

## UM ESTUDO SOBRE A PERCEPÇÃO QUE OS TRABALHADORES DA EDUCAÇÃO TÊM EM RELAÇÃO AO RACISMO NO AMBIENTE LABORAL

Sandra da Silva Costa\*

Miguel Rodrigues De Sousa Neto\*\*

### Introdução

O presente estudo tem por finalidade levantar dados sobre as relações profissionais que se estabelecem no ambiente escolar, buscando identificar e discutir a presença de discriminação étnico-racial dentro desses espaços para compreender como os trabalhadores da educação percebem o racismo no ambiente de trabalho, conhecer o grau de importância que os/as trabalhadores/as da educação atribuem à promoção do diálogo e capacitações a respeito da discriminação racial, identificar a existência de políticas internas de combate ao racismo, bem como contribuir e estimular o diálogo, a reflexão e as ações de capacitação que alcancem a temática étnico-racial direcionada a todos os profissionais da educação.

Os estudos que discutem a discriminação étnico-racial no Brasil a partir do universo escolar abrangem diversos contextos, como é o caso da pesquisa desenvolvida por Silva (2019) - “*RACISMO E DOCÊNCIA EM UNIVERSIDADES PÚBLICAS: o caso da Universidade Federal da Bahia*” - em que a autora busca entender como se caracteriza a racialização e o racismo institucional dentro da UFBA, tomando como referência a categoria docente; ou a pesquisa de Lopes (2020) - “*O racismo institucional no cotidiano das relações sociais do espaço escolar no estado Paraná*” - na qual é investigado como se dá a atuação de enfrentamento ao racismo no interior das escolas e a relação com a implementação da Política Educacional para a Educação das

---

\* Mestranda do Programa de Pós-Graduação em Estudos Culturais da Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, Câmpus de Aquidauana - PPGCult/CPAQ/UFMS.

\*\* Doutor em História pela Universidade Federal de Uberlândia. Professor do Curso de Graduação em História e do Programa de Pós-Graduação em Estudos Culturais da Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, Câmpus de Aquidauana.

Relações Étnico-Raciais, a partir do contexto gestão/docente/aluno; ou ainda Pereira (2019) – “*Formação docente e relações étnico-raciais nas narrativas de professoras do ensino fundamental*” – que discute as deficiências na formação inicial e continuada associada às dificuldades na aplicação de ações pedagógicas efetivas no sentido de valorizar a diversidade étnico-racial. Contudo, pesquisas que abordam o ambiente profissional escolar, e mais especificamente os trabalhadores da educação como um todo, ainda se apresentam em menor quantidade quando comparadas aos recortes exemplificados acima. Assim, importante se faz investigar e conhecer como as questões étnico-raciais são percebidas e conduzidas por servidores e gestores dentro das escolas públicas, a fim de provocar a reflexão desses profissionais e representantes das instituições, considerando que nós, trabalhadores da educação, além de sermos responsáveis por socializar o conhecimento, também nossos agentes que contribuem com a construção moral e ética dos estudantes e, para sermos capazes de promovermos essas transformações devemos, primeiramente, sermos conscientes, críticos e engajados na transformação de nós mesmos. Além disso, o estudo poderá auxiliar para que instituições se mobilizem no sentido de estruturar/implementar ações e programas internos educativos voltados para os seus profissionais e que sejam destinadas a prevenir a violência e a discriminação racial contra pessoas negras.

Nesse contexto, foram selecionadas três instituições de ensino para aplicação da pesquisa, sendo uma escola municipal (Marechal Rondon), uma estadual (Pedro Mendes Fontoura), e uma federal (Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso do Sul – Campus Coxim / IFMS). Tendo em vista que o estudo envolve pessoas, a pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética e Pesquisa da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (CEP-UFMS). Com isso, foi realizado o recrutamento dos participantes mediante o emprego da abordagem qualitativa utilizando a aplicação de entrevista por meio de questionário on-line com perguntas fechadas e abertas, o que deu aos participantes a possibilidade e liberdade para expressarem as suas percepções em relação a cada questão. O uso de um questionário em ambiente virtual tornou-se necessário uma vez que o país ainda enfrentava emergência sanitária em razão dos altos índices de contágio por Covid-19. Assim, considerando que a ferramenta eletrônica encontra amparo na Carta Circular nº 1/2021-CONEP/SECNS/MS, que trata dos procedimentos em pesquisas realizadas em ambiente virtual, concluiu-se que a melhor decisão seria pela sua utilização. Desse modo, o questionário foi estruturado com 20 (vinte) perguntas de âmbito geral (para diretores/as, docentes e técnicos/as), acrescidas de mais 13 (treze)

específicas para diretores/as, 09 (nove) específicas para docentes e 08 (oito) específicas para técnicos, ficando disponível para acesso e registro de resposta do dia 07 de abril de 2022 ao dia 15 de maio de 2022, contabilizando o total de 40 (quarenta) participações.

