *"eco nem positivo e nem negativo"* sobre o Programa. E em geral não se fala bem e nem mal da política de cotas para negros. *"Se falam, não há denúncias. Se os cotistas estão sendo discriminados, também não há denúncias"* (Gestor RH Seap, em 29/04/2009).

Os gestores em seus depoimentos consideram que para chegar a uma precisão e identificar este universo de quem se autodeclara afrodescendente de cor preta ou parda, da raça etnia negra, seria necessário *"que a gente tenha uma segurança jurídica para isso".* Diz o gestor se dirigindo à entrevistadora: *"No início você perguntou se a gente vê como desafio? Uma coisa é aplicar reserva. Agora é um desafio a gente ter essa segurança de que a reserva ela atinge exatamente aquela clientela que é objeto lá da Lei"* (Gestor RH Seap, em 29/04/2009).

Por fim, vê-se que mesmo não havendo investimento em estratégias de fortalecimento do programa de AA, através, por exemplo, de cursos de Valorização da Diversidade Étnico-Racial, como observado no caso dos sindicalistas, a ausência de denúncias de casos de

discriminação envolvendo os cotistas se traduz como sendo um indício de controle e sucesso da política, sem considerar as características e singularidades do grupo racial beneficiado e o perfil das desigualdades raciais presentes na sociedade paranaense.

Estas e outras questões assinaladas revelam a importância do papel do MSN e de outros movimentos antirracismo no monitoramente das formas de gerenciamento do programa para a sua eficácia e dentro de seus objetivos.

10.5 DIFERENÇAS NA LEITURA DO EDITAL DA LEI 14.274, DE 2003, PELOS GESTORES DE RH EM RELAÇÃO À SELEÇÃO DE VAGAS DE 10% NOS CONCURSOS

Não houve dúvidas que os gestores de RH, em muitas situações, apresentam dificuldade de entender o edital da Lei e sua forma do cumprimento. Isso ficou bastante explicitado quando verificamos que em alguns concursos a cota de 10% para negros está relacionada com o total de vagas ofertadas, em todos os concursos realizados numa determinada empresa. Já em outros, a reserva de vagas se dá de concurso a concurso, respeitando, inclusive, as questões geográficas no Estado. Deste modo a reserva atende às vagas abertas para cada região do Estado. Assim, por exemplo, se abrir 10 vagas numa região e 20 na outra, as cotas são garantidas a partir de cada local demandado. Este tem sido o procedimento mais realizado nos diversos concursos.

Vê-se que em algumas situações um candidato afrodescendente pode abrir mão de sua vaga como cotista racial por ter alcançado uma boa classificação no concurso. Quando isso acontece outro candidato afrodescendente é promovido na colocação e é incluído. Mas este não é um comportamento verificado em todos os concursos também.

Neste primeiro caso, conforme verificamos em pesquisa empírica, o candidato opta pelo programa de cotas raciais e, quando percebe que a sua classificação lhe garantiria sua inclusão no concurso independentemente das reservas de 10%, ele opta por entrar pela forma tradicional e não pelas cotas raciais. Muitos deles alegam que optam em abrir mão de sua vaga nas cotas raciais para abrir vaga para outro negro, mas de acordo com algumas conversas com atores, em entrevistas não gravadas, pudemos perceber que muitos deles fazem esta

opção para "fugir do estigma de ser cotista". [151] Por considerarem que as cotas "premiariam incompetentes" e que estes, ao serem incluídos pela forma tradicional, poderiam *"estampar na cara dos outros que entrei porque sou bom",* disse uma candidata negra que foi aprovada no primeiro lugar em um concurso. Ou seja, estes candidatos que alcançaram melhores notas na classificação geral de concursos, por serem negros, rapidamente identificados como "cotistas raciais", acreditam que poderiam utilizar esta informação, de não ser cotista, em seu favor, caso sejam demandados nos seus cotidianos de que estariam aptos e competentes a ocupar a vaga no concurso. Um candidato diz: *"É claro que se eu não tivesse sido aprovado tão bem* [no concurso] *aceitaria, mas como* [eu] *posso abrir mão* [das cotas raciais] *eu vou abrir".* Em outras situações pairava, pelo nosso olhar, um sentimento de "alívio" de não precisar das cotas raciais.

Em função de poucos terem sido os beneficiados que tinham alguma compreensão do programa, tivemos apenas um candidato ao qual tivemos acesso que alegou que fazia questão de ser incluído pelas cotas para negros mesmo tendo tido uma boa classificação. Ele disse: *"Quando alguém falar que viu um* [dizendo a sua profissão] *negro, vai lembrar que só viu por causa das cotas raciais e eu vou dizer que sim, que é graças às cotas raciais que eu posso ter a oportunidade de estar aqui"* (Candidato a vaga de cotas raciais em concurso de *status* alto em entrevista não gravada, 2009).

Entre os vários métodos que vêm sendo utilizados na forma de contratação dos candidatos afrodescendentes que optaram por cotas raciais, merece destaque este último que garante ao candidato abrir mão da vaga como cotista quando bem apresenta uma boa pontuação. De acordo com nossa observação ela pode ser importante nos impactos acerca da presença de negros nos concursos públicos quando pode assegurar maior percentual de negros numa reserva que é de apenas 10%, mas pode também interferir na construção da identidade

[151] Para consubstanciar esta observação destaco que participei, certa ocasião, em 2008, de 70 bancas para um concurso público numa dada secretaria do Estado, em dois dias. Assim, pudemos conversar com alguns cotistas que abriram mão da vaga de "cotista" mesmo sendo beneficiados e outros que mesmo alcançando uma boa colocação no concurso, optaram por ser cotista e se beneficiar da reserva. A maioria que pode e sabia desta informação quis abrir mão. Um deles nos disse que não iria abrir mão de ser cotista, porque entendia o sentido das cotas raciais para a história da população negra. Outros(as) que passaram pela banca de verificação, em seus depoimentos, fizeram questão de lembrar que estavam numa "boa colocação" no concurso e que só "não abriram mão das cotas raciais" porque não sabiam que podiam. Estes, por sua vez, quase sempre justificavam que tiveram boas notas no concurso. *"Olha eu tentei a vaga de [...] não sabia que iria me sair tão bem. Tirei em primeiro lugar. Só estou aqui* [nesta banca] *porque não sabia que podia abrir mão de ser cotista, mas se tiver eu abro".* Também não pudemos deixar de observar que em outras situações, a necessidade de participar da banca causava um constrangimento para aqueles que não tinham certeza do seu pertencimento racial, que ao final tiveram o processo deferido. No dizer de uma candidata, *"para nós tem uma etapa a mais que os não cotistas não precisam participar"*. Estas situações para alguns dos atores evidenciavam a diferença, de forma pejorativa, existente entre os grupos.

positiva do Programa quando se verifica que estes candidatos podem optar por um programa que não tenha sentimento de pertença, ou de der um direito garantido ou ainda de ser uma conquista pelas suas trajetórias de discriminação em função do pertencimento racial do grupo do qual fazem parte. Ou seja, muitos deles, pelo que observamos, ainda que optem pelo programa, optam na esperança de não usufruir de seu direito acreditando que estariam entrando *"pelas portas do fundo"*. Diz uma atora: *"Se eu posso não ser* [cotista] *por que seria?* Por que optou por cotas raciais? perguntei. Ela respondeu: *"Porque era mais fácil passar, só por isso"*. Vê-se neste depoimento ou em outros que o objetivo maior é a aprovação no concurso, ainda que, neste caso, prefira-se não ser cotista racial. Acredita-se que esta preferência esteja sendo influenciada pelos estereótipos e estigmas que recaem sobre este perfil de inclusão por cotas. Sendo assim, são equívocos que necessitam ser desconstruídos. Destacam-se aquelas relacionadas ao mérito que a população negra tem para ser favorecido em programas dessa natureza. Na maior parte das vezes veremos mais adiante no depoimento dos cotistas negros que suas competências são testadas quando os indivíduos acreditam que estes foram incluídos com menores pontuações nos resultados das provas, ainda que nem sempre este comportamento seja comprovado.

Voltando ainda na forma de identificação, vê-se que em outros concursos exige-se do candidato às cotas raciais somente uma autodeclaração de pertencimento racial, onde este diz que é "afrodescendente, de cor preta ou parda da raça etnia negra" e ainda em outros se exige autodeclaração, declaração de nascimento onde está expressa a cor (se tiver constando), RG e fotos da família. *"Não, eles não assinam, mas ele têm o documento que comprove, por exemplo, certidão de nascimento ou carteira de reservista, no caso do masculino [...] algum tipo de documento ou até uma autodeclaração se for o caso"* (Aroldo Lopes, em 25/11/2009).

Como não havia uma orientação acerca da leitura do edital da Lei, para alguns gestores a categoria afrodescendente é somente de parentesco (de origem), e para outros é por fenótipo (aparência). Não há um consenso ainda sobre a forma mais correta de identificação entre os vários gestores. Aqueles que acreditam que seja pelo fenótipo são, normalmente, influenciados por ativistas do MSN.

Todas estas questões apontam para o fato de que não há uma uniformidade nos diversos concursos de como se aplica a Lei na forma de ingresso ou na identificação étnico-racial de quem deve ser o beneficiado. Mesmo nos casos das bancas, conforme já foi enfatizado, há casos em que candidatos "pardos mais claros" são excluídos do concurso por serem considerados brancos e em outros, indivíduos socialmente brancos são incluídos como

sendo “afrodescendentes”. A única unanimidade se daria entre os candidatos “pretos” nas categorias do IBGE. Em relação a estes não pairam dúvidas e todos são incluídos como sendo negros.

10.6 OPINIÃO DOS GESTORES DE RH ACERCA DAS BANCAS DE VERIFICAÇÃO DE PERTENCIMENTO RACIAL E SEUS DESAFIOS

Pelos depoimentos colhidos com gestores da área de RH, vê-se que um dos principais desafios elencados por eles foi mesmo saber como enquadrar os candidatos pela legislação, na vaga a partir do seu pertencimento étnico-racial.

> *Por incrível que pareça a aplicação da Lei no momento do concurso, na realização do concurso, e no momento da nomeação, com relação à grande discussão de quem é o negro, o que é ser negro? o que é ser afro? O que é ter e aparentar a cor preta ou parda conforme* ***a Lei, é o momento mais crítico. É a parte mais difícil, é o momento mais polêmico.*** (Francisco Teles, em 15/12/2009, grifo nosso).

Para este gestor a convocação para a banca é o momento mais difícil e também polêmico para garantir a regulamentação da Lei, mas posterior à banca não haveria mais nenhum tipo de polêmica, nem discussões ou julgamentos. Vejamos o trecho que exemplifica:

> *Se veio por cota ou não. Se não se veio por cotas, o momento difícil do concurso é o da regulamentação da aplicação da Lei. Da pessoa se declarar e ser convocada e classificada como sendo de cota. É a parte mais difícil. A partir da nomeação não se tem discussão, mas polêmica, não se tem discussões, não se tem julgamentos com relação a isso* (Francisco Teles, em 15/12/2009, grifo nosso).

Destaca-se que os gestores de RH que optaram ou não optaram pelas bancas de verificação de pertencimento racial enfatizaram tais desafios em saber quem é o *“afrodescendente de cor preta e parda da raça etnia negra”* expresso no edital da Lei 14.274 de 2003. Assim, dos 08 gestores de RH entrevistados, 04 organizaram e acompanharam bancas de verificação de pertencimento racial e 04 não organizaram ou acompanharam. Como a Lei não regulamentou as bancas, estas são casos em que nós consideramos ser de “autonomia” em cada concurso dentro de seus órgãos a existência de bancas.

Assim, aqueles que optaram por estas bancas, na maioria das vezes, buscaram saber como a UFPR realizava as tais bancas e tentavam fazer da mesma forma, convidando inclusive o MSN para contribuir com as bancas nos seus respectivos concursos. Os gestores de RH também alegaram que estudaram a Lei e passaram a estudar e ver como os outros

órgãos do Estado estavam aplicando a Lei. Entender a Lei e seus pressupostos não se apresentava como sendo desafiador, mas como definir quem eram as pessoas que se enquadravam como sendo candidatos.

Pelo menos uma das empresas que apresentaram um grande número de vagas em diversos concursos, usou como metodologia no primeiro momento, a de convidar o MSN de Curitiba para contribuir com as bancas e os candidatos de várias regiões do Estado vinham até Curitiba para participar das bancas. Posteriormente, desde 2008, a empresa entrou em contato com lideranças do MSN das diversas regiões do Estado para fazer as bancas aglutinando ativistas locais. E os candidatos faziam bancas nos seus respectivos lugares de origem.

> *[...] e nós fizemos essa parceria com o* [dizendo o nome das ONGs do MSN] *onde a gente montou uma banca, onde você tem integrantes da* [dizendo a empresa] *e tem integrantes do movimento, a partir daí então a gente começou a fazer essa avaliação de pertencimento racial* (Túlio Guimarães, em 15/07/2008).

Observa-se que uma das críticas dos ativistas do MSN é pelo fato de existirem bancas diversas com pessoas diferenciadas em vários concursos. Para os ativistas seria *"necessário ter um curso para que possamos ter um padrão de observação para não cometer erros",* diz.

Ainda sobre o tema, verificou-se durante a pesquisa de campo uma situação em que um candidato procurou uma ONG do MSN de Curitiba para apoiá-lo numa ação judicial contra uma empresa pública que fez bancas com gestores de RH e ativistas do MSN local, no interior do Paraná, e indeferiu o seu ingresso no concurso por este não ser considerado negro. Neste órgão, as bancas seriam *"mais exigentes"* e excluem os *"pardos claros",* foi o que ela disse. De acordo com a ativista que recebeu o processo, de fato, o candidato, pela foto enviada pelo correio, seria considerado com *"sendo um negro sim"* nas bancas na cidade de Curitiba, pela equipe que ela compunha.

Assim sendo, esta mesmo reconhecendo o "equivoco" das bancas do interior (segundo seu olhar), considerou que *"a banca que faz a entrevista é que tem autonomia para deferir ou indeferir".* De acordo com a ativista, essas situações seriam bastante complicadas, porque afeta o MSN politicamente, porque efetivamente, mesmo que para seu olhar *"aquele menino* [da foto] *era negro", mas este teria sido considerado branco pelos seus "colegas do MSN do interior do Paraná".* Neste caso, a opção da ONG que recebeu o processo foi de não dar parecer formal em defesa do candidato para o próprio candidato para não desqualificar o trabalho do MSN estadual.

No entanto, segundo a atora, estes episódios, que "são raros", ou seja, raras vezes acontecem, alertam para a importância de o MSN criar estratégias de organização e consensos sobre como fazer nessas bancas e sobre o perfil étnico-racial que deve ser considerado aceito no Programa de Cotas Raciais nos Serviços Públicos. Conforme a atora, fazer banca *"exige antes de tudo muita observação, pesquisa e olhar atento, sobretudo nos casos considerados difíceis".* Os casos difíceis são aqueles que quando a banca olha e sabe que o candidato *"não é um branco, mas se sabe que ele tem mobilidade social em função dos traços fenotípicos serem próximos de um indivíduo socialmente branco no Brasil".* Estariam dentro da categoria de *"pardos claros",* que apareceu na pesquisa. Nesses casos, a banca faz uma votação e decide pelo maior número de votos. Assim, *"dependendo da banca decide por sim e dependendo decide por não".*

Essas bancas realizadas por ativistas locais, no interior do Paraná, possibilitaram que pelo menos uma empresa pudesse economizar recursos na locomoção dos candidatos pelas cotas raciais, que antes se deslocavam para Curitiba, diz o gestor de RH. Já em outros concursos os ativistas do MSN de Curitiba acabam participando de bancas nas diversas cidades do Estado, ou seja, as bancas são compostas pelas mesmas pessoas que se locomovem no Estado. Isso para evitar contrassensos nos pareceres das bancas que eventualmente podem comprometer a gestão do concurso com pareceres diferenciados.

Dentre os vários concursos, segundo os gestores do RH, a cota de 10% está sendo cumprida, no entanto, em alguns poucos casos, há vagas onde haveria reserva de vagas, mas que nenhum candidato negro teria prestado o concurso. Foram cargos de nível superior, mais específicos da área de exatas.

Outro gestor de RH informou que sua empresa, de início, não estava fazendo bancas e que posteriormente perceberam que "pessoas brancas" estavam sendo incluídas e resolveram procurar o MSN para saber detalhes de como fazer para controlar. Alegou que procurou a Seap e que estes não realizam bancas.

> *[...] consultamos algumas empresas até a própria Secretaria de Administração (Seap), me parece que eles não fazem a banca, mas eles vão pela questão documental de prova documental. A gente aprendeu* [com lideranças do Movimento Negro] *que a cota para negros é realmente para pessoas que são discriminadas na sociedade.* [Assim] *eu posso ter minha mãe, meu avô negro, mas se eu não tiver essas características* [não poderei], *então eu acho que isso na* [dizendo o nome da empresa] *foi muito importante porque, até pelo mau entendimento da Lei* [sobre o termo afrodescendente] *eu não diria que são mal-intencionadas as pessoas* [que selecionam os candidatos] (Túlio Guimarães, em 15/07/2008, grifo nosso).

Continua:

> *Mas até pelo próprio entendimento* [falho] *da Lei algumas pessoas que hoje estariam na cota, brancos, por exemplo, se achavam negros. Fizeram a cota e entraram [...] isso na* [dizendo o nome da empresa] ***começou a dar certo problema, porque você imagina uma pessoa branca, inclusive os traços dela bem normal, igual a mim por exemplo, entrou pela cota.*** *Quer dizer, ela teve preferência na admissão, praticamente tirou a vez de um negro que teria esse direito, então a gente foi tentando não corrigir, mas seguir à risca a legislação. A gente faz a banca para poder tentar minimizar o máximo esse problema* (Túlio Guimarães, em 15/07/2008, grifo nosso).

Os gestores alegam que em geral as bancas causariam certo constrangimento tanto para quem faz, quanto para quem participa.

> *[...] mas de certa forma, falando do meu entendimento* ***particular é um pouco constrangedor você pegar uma pessoa e começar a avaliar, então quando as empresas começam a pensar desse tipo se você partir do princípio que é a partir dos traços fenotípicos você não tem outra forma de avaliar,*** *não tem como verificar a documentação da pessoa porque não vai adiantar, é a pessoa em si. Então eu acho que isso ainda fica um pouco com mal-estar ou certo receio pelas outras empresas. Pela nossa experiência eu diria assim que foi bastante válida, esperamos claro que não tenhamos cometido injustiças. Tivemos problemas de reclamatória trabalhista de pessoas que entraram contra a* [dizendo o nome da empresa] (Túlio Guimarães, em 15/07/2008, grifo nosso).

Já outra gestora do RH considera que as bancas não geraram constrangimentos para os cotistas ou mesmo em caso de indeferimento da vaga. Vejamos seu depoimento:

> *Não lembro de ter ocorrido isso*[constrangimentos], *até porque no edital do concurso já estava previsto que todos os candidatos que se definissem como afrodescendentes seriam submetidos a uma banca e esta banca foi composta por pessoas externas ao* [dizendo o nome do espaço que convocou os cotistas] *e tinha até alguns membros do* [dizendo o nome do espaço que convocou os cotistas]. *Eu não acompanhei de perto, mas como estava previsto no edital foi uma banca multidisciplinar na verdade. Então eu não tenho conhecimento.* ***Não houve nenhuma impugnação nem administrativa nem judicial nem por parte de nenhum candidato. Não tivemos nenhum problema. Foi plenamente aceito por todos. Todos se submeteram. Não tenho conhecimento.*** (Sonia, em 11/12/2009, grifo nosso).

Neste caso, a existência das bancas passou a constar no edital do concurso e comissão multidisciplinar composta também por membros do MSN que passou a acompanhar o processo. *"A equipe multidisciplinar viajou para o interior do Estado para fazer as avaliações dos candidatos do interior. E a ideia foi esta e nós passamos a adotar a partir de todos os concursos este critério"* (Sonia Sampaio, em 11/12/2009). De acordo com a gestora, a necessidade da *"correta aplicação da Lei"* levou à construção desta forma de ação

existente. Diz: *"E em princípio nós estamos focados no princípio da legalidade. Dentro disso, nós teríamos que nos adequar para aplicar corretamente a legislação. E nos valermos de um socorro externo porque sabíamos que não tínhamos como internamente fazermos esta avaliação* (Mara Salomão, 11/12/2009).

Outro gestor do RH, ao considerar certo constrangimento na existência de bancas, informa que teve dificuldades para entender o método para saber quem podia ser incluído pelo sistema de cotas e que o aprendizado era continuo.

> *Olha, no começo foi bastante difícil assimilar isso, porque você acaba não tendo o conhecimento exato da coisa. No primeiro momento eu achava que negro era aquela pessoa de cor bem escura [...] A gente viu no decorrer das avaliações que a gente vai aprendendo. Vai vendo. Tendo esse contato e a gente vai começando a definir um pouco melhor. De saber que o negro não é só o negro; temos traços, cabelos, nariz boca, tem coisas que a gente vai aprendendo [...] isso no decorrer do tempo e com as experiências a gente vai melhorando. Fora a gente vai buscar nos estudos, ler também um pouquinho mais, saber o que é isso. Eu acho que o que tem que ter mais* [esclarecimentos] *não sei se por parte do governo para deixar mais claro a questão da legislação.* [Ou seja] *é afrodescendente ou são as características fenotípicas?Porque acho que não está claro ainda para todo mundo* (Túlio Guimarães, em 15/07/2008, grifo nosso).

Apesar de o gestor de RH considerar que foi aprendendo [com os ativistas do MSN] a identificar quem é o perfil étnico-racial ou não que deve se beneficiar da Lei de Cotas nos Serviços Públicos, não existe nenhuma normativa do Estado em relação a isso. Assim sendo, não existe uma orientação do que efetivamente seja o "afrodescendente de cor preta e parda da raça etnia negra" expressa na Lei 14.274, de 2003. O que a Lei expressa é somente o critério de autodeclaração. Assim, cada gestor juntamente com seu corpo jurídico faz a interpretação que *"consegue fazer"*. Em algumas situações estes buscam as orientações da comissão de cotas raciais na UFPR e diálogos com o MSN que têm possibilitado que as bancas estejam se dando desta forma e não de outra. Mas na maioria dos concursos não há bancas e o único critério é o da autodeclaração.

No mesmo sentido, entre os próprios ativistas, ainda não se pode dizer que há um consenso na forma de avaliar os candidatos cotistas, quando se enfatiza o fenótipo, sobretudo aqueles considerados "pardos claros" são casos considerados por eles como sendo "casos difíceis". Estes "pardos claros" para alguns ativistas podem estar numa situação de maior mobilidade social, porque são identificados como sendo brancos em muitos espaços. Para outros ativistas estes casos devem ser incluídos, mas em geral, pelo que observamos, a maioria acredita que o Programa deve incluir aqueles que socialmente são identificados como sendo negros e não os indivíduos que mesmo tendo parentesco com afrodescendentes não

apresentam fenótipos. Ou seja, para os ativistas "o fenótipo negro" é o critério mais utilizado para incluir ou excluir o candidato.

Conforme já salientamos, a questão das bancas foi enfatizada pelo grupo de cotistas raciais, dos gestores do RH, ativistas do MSN, negros em cargos de poder como sendo um dos grandes desafios da implementação da política. Pairam críticas pela sua existência, quando não se sabe o que fazer com os "pardos claros" ou "brancos" que se candidatam e que na versão dos ativistas, quando são incluídos comprometem o Programa e a sua finalidade, ou pairam críticas quando da inexistência de bancas por acreditarem que "brancos" possam estar sendo incluídos sem mérito.

Outro gestor de RH de uma empresa em que não há bancas de verificação acredita que não há declarações falsas. Diz: *"Não, não temos uma banca. Não havíamos previsto isso. Talvez a gente tenha que fazer isso, mas nós não temos hoje não. Hoje a admissão é basicamente através de documentos"* (Aroldo Lopes, em 25/11/2009).

> *Olha, eu não acredito. Sinceridade, eu não acredito. Porque a empresa por ser uma empresa de economia mista há fiscalização de órgãos tanto do Tribunal de Contas como do Ministério Público e a própria fiscalização da sociedade. A sociedade nos cobra muito. A sociedade denuncia muito. Então se isso tivesse ocorrido com certeza, se acontecer, certamente vão ocorrer denúncias por parte do MP e inclusive por parte da sociedade* (Aroldo Lopes, em 25/11/2009).

Ainda de acordo com o gestor de RH não chegaram até ele denúncias de que haveria pessoas brancas ocupando as vagas. Diz: *"Não, nunca recebemos isso. Temos ouvidoria sim. Temos um canal confidencial que você pode fazer denúncia sem se identificar, uma denúncia anônima, por exemplo"* (Aroldo Lopes, em 25/11/2009).

Vemos que os desafios na construção desta política têm sido muitos, no entanto, considera-se ainda que há necessidade de ampliação de outros programas desta natureza e a produção de pesquisas sobre estas experiências de AA nos serviços públicos de municípios e estados brasileiros para ampliar as visões sobre os mesmos. No mesmo sentido, no caso do Paraná, no próprio MSN não havia ainda consensos firmados sobre os melhores critérios de identificação étnico-racial de quem deve ser incluído na Lei. Acredita-se que o MSN está construindo uma série de experiências sobre o tema, seja no seio do MSN ou com a sociedade em geral que poderão contribuir para melhor eficácia do programa a partir de suas finalidades, com os diversos atores envolvidos. Contudo, acredita-se que são as próprias lideranças negras do MSN que detêm melhor acúmulo de experiência (vivência) que podem acenar para a construção de programas mais eficazes a partir dos seus objetivos e finalidades.

10.7 OPINIÃO DOS GESTORES DE RH SOBRE O DESEMPENHO DOS COTISTAS RACIAIS

Durante as entrevistas, perguntamos aos gestores sobre suas apreensões acerca do desempenho dos candidatos que entraram por cotas raciais. Todos foram unânimes em não afirmar que os afrodescendentes teriam rendimentos inferiores. Nenhum comentário pejorativo sobre o trabalho dos cotistas foi expresso em seus depoimentos. Eles, em geral, acreditam que estes estão dentro da média dos outros candidatos e que em alguns casos eles estariam acima da média. Conforme já reiteramos por parte dos gestores, não há nenhum controle formal. Vejamos um depoimento que exemplifica:

> *[...] são candidatos que vêm desempenhando suas atribuições do mesmo modo da média dos outros servidores, alguns casos, de modo específico até de modo superior em relação ao desempenho* [dos outros] *e a partir deste momento não se toca mais neste assunto* (Francisco Teles, em 15/12/2009).

De acordo com o depoimento acima, o gestor considera que depois de detectado o bom desempenho dos cotistas afrodescendentes, não se observou mais questionamentos acerca do mérito das cotas raciais. Sobre os estágios probatórios, o gestor alega que não há nenhum controle se os cotistas tiveram melhores ou piores desempenhos. E que todos têm avaliação de caráter universal. Diz: *"[...] mas não existe nenhum registro com relação a reprovações em estágio probatório destes candidatos que entraram nas cotas. Ou seja, tiveram desempenho igual ou superior aos candidatos da lista geral"* (Francisco Teles, em 15/12/2009).

Conforme observado neste texto, os gestores de RH acreditam que os deficientes teriam mais históricos de não adaptação ao trabalho e não os cotistas afrodescendentes. Estes desempenham suas funções normalmente.

10.8 OPINIÃO DOS GESTORES DE RH SOBRE A AUSÊNCIA DE NEGROS NOS AMBIENTES DE TRABALHO

Conforme já reiterado, a ausência de negros nos serviços públicos dos diversos espaços fora pouco enfatizada pelos gestores de RH. Não obstante, uma das perguntas do roteiro era: Há um percentual de negros representativo dentro do setor? Qual é o número total? O que acha dos números?

Conseguimos observar que os gestores não tinham estes dados tabulados. Assim faziam análises a partir de heteroclassificação dos indivíduos que eles achavam que poderiam ser negros ou não e levantavam hipóteses acerca dos números normalmente no momento da entrevista. A ausência do conhecimento dos dados confirmava a ausência de monitoramento da Lei e dos impactos acerca da presença de negros nos diversos setores. Vejamos um depoimento onde o gestor se refere à presença de negros:

> *Nós nunca tivemos assim, uma curiosidade de acompanhar na verdade. De verificar este número* [de negros]. *Se é expressivo ou não. O que a gente sabe são os nossos amigos. Mas a gente não tem o controle" [...] Acredito que tem mais de 10%* (Sonia Sampaio, em 11/12/2009).

Os gestores alegam que tiveram problemas na contratação nas cotas de deficientes porque haveria candidatos que não estariam aptos a exercer a função. *"Então gera um problema sério. Aí é uma situação bem diferente"* (Mara Salomão, em 11/12/2009). Já em relação aos negros, a política existe do ponto de vista legal e está sendo cumprida. Ou seja,

> *É tranquilo, embora toda a dificuldade que nós tivemos no início para implementar e aplicar nos nossos editais. Eu acho que agora é uma política bem tranquila perante os órgãos da ADM.* ***Eu pessoalmente e já me manifestei no questionário. Eu sou contra* [as cotas raciais]. *Eu acho que nos processos de seleção deve existir igualdade entre os candidatos. Não é a cor da pessoa que deve dizer que ela vai ter uma vaga preferencial. Eu acho que todos os candidatos têm condições de concorrer em igualdade de condições*** (Sonia Sampaio, em 11/12/2009, grifo nosso).

Pelo depoimento visto acima, a gestora enfatiza a necessidade da garantia de igualdade entre os candidatos nos concursos onde a cor não deve garantir que este tenha uma vaga preferencial. Na opinião desta gestora os candidatos teriam condições de concorrer em igualdade de condições independente da cor. Pelo que pudemos interpretar, neste caso, o gestor não faz uma leitura das discriminações que a população negra encontra, submetida no mercado de trabalho privado, ou mesmo das desigualdades sociorraciais presentes ao longo da história, nos vários espaços, nem tampouco da ausência de negros ou sobre representações de pessoas brancas naquele ambiente de poder no Estado do Paraná.

Pareceu-nos existir uma análise "formal" dos concursos públicos onde a participação da população negra naquele espaço não constitui um valor em si para a democracia ou para os serviços públicos do Paraná. A diversidade étnico-racial, para além dos processos de "reparação" não se traduziria em ganho. Faz-se uma leitura formal do concurso, onde os aptos e competentes são aprovados independentemente da cor. Acredita-se que todos os candidatos

têm capacidade para concorrer em igualdade de condições. Parte-se da ideia de igualdade formal e não material. De modo que, ao se considerar a igualdade de condições não se parte das condições adversas traduzidas em processos diferenciados de desigualdades e discriminações que os grupos raciais diferentes sofrem na sociedade. Portanto, não se considera os pontos de partida dos candidatos ao longo de suas vidas, mas os de chegada (traduzidas em melhor pontuação). As trajetórias de vida não são consideradas também como critérios de análise desta política.

No mesmo sentido, de acordo com este gestor de RH, os candidatos negros, por vezes, alcançam boas pontuações e por isso não necessitariam de cotas raciais para serem incluídos nos concursos.

> *Nós elaboramos e verificamos o edital de classificação, porque nós fizemos a lista de classificação geral e a lista diferenciada para afro e diferenciada para portador de necessidades especiais. A gente verifica que não há poucos que são classificados como sendo afro, que são classificados tão bem quanto pela nota. Sem dúvida* (Mara Salomão, em 12/11/2009, grifo nosso).

Como podemos notar, neste caso, a ideia de mérito para ser incluído está intimamente ligada com a "nota" ou "classificação" e não com o pertencimento racial do grupo e das questões sociorraciais que os cerca. Portanto, não se considera a importância "política", cultural, pedagógica, do programa na promoção da igualdade racial. A interpretação é que as cotas não seriam necessárias para negros, porque estes já têm boas pontuações. Mas se os negros têm boas pontuações na provas dos concursos o que justificaria a existência de setores com 90% de brancos?

Mas se os negros cotistas têm melhores pontuações nestes concursos, seria uma justificativa para não existência da política? A existência da política não está relacionada também e, sobretudo, com a ausência de negros nos concursos públicos?

O gestor caminha na argumentação que a Lei, além de ferir o princípio do mérito poderia, ao contrário, ser um limitador da entrada de negros. Ele diz: *"eu penso que sim* [é um limitador]. *Este é um pensamento meio particular. Eu entendo que esta cota, este percentual, a meu ver não é benéfico, porque o candidato afro é bem classificado e ele vai pela cota* (Sonia Sampaio, em 12/11/2009).

Novamente aqui no depoimento acima podemos ter duas interpretações da gestora: uma que há um percentual acima de 10% de negros que estão tentando concursos e, por isso, a Lei seria limitadora, e numa outra perspectiva seria pelo fato de os negros já apresentarem uma boa pontuação e adentrar nos serviços públicos por uma política diferenciada.

Para melhor entender nossas dúvidas perguntamos durante a entrevista se no caso dos concursos deste órgão, que é bastante representativo no Paraná, se existia algum caso que o candidato à cota racial tenha tido nota inferior. Ela responde:

> *Inferior não. Ele tem que ser classificado. Teve uma boa média, que poderia entrar na classificação geral em 4º ou 5º. e pela condição dele ele foi lá pelo décimo classificado. Mas é bom que se diga que aqui no* [dizendo o órgão] *a banca examinadora, se não me falha a memória do concurso de 2005, ela determinou que aquele que seria bem classificado, ele deveria ser chamado na condição de geral e só aquele que a média tivesse sido inferior é que ele viesse no décimo ou vigésimo e assim sucessivamente* (Mara Salomão, em 11/12/2009, grifo nosso).

Este tipo de critério teria sido registrado em atas pela comissão de concurso deste órgão. De acordo com a gestora, neste caso, é possível que se tenha a inclusão de um número maior de negros. Então se o candidato às cotas raciais

> *[...] se ele tem uma boa colocação poderia vir sempre a ser chamado. Então eu tenho um pouco de restrição. Isso ainda é um pouco confuso. Eu leio e não consigo ver onde estão os benefícios* [desta política]. *É diferente de um portador de necessidades especiais. Que ele já vem com dificuldade em tudo. Então ele tem que realmente para inseri-lo, ter alguma regra que o beneficie. Agora um afro não necessariamente. Porque a gente vê pessoas* [negras] *bem qualificadas e desempenham* [bem suas funções] *e às vezes são melhores na Administração. Este é meu ponto de vista"* (Sonia Sampaio, em 11/12/2009, grifo nosso).

Vemos que o depoimento desta e de outros gestores, em geral, assinalam que negros estão entrando no concurso público por cotas raciais, mas que apresentam muito bom desempenho nas provas do concurso. Assim para melhor qualidade nas análises pontuais nós teríamos algumas perguntas. 1º) Qual é o número de candidatos para as cotas raciais inscritos e quantos são pela forma tradicional? 2º) Quantos foram aprovados? 3º) Qual é o grau de escolaridade desses candidatos, 4º) Qual é a cor desses candidatos? 5º) Quais são os concursos em que foram aprovados? 6º) Qual é o percentual de negros nesses setores? No entanto, nós não conseguimos responder estas questões durante o campo por ausência de dados oficiais.

Logo, em caso hipotético, por falta de dados, poder-se-ia ter um número representativo de negros bem classificados em "níveis fundamentais", mas com graduação completa e por isso estariam numa situação de maior probabilidade de ser bem classificados. No mesmo sentido, quando não se analisa o percentual de negros naquele ambiente antes dos concursos não podemos saber ao certo se as cotas de 10% são limitadores ou não. Ou se de fato não há benefícios de forma estrutural desta política. Neste caso, estamos considerando que os

depoimentos dos gestores são as impressões que estes têm sem consultar dados oficiais, mas que devem ser considerados como sendo importantes porque traduzem a apreensão destes sobre o Programa.

Ainda nesta perspectiva, perguntamos: "Acha que as cotas raciais são eficazes na promoção da igualdade racial?"

> *Pode ser eficaz. Aqui no* [dizendo o órgão] *eu não sei até que ponto é eficaz. Porque aqui a gente verifica que [...] Temos funcionários antigos que são negros e que desempenham postos importantes. Então aqui, neste universo pequeno que é o nosso, eu não entendo* [se é eficaz]. ***Eu entendo que não haveria a necessidade****. Mas nós sabemos aí que talvez em iniciativa privada ou outros órgãos públicos diferentes dos nossos eu acho que pode e deve estar sendo eficiente, mas aqui, eu tenho 30 anos de* [dizendo o órgão] *e nunca soube de absolutamente nada mesmo antes ou depois da Lei. Não tenho conhecimento de ter havido alguma coisa que viesse a não afirmar isso* [a existência de discriminação] (Sonia Sampaio, em 11/12/2009, grifo nosso).

Estamos ainda enfatizando a entrevista com esta gestora deste mesmo órgão de muita representação no Estado porque o depoimento dela se diferencia de outros gestores. Vê-se que esta explicitou ser contrária à Lei de Cotas com argumentos mais extensos que outros. Em outros depoimentos haveria uma espécie de sutileza, ou mais cuidado, em apresentar os argumentos anticotas. Neste depoimento acima a gestora chegou a considerar que a Lei não é eficaz na promoção da igualdade, porque não haveria discriminação. Desta forma, nota-se que a questão da invisibilidade ou ausência dos negros em espaços de poder ou naquele ambiente não é enfatizada como sendo um problema, até porque estes em seus depoimentos nunca tinham *"pensado desta forma".* No entanto, vê-se que apesar da crença na democracia racial, estes não consideraram que a Lei criaria tensões entre negros e brancos naquele espaço, como em geral os anticotas em muitas situações tenderam a explicitar. O que se argumentou é que em primeiro lugar as cotas ferem o princípio do mérito e em segundo lugar não promovem igualdade, haja vista que não haveria situações de discriminação racial no ambiente de trabalho. Em terceiro lugar, os negros não necessitariam das cotas porque apresentam boas notas nos concursos. Ou seja, a Lei seria obsoleta.

Enquanto vamos analisando, conversando com o texto e lembrando os rostos dos gestores dos espaços onde estivemos, imagina-se que se os leitores pudessem supor os locais onde nós entrevistamos esses gestores, o ambiente, os cargos dos concursos ou mesmo as formações acadêmicas dos gestores, estes poderiam ter uma dimensão maior da pesquisa. Assim lamentamos que os depoimentos pudessem, por vezes, traduzir lugares comuns. Mas,

dentre os vários espaços onde entrevistamos gestores de RH, a maioria, trata-se de espaços de muito poder no Estado do Paraná, seja no Executivo, Legislativo ou Judiciário.

Ainda neste debate acerca da ausência/presença de negros nos espaços públicos como servidores ou olhares acerca do valor desta diversidade étnico-racial nos serviços públicos, o depoimento de vários gestores nos chamava atenção, porque apesar da forte incidência de sub-representação de negros nos diversos setores desta empresa, para o gerente de RH, que nos cedeu entrevista, haveria sim "bastante negros". Diz:

> *Diretores* [negros] *nós não temos, mas nós temos gerentes. É um número pequeno [...] Talvez até pelo número de negros também proporcionalmente eu diria para você que até menor [...] Além dos gerentes, temos supervisores em posições de comando**, temos bastante negros sim**. **Nós temos um grande número sim de negros em posição de comando***. (Aroldo Lopes, em 25/11/2009, grifo nosso).

Segundo Aroldo Lopes, pelas suas impressões, há em média de cada 10, em média 01 ou 02 são negros que estão em situação de comando. O que revelaria de 10 a 20%. Mas os dados oficiais desta empresa revelariam a necessidade de mais 80 anos para se chegar a 10% de negros na gerência, quando comparada com os avanços nos últimos seis anos. A empresa que o gestor representa assinou no final de ano de 2009 o programa pró-equidade do Governo Federal, que visa basicamente à equidade de gênero. Porém, este acredita que *com o pró-equidade essa busca da valorização* [étnico-racial] *vai acabar vindo a reboque [...]".* Mas, conforme o ator: *"Não há, efetivamente, hoje um programa só para deficientes ou para negros. Não existe um programa formatado a respeito"*[152] (Aroldo Lopes, em 25/11/2009).

Deste mesmo olhar outro gestor de RH, também no seu órgão, considera que existam mais de 10% de negros no quadro de servidores. Neste caso, assim como em outros, os gestores de RH não possuíam dados oficiais acerca da presença de negros e levantam, na maior parte das vezes, hipóteses. Acompanhemos um depoimento, onde o gestor fala da presença de negros:

---

[152] Como nós optamos neste estudo em não evidenciar nomes de empresa, nomes de gestores de RH ou nomes de candidatos que foram incluídos pelas cotas raciais, acaba impossibilitando que nós possamos analisar algumas diferenças nas falas dos diversos atores, por exemplo, dentro da mesma empresa. Neste caso especial nós colhemos dados dos concursos, entrevistamos gestores de RH e cotistas raciais. Ou seja, podemos ter que o gestor de RH no mesmo cenário considere existir 10% de negros entre os gerentes, os dados apontaram 2% e o cotista racial acredita que tenha 0,5%. Ou ainda o gestor de RH que considera não ter existido casos de discriminação racial dentro da empresa e os cotistas alegarem que sabem de oito casos de racismo que são públicos nesta mesma empresa. Assim, não será função da pesquisa investigar a veracidade de tais depoimentos entre gestor de RH e cotista racial, apenas analisaremos as contradições a partir de dados oficiais acerca dos concursos que nos foram repassados. Outras situações, de verificação de contradições nos depoimentos serão analisadas de forma pontual. Há casos onde a situação foi posta na pesquisa pelos diversos atores sem que nós tivéssemos ido investigar de forma direta as situações.

> *Ai eu teria que entrar no critério de julgamento do que é negro. Então no* [dizendo o nome do órgão] *eu acredito que nós teríamos em média de quatro a cinco por cento de negros no geral e no último cargo que teve a reserva de vaga* [para negros] *então tem mais do que isso. Talvez por causa de reserva de cota* [racial] *mesmo* (Francisco Teles, em 15/12/2009).

Conforme depoimento acima, vimos como o gestor de RH acredita que o Programa teve eficácia no aumento percentual do número de negros nos serviços públicos, mas existiu apenas um concurso. Sendo assim, dificilmente uma cota de 10% impactaria um percentual geral de 10% de servidores, a não ser que já existisse este percentual no órgão antes da Lei de Cotas Raciais.

Dentre os diversos depoimentos, já enfatizados acima, ainda, o chefe de gabinete do governador (em 16/11/2009) informou que *"o governador Requião ele criou uma série de secretarias de diversidade e tem uma preocupação muito grande com os quilombolas, com os índios, com as minorias".* Conforme o ator, *"o governo avançou muito nesta área"* e *"alguns secretários participam desse empenho"* como seria o caso do Secretário de Assuntos Estratégicos, que é negro, que atuou na construção, *"do Instituto Clovis Moura"* que trabalha na ampliação dos direitos das comunidades quilombolas no Paraná. No entanto, este reconhece que há ações a serem construídas no Estado, sobretudo em relação ao percentual de negros na estrutura de poder. Ele diz: *"[...] mas uma coisa é inegável, ainda há muito a ser feito porque mesmo com a política* [de cotas] *o número de negros ainda é pequeno"* (Chefe de gabinete do governador, em 16/11/2009).

Por fim, contrapondo a análise do chefe de gabinete do governador, conforme pode ser notado, para além da ausência de negros nos diversos ambientes não ter sido notada por grande parte dos gestores, ou enfatizada como um grande problema que o Programa de Cotas poderia amenizar, alguns gestores, mesmo sem dados oficiais acreditavam que negros apresentavam bons desempenhos nos concursos, o que tornaria a política desnecessária, assim como não haviam notado um ambiente cuja presença de negros era sub-representada.

10.9 OPINIÃO DOS GESTORES DE RH ACERCA DA EXISTÊNCIA OU NÃO DE DISCRIMINAÇÃO RACIAL EM RELAÇÃO AOS COTISTAS NEGROS

Durante a pesquisa de campo, em 2009, tivemos a oportunidade de assistir uma reportagem na RIC TV,[153] que tratava das cotas raciais no mundo do trabalho, onde inclusive

[153] Depoimento disponível em Consulta em 14/07/2009.

ativistas do MSN denunciavam situações de discriminações vivenciadas em Curitiba. Contudo, a coordenadora de mão de obra da Agência do Trabalhador da Secretaria do Trabalho do Estado do Paraná, nesta reportagem, ao se referir às cotas raciais no mundo do trabalho, especialmente sobre o Estatuto da Igualdade Racial, que ainda não havia sido aprovado, explicitou que não haveria discriminação racial no mercado de trabalho do Paraná. Segundo a coordenadora, os números mostram que a "raça" não é necessariamente o fator de exclusão e que negros estariam sendo encaixados nas vagas demandadas no órgão. Diz:

> *A gente não sente uma discriminação de raça. O que nós temos a grande dificuldade é a questão da idade. O empregador ainda não entendeu que a nossa população hoje tem expectativa de vida maior, e que um trabalhador de 50 anos está em plena condição profissional. Então eu acho muito mais importante a gente pensar na inclusão do trabalhador com uma idade um pouco maior do que a questão de raça".* (Coordenadora de mão de obra da Agência do Trabalhador da Secretaria do Trabalho do Estado do Paraná em 13 de julho de 2009, grifo nosso).

Mesmo considerando que o Estado do Paraná tenha institucionalizado uma política de AA para negros nos serviços públicos, desde 2003, a Coordenadora da Agência do Trabalhador da Secretaria do Trabalho do Estado do Paraná considerou desnecessária a política, porque entendeu que os empregadores discriminariam de forma especial as pessoas idosas e não por raça contradizendo inclusive dados oficiais do Ipardes (2006) que demonstram as desigualdades entre brancos e negros no mundo do trabalho de Curitiba e Região Metropolitana e do IBGE (2008) no Estado do Paraná.

Porém, para além desta gestora, em geral, os nove gestores de RH que entrevistamos neste estudo acreditam que não há discriminação racial nos ambientes de trabalho ou pelo menos, se existiu algum caso, estas informações não chegaram até eles. Consideram que os cotistas também não estão discriminados e que estão sendo bem recebidos. Estes estariam sendo tratados normalmente. A ideia de discriminação passa, a nosso ver, como sendo somente direta e não indireta. Por exemplo, a ausência de negros ou a sua sub-representação nos espaços públicos não é considerada um tipo de discriminação indireta. A maioria não domina informações sobre relações raciais no mundo do trabalho. Um deles diz:

> *[...] eu acredito que pela minha experiência de ADM. que nós não tivemos nenhum problema até porque nós temos funcionários muito antigos que são negros e são pessoas de nosso convívio normal.* ***Nunca chegou até à ADM. qualquer problema em razão da cor. Eu na verdade desconheço que nós tenhamos algum caso neste sentido. Acredito que as pessoas não estão sendo discriminadas. Elas estão sendo***

> ***bem recebidas, bem acolhidas e são tratadas como todos os funcionários. É um ambiente normal para todos.*** *Desconheço qualquer problema tanto é que não existe esta preocupação em inserir estes candidatos aprovados por cotas, ou monitorar este funcionário na medida em que ele é lotado de acordo com as suas habilidades. É lógico que o RH ele faz uma avaliação das capacidades, qual é o melhor setor que ele poderia desempenhar as suas funções e ai ele é direcionado para aquele setor e ai ele começa a trabalhar e não temos notícia de nenhum problema grave* (Sonia Sampaio, em 11/12/2009, grifo nosso).

Conforme depoimento acima, julgamos que a crença de que não há situações de discriminação é o que não motivou a necessidade de monitorar os cotistas raciais. Por parte do gestor de RH há uma crença que o cotista racial passa por uma avaliação das suas capacidades e competências e logo em seguida ele passa a trabalhar normalmente. Vê-se nitidamente que a visão sobre a ação afirmativa (programa de inclusão de negros) está centrada na capacitação de o servidor negro cumprir suas atribuições com qualidade. Não se questiona a qualidade das interações envolvendo o valor da diversidade étnico-racial presente naquele espaço. Assim, não se tem interesse em saber como o servidor negro se sente dentro daquele ambiente de trabalho, mas sim em saber se ele tem condições de executar suas atribuições.

Quando comparamos, por exemplo, o depoimento desses gestores com o depoimento dos cotistas, tendemos a atentar que há muitas diferenças de percepção sobre os cotidianos dos beneficiados pelo Programa de Cotas Raciais. De modo que, se os gestores dizem que eles são tratados normalmente, os cotistas alegam que não são.

Dentre os depoimentos percebemos que para alguns gestores os cotistas que apresentam problemas são dos "deficientes", que em algumas situações *"não têm condições de desempenhar nenhum trabalho. Mas eles não foram discriminados* [pela condição física], *somente pelo não desempenho das funções"* (Mara Salomão, em 11/12/2009). Vê-se novamente a crença de que as discriminações podem estar relacionadas com as habilidades e competências dos atores e não pelas diversas formas de discriminação diretas ou simbólicas nos setores. Ou seja, não se focaliza a qualidade das interações dos atores a partir de suas diversidades naqueles ambientes.

Um gestor que considera não existir discriminação na empresa, diz: *"Acho que os cotistas têm tido as oportunidades deles. Não tenho certeza, mas posso te garantir que nós tivemos cotistas que tiveram boas avaliações nos sistemas de competências e tiveram aumento salarial"* (Túlio Guimarães, em 15/07/2008). Para o ator, não há constrangimentos ou comentários pejorativos acerca dos cotistas negros. Para exemplificar o comentário, ele diz que durante as bancas de verificação de pertencimento racial alguns cotistas que já estão trabalhando há meses não fizeram nenhuma reclamação. Diz:

> *Não* [tem discriminação]. *Até porque nas entrevistas que a gente fez com o candidato, quanto com os empregados isso pode ser verificado com a própria comissão dos nossos parceiros do* (dizendo o nome das ONGs do MSN] *no sentido de quando é empregado a gente perguntar se lá com o gerente e com os colegas de trabalho se eles estavam sofrendo algum tipo de discriminação* ***e eu diria para você que quase 100% dizia que não*** (Túlio Guimarães, em 15/07/2008, grifo nosso).

Esta empresa, de forma especial, realizava bancas em média dois meses depois que os candidatos que optaram por cotas raciais já estavam trabalhando. Posteriormente as bancas passaram a acontecer antes da seleção. Cabe salientar que nós acompanhamos muitas dessas bancas, nessa empresa, e efetivamente foram poucos os candidatos que alegaram estar passando por constrangimentos por serem cotistas negros. No mesmo sentido, acreditamos que poucos seriam os candidatos que explicitariam tais situações perante uma banca de concurso, onde estariam sendo avaliados. Muitos acreditavam, segundo depoimentos, que temiam que estas informações pesassem contra o candidato que aos olhos da banca poderia parecer como sendo um recém-funcionário com dificuldade de adaptação. Em geral, eles tenderam a elogiar a empresa e suas chefias e negar qualquer tipo de discriminação. Em apenas duas situações assistimos candidatos fazendo queixas, em função de discriminações sofridas nesta empresa de economia mista por serem cotistas. Estas não conseguiam conter as lágrimas. Nestas duas situações, eram mulheres negras.

Em geral, vê-se que os gestores tenderam a elogiar a postura de todos os funcionários acreditando que estes não praticam discriminação. Diz:

> *[...] nós temos um número elevado de funcionários hoje. Nós contamos com seis mil empregados e nós contamos com uma população muito aberta [...] vamos dizer,* [eles] *sabem o que acontece no mundo hoje, então essa discriminação interna eu não vejo tanto para os deficientes, quanto para os de cotas de negros ou qualquer outro tipo. Eu não consegui ver isso na empresa. Todas as promoções, todas as avaliações que tivemos nunca houve nenhuma queixa de um ou outro empregado ou os negros por serem cotistas mesmo ou outros antes das cotas* [raciais] *no concurso tenham sido discriminados. A gente não tem processos* [judiciais] *internos. Não que eu conheça*[154] (Túlio Guimarães, em 15/07/2008, grifo nosso).

Na mesma perspectiva de olhar, outro gestor considera que *"na verdade, não temos nenhuma situação de preconceito, pelo menos que eu conheço. Nenhum problema de discriminação. Nem racial. Nem de deficiente físico. Nós aqui dentro temos um código de conduta"* (Aroldo Lopes, em 25/11/2009). Assim, *não* há conforme o gestor de RH nenhuma

[154] Verificamos que só nessa empresa havia pelo menos oito processos de discriminação racial no Ministério do Público do Trabalho, sendo que um deles envolvia um "cotista negro".

situação que fuja do controle *"porque a gente está trabalhando hoje com mais afinco questões éticas e questões de assédio. Uma discriminação pode ser caracterizada como uma questão de assédio"* (Aroldo Lopes, em 25/11/2009). O gestor considerou que *"denúncias não têm chegado"* nem nas ouvidorias. Diz:

> *Tem ouvidoria, mas para todos os assuntos e não somente estes assuntos* [de discriminação]. *Não existiu nenhuma demanda neste tipo de situação nem com relação ao baixo desempenho e nem com relação a algum conflito nem com relação a nenhum tipo de discriminação. Não tivemos nenhuma notícia formal e nem informal com relação a isso* (Mara Salomão, em 11/12/2009).

Conforme já reiterado, mesmo quando o gestor de RH, pessoalmente é anticotas, ele acredita que sua opinião ali é pessoal, e não interfere na forma como avalia os cotistas raciais. Alega inclusive que nunca teria ouvido outras pessoas dentro do setor opinar contra o Programa de Cotas Raciais nos Serviços Públicos.

> *Na realidade eu não conheço. Não ouvi e como eu disse, eu sou uma pessoa que circulo bastante. Eu não conheço nenhuma pessoa. Ninguém que tenha dito ser contra* [as cotas raciais]. *Está bem divulgado dentro da empresa esse processo e as pessoas aceitam de uma forma bem pacífica, sem nenhuma crítica.* ***Não vi ninguém elogiando também, evidentemente. Mas, como não tem crítica, tá valendo*** (Aroldo Lopes, em 25/11/2009, grifo nosso).

Outro gestor, não obstante tivesse afirmado ser contra as cotas raciais, também acredita que na empresa há um clima de harmonia no tratamento dos cotistas. Alega que muitos colegas na empresa fazem "a defesa das cotas raciais" e, por isso, em algumas situações, alertavam os gestores da possibilidade de um candidato não ser negro. Vejamos um depoimento que exemplifica:

> *Eles nos ligavam aqui e diziam: 'pô' tem um cara aqui que eu acho que ele não é negro. Vocês devem estar equivocados. Vocês fizeram a banca e realmente é isso mesmo? Eu diria para você que na* [dizendo o nome da empresa] *essa situação foi revertida* (Aroldo Lopes, em 25/11/2009).

Para o gestor, colegas estariam preocupados em garantir a transparência do Programa e por isso questionam o fenótipo dos cotistas. Isso serviria como uma espécie de controle da política. Para cotistas raciais, conforme já analisado nos depoimentos, quando estes são pardos (negros mais claros), acabam sendo evidenciados pelos colegas como sendo pessoas não meritórias para ser incluídos no Programa e acabam acumulando dois estigmas: um de ser cotista racial e outro de não ser negro, justamente quando estes acreditam que negros sejam

somente os "pretos" pelas categorias do IBGE. Como não avançamos no campo para investigar essas informações, acreditamos que estas questões merecem também reflexão na pesquisa, sobretudo quando se focaliza os desafios das cotas raciais e a importância ou não das bancas de verificação do pertencimento racial dos candidatos.

Para um ator, os gerentes de RH normalmente sabem quem são os cotistas raciais e divulgam para outras pessoas. Diz: *"ele sabe, não porque nós falamos. Porque os próprios cotistas falam* [entre si] *que estes entraram pelas cotas, porque isso não é divulgado internamente"* pelo menos oficialmente (Túlio Guimarães, em 15/07/2008). No mesmo sentido, os cotistas alegam que as listas dos aprovados pelas cotas raciais são públicas em todos os concursos, por questão de transparência. Logo estes são identificados pelo fenótipo e pelas listas de classificação automaticamente. Sendo assim, segundo um cotista racial, o gerente de RH em geral não explicita que sabe quem é o cotista racial, mas alguém pode olhar a lista do concurso e divulgar. Em geral, segundo o ator, *"todo mundo finge que não sabe, mas sabem e numa hora ou outra, isso vem à tona"* (Maurício Mesquita, trecho explicitado por telefone para a pesquisadora em 08/04/2009). Ou seja, as pessoas acabam sempre sabendo quem são os cotistas negros.

10.10 OPINIÃO DOS GESTORES DE RH SOBRE A EXISTÊNCIA DA LEI DE COTAS RACIAIS

A maioria dos gestores de RH, em seus depoimentos, como já assinalamos, é contrária à Lei de Cotas para Negros nos Serviços Públicos. Alguns alegam que seria importante ter cotas sociais e não raciais. Outros que negros apresentam as mesmas condições para disputar a vaga nos serviços públicos e outros alegam que as cotas feririam o princípio do mérito e prejudicaria os candidatos não negros. Apenas 03 gestores de RH de um grupo de 09 fizeram defesa do Programa, sendo que nenhum deles, no total, destacou a ausência de negros nos serviços públicos como um problema que carece de ações. Ou seja, os gestores apresentaram dificuldades de enfatizar o valor da diversidade étnico-racial no ambiente de trabalho, sobretudo nos espaços públicos como sendo uma característica importante para a ampliação da democracia (promoção da igualdade) do qual a Lei poderia ser útil.

Vê-se que os gestores anticotas raciais não utilizaram argumentos de que, por exemplo, aumentaria a discriminação racial no setor ou acirraria as tensões raciais como em

geral alguns anti-cotas raciais acreditam. Pensamos que estes, pelos seus argumentos, consideram que este perfil de discriminação não aconteceria em seus espaços de trabalho porque estes *"nunca perceberam este tipo de discriminação nos seus setores"*, ao longo do tempo na função. Ou seja, eles nunca conseguiram perceber a existência da discriminação racial no ambiente de trabalho. Eles se utilizaram de argumentos genéricos sustentados pela ideia de que os negros que adentraram nos concursos "são competentes", entram em excelentes colocações e que, portanto, não haveria necessidade das cotas raciais.

Entre os que defenderam as cotas raciais, nenhum deles partiu da necessidade de um programa que pudesse democratizar as vagas nos serviços públicos ou mesmo pela ideia de reparação histórica ou ausência de negros nos serviços públicos do Paraná.

Em geral, os atores fazem uma leitura burocrática da Lei Estadual 14.274 de 2003 e a cumprem. Todos alegam que estão cumprindo os editais e que os negros estão sendo incluídos nas cotas de 10%. Não há denúncias de casos de discriminação racial envolvendo os cotistas ou outras formas de constrangimento. A maioria daqueles que organizaram bancas de verificação para o ingresso dos candidatos nos concurso públicos criticam as categorias de cor e raça expressas na Lei. Este tem sido um dos fatores mais explicitados pelos gestores como sendo desafiadores na implementação da política.

A impressão que se tem pelos depoimentos dos gestores é que a aplicação da Lei 14.274, de 2003, está sendo cumprida. Os candidatos entram "normalmente" e passam a exercer suas funções "normalmente". São bem avaliados na maioria das vezes durante seus estágios probatórios, sendo que alguns dos gestores de RH alegam que os cotistas negros têm melhor desempenho que os não cotistas raciais**.**

Outro gestor, a título de exemplo, não criticou explicitamente o Programa, mas fez muitas reticências, defendeu o critério social e não racial como legítimo e não chegou a defender o Programa de forma objetiva e nem criticá-lo explicitamente.

> *Olha, pessoalmente eu tenho preocupação em relação aos cotistas. O cotista teria que observar a questão econômica. [...] Porque às vezes a pessoa tem uma situação financeira tranquila. Não é o fato da questão racial que modifica muito a situação dele de inclusão. Na realidade facilita. Mas da forma que está sendo feita nós consideramos que está sendo boa para a empresa. A empresa está cumprindo seu papel social e está obtendo resultados bons porque estamos buscando no mercado bons profissionais* (Aroldo Lopes, em 25/11/2009, grifo nosso).

O gestor afirma que seria mais justo se houvesse um programa que avaliasse a situação socioeconômica do candidato. Diz: *"Isso é uma opinião pessoal, que foge dos editais nossos.*

Os editais não tratam dessa forma, eles tratam simplesmente a cota racial e acabou. Mas essa é minha opinião" (Aroldo Lopes, em 25/11/2009).

Ainda nesta perspectiva, entre outros gestores de RH se veem situações em que estes destacam críticas à Lei de Cotas nos concursos públicos, mas não com argumentos tão diretos. Um dos gestores de RH é negro (pardo) acredita também que não há discriminação racial no ambiente de trabalho nos serviços públicos no espaço onde atua. Acredita que as desigualdades são sociais e não raciais. Considera que as desigualdades sociais e não as raciais é que impedem os negros de "galgarem" espaços valorizados.

Neste caso, em especial, por ser um gestor negro e nos dar abertura, nós fizemos duas pré-conversas. O acompanhamos em algumas situações de cotidiano dentro do local em que atua, no seu próprio ambiente de trabalho, na forma de lidar com seus subordinados ou superior.

Dentre muitas situações que não poderemos explicitar de forma direta para proteger o gestor, que não quis ser identificado na pesquisa, mas que trabalha em um órgão muito representativo no Estado, ele contou histórias de sua vida naquele órgão e o seu método de "*sobrevivência*" naquele ambiente. Este ficou o tempo todo reiterando sua história e grifando que não precisou de cotas raciais para exercer tal função.

Este gestor não se considerou como sendo negro. Disse: *"não sou branco e nem negro. Sou desta cor aqui"* (mostrando seu braço). Ele se colocou contra as cotas raciais e considerou que para vencer o indivíduo precisa ser *"obediente, trabalhador, humilde, prestativo, estudioso e não criticar. A gente tem que fingir que não vê [...] pedir com jeito [...]"* (Gabriel Fagundes, 14/04/2009). Acredita que o Estado precisa investir em políticas públicas universalistas com recorte na pobreza. Este considerou nunca ter sido discriminado na sua história, dentro do órgão. Acredita que se o negro for *"competente e lutador"* não será discriminado. Diz:

> *[...]* [esta política] *foi até uma forma de proteger por Lei o negro, mas nós temos que levar em consideração também <u>que o negro não está em extinção. Ele não precisa de uma Lei para proteger ele.</u> <u>Eu acho que nós temos é que oferecer condição</u>, <u>que nós temos que ensinar ele, orientar, mostrar o caminho, é isso que nós precisamos fazer</u>* (Gabriel Fagundes, em 14/04/2009, grifo nosso).

Quisemos enfatizar este gestor que aos nossos olhos é socialmente negro, porque dos 09 gestores de RH entrevistados, somente dois se declararam negros (pardos pelo IBGE). No mesmo sentido, em ambos os casos, estes não explicitaram sua "identidade negra" nos seus

discursos, sendo que um deles se colocou contra a política de cotas raciais de forma explícita e outro fez reticências ao Programa. Essas situações revelam que a política foi construída sem garantir que os gestores tivessem compreensão da sua necessidade tanto para gestores brancos quanto para gestores negros. Ou seja, entre os vários gestores de RH que se posicionaram contra a existência do Programa de Cotas Raciais estão incluídos também os gestores de RH negros.

No mesmo sentido, estas experiências alertam para a necessidade da construção de novas estratégias do MSN que vem reivindicando representantes negros em espaços de poder, para ampliar, e para tornar eficazes, as políticas públicas para a população negra. Contudo, como se observou os representantes negros em espaços privilegiados de poder, podem também não estar comprometidos com a promoção da igualdade racial ou estarem comprometidos em graus diferenciados.

10.11 GESTORES DE RH E FORMA DE MONITORAMENTO DA LEI 14.274 DE 2003 APÓS INCLUSÃO DOS BENEFICIADOS

Por todas as considerações já feitas anteriormente vê-se que os candidatos que entram pelas cotas raciais não recebem um acompanhamento especial dentro do Programa. Em muitos casos, os gestores não sabiam ao certo quantos eram os cotistas que adentraram nos serviços públicos ou como estão. Não existe, para os atores, nenhum tratamento diferenciado em programas ou políticas de acompanhamento.

> *Não existe. Os cotistas são monitorados quando entram por um concurso público do mesmo modo que os outros candidatos. Ou seja, durante o estágio probatório de três anos eles são avaliados semestralmente com relação ao seu desempenho. Apesar de não haver então um programa específico para cotistas eles são acompanhados de forma geral e não tivemos nenhum registro diferenciado* (Francisco Teles, em 15/12/2009).

De acordo com outro gestor de RH o edital está sendo cumprido e os 10% de reserva para afro estão sendo cumpridos, mas nem todos os cargos têm sido preenchidos nessas cotas por falta de candidatos negros inscritos. Diz: *"eu me lembro, por exemplo, que no caso de analista comercial que é um nível superior nós não tivemos candidato".*

Ainda:

> *[...] antes da Lei de Cotas nós não tínhamos nenhuma preocupação em fazer um acompanhamento de classificação em relação a isso [...] Não havia intenção. Sem a preocupação com este tipo de coisa. Não havia esta intenção de estudar o número de pessoas das várias etnias dentro da instituição* (Francisco Teles, em 15/12/2009).

Pelo depoimento acima nota-se que a existência da Lei impactou no levantamento dos dados relativos à presença de negros no local. Hoje, eles têm um controle de quantos negros entraram nos concursos por cotas.

De acordo com o atual chefe de gabinete do governador, não há nenhum estudo avaliando o impacto da Lei 14.274 de 2003, na estrutura do Estado. Diz:

> *até agora, até onde me consta não há nenhum estudo no Estado demonstrando esta mudança e eu acho que seria importante eu falar com o governador e pedirmos que alguém, o Ipardes, eu imagino que seja o órgão mais adequado pra isso, possa fazer um estudo demonstrando que as cotas no serviço público também têm um aspecto muito positivo e que não trazem nenhum prejuízo ao Estado* (Chefe gabinete do governador, em 16/11/2009).

Por fim, conclui-se que entre os gestores de RH da Seap ou de outros concursos não vinculados à Seap, que não está havendo monitoramento da Lei 14.274 de 2003.

10.12 RESULTADOS ALCANÇADOS SOBRE A APREENSÃO DOS GESTORES DE RH

Todas estas informações demonstram que a primeira AA construída no Estado do Paraná para a população negra não tem efetividade. Não há controle da Administração Pública acerca de como a política vem sendo implementada nos diversos órgãos. Não há transparência, que revela que o Programa está cumprindo sua função cidadã.

O movimento sindical, assim como o MSN, não vem engendrando respostas pela forma de gestão da Lei também porque não há um Conselho da População Negra no Estado. Assim, atentamos que a inexistência de controle interno ou da sociedade civil pode estar relacionada com a conjuntura política, mas também com o perfil do governante e com o perfil dos atores sociais negros em cargos de poder. Estes atores podem estar diretamente influenciados por circunstâncias históricas, como a própria invisibilidade do negro no Paraná, que se traduz na ideia de ausência de discriminação e na negação da história da população negra no Estado. Mas, também, pela forma como a Lei teria sido construída, ou seja, com

reconhecimento jurídico, mas sem reconhecer do ponto de vista social as desigualdades sociorraciais e, a não apreensão de que a promoção da igualdade racial seja componente importante no desenvolvimento do Estado quando, sobretudo fortalece a democracia.

Esta forma de gestar a política desacredita na necessidade de monitoramento da política e de processos de avaliação para a garantia e efetividade de qualquer política. Seriam os sistemas de avaliação de políticas públicas e de programas governamentais um instrumento valioso na ampliação da transparência e de responsabilização dos seus agentes. Lembrando novamente Fiscarelli e Souza (2007), "a avaliação de uma política pública necessita ser avaliada integralmente". Sendo assim, é necessário compreender os diversos processos desencadeados entre a tomada de decisão (aprovação da Lei), sua implementação, sua execução, seus resultados e seus impactos produzidos correlacionados com os critérios de E*ficiência, Eficácia, Efetividade, Impacto, Relevância.*

Vê-se que no caso da implementação da Lei Estadual 14.274, de 2003, não há indicadores interligados entre os vários RHs que realizam concursos por cotas raciais. A maioria dos gestores de RH não detinha informações sobre o resultado dos impactos das cotas raciais em seus órgãos e faziam hipóteses. Isso impossibilita a verificação se os resultados expressam de forma concreta os objetivos do programa em questão, ou seja, as metas da política. No entanto, o Programa foi construído sem que as metas deste tenham sido construídas. Não há transparência governamental sobre os objetivos deste programa que é invisibilizado entre as várias instâncias do governo.

Esta política pública focalizada precisa ser construída em torno de um aparato que não pode ser somente o da legalidade e de processos burocráticos observado, por exemplo, no texto da Lei que regulamenta a Lei 14.274, de 2003 e na forma de ação dos gestores de RH responsáveis pelos concursos que apresentaram dificuldade, não só de entender os critérios de raça expressas no edital, mas também da própria ideia de AA. A política como se apresenta e por ser focalizada na população negra e em função do perfil das relações raciais existentes no Brasil e de suas especificidades no Paraná necessita estar sendo pensada de forma ampla nas diversas instâncias e órgãos do governo. Precisa estar assentada na efetividade (eficiência e eficácia), na sua relevância e impactos sociais. Sendo assim, esta efetividade deve ser orientada dentro dos resultados esperados. Estes resultados esperados ou não devem estar intimamente ligados com os objetivos fundantes do Programa que necessitaram estar sendo dialogados com o MSN.

Assim sendo, seria necessário um plano de metas que pudesse nortear a Política de AA, seja a curto, médio e longo prazo e verificar quais foram os diagnósticos percebidos nesses tempos. Os resultados podem revelar desafios para a construção de uma política que se pretende com efetividade.

Neste contexto se torna relevante analisar as possíveis dinâmicas e características de atuação na forma da gestão de uma política focalizada e os seus possíveis problemas que são advindos da Administração Pública. Por fim, como já grifamos, é a estratégia de gerenciamento do Programa que permite a realização de uma avaliação que traduza resultados que podem entender, orientar, melhorar e transformar os aspectos avaliados a partir dos resultados alcançados. Estas formas de avaliação é que podem garantir com maior precisão as fragilidades e desafios na construção de novas metas de superação desses desafios ou reconstrução de novas metas.

A participação efetiva dos diversos atores interessados na política é que pode contribuir para maximizar os efeitos esperados nos processos democráticos quando estes participam da política elencando modos de atuação para que o programa produza resultados satisfatórios para todos os atores envolvidos.