Com o encerramento das participações foi dado início à etapa de tratamento e organização dos dados à luz de alguns dos teóricos dos estudos culturais num percurso metodológico que vai muito além de análises e interpretações de “falas” e “manifestações”, pois todo o processo também se caracterizou como uma experiência de vida, no que diz respeito à maneira de perceber o mundo e as relações humanas que se estabelecem na sociedade. Assim, para estudar a percepção que o trabalhador da educação tem em relação ao racismo no ambiente profissional escolar, procurou-se identificar as expressões gerais utilizadas pelos participantes ao responder cada questão, de modo a situá-las no contexto das práticas de preconceito e discriminação étnico-raciais naturalizadas no cotidiano das relações sociais e hierárquicas.

Antes de passar para a apresentação de alguns dos resultados obtidos pela pesquisa faz-se necessário dizer quem são os trabalhadores da educação, termo que será muito utilizado para indicar os profissionais que foram acessados para realização deste estudo. Assim, tem-se que

*O termo “trabalhador em educação – funcionário de escola”, apesar de parecer auto-esclarecedor, pode suscitar inúmeras e diferentes interpretações, não sendo, ele próprio, consenso entre os profissionais da educação, que buscam uma terminologia mais apropriada ao atendimento das demandas pela construção da identidade. (BRASIL, 2004, p. 20).*

Com isso, apesar das escolas abrangerem uma diversidade de profissionais atuando no seu interior, muitas dessas tarefas acabam passando despercebidas pela sociedade e pela própria comunidade escolar, ficando mais em evidência, quando se fala em trabalhadores da educação, a atividade desenvolvida pelo profissional docente.

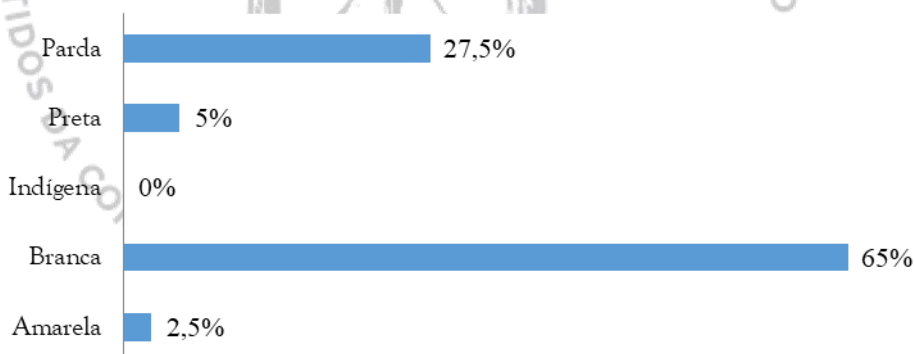
A fim de congrega todos os trabalhadores que compõem o quadro funcional de uma escola, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB - Lei 9.394/96) recebeu nova redação ao artigo 61, incluída pela Lei 12.014, de 2009, que inseriu os profissionais da escola que exercem funções técnico-administrativas como profissionais da área da educação. Assim, se outrora a expressão “trabalhadores da educação” parecia estar associada quase que exclusivamente à categoria docente, agora, pensar em trabalhadores da educação é compreender que todos os integrantes da escola que têm presença constante neste ambiente são protagonistas do processo educativo, independentemente da função que exerçam (BRASIL, 2004).

*Nesse cenário, merendeiras precisam, também, cuidar da educação alimentar, bibliotecários, ajudar na construção do hábito da leitura e da educação literária, secretários devem colaborar com o processo avaliativo do ensino e da aprendizagem, configurando-se a instituição de novas identidades funcionais. (BRASIL, 2004, p. 16).*

Portanto, entendendo que o processo educativo é determinado por diversos atores e fatores, inclusive, recebe influência das relações interpessoais estabelecidas no ambiente profissional, este estudo buscou dialogar indistintamente com todos os trabalhadores da educação, fossem eles da área docente ou área meio, totalizando 21 (vinte e um) participações docentes e 19 (dezenove) de servidores da área administrativa, as quais, somadas às pesquisas bibliográficas, produziram alguns dos dados que serão apresentados a seguir.