O que é possível concluir é que a política não tem gerenciamento. Não tem avaliação e nem planos de metas. A impossibilidade de percepção da efetividade desta política focalizada para negros traduz a forma de interesse ou de desinteresse da efetividade deste Programa para a população negra por parte do governante.

CAPÍTULO 11: DADOS OFICIAIS SOBRE CONCURSOS PÚBLICOS NO PARANÁ APÓS A APROVAÇÃO DA LEI 14.274 DE 2003

11.1 INTRODUÇÃO

Conforme enfatizamos anteriormente, compreender os reais impactos em números da Lei Estadual que garante reserva de 10% das vagas nos serviços públicos do Paraná dependeria de informações acerca dos dados oficiais sobre os vários concursos públicos, dos vários órgãos com o perfil dos candidatos aprovados por "cotas para afrodescendentes" assim como as possíveis comparações com concursos anteriores, organizados antes da Lei (em 2003). Tínhamos intenção de analisar os dados oficiais a partir do perfil do concurso, região do Estado, sexo, cor e grau de escolaridade dos candidatos, bem como indicadores que revelassem também o perfil dos candidatos que prestaram os concursos e os aprovados. No entanto, em função dos desafios na coleta de dados, conseguimos fazer uma pequena amostra de 15 concursos organizados pela Secretaria de Estado da Administração e da Previdência (Seap), 01 concurso organizado pelo Ministério Público (apenas entre os técnicos) e em duas empresas de economia mista.

11.2 DESAFIOS NA COLETA DE DADOS OFICIAIS ACERCA DAS COTAS RACIAIS NOS CONCURSOS PÚBLICOS

Na busca de dados oficiais dos concursos, entre os diversos vaivéns, em muitos locais, eu, a pesquisadora, já estava bastante conhecida nos setores. Em muitos momentos, eu fazia a visita sem marcar hora e, nesses momentos, fazia também observações cotidianas das relações sociais nos departamentos, ainda que de forma discreta, enquanto esperava ser atendida. Seja porque estava esperando um gestor, ou quando estava ajudando o técnico a entender a síntese dos dados que eu havia solicitado sobre o perfil dos cotistas raciais.

Almejávamos ter acesso aos dados referentes à entrada de negros nos concursos públicos para entender o impacto da Lei e posteriormente com as entrevistas entender a apreensão dos gestores sobre estes impactos. Como percebemos a necessidade de concluir o campo com os reduzidos dados que obtivemos, resolvemos entrevistar os gestores da mesma

forma com ou sem os dados relativos aos concursos já destacados, neste estudo, no capítulo que versa sobre gestores de RH.

Destacamos que conseguir os dados dos concursos não foi tarefa tão fácil na pesquisa. Aliás, foi a tarefa a mais desafiadora da pesquisa empírica. Os procedimentos foram: em abril de 2007 enviamos um fax para o gabinete do governador já comunicando a existência da pesquisa. Naquela ocasião imaginávamos que seria bastante rápido conseguir os dados solicitados sobre o perfil dos cotistas, o número de concursos e onde os negros estariam mais concentrados. Pensávamos que, por ser uma política de AA em construção, haveria uma espécie de relatório acerca dos dados da quantidade de negros que haviam sido incluídos nos serviços públicos do Paraná e seus impactos em números. O nosso desconhecimento inicial da forma do funcionamento da estrutura das organizações dos concursos públicos do Paraná dificultou também o caminho em busca dos dados e de como consegui-los.

Na verdade, tinha-se como pressuposto a forma de controle do Programa de AA na UFPR, para alunos que optaram pela entrada de cotas raciais. Lá haveria uma comissão de acompanhamento e avaliação da política ano a ano. Assim, estabeleceu-se como objetivo no estudo entender como a Lei estava sendo cumprida, como estava sendo monitorada a partir dos depoimentos desses gestores de RH. Compreendeu-se já no início do processo que os dados relativos aos concursos públicos no Paraná estavam separados nas instâncias do poder e nas empresas de economia mista. Ainda dentro desses órgãos havia suas especificidades e gestores de RH diferenciados para os diversos concursos. Já no caso das empresas de economia mista a situação era mais desafiadora porque caberia a nós entrar em contato com a área de RH de cada empresa e solicitar tais informações.

Os poucos dados oficiais que refletiam a entrada de negros nos concursos nos foram repassados, na maior parte das vezes, depois da entrevista gravada em áudio e não estavam completos, necessitando rever algumas questões e refazer a solicitação. Destaca-se que em função das dificuldades de acesso aos dados, lançamos mão de uma nova estratégia a partir do ano de 2008. A principal era, através da participação da reunião da Escola de Governo, dialogar com pessoas em "espaços de poder" que nos ajudaram nos diálogos com outras pessoas que utilizaram sua possibilidade de mobilidade para fazer com que nós fôssemos recebidos pelo gestor do RH ou receber mínimas informações de dados dos concursos. Fazer telefonemas, protocolar pedidos, enviar *e-mail* não estava surtindo o efeito esperado.

Dentre nossos "informantes" na pesquisa, que frequentam aquela reunião semanal da Escola de Governo, um deles teve atuação destacada, porque possibilitou que nós tivéssemos

trânsito dentro dos vários espaços da Administração com aval de alguns secretários de governo. Ou seja, eu, a pesquisadora, em diversos momentos, sabia que teria sido "bem recomendada"[155] por pessoas de poder no Estado para dialogar e conseguir dados solicitados para a pesquisa. Estas situações, mais pontuais, se deram somente no final de 2009.

Assim, em muitas situações, observamos que equipes de servidores do RH pararam seus afazeres para entender o que efetivamente a pesquisadora buscava e como poderiam ajudar. Logo, inúmeras conversas e reuniões de forma rápida aconteceram. Em muitos momentos ouvimos justificativas para a ausência de dados sobre os cotistas de caráter informal. Então, eu não era a simples pesquisadora, ali naquele ambiente, eu era a *"pesquisadora indicada pelo secretário ou secretária de governo".* No entanto, o grande problema posterior não era acessar os contatos, mas conseguir os dados porque não havia nenhum monitoramento da Lei e, consequentemente, esses dados necessitariam de ser ainda tabulados. Neste caso, com a necessidade de concluir a pesquisa empírica, analisamos apenas os dados a que conseguimos acesso, principalmente, até o final de 2009.

Também nos casos das empresas de economia mista, as dificuldades não foram diferentes. Em uma situação específica nós enviamos vinte e sete solicitações de dados, por aproximadamente um ano e meio e não obtínhamos retorno. A resposta era: *"estamos verificando".* Somente depois de acessar nosso *"informante no poder"* e este articular uma reunião com um dos diretores da empresa é que o contato com o gestor de RH aconteceu e nós conseguimos uma agenda para uma hora e meia depois, no mesmo dia. Este gestor de RH, por sua vez, nos cedeu três horas de seu tempo para entender o problema da pesquisa, e explicar as questões da empresa em si e por que eles não tinham os dados da presença de negros, relativos aos concursos naquele momento (18 meses depois de nossa primeira solicitação). Os dados existiam, mas ainda não tinham sido cruzados. Por fim, tivemos acesso em 2009 aos dados não completos, dois meses depois.

Não obstante isso, entre estes e outros exemplos de diálogos mais ou menos explícitos, verificou-se que muitos gestores ainda não teriam considerado como sendo importante o cruzamento de dados sobre a presença de negros em suas empresas, por cotas raciais ou não. No mesmo sentido, ia-se percebendo que a maioria deles era "contra as cotas raciais" e desconhecia em graus diferenciados o conceito de Ação Afirmativa (AA).

Para mim haveria na pesquisa um sentimento de frustração pelas inúmeras tentativas de acessar dados referentes aos diversos concursos públicos para verificar indicadores que

[155] Ouvi muitas vezes a seguinte expressão: "estamos aqui para encaminhar todos os dados que pudermos, sabemos que o secretário [dizendo o nome] tem interesse no seu trabalho".

pudessem revelar o impacto da Lei de Cotas Raciais em números. A resposta de muitos gestores de RH era de que não existiam os dados cruzados. Portanto, estes não sabiam dos impactos acerca da presença de negros nos serviços públicos após a criação da Lei de Cotas Raciais que era de 2003. Dentre os diversos órgãos tivemos mais dificuldades ainda de acessar dados dos concursos de empresas de economia mista.

Conforme já reiteramos, conseguir dados referentes aos concursos públicos, por cotas raciais, foi uma tarefa bastante desafiadora durante todo o tempo de estudo que puderam reverter "nos dados" que serão apresentados posteriormente. No mesmo sentido, em função do perfil dos concursos, não será possível, em nossas análises, fazer avaliação sobre os impactos reais da "Lei" em números absolutos pelos motivos já elencados: ausência de dados relativos à presença de negros nos serviços públicos anteriores a 2003 e ausência de quesito cor na forma de inscrição da referida Lei; falta de acesso aos dados divididos por concursos e número de vagas após 2003. Não conseguimos acessar os dados, por exemplo, a partir da cor, sexo, perfil de concurso e grau de escolaridade, conforme era o objetivo primeiro da pesquisa. Ao final, estamos apresentando os dados a que ao longo da pesquisa conseguimos ter acesso como sendo apenas uma "amostra" que permitirá termos uma noção do impacto da implementação desta "Lei".

11.3 ALGUMAS RAZÕES PARA AS IMPOSSIBILIDADES DE MEDIR O IMPACTO DA LEI DE COTAS PARA NEGROS NOS SERVIÇOS PÚBLICOS DO PARANÁ ATÉ O ANO DE 2010

Entre as conversas no cotidiano da pesquisa, seja na coleta de dados oficiais dos concursos públicos, seja no agendamento de entrevistas com gestores, passamos a ouvir repetidamente comentários que justificam a ausência de dados sobre a presença de negros nos serviços públicos do Paraná, em função de alguns problemas verificados na gestão do ex-governador do Paraná, antes de 2003. Assim sendo, para obtermos indicações mais seguras acerca dessas informações nós solicitamos agendamento de uma entrevista específica com um gestor da Seap que pudesse gravar essas informações em áudio para utilizarmos na pesquisa. O nome fictício deste gestor é Afonso Silas.

Recuperando a memória de algumas conversas sem gravação em áudio, uma das gestoras da Seap, responsável pelos concursos públicos em hierarquia de poder, me informou

que não haveria mesmo dados que medissem o impacto da Lei de Cotas Raciais desde a sua aprovação. Esta me mostrou um relatório que estava em sua mesa, dois dias antes desta gravação com Afonso Silas, onde constava o perfil de gênero dos servidores públicos do Paraná. Disse que nem ao menos se sabia quantas mulheres havia na ADM. Pública do Estado do Paraná até meados de novembro de 2009 e que a gestão anterior ao governador Requião não havia cruzado dados de cor e gênero e que isso dificultaria medir os impactos no momento atual. Disse que *"tudo estava por fazer".* Neste momento a gestora fez um grande desabafo com análises que apontavam, segundo nosso olhar, para o pouco interesse da atual gestão em averiguar tais tipos de informações. Solicitei, em seguida, a autorização para gravar em áudio tais observações e esta solicitou que eu agendasse com Afonso Silas, que *"saberia explicar melhor".* Haveria, neste momento, um clima entendido por nós como sendo de "informalidade" dos gestores da Seap em relação à pesquisadora. Tais ações acreditamos terem sido motivadas pelas orientações do chefe de gabinete do governador que, no mesmo dia, teria me "recomendado" para os gestores da hierarquia de poder na Seap, via telefone, na minha presença.

Pergunta: "Seria possível (em novembro de 2009) medir o impacto desta Lei de Cotas para Negros considerando a realidade anterior a partir de dados sobre a presença e ausência de negros nos concursos públicos da Seap?

Vejamos o que respondeu o gestor da Seap sobre o impacto:

> *Eu acho que hoje, estatística e numericamente não é possível ter este comparativo mensurado porque anteriormente à vigência da Lei, não havia um censo do funcionalismo que apontasse entre outras características cor e etnia. Então por mais que, de 2004 para cá com a vigência da Lei e com a realização de concursos públicos, parte do Governo no Estado [...] e os beneficiados por esta política tenham sido contemplados nestes concursos, a gente não tem como comparar. Se houve um aumento ou não, se há maior presença de negros ou não nos concursos públicos justamente porque a gente não tinha dados anteriores, a gente não tinha base anterior para poder fazer este comparativo estatístico, numérico* (Afonso Silas, em 23/11/2009, grifo nosso).

Como pudemos observar, de acordo com o gestor da Seap, não há comparativos mensurados acerca da presença de negros nos serviços públicos do Paraná, antes de 2004. Somente em 2010 foi concluído um censo onde o quesito cor dos servidores estaria sendo contemplado - Programa de Atualização Cadastral Permanente de Recursos Humanos (PAC-RH). Conforme depoimento deste gestor, *"talvez houvesse fichas, mas não havia isso tabulado ou sistematizado de forma, com estatística, para que pudéssemos ter este perfil"* (Afonso Silas, em 23/11/2009).

No mesmo sentido, este gestor de RH destacou a ausência de concursos públicos *"nas duas gestões anteriores"* à do governo Requião. Diz: *"Nós passamos por um longo tempo, de seis a oito anos sem a realização de concursos públicos e sem investimento em quadro efetivo no Estado".* Nestas duas gestões anteriores de *"de 95 a 2002 [...] se optou por um Estado mínimo no neoliberalismo. Se optou por terceirização das funções. Cessou a realização de concursos públicos e se contratou via terceirizações ou via criação de instituições paraestatais para que se fizesse a contratação"* (Afonso Silas, em 23/11/2009).

Para o gestor, no período de 1995 a 2002 aconteceram alguns concursos públicos somente para professor no ensino superior. Para a administração direta do Estado *"não se realizou concurso e nem se contratou para áreas afins como saúde, educação, sistema penitenciário, se optou pela terceirização."* No caso da educação

> *criou-se um instituto paraestatal chamado Paraná Educação, que fazia a contratação de professores e funcionários vias CLT. Via terceirizações. E para a área da Gestão Pública, praticamente não houve realização de concurso e contratação. Contratação esporádica e temporária para determinado projeto ou outro* (Afonso Silas, em 23/11/2009).

Tais informações acerca do aumento de concursos públicos foram confrontadas com dados oficiais que destacam a gestão do governador Requião como sendo característico na abertura de concursos. No mesmo sentido, considerando o grande número de vagas abertas após o ano de 2003, e a impossibilidade de mensurar os dados referentes à entrada dos cotistas raciais, ainda em 2009, revela que a existência do Programa de AA nos serviços públicos para negros não influenciou o Estado, a buscar saber dos impactos desta política na Administração Pública.

11.4 DADOS PARCIAIS DE 15 CONCURSOS REALIZADOS PELA SECRETARIA DE ESTADO DA ADMINISTRAÇÃO E DA PREVIDÊNCIA – SEAP DE 2004 A 2007

Os concursos públicos a que tivemos acesso na Secretaria de Estado da Administração e da Previdência **(**Seap) somaram 15. Muitos dos concursos na verdade são remanejamentos (concursos internos) ou anteriores a 2004. Estes não foram analisados. Outros concursos já foram realizados, mas os processos de admissão não haviam começado no momento do recebimento dos dados em 2008.

Os concursos estão divididos em cargos de "apoio", "execução" e "profissional". Os cargos de "apoio" têm exigência mínima do ensino fundamental. De acordo com os gestores são em geral trabalhadores em limpeza. Os cargos de "execução" considerados de "nível médio" (exige-se ensino médio) e "profissional" em que se exige o "nível superior". Os candidatos, no ato da inscrição pela internet, fazem a opção por cotas para "afrodescendentes", para "deficientes" ou pela forma "universal".

Dos dados a que tivemos acesso, referentes a 15 concursos da Seap entre 2004 a 2007, observamos que de acordo com a opção de inscrição havia cargos de "apoio" na capital e no interior[156].

Tabela 04: Candidatos de concursos públicos do Paraná da Seap entre 2004 e 2007 para cargo de "apoio"[157]

	Afro Total	**Afro Capi-tal**	**Afro Inte-Rior**	Defici-ente Total	Defici-ente Capital	Defici-ente Interior	**Univer-sal Total**	**Univer-sal Capital**	**Univer-sal Interior**	TOTAL GERAL
Vagas	**485**	**244**	**241**	189	64	125	**5.966**	**3.723**	**2.243**	6.640
Inscritos	**10.632**	**4.149**	**6.483**	303	64	239	**11.6881**	**49.906**	**66.975**	127.816
Apro-Vados	**9.269**	**2.824**	**6.445**	292	59	233	**104.617**	**38.129**	**66.478**	114.178
Aptos	**675**	**421**	**254**	130	35	95	**8.347**	**6.254**	**2.093**	9.152
Ausentes	**1.014**	**985**	**29**	24	10	14	**3.854**	**3.537**	**317**	4.892
Nome Ados	**522**	**284**	**238**	87	22	65	**5.517**	**3.560**	**1.957**	6.126
Exone-Rados	**37**	**33**	**4**	8	4	4	**377**	**313**	**64**	422
Excluídos	**15**	**10**	**5**	2	1	1	**91**	**72**	**19**	108

Fonte: Marcilene Garcia de Souza. Cálculos baseados nos dados dos concursos da Seap até 2008

[156] Os dados não nos foram passados de forma sintética, conforme consta nas tabelas calculadas demonstradas neste estudo. Ao contrário, nos exigiram um investimento e tempo para entender as siglas e a forma como os dados foram tabulados. Fiz pelo menos duas reuniões com técnico da Celepar – empresa responsável pelo cruzamento dos dados para conseguir entender a forma como foram gerados os dados a partir de cada variável solicitada. Há ainda outras informações que serão utilizadas posteriormente.

[157] Estes dados não são finais, em geral, dos vários concursos realizados em 2007 e só começariam a chamar em 2008.

Analisando dados referentes às vagas para “apoio”, cuja exigência, eles consideram sendo o nível “fundamental” de ensino, foram abertas 6.640 vagas para a capital e para o interior do Paraná, quando somente 485 foram abertas para cotas raciais representando apenas 7,3% do total das vagas. Ainda, os dados revelaram que dos 6.126 candidatos nomeados, sendo que 522 são da cota de *afro* (37 candidatos a mais que o previsto no número de vagas), representando ainda assim 8,52% das nomeações para 90% das vagas “universais”, ou seja, um percentual menor do que a Lei 14.274 assegura que é de 10%. No entanto, em muitos concursos, dependendo do número de vagas ofertadas, a reserva de vagas para negros não é garantida justamente em função de o percentual ser baixo. Por exemplo, se abrir 02 vagas para o cargo de “engenheiro” não haverá cotas para negros porque a reserva é de 10%. Nestes casos o candidato negro será classificado pela sua pontuação de forma universal.

Do total de candidatos aprovados (114.816), pelo menos 9.269 são das cotas para *afro*, representando, portanto 8,12%; do total de “ausentes” (4.892), 21% (1014) são das cotas de *afro* e 79% das vagas universais.

No que diz respeito à região do Estado, nota-se, mais “inscritos” no “interior”, ainda que os considerados “aptos” estão mais concentrados na “capital” assim como os “ausentes”, “exonerados” e “excluídos”. O total de *afros* “inscritos” significou uma disputa de 22 por vaga enquanto para a disputa nas vagas “universais” foram de 20.

Quando analisamos a tabela dos candidatos nas vagas de “apoio” relacionando com os candidatos “inscritos, ausentes e nomeados”, vemos que aqueles candidatos que optaram pelas cotas para *afro* apresentam maior “expectativa de sucesso” na sua “nomeação”. “Expectativa de sucesso” pressupõe a relação entre os candidatos “inscritos, ausentes” nos concursos e aqueles que foram efetivamente “nomeados”. Assim, os de cotas para *afro* apresentaram 5,4% de expectativa de sucesso e os de vagas para “universal”, 4,9%. Ainda quando desconsideramos o número de candidatos ausentes, temos que a disputa entre os candidatos por cotas de *afro* (para vaga de apoio) continua maior que os candidatos pelas vagas universais. O primeiro é de 20 candidatos por vagas e o segundo caso a concorrência é de 19, como pode ser observado na tabela a seguir.

Tabela 5: Expectativa de sucesso de candidatos nos concursos públicos do Paraná da Seap entre 2004 e 2007 para cargo de "apoio"

Tipo	**Total candidatos vaga cota de Afro**	**Total candidatos vaga Universal**
Inscritos	10.632	116.881
Vagas	485	5.966
Candidatos para vaga	22	20
(-) ausentes	9.618	113.027
Candidatos para vaga (- ausentes)	20	19
Nomeados	522	5.517
Expectativa de sucesso (relação entre os inscritos, ausentes e nomeados)	5,4%	4,9%

Fonte: SEAP. Cálculos baseados nos dados dos concursos da Seap até 2008.

Vejamos agora as comparações nos concursos considerados de nível médio (execução).

Tabela 6: Candidatos de concursos públicos do Paraná da Seap entre 2004 e 2007 para cargo de "execução"

	Afro Total	**Afro Capi-tal**	**Afro Inte-Rior**	Defici-ente Total	Defici-ente Capital	Defici-ente Interior	**Univer-sal Total**	**Univer-sal Capital**	**Univer-sal Interior**	**TOTAL GERAL**
Vagas	**973**	**280**	**693**	189	64	125	**3.821**	**3.447**	**6.677**	**11.485**
Inscritos	**3.242**	**1.037**	**2.205**	303	64	239	**20.959**	**19.881**	**27.909**	**51.188**
Aprova-dos	**2.566**	**791**	**1.775**	292	59	233	**18.049**	**17.226**	**24.558**	**44.525**
Aptos	**984**	**265**	**719**	130	35	95	**3.517**	**6.254**	**7.705**	**12.336**
Ausentes	**79**	**24**	**55**	24	10	14	**1.040**	**3.537**	**1.083**	**2.215**
Nomea-Dos	**951**	**251**	**700**	87	22	65	**3.258**	**3.560**	**7.196**	**11.533**
Exone-rados	**91**	**21**	**70**	8	4	4	**257**	**313**	**501**	**857**
Excluídos	**23**	**6**	**17**	2	1	1	**114**	**72**	**193**	**322**

Fonte: Marcilene Garcia de Souza. Cálculos baseados nos dados dos concursos da Seap até 2008.

Analisando dados referentes às vagas para "execução", cuja exigência, eles consideram sendo "médio" (ensino médio) temos que foram abertas 11.485 vagas nos 15 concursos na Seap. Foram ofertadas 973 vagas para as cotas de *afro* representando 8,47% das

vagas. Do total de candidatos "inscritos" que somou 51.118, pelo menos 6,33% (3.242) são de cotas para *afro.* Comparando os candidatos "nomeados" (11.533) 8,24% (951) são de *afros.* Portanto, há um número menor de nomeados quando comparado ao número de vagas ofertadas para esta AA. No mesmo sentido verificamos que houve um número bem menor de inscritos (3.242 pessoas para 973 vagas) o que representou uma disputa de 3,3 candidatos por vaga. Quando comparamos esta variável entre os que entraram pela forma "universal", temos que a disputa foi de 5,5 candidatos por vaga (em cargos de execução). Ou seja, a disputa por vagas entre os candidatos pela forma "universal" é maior que por cotas para *afro* diferentemente das vagas de "apoio" onde a exigência de escolaridade é menor.

Dos concursos realizados para cargos de "execução", quando comparamos os candidatos "inscritos", e ao retirarmos o número de candidatos "ausentes" e consideramos os "nomeados", vemos que a disputa entre os que optaram pelas 'universais" chegou a ser o dobro (6,1 por vaga) para 3,2 por vaga para os candidatos por cotas para *afro.*

Ainda quando desconsideramos o número de candidatos "ausentes" vemos que a "expectativa de sucesso" no concurso público para aqueles que optam pelas cotas para *afro* é de 30% para apenas 16% daqueles que optaram pelas vagas "universais". O que revela que, não obstante o número de vagas dos "inscritos e nomeados" seja inferior a 10% das vagas nos serviços públicos, negros apresentam maior probabilidade de ser incluídos nos serviços públicos do Paraná nestas vagas. Isso revela que o Programa assegura maiores oportunidades de inclusão nos serviços públicos para os que optarem pela política de cotas raciais (Ver tabela 7).

Tabela 7: Expectativa de sucesso dos candidatos nos concursos públicos do Paraná da Seap entre 2004 e 2007 para cargo de "execução"

Dados	Total de candidatos cota de afro	Total de candidatos vaga universal
Inscritos	3.242	20.959
Vagas	973	3.821
Candidatos por vaga	3,3	5,5
(-) ausentes	3.163	19.919
Candidatos por vaga (- ausentes)	3,2	6,1
Nomeados	951	3.258
Expectativa de sucesso (relação entre os inscritos, ausentes e nomeados)	30%	16,35%

Fonte: Marcilene Garcia de Souza. Cálculos baseados nos dados dos concursos da Seap até 2008.

Por último, iremos demonstrar o quadro dos candidatos dos concursos, cuja exigência é de "nível superior".

Tabela 8: Candidatos de concursos públicos do Paraná da Seap entre 2004 e 2007 para cargo "profissional"

	Afro Total	**Afro Capital**	**Afro Interior**	Deficiente Total	Deficiente Capital	Deficiente Interior	**Universal Total**	**Universal Capital**	**Universal Interior**	**TOTAL GERAL**
Vagas	**536**	**164**	**372**	158	61	97	**12.539**	**3.731**	**8.808**	**13.233**
Inscritos	**888**	**277**	**611**	162	62	100	**42.594**	**13.764**	**28.830**	**43.644**
Aprovados	**432**	**156**	**276**	83	38	45	**21.430**	**7.983**	**13.447**	**21.945**
Aptos	**245**	**72**	**173**	60	25	35	**11.185**	**2.925**	**8.260**	**11.490**
Ausentes	**24**	**18**	**6**	5	2	3	**2.141**	**1.285**	**856**	**2.170**
Nomeados	**236**	**68**	**168**	61	25	36	**10.277**	**2.684**	**7.593**	**10.574**
Exonerados	**21**	**5**	**16**	2	1	1	**925**	**303**	**622**	**948**
Excluídos	**6**	**3**	**3**	3	1	2	**425**	**176**	**249**	**434**

Fonte: Marcilene Garcia de Souza. Cálculos baseados nos dados dos concursos da Seap até 2008.

Nos concursos de "nível superior" conseguimos perceber características importantes na análise do impacto desta AA para negros nos serviços públicos do Paraná. Vejamos que entre o total de vagas ofertadas (13.233), apenas 4,05% foram destinadas para cotas de *afro* (536). Nota-se que a maioria das vagas era para o interior do Paraná. Dentre os inscritos, somente 2,3% se inscreveram para a reserva de cotas para *afros* (888 pessoas), também com maior incidência no interior do Paraná. Entre os aprovados, vimos que a situação se agrava, ou seja, apenas 1,96% dos candidatos para cotas de *afro* foram aprovados (432 pessoas) e entre os nomeados (até 2008), portanto aquelas que irão adentrar a administração representou 2,23% (236 pessoas). Revela que continua presente a sub-representação gritante de negros nesses espaços nos concursos públicos do Paraná.

Entre os "ausentes", notou-se que candidatos a vagas para as cotas de *afro* em menor incidência evadem dos concursos públicos. Ou seja, representou somente 0,10% dos casos (24 candidatos). Isso revela que os candidatos por cotas raciais quando optam por prestar concursos para o nível "superior", tendem a permanecer em todas as etapas. Já entre os que optaram pelas vagas "universais" a incidência de "ausentes" foi considerada alta (99%) quando comparada às cotas de *afro* e de "deficientes".

Entretanto, quando analisamos a "expectativa de sucesso" de ser nomeado nos concursos públicos para este nível, observamos que o nível "superior" apesar de ser um dos espaços com maior sub-representação de negros quando se compara o percentual de negros nomeados, é também o nível onde os candidatos negros têm maior "expectativa de sucesso". Ou seja, quando comparamos o número de candidatos nas cotas de *afro*, a concorrência esteve em torno de 1,66 por vaga enquanto que para as vagas "universais" foi de 4,14 candidato por vaga. Isso representaria mais que o dobro de mais concorrentes na vagas "universais" (2,4 vezes). Já quando desconsideramos os candidatos "ausentes" que optaram pelas cotas para *afro* temos que a "expectativa de sucesso" aumenta para 27,3% entre os candidatos inscritos que não se ausentaram e foram nomeados. Já das vagas para "universal" a expectativa de sucesso foi de 25,4% (tabela a seguir). Ou seja, um percentual bem menor que os candidatos pelas cotas de *afro.*

Tabela 9: Expectativa de sucesso de candidatos nos concursos públicos do Paraná da Seap entre 2004 e 2007 para cargo "profissional"

Dados	Total candidatos cota Afro	Total candidatos vaga Universal
Inscritos	888	42.594
Vagas	536	12.539
Candidatos paravaga	1,66	3,4
(-) ausentes	864	31.409
Candidatos para vaga (- ausentes)	1,61	2,5
Nomeados	236	10.277
Expectativa de sucesso	27,3%	25,4%

Fonte: Marcilene Garcia de Souza. Cálculos baseados nos dados dos concursos da Seap até 2008.

Destes dados parciais, identificamos que das 31.358 vagas ofertadas pela Seap de 2004 a 2007 foram nomeados 28.233 pessoas até o momento, sendo que delas, 1.709 são candidatos que optaram pelas cotas para afrodescendentes representando 6,05% dos nomeados. Como os dados não nos foram repassados de forma que pudéssemos compreender quais foram as vagas específicas, não conseguimos saber se não houve candidatos, ou se os

candidatos não foram aprovados, ou se as vagas eram em menor número e por isso não viabilizou a reserva de 10% para afrodescendentes. Acreditamos que estes dados podem estar sendo influenciados também pelo reduzido número de vagas nos vários concursos que não conseguem garantir as "cotas para afros".

O fato de não termos informações sobre a "cor" (preta ou parda) dos candidatos, inscritos ou aprovados tem inviabilizado a percepção se de fato muitos dos negros não estão optando por cotas raciais tanto nos níveis "fundamentais" como níveis "médios" ou mesmo no nível "superior" ou se os negros não estão conseguindo se inserir proporcionalmente na reserva de 10% ou se estes não estão optando pelo tipo de ingresso pela reserva fixada de vagas para negros. Assim, o que se conclui rapidamente é que do ponto de vista da diversidade étnico-racial, e de uma análise geral, não foram incluídos 10% de candidatos por cotas para afrodescendentes nos concursos públicos do Paraná diante do montante de vagas verificadas nestes 15 concursos analisados da Seap, até 2008.

Para os cargos de "apoio" foram incluídos 8,52% de afros sendo que houve uma procura maior nos concursos. Para os cargos de "execução" foram ofertadas apenas 8,47% para afro (número menor que a Lei estipula) sendo que a procura pelos afros foi proporcionalmente baixa quando comparado aos que entraram pela forma tradicional. Contudo no nível "profissional" cuja exigência de formação é o "ensino superior", tivemos baixíssima procura de candidatos às vagas de afro, no mesmo sentido que a reserva destinada para afros ficou em apenas 4,05% das vagas. Ou seja, menos da metade do percentual estipulado pela Lei. Porém, constatou-se que dentre o total geral de inscritos, somente 2,3% se inscreveram para a reserva para *afros.* Mesmo assim a expectativa de sucesso entre aqueles que optaram pelas cotas raciais é maior quando comparado com as vagas "universais".

11.4.1 Dados oficiais relativos à presença de negros nos serviços públicos da Seap a partir do Recadastramento Geral em 2009

Em função da ausência de informações acerca do quesito cor dos servidores públicos do Paraná, antes da Lei 14.274, de 2003, e da impossibilidade de obtermos informações acerca dos impactos em números da presença da população negra na Seap, soubemos já ao final da pesquisa empírica, da existência de um recadastramento dos servidores públicos e solicitamos tais resultados que foram concluídos em 31 de janeiro de 2010. Neste consta

informações relativas à cor e sexo para além de uma série de outras questões sobre o perfil dos servidores públicos da Seap.[158]

Vejamos dos dados deste recadastramento:

Tabela 10: Número de servidores públicos da Seap que se recadastraram a partir de raça/cor-2009

Raça/cor	Ativo	Aposentado	Total
Amarela	1.132	318	**1.450**
Branca	67.380	12.541	**79.921**
Indígena	122	19	**141**
Negra	2.119	250	**2.369**
Parda	8.775	1.424	**10.199**
Sem preenchimento	21	49.661	**49.682**

Fonte: DCRH/SAS/Seap – Posição: 08/03/2010. 15:00h

Vejamos em seguida dados gerais recebidos pela Seap e que transformamos em percentuais.

Tabela 11: Percentual de servidores públicos da Seap que se recadastraram a partir de raça/cor – 2009

Raça/cor	Ativo	Aposentado	Total
Amarela	1,42%	0,49%	**1%**
Branca	84,70%	19,53%	**55,59%**
Indígena	0,15%	0,03%	**0,1%**
Negra	2,66%	0,38%	**1,65%**
Parda	11,03%	2,22%	**7,1%**
Sem preenchimento	0,02%	77,34%	**34,55%**

Fonte: Cálculos baseados em dados do DCRH/SAS/Seap – Posição: 08/03/2010. 15:00h

O que o quadro acima revela? Vimos que entre os servidores públicos da Seap que estão na variável "ativos" 1,42% são de amarelos, 84,70% são brancos, 0,15% indígenas, 2,66% são negros e 11,03% são pardos. Neste caso, estamos somando os negros e pardos na mesma categoria de "negros", logo, desta soma resume-se em 13,69% o percentual de negros entre os servidores ativos na Seap até 2009.

Na variável de servidor "aposentado" temos que 0,49% são de amarelos, 19,53% de brancos, 0,03% de indígenas, 0,38 de negros mais 2,22% de pardos (totalizando 2,6% de

[158] O final deste recadastramento se deu em 31 de janeiro de 2010 quando nosso campo já tinha sido finalizado. Tivemos acesso às informações conclusivas acerca do perfil de cor dos servidores públicos da Seap somente em março de 2010.

negros) e 77,34% de servidores aposentados não preencheram o quesito cor. No quadro total dos servidores quando somamos os ativos e aposentados da Seap temos que 1% deles são amarelos; 55,59% são de brancos; 0,1% são indígenas; 1,65 são negros e 7,1% são pardos, (totalizando 8, 66% de negros) e 34,55% deles não preencheram o quesito cor.

De acordo com o gestor o uso da categoria "negra e parda" e não "preta e parda" *"seguem orientação do Ministério de Trabalho".* No mesmo sentido, fomos informados que *"para aposentados o campo raça/cor não é de preenchimento obrigatório".* (Dulce Soares - DCRH/SAS/Seap, 2010)[159] e por isso os dados revelam uma grande incidência de aposentados que não preencheram o quesito cor. Também fomos informados que os servidores públicos que adentraram nos serviços públicos nos anos de 2008 e 2009 não haviam participado deste recadastramento. Portanto, os números de negros que foram incluídos por cotas de afro nos concursos públicos da Seap, nestes anos, não constam neste recadastramento.

Ainda de acordo com outro gestor,

> *O Estado* [do Paraná] *tem ao todo 192.820 servidores ativos, dados de setembro/2009 para o valor de folha de 541 milhões/mês. Nesse total estão incluídos os servidores da administração direta, indireta do Poder Executivo, incluindo empresas não dependentes do Tesouro* (José Ferreira – Assessoria DRH/SEAP, 2010)[160].

Indagamos: "O que os dados revelam em relação ao perfil de diversidade étnico-racial entre os servidores públicos da Seap?" Considerando todos os funcionários ativos, independentemente de ter adentrado por cotas raciais ou não, havia 13,69% de negros nos serviços públicos da Seap. Este se apresenta como sendo um percentual acima do que previu a Lei 14.274 de 2003 que garante 10% de reserva para negros. No mesmo sentido, conforme se pode notar nos indicadores de pelo menos 15 concursos da Seap analisados anteriormente, não há indícios de que a Lei Estadual 14.274 de 2003 tenha contribuído para o aumento proporcional de negros nos serviços públicos, sobretudo porque do ponto de vista geral, não se chegou a incluir proporcionalmente mais de 10% de negros nesses concursos, ao contrário, o percentual em todos os níveis foi considerado baixo quando comparado o proporcional de reserva na cota para negros.

---

[159] Informações enviadas para o *e-mail* da pesquisadora.
[160] Informações enviadas para o *e-mail* da pesquisadora.

11.4.1.1 Ponderações sobre a Lei de Cotas Raciais nos Concursos Públicos com o resultado do recadastramento da Seap

Considerando que em muitos concursos a cota racial de 10% não é garantida em função do baixo número de vagas ofertadas, e que este cadastro inclui servidores até o ano se 2007, pergunta-se: O que justificaria a presença de 13,69% de negros na Seap? É possível pensar que o percentual de negros nos serviços públicos da Seap eram superiores a 10% antes de 2003, o que tornaria o percentual de 10% previsto na Lei 14.274, do ponto de vista geral, obsoleto?[161]

Esta é uma resposta que, do ponto de vista objetivo, a pesquisa não conseguiu responder, em função da inexistência de dados nos serviços públicos da Seap acerca do quesito cor antes de 2003. Esta inexistência de cruzamento de dados inviabiliza a comprovação direta, mas acena para a crença de que haveria sim mais de 10% de negros nos serviços públicos da Seap antes da aprovação da Lei. Inclusive um dos deputados, conforme depoimento já analisado anteriormente tenha confirmado esta observação. Ou seja, de que a Lei Estadual 14.274, de 2003 apenas veio para garantir um percentual que já estava sendo incluído sem intenção de mudar a estrutura da diversidade étnico-racial nos serviços públicos do Paraná.

Pela reserva ser de 10% a médio ou longo prazo, poderíamos supor que se negros fossem aprovados nos concursos públicos pela forma tradicional e também não pelas cotas raciais, poderiam contribuir com o aumento quantitativo e percentual. No entanto, na atual conjuntura não seria possível medir tal realidade em função da inexistência de informações acerca da cor dos candidatos com a condição de entrada. Ou seja, se o indivíduo negro se inscrever no concurso pela forma "tradicional" (sem cotas) não constará a sua cor no registro. Esta informação seria observada somente no recadastramento. Mas se no concurso ele se inscrever pelas cotas raciais, também não consta a sua cor, apenas consta na ficha que é um "candidato às cotas para afros", do qual o edital exige ser de pretos ou pardos.

No mesmo sentido, em quatro anos, uma reserva de 10% dificilmente conseguiria aumentar percentualmente o número de negros, haja vista que apesar da reserva de 10% a população branca teria um percentual de entrada relativamente alto, o que poderia ser em torno de mais de 85%. Ainda considerando que a Lei estudada não tem ampla divulgação nos

[161] O termo obsoleto aqui está partindo do percentual geral de negros na Administração Pública do Paraná sem considerar se o cargo é de nível fundamental, médio ou superior. Assim, partimos da hipótese que em alguns setores da Administração Pública do Paraná, sobretudo em cargos de maior poder e renda, que exista um percentual de negros menor de 10%.

diversos espaços, é possível pensar que muitos candidatos negros aptos e competentes não prestaram concursos também pelo desconhecimento da Lei que poderia motivá-los. Sendo assim, reforça-se a necessidade de um plano de ação e de metas de inclusão de negros nos serviços públicos que depende automaticamente de monitoramento para efetividade deste programa de AA.

11.5 DADOS DOS CONCURSOS NO PODER LEGISLATIVO DO PARANÁ

Segundo informações oficiais, não houve concurso público na Alep, desde 2004. Os funcionários da Alep que adentraram são de caráter: cargo de comissão – caráter comissionado. Outra parte dos funcionários teria sido beneficiada na Constituição de 1988 e passaram por regime único.

Em geral, de acordo com o gestor de RH da Alep, cada deputado estadual tem um valor em reais por mês e administra este valor em forma de cargo comissionado. Podendo ser este assessor exonerado a partir da demanda do deputado. O departamento de Recursos Humanos da Alep, neste sentido, não tinha, até o momento da entrevista, o perfil racial, ou grau de escolaridade dos cargos comissionados pelos deputados.

De acordo com comentário de um deputado e de um funcionário da Alep a maioria dos deputados não tem assessores negros. Aqueles que têm assessoras mulheres acabam tendo mais em função do perfil do deputado quando identifica a mulher como liderança importante. Ou são, neste caso, deputadas mulheres. Não há um princípio de valorização da diversidade no interior da Alep. Os deputados, conforme depoimento de um deputado, escolhem pessoas que contribuíram na campanha, ou que sejam lideranças importantes que podem contribuir com as ações dos deputados "sem considerar se é mulher ou negro". Mas a maioria é mesmo composta por homens e brancos. Seus assessores têm quase sempre um histórico de relação pessoal ou política com o deputado. [162]

[162] No capítulo que analisa o depoimento dos deputados, destaca-se nesta questão acerca do perfil da diversidade étnico-racial na Alep.

11.6 DADOS REFERENTES À PRESENÇA DE NEGROS NO MINISTÉRIO PÚBLICO DO PARANÁ

Tivemos acesso somente aos dados referentes aos concursos públicos realizados pelo Ministério Público para servidores e não para membros. Assim sendo, de acordo com o vice-diretor de recursos humanos do Ministério Público do Estado do Paraná, no ano de 2009 aconteceu um concurso em todo o Estado com 97 vagas onde o percentual de 10% para cota de afrodescendente foi garantido.

11.7 DADOS REFERENTES À PRESENÇA DE NEGROS EM EMPRESAS DE ECONOMIA MISTA – PRIMEIRO CASO

Recebemos informações parciais de alguns dados sobre a presença de negros dentro de uma grande empresa de economia mista no Estado do Paraná. Como poderemos ver a seguir, dos dados que nos foram enviados depois de várias tentativas, se nos impossibilita de averiguarmos a real situação da diversidade étnico-racial na empresa, porque nos repassaram dados referentes à participação de negros e não de brancos, o que impossibilita fazermos as comparações necessárias.

Vejamos o quadro a seguir acerca da escolaridade dos servidores negros:

Tabela 12: Escolaridade de negros até 31/12/2003 em empresa de economia mista – Caso 01

GRAU DE INSTRUÇÃO	NEGROS E PARDOS		TOTAL
	FEM.	MASC.	
ALBETIZADO(A)	_____	01	01
4. Série Completa	02	09	11
Fundamental 1 à 4 série Completa	_____	01	01
Fundamental 5 à 8 série Completa	_____	21	21
Fundamental 5 à 8 série Incompleta	_____	17	17
Médio Completo 1 a 3	17	270	287
Médio Incompleto 1 a 3	_____	15	15
Superior Completo	22	147	169
Superior Incompleto	7	38	45
TOTAL GERAL	48	519	467

Fonte: Dados enviados por empresa de economia mista para este estudo em 2009.

Tabela 13: Escolaridade de negros admitidos após 31/12/2004 por sexo em empresa de economia mista – Caso 01

GRAU DE INSTRUÇÃO	NEGROS E PARDOS		TOTAL
	FEM.	MASC.	
Alfabetizado(a)	____	____	____
4. Série Completa	____	2	2
Fundamental 1 à 4 série Completa	____	3	3
Fundamental 5 à 8 série Completa	____	7	7
Fundamental 5 à 8 série Incompleta	12	52	64
Médio Completo 1 a 3	18	239	257
Médio Incompleto 1 a 3	4	17	21
Superior Completo	19	89	108
Superior Incompleto	5	43	48
TOTAL GERAL	58	452	510

Fonte: Fonte: Dados enviados por empresa de economia mista para este estudo em 2009.

Tabela 14: Escolaridade de negros desligados a partir de janeiro de 2004, por sexo, em empresa de economia mista – Caso 01

GRAU DE INSTRUÇÃO	NEGROS E PARDOS		TOTAL
	FEM.	MASC.	
ALBETIZADO(A)	____	____	____
4. Série Completa	2	6	8
Fund. 1 a 4 série comp	___	4	4
Fund. 5 a 8 série Com	___	12	12
Fund. 5 a 8 série Inc	11	48	59
Médio Completo 1 a 3	6	64	70
Médio Incompl. 1 a 3	4	19	23
Superior Completo	5	32	37
Superior Incompleto	3	13	16
TOTAL GERAL	31	198	229

Fonte: Fonte: Dados enviados por empresa de economia mista para este estudo em 2009.

Tabela 15: Perfil dos gerentes admitidos e desligados a partir de janeiro de 2004, por cor, em empresa de economia mista – Caso 01

FUNÇÃO	NEGROS E PARDOS	TOTAL
Gerentes Admitidos	02	21
Gerentes Desligados	03	03

Fonte: Dados enviados por empresa de economia mista para este estudo em 2009.

Tabela 16: Perfil dos gerentes admitidos de 2004 a 2009, por cor, em empresa de economia mista – Caso 01

NEGROS E PARDOS				ADMITIDOS TOTAL	
Ano admissão	**Gerentes**	**Total**		**Gerentes**	**Total**
2004	**1**	**53**		**5**	**589**
2005	**____**	**136**		**10**	**1199**
2006	**1**	**105**		**6**	**930**
2007	**____**	**93**		**3**	**645**
2008	**____**	**60**		**____**	**500**
2009	**____**	**63**		**____**	**542**
Total geral	**2**	**510**		**24**	**4405**

Fonte: Dados enviados por empresa de economia mista para este estudo em 2009.

Tabela 17: Número total de empregados, por cor, de empresa de economia mista em 31/12/2003 - Caso 01

NEGROS E PARDOS				QUADRO TOTAL	
Ano admissão	**Gerentes**	**Total**		**Gerentes**	**Total**
Total geral	**21**	**567**		**485**	**6309**

Fonte: Dados enviados por empresa de economia mista para este estudo em 2009.

Como se vê na Tabela 13, até 31/12/2003 havia 567 negros contratados nesta empresa de economia mista, dos quais apenas 169 possuíam o ensino superior completo, sendo que a maioria é do sexo masculino. A maior concentração de negros nesta empresa está nos empregados negros com ensino médio completo e com grande incidência de contratação de homens.

Após o ano de 2004, foram admitidos mais 510 negros, ou seja, quase o dobro devido aos inúmeros concursos realizados em vários cargos. Portanto, após a aprovação da Lei de Cotas Raciais, com 10% de reserva para negros a vantagem masculina continua acentuada, mas nota-se que a empresa aumenta quantitativamente o número de negros no seu quadro de funcionários, isso proporcionalmente ao grande número de vagas abertas nos concursos. Os negros estão novamente concentrados no ensino médio e em segundo lugar no superior completo (Tabela 14).

Entre os negros desligados da empresa após o ano de 2004, a maioria está concentrada no ensino médio incompleto e ensino fundamental incompleto, em terceiro lugar os negros com ensino superior. Não fomos informados dos motivos dos desligamentos (Tabela 15).

Já nas tabelas acima, temos como modelo o cargo de gerente na empresa. Vê-se que a partir de 2003, quando da aprovação da Lei de Cotas Raciais, foram contratados 4.405 novos servidores, nesta empresa, ou seja, um aumento significativo de servidores que foram contratados neste tempo, sendo destes um total de 510 negros, o que representou 11,57% de negros contratados. Um percentual acima de 10% previsto na Lei (Tabela 17). Durante este período, 24 novos gerentes foram contratados, sendo que o total de negros foi de 02 (9,9%) (Tabela 16). No entanto, como podemos observar, dentre o total de 6.309 funcionários desta empresa, 485 são gerentes sendo que 21 deles são negros. Portanto, nos cargos de gerência há uma sub-representação expressiva de negros. Ou seja, 4,3% são negros e 95,7% são de não negros (Tabela 18).

Observa-se que de um total de 485 gerentes (em 2003), de 2004 a 2009, no quadro da gerência foram admitidos 2 negros para 22 não negros (Tabela 16). Considerando as desvantagens proporcionais de negros em cargos de gerência nesta empresa, ao longo dos anos, para alcançarmos ao menos 10% de gerentes negros (conforme a Lei), se fizermos uma pequena projeção, diante dos resultados, e se a cada 6 anos entram 02 gerentes negros e 22 não negros, levaria em média 81 anos para serem incluídos 10% de negros no total de gerentes desta significativa empresa no Paraná. Ainda 10% seria considerado um percentual bastante baixo relacionando com a população negra no Estado que soma praticamente 30% em 2009 (Ver IBGE, 2008).

11.8 DADOS REFERENTES À PRESENÇA DE NEGROS EM EMPRESAS DE ECONOMIA MISTA - SEGUNDO CASO

Para enriquecer nossas análises consideramos outros dados oficiais de outra grande empresa de economia mista do Paraná que realizou vários concursos de 2005 a 2008 envolvendo candidatos de várias regiões do Estado.

Tabela 18: Amostra de 03 editais de concursos de empresa de economia mista (2005, 2006 e 2008) – Caso 02

Ano do Edital	**2005**	**2006**	**2008**	**Total**
N.º candidatos aprovados	12.100	7.154	26.370	45.624
N.º candidatos admitidos (parcial)	1.942	745	540	3.227
N.º candidatos afros admitidos (parcial)	151	50	24	225
N.º candidatos DF (Deficientes) admitidos (parcial)	28	2	03	33

Fonte: Empresa de Economia Mista no Paraná- Caso 02[163]

Os dados a que pudemos ter acesso desta empresa de economia mista (caso 02), que é muito representativa também no Paraná, apesar de não apresentar indicadores sobre perfil dos concursos (nível de exigência) e grau de escolaridade, revelam que, em pelos menos três editais (2005, 2006 e 2008), o percentual de negros "admitidos" pelas cotas raciais não alcançou 10% do total dos candidatos selecionados. Isso quando analisamos os números gerais das vagas nos concursos. Vale lembrar que esta empresa realizou vários concursos com cargos diversos para a capital e para o interior do Estado. Vê-se, conforme tabela acima, que em 2005, dos 1.942 candidatos admitidos nos concursos, somente 7,77% destes foram incluídos por cotas raciais. Já no ano de 2006, o percentual caiu e, de 745 servidores admitidos, somente 6,71% destes são respectivamente de vagas para negros. Em 2008, novamente nota-se uma queda percentual, ou seja, das 544 vagas ocupadas, os negros ocuparam 4,44%, menos da metade do número da reserva.

11.9 CONSIDERAÇÕES SOBRE OS RESULTADOS

As dificuldades de acesso aos dados acerca do quadro da presença de negros nos serviços públicos antes de 2003, os números relativos ao perfil de inscritos e aprovados por cor, sexo e grau de escolaridade, dificultaram uma análise mais objetiva sobre os reais impactos em números da Lei Estadual em foco neste estudo.

A primeira justificativa para a inexistência de dados que avaliassem os impactos desta Lei seria a ausência de comparativos mensurados acerca da presença de negros nos serviços

[163] Não tivemos autorização para divulgar o nome da empresa sob pena de responsabilização prevista em lei. Esta informação estava expressa no *e-mail* que nos foi enviado com o número do Parecer Jurídico da empresa.

públicos do Paraná, antes e depois de 2004. Isso já revela, para nossa análise, ausência de interesse de gerenciamento deste Programa de AA por parte da gestão. Entretanto, mesmo com a inexistência dos indicadores (na gestão do ex-governador que encerrou o mandato em 2002), somente em 2009 no sétimo e último ano da gestão do governador Requião fora construído um censo para saber o perfil dos servidores públicos - Programa de Atualização Cadastral Permanente de Recursos Humanos (PAC-RH), que foi concluído somente em 2010. Ainda, diante dos reduzidos números de dados a que tivemos acesso, pudemos concluir que, pelas análises de 15 concursos da Seap, os optantes pelo programa de cotas raciais em geral, com grande incidência procuram concursos de nível "fundamental" e "médio" e em maior proporção que os níveis "superiores", sendo que neste último, além da baixa procura ou aprovação, nem sempre há possibilidade de garantia da reserva de 10% quando os concursos oferecem reduzido número de vagas. Mesmo os de nível de apoio (fundamental), quando se analisa o percentual total de vagas ofertadas, o número de negros contratados não chegou a 10% de admitidos, ou seja, foi 8,52% do total. Contudo, observou-se que o nível em que há maior procura pelos candidatos negros é pelo "fundamental" onde a concorrência por vaga foi maior que pelas vagas universais: 20 candidatos por vaga para 19 candidatos por vagas universais sendo que a expectativa de sucesso dos candidatos de cotas raciais é maior que a das vagas universais.

Também verificamos que no caso dos níveis "médios e superiores", quando comparamos o número de optantes pela "forma tradicional" e pelos incluídos pelas "cotas raciais", a presença de negros é bastante reduzida. Do total de vagas para níveis médios apenas 6% de negros foram incluídos e nos níveis superiores somente 2,3%. Contudo, em ambos os níveis as concorrências entre os candidatos por cotas raciais são menores que a das vagas "universais", representando o dobro no nível "médio" e quase o dobro no nível "superior", dado o número expressivo de "ausências" entre os candidatos a vagas universais do nível superior.

Ainda, conforme os dados parciais, a expectativa de sucesso nos concursos públicos do Paraná para os optantes pelas cotas para negros é maior em todos os níveis, sendo que haveria um destaque para o "nível médio" (execução) que foi de 30% enquanto que para os de "vagas universais" foi de 16,35% e nos "níveis superiores" respectivamente 27,3% e 25,4%.

Destacamos que apesar do percentual de inclusão nos três níveis não atingir os 10% das reservas estipuladas em Lei, os números não revelam que a reserva de 10% das vagas nos concursos públicos do Paraná não está sendo cumprida, mas que há nuances que precisam ser

observadas quando, por exemplo, nos níveis superiores ou médios a reserva pode estar sendo impedida de ser cumprida pelo reduzido número de vagas quando, por exemplo, o modo da distribuição é feito por região do Estado ou pela cidade. Assim, um concurso pode ter 100 vagas e ser distribuído em 20 cidades. Nestes casos as cotas raciais, de 10%, estarão distribuídas a partir do número de vagas ofertadas em cada região do Estado ou cidade e não de forma geral. Não haveria, de acordo com os gestores de RH, a garantia que em 100 vagas ofertadas haverá 10 cotistas negros contratados. Isso seria possível se as 100 vagas estivessem distribuídas na mesma região.

Conforme já demonstramos, anteriormente, nem todas as empresas atuam da mesma forma, e conforme alguns gestores de RH algumas empresas trabalham com o percentual geral de vagas ofertadas e não pela região ou pelo número de vagas por cargo. Porém, neste caso, nós não nos debruçamos na análise por falta de acesso a estes dados empíricos.

Ainda com referência à Seap, os dados do recadastramento dos seus servidores públicos, em 2009, demonstraram que havia 13,69% de negros entre os servidores ativos até o ano de 2009 (exceto os servidores incluídos na Seap no ano de 2008 e 2009). Como não havia cruzamento de dados referentes ao perfil étnico-racial destes servidores antes de 2003, não conseguimos saber objetivamente se o percentual de negros antes da aprovação da Lei, na Seap era mesmo superior a 10%. Nossa crença é que sim. Ou seja, que já havia, em números absolutos mais de 10% de negros na Seap antes da aprovação da Lei Estadual de Cotas Raciais. No mesmo sentido, ainda por considerar que as cotas raciais são de apenas 10%, a única possibilidade "fictícia de análise" para justiçar a existência de mais de 10% de negros nos concursos seria a de que em quatros anos (2004 a 2007) houvesse um número expressivo de negros não optantes pelo programa de cotas raciais que tivessem sido aprovados pela "forma tradicional" que pudessem impactar positivamente o número de negros nestes concursos da Seap. Mas como não há identificação de cor na ficha dos candidatos aprovados, também dificultou esta compreensão. E pelas questões históricas e sociais motivadas pelo racismo, os dados revelam que negros em menor proporção concorrem às vagas nos serviços públicos.

Já na Assembleia Legislativa do Paraná (Alep), segundo o seu gestor de RH, não houve concursos públicos antes do ano de 2003 e não se tem um cruzamento de dados acerca do perfil étnico-racial dos servidores da Alep, no mesmo sentido em que os deputados da Alep, de acordo com este ator, contratam seus assessores a partir de afinidades políticas e poucos são os parlamentares que têm assessores negros. Já no Ministério Público, os dados a

que tivemos acesso dizem respeito a um concurso com 97 vagas distribuídas em várias cidades onde o percentual de 10% de reserva para negros foi cumprido.

Contudo, os dados de uma empresa de economia mista no Paraná – "Caso 01" demonstraram que houve um aumento significativo de entrada de servidores negros na empresa, após 2003. Por concurso público foram contratados 510 negros, representando 11,57% do total de contratados. No entanto, mesmo considerando que a Lei de Cotas Raciais esteja sendo cumprida, a diversidade étnico-racial, por exemplo, tem mantido a sub-representação de negros, em cargos de menor ou de maior poder de mando e salários. Calculando os impactos desta Lei, em seis anos na empresa de economia mista – "Caso 01", por exemplo, levaria 81 anos para ter 10% de negros em cargos de gerência na empresa em função do histórico de desvantagens destes ao longo do tempo.

Já na empresa de economia mista - "Caso 02", em que não foram analisados os cargos pelo nível educacional, de forma geral, em 03 editais (2005, 2006 e 2008) as vagas garantidas pelas "cotas raciais" estão sendo cumpridas. Mas, a cada ano, o percentual de negros admitidos nos concursos tem caído, chegando em 2008 a ser apensas 4,4% do total. Ou seja, menos da metade da cota prevista na Lei Estadual 14.274 de 2003 que é de 10%.

Conforme pesquisa da Enap (2004), para aumentar o percentual de negros nos serviços públicos, seria necessário construir programas para estimular o acesso de negros a cargos superiores. Contudo, faz-se necessário construir metas de paridade para o procedimento dos cargos superiores considerando, inclusive, que "os brancos não estão acostumados a respeitar outro negro em cargo de poder" (ENAP, 2004, p. 23).

Para a Enap (2004), em experiências dessa natureza, como no Paraná, seria importante, para superar diferenças de representantes nos escalões superiores do serviço público, promover campanhas e estabelecer metas para a superação dessas diferenças. Destaca-se a necessidade de se incluir nos cursos de formação dos serviços públicos tema de gênero e raça, assim como valorizar chefias e equipes que tenham diversidade étnica e de gênero, para além da necessidade de promover programas de desenvolvimento profissional destinados às mulheres e aos negros, sobretudo porque negros e mulheres tendem a perceber mais as discriminações sofridas, e são mais exigidos em critérios de competência e legitimidade para ocuparem cargos de direção.

As avaliações da eficácia requerem o estabelecimento de indicadores que expressem de forma concreta os objetivos do programa em questão sendo que a utilização de mais de um indicador deve atender ao critério de garantir a pluralidade e metas da política em questão. A

transparência governamental no processo político se configura como sendo um fator crucial para a gestão eficiente dos recursos públicos. Depende do monitoramento efetivo das decisões tomadas pelos gestores públicos.

Por fim, as análises dos indicadores oficiais, de concursos de duas empresas de economia mista, revelam a necessidade de programa de gerenciamento da aplicação e consolidação da Lei, e seus impactos que, conforme enfatizamos, não existiu até 2009. No mesmo sentido, a falta de transparência da gestão dos vários concursos, para além de impedir o acesso aos dados para a sociedade civil, também impede que a gestão tenha qualquer tipo de controle sobre a aplicação da política e seus desafios. O que de certa forma minimiza os processos democráticos, assim como impede uma leitura sobre os impactos reais da política. Sua eficácia e sua efetividade, a partir dos objetivos fundantes da construção dessa política, se configuram na primeira política de AA direta para a população negra na história do Paraná.

12 CONSIDERAÇÕES FINAIS

12.1 INQUIETAÇÕES

Durante o ano de 2007, 2008 e 2009 e início de 2010, estive centrada na pesquisa. No seu foco. No olhar mais atento e reflexivo sobre meu ativismo. Sobre o MSN ao qual pertenço. Mas também sobre os cenários e enredos de que, ao longo deste tempo, vamos dando conta e do quanto temos a aprender, refletir, problematizar, escrever, falar sobre as problemáticas do racismo no Brasil e na sociedade paranaense.

Desde que comecei a escrever este texto vivencio momentos de angústia, introspecção, peso de responsabilidade, de compromisso com a pesquisa, e com a expectativa da pesquisa, para meus pares (MSN), mas não deixo de notar que em cada momento vou refletindo cada vez mais sobre as características dos obstáculos que impedem a cidadania de uma população que soma mais da metade do país, e 28,5% no Paraná (IBGE, 2008), e, sobretudo, sobre o quanto a questão da igualdade racial ainda merece ser discutida com profundidade nos diversos espaços.

Escrever sobre escravização no Paraná, por exemplo, para mim fora um dos momentos mais difíceis. Primeiro por estar lidando com histórias de sofrimentos dos "meus antepassados" no Estado do Paraná, e por saber que uma elite política e intelectual, conforme destacamos, tentou construir uma história do Estado, onde o papel do trabalho da população negra em condição de escravização fosse considerado menos importante na construção e formação da economia do Paraná, mas também por perceber que ao longo do tempo ouve uma tentativa de esvaziamento desta história e da importância desta população no Estado. Perceber, sentir e apreender tais injustiças históricas, ali no Estado onde eu nasci e vivo teriam contribuído para uma grande ruptura entre o começo e o final desta pesquisa. Tivemos que parar um tempo. Apreciar a introspecção e vivenciar todos os sentimentos e sentidos de ser naquele momento uma mulher negra descendente deste povo humilhado no seu valor, na sua resistência, na sua história no Paraná.

Durante estas leituras e das análises dos textos sobre escravização no Paraná, eu retomava as memórias das sensações que experimentei quando li pela primeira vez o livro *Negras Raízes,* de Alex Haley [164]. A "passagem pelo navio negreiro" contada por Haley teria

[164] Em busca de suas origens, Alex Haley escreveu a obra *Negras Raízes,* lançado nos EUA, em 1976, tornando-se um b*est-seller* da literatura norte-americana. A narrativa, considerada "Saga dos negros nos Estados

me proporcionado um momento impar de sofrimento, lamento e vivência da minha ancestralidade. Já no caso do Paraná foram as pesquisas produzidas sobre escravização, sobretudo por historiadores contemporâneos.

12.2 CAMINHOS TRILHADOS

Este estudo teve por objetivo problematizar a importância da Lei Nº 14.274, de 24/12/2003, que institui a reserva de 10% das vagas para afrodescendentes em todos os concursos públicos no Estado do Paraná. O estudo aqui apresentado procurou analisar as experiências e estratégias formais e informais vigentes neste processo de inclusão de negros por meio de "cotas raciais" em concursos públicos do Paraná, bem como a presença e o significado dos negros nos serviços públicos deste Estado entre 2004 e 2009.

As questões centrais que nortearam a pesquisa foram: característica das relações raciais no Paraná; conjuntura que possibilitou a aprovação da Lei, papel do Movimento Social Negro (MSN) local, forma de gerir esta ação afirmativa (AA) nos serviços públicos do Paraná e apreensão dos beneficiados (cotistas) desse programa.

Algumas questões foram levantadas pela pesquisa: 1º) Tendo em vista o histórico da presença de negros no Paraná, foi esta a primeira política de reparação do Estado em favor da promoção desta população? 2º) Tal Lei pode ser compreendida como um projeto que atentou para uma mudança na percepção das relações raciais no Estado e uma ruptura no imaginário social do Paraná acerca do "consenso da invisibilidade" do negro na história e formação desse Estado? 3º) Qual conjuntura política e social garantiu a aprovação desta Lei e qual foi o papel do MSN neste processo? 4º) Quais foram os fundamentos teóricos, jurídicos e sociais presentes no conteúdo desta Lei?

Em relação à gestão governamental: 1º) Qual foi o significado da presença de negros nos serviços públicos do Paraná? 2º) Existiram projetos na estrutura da Administração Pública para o fortalecimento do Programa de Inclusão Étnico-Racial? 3º) Qual foi a apreensão dos gestores de Recursos Humanos sobre a Lei e sua finalidade? 4º) Qual foi a avaliação do impacto desta Lei na estrutura da Administração?

Unidos e nas Américas", desperta "inquietação e desconforto" nos leitores norte-americanos, assim como de outras sociedades.

Dos dados oficiais sobre alguns concursos públicos e o número de aprovados por "cotas para afrodescendentes" as perguntas foram: 1º) Qual foi o impacto real desta Lei e as suas principais características, quando analisados os números de candidatos inscritos e aprovados? Com relação aos candidatos aprovados pelas "cotas para afrodescendentes" nos norteamos pelos questionamentos sobre da apreensão dos servidores negros cotistas em relação à existência do Programa.

Esta tese esteve assentada nas premissas de que, apesar da Lei Estadual 14.274/2003 representar um marco na história das relações raciais no Paraná, sobretudo do ponto de vista legal, na medida em que sua criação reconheceu a presença de discriminação racial, entendemos que pela forma como a referida Lei foi criada e tem sido gerida pela política governamental, e, ainda, pelo modo como o MSN local e outros movimentos antirracismo engendraram respostas à aplicação e consolidação deste programa de AA, é possível pensar que tal Lei, diferentemente do que se esperava, pode não estar interferindo na mudança estrutural das relações raciais paranaenses, em especial no que concerne ao "consenso da invisibilidade" do negro naquele Estado, mas, ter sido construída a partir justamente deste consenso, assim como, em números absolutos, não ter alterado estruturalmente a sub-representação de negros nos serviços públicos do Paraná.

Este estudo, que teve como objetivo central de análise a construção, consolidação e aplicação do que entendemos ser a primeira grande "política pública" focalizada e construída para a população negra na História do Estado do Paraná, foi estruturado em onze momentos.

O primeiro, quando se problematizou a "característica das relações raciais no Paraná", onde destacamos informações acerca da "construção da identidade" paranaense a partir da Primeira República. Tentou-se demonstrar como esta identidade esteve centrada na ideia de crença na superioridade das raças, num determinismo geográfico (clima frio dado à civilização) e a imigração europeia como cerne da construção de uma identidade aliada às ideias de progresso, técnica, ciência e homem branco e na ideia de ausência do negro na formação das bases sociais e culturais e no reforço a esta ideia. Processo que consideramos chamar de "consenso da invisibilidade".

Buscamos na revisão bibliográfica utilizar alguns autores regionalistas que ainda influenciam a construção do imaginário social do Estado e do país, que nos auxiliaram na compreensão das relações raciais ali gestadas e, consequentemente, as implicações destas no cotidiano social. Estas questões são observadas quando da constatação de que a ideia de ausência de negros no Estado comunga com outro imaginário que é a de ser o Paraná um

Estado onde todas as "etnias" conviveriam na mais perfeita harmonia racial (ausência de preconceito e reforço à ideia de democracia racial). Não obstante, persiste a ideia de ausência e do reforço desta ideia da ausência de negros na *ágora* desta democracia.

Ou seja, não seria, portanto considerar os negros com os mesmos direitos que os não negros, mas o de desconsiderar a sua existência – efetivação do *consenso da invisibilidade* no cotidiano social. Ainda destacamos informações relevantes sobre a história da escravização negra no Estado a partir de pesquisas produzidas por intelectuais contemporâneos que analisam a escravização negra a partir de seu valor econômico e social para o Paraná, que serviram como contraposição aos autores que, ao contrário, consideram pouco relevante a escravização negra no Paraná, do ponto de vista econômico e elogiaram o branqueamento progressivo da população paranaense.

Ainda que não tenhamos nos proposto a realizar uma sociologia do negro no Estado do Paraná, considero que as análises acerca das características e especificidades encontradas na forma de construção da referida Lei, podem estar intrinsecamente relacionadas com os ideários de "Estado europeu" e com a crença da "ausência de negros" na formação e história do Estado. Portanto, estamos partindo da crença de que a forma de gestar esta política pública focalizada para negros (Lei 14.274/2003) esteve relacionada com as crenças acerca da invisibilidade da população negra no Paraná e, no "consenso desta invisibilidade", observadas também dentre os diversos documentos, sobretudo quando se verificou os conteúdos expressos nos pareceres das Comissões em defesa do Projeto de Lei (de cotas raciais nos serviços públicos do Paraná) na Assembleia Legislativa do Paraná (Alep), em 2003, que traduziram a ausência de informações acerca de escravização negra no Paraná, bem como as situações de discriminação racial sofrida no mundo do trabalho pelos negros ou mesmo das desigualdades sociorraciais e simbólicas que a população negra vem ao longo do tempo sendo vítima no Estado.

Tais pareceres das Comissões, na Alep, sobre a Lei 14.274 de 2003, conforme já enfatizado, apresentam justificativas macros sobre os efeitos da discriminação racial, da necessidade de reparação pelas injustiças históricas praticadas contra a população negra, sem em nenhum momento localizar o Estado do Paraná dentro destes pressupostos. No mesmo sentido, conforme verificamos, o percentual de 10% de reserva para negros nos concursos públicos do Paraná poderia ser considerado como sendo obsoleto em números absolutos, quando indícios apontaram a possibilidade da existência de um percentual acima de 10% de

negros já existentes nos serviços públicos do Paraná no ano de 2003. Isso se tornou mais evidente nos resultados do recadastramento da Seap de 2010.

Pudemos concluir, considerando os dados empíricos, que a Lei 14.274, de 2003, por tratar-se de uma AA, apresenta muitas "falhas" na construção quando da análise da Lei e dos pareceres dos deputados da Comissão de Justiça e Cidadania e da Comissão de Constituição e Justiça. Estas falhas no processo de construção não são interpretadas em função somente da ausência de movimentos antirracismo, que teriam legitimidade para contribuir com o texto, como, por exemplo, aconteceu no processo de AA construído na UFPR, em 2004, mas também pela ausência da presença da história da população negra, localizadamente, no Paraná tanto no conteúdo dos pareceres e pela inexistência de um plano de acompanhamento e monitoramento da Política.

Ainda assim, conforme compreendeu um dos deputados, na conjuntura de 2003, não houve interesse da maioria dos parlamentares da Alep em alterar a estrutura das relações raciais presentes nos serviços públicos do Paraná a partir da diversidade étnico-racial existente nos serviços públicos do Estado. Vê-se que ao contrário do que se esperava, de acordo com os atores (deputados), esta Lei se constituiria como sendo uma espécie de "dádiva" aos negros onde se continuaria mantendo o quadro de desigualdade racial (sub-representação de negros) nos serviços públicos, em graus diferenciados, mas ao mesmo tempo consolidaria uma "imagem positiva" dos parlamentares como sendo estes comprometidos com a promoção da igualdade racial.

De acordo com os deputados e outros atores entrevistados neste estudo, os parlamentares, da época, possivelmente não aprovariam um percentual maior que 10% de reserva para negros na Lei de cotas raciais, justamente, porque acreditavam num baixo percentual de negros no Estado. Outros ainda, para além da crença na ausência de negros no Paraná, acreditavam que poucos seriam os negros aptos a prestar concursos em função da incidência de pobreza e baixo grau de escolaridade presente nesta população. Ou seja, entre alguns deputados havia ainda um reforço aos estereótipos e estigmas que recaem sobre os negros.