### Características e percepções dos trabalhadores da educação em relação ao racismo no ambiente laboral

Nem todos os participantes responderam cem por cento das questões disponibilizadas. Contudo, o cômputo das respostas registradas no formulário on-line trouxe informações relevantes, entre elas a composição do “perfil racial” dos servidores que se dispuseram a participar da pesquisa. Veja:



Elaborado pela autora (2022)  
Fonte: Dados da Pesquisa (2022)

Em números exatos, se considerarmos a classificação do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), que congrega na “categoria negros” os autodeclarados pretos e pardos, pode-se afirmar que entre os participantes da pesquisa apenas 13 (treze), dos quarenta trabalhadores da educação, são negros. A esse respeito Ribeiro (2019, p. 34-35) destaca que “a baixa presença de pessoas negras no ambiente de trabalho, ou mesmo distantes de cargos de gerência, pode deixar o espaço altamente suscetível a violências racistas”. No entanto,

*o setor público, a partir de suas amplas possibilidades de contratação, pode contribuir para a reversão desse cenário. Para além dos benefícios advindos da maior diversidade*

*étnico-racial no seu quadro de servidores, a administração pública também tem a possibilidade de incentivar a prática no setor privado, buscando promover, assim, a adoção de mecanismos garantidores da igualdade racial no âmbito do trabalho em geral. (ESTANISLAU; GOMOR; NAIME, 2015, p. 122).*

Quando se analisa o nível de escolaridade em relação à renda média familiar, foi constatado que os negros novamente estão em desvantagem em relação aos brancos, mesmo nos casos onde o nível de escolaridade do não-branco é equivalente ou superior ao de um servidor branco. Observe:

**Perfil racial, formativo e salarial dos servidores entrevistados**

Cor autodeclarada	Renda familiar aproximada	Formação acadêmica				
		Doutorado	Ensino médio completo	Ensino superior completo	Especialização	Mestrado
Amarelo	Acima de R\$ 5.000,00	-	-	1	-	-
Branco	Acima de R\$ 5.000,00	6	-	3	8	5
	R\$ 2.001,00 até R\$ 3.000,00	1	-	-	1	-
	R\$ 4.001,00 até R\$ 5.000,00	-	-	-	1	-
Pardo	Acima de R\$ 5.000,00	-	-	-	3	-
	R\$ 1.100,00 até R\$ 2.000,00	-	1	-	-	-
	R\$ 2.001,00 até R\$ 3.000,00	-	1	1	-	-
	R\$ 3.001,00 até R\$ 4.000,00	-	1	1	1	-
	R\$ 4.001,00 até R\$ 5.000,00	-	-	-	2	-
Preto	Acima de R\$ 5.000,00	-	-	-	-	1
	R\$ 1.100,00 até R\$ 2.000,00	-	-	1	-	-

**Tabela XX**

Elaborado pela autora (2022)

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

\* não houve registro de servidores com ensino fundamental.

É possível verificar que dos treze servidores negros apenas um possui titulação de mestre e somente quatro deles têm renda familiar média acima de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais). Já entre os servidores brancos/amarelos, doze deles são mestres e/ou doutores, dez são especialistas e somente quatro possuem o ensino superior completo (menor formação indicada

para a “categoria branco”). Já entre a “categoria negro”, houve registro de três deles que declararam o Ensino Médio Completo como maior formação escolar cursada até então. A constatação dessas informações corroboram com o estudo de Carneiro (2020) no sentido de que em todas as categorias sócio-ocupacionais em que o negro está inserido ele ganha menos do que o branco, ainda que esteja em condições equivalentes.

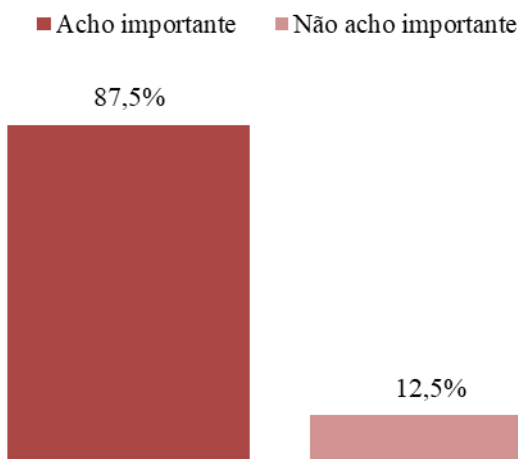
Quanto aos profissionais contratados temporariamente houve o registro de seis participações, sendo dois servidores autodeclarados “pardos” e quatro servidores autodeclarados “brancos”. Aqueles que se autodeclararam “pardos” o nível máximo de formação foi o de especialista, sendo que um deles tem salário superior a cinco mil reais e o outro recebe entre três mil e um e quatro mil reais. Analisando o grupo que se autodeclarou “branco”, dois servidores informaram ter especialização, os outros dois possuem doutorado, mas todos recebem acima de cinco mil reais. É claro que cada trabalhador da educação que atua no serviço público está vinculado a um regimento estatutário que possui um conjunto de normas e regras as quais, entre outras coisas, determinam o salário base e as progressões, o que interfere diretamente no valor a ser recebido mensalmente por cada profissional. No entanto, mesmo considerando esses fatores fica evidente na amostra da pesquisa o abismo existente entre os profissionais brancos e negros, a exemplo do número de servidores que informaram possuir doutorado - 7 servidores brancos contra 1 servidor negro, apenas.