Fizemos ainda, neste estudo, uma breve discussão sobre o contexto contemporâneo no qual o conceito de "política pública" ganha espaço. Procuramos entender a influência de processos como a "globalização" e sua relação com as "desigualdades sociais". Tentamos evidenciar que mesmo havendo um processo de desenvolvimento de alguns países, como é o

caso do Brasil, em geral, as formas de gerir algumas "políticas públicas" têm fracassado na proposta de inserção social de grupos socialmente vulneráveis (impacto desproporcional).

Tais evidências demonstram que as políticas públicas universalistas, como se observou no Brasil, têm tido impactos diferentes para grupos raciais diferentes produzindo desigualdades sociorraciais que historicamente estão intrínsecas quando se observou a forma como a ideia de democracia racial foi construída no Brasil, os efeitos da ideologia do branqueamento neste processo e, consequentemente, a discriminação racial que afeta os indivíduos negros a partir do fenótipo.

Ainda apresentamos um breve histórico das AA, destacando experiências internacionais onde foram empregadas as "cotas fixas" no mundo do trabalho, como é o caso da Índia, Estados Unidos e África do Sul. Ainda neste sentido, mas especificamente focalizando o objeto em estudo, apresentamos um quadro sintetizado da desigualdade racial no mundo do trabalho paranaense e um debate sobre AA no mundo do trabalho brasileiro. Demonstramos, assim, que há uma série de aparatos jurídicos que legitimam a existência de programas de AA a partir do reconhecimento de que o ambiente de trabalho é um local fértil de discriminação racial.

As AA, especialmente as medidas paliativas, como são as cotas raciais no mundo do trabalho, por exemplo, devem ser consideradas por princípio de caráter temporário e não permanente como se observa no Paraná, com vistas a atender ao grupo em situação de vulnerabilidade ou fragilidade social considerando, sobretudo, os fatores sociais e suas nuances que favoreceram este processo de desvantagem ao longo do tempo. Estas desigualdades sociorraciais devem ser norteadoras na construção da Política assim como os efeitos históricos da escravização para a população negra e para a sociedade como um todo.

Em caso das políticas de AA no mundo do trabalho, como se observou nesta pesquisa, tendem a apresentar menor grau de efetividade quando seus objetivos centrais, face às especificidades do caráter da discriminação racial no Brasil, estão baseados exclusivamente nos processos de inclusão por cotas fixas, por exemplo, nos serviços públicos, como sendo a única forma de construção de igualdade de oportunidades (como se constatou no Paraná). Ou seja, é preciso investir em Programas também após a entrada dos negros por estas cotas fixas, justamente, porque há comprovações de que nos ambientes de trabalho no Brasil se observam com maior frequência as discriminações de gênero e raça ou onde a população negra considera como sendo um dos ambientes onde a discriminação racial seja mais incidente de

várias formas como já analisamos: cotidiano das relações sociais, processos de admissão, promoção e demissão, remuneração diferenciada, etc.

Assim sendo, esta forma de inclusão no mundo do trabalho por "cotas fixas" para negros, a exemplo dos serviços públicos, necessita estar sendo articulada com programas de valorização da "diversidade étnico-racial" a partir da ideia de reparação das injustiças históricas. Para além de ações que incentivem a promoção da igualdade nos ambientes de trabalho onde a população negra está sub-representada historicamente, estas AA, nos serviços públicos, podem, para melhor efetividade, articular ações proativas de combate à discriminação racial também no mundo do trabalho privado e em outros segmentos sociais como educação, meios de comunicação, etc.

De certa forma, o Estado estaria demonstrando que realiza ações de promoção de igualdade de oportunidades, mas também poderia criar estratégias de incentivo e práticas para que outras empresas que constituem a mesma sociedade também o façam.

Considerando a necessidade dessas políticas de reparação pelos processos de escravismo criminoso, racismo e discriminação racial, a razão de ser de uma AA no mundo do trabalho para negros é a de promover igualdade de oportunidades considerando os critérios de "igualdade de condições", "justiça distributiva" e valorização da representação justa de negros no ambiente de trabalho, nos seus diversos cargos, como ferramenta também, que pode favorecer a apreensão de que todos os talentos existentes naquela dada realidade social estão sendo aproveitados na construção do desenvolvimento de tal sociedade, e não somente aqueles talentos que historicamente estiveram numa situação de mais vantagem social e simbólica em função de sexo, cor ou classe para serem considerados "aptos e competentes" para ocuparem tais funções.

Isso tende a provocar impactos não só na forma de gerir a Administração Pública e na ampliação da visão acerca dos princípios da democracia, mas, estas AA também podem contribuir para a apreensão dos usuários que utilizam os órgãos públicos, (que são negros, brancos, amarelos, indígenas e, especialmente a população negra), de enxergar nestes órgãos públicos um espaço privilegiado de inserção e de valorização da presença de negros, da valorização da diversidade étnico-racial e de combate a discriminação racial. O Estado passaria assim a dar o exemplo para a sociedade, assumindo sua responsabilidade na promoção da igualdade racial não ratificando e corroborando com as estruturas que garantam que o perfil das desigualdades raciais, comprovadamente existentes no mundo do trabalho privado ou público, permaneçam estagnados.

É óbvio que o público que se beneficia dos serviços, por exemplo, da saúde, da educação, da segurança entre outros pode passar a compreender os órgãos públicos como sendo um espaço público mais democrático e que valoriza todas as pessoas independentemente da cor, raça ou sexo. Ou seja, no dizer de Gomes (2001), favorece uma mudança social da realidade onde todos podem se beneficiar quando se observam as possíveis mudanças do ponto de vista econômico, social, cultural, pedagógico e psicológico.[165] Mas, também esta diversidade pode favorecer a qualidade dos serviços para a população usuária quando da presença de talentos diversos nesses espaços.

Conforme se constatou a partir dos autores estudados, considerando os processos históricos de desvantagem e fragilidade social, tais AA, para melhor efetividade, devem ser construídas tendo como base o percentual populacional do grupo na sociedade, mas, sobretudo, pressupõe uma análise concreta de como esta desigualdade racial, historicamente, foi se dando, por exemplo, nos serviços públicos ou na Administração Pública. Ou seja, é imprescindível que se construa possibilidades de garantir um percentual justo de "reserva" de vagas no caso de "cotas fixas" para o grupo que tem mérito para ser favorecido, com um critério objetivo a partir do princípio de justiça distributiva e não de forma aleatória. No caso do Paraná, vê-se que os próprios atores (autor da Lei e relatores) não souberam justificar o porquê do percentual de apenas 10% de cotas para negros nos concursos públicos num Estado em que a população negra representava mais de 20% em 2003.

No mesmo sentido, conforme já destacamos, não se utilizou de estudos que comprovassem o perfil da diversidade étnico-racial nos serviços públicos que justificassem que o percentual de 10% de reserva de vagas para negros fosse o mais justo. A forma de construção do percentual fora construído em cima de uma racionalidade jurídica, mas sem considerar a existência da discriminação racial ou de indicadores sociais acerca do perfil racial dos servidores no Brasil ou do Paraná e mesmo sem considerar as especificidades do racismo no Paraná. Sendo assim, acreditamos, conforme demonstramos ao longo da pesquisa, ter sido construído de acordo com as características das relações raciais imaginadas no Paraná: harmonia racial e a ideia de ausência de negros no Estado: *consenso da invisibilidade*.

Vê-se que, a partir de uma realidade fictícia, seria possível imaginar que, por exemplo, um percentual de 10% numa AA para negros em forma de "cotas fixas" para negros no concurso público do Estado da Bahia, cuja presença negra (pretos e pardos) é de 78,6%

[165] Basta imaginar o impacto que a presença de um médico negro pode resultar num hospital e num posto de saúde no imaginário de usuários, principalmente negros, mas também a presença de negros em cargos de destaque no judiciário e em outros espaços onde é menos incidente a presença de negros como servidores.

(IBGE, 2008), pudesse ser injusto por ser considerado muito baixo, em função da imagem de que a Bahia é um Estado de maioria negra. Porém, considerando as teorias sobre AA, este percentual poderia ser considerado justo se fosse identificado e comprovado um grau de desvantagem que apenas 10% de reserva pudesse equiparar. Ou seja, estamos sugerindo que a construção do percentual de reserva de vagas como no caso das "cotas raciais" precisa estar fundamentalmente justificada a partir da finalidade que se propõe a Lei, e dos seus pressupostos (objetivos) que se fundam na ideia de não prejudicar nenhum grupo, mas o de promover aquele que é fragilizado socialmente, considerando nuances desta desvantagem ao longo do tempo a partir da ideia de equidade.[166]

Essas questões são de grande relevância na pesquisa, porque apesar de estarmos nos referindo a um processo que tem uma legitimidade e legalidade garantida, nota-se que as questões que permeiam a construção destas AA, especialmente para negros, estiveram, na verdade, no caso do Paraná, pautadas na apreensão da sociedade sobre o "mérito" que esta população tem para adentrar certos setores da sociedade, mas também, como os indivíduos que estão numa relação de poder (deputados) dentro da construção de tais programas, apreenderam o perfil das desigualdades sociorraciais no Estado. Conforme tentamos demonstrar, à luz da construção da Lei 14.274/ 2003, aprovada na Alep, esta ideia de mérito está fortemente identificada com o perfil das relações raciais no Brasil e, de forma singular no Paraná, a partir do *consenso da invisibilidade.*

Ao analisar a realidade da Alep, em 2003, vimos que alguns atores (deputados e ativistas do MSN) acreditaram que mesmo sem considerar o cenário da realidade social da população negra no acesso aos serviços públicos do Paraná nos últimos 30 anos, já haveria de antemão uma crença de que 15% ou 20% de cotas fixas para negros em todos os concursos públicos *"não seria aprovado na votação da Alep"* naquela época. Os atores consideram que a crença da justiça do percentual, na Alep, não se baseou, neste caso, numa realidade concreta e objetiva, mas na forma de identificar o grupo beneficiado como merecedor de uma política focalizada. Conforme disse um deputado e também um dos gestores, a Lei foi aprovada num tempo recorde porque aqueles que eram contra não vetariam uma "cota fixa" de 10% para negros quando os *"brancos ficaram com 90%",* porque estes seriam taxados de racistas. Outros votaram sem saber no que estavam votando e outros, segundo nossa observação,

[166] Ainda sobre a Bahia, por exemplo, a Universidade Estadual da Bahia (Uneb), em 2003, criou um programa de AA na forma de acesso com 40% de reserva para negros num Estado onde 78% da população é negra. Já a UFPR, em 2004, construiu no seu programa, uma reserva de 20% para negros, no acesso à instituição quando o Paraná apresentava 24,5% deste perfil populacional.

votaram acreditando no princípio de que a Lei é uma reparação histórica, mas sem se preocuparem com a justiça do percentual de vagas. O que estamos considerando, nestes casos, ser um reforço à ideia de cidadania como concessão e dádiva, já grifadas anteriormente.

Um dos fatores elencados por nós como relevante na construção de um programa de AA é a forma de avaliação da política e os seus impactos dentro dos propósitos da Lei. Assim, no caso do Paraná, pela ausência do "quesito cor" nas fichas de inscrição dos candidatos pelas "cotas raciais" é praticamente impossível somente através do cruzamento de dados, dos candidatos inscritos e aprovados pelos concursos, identificar se há indivíduos brancos optando pelas cotas para afrodescendentes, ou indivíduos pretos ou pardos optando pela forma tradicional e não pelas cotas raciais. Ou seja, não se pode saber se há mais candidatos pretos ou pardos optando pela política ou se os candidatos pretos e pardos estão rechaçando este benefício assegurado por Lei. O que fica evidenciado é a pouca preocupação em averiguar os impactos da Lei também relacionados com o perfil de cor de quem entra quando a Lei enfatiza justamente os critérios de cor e raça na inclusão.

Dentro da hipótese firmada na pesquisa, notou-se também como sendo muito presente o imaginário europeizado do Paraná, persistindo a crença da pouca presença de negros no Estado, que pode estar interferindo na forma de gerir a Lei. Notou-se que a Lei não impactou o imaginário social dos atores entrevistados como uma grande política na promoção da igualdade racial tanto para ativistas do MSN, como para negros em cargos de poder e também para gestores de RH. Ou seja, não havia uma identidade com esta Lei de Cotas Raciais como relevante na promoção da igualdade racial no Paraná, inclusive para os ativistas do MSN**.** No entanto, as poucas políticas públicas construídas pela gestão governamental para as "comunidades remanescentes de quilombos" alcançam maiores lembranças no imaginário dos atores como sendo uma grande política de promoção de igualdade para negros quando estas, de acordo com os ativistas do MSN, têm tido ainda poucos impactos efetivos na vida da população negra quilombola.

A Lei 14.274 de 2003 foi aprovada por unanimidade pelos deputados, naquela época, porque tinha legitimidade jurídica, e não necessariamente foi uma demanda do MSN local naquele momento. Como o percentual de "cotas fixas" reservado era considerado baixo, não provocou tensões maiores na crença de que haveria poucos negros no Estado. Conforme já assinalamos, muitos dos parlamentares, de acordo com alguns atores entrevistados, acreditam que seria difícil preencher 10% das vagas nas cotas raciais, ou porque haveria poucos negros no Estado ou porque estes negros estariam tão excluídos socialmente que dificilmente

conseguiriam prestar um concurso público. Persiste, assim, no imaginário social um ambiente interno da invisibilidade.

Conforme reiterado, o documento da Lei 14.274 de 2003 é uma cópia, do conteúdo, da Lei de Cotas para Negros no Concurso Público de Porto Alegre (2003) e apresenta os mesmos percentuais de reserva (10%) e a mesma categoria "raça etnia negra". Os pareceres das Comissões de tramitação no Paraná, na Alep, são também parecidos com os pareceres da Lei de Porto Alegre, não obstante, enquanto o Projeto de Lei daquela cidade trabalha com indicadores locais, o Projeto do Paraná em nenhum momento problematizou qualquer realidade social da população negra local (no Estado). Ou seja, usou-se uma justificativa nacional para uma realidade local. Logo, o que fica explicitado é que não houve, na época, uma preocupação em se debruçar na construção de um projeto que considerasse as nuances da realidade social do negro no Estado: escravização, imaginário europeu, discriminação no mundo do trabalho. Também não constou uma justificativa acerca do percentual da reserva de 10% dentro da finalidade da Lei; não apresentou metas e, tampouco se apresentou como sendo uma Lei de caráter temporário com planos de metas e estratégias de avaliação e monitoramento, como já reiteramos.

Conforme entrevistados, muitos parlamentares, da Alep, que votaram a Lei, na época, nem ao menos sabiam o contingente populacional de negros no Paraná. Tal observação pode ser um forte indício para entender a presença e o significado da entrada de negros na administração pública do Paraná.

Também, no seio do MSN, os conteúdos das entrevistas, em 2008, revelaram um perfil de liderança pouco empoderada política e teoricamente sobre a Lei ou sobre políticas públicas. Em geral, eles desconheceram o processo de construção, de consolidação da Lei de Cotas Raciais nos Concursos Públicos do Paraná. Não obstante, muitas das lideranças em seus discursos conseguiram fazer críticas à situação de discriminação no mundo do trabalho, para negros, com argumentos que teriam relação direta com seu cotidiano como ativistas no Estado. No entanto, notamos que havia uma "apatia e desinformação" diante desta Lei que não foi construída coletivamente. Ou seja, não havia sentimento de pertença por parte do MSN na construção e aprovação da Lei.

Mesmo assim, apesar da existência de diversos concursos públicos que aconteceram no Paraná de 2003 a 2010, envolvendo milhares de vagas, constatamos que algumas das lideranças do MSN são convidadas a participar de bancas de verificação do pertencimento racial negro nos poucos concursos que utilizam as bancas como critério de seleção. Apesar de

acontecer em um número bem reduzido, em geral, os ativistas tenderam a apontar a necessidade da existência de bancas em todos os concursos como uma das principais formas de controle e da transparência da Lei. Os ativistas acreditam existir candidatos, que não estão dentro dos critérios de cor e, que foram beneficiadas pela Lei 14.274 de 2003, sobretudo porque a maioria dos concursos não realiza bancas para verificar o pertencimento racial dos candidatos. A única exigência é que o candidato as cotas raciais assine um "termo" declarando que está dentro dos critérios do edital do concurso. Contudo, mesmo criticando o método utilizado, até o ano de 2008, essas lideranças não haviam apresentado nenhuma demanda para o Estado, através de documento formal, em relação à forma da seleção dos candidatos e da gestão da Lei.

Entretanto, mesmo que o Projeto de Lei não tenha sido uma construção coletiva por parte do MSN local, havia sim neste caso há legitimidade jurídica. Ou seja, apesar de não ser uma demanda coletiva pautada na realidade social do Estado do Paraná de forma direta, naquela época, é, sem dúvida, uma demanda histórica do MSN local e nacional.

Já entre as lideranças negras que ocupam cargo de poder no governo, o que observamos é que alguns deles, a partir dos relatos, estão numa situação de tensão e pressão e que, em muitas ocasiões, sabem e sentem que são discriminados pelo seu pertencimento racial. Alguns acreditam que suas competências sejam testadas cotidianamente e a maioria pouco ou nada sabem do funcionamento da Lei de Cotas Raciais nos Serviços Públicos do Paraná. Estes não estão monitorando esta política. Seus depoimentos revelaram que o governo Requião, apesar de ser favorável às cotas raciais para negros nos serviços públicos, não partiu deste pressuposto na nomeação dos escolhidos para os cargos de poder e confiança. Alguns destes atores chegaram a acreditar que o percentual de negros em cargos de poder no Paraná giraria em torno de no máximo 3% sendo que, em geral, verificamos a existência de uma lista de no máximo dez pessoas negras em cargos de poder que são as mais lembradas - a maioria são de homens.

Ainda assim, estes atores, alegaram que "todos" os negros que estão em cargos de poder estão somente porque são "muito competentes" e porque são indicação das "cotas de partidos" aliados do governo. Nenhum deles, portanto, estariam nos cargos por ser um "negro competente" ou porque teriam habilidades para contribuir com a promoção da igualdade racial no Paraná ou contribuiriam para valorização da diversidade étnico-racial no Estado. Alguns deles acreditam que haveria espaços de poder no governo cuja presença de cargos de confiança de pessoas brancas seria de 100%. Os atores consideram que o governo, apesar de

ser favorável às AA para negros no mundo do trabalho, não atuou ao menos no incentivo às empresas "terceirizadas" para que apresentassem um quadro de diversidade étnico-racial no perfil de funcionários inseridos nos diversos espaços dos órgãos públicos. Em geral, os atores consideram que nas empresas terceirizadas, vem se mantendo a sub-representação dos negros nos órgãos públicos, como foi o caso, por exemplo, da Secretaria do Trabalho, destacada por um dos coordenadores do Sine. Nesta secretaria, chegamos a explicitar o depoimento de uma gestora que, desinformada de indicadores sociais e sobre a discriminação racial no mundo do trabalho, num programa de TV, contesta a denúncia de um ativista do MSN alegando que os negros não sofreriam discriminação no mundo do trabalho nas empresas privadas do Paraná, mas somente os idosos.

Porém, mesmo considerando estas contradições, na forma de gerir uma AA nos serviços públicos do Paraná, "todos" os gestores negros em cargos de poder e confiança, assim como alguns ativistas, acreditam que o governo Requião foi quem mais indicou gestores negros para cargos de poder na história do Paraná.

Entre os candidatos selecionados por cotas raciais, observamos que a maioria destes não sabia da existência da Lei e afirmaram saber somente na hora em que foram fazer sua inscrição para o concurso pela internet. Outros cotistas raciais, segundo os atores do MSN, ficam surpresos por terem sido chamados para uma banca de verificação do pertencimento racial, porque desconheciam a existência do Programa e ao preencher a inscrição não sabiam que estavam optando pelo Programa de Cotas Raciais. A maioria dos candidatos pelas cotas raciais, de acordo com os ativistas do MSN que são membros de bancas, não tem informação da existência do MSN e também sobre AA e não teria identidade afirmada acerca do seu pertencimento racial, ou seja, não se considera como sendo negros.

No entanto, dos cotistas que entrevistamos todos apresentaram identidade negra afirmada, e apresentaram considerações críticas pela forma como o programa vem sendo gerido, sobretudo no que concerne à inexistência de acompanhamento dos cotistas raciais. Haveria para todos os entrevistados uma situação de estigma que vivenciam no cotidiano das relações nos ambientes de trabalho por serem negros-cotistas. Dois deles alegaram terem sido vítimas diretas de constrangimentos sendo que todos, de uma forma ou outra, apresentaram argumentos onde se constata uma situação de "tensão" em maior ou menor grau no ambiente de trabalho. Alguns alegam que ouviram comentários pejorativos anticotas raciais nos seus ambientes de trabalho e outros acreditam que a maioria dos seus colegas seja contrária ao

Programa, assim como a maioria deles crê que sua "competência" é questionada pelos colegas e chefias pela sua condição de cotista racial.

Estes atores cotistas raciais acreditam que a identificação tem se dado pelo seu fenótipo (pela cor). Consideram ainda que sua condição de cotista racial os deixa mais vulneráveis aos constrangimentos, sobretudo quando negros ocupam postos de poder e mando podendo gerar também um sentimento de que brancos estariam sendo prejudicados como o programa de AA, reforçado pela ideia que estes teriam entrado de forma injusta, porque foram beneficiados na forma de classificação.

Mas, mesmo em boas colocações nos concursos, de acordo com os cotistas, os estigmas de "incompetência" são reafirmados. Vê-se, também que poucos cotistas raciais são contrários às cotas raciais e seus argumentos "anti-cotas" estão relacionados à ideia de igualdade formal e não igualdade material. Nem todos os cotistas raciais que entrevistamos passaram por bancas de verificação de pertencimento racial, mesmo assim, a maioria considerou positiva a existência destas. Contudo, uma das atoras alegou que há problemas na forma de identificação dos critérios raciais expressos no edital da Lei. Por exemplo, em uma das bancas ela teria sido identificada como sendo negra e em outra banca para outro concurso ela foi identificada como sendo "não negra".

Os cotistas raciais, ao se referirem aos concursos públicos no Paraná, alegam que não há ampla divulgação da Lei e de suas finalidades; também consideram que em seus espaços de atuação não há programas de valorização da presença de negros no ambiente de trabalho (estratégias de combate à discriminação). Eles acreditam que há uma sub-representação de negros no ambiente de trabalho, assim como na inexistência de chefia composta por negros.

Pelo menos um dos atores entrevistados alegou ter sido vítima de discriminação direta por "ser negro e ser cotista" tanto no cotidiano das relações sociais na empresa, quanto na avaliação do estágio probatório. Por fim, vemos que não há monitoramento da Lei 14.274, de 2003. Há falta de acompanhamento, avaliação ou mesmo construção de propostas para maximizar os impactos positivos da Lei que, para além da inclusão, não pensou em estratégias de garantir efetividade nas interações entre os diversos atores envolvidos nos serviços públicos após a entrada de negros por este modelo de Programa.

Durante a pesquisa entrevistamos gestores de RH do Seap e também de outros espaços como gestores de RH de empresas de economia mista. Conforme já havia sido notado pelos próprios ativistas do MSN, confirmados também pelos depoimentos com gestores de RH, estes (gestores de RH) apresentam dificuldades de entender os critérios de cor e raça

expressos Lei 14.274/2003 onde haveria, segundo os ativistas, muitos equívocos no momento de identificação racial do candidato. Ou seja, em alguns casos aqueles candidatos negros que se autodeclaram como sendo "pardos" foram indeferidos no processo de seleção do concurso porque alguns gestores de RH consideraram que os negros são somente os indivíduos "pretos" (pelas categorias do IBGE) e estes (os pretos) é quem estariam dentro do perfil de cor e "raça" para se beneficiarem do Programa. Em outros concursos a situação se inverte, ou seja, as dúvidas se dão em torno de quem é o "afrodescendente" porque alguns gestores não observariam o fenótipo, mas a descendência (parentesco) do candidato e acabam deferindo no concurso candidatos socialmente brancos pelo fenótipo quando este afirma ser afrodescendente (critério de origem).

Como a estrutura da Seap ainda não construiu um decreto que possa disciplinar os critérios de "raça" e cor da Lei, um dos grandes desafios dos gestores de RH na implementação da Lei seria justamente o de entender estes critérios para melhor execução dos processos de controle dos nomeados que optaram pelo Programa. Estas dúvidas são evidenciadas, sobretudo naqueles concursos onde há bancas de verificação de pertencimento racial que, de acordo com alguns gestores de RH, acabariam criando situações de constrangimento tanto para candidatos quanto para os membros da banca. No entanto, os cotistas entrevistados neste estudo julgaram a existência da banca como sendo relevante, e alegaram não ter passado por constrangimentos, exceto uma atora que foi deferida por uma banca e indeferida por outra, como já citado anteriormente.

Já os ativistas do MSN acreditam que, pela inexistência de bancas, há candidatos que são brancos, têm assinado a declaração de afrodescendente e têm sido incluídos nos serviços públicos pelas cotas raciais não por "má-fé", mas pela "pouca compreensão" dos critérios de "cor e raça" expressos no edital da Lei e pela falta de controle. Como as listas dos candidatos de cotas raciais são públicas, os gestores de RH acreditam que, em caso de falsidade na declaração, estas podem ser denunciadas. Porém, os ativistas do MSN não acreditam nesta forma de controle porque consideram que a maioria dos indivíduos não tem compreensão da importância do Programa ou são contrários a Política de "cotas para negros" e por isso poderiam estar menos atentos.

Os concursos da Seap como são realizados por empresas terceirizadas, os gestores de RH, em geral, recebem o resultado com as classificações por cotas para afrodescendentes, para deficientes e pela forma tradicional. Na forma de inscrição, o candidato faz a escolha de sua preferência: cotas para afro, para deficiente ou pela forma tradicional. Não há, portanto,

neste modelo de inscrição informações sobre a cor do candidato, de acordo com as categorias do IBGE. Assim sendo, todos que optam pelas *cotas de afro*, automaticamente são identificados como sendo "pretos ou pardos", mas não se sabe ao certo qual é a cor do candidato, se preto ou se pardo ou se branco. Ou seja, conforme destacamos, este método proposto na forma de inscrição impede que se possa medir o impacto da Lei a partir da cor dos candidatos na forma de opção. Não é possível, assim, identificar se são os pardos que estão optando pela forma tradicional de ingresso e não optando pelas cotas raciais ou se são mais os pretos que mais se inscrevem ou, em que cargos os pretos e os pardos estão optando. Ou seja, não se tem como identificar como a política é apreendida entre os indivíduos a partir da cor, quando a própria política de AA se baseia justamente na inclusão de negros (pretos e pardos) e nos critérios de cor.

Conforme já assinalamos, não havia ainda, na Seap, um programa interligando os diversos Recursos Humanos da Administração Pública do Paraná com informações acerca da situação dos cotistas raciais. Nota-se que não se sabia quais eram os impactos em número da presença de negros nos serviços públicos do Paraná após a Lei de Cotas Raciais, ainda em 2008. Os atores (gestores de RH) também não souberam tecer informações sobre a existência de programas de valorização do programa de AA e estratégias de combate ao racismo no ambiente de trabalho na Administração Pública do Paraná. Os atores da Seap consideram que a reserva de 10% está sendo cumprida em todos os editais de concursos públicos e que os negros estão se inscrevendo para os concursos de forma geral e que não há sobras de vagas dentro da reserva de 10%.

No mesmo sentido os gestores de RH da Seap confirmaram que há sim situações de interpretações diferenciadas da Lei em alguns concursos quando o cotista racial, por exemplo, apresenta "boa pontuação" na classificação geral do concurso. Em alguns casos, o candidato nas "cotas de afro" se for bem classificado na listagem geral não entra nas cotas raciais de 10% e acaba sendo incluído nas vagas "universais", podendo entrar "outro candidato nas cotas de afro" na sua vaga aberta. Já em outros concursos, mesmo ele tendo tirado uma das melhores colocações na lista geral, o candidato às cotas raciais permanece sendo classificado dentro da reserva de 10%.

Observamos que entre os gestores de RH que não são da Seap, poucos dominavam o conceito de AA e a maioria acreditava que não havia discriminação racial nos seus ambientes de trabalho em função da ausência de denúncias. Consideraram que os cotistas negros recebem tratamento igualitário dentro dos setores, após sua entrada nos serviços públicos, o

que reforçou a crença, entre os gestores, da ideia da ausência de discriminação racial nos ambientes de trabalho. Estes atores tiveram dificuldades de relacionar a importância da Lei com a ausência de negros nos seus ambientes de trabalho ou com a sub-representação destes. A maioria se apresentou contrária aos programas de AA por cotas raciais nos serviços públicos do Paraná e consideram a importância de existir critérios sociais e não raciais na construção de modelos como este de política. Outros acreditam que os critérios justos seriam os do próprio mérito na classificação geral dos concursos e que muitos cotistas negros têm boas classificações nos concursos e nos estágios probatórios o que não justificaria a necessidade da Lei. Em raras situações os gestores de RH relacionaram a necessidade da Lei com processos de reconhecimento da discriminação racial presente no mundo do trabalho ou mesmo pelos processos históricos de reparação pela escravização negra no Paraná.

Ainda assim, mesmo sendo contrários às cotas raciais, estes consideram que suas "*opiniões pessoais*" sobre o Programa não interferem nas relações de mando e obediência ou nas avaliações dos estágios probatórios dos candidatos cotistas. Nestes espaços, os cotistas raciais seriam, para os gestores de RH, "*tratados igualmente"*, não havendo, assim, nenhum tratamento diferenciado. Contrapondo estas impressões, alguns cotistas raciais consideram serem *"mais testados"* e exigidos pelos seus gerentes quando comparado com outros colegas não cotistas.

Contudo, notou-se, que nos espaços onde a pesquisa de campo avançou não havia nenhuma ação diferenciada para o fortalecimento deste Programa de AA feita nos diversos setores, após a inserção de negros nos serviços públicos do Paraná pela Lei 14.274 de 2003. Ou seja, não existia um programa de valorização da entrada de negros nos diversos órgãos considerando a própria existência deste programa de AA. Mas também não havia políticas de incentivo ou campanhas para divulgar a existência da Lei. Como vimos, em poucos casos, conforme gestores de RH, o Programa não tem conseguido atingir as cotas de 10% para negros por falta de candidatos inscritos ou aprovados.

No mesmo sentido, durante todo o processo de pesquisa tivemos muitas dificuldades de acesso aos dados acerca do quadro da presença de negros nos serviços públicos antes de 2003, e após 2004 acerca dos números relativos ao perfil de inscritos e aprovados por cor, sexo e grau de escolaridade. A ausência desses dados dificultou a análise mais objetiva sobre os reais impactos da Lei 14.274/2003 em números. A primeira justificativa para a inexistência de dados que avaliassem os impactos da Lei 14.274/2003 seria a ausência de comparativos mensurados acerca da presença de negros nos serviços públicos do Paraná, antes de 2004

(gestão do ex-governador). Não obstante, somente no último ano da gestão do governador Requião (2009) fora construído um censo para saber o perfil dos servidores públicos - PAC-RH concluído em 31 de janeiro de 2010.

Assim, o estudo limitou-se a analisar reduzidos dados de 15 concursos organizados pela Seap até 2008, que demonstraram que negros com maior incidência procuram concursos de nível fundamental e médio e em menor proporção aos níveis superiores, sendo que neste último, além da baixa procura ou aprovação, nem sempre há possibilidade de garantia da reserva de 10% quando os concursos oferecem poucas vagas. Mesmo os de nível de "apoio" (fundamental), quando analisamos o percentual total de vagas ofertadas e afrodescendentes contratados, não chegam a 10%, ou seja, somam 8,52% dos nomeados. Também se verificou que no caso dos níveis "médios" e "superiores", quando comparamos o número de optantes pela forma "tradicional de ingresso" e pelos incluídos pelas cotas raciais, a presença de negros é bastante reduzida. Do total de vagas para "níveis médios" apenas 6% de afrodescendentes foram incluídos e nos "níveis superiores" somente 2,3%. Contudo, os dados revelaram que os níveis de concorrência entre os candidatos que optaram por cotas raciais no caso dos cargos de "apoio" foram maiores que o de vagas "universais" (sem cotas). Já nos níveis de "execução" (médio) e "profissional" (superior) a concorrência entre os candidatos por "cotas raciais" é bem menor do que as "vagas universais", sendo que o número de candidatos "ausentes" nos concursos também é menor. Estas características tenderam a aumentar a expectativa de sucesso de candidatos que optaram pelas cotas raciais quando comparadas às vagas "universais".

Conforme reiterado, mesmo que o percentual de cotistas raciais nomeados não chegou a 10% nos diversos concursos, os dados não revelam que a Lei 14.274, de 2003, não está sendo cumprida, mas revelam que há nuances que precisam ser observadas quando, por exemplo, nos níveis superiores ou médios, a reserva pode estar sendo impedida de ser cumprida pelo reduzido número de vagas quando, por exemplo, a distribuição é feita por região do Estado ou pela cidade e não pelos números absolutos de vagas. Porém, atentamos, conforme pesquisa que nem todas as empresas atuam da mesma forma na distribuição dos 10% de reserva para negros. Entretanto, os dados revelam que no "nível fundamental" (apoio), "médio" (execução) e "superior" (profissional), a expectativa de sucesso nos concursos públicos é maior para os optantes pelas cotas de *afro*, destacadamente, no nível médio.

Ainda numa amostra referente ao censo de recadastramento da Seap (2010) constatamos que havia 13,69% de negros entre os servidores ativos até o ano de 2009 (exceto os servidores incluídos na Seap no ano de 2008 e 2009). Como não tivemos acesso aos dados referentes ao perfil étnico-racial desses servidores, antes de 2003, por inexistência de cruzamento dos dados, não conseguimos saber objetivamente se o percentual de negros antes da aprovação da Lei 14.274, de 2003, na Administração Pública do Paraná era superior a 10%. No mesmo sentido, ainda por considerar que as cotas raciais são de apenas 10%, a única possibilidade fictícia de análise seria a de que em quatro anos (2004 a 2007) houvesse um número expressivo de negros "não optantes pelo programa de cotas raciais" que tivessem sido aprovados e incluídos nos concursos públicos do Paraná em áreas que não são preferencialmente da Educação e Saúde.

O que concluímos, dada a complexidade das relações raciais e as desvantagens da população negra no acesso ao ensino superior e serviços públicos, que é possível acreditar que no ano da aprovação da Lei 14.274, de 2003, o percentual de negros na ADM. Pública do Paraná já era superior a 10% e não na possibilidade de que negros estivessem sendo incluídos fora das cotas raciais nestes períodos por recusarem a política.

Amostras de dados de uma empresa de economia mista no Paraná –"Caso 01" revelaram que a Lei 14.274, de 2003, está sendo cumprida. Algumas empresas realizam banca de verificação de pertencimento racial, mas a maioria não. Contudo, os limitados dados que nos foram repassados apontam que havia uma sub-representação de negros em diversos espaços, sobretudo aqueles de maior poder e renda (como, por exemplo, gerentes), e que a Lei 14.274 de 2003 pouco impactou a presença de negros naqueles espaços, justamente porque a reserva de vagas para negros era baixa e continuou mantendo a sobrerrepresentação excessiva da população "não negra" no cargo de gerente em 95,7%. Calculando os impactos da Lei 14. 274 de 2003, nestes últimos 06 anos, levaria, em média, 81 anos para ter apenas 10% de negros em cargos de gerência nesta grande empresa do Estado do Paraná.

Ainda conforme demonstrado na estrutura de "maior poder do Estado", houve o reconhecimento por parte do chefe de gabinete do governador de que a avaliação e monitoramento do Programa não existiam e que poderiam contribuir para a positividade deste, sem ônus para o Estado.

Outras questões foram pertinentes de serem observadas, ou seja, apesar do governador ser favorável às cotas para negros, não existiu no seu governo uma política de valorização da presença de negros no mundo do trabalho na forma de escolha dos membros que compõem os

escalões de poder. Na conjuntura do governo, a Lei também não tem visibilidade. Este não é um projeto utilizado pela gestão positiva ou negativamente. Simplesmente não se fala do assunto. No *site* de notícia do governo esta AA não é visibilizada. O próprio governador Requião, quando deixou o governo no dia 31 de março de 2010 lançou um caderno intitulado: *Dicionário do Governo do Paraná: Programa de A a Z*, que contém "Informações da Secretaria do Estado de Governo do Paraná e da Agência Estadual de Notícias", "Agradecendo a Coordenação de Monitoramento e Avaliação (CMA) da Secretaria do Planejamento e Coordenação Geral", que se constituía como sendo uma espécie de prestação de contas de seu mandato desde 2003 a 2010, onde a existência da Lei 14.274, de 2003, que destina cotas para negros nos concursos públicos, foi totalmente invisibilizada.[167] Esta política não chegou sequer constar no dicionário.

No entanto, a "questão dos quilombolas" apareceu neste *Dicionário* de forma destacada três vezes. Sendo assim, pode-se notar que esta "ausência", "invisibilização" ou "omissão" da existência do Programa de Cotas Raciais entre as políticas de promoção da igualdade no Paraná, reforça o estado de inércia desta política no Estado. Como se a invisibilidade da existência da Lei pudesse ter relação com o perfil dos beneficiados, mas também o mesmo comportamento se observou nos depoimentos dos ativistas do MSN e pelos dirigentes sindicais: apatia, silêncio e invisibilidade.

Por fim, estamos partindo da premissa de que a efetividade destas políticas afirmativas depende de constante monitoramento por parte dos gestores e dos movimentos antirracismo. E por tudo que já foi dito, fica explicitado que a forma do monitoramento é quase inexistente podendo comprometer os resultados desta política, não porque "criaria o ódio racial", como têm afirmado alguns pesquisadores e movimentos "anticotas para negros", mas justamente porque contribuiria para a estagnação do perfil das relações raciais presentes no imaginário das relações raciais do qual a Lei teria como objetivo influenciar sua mudança. A Lei vem sendo gerida como sendo somente uma política objetiva de "cotas fixas" nos "concursos"

[167] No *Dicionário do Governo do Paraná* (2010, p. 18), no tema "Cidadania", na letra "A" consta a palavra "Afrodescendentes" que destaca o apoio da Seae às comunidades quilombolas. Na letra "G" consta o "Grupo de Trabalho Clóvis Moura" que "é formado por várias Secretarias e autarquias do Estado do Paraná, criado com o objetivo de oferecer canais de comunicação entre governo e Estado e as comunidades quilombolas". Na letra "T" constam as palavras "Territórios da Cidadania" que destacam "o desenvolvimento econômico e universaliza programas básicos" em municípios com baixo IDH onde estão concentrados assentamentos rurais, populações indígenas e quilombolas. No tema "Trabalho" foram destacados vários programas, mas nenhum que refletisse a necessidade de combate à discriminação no mundo do trabalho ou à política de cotas raciais nos serviços públicos. No tema da "Cultura" consta a "Semana da Cultura Negra", evento que acontece no mês de novembro com espetáculos para valorizar os artistas afro-brasileiros no Paraná. No tema da "Educação" não há menção alguma à forma de implementação da Lei 10.639 de 2003, ou mesmo à existência do Nerea dentro da Seed.

públicos e não um programa de AA nos serviços públicos do Paraná, de forma ampla, do qual o Estado se sentiria comprometido em compensar a população negra por processos históricos de escravização e discriminação ou da necessidade de diminuir o quadro de sub-representação de negros entre os servidores públicos do Paraná.

Parte-se da compreensão de que uma política pública focalizada precisa ser construída em torno de um aparato que não pode ser somente o da legalidade e de processos burocráticos observados, por exemplo, no texto da Lei que regulamenta tal política. Ela necessita estar sendo pensada de forma ampla nos vários espaços sociais e não somente nos microespaços. Ela precisa estar assentada na efetividade (eficiência e eficácia), na sua relevância e impactos. Ou seja, esta efetividade deve ser orientada dentro dos resultados esperados e dos resultados alcançados. Esses resultados, esperados (ou alcançados), devem estar intimamente ligados com os objetivos fundantes do Programa através de um plano de metas construído a curto, médio e longo prazo.

Ou seja, é necessário avaliar quais foram os resultados e os diagnósticos percebidos nestes tempos, e observar de que forma estes resultados e diagnósticos revelam desafios para a construção de uma política efetiva. Logo, dentro dos principais desafios é pertinente avaliar e reavaliar as estratégias construídas. Neste sentido, as estratégias de monitoramento e de avaliação devem ser constantes dentro das metas almejadas. São elas que poderão revelar qual é o perfil de resultado alcançado dentro dos objetivos e finalidades.

Neste contexto é que se torna relevante analisar as possíveis dinâmicas e características de atuação da política estatal e os seus possíveis problemas que são advindos da Administração Pública. Por fim, entende-se que é a estratégia de gerenciamento do Programa que permite a realização de uma avaliação que traduza resultados que podem atender, orientar, melhorar e transformar os aspectos avaliados a partir dos resultados alcançados. Estas formas de avaliação é que podem garantir com maior precisão as fragilidades e desafios, e a construção de novas metas de superação desses desafios ou reconstrução de novas metas.

A participação dos diversos atores interessados na política é quem maximiza a democracia quando estes participam da política tencionando para que o programa produza resultados satisfatórios para todos os atores envolvidos. Ou seja, conforme já reiteramos muitas vezes, seria necessário estabelecer uma forma de monitoramento, de controle social estabelecendo os indicadores e os resultados que se pretende alcançar. Assim sendo, seria necessário identificar os resultados da política. Quais meios foram utilizados? Quais

correções são necessárias? Não se pode crer que a eficácia se dará naturalmente. Ou seja, é necessário medir os resultados e sugerir mudanças. Estes controles podem se dar a partir, por exemplo, de um Comitê de Controle.

É importante destacar que o Paraná, durante toda a sua história até 2003, não investiu em políticas públicas focalizadas para negros depois da abolição da escravização. O que sugere a inexistência de acúmulos de experiências. Portanto, aqueles que detêm mais acúmulo nos debates acerca da promoção da igualdade racial são os ativistas do MSN. Assim sendo, este Plano de Ação teria a necessidade de focar também nas organizações negras do Estado que têm experiências históricas, no mesmo sentido que cumpriria a função de empoderá-las e empoderar suas lideranças que podem já possuir talentos na gestão de projetos sociais para a população negra no Paraná.

Vejamos que neste estudo não se pode analisar o Plano de Ação desta política, porque não havia plano, nem se pode avaliar a qualidade do gerenciamento da política de AA, porque a Lei não é monitorada, não é conferida. Apesar de o Relatório Final da *II Conferência Estadual de Promoção da Igualdade Racial no Paraná*, de maio de 2009, demandar a necessidade de criação de banca de verificação de pertencimento racial para os concursos por cotas raciais, como estratégias de monitorar e avaliar a política, até setembro de 2010 estas políticas não haviam sido regulamentadas, tampouco o texto desta Conferência havia sido publicado pela estrutura da gestão governamental.

O órgão no Estado do Paraná responsável pela construção destas políticas era a Secretaria de Assuntos Estratégicos (Seae), cujo Secretário é considerado como sendo o negro de maior poder político do Paraná. Tem sido esta Secretaria a mais responsável na promoção de ações de combate ao racismo. Não obstante, alguns ativistas do MSN acreditam que muitas demandas do MSN não alcançam sucesso em função do perfil da Secretaria.

No entanto, para além de uma aparente falta de vontade política, verificamos a falta tensionamento do MSN. O Movimento manteve-se apático em relação à forma como esta política estava sendo gerida. Isso pode ser resultado de carências de intelectuais orgânicos no seio deste movimento que dominem conceitos e estratégias de funcionamento da máquina do Estado ou na necessidade da construção de estratégias de tensionamento que envolvam as diversas organizações. No mesmo sentido atenta para a necessidade que ativistas sejam maximizados em suas potencialidades independentemente de serem ou não representantes de partidos políticos.

Vê-se que apesar de existir, segundo os ativistas, poucos negros na gestão do governo, estes são talentosos e não foram convidados por serem negros, mas sim porque são aliados do governador. Destes, poucos, de forma diferenciada, tiveram a oportunidade de atuar em ações na promoção da igualdade racial. No entanto, chamamos atenção para o fato de que é obrigação do Estado promover ações de combate ao racismo para a promoção da igualdade e não dos gestores negros que tem oportunidade de ocupar cargos de poder.

A questão que se observa é a qualidade destas ações. Assim, destacamos também que um dos grandes desafios tem sido a falta de dados, de indicadores sociais sobre o Programa de Cotas Raciais nos Serviços Públicos do Paraná, que no caso da nossa pesquisa não existem ou existem e não foram cruzados, ou não nos foram repassados. Assim sendo, é necessário estabelecer indicadores que comprovem a situação de desvantagem dos grupos raciais e dar visibilidade para estas situações. Este foi um dos maiores desafios elencados pelos ativistas do MSN. Ou seja, dar visibilidade para a situação de vulnerabilidade social e política dos negros no Paraná. Neste sentido, imaginamos que não há como se desvencilhar da meta e de quais esforços políticos foram utilizados para se alcançar estas metas. Portanto, chamamos atenção ainda para a importância de observar quem vai executar estas metas e como elas serão executadas.

12.3 CONCLUSÕES DO ESTUDO

Foi sem dúvida um grande desafio aglutinar tantas informações que pudessem comprovar a nossa tese, acerca da Lei 14.274 de 2003 que torna obrigatório uma reserva de 10% de vagas em todos concursos públicos para afrodescendentes no Paraná, e compreender como tais informações podem nos ajudar a pensar o combate ao racismo e à discriminação racial e a promoção da igualdade racial no Paraná e no país. Por exemplo, vou refletindo acerca dos depoimentos dos 39 atores, sobretudo da maioria dos gestores de RH e dos dirigentes sindicais que em seus depoimentos naturalizaram as desigualdades raciais presentes nos ambientes de trabalho, sobretudo a ausência de negros nos diversos espaços e reforçavam a ideia de democracia racial nestes espaços.

Mas não nos cabe neste trabalho demonstrar somente as impressões de cada ator, mas refletir e dialogar com as impressões destes. Compreender os processos que resultaram em tais apreensões. Ou seja, refletir, por exemplo, o porquê de num ambiente, conforme cotista racial, de duas mil pessoas não se havia notado a presença de somente 10 negros numa

empresa de economia mista do Paraná. Ou por que esta observação teria se dado somente no momento da entrevista? Ou por que não se conseguiu relacionar na maioria das vezes a necessidade do Programa de Cotas Raciais nos concursos públicos com esta ausência de negros nos serviços públicos do Paraná? Ou por que ainda neste cenário ouviu-se a defesa das "cotas sociais" como sendo um processo justo e "cotas raciais" como não sendo justo mesmo que em muitos ambientes segundo os próprios atores seriam de quase "*100% brancos*"?

Todas estas análises revelam o silêncio, a omissão e outras questões que atentam para as possíveis formas de manipulação das relações raciais presentes na sociedade paranaense, quando do ponto de vista de seus imaginários reproduz-se a crença na invisibilidade do negro, a negação da sua história e da sua importância na formação do Estado do Paraná. Reforça-se a idéia de democracia racial a partir de um imaginário branco de Estado, mas, sobretudo reproduz-se a "cultura da negação" da existência da população negra que passa também pela negação/invisibilização da cultura de negar a sua existência ao mesmo tempo em que se reproduz este mesmo imaginário através daquilo que na pesquisa estamos chamando de "consenso da invisibilidade". Ou seja, nega-se. Mas, nega que nega e, reproduz-se a negação. Vê-se que no final das entrevistas muitos gestores de RH, sindicalistas e alguns negros em cargos de poder afirmaram que não haviam pensado nisso (na ausência de negros) e que a entrevista teria contribuído para pensar o Programa numa outra perspectiva. Indagamos: Qual processo vem contribuindo para esta "cegueira?"

Existiu, sobretudo entre os gestores de RH e sindicalistas "uma identidade discursiva". Os dois primeiros quando não conseguem apreender as desigualdades que negros sofrem no mundo do trabalho, bem como suas ausências nos espaços (ambientes de trabalho), ou na ausência de dirigentes negros (no caso dos sindicalistas). No mesmo sentido que apresentam na sua maioria argumentos anticotas raciais ou somente a defesa das "cotas sociais". Já no caso dos "negros em cargos de poder" que, mesmo admitindo que sofram discriminação racial, consideram ter suas capacidades testadas e que o governo não realiza AA na indicação de cargos de poder, também não agiram proativamente em estratégias de monitorar ou maximizar a política de cotas raciais, mas acreditam que o governador é o governante que mais teria feito ações pelos negros. Tais considerações se assemelham aos depoimentos dos ativistas e dos deputados.

Não obstante, o que os depoimentos demonstram é que a Política de Cotas Raciais nos Concursos Públicos do Paraná não fere "os privilégios históricos dos brancos", como

denunciaram os ativistas do MSN, um dos deputados ou mesmo os cotistas raciais que alegam perceber praticamente a inexistência de chefias negras. Estas questões atentam para a necessidade de entender também como na história do Paraná houve um esvaziamento da história e da importância da população negra, e mesmo das contribuições da escravização desta população para a construção das bases econômicas e sociais do Paraná. Ou seja, conforme demonstram os, a vinda maciça de europeus no século XIX e XX atenderiam a interesses de uma elite econômica e intelectual quando imaginaram o Paraná como sendo o "paraíso terrestre" onde triunfaria o progresso, a civilização original em função das crenças na supremacia branca através da mistura de vários povos europeus. Nesta conjuntura, conforme analisado no capítulo 2, observaram-se "práticas racistas" patrocinadas pelo Estado na construção da identidade do paranaense. No mesmo sentido assistimos neste mesmo Estado, nesta conjuntura, um silêncio histórico sobre os negros, que foi traduzido, sobretudo na forma de construção e nas justificativas dos pareceres deste programa de AA (Lei 14.274 de 2003), na Alep, já enfatizado no estudo.

Ainda que o MSN reconheça o grande valor da gestão do governador Requião em maximizar avanços sociais para a população negra e grupos minoritários, a forma de construção e consolidação do programa de AA nos serviços públicos fundou-se na ideia de invisibilidade do negro no Estado, inclusive demograficamente e na manutenção do *status quo* da população branca, seja na forma de escolher seus quadros de poder e confiança reproduzindo o valor da branquitude (onde, segundo muitos atores, em muitos setores havia 100% de brancos em cargos poder), mas também atenta para uma estratégia utilizada pelo governador de construir a sua visibilidade positiva em favor dos negros. Lembre-se que ainda durante a campanha eleitoral para o governo (em 2002), conforme depoimento de um de seus secretários, este teria feito um *"discurso de inclusão de negros e de outras minorias"* para a sua gestão de governador.

Conforme se observou, porém, as análises consideram que apesar do reconhecimento dos atores entrevistados de que o governo seria favorável a inclusão de negros nos serviços públicos por reservas fixadas em Lei, este não enfrentou a branquitude, contrapondo seus próprios discursos de campanha ou mesmo de posse, mas os manteve não só nos cargos de poder, como conservou a exclusão já existente dos negros nos serviços públicos do Paraná na forma de construção e gestão da Lei Estadual 14.274 de 2003 que foi inclusive invisibilizada na forma de divulgação como política da gestão e no gerenciamento pela Administração.

Ainda voltando aos depoimentos dos gestores de RH, praticamente todos são unânimes em afirmar que não há discriminação que vitimiza os cotistas negros, nem mesmo os negros que já estavam nos serviços públicos antes da existência das cotas raciais, que não há denúncias e que os cotistas não reclamam e que, portanto, tudo estaria em ordem, reforçando o ideário de democracia racial. Vejamos que, neste caso, o estudo também cumpre o papel de dialogar com o que estamos considerando chamar de a "utopia da democracia racial". Isso não somente com a ideologia da democracia racial e nem tampouco com a ideologia da branquitude que pode atingir também a população negra. É pertinente considerar, neste caso, como a "racialidade branca" vem sendo constituída no Paraná desde o século XIX, sobretudo a partir dos ideários de Estado branco e europeu, sem a presença de negros na sua história e formação, mas atualmente ela atingiria também os negros paranaenses.

Neste sentido, os negros e brancos podem estar consumindo para si uma "única informação" oriunda desta forma de apreender a ideia de invisibilidade dos negros no Estado reproduzida pelo grupo hegemônico racialmente (branco) que se encontra, em função das vantagens históricas alcançadas, na estrutura de poder intelectual, político e econômico do Paraná, inclusive quando se percebe na democracia racial, enquanto utopia deste grupo, mesmo daqueles que se consideram aliados dos negros. Esta questão se torna evidenciada no conteúdo do discurso de um dos deputados (em entrevista) que assegura que a Lei de Cotas nos Serviços Públicos do Paraná é um avanço, mas como sendo "um jogo" dos parlamentares da época que em nada estavam preocupados em diminuir o quadro de exclusão dos negros nos serviços públicos do Paraná. Estes teriam aprovado o percentual de 10% de cotas para negros nos concursos porque o percentual era baixo, ao mesmo tempo em que criariam uma imagem positiva da Alep como sendo preocupada com a promoção da igualdade racial, quando outros parlamentares votaram sem saber no que estariam votando porque eram aliados do governador ou porque não havia grandes questionamentos sobre a importância do Projeto de Lei.

No mesmo sentido, o percentual relativamente baixo continua mantendo o quadro de exclusão e sub-representação de negros nos serviços públicos e em cargos de poder, ao mesmo tempo em que corrobora para a crença num país sem a marca do racismo, da mancha da escravização, enquanto código para ser ou não cidadão. Vê-se que estas estratégias podem ser eficazes nestas formas de promoção de "cidadania concedida", porque satisfaz o MSN na sua metodologia ou mesmo atende aos anseios de outros grupos que se mostraram preocupados com a promoção da igualdade racial.

Porém, quando se analisa a qualidade das interações entre os diversos grupos que participaram da construção e consolidação da política, vê-se que os resultados foram traduzidos em poucos efeitos na mudança da estrutura das relações raciais fundadas no racismo e discriminação racial presentes na sociedade paranaense. Ou seja, para o MSN foi importante a aprovação da Lei 14.274 de 2003, porque reconhece a existência do racismo e para outros grupos teria sido importante justamente porque reconhece, mas efetivamente não altera a estrutura das desigualdades raciais presentes no mundo do trabalho nos serviços públicos do Paraná, como observado nos depoimentos de dois deputados.

Entretanto, vimos que no caso da construção e aprovação da Lei 14.274, de 2003, mesmo o MSN não tendo participado, tanto deputados quanto alguns gestores acreditaram que sim, que o MSN participou. Isso revela que o discurso do MSN foi assimilado pela sociedade ainda que estes não estejam, de forma geral, nas estruturas de poder. Ou seja, foi assimilado, inclusive por parlamentares que dificilmente votariam uma cota de 15% ou 20% para negros, mas uma cota de 10% eles concordaram em votar em favor. Portanto, não é a ideia de reparação ou compensação aos negros que estão sendo reconhecidos neste processo de aprovação da Lei. O que se observa é que a demanda social já existia, tanto é que não interessou se o MSN estava ou não presente no processo. Portanto, verificamos que estes processos se configuram como sendo uma espécie de ideologia cooptada por grupos dominantes enquanto ideologia e não como utopia que possa produzir de fato mudanças estruturais.

Assim, vê-se que não haveria intenção de democratizar as vagas nos serviços públicos do Paraná para negros como estratégia de maximizar a democracia, mas atender uma demanda enrustida na sociedade, naquele momento, sem de fato produzir efeitos de integração em números absolutos. O que se notou foi a reprodução da ideia de invisibilidade do negro no Estado do Paraná quando inclusive em nenhum momento as justificativas da existência da Lei refletiram as relações raciais especialmente no Paraná. No mesmo sentido, os parlamentares invisibilizaram o MSN do processo como sendo um grande "lapso" sem ao menos ter percebido "sua ausência" na construção, aprovação e aplicação da Lei.

O MSN local, através de suas lideranças, por sua vez, admite apenas em "raras" ocasiões que não participou do processo, quando na maioria das vezes, se utiliza da existência da Lei para agregar valor às suas lutas locais. O processo como se deu favorece também a invisibilização e o silenciar das lutas e dos debates que ao longo de tempo vêm sendo propostas elaboradas pelo coletivo do MSN tendo como premissa o desenvolvimento do país.

Neste sentido, como observado no Paraná, constrói-se, neste caso, a ideia de que não é necessário a existência do MSN no Paraná organicamente, nem tampouco o monitoramento da política, pois não haveria, neste caso, racismo no Paraná que prejudique os negros, na medida em que eles já estariam sendo contemplados e sem lutas.

Ainda, quando verificamos algumas angústias elencadas pelos ativistas do MSN, eles consideram que os negros beneficiados pela Lei 14.274, de 2003, desconheciam a política de AA e tendem a optar pelas cotas raciais no momento da inscrição do concurso e que a maioria se identifica com alguma categoria de cor ou raça expressa na Lei e opta pelo programa pela simples facilidade de adentrar sem considerar os processos históricos de racismo e discriminação, que estes atores não conhecem as lutas do MSN, nem o conceito de AA e têm pouca identidade racial negra afirmada. Ou seja, a maioria nem ao menos se considera como sendo negro. Desta maneira, vê-se que a população negra não está identificada com a luta histórica do MSN, mas a aproveita na medida em que o conceito e o espírito da Lei não levaram em conta o coletivo, mas apenas indivíduos negros atomizados que no dizer do ator, muitas vezes *"olha para o braço, percebe que é pardo e se inscreve na cotas* [raciais]*".* Ou seja, seriam negros que podem ter discursos similares aos não negros no Paraná e no restante do Brasil em relação à ideia de democracia racial, portanto na igualdade de tratamento entre grupos socialmente brancos e negros. No mesmo sentido, quando ouvimos gestores do RH dizendo que não há monitoramento da Lei porque não tem demanda (necessidade), discurso também reproduzido pelos dirigentes sindicais, revela uma possível crença na "inexistência de racismo" na sociedade brasileira. Assim, em caso da existência de racismo é que irão agir, mas como não há denúncias, não há ação. Já para os negros que podem estar sendo vítimas, há um silêncio ou, no dizer de uma atora cotista, *"um abandono"* ou como se estivessem numa espécie de "*surto*" onde *"vê-se coisas onde elas de fato nunca existiram"* para o outro.

Entretanto, nos concursos públicos que se verificou a existência de bancas de verificação de pertencimento racial, na forma de seleção, tão enfatizado pelo MSN, podemos observar que houve um comportamento diferente, ou seja, apesar de a maioria dos candidatos às cotas raciais não conhecerem o MSN e suas demandas, eles acabam *"não passando em branco"* no processo de inclusão no serviço público. Ou seja, estes cotistas raciais são identificados pelos gestores no momento da seleção e são identificados fenotipicamente pela banca que em geral pergunta o seu histórico de vida e situações de discriminação racial que sofrera ou não. Nestes momentos, nota-se que há uma identidade social dos cotistas raciais já construída pelos gestores de RH. Eles são os "*cotistas afro*". Também se revela, desde modo,

por parte da gestão que organiza o concurso o interesse em verificar se os indivíduos que estão adentrando perfazem mesmo os requisitos dos editais e como são avaliados nos estágios probatórios. Assim, nota-se que o controle da política não existe oficialmente, mas existe de fato, nos moldes construídos pelos gestores de RH, quando os cotistas negros alegam que são testados e evidenciados (apontados como cotistas) em seus departamentos e quando os gestores de RH conseguiram confirmar que os cotistas negros são "esforçados" e "têm boas notas" nos estágios probatórios mesmo reafirmando que estes não façam distinção alguma entre os servidores.

Ou seja, conforme observado, a única forma de controle extra-oficial do Programa tem como cerne o pertencimento racial dos "cotistas" (a aparência). Nos depoimentos, todos os gestores de RH apresentaram impressões sobre os rendimentos dos cotistas negros, às vezes até mesmo sem motivação da entrevistadora, alegando que estes não praticam diferenças na forma de avaliação e que os cotistas negros, reitero, "são esforçados e são bem avalizados". Porém, o fato dos gestores conseguirem tecer as características dos cotistas negros comprova que estes conseguem apreender algumas diferenças entre os candidatos a partir do tipo de ingresso. Assim, concluímos que o negro cotista tem uma identidade social na apreensão dos gerentes de RH quando observam seus ambientes de trabalho. Já quando os ativistas do MSN são convidados a participar de bancas de verificação de pertencimento racial, isso revela que há sim um compromisso com a luta histórica do MSN por parte destes negros e dos legisladores e do governo. Ou seja, traduz-se no reconhecimento da legitimidade deste movimento em contribuir com a transparência do programa. Mas estas são situações bastante raras quando comparadas à quantidade de concursos públicos efetivados desde 2004.

Estas e outras questões grifadas anteriormente atentam não para a existência de falhas na aplicação da Lei 14.274, de 2003, mas para a constatação de que a Lei apesar de estar sendo cumprida, não foi aplicada adequadamente. Ou seja, demonstra como esta AA tem sido operada sem a participação do MSN, ou de forma muito discreta, e como desde o início tem sido retirada da "agenda política", em parte por cooptação política, de outra pela forma de poder do parlamento, pela omissão do poder executivo e pelo silêncio do judiciário no Paraná. Estas observações atentam para a possibilidade de que uma AA como está pode ser operada sem a participação da sociedade civil.

Entretanto, um dos grandes benefícios da Lei 14.274, de 2003, é o seu cumprimento. É possível interpretarmos que haveria um sentimento de justiça observado nas justificativas e pareceres das comissões da Alep, em 2003, e se funda numa história antiga de escravização

sem localizar geograficamente o Paraná, não considerou a desigualdade no mundo do trabalho (discriminação racial), ou das desigualdades sociorraciais no Paraná. Contudo, estas estratégias políticas, segundo os atores foram traduzidas em ganhos de visibilidade positiva dos parlamentares da Alep, da época, mas sem preocupação com a mudança estrutural do perfil da diversidade étnico-racial presente nos serviços públicos do Paraná.

No mesmo sentido, a ideia desta Lei se configurar como sendo uma espécie de dádiva e não reconhecimento (reparação) ou direito foi reforçada também, na apreensão de alguns parlamentares, na conjuntura de 2003, quando, segundo alguns deputados entrevistados se reforçava os estigmas de pobreza e baixo grau de escolaridade dos negros como justificativa para um percentual de apenas 10% de cotas fixas nos concursos.

Esta visão da política de cotas raciais como uma possível "concessão" daqueles parlamentares da Alep poderiam estar interligadas com a imagem construída, do governador e de seu parlamento, em favor dos pobres e marginalizados, conforme se verificou no seu discurso de posse em 2003.

Contudo, algumas contradições podem ser observadas. Por exemplo, ainda em 20 de novembro de 2009 foi assinado pelo Governador e alguns outros secretários o *Pacto da Igualdade Racial no Paraná*. Esse documento, apesar de constar algumas políticas de AA para negros construídas no Paraná, desde 2003, não indica os impactos destas na mudança da vida social dos negros no Estado e na promoção da igualdade racial no Paraná. Ainda, mesmo com tensão do MSN o Estado do Paraná não institucionalizou o Conselho da População Negra, até setembro de 2010.

Quando se enfatiza neste estudo a Lei 14.274 de 2003 que torna obrigatório a reserva de 10% de cotas fixas para negros em todos os concursos públicos, estamos partindo da ideia de que é possível analisar os resultados de um programa de AA a partir de sua realidade local e não nacional. Considera-se que há especificidades na história do Paraná que podem ser pensadas na gestão desta Lei de Cotas Raciais nos Concursos Públicos do Estado. É importante observar as formas como foram construídas estas políticas e como pensar sobre elas nos dão pistas para pensar as relações raciais no Paraná e no Brasil. Acreditamos que as construções territorializadas, localizadas e suas nuances podem contrapor universalidades e equívocos nas análises de tais programas. Portanto, não queremos generalizar esta análise e projetá-la para as relações nacionais em que os Programas de AA estão, foram ou estão sendo construídos ao longo desta década.

Penso que a riqueza do trabalho foi considerar as singularidades das relações raciais no Paraná que compõe a Região Sul do Brasil. Sendo assim, julgamos pertinente pensar as relações raciais regionais – construção de um olhar particular. Portanto, não nos propomos a fazer generalizações sobre o Programa de AA no Paraná, mas pensar suas especificidades e singularidades locais neste tempo, analisando este "estado das coisas" que, conforme assinalamos, atenta para uma estratégia, ainda que revolucionária, e que, de forma objetiva mantém quase estagnado o perfil da exclusão racial nos serviços públicos do Paraná, dado o perfil de impacto observado ou, com outras palavras, mantém o mesmo nível de coesão da política onde o grupo dominante (brancos) continua gozando da mesma estrutura de vantagens.

Por exemplo, quando na ficha de inscrição do concurso se constata a não existência do quesito cor, de forma separada, que impede avaliar os impactos da política pela cor, refletimos: quem pensou este modelo de inscrição? Baseado em qual ideologia? Em qual visão de AA? É óbvio que o gestor ou empresa que construiu tal ficha não foi orientado da necessidade de uma avaliação qualitativa desta política considerando a característica das relações raciais no Brasil e no Paraná.

Vimos ainda, na história do Brasil, os grandes avanços que significaram a "Marcha Zumbi de 1995" onde o Estado brasileiro reconheceu a existência do "racismo". Ou mesmo no Estado do Paraná onde a partir de 2001, de forma mais visível, acontece uma série de avanços para a população negra através de AA, seja nas universidades ou nos serviços públicos estaduais ou municipais. Contudo, no caso da Lei 14.274, de 2003, que é foco deste estudo, no mesmo sentido em que o Estado reconhece a demanda, e quem tem seu valor em si, se utilizou de estratégias para neutralizar o MSN conforme já demonstrado que nem chegou a participar da construção do processo e também não foi convidado.

Vê-se que na forma de implementar esta Lei, deixou-se a presença negra fora do campo da política na forma de participação. Nem mesmo conforme já apresentado, institucionalizou--se, por exemplo, o Conselho da População Negra, ao mesmo tempo em que se abrem algumas concessões de forma controlada traduzida em espaços de "pequenos favores", mas que mantêm o mesmo "estado de paralisia" quando se observa, por exemplo, os indicadores sociais sobre a situação dos negros na área de educação, renda e trabalho no Paraná.

O comportamento dos diversos atores como gestores de RH, dirigentes sindicais, negros em cargos de poder, ativistas e deputados reforça o ideário europeu do Estado e a

invisibilidade do negro no Estado. Os dois primeiros quando negam a existência do racismo, o terceiro quando se manteve em situação de inércia em relação ao programa e os ativistas quando não apresentaram sentimento de pertença à Lei pela forma como foi construída e por não apresentarem grandes demandas pela forma como a Lei vem sendo aplicada e os deputados quando apresentam uma conjuntura de parlamento comprometida com a manutenção da hegemonia política e racial dos serviços públicos. No mesmo sentido, todos os atores deste estudo reconhecem o governador como sendo o grande responsável pela aprovação da Lei.

Diante da situação de inércia do MSN em relação à Lei, consideramos que o fato de que o MSN local tenha sido excluído do processo possa ter influenciado esta situação de pouco tensionamento e acompanhamento pela forma como a Lei vem sendo aplicada. Mas é pertinente lembrar que o MSN tem suas responsabilidades na condução do processo da aplicação da lei quando suas lideranças se mantêm apáticas e em inércia podendo garantir uma apreensão do governante de que a forma de condução do processo está em equilíbrio com os anseios do Movimento (harmonia social).

A Lei configura um avanço na história do Paraná para a população negra. Porém, ao mesmo tempo, este avanço necessita ser observado do ponto de vista das suas qualidades e perfil de interações entre os diversos segmentos. Ou seja, ao mesmo tempo em que o Estado reconheceu a necessidade de um perfil de AA desta natureza, não construiu ações que pudessem contestar o desequilíbrio já existente na estrutura de poder. Observou-se que não se discutiu, ainda que de maneira superficial, os benefícios e beneficiadores da escravização negra no Paraná. Ou seja, a reserva de vagas nos concursos públicos não ameaça esta hegemonia racial branca, mas se constitui num avanço econômico no empoderamento para a população negra. Empoderamento também político quando do seu reconhecimento e empoderamento econômico quando milhares de negros adentram os serviços públicos e garantem estabilidade no emprego e renda.

Porém, a partir de uma análise mais estrutural, considerando a desigualdade de renda que a população negra apresenta, qual pode ser considerado o avanço estrutural mesmo? Acreditamos assim que a construção da Lei de Cotas nos Concursos Públicos do Paraná pode servir como eixo de análise das relações raciais não só no Paraná, mas no Brasil, mas sem grandes generalizações.

Vejamos que a Lei é pontual. Baseia-se na legalidade e mesmo sem justificativas teóricas acerca da escravização no Paraná ou das desigualdades sociorraciais que os negros

paranaenses vivem, ou mesmo sem criticar os processos de invisibilização da população negra no Estado, ela pode estar atuando em todas estas temáticas em graus diferenciados. Mesmo que o MSN não tenha participado do processo ou não venha demandando políticas, o que fez com que o Estado aprovasse a Lei se não a partir da demanda do MSN? Em que medida seria possível afirmar que o MSN não tensiona o Estado na promoção da igualdade? A forma da Lei de 10% não teve consenso com o MSN que acharia justo 20%, mas os ativistas foram unânimes em considerar como sendo um grande avanço para a sociedade paranaense a existência da Lei. Esta é a primeira Lei em âmbito nacional que é aprovada em um Estado. Esta não é uma grande conquista para este segmento?

Por ser a primeira AA desta natureza em nível estadual, mesmo sendo construída desta forma, a quem a Lei favorece? Favorece toda a sociedade na medida em que, por exemplo, passa a refletir sobre o tema das desigualdades raciais no mundo do trabalho. Ela pode ser considerada modelo ou não para outros estados? A inércia e silêncio desta Lei pode ser considerada como sendo uma estratégia de controle, porque tem evitado processos judiciais de anticotas para negros contra a política a fim acabar com o Programa, como acreditou seu autor? Se um parlamentar propusesse o fim do Programa de Cotas Raciais nos Serviços Públicos, nesta atual conjuntura, sem debates e monitoramentos, graças à forma como a Lei vem sendo gerida, e pela forma como o MSN vem engendrando respostas, encontraria um ambiente fértil ou não para acabar com esta Política? De acordo com o Movimento a resposta seria não.