Trazendo agora algumas das percepções que os trabalhadores da educação têm em relação ao racismo, o estudo constatou que 72,5% dos participantes consideram o racismo um problema **estrutural**, 22,5% crê que o racismo seja um problema **institucional** e 5% acha que é um problema **individual**.

Considerando que houve uma parcela de participantes que afirma perceber o racismo como um problema individual, pertinente se faz retomar o entendimento de Almeida (2018) no sentido de que perceber o racismo como um problema individual significa concebê-lo como uma espécie de patologia, é acreditar que não há racismo na sociedade e instituições, assim como enxergá-lo somente como um problema institucional é desconsiderar que o racismo é um conjunto de práticas históricas, culturais, políticas, institucionais e interpessoais elaboradas com a finalidade de discriminar sistematicamente pessoas ou grupos. Ou seja, o racismo não é “apenas” um ato ou conjunto de atos discriminatórios isolados, ele representa um processo histórico no qual estabeleceu condições de vantagens a determinados grupos étnico-raciais e

desvantagens para outros nos mais diversos âmbitos da sociedade e até mesmo nas relações cotidianas. (MUNANGA; GOMES, 2020; ALMEIDA, 2018).

Dando continuidade, **quando os servidores foram perguntados se consideram importante ou não que a escola onde trabalham promova capacitações e diálogos a respeito da discriminação racial**, os 40 (quarenta) participantes se manifestaram. Veja o resultado:



Elaborado pela autora (2022)  
Fonte: Dados da Pesquisa (2022)

Como se pode notar a maior parte dos trabalhadores reconhece a importância das instituições de ensino promoverem capacitações e diálogos a respeito da temática racismo, mas entre aqueles que não consideram importante, algumas “falas” chamaram a atenção por indicarem a não percepção do racismo ao seu redor, como por exemplo: “*Não tem casos observados, há um bom relacionamento entre todos, independente de raça*” (FALA DOCENTE, 2022); “*No meu ambiente de trabalho todos são esclarecidos sobre o tema*” (FALA DOCENTE, 2022); “[...] *na instituição aonde trabalho todos os servidores são cientes com sabedoria de ter o pleno conhecimento de que o racismo não é uma característica de nós servidores*” (FALA DOCENTE, 2022).

Concluir que o ambiente de trabalho e as pessoas que o compõem não praticam atos de discriminação racial reitera a ideologia da existência da democracia racial e também evidencia como as questões raciais vêm sendo vivenciadas, ignoradas, omitidas, não discutidas e consideradas sem importância para o desenvolvimento institucional e profissional. É preciso refletir que o racismo na atualidade se manifesta de muitas formas, principalmente em expressões e gestos. Ou seja, o fato de você não presenciar agressões físicas de ordem racista, de não tomar conhecimento de casos denunciados e registrados de discriminação, não significa

que o seu local de trabalho esteja isento do racismo e das múltiplas consequências que esse fenômeno desencadeia na vida de inúmeros cidadãos neste país. Significa apenas que a cegueira da sociedade em relação a ele ainda é latente em todos os espaços. (HASENBALG, 1996; GOMES, 2005; ALMEIDA, 2018; MUNANGA, 2018; RIBEIRO, 2019; CARNEIRO, 2020).

Ainda com relação ao fato de uma parcela de servidores não notar o racismo ao seu redor no ambiente laboral, reflitam! Se o racismo é estrutural, é preciso reconhecer que ele está presente em toda a sociedade e espaços. Ou seja, é impossível não ser racista tendo sido criado e educado em uma sociedade racista (ALMEIDA, 2018; RIBEIRO, 2019; MUNANGA, 2005). A diferença é que, por diversas vezes, o racismo pode passar despercebido aos olhos e ouvidos das pessoas, particularmente daquelas que compõem a “categoria branco” e, especialmente, se considerado que “pessoas brancas não costumam pensar sobre o que significa pertencer a esse grupo” e nem nos privilégios que acompanham a sua cor (RIBEIRO, 2019, p. 31). Essa falta de reflexão talvez explique o resultado das respostas obtidas quando os trabalhadores foram perguntados se **acreditavam ter de forma consciente ou inconsciente discriminado alguém em razão da cor**. Para essa questão os participantes poderiam marcar as opções “sim”, “não” ou “talvez”. Dos 40 (quarenta) servidores que responderam a essa questão foram obtidos os seguintes resultados:

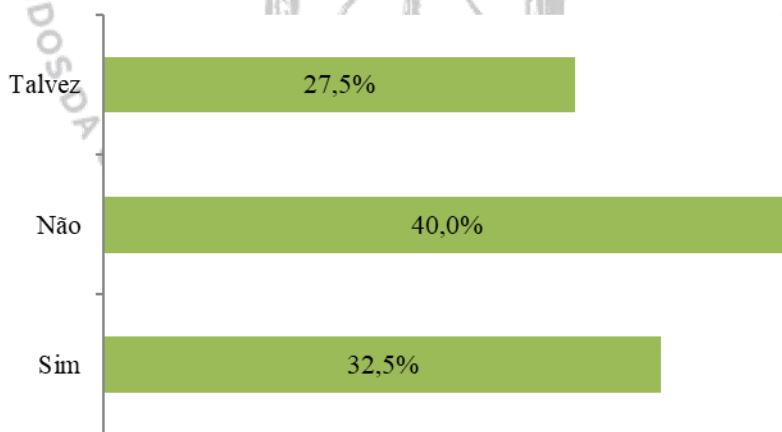


Gráfico xx - Já discriminei alguém em razão da cor?  
autora (2022)

Elaborado pela

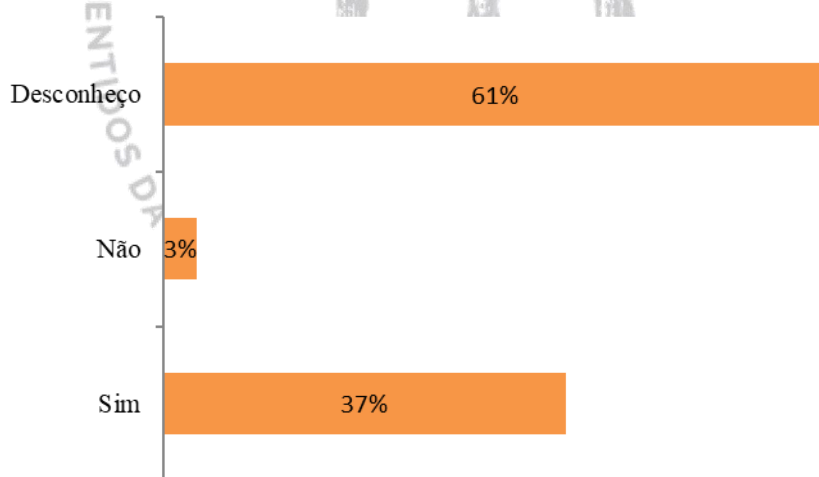
Fonte: Dados da Pesquisa (2022)

Como se observa neste último gráfico houve um número expressivo de participantes que não admitem e/ou reconhecem ter discriminado pessoas em razão da cor. Ainda que não seja possível afirmar que todas as pessoas são racistas, deve-se reconhecer que vivemos em uma realidade na qual o racismo faz parte, tanto enquanto indivíduo, como enquanto sociedade onde pessoas brancas possuem privilégios meramente pela cor que carregam. (WESTIN, 2020).



É como afirmou a filósofa Djamila Ribeiro, em entrevista concedida à repórter Laís Alegretti, da BBC News Brasil em Londres (2020), oportunidade em que disse haver “no Brasil uma discussão de achar que o racismo é só uma questão individual, só quando alguém destrata uma pessoa negra ou a discrimina” de forma explícita e/ou por meio de uma agressão física direta, faltando um entendimento do racismo como sistema de opressão muito maior. Essa mesma autora destaca que o primeiro impulso da maioria das pessoas é negar enfaticamente a hipótese de ter um comportamento racista. Inclusive, muitas delas, vão alegar ter amigos/as, empregados/as negros/as e/ou se defender dizendo que nunca destratarem uma pessoa negra. Porém, a partir do momento em que se compreende o racismo como um sistema que estrutura a sociedade, alegações como essas se mostram vazias e, sendo assim, é preciso notar que o racismo é um fenômeno tão presente na sociedade que muitas das vezes passará despercebido, inclusive no próprio comportamento. (RIBEIRO, 2019).