Quais são os impactos formais e informais desta Política? Esta Lei obrigatoriamente teria que ter sido construída com o MSN conjuntamente? É o Estado que reconhece a situação de vulnerabilidade da população negra ou é a sociedade na aprovação desta Lei? Qual deveria ser a função social desta Lei? Para os ativistas do MSN deveria ser a da reparação (compensação) pelas injustiças históricas da valorização dos negros nos serviços públicos como estratégias de combate ao racismo e discriminação acentuada no mundo do trabalho.

Assim sendo, é possível afirmar que não há reconhecimento do Estado destas injustiças históricas praticadas contra a população negra? Consideramos que do ponto de vista legal, sim, houve o reconhecimento da necessidade do Estado agir afirmativamente na construção de um Programa diferenciado de inserção de negros no aparelho de Estado. Que indícios comprovariam que por parte do Estado não está havendo este reconhecimento? Quando se constata que não obstante o reconhecimento através da consolidação da Lei, ela

tem eficácia duvidosa porque manteria o grau de exclusão dos negros nos serviços, inclusive quando não cria mecanismos de divulgar a existência da Lei e seus objetivos na população alvo ou em toda a sociedade. Mas, também, quando não construiu formas de gerenciamento para garantir a efetividade do Programa.

Apesar de estarmos enfatizando sempre a necessidade de gerenciamento da política e dos impactos da Lei, estamos em outras palavras questionando qual é o verdadeiro impacto desta ação para a sociedade que entende como sendo justa esta norma jurídica. O que por si só revela que nossa análise não deve ser comparativa, mas interpretativa. Isso se evidencia quando se percebe como os grupos sociais interagem, mantendo o equilíbrio (harmonia). Ou seja, mantém grupos satisfeitos e mantém o "controle social". Onde, neste caso, todos os atores sociais participam e encontram conforto. Não se problematiza os objetivos específicos desta política. Também não se evidencia a sua importância. Não houve nenhuma preocupação com a situação dos negros após a sua inserção nos serviços públicos. Não houve preocupação em capacitar os servidores ou mesmo sensibilizá-los para a importância dos futuros impactos positivos para a sociedade paranaense. Ou seja, há um despreparo dos gestores de RH em relação a este programa de AA.

O racismo é reconhecido pelo Estado, mas dentro da estrutura da ADM. Pública, entre os gestores de RH, não se conhece ou não sabe de sua existência. Não traz o significado real da política e de suas intenções. O que sugere a necessidade de analisar as complexidades destes processos institucionais.

Haveria, conforme destacado, uma correlação com a ideia de invisibilidade - como pano de fundo da interpretação da análise. Invisibilidade como sendo estratégia política de ação onde o negro não é notado. Este estado de inércia atenta para a necessidade de mudanças, de valorizar o desenvolvimento do Estado, de inserir a população negra, mas sem mudar a cultura. Ou seja, na reprodução desta invisibilidade. Assim sendo, como entende Helio Santos (2001), processo com ações desta forma "é letra morta" porque mantém a exclusão dos negros. As propostas de minimizar as desigualdades sociorraciais e simbólicas necessitam apresentar conexão com a sociedade e como o fenômeno do racismo se articula nos diversos segmentos, sobretudo no mundo do trabalho.

Também a forma como a Lei 14.274, de 2003, foi construída, votada e implementada e como o MSN vem engendrando respostas reflete a necessidade do MSN de modernizar suas estratégias de ação e tensionamento de combate ao racismo, sobretudo em construir formulações que atentem para as mazelas do racismo como sendo um problema da sociedade

e não somente dos negros. Estas foram reflexões sugeridas pelos ativistas do MSN. Por exemplo, os sindicatos investigados, na sua maioria não se sentiam comprometidos, em suas práticas institucionais, com o problema do racismo e da discriminação racial no mundo do trabalho.

Por fim, acredita-se diante de tantas reflexões que a invisibilidade do negro no Paraná, e o consenso da invisibilidade desta população, assim como o pacto da brancura existente ainda no Paraná tão criticada por historiadores contemporâneos e por ativistas do MSN quando se idealiza o Estado do Paraná como sendo branco, e a ideologia da democracia racial em torno da Lei pode se configurar em verdades imaginadas. No mesmo sentido, estas mudanças estruturais podem ser concretizadas na realidade social, traduzidas em mudanças, conforme têm como finalidade os programas de AA se houver capacidade política da sociedade civil, do MSN e do governo em aprofundar e problematizar o contexto e a necessidade de se constituir um efetivo controle social da política pública como esta.

REFERÊNCIAS

ABRAMO, L. e FARRANHA, A. Desigualdade de Gênero e Raça Eixos estruturantes dos padrões de Desigualdade sociais no Brasil. In: GONÇALVES, S. **O compromisso das Empresas com a promoção da igualdade racial**. Beijamim S. Gonçalves (Coord. de edição). São Paulo: Instituto Ethos, 2006.

AIEXE, Egídia Maria de Almeida. Uma conversa sobre direitos humanos, visão da justiça e discriminação. In: VIANA, Márcio Túlio e RENAULT, Luiz Otavio Linhares (Coord.). **Discriminação**. São Paulo: LTr, 2000.

ALENCASTRO, Luiz Felipe de. Geopolítica da mestiçagem. In: **Novos Estudos.** São Paulo: Cebrap, 1985.

_____. **O Trato dos Viventes**: Formação do Brasil no Atlântico Sul. São Paulo: Companhia das Letras, 2000.

ANDERSON, Benedict. **Comunidades Imaginadas**: reflexões sobre a origem e a difusão do nacionalismo. São Paulo: Companhia das Letras, 2008.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR 6023**: informação e documentação: referências: elaboração. Rio de Janeiro, 2002.

_____. **NBR 10520**: informação e documentação: citações em documentos: apresentação. Rio de Janeiro, 2002.

_____. **NBR 14724**: informação e documentação: trabalhos acadêmicos: apresentação. Rio de Janeiro, 2005.

AZEVEDO, Célia Maria Matinho de. **Onda negra, medo branco**: o negro no imaginário das elites século XIX. São Paulo: Annaablume, 2004.

_____. Quem Precisa de São Nabuco? In: **Revista Afro-Asiáticos**, n. 01, ano 23, 2001.

AZEVEDO, Thales de. **Democracia racial**: ideologia e realidade. Petrópolis: Vozes, 1975.

BAILYN, Bernard. **As origens ideológicas da Revolução Americana.** Bauru: Edusc, 2003.

BALHANA, Altiva. Mudanças na estrutura agrária dos Campos Gerais: contribuição ao estudo da história agrária do Paraná. **Boletim da Universidade Federal do Paraná**. Departamento de História. 1963.

BANTON, Michel. **A Ideia de Raça.** Tradução: Antonio Marques Bessa. Lisboa: Edições 70, 1977.

BARDIN, Larence. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1977**.**

BAUMAN, Zygmunt. **Globalização**: as consequências humanas. Tradução: Marcus Penchel. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 1999.

BECKER, S. Howard. **Métodos de pesquisa em Ciências Sociais**. São Paulo: Editora Hucitec, 1993.

BENTO, M. A. Silva. Branqueamento e branquitude no Brasil. In: **Psicologia Social do Racismo**: Estudos sobre branquitude e branqueamento no Brasil. Petrópolis, RJ: Vozes, 2002.

_____. **Pactos narcísicos no racismo**: branquitude e poder nas organizações empresariais e no poder público. 2002. Tese (Doutorado) – Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo. Departamento de Psicologia da Aprendizagem, do Desenvolvimento e da Personalidade. São Paulo, 2002.

BENTO, M. A. Silva (Org.). **Ação Afirmativa e diversidade no trabalho**: desafios e possibilidades. Centro de Estudos das Relações do Trabalho e Desigualdades e Conselho Regional de Psicologia-6ª. Região. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2000.

BEUTTENMULLER, Gustavo e FONSECA, Francisco. Democracia, Informação e Controle social: reflexões conceituais e o papel dos observatórios locais. In: GUEDES, Alvaro Martins & FONSECA, Francisco (Org.). **Controle da Administração Pública**: cenários, avanços e dilemas no Brasil. São Paulo: Cultura Acadêmica: Oficina Municipal; Rio de Janeiro: FGV. 2007.

BIGG-WITHER , Thomas P. **Novo Caminho no Brasil Meridional**: A província do Paraná, três anos em suas florestas e campos (182-1875). Rio de Janeiro: J. Olímpio; Curitiba: Universidade Federal do Paraná, 1974.

BOBBIO, Norberto. **A era dos Direitos.** Rio de Janeiro: Campus, 1992.

BONILHA-SILVA- Eduardo. **Rethinking racism**: toward a structural interpretation American Sociological Review. Vol. 62, 1996.

BOORSTIN, J. Daniel. The Civil War and the spitit of compromise. In: **The Genius of American Politics**. 1. ed. Chicago, The Universty of Chicago press, 1984. 1953.

BOTERF, Le Guy. Pesquisa participante: Propostas e reflexões metodológicas. In**:** BRANDÃO, C. Rodrigues (Org.). **Repensando a pesquisa participante.** São Paulo: Brasiliense, 1999.

BOURDIEU, Pierre. Espaço social e gênese das ‘classes’. In: **O poder Simbólico.** Lisboa: Difel, 1989.

BOWEN, William G. **O curso do rio**: um estudo sobre as ações afirmativas no acesso à universidade. Rio de Janeiro: Garamond, 2004.

BRANDÃO, C. Rodrigues (Org.). **Repensando a pesquisa participante.** São Paulo: Brasiliense, 1999.

BRANDÃO, C. Rodrigues; STRECK, Danilo. R (Org.). **Pesquisa Participante**: a partilha do saber. Aparecida, SP: Idéias Et Letras, 2006.

BRELÀZ, Gabriela de; ALVES, Mário Aquino; FORMAZARI, Fábio Kobol. Advocacy das organizações da sociedade civil e controle social do Estado e da Administração Pública. In: GUEDES, Alvaro Martins & Fonseca, Francisco (Org.). **Controle da Administração Pública**: cenários, avanços e dilemas no Brasil. São Paulo: Cultura Acadêmica; Oficina Municipal; Rio de Janeiro: FGV, 2007.

BULGARELLI, R . A valorização da Diversidade na Empresas. In: GONÇALVES, S. **O compromisso das Empresas com a promoção da igualdade racial**. Beijamim S. Gonçalves (Coord. de edição). São Paulo: Instituto Ethos, 2006.

CAPPELIN, P. (Coord.). **A experiência dos núcleos de promoção da igualdade de oportunidades e combate à discriminação no emprego e na ocupação.** Brasília: OIT, 2005.

CARDOSO, Fernando Henrique. **Capitalismo e escravidão no Brasil meridional.** Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1962.

CARNEIRO, Suelaine. Leis e Tratados anti-racistas e anti-sexistas na esfera do trabalho. In: GONÇALVES, S. **O compromisso das Empresas com a promoção da igualdade racial**. Beijamim S. Gonçalves (Coord. de edição). São Paulo: Instituto Ethos, 2006.

CARONE, Iray. Breve Histórico de uma Pesquisa Psicossocial Sobre a Questão Racial Brasileira. In: CARONE, Iray; BENTO, Maria Aparecida Silva (Org.). **Psicologia Social do Racismo**: Estudos sobre branquitude e branqueamento no Brasil. Petrópolis, RJ: Vozes, 2002.

CARVALHO, J. Jorge de. **Inclusão Étnica e Racial no Brasil**: a questão das cotas no ensino superior. 2. ed. São Paulo: Atar Editorial, 2006.

CASTELLS, Manuel. **O Poder da Identidade**. A Era da Informação: Economia, Sociedade e Cultura. Vol. 2, 3. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2001.

CENEVIVA, Ricardo e FARAH, Marta Ferreira Santos. O Papel da avaliação de políticas públicas como mecanismo de controle democrático da Administração Pública. In: GUEDES, Alvaro Martins & FONSECA, Francisco (Org.). **Controle da Administração Pública**: cenários, avanços e dilemas no Brasil. São Paulo: Cultura Acadêmica; Oficina Municipal; Rio de Janeiro: FGV. 2007.

CHIAVENATO, Julio J. **O Negro no Brasil**: da senzala à Guerra do Paraguai. 4. ed. São Paulo: Brasiliense, 1987.

COMAS, Juan. Os mitos raciais. In: COMAS, Juan (Org.) **Raça e Ciência I**. São Paulo. Editora Perspectiva, 1970.

COSTA, Maria Cristina Castilho. **Sociologia**: introdução à ciência da sociedade. São Paulo: Moderna, 1987.

D' ADESKY, Jacques. **Pluralismo étnico e multi-culturalismo**: racismo e anti-racismo no Brasil. Rio de Janeiro: Pallas, 2001.

DAFLON, Verônica Toste (Org.). **Guia Bibliográfico Multidiciplinar**: Ação afirmativa Brasil-África do Sul-Índia-EUA. Rio de Janeiro: DP&A, 2007.

DIEESE. A mulher negra no mercado de trabalho metropolitano: inserção marcada pela dupla discriminação. **Dieese. Estudos e pesquisas,** ano II, n. 14, nov. 2005.

DIWAN, Pietra. **Raça Pura**: uma história da eugenia no Brasil e no Mundo. São Paulo: Contexto, 2007.

DRIABE, S. M. **O Welfare State no Brasil:** Características e Perspectivas. Universidade Estadual de Campinas-Unicamp, Núcleo de Estudos de Políticas Públicas-NEPP, 1993. (Caderno de Pesquisa, n. 08).

ENAP- Escola Nacional de Administração Pública. **Gênero, raça e competências de direção no Serviço Público Federal.** Brasília: Enap, 2004. (Cadernos Enap, 31).

FANON, Frantz. **Pele negra, máscaras brancas.** Rio de Janeiro: Fator, 1983.

FARIA**,** Sheila de Castro & SLENES, Robert W. Família escrava e trabalho. **Tempo,** vol. 3, n. 6, dez. 1998.

FERES JR., João & DAFLON, Verônica Toste. Ação afirmativa em perspectiva internacional: estudos de casos. In: FERES JR., João; OLIVEIRA, Mariana Pombo; DAFLON, Toste (Org.). **Guia Bibliográfico Multidisciplinar**: Ação Afirmativa Brasil – África do Sul- Índia-EUA. Rio de Janeiro: DP&A, 2007.

FERES JR, João e ZONINSEIN. A consolidação da ação afirmativa no ensino superior brasileiro. In: ZONINSEIN, Jonas & FERES JR., João (Org.). **Ação Afirmativa no Ensino Superior Brasileiro.** Belo Horizonte: Editora UFMG; Rio de Janeiro: Iuperj, 2008.

FISCARELLI, Silvio Henrique e SOUZA, Cláudio Benedito Gomide de. Contribuições para a avaliação de políticas públicas em educação na era da informação. In: GUEDES, Alvaro Martins & FONSECA, Francisco (Org.). **Controle da Administração Pública**: cenários, avanços e dilemas no Brasil. São Paulo: Cultura Acadêmica; Oficina Municipal; Rio de Janeiro: FGV, 2007.

FONSECA, Dagoberto José. **Políticas públicas e ações afirmativas.** São Paulo: Selo Negro, 2009.

FRY, Peter. **A persistência da Raça.** Cap. 10. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2005.

FOUCAULT, Michel. **Microfísica do Poder.** 11. ed. Rio de Janeiro: Graal, 1993.

_____. **Resumo dos cursos do Collége de France** (1970-1982). Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 1997.

GABARDO, Marcela. Pesquisa participante: propostas e projetos. In: BRANDÃO, C. Rodrigues (Org.). **Repensando a pesquisa participante.** São Paulo: Brasiliense, 1999.

GARCIA, Fernanda Éster Sanches. **Cidade espetáculo**: política, planejamento e city marketing. Curitiba: Palavra, 1997.

GEERTZ, Clifford. Do ponto de vista do nativo: a natureza do entendimento antropológico. In: **O saber local**: novos ensaios em antropologia interpretativa. Petrópolis: Vozes, 1998.

GOMES, Joaquim Barbosa. **Princípios Constitucionais da Igualdade**: o direito como instrumento de transformação social, a experiência dos EUA. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

GONÇALVES, S. **O compromisso das Empresas com a promoção da igualdade racial**. Beijamim S. Gonçalves (Coord. de ed.). São Paulo. Instituto Ethos, 2006.

GORENDER, Jacob. **Brasil em Preto & Branco**: o passado escravista que não passou. São Paulo: Editora Senac, 2000.

GRAF, Márcia Elisa Campos. A face obscura da história do Paraná. In: Revista **Tiuiti: Ciências e Cultura,** n.13, dez. 1999). Curitiba: Universidade Tuiuti do Paraná, 1994.

_____. Os mecanismos da alforria na província do Paraná, séc. XIX. **Anais da VIII Reunião da Sociedade Brasileira de Pesquisa Histórica (SBPH)**. São Paulo: SBPH, 1989.

_____. **População escrava da Província do Paraná a partir das Listas de Classificação para Emancipação 1873/1886.** 1974. Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 1974.

GROULX, Lionel-Henri. Contribuição da pesquisa qualitativa à pesquisa social. In: **A pesquisa qualitativa**: enfoques epistemológicos e metodológicos. Tradução de Ana Cristina Nasser. Petrópolis, RJ: Vozes, 2008.

GUEDES, Alvaro Martins & Fonseca, Francisco (Org.). **Controle da Administração Pública**: cenários, avanços e dilemas no Brasil. São Paulo: Cultura Acadêmica; Oficina Municipal; Rio de Janeiro: FGV, 2007.

GUIMARÃES, Antonio Sérgio Alfredo. **Classes, raças e democracia**. São Paulo: Editora 34, 2002.

GUIMARÃES, Antônio Sérgio (Org.). **Racismo e anti-racismo no Brasil**. São Paulo: Fundação de Apoio à Universidade de São Paulo; Ed. 34, 1999.

GUTIÉRREZ, Horácio Almeida. Donos de terras e escravos no Paraná: padrões e hierarquias nas primeiras décadas do século XIX. **Revista História**, São Paulo, v. 25, n. 1, p. 100-122, 2006.

HALBWACHS, Maurice. **A Memória Coletiva**. São Paulo: Vértice, 1990.

HARTUNG, Miriam. Muito além do céu: Escravidão e estratégias de liberdade no Paraná do século XIX. **TOPOI**, v. 6, n. 10, jan.-jun. 2005, p. 143-191.

HELD, David e MCGREW, Anthony. **Prós e Contra da Globalização.** Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 2001.

HENRIQUES, Ricardo. **Desigualdade Racial no Brasil**: Evolução das Condições na década 90. Rio de Janeiro: Ipea - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, 2001. (Texto para discussão n. 807).

IANNI, Octávio. **A Dialética das Relações Raciais**. Sem Data. Disponível em: http://www.antropologia.org.br/arti/colab/a16-oianni.pdf. Acesso em: 12 de julho de 2007.

_____. **As Metamorfoses do Escravo**: apogeu e crise da Escravatura no Brasil Meridional. 2. ed. São Paulo: Hucitec; Curitiba: Scientia et Labor, 1988.

_____. **O Pensamento Social no Brasil.** São Paulo: Edusc/Anpocs, 2004**.**

_____. Tipos e Mitos do Pensamento Brasileiro. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, vol. 17, n. 49, São Paulo, jun. 2002.

IBGE. **Síntese de indicadores sociais** 2005. Coordenação de População Indicadores Sociais. Rio de Janeiro: IBGE, 2006.

_____. **Síntese dos indicadores sociais**: Uma análise das condições de vida da população brasileira. Estudos e Pesquisas: informação demográfica e socioeconômica. n. 23, 2008.

IZECKSOHN, Vitor. Recrutamento militar no Rio de Janeiro durante a Guerra do Paraguai. In: CASTRO, Celso; IZECKSOHN, Vitor; KRAAY, Hendrik. **Nova história militar brasileira.** Rio de Janeiro: Editora FVG, 2004.

KAUFMANN, Roberta F. M. **Ações Afirmativas à Brasileira**: necessidade ou mito? Uma análise jurídico-comparativa do negro nos Estados Unidos da América e no Brasil. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora. 2007.

KUNHAVALIK, José Pedro Nogueira. Bento Munhoz da Rocha Neto: Trajetória política e gestão no Governo do Paraná. In: OLIVEIRA, Ricardo Costa de (Org.) **A construção do Paraná Moderno**: políticos e política no Governo do Paraná de 1930 a 1980. Curitiba: Seti, 2004.

LAURELL, A. Cristina. Avançando em direção ao passado: a política social do neoliberalismo. In: LAURELL, Asa Cristina (Org.). **Estado e políticas sociais no neoliberalismo**. São Paulo: Cortez, 1995.

LIMA, Adriano Bernardo Moraes. **Trajetórias de Crioulos**: Um estudo das relações comunitárias de escravos e forros no Termo da Vila de Curitiba (c. 1760 - c. 1830). 2001. Dissertação (Mestrado em História) - Departamento de História, Setor de Ciências Humanas, Letras e Artes, Universidade Federal do Paraná. Curitiba, 2001.

LIMA, Carlos A. M. & MELO, Kátia A. V de. A Distante Voz do Dono: a família escrava em fazendas de Absenteístas de Curitiba (1797) e Castro (1835). **Revista Afro-Ásia,** n. 31, 2004.

LIMA, Jayme Benevenuto. **Desigualdades Sociais e Direitos Humanos**. Comunicação apresentada no I Colóquio Anual de Direitos Humanos de São Paulo. 2001. p. 01.

LIRA, Sachico Araki. O mercado de trabalho na Região de Curitiba segundo cor e raça. In: IPARDES - Instituto Paranaense de Desenvolvimento Econômico e Social**. Análise conjuntural**, v. 29, n. 01-02, jan./fev. 2007.

LOPES, Tania Aparecida; SOUZA, Marcilene Garcia Lena; CRUZ, Cássius Marcelus. **Memórias coletivas de ativistas do movimento social negro**, sobre suas ações nas décadas de 1980 e 1990 em Curitiba. 2010. Mimeo.

MACHADO, Cacilda. Mobilidade e diferenciação social em comunidades de escravos e negros livres: o caso da Freguesia de São José dos Pinhais, Paraná, Brasil passagem do século XVIII para o XIX . **Nuevo Mundo, Mundos Nuevos, Colóquios.** 2008. Disponível em: http://nuevomundo.revues.org//index23812.html. Acesso em: 20 ago. 2008.

MAGGIE, Yvonne. O Debate que não houve: a reserva de vagas para negros nas universidades brasileiras. In: FRY, Peter. **A persistência da Raça.** Cap. 10. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2005.

MAPA DA POPULAÇÃO NEGRA NO MERCADO DE TRABALHO. São Paulo: Inspir/ Dieese; Fundação Seade, 1999.

MARQUES, Leonardo. **Entre dívidas e migrações**: o pós abolição no Paraná (1888-1950). Monografia (História). UFPR, 2006.

MARQUESE, Rafael Cardoso de Bivar. **Escravismo e independência**: a ideologia da escravidão no Brasil, em Cuba e nos Estados Unidos nas décadas de 1810 e 1820. Mesa 8-ideário Político. Mimeo.

MARTINS, Romário. **História do Paraná.** 3. ed. São Paulo: Editora Guairá, 1952.

_____. **Paranista**. A divulgação. Curitiba, 1946.

MARTINS, Wilson. **A Invenção do Paraná**: estudo sobre a presidência Zacarias de Góes e Vasconcelos. Curitiba: Imprensa Oficial, 1999.

_____. **Um Brasil diferente**: ensaio sobre o fenômeno de aculturação no Paraná. 2. ed. São Paulo: T. A. Queiroz, 1989.

MEDEIROS, Carlos Alberto. **Na lei e na Raça**: Legislação e relações raciais, Brasil e Estados Unidos. Rio de Janeiro: DP & A, 2004. Coleção PPCOR.

MONTESQUIEU. Do Espírito das Leis. Vol. I. In: **Os Pensadores**. São Paulo: Nova Cultural, 1997. (1ª edição em 1748).

MOORE, Carlos. **Racismo & Sociedade**: novas bases epistemológicas para entender o racismo. Belo Horizonte: Mazza Edições, 2007.

MORAES, Pedro Nogueira R. Bodê & SOUZA, Marcilene Garcia de. Invisibilidade, Preconceito e Violência Racial em Curitiba. In: **Revista de Sociologia e Política**: Cidadania e Violência, n. 13, UFPR, 1999.

MUNANGA, Kabengelê. **Negritude Usos e sentidos.** São Paulo, 1988.

_____. Prefácio. In: **Racismo & Sociedade**: novas bases epistemológicas para entender o racismo. Belo Horizonte: Mazza Edições. 2007.

NABUCO, Joaquim. **Minha Formação.** Livraria José Olympio Editora, 1957.

_____. **O Abolicionismo.** 2. ed. Petrópolis: RJ: Vozes, 2000.

NOGUEIRA, Oracy. **Preconceito de Marca**: as relações raciais em Itapetininga. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 1998.

_____. **Tanto preto quanto branco**: estudos de relações raciais. São Paulo: T. A. Queiroz, 1985.

OLIVEIRA, Dennison de. **Curitiba e o Mito da cidade modelo**. Curitiba: Ed. Da UFPR, 2000.

OLIVEIRA, Lúcia H.; PORCARO, Rosa Costa Maria; ARAÚJO, Teresa Cristina N. **O lugar do negro na força de trabalho.** Rio de Janeiro: IBGE, 1985.

OSÓRIO, Rafael Guerreiro. **Desigualdade racial e de gênero no serviço público civil**: Programa de Fortalecimento Institucional para Igualdade de Gênero e Raça, Erradicação da Pobreza e Geração de Emprego (GRPE). Brasília: OIT- Secretaria Internacional do Trabalho, 2006.

PAIXÃO, Marcelo. Desenvolvimento Econômico e as Relações Raciais no Brasil. In: GONÇALVES, S. **O compromisso das Empresas com a promoção da igualdade racial.** BEIJAMIM S. Gonçalves (Coord. de edição). São Paulo: Instituto Ethos, 2006.

PAIXÃO, Marcelo e CARVANO, Luiz M. (Org.). **Relatório Anual das Desigualdades Raciais no Brasil**: 2007-2008. Rio de Janeiro: Editora Garamond, 2008.

PEREIRA Luis Fernando Lopes. **O espetáculo dos maquinismos modernos**: Curitiba na virada do século XIX ao XX. Tese (Doutorado em História Social). São Paulo: USP, 2002.

_____. **Paranismo**: Cultura e Imaginário no Paraná da I República. Dissertação (Mestrado) - Cursos de Pós-Graduação em História, Linha História das Idéias, UFPR, 1996.

PINHEIRO MACHADO, Brasil**. Historia do Paraná.** Curitiba: Grafipar, 1969.

_____. Formação da estrutura agrária tradicional dos Campos Gerais: contribuição ao estudo da historia do Paraná. **Boletim da Universidade do Paraná.** Departamento de Historia. Curitiba, 1963.

PIOVESAN, Flávia. Ações afirmativas da perspectiva dos direitos humanos. **Cadernos de Pesquisa**, v. 35, n. 124, jan./abr. 2005.

PIRES, P. Álvaro. Sobre algumas questões epistemológicas de uma metodologia geral para as ciências sociais. In: **A pesquisa qualitativa**: enfoques epistemológicos e metodológicos. Tradução de Ana Cristina Nasser. Petrópolis, RJ: Vozes, 2008.

PIRES, Valdemir. Controle Social da Administração Pública: entre o político e o econômico. In: GUEDES, Alvaro Martins & FONSECA, Francisco (Org.) **Controle da Administração Pública**: cenários, avanços e dilemas no Brasil. São Paulo: Cultura Acadêmica; Oficina Municipal; Rio de Janeiro: FGV, 2007.

PNUD - Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento. **Relatório de Desenvolvimento Humano**: Racismo, pobreza e Violência. Pnud, 2005.

POLLACK, Michael. Memória e identidade social. In: **Estudos Históricos**, 5 (10). Rio de Janeiro: 1992.

PORTELLA, Bruna Marina. **Caminhos do Cativeiro**: A Configuração de Uma Comunidade Escrava (Castro, São Paulo, 1800-1830). 2007. Dissertação (Mestrado em História) - Programa de Pós-Graduação em História, Setor de Ciências Humanas, Letras e Artes da Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2007.

POUPART, Jean. **A entrevista de tipo qualitativo**: considerações epistemológicas, teóricas e metodológicas. A pesquisa qualitativa: enfoques epistemológicos e metodológicos. Tradução de Ana Cristina Nasser. Petrópolis, RJ: Vozes, 2008.

ROCHA, Luis Carlos Paixão. **Políticas Afirmativas e Educação**: a Lei 10639 no contexto das políticas educacionais no Brasil contemporâneo. 2006. Dissertação (Mestrado em Educação) - Setor de Educação da UFPR, 2006.

ROCHA, V. Carmen Lúcia Antunes. Ação Afirmativa: o Conteúdo Democrático do Princípio da Igualdade. In: **Revista Trimestral de Direito Público,** n. 15/96.

RODERJAN, Rosely Vellozo. **História do Paraná.** Capítulo: Formação Étnica no Paraná. Grafipar, 1969.

ROSA COSTA, Felippe Augusto de Miranda. **Sociologia do Direito**: O Fenômeno Jurídico como Fato Social. 15. ed. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 1997.

SADER, Eder. **Quando os novos personagens entram em cena**: experiências e luta dos trabalhadores na grande São Paulo. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1988.

SALES, Tereza. Raízes da desigualdade social na cultura brasileira. In: **Revista Brasileira de Ciências Sociais,** n. 25, p. 26-37, 1994.

SANTOS, Boaventura de Souza. Reinventar a democracia: Entre o pré-contratualismo e o pós-contratualismo. In: OLIVEIRA, Francisco de e PAOLI, Maria Célia (Org.) **Os Sentidos da Democracia**: Políticas do discurso e hegemonia global. Petrópolis: Vozes, 1999. p. 83-129.

_____. **Reconhecer para libertar**: os caminhos do cosmopolitanismo multicultural. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

SANTOS, Gislene A. dos. **A invenção do "Ser Negro"**: um percurso das idéias que naturalizam a inferioridade dos negros. São Paulo: Educ/Fapesp; Rio de Janeiro: Pallas, 2002.

SANTOS, Helio. **A busca de um caminho para o Brasil**: a trilha do círculo vicioso. 1. ed. São Paulo: Senac, 2001.

_____. A baixa diversidade étnico-racial no mundo do trabalho. In: GONÇALVES, S. **O compromisso das Empresas com a promoção da igualdade racial**. Beijamim S. Gonçalves (Coord. de edição). São Paulo: Instituto Ethos, 2006.

SANTOS, Sales Augusto dos. **Movimentos Negros, Educação e Ações Afirmativas.** Tese (Doutorado) - Departamento de Sociologia da Universidade de Brasília. UNB, 2007.

SÃO BERNARDO, Augusto Sérgio. **Cotas para Brancos** Ou, de como um modelo de estado e sociedade proporcionaram privilégios para uma maioria de europeus e seus descendentes no Brasil, 2006. Mimeo.

SARMENTO, Daniel A. de Moraes. O negro e a igualdade no Direito constitucional Brasileiro: Discriminação de facto, teoria do impacto desproporcional e ações afirmativas. In: ZONINNSEIN, Jonas & FERES JR., João (Org.). **Ação Afirmativa no Ensino Superior Brasileiro.** Belo Horizonte: Editora UFMG; Rio de Janeiro: Iuperj, 2008.

SELL, Sandro Cesar. **Ação Afirmativa e Democracia Racial**: Uma introdução ao debate no Brasil. Fundação Boiteux, 2002.

SILVA, Jair Batista. **Racismo e Sindicalismo** - reconhecimento, redistribuição e ação política das centrais sindicais acerca do racismo no Brasil (1983-2002). 2008. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) - Instituto de Filosofia e Ciências Humanas (IFCH) da Universidade Estadual de Campinas (Unicamp), 2008.

SILVA JR., Hédio. **Direito de Igualdade Racial**: Aspectos constitucionais civis e penais. Doutrina e Jurisprudência. São Paulo: Editora Juarez Oliveira, 2002.

SILVA, Luiz Fernando Martins da. Considerações sobre a juridicidade das políticas de ação afirmativa para negros no Brasil. In: ZONINNSEIN, Jonas & FERES JR., João (Org.). **Ação Afirmativa no Ensino Superior Brasileiro.** Belo Horizonte: Editora UFMG; Rio de Janeiro: Iuperj, 2008.

SILVA, Luis Geraldo. **Escravos e africanos no Paraná, 1853-1888**: uma história inscrita nas possibilidades de um catálogo. [S/D]. Disponível em: http://www.arquivopublico.pr.gov.br/arquivos/File/pdf/escravidao_luiz_geraldo.pdf. Acesso em: 10 ago. 2008.

SILVA, M. Ozarira da S. e. Reconstruindo um processo participativo na produção do conhecimento: uma concepção e uma prática. In: BRANDÃO, C. Rodrigues; STRECK, Danilo R. (Org.). **Pesquisa Participante**: a partilha do saber. Aparecida, SP: Idéias Et Letras, 2006.

SILVA, Petronilha Beatriz Gonçalves e SILVÉRIO, Roberto Valter. **Educação e Ações Afirmativas**: entre a injustiça simbólica e a injustiça econômica. Brasília: Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, 2003.

SILVA, Priscila E. da. **Professor Negro Universitário**: notas sobre a construção e manipulação da identidade étnico-racial em espaços socialmente valorizados. 2008. Dissertação (Mestrado) - Programa de Pós-Graduação em Sociologia da Faculdade de Ciências e Letras – Unesp, 2008.

SIRAQUE, Vanderlei. **Controle social da função administrativa do Estado**: possibilidades e limites na constituição de 1988. 2. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2009.

SKIDMORE, Thomas E. EUA Birracial versus Brasil Multirracial: O Contraste é Ainda Válido? **Novos Estudos Cebrap** (34), 1992.

_____. **Preto no Branco**: raça e nacionalidade no pensamento Brasileiro. 2. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1976.

SOARES, Sergei S. Dillon. O Perfil da Discriminação no Mercado de Trabalho – Homens Negros, Mulheres Brancas e Mulheres Negras. In: **Ipea - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada**. Brasília, nov. 2000. Texto para Discussão N. 769.

SODRÉ, Muniz. **Claros e Escuros**: identidade, povo e mídia no Brasil. Petrópolis: RJ: Vozes, 1999.

SOUZA, Marcilene Garcia de. **Ações Afirmativas para negros na educação do Paraná**: do Cursinho pré-vestibular à Universidade. 2002. (Mimeo)

_____. Expectativas sobre a inserção de Jovens negros e negras do ensino médio do Paraná no Mercado de Trabalho. In: **Dimensões da inclusão no ensino Médio**: mercado de Trabalho, religiosidade e educação quilombola. Coleção Educação para Todos. Brasília: Unesco, 2006.

_____. **Movimento Hip Hop em Curitiba**: Poder, Juventude e Visibilidade racial a apreensão da imagem de Capital Européia em uma harmonia racial. 2003. Dissertação (Mestrado em Sociologia Política) – UFPR, 2003.

_____. **O Papel das *Lições Curitibanas* na Produção da Invisibilidade do Negro em Curitiba.** 1999. Monografia (Bacharelado em Ciências Sociais) - Departamento de Ciências Sociais, do Setor de Humanas, Letras e Artes da UFPR, 1999.