Em se tratando do nível institucional, os servidores foram questionados se **a escola onde trabalham possui alguma política interna de combate à discriminação étnico-racial**. Essa questão gerou 38 (trinta e oito) manifestações das quais resultaram os seguintes percentuais:



Elaborado pela autora (2022)  
Fonte: Dados da Pesquisa (2022)

Primeiramente é importante ressaltar que a inclusão da história e da cultura afro-brasileiras em toda a grade curricular, a partir da Lei 10.639, de 2003, alterada pela Lei 11.645, de 2008, também trouxe à tona outra pauta relevante: o preconceito racial dentro do ambiente escolar. Assim, quando se observa no gráfico acima, onde 64% dos participantes da pesquisa alegam desconhecer ou não existir políticas internas de combate ao racismo dentro das instituições em que atuam, fica evidente que as escolas não têm implementado programas de

treinamento e capacitação dos servidores em relação a esse tema ou, se possuem alguma ação, é desconhecida pelos profissionais dessas instituições. Entre aqueles que indicaram a **presença de ações internas de combate à discriminação racial e informaram ter participado eventualmente de alguma delas**, os exemplos citados sugerem que as discussões envolvendo pautas étnico-raciais tendem a ficar restritas somente a Semana da Consciência Negra com intervenções pedagógicas que parecem se destinar basicamente a docentes e estudantes, aparentando ser uma prática meramente protocolar para cumprir exigência curricular, já que a data deve necessariamente estar contemplada no planejamento escolar.

Considerando então a forma como as instituições de ensino têm lidado com a questão étnico-racial, quando os servidores foram perguntados sobre **como consideravam a atuação dos gestores das escolas no combate a discriminação racial** a questão apresentou o seguinte resultado:

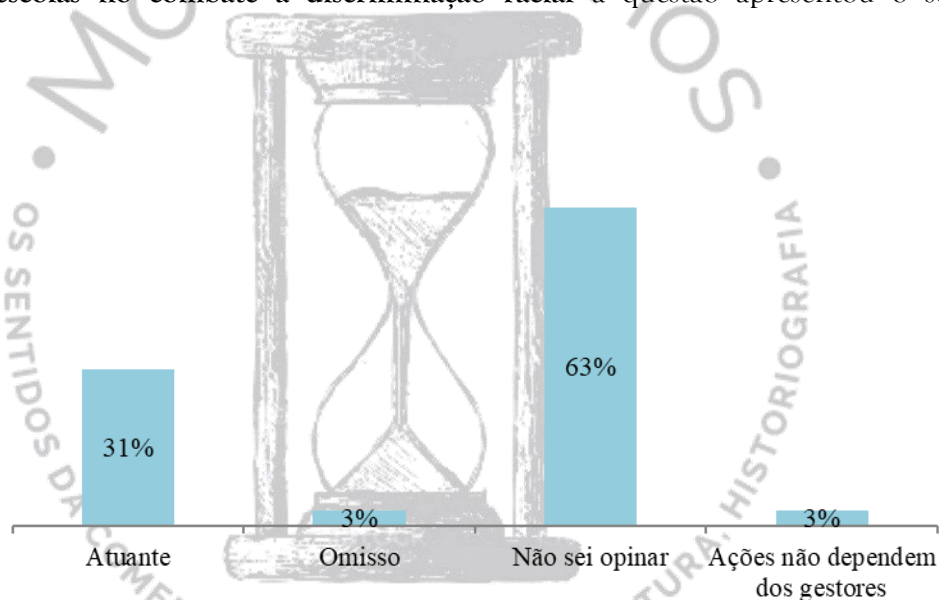


Gráfico 08 - Percepção da atuação dos gestores

Elaborado pela autora (2022)

Fonte: Dados da Pesquisa (2022)

Pelo que se pode notar, tanto as políticas internas quanto a atuação dos gestores/as, de modo geral, são desconhecidas pelos trabalhadores da educação. Esse desconhecimento por parte dos servidores sugere uma quase ausência de ações que busquem combater as desigualdades raciais e práticas de preconceito e discriminação no ambiente profissional escolar, dado que aponta para a necessidade de se colocar em prática políticas efetivas voltadas para todos os trabalhadores da educação, tendo em vista que nunca é cedo ou tarde demais para falar sobre o racismo e as consequências que dele se reproduzem.

### Considerações Finais

Essa pesquisa busca apresentar um panorama local acerca da dialética das relações raciais que se estabelecem no cotidiano das escolas onde os/as profissionais, entre eles/as docentes, técnicos/as administrativos/as e gestoras/es, podem reproduzir de forma consciente, inconsciente e pouco reflexiva, comportamentos apoiados em desigualdades sociais capazes de impactar diretamente na atuação profissional do indivíduo, no relacionamento com seus pares, no (des)pertencimento ao ambiente de trabalho, entre outros. Tendo isso em mente, o questionário aplicado revelou entre outras coisas que a percepção dos trabalhadores em relação ao racismo no ambiente profissional escolar não diverge do modo como veem as outras pessoas dos diferentes âmbitos da vida coletiva. Ou seja, assim como ocorre fora da escola, os trabalhadores da educação também reconhecem que o racismo existe, mas ao mesmo tempo o veem como algo que está distante deles e da escola. Isso fica evidente quando, por exemplo, 72,5% dos trabalhadores informam perceber o racismo como um problema estrutural, mas em contrapartida 40% afirmam nunca ter de forma consciente e/ou inconsciente discriminado alguém em razão da cor e somente 27,5% cogitam essa possibilidade. Além disso, os dados apontaram também para sub-representação de negros no quadro de pessoal das instituições acessadas, assim como evidenciaram que as questões étnico-raciais são pouco discutidas e/ou passam “despercebidas” dentro do ambiente profissional escolar, seja por ausência e/ou efetividade nas políticas e ações internas de combate ao racismo, a discriminação e ao preconceito racial, ou até mesmo pela falta de ação por parte dos gestores/as, o que pode ser atribuído, nesse último caso, a sobrecarga de trabalho ou a um possível desinteresse em dialogar sobre o tema.

No que diz respeito às limitações apuradas até o momento, tem-se que a metodologia empregada (questionário virtual) apesar de ser uma facilitadora, por proporcionar ao participante menos constrangimento, maior privacidade e liberdade para responder e se expressar, também se torna limitadora para aqueles que não têm habilidade com as ferramentas tecnológicas ou não possuem acesso a equipamentos e internet adequados. Aliado a isso, o fato do questionário ser on-line pode ter levado os participantes a buscar respostas prontas e politicamente corretas, o que interfere nos resultados da pesquisa. Outro limitador identificado é que a não obrigatoriedade do participante em responder todas as perguntas faz com que a amostragem para determinados pontos tenha uma representação menor, mas por outro lado também sugere a resistência do grupo em dialogar sobre aquele assunto. Desse modo, considerando o contexto apresentado pelo questionário até o momento, fica evidente o quanto

é necessário reiterar a discussão articulada com toda a comunidade da educação, nela incluída docentes, técnicos/as administrativos, gestores/as, secretários/as de educação e demais órgãos governamentais vinculados a ela, direcionando um olhar mais atento a essa temática no contexto laboral das instituições de ensino, tendo em vista que a escola e seus profissionais, para serem capazes de contribuir com a promoção da construção moral e ética dos estudantes, devem ser primeiramente conscientes, críticos e engajados na transformação de si mesmos, considerando que se calar diante dessa situação é ratificar práticas excludentes que privilegiam um grupo em detrimento de outro.

### Referências

ALEGRETTI, Laís. Racismo no Brasil: todo mundo sabe que existe, mas ninguém acha que é racista, diz Djamila Ribeiro. BBC. 2020. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-52922015>. Acesso em: 15 nov. 2022.

ALMEIDA, Silvio Luiz de. *O que é racismo estrutural?*. Belo Horizonte: Letramento, 2018.

BRASIL. *Lei nº 9.394 de 20 de Dezembro de 1996*. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/19394.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19394.htm). Acesso em: 05 abr. 2021.

\_\_\_\_\_. *Lei nº 10.639 de 09 de Janeiro de 2003*. Altera a Lei no 9.394 de 20 de Novembro de 1996. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2003/110.639.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/110.639.htm). Acesso em: 20 abr. 2021.

\_\_\_\_\_. Ministério da Educação. *Por uma política de valorização dos trabalhadores em educação*: em cena, os funcionários de escola / Secretaria de Educação Básica. – Brasília: MEC/SEB, 2004.

\_\_\_\_\_. *Lei nº 12.014 de 06 de Agosto de 2009*. Altera o art. 61 da Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2007-2010/2009/lei/112014.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2007-2010/2009/lei/112014.htm). Acesso em: 10 maio 2022.

CARNEIRO, Sueli. *Escritos de uma vida*. São Paulo: Jandaíra, 2020.

COLBARI, A. A Análise de conteúdo e pesquisa empírica qualitativa. In: SOUZA, E. M. (Org.). *Metodologias e analíticas qualitativas em pesquisa organizacional: uma abordagem teórico-conceitual*. Vitória: EDUFES, 2014. 296 p.: il.

CRESWELL, J. W. *Projeto de pesquisa: métodos qualitativos, quantitativos e mistos*. Porto Alegre: Artmed, 2010.

\_\_\_\_\_. *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches*. Thousand Oaks, CA: Sage, 1998.

ESTANISLAU, Bárbara; GOMOR, Eduardo; NAIME, Jéssica. A inserção dos negros no serviço público federal e as perspectivas de transformação a partir da Lei de Cotas. In: FREIRE, Alessandro; PALOTTI, Pedro (org.). *Servidores Públicos Federais: novos olhares e perspectivas*. Brasília: ENAP, 2015.

FAUSTINO JUNIOR, Dério José. *Servidores Negros no IFES: estudo sobre preconceitos, discriminação e racismos*. Dissertação (Mestrado). Universidade Federal do Espírito Santo. Programa de Pós-Graduação em Administração. Vitória, 2020.