_____. **Permanência de Negros no Ensino Superior**: Estratégias de Desenvolvimento e Valorização do Universitário Negro na Universidade Federal do Paraná entre 2003 a 2006. Relatório Final de Pesquisa apresentado à Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade. Diretoria de Educação para Diversidade e Cidadania. Coordenação-geral de Diversidade e Inclusão Educacional. Programa Diversidade na Universidade, 2006a.

_____. Permanência de Negros na Universidade Federal do Paraná: Um estudo entre aos anos de 2003 a 2006. In: LOPES, Maria Auxiliadora e BRAGA, Maria Lúcia de Santana (Org.). **Acesso e Permanência da População Negra no Ensino Superior**. Brasília:

Ministério da Educação/Secretaria da Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade. Unesco, 2007.

SOUZA, Nelson Rosário de. Planejamento Urbano em Curitiba: Saber Técnico, Classificados dos Citadinos e Partilha da Cidade. In: **Revista de Sociologia Política.** Junho de 2001.

SPINK, Peter. Prefácio. In: GUEDES, Alvaro Martins & Fonseca, Francisco (Org.). **Controle da Administração Pública**: cenários, avanços e dilemas no Brasil. São Paulo: Cultura Acadêmica; Oficina Municipal; Rio de Janeiro: FGV, 2007.

TEIXEIRA, Marco Antonio e SPINK, Peter. A disponibilidade de ser controlado: o controle social da Administração Pública visto com base no Programa de Gestão Pública e cidadania. In: GUEDES, Alvaro Martins & Fonseca, Francisco (Org.). **Controle da Administração Pública**: cenários, avanços e dilemas no Brasil. São Paulo: Cultura Acadêmica; Oficina Municipal; Rio de Janeiro: FGV, 2007.

TOKARSKI, Célia Regina. **Caminhos da cidadania**: a trajetória do negro na Curitiba do final do Império aos primeiros anos da República. 2008. Monografia (Especialização de História e Cultura Afro-Brasileira e Ações Afirmativas em Educação) - Faculdade de Ciências Humanas da Universidade Tuiuti do Paraná/Ipad-Brasil, 2008.

TORRES, Alberto. **O problema nacional brasileiro.** 4. ed. São Paulo: Educação; Universidade de Brasília, 1982. Última atualização em 20 de fevereiro de 2009.

VARELLA, Santiago Falluh. **Direitos coletivos, discriminação racial e Justiça**: Determinantes das resistências às ações afirmativas nos discursos jurídicos. Tese (Doutorado) - Departamento de Sociologia – UNB, 2009.

VILAS- BÔAS R. **Ações Afirmativas e o Princípio da Igualdade.** Rio de Janeiro: América Jurídica, 2003.

WACHOWICZ, Ruy Christovam. **História do Paraná.** 6. ed. Curitiba: Editora Gráfica Vicentina Ltda., 1988 e 2000.

WEISSKOPF, Thomas E. A Experiência da Índia com a ação afirmativa na seleção para o ensino Superior. In: ZONINNSEIN, Jonas & FERES JR., João (Org.). **Ação Afirmativa no Ensino Superior Brasileiro.** Belo Horizonte: Editora UFMG; Rio de Janeiro: Iuperj, 2008.

WESTPHALEN, Cecília M. Afinal, existiu ou não regime escravo no Paraná? **Revista da SBPH,** nº 13: 25-63, 1997.

ZONINSEIN, Jonas & FERES JR., João. A consolidação da ação afirmativa no Ensino Superior Brasileiro. In: ZONINSEIN, Jonas & FERES JR., João (Org.). **Ação Afirmativa no Ensino Superior Brasileiro.** Belo Horizonte: Editora UFMG; Rio de Janeiro: Iuperj, 2008.

ANEXOS

ANEXOS 01 - MEDIDAS LEGAIS ANTIDISCRIMINAÇÃO NO MUNDO DO TRABALHO DO BRASIL

De acordo com Luis Martins da Silva (2008), o termo "Ações Afirmativas" nem sempre foi utilizado nos tratados internacionais de combate a todas as formas de discriminação, mas a terminologia "medidas especiais".

A história dos movimentos negros no Brasil tem destacado a importância de uma educação antirracista e da igualdade no mundo do trabalho. Por exemplo, em 1996, as propostas da Executiva Nacional da Marcha Zumbi, entregues, na época, ao presidente Fernando Henrique Cardoso, continha as principais reivindicações na área do Mercado de Trabalho. Das quais se destacam: Implementação das Convenções 29, 105 e 111 da OIT; Estabelecimento de incentivos fiscais às empresas que adotarem programas de promoção de igualdade racial; Instalação, no âmbito do Ministério do Trabalho, da Câmara Permanente de Promoção da Igualdade, que deverá se ocupar de diagnósticos e proposição de políticas de promoção da igualdade no trabalho, assegurada a participação do Movimento Social Negro; Desenvolvimento de políticas de combate à feminilização da pobreza, fenômeno que atinge a absoluta maioria das mulheres negras. Para tanto, foi proposta a regulamentação do art. 7. em seu inciso XX da Constituição Federal que prevê "proteção do mundo do trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei", contemplando especificamente a mulher negra através de programas de acesso de capacitação e treinamento para o mundo do trabalho.

Com o Decreto de 20 de novembro de 1996, no plano nacional, foi criado Grupo de Trabalho para a Eliminação da Discriminação no Emprego e na Ocupação (GTEDEO) - no âmbito do Ministério do Trabalho, e com a formação da Comissão Tripartite de Igualdade de Oportunidade de Gênero e Raça no Trabalho, em 2004, ambas as iniciativas voltadas para a formulação de ações e estratégias para o combate à discriminação no emprego e na ocupação.[168]

Vejamos algumas das principais convenções nacionais e internacionais que tratam da discriminação no trabalho.[169]

[168] Ver Bento (2000); Carneiro (2006 p. 69-76).
[169] Ver Silva Jr. (2000); Carneiro (2006); Silva (2008).

Constituição da República Federativa do Brasil

> Titulo II- Dos Direitos e Garantias Fundamentais
> Capítulo II- Dos Direitos Sociais
> Art. 7º- São Direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
> XXX – proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.
> Art.23, inciso X (combater [...] os fatores de marginalização);
> Art.37, inciso VIII (a lei reservará percentual dos cargos em empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão);

Lei 7.716 de 05 de janeiro de 1989 - Define crimes resultantes de preconceito de cor, raça, etnia, religião ou procedência nacional

> Art. 3º- Impedir ou obstar o acesso de alguém, devidamente habilitado, a qualquer cargo da administração direta ou indireta, bem como das concessionárias de serviços públicos. Pena de reclusão de 2 a 5 anos.
> Art. 4º- Negar ou obstar emprego em empresa privada. Pena de reclusão de 2 a 5 anos.

O Decreto de 20 de março de 1996

> Art. 1º- Fica criado, no âmbito do Ministério do Trabalho, o Grupo de Trabalho para a Eliminação da Discriminação no Emprego e na Ocupação (GTEDEO), com a finalidade de definir programa de ações que visem o combate à discriminação no emprego e na ocupação.

Convenção Internacional sobre Todas as Formas de Discriminação Racial, ONU, 21 de dezembro de 1965

> Art. V- De acordo com as obrigações fundamentais enunciadas no artigo 2º. desta Convenção, os Estados-Partes comprometem-se a proibir e a eliminar a discriminação racial sob todas as suas formas e garantir o direito de cada um à igualdade perante a lei, sem distinção de raça, de cor ou de origem nacional ou étnica, nomeadamente no gozo dos seguintes direitos:
> e) direitos econômicos, sociais e culturais, nomeadamente:
> (i) direitos ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho, à proteção contra o desemprego, a um salário igual para um trabalho igual, a uma remuneração equitativa e satisfatória.

Destacamos ainda outras leis construídas com finalidade de combate à discriminação racial, especialmente, focalizadas na população negra. São elas:

- A Lei No. 9.459/1997, que considerou crime de tortura qualquer constrangimento que cause sofrimento físico, mental em razão de qualquer discriminação racial;

- A Portaria N. 1.740/1999, do Ministério do Trabalho e do Emprego, que determinou a inclusão de dados informativos de raça/cor nos formulários de Relação Anual de Informações Sociais e do cadastro geral de empregadores e desempregados;

- A Portaria No. 640/2000, do Ministério do Trabalho e do Emprego, que instituiu no âmbito das Delegacias Regionais do Trabalho os núcleos de promoção de igualdade de oportunidades e de combate à discriminação;

- A Portaria No. 202/2001, do Ministério do Desenvolvimento Agrário, que determina a adoção de cota mínima de 20% para o preenchimento de cargos para negros;

- A Portaria No. 222/2001, do Ministério do Desenvolvimento Agrário, que instituiu a vertente de raça/etnia no Programa de Ações Afirmativas do MDA/Incra;

- O Decreto N. 3.952/2001, que dispôs sobre o Conselho Nacional de Combate à Discriminação, órgão colegiado, integrante da estrutura básica do Ministério da Justiça, a quem compete propor, acompanhar e avaliar as políticas públicas afirmativas de promoção da igualdade e da proteção dos direitos de indivíduos e grupos sociais e étnicos afetados por discriminação racial e demais formas de intolerância;

- A Portaria N. 3/2001, da Procuradoria Federal dos Direitos do Cidadão, por meio da qual se institui o grupo temático de trabalho sobre discriminação racial;

- Por sua vez o Ministério da Justiça aprovou a Portaria N. 1.156/2001, determinando a observância de cotas no preenchimento de cargos de direção e assessoramento superior – DAS - na seguinte proporção: 20% para afrodescendentes, 20% para mulheres e 5% para portadores de deficiência;

- O Ministro Marco Aurélio Mendes de Farias Mello, então Presidente do Supremo Tribunal Federal, lançou, em 31 de dezembro de 2001, edital de licitação para a Concorrência No. 03, de 2001, no qual foram previstas cotas para negros. Para a contratação de dezessete jornalistas, a empresa contratada deveria destinar 20% das vagas a profissionais negros;

- A Portaria N. 25/2002, do Ministério do Desenvolvimento Agrário, determinou que as empresas contratadas devessem comprovar a adoção de políticas afirmativas nos quadros de empregados;

- O Decreto No. 4.228/2002 (13 de maio de 2002) instituiu no âmbito da Administração Pública Federal o Programa Nacional de Ações Afirmativas (PNAA), sob a coordenação da Secretaria do Estado dos Direitos Humanos do Ministério da Justiça. O programa contempla outras medidas:

> I- Observância, pelos órgãos da Administração Pública Federal, de requisito que garanta a realização de metas percentuais de participação de afrodescendentes, mulheres e pessoas portadoras de deficiência no preenchimento de cargos em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores – DAS;
> II- inclusão, nos termos de transferências negociadas de recursos celebrados pela Administração Pública Federal, de cláusulas de adesão ao Programa;
> III- observância, nas licitações promovidas por órgãos da Administração Pública Federal, de critério adicional de pontuação, a ser utilizado para beneficiar fornecedores que comprovem a adoção de políticas compatíveis como os objetivos do Programa;
> e IV- inclusão, nas contratações de empresas prestadoras de serviços, bem como de técnicos e consultores no âmbito de projetos desenvolvidos em parceria com organismos internacionais, de dispositivo estabelecendo metas percentuais de participação de afrodescendentes, mulheres e pessoas com deficiência.[170]

A Portaria No. 484/2002, do Ministério da Cultura, estabeleceu programa de ações afirmativas, no seu Ministério, com cotas para afrodescendentes, mulheres e pessoas com deficiência na ocupação de cargos de direção e assessoramento superior – DAS- e nas contratações de fornecedores, empresas prestadoras de serviços, técnicos e consultores;

Plano de ação da Conferência Regional das Américas, Santiago, Chile, 5 a 7 de dezembro de 2000:

> Parágrafo 112 – Alertamos o setor público dos Estados a identificar os fatores que impedem o acesso e a ascensão dos afrodescendentes no serviço público e a tomar as medidas adequadas para eliminar as barreiras identificadas; alertamos também o setor privado a revisar suas práticas de contratação, remuneração e ascensão de pessoal, tendo em vista assegurar a presença de afrodescendentes em todos os níveis hierárquicos.
> Parágrafo 115- Solicitamos aos Estados que impulsionem ações e políticas públicas em favor das mulheres afrodescendentes, dado que o racismo as afeta de maneira mais profunda, encontrando-se elas em situação de maior desvantagem.

Programa de ação da Conferência de Durban, 2001

> Parágrafo 107- A Conferência Mundial contra o Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerância Correlata – convoca os Estados e incentiva os representantes de associações sindicais e o setor empresarial a avançar nas práticas antidiscriminatórias no local de trabalho e proteger os direitos dos trabalhadores, em particular das vítimas de racismo, discriminação racial, xenofobia e intolerância correlata.
> Parágrafo 155- Incentiva a Organização Internacional do Trabalho a realizar atividades e programas de combate ao racismo, discriminação racial, xenofobia correlata no mundo do trabalho e a apoiar as ações dos Estados, organizações patronais e sindicais nesse campo.

[170] Conforme Kaufmann, 2007, p. 278.

Conferência Nacional de Promoção da Igualdade Racial, Brasília, 2005. O Relatório Final apresenta as seguintes propostas:

> I- Diretrizes gerais:
> 1) Efetivar a implementação das convenções 100 e 169 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), concernentes à discriminação em matéria de emprego, salário e profissão;
> 2) Implementar no serviço público o programa de combate ao racismo institucional;
> 3) Implementar a dimensão de raça e gênero e juventude nas políticas públicas de trabalho, renda e empreendedorismo, formação profissional, programas de emprego de emergência e microcrédito;
> 4) Criar mecanismos de fiscalização quanto à discriminação racial na ocupação de vagas no mundo do trabalho;
> 5) Estruturar um sistema de indicadores de raça e gênero para avaliação e monitoramento das políticas públicas de geração de emprego e renda e combate à discriminação racial e à pobreza;
> 6) Assegurar a introdução do quesito raça/cor nos formulários públicos de morbidade e mortalidade no trabalho, bem como nos formulários de acidente de trabalho e das doenças ocupacionais, e incentivar que as empresas o façam.
> VII- Violação aos direitos humanos fundamentais relativos ao trabalho.

Conforme analisou Suelaine Carneiro (2006), a OIT considera que o trabalho consiste numa das principais formas de redução da pobreza e das desigualdades sociais. Mas não qualquer trabalho, "e sim um trabalho decente, definido como qualquer ocupação produzida, adequadamente remunerada e que se exerce em condições de liberdade, equidade**,** segurança e dignidade humana" (CARNEIRO, 2006, p. 72). Assim, "a noção de trabalho decente se apoia em quatro pilares estratégicos: o respeito às normas internacionais do trabalho (em especial aos direitos e princípios fundamentais do trabalho), a promoção do emprego de qualidade, a extensão da proteção social e o diálogo social" (CARNEIRO, 2006, p. 72).

Os direitos e princípios fundamentais no trabalho estão definidos na Declaração de Direitos e Princípios Fundamentais do Trabalho, adotada pela OIT em 1998, e são os seguintes:

> - Liberdade de associação e de organização sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva (Convenções 87 e 98); Eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório (Convenções 29 e 105);
> - Abolição efetiva do trabalho infantil (Convenções 138 e 182); Eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação (Convenções 100 e 111) [171]

[171] De acordo com Carneiro (2006, p. 73), "A convenção 100 (Igualdade de Remuneração, 1951) e a Convenção 111 (Discriminação no Emprego e Ocupação, 1958), ambas ratificadas pelo Brasil nos anos 60, são parte do conjunto das oito convenções definidas pela OIT como fundamentais. São também seu principal instrumento de luta contra a discriminação e pela promoção da igualdade de oportunidade e de tratamento no local de trabalho. A Convenção 111 e a Recomendação 111, que acompanha, além de definir o que os constituintes da

O texto destaca os seguintes pontos que deveriam dar sustentação a essa política:

> a) Cooperação entre organizadores de empregadores e de trabalhadores e outros organismos apropriados, para promover a aceitação e observância dessa política;
> b) Promulgação de leis e de programas educacionais que assegurem a aceitação e observância dessa política;
> c) Criação de um órgão para o monitoramento e execução dessa política vinculado à autoridade nacional, no que se refere ao emprego;
> d) Observância dos princípios aplicados às políticas de emprego, nas atividades de orientação profissional, de formação profissional e de serviços de colocação;
> e) Apresentação à Conferência Internacional do Trabalho de relatórios periódicos sobre a aplicação e o monitoramento das políticas de igualdade de oportunidades. [172]

Já o Programa de Fortalecimento Institucional para a Igualdade de Gênero e Raça, Erradicação da Pobreza e Geração de Emprego (GRPE) objetiva fortalecer as dimensões de gênero e raça nas políticas públicas de combate à pobreza e geração de emprego, por meio de três linhas básicas de ação:

> a) Sensibilização, capacitação e formação de gestores públicos, organizações sindicais e de empregadores e outros atores sociais;
> b) Desenvolvimento de assistência técnica às políticas para a inclusão e/ou aperfeiçoamento da dimensão de gênero e raça;
> c) Fortalecimento dos espaços de diálogo e concertação social em torno desses temas. O Governo brasileiro (representado na ocasião por seis ministérios e pelas quatro secretarias especiais da Presidência da República) e a OIT assinaram, em outubro de 2003, um protocolo de intenções para a implementação do GRPE. O Programa possui, como principal instrumento formativo, o Manual de Formação e Informação sobre Igualdade de Gênero e Raça, Erradicação da Pobreza e Geração de Emprego, cuja versão impressa foi lançada em maio de 2004 (CARNEIRO, 2006, p. 75).

No mesmo sentido, o Projeto de Desenvolvimento de uma Política Nacional para a Eliminação da Discriminação no Emprego e na Ocupação e Promoção da Igualdade Racial no Brasil contribui para a eliminação da discriminação racial no mundo do trabalho brasileiro e

---

OIT entendem por discriminação, incluem um conjunto de medidas e ações que devem ser implementadas para superar a discriminação e promover a igualdade de oportunidades.
Nos termos da Convenção 111, "discriminação" compreende "toda distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidades ou tratamento em emprego ou profissão" (Artigo, 1º. Letra "a").
A convenção 111 chama a atenção para os mecanismos de discriminação (e, portanto, de negação da igualdade de oportunidades) que podem existir não apenas em relação ao acesso ao mundo do trabalho, mas também às oportunidades de formação profissional e promoção. A Convenção 111 prevê ainda, em seu artigo 2º, que os Estados-Membros signatários do instrumento "comprometem-se a adotar e seguir uma política para promover, por meios adequados, as condições e a prática nacionais, a igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e ocupação, objetivando a eliminação de toda discriminação nesse sentido". Todas estas análises serão utilizadas em nosso estudo quando analisaremos o conteúdo da Lei 14.274 de 2003 no Paraná.

[172] Idem, 2006.

para a redução das desigualdades sociorraciais, destacadamente entre as mulheres negras. As atividades desse projeto dirigem-se para:

> a) Desenvolvimento de um marco normativo relativo à promoção da igualdade racial;
> b) Apoio à formação de uma estratégia nacional de promoção de ações afirmativas no emprego e na ocupação;
> c) Fortalecimento das instâncias de combate à discriminação de gênero e raça no âmbito do Ministério do Trabalho (CARNEIRO, 2006, p. 76).

A principal contribuição desse projeto é o apoio às ações governamentais de combate à discriminação e promoção da igualdade de oportunidades. Tais ações vêm sendo desenvolvidas em parceria com o Ministério do Trabalho e Emprego, a Secretaria Especial de Políticas para Mulheres (SPM), a Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR) e o Ministério Público do Trabalho (MPT).

Lembramos que o Preâmbulo da Constituição Federal repudia o preconceito; o Art. 3º, IV, proíbe o preconceito e qualquer outra forma de discriminação (de onde se pode inferir que preconceito seria espécie do gênero discriminação); o Art. 4º, VIII, assinala a repulsa ao racismo no âmbito das relações internacionais; o Art. 5º, XLI, prescreve que a lei punirá qualquer forma de discriminação atentatória dos direitos e garantias fundamentais; o mesmo Art. 5º, XLII, criminaliza a prática do racismo; e o Art. 227, que atribui ao Estado o dever de colocar a criança a salvo de toda forma de discriminação.

> a expressão discriminação racial significará qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência baseadas em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica que tem por objetivo ou efeito anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício num mesmo plano (em igualdade de condição), de direitos humanos e liberdades fundamentais no domínio político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro domínio de vida pública (Art. I da Convenção Internacional Sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial).

Já no Art. VI do mesmo tratado:

> Os Estados Partes assegurarão a qualquer pessoa que estiver sob sua jurisdição, proteção e recursos efetivos perante os tribunais nacionais e outros órgãos do Estado competente contra quaisquer atos de discriminação racial que, contrariamente a presente Convenção, violarem seus direitos individuais e suas liberdades fundamentais, assim como o direito de pedir a esses tribunais uma satisfação ou reparação justa e adequada por qualquer dano de que foi vítima em decorrência de tal discriminação.

Ainda da Constituição Federal:

> Art. 145, parágrafo 1º. (sempre que possível, os impostos terão caráter e serão graduados segundo a capacidade econômica do contribuinte);
> Art. 170, inciso VII (redução das desigualdades [...] sociais) e IX (tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte constituídas sob as leis brasileiras e que tenham sua sede e administração no País).
> Art. 179 (a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, dispensarão às microempresas e às empresas de pequeno porte, assim definidas em lei, tratamento jurídico diferenciado, visando a incentivá-las pela simplificação de suas obrigações administrativas, tributárias, previdenciárias e creditícias, ou pela eliminação ou redução destas por meio de lei);
> Art. 227, inciso II- (criação de programas [...] de integração social de adolescentes portadores de deficiência) (*Apud* SILVA, L. 2008, p. 286).

Das leis ordinárias:

> - O Decreto-Lei 5.452/43 (CLT) que prevê, em seu artigo 354, cota de dois terços de brasileiros para empregados de empresas individuais ou coletivas;
> - o Decreto-Lei 5.452/43 (CLT), que estabelece, em seu artigo 373-a, adoção de políticas destinadas a corrigir as distorções responsáveis pela desigualdade de direitos entre homens e mulheres;
> - a Lei 8.112/90, que determina, em seu artigo 5º. Parágrafo 2º, reserva de até 20% para portadores de deficiências no serviço público civil da União;
> - a Lei 8.213/91, que fixou, em seu artigo 93, reserva para as pessoas portadoras de deficiência no setor privado;
> - a Lei 8.666/93, que preceitua, em artigo 24, inciso XX, a inexibilidade de licitação para contratação de associações filantrópicas de pessoas portadoras de deficiência;
> - a Lei 9.029, de 13 de abril de 95, que proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização e outras práticas discriminatórias, para afeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho;
> - a Lei 9.504/97, que preconiza, em seu artigo 10, parágrafo 3º, cria "reserva de vagas" para mulheres nas candidaturas partidárias. (*Apud* SILVA, L.2008, p. 287).

Sobre as AA no Ensino Superior consta que mesmo antes dos recentes debates sobre cotas nas Universidades, de 1968 a 1985, portanto por quase 20 anos, vigorou a Lei 5.465/68 conhecida como "Lei do Boi" que favorecia membros da elite rural brasileira. A lei foi revogada em 1985 pela Lei 7.423. O art. 1º. da "Lei do Boi" diz:

> Os estabelecimentos de ensino médio agrícola e as escolas superiores de Agricultura e Veterinária, mantidos pela União, reservarão, anualmente, de preferência, de 50% (cinquenta por cento) de suas vagas a candidatos agricultores ou filhos destes, proprietários ou não de terras, que residem com suas famílias na zona rural e 30% (trinta por cento) a agricultores ou filhos destes, proprietários ou não de terras, que residam em cidades ou vilas que não possuam estabelecimentos de ensino médio.[173]

Recordamos ainda o Decreto nº 19.482, de 12 de dezembro de 1930, denominada Lei dos Dois Terços ou da nacionalização do trabalho decretada por Getúlio Vargas, uma forma de garantir a contratação dos trabalhadores nacionais no mundo do trabalho.

[173] Apud Silva, L. 2008, p. 288.

Considerando a conjuntura nacional, vimos que há um aparato jurídico que legitima a construção de programas de ações afirmativas, especialmente no mundo do trabalho considerando inclusive as singularidades de cada grupo como, por exemplo, são as ações afirmativas construídas para mulheres e deficientes. Já as ações afirmativas para negros de forma direta, nas administrações públicas, através de cotas no mundo do trabalho, passam a ser construídas muito recentemente.

ANEXO 02 - MODELO DE QUESTIONÁRIO PARA ENTREVISTAS[174]

Pesquisa: O significado da presença de Negros por "Cotas Raciais" no Concurso Público do Paraná

Entrevistadora: Marcilene Garcia de Souza. Doutoranda em Sociologia pela Unesp

1 Nome: _____

2 Sexo: _____ 3 Idade: _____

4 Local de nascimento (Cidade, Estado, País): _____

05-Representa:

5.1 ( ) Movimento Social Negro. Qual Organização? _____

5.2 ( ) Sindicato – Qual? _____

5.3 ( ) Gestor – Qual Empresa? _____ Qual função? _____

5.4 ( ) Funcionário Público – Qual Cargo? _____ É cargo de confiança? _____

5.5 ( ) Parlamentar – Qual partido? _____

5.6 ( ) Outro. Qual? _____

OBS: _____

6 Endereço (Resid.): _____

Telefone: _____ celular: _____ e-mail: _____

7 Prefere que seu nome seja mantido em sigilo:

01 ( ) Sim 02 ( ) Não 03 ( ) De um pseudônimo

8 Formação acadêmica:

	Concluída	Em andamento
( ) Ensino Fundamental	( )	( )
( ) Ensino Médio	( )	( )

[174] Este modelo de questionário segue um padrão construído pela socióloga Priscila Elisabete da Silva em pesquisa sobre *Professores negros no ensino superior de São Paulo* no Programa de Pós-Graduação da Unesp.

( ) Graduação	( )	( )
( ) Especialização	( )	( )
( ) Mestrado	( )	( )
( ) Doutorado	( )	( )
( ) Pós-Doutorado	( )	( )

9 Fez seus estudos em instituições:

	Pública	Privada
Ensino Fundamental:	( )	( )
Ensino Médio:	( )	( )
Graduação:	( )	( )
Pós-Graduação:	( )	( )

10 Qual é o nível de instrução de seu pai?

10.1 Não alfabetizado

10.2 Lê e escreve, mas nunca esteve na escola

10.3 Fundamental incompleto

10.4 Fundamental completo

10.5 Médio incompleto

10.6 Médio completo

10.7 Superior incompleto

10.8 Superior completo

10.9 Pós-Graduação

11 Qual é o nível de instrução de sua mãe?

11.1 Não alfabetizada

11.2 Lê e escreve, mas nunca esteve na escola

11.3 Fundamental incompleto

11.4 Fundamental completo

11.5 Médio incompleto

11.6 Médio completo

11.7 Superior incompleto

11.8 Superior completo

11.9 Pós-Graduação

12 Você acha que a cor ou a identidade étnica ou racial é uma discussão importante no Brasil?

12.1 ( ) Sim 02 ( ) Não 03 ( ) Depende do lugar ou do momento

13 Que termo designa melhor sua cor ou identidade étnica ou racial?

---

14 Tomando por base somente sua origem familiar você se considera, predominantemente:

01-( ) branco 04-( ) amarelo

02-( ) negro 05-( ) não quer ou não sabe responder

03-( ) mestiço 06-( ) outro (especifique) _____

15 Segundo as categorias utilizadas pelo Censo do IBGE, sua cor ou raça seria:

01-( ) branca 04-( ) amarela

02-( ) preta 05-( ) indígena

03-( ) parda 06-( ) sem declaração

12 Ordene por graus de importância <u>os critérios por você considerados</u> para definir sua identidade étnico-racial *(marque o critério mais importante com o número 1 e assim sucessivamente, marque com x os critérios que você não considera relevantes):*

01-( ) cor da pele 04-( ) aspectos culturais

02-( ) traços físicos como um todo 05-( ) aspectos político-ideológicos

03-( ) origem da família, os ancestrais 06-( ) origem socioeconômica

13 Ordene por graus de importância <u>os critérios que são socialmente utilizados</u> para atribuir a cor ou a identidade étnico-racial (marque o critério mais importante com o número 1 e assim sucessivamente, marque com x os critérios que você não considera relevantes):

01-( ) cor da pele 04-( ) aspectos culturais

02-( ) traços físicos como um todo 05-( ) aspectos político-ideológicos

03-( ) origem da família, os ancestrais 06-( ) origem socioeconômica

14 Você é a favor ou contra uma Política de Cotas para Negros no Concurso Público do Paraná?

ANEXO 03 - MODELO DE CARTA DE CONCESSÃO DOS DIREITOS DE USO DAS ENTREVISTAS

CARTA DE CONCESSÃO

Curitiba, _____ de _____ de 20_____.

Eu, _____, brasileiro (a), _____

(Nome) (Estado civil)

RG: _____, declaro para os devidos fins que cedo os direitos de meu depoimento gravado em fitas e transcrito para Marcilene Garcia de Souza, RG: 5.875.359-9. Da mesma forma, autorizo a audição e o uso das citações a terceiros, ficando vinculado o controle das mesmas à pesquisadora Marcilene Garcia de Souza, que pode colocar sob a guarda de uma Instituição. Abdicando de direitos meus e de meus descendentes, subscrevo a presente que terá minha firma reconhecida em cartório.

_____

(Assinatura do depoente)

ANEXO 4 - ROTEIROS PARA ENTREVISTAS

a) Roteiro das questões para os deputados

1º) Considerações e lembranças do histórico da lei

2º) Atores envolvidos

3º) Conjuntura da aprovação e atores favoráveis e contrários

4º) Relação entre a lei e a ideia da "ausência de negros" no Estado

b) Roteiro de questões para as lideranças do Movimento Negro

- Histórico da aprovação e conjuntura
- Atores envolvidos
- Papel do Movimento na construção do processo
- Acompanhamento do processo
- Avaliação da Lei
- Ideia de Estado europeu e ausência de negros

c) Roteiro de questões para os sindicatos

- Apreensão da Lei
- Estratégias de controle da Lei
- Apreensão sobre a situação em que se encontram os cotistas

d) Roteiro de questões para funcionários negros em cargos de confiança

- Compreensão da Lei
- Apreensão sobre relações raciais no Paraná e sobre a Lei
- Valorização da diversidade étnico-racial no mercado de trabalho dentro da estrutura administrativa

e) Roteiro de questões para gestores da área de recursos humanos

- Análise da aplicação da Lei
- Conhecimento sobre o edital da Lei
- Desafios da aplicação da Lei e a avaliação dos impactos da Lei
- Apreensão sobre a diversidade étnico-racial no mercado de trabalho após a Lei

f) Roteiro de questões para o chefe do governador

- Apreensão sobre a ideia de ausência de negros no Estado
- Avaliação dos impactos da Lei e desta política de Estado
- Papel do movimento social negro no processo

g) Roteiro de questões para o Ministério Público[175]

- Forma de controle da aplicação da Lei
- Avaliação dos impactos sociais da Lei

[175] Entrevista realizada e não analisada neste estudo. A assinatura do Termo de Concessão de uso do conteúdo da entrevista foi assinado somente após conclusão da pesquisa.

ANEXO 5 - TABELA 19: PERFIL DOS ATORES ENTREVISTADOS ENTRE 2008 E 2009

Nome Fictício	Cor (Categorias do IBGE)	Grupo	Formação acadêmica	Servidor Público	Idade
Celeste Faria	Preta	Ativista MSN	Graduada	Não	67
Dalva Carmo	Parda	Ativista MSN	Mestre	Sim (*)	(***)
Dirceu Cruz	Preto	Ativista MSN	Graduado	Sim (**)	75
Gilberto Mello	Branco	Ativista MSN	Graduação Incompleta.	Sim (**)	71
Heloisa Negrão	Pardo	Ativista MSN	Mestre	Sim (*)	47
Horácio Almeida	Pardo	Ativista MSN	Especialista	Sim (**)	46
Irineu Barros	Preto	Ativista MSN	Especialista	Sim (**)	61
Guilherme Matoso	Pardo	Cotista	Graduado	Sim (*)	32
Iracema Rodrigues	Preta	Cotista	Graduação incompleta	Sim(*)	24
Lauro Figueiredo	Pardo	Cotista	Graduado	Sim (*)	26
Mauricio Mesquita	Preto	Cotista	Especialização	Sim (*)	
Otelo Cassiano	Pardo	Cotista	Especialista	Ex- servidor no momento da pesquisa	43
Rosa Costa	Preta	Cotista	Especialização	Sim (*)	36
Sophia Motta	Parda	Cotista	Mestranda	Sim (*)	27
Milton Batista	Branco	Deputado	Graduado	(***) (cumpre mandato)	53
Sandro Simão	Branco	Deputado	Graduando	(***) (cumpre mandato)	55
Sebastião Souza	Branco	Deputado	Não identificado	(***) (cumpre mandato)	(***)
Afonso Silas	Branco	Gestor RH	Especialização	Sim (*)	32
Aroldo Lopes	Branca	Gestor RH	Pós-doutor	Sim (*)	49
Francisco Teles	Branco	Gestor RH	Especialização	Sim (*)	40
Gabriel Fagundes	Pardo	Gestor RH	Especialização	Sim (*)	(***)
Gestor 01 Seap	Pardo	Gestor RH	Especialização	Sim (*)	51
Gestor 02 Seap	Branco	Gestor RH	Especialização	Sim (*)	46
Mara Salomão	Branca	Gestora RH	Graduanda	Sim (*)	53
Sonia Sampaio	Branca	Gestora RH	Especialização	Sim (*)	49
Tulio Guimarães	Branco	Gestor RH	Graduado	Sim (*)	44
Lucas Freitas	Preto	Sindicalista	Mestre	Sim (*)	41

Marcos Brandão	Branco	Sindicalista	Graduando	Sim (*)	44
Pedro Nogueira	Branco	Sindicalista	Mestrando	Sim (*)	56
Rafael Cardoso	Pardo	Sindicalista	Especialização	Sim (*)	50
Alexandre Lima	Preto	Negro em cargo de confiança	Especialização	Sim (*)	60
Osvaldo Dante	Pardo	Negro em cargo de confiança	Mestre	Sim (*)	54
Reinaldo Andrade	Pardo	Negro em cargo de confiança	Doutorando	Sim (*)	60
Renato Vasconcelos	Preto	Negro em cargo de confiança	Mestre	Sim (***)	65
Thiago Oliveira	Pardo	Negro em cargo de confiança	Graduando	Não	42
Joaquim Silvestre	Preto	Autor da Lei	Graduado	Sim (*)	42
Vicente Machado	Branco	Chefe de Gab. do Governador	Pós-doutor	Sim (*)	50
Entrevista descartada 01	Preto	Ex-servidor público	Ensino fundamental	Não	(***)
Vanderlei Matias	Pardo	Ator citado com incidência	Doutorando	Sim (*)	60
João Maia	Branco	Represent. MP/PR	Mestrando	Sim (*)	56
Dulce Soares	(***) por heteroclassi-ficação é preta	Gestor de RH Seap	(***)	(***)	(***)
José Ferreira	(***) por heteroclassi-ficação é branco	Gestor de RH Seap	(***)	(***)	(***)

* Efetivo ** Temporário *** Não identificado