FERREIRA, Lola. Tem graça se alguém chora?. UOL. 2021. Disponível em: <https://www.uol.com.br/ecoa/reportagens-especiais/racismo-recreativo-nao-tem-graca-se-alguem-chora/#cover>. Acesso em: 05 maio 2022.

GOMES, Nilma Lino. *A mulher negra que vi de perto*. 2. ed. Belo Horizonte: Mazza edições, 1995.  
\_\_\_\_\_. Educação, identidade negra e formação de professores/as: um olhar sobre o corpo negro e o cabelo crespo. *Educação e Pesquisa*. São Paulo, v.29, n.1, p. 167-182, jan./jun. 2003. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ep/a/sGzxY8WTnyQQQbwjG5nSQpK/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 20 set. 2021.

\_\_\_\_\_. Alguns termos e conceitos presentes no debate sobre relações raciais no Brasil: uma breve discussão. *Secretaria de educação continuada, alfabetização e diversidade*. Brasília: Ministério da Educação, 2005. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/wp-content/uploads/2017/03/Alguns-terminos-e-conceitos-presentes-no-debate-sobre-Rela%C3%A7%C3%B5es-Raciais-no-Brasil-uma-breve-discuss%C3%A3o.pdf>. Acesso em 20 set. 2021.

HASENBALG, Carlos. Entre o mito e os fatos: racismo e relações raciais no Brasil. In: MAIO, M.C., and SANTOS, R.V., orgs. *Raça, ciência e sociedade* [online]. Rio de Janeiro: Editora FIOCRUZ; CCBB, 1996, pp. 235-249. Disponível em: <http://books.scielo.org/id/djnty/epub/maio-9788575415177.epub>. Acesso em: 03 maio 2022.

LOPES, Tania Aparecida. *O racismo institucional no cotidiano das relações sociais do espaço escolar do Estado do Paraná*. Tese (Doutorado). Universidade Federal do Paraná. Programa de Pós Graduação em Educação. Curitiba, 2020.

MUNANGA, Kabengele. Mestiçagem e experiências interculturais no Brasil. In: SCHWARCZ, Lilia M. *Negras imagens: ensaios sobre cultura e escravidão no Brasil*. São Paulo: Estação Ciência: EDUSP, 1996.

\_\_\_\_\_. Uma abordagem conceitual das noções de raça, racismo, Identidade e etnia. *Palestra proferida no 3º Seminário Nacional Relações Raciais e Educação PENESB-RJ*, em 5 de nov. 2003.

\_\_\_\_\_. *Superando o Racismo na escola*. 2 ed. Brasília: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade, 2005. 204p.: il.

\_\_\_\_\_. *Teoria social e relações raciais no Brasil contemporâneo*. 2018. Disponível em: [https://www.mprj.mp.br/documents/20184/172682/teoria\\_social\\_relacoes\\_sociais\\_brasil\\_con\\_temporaneo.pdf](https://www.mprj.mp.br/documents/20184/172682/teoria_social_relacoes_sociais_brasil_con_temporaneo.pdf). Acesso em: 06 nov. 2022.

MUNANGA, Kabengele; GOMES, Nilma Lino. *O negro no Brasil de hoje*. 1. reimpressão. São Paulo: Global, 2020.

PEREIRA, Eder Bruno Fernandes. *Formação docente e relações étnico-raciais nas narrativas de professoras do ensino fundamental*. Dissertação (Mestrado). Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia. Programa de Pós-Graduação em Ensino. Vitória da Conquista, 2019.

RIBEIRO, Djamilia. *O que é lugar de fala?* Belo Horizonte: Letramento, 2017.

\_\_\_\_\_. *Pequeno manual antirracista*. 1ª. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2019.

SILVA, Edilene Santana dos Santos. *Racismo e docência em universidades públicas: o caso da Universidade Federal da Bahia*. **Dissertação (Mestrado)**. Universidade Federal da Bahia. Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais. Salvador, 2019.

SILVA, Tatiana Dias; LOPEZ, Felix. Perfil Racial do serviço civil ativo do executivo federal (1999-2020). In: *Nota Técnica nº 49 Diretoria de Estudos e Políticas do Estado, das Instituições Democráticas*. IPEA. Disponível em: [https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/nota\\_tecnica/210720\\_nt\\_diest\\_n\\_49.pdf](https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/nota_tecnica/210720_nt_diest_n_49.pdf). Acesso em 04 abr. 2022.

WESTIN, Ricardo. Negro continuará sendo oprimido enquanto o Brasil não se assumir racista, dizem especialistas. Agência Senado. 2020. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2020/06/negro-continuara-sendo-oprimido-enquanto-o-brasil-nao-se-assumir-racista-dizem-especialistas>. Acesso em: 21 nov. 2022.