

PRAIA VERMELHA

Estudos de Política e Teoria Social

PERIÓDICO CIENTÍFICO
DO PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO
EM SERVIÇO SOCIAL DA UFRJ

PRODUÇÃO DISCENTE
NO PPGSS-UFRJ

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO

REITOR Roberto Leher

PRÓ-REITORA DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA Leila Rodrigues da Silva

ESCOLA DE SERVIÇO SOCIAL

DIRETORA Miriam Krenzinger Azambuja

VICE-DIRETORA Elaine Martins Moreira

DIRETORA ADJUNTA DE PÓS-GRADUAÇÃO Mavi Pacheco Rodrigues

REVISTA PRAIA VERMELHA

EDITORA-CHEFE

Andrea Moraes Alves **UFRJ**

EDITORES ASSOCIADOS

Cleusa dos Santos **UFRJ**

Paula Ferreira Poncioni **UFRJ**

EDITORES AD HOC V.29 N.1 (ESPECIAL)

Alejandra Pastorini **UFRJ**

Rosemere Maia **UFRJ**

EDITORES TÉCNICOS

Fábio Marinho

Jessica Cirrota

REVISÃO

Andréa Garcia Tippi (Apresentação)

Renan Cornette

PROJETO GRÁFICO E DIAGRAMAÇÃO

Fábio Marinho

CONSELHO EDITORIAL

Angela Santana do Amaral **UFPE**

Antônio Carlos Mazzeo **USP**

Arthur Trindade Maranhão Costa **UNB**

Christina Vital da Cunha **UFF**

Clarice Ehlers Peixoto **UERJ**

Elenise Faria Scherer **UFAM**

Ivanete Boschetti **UFRJ**

Jean François Yves Deluchey **UFPA**

Leonilde Servolo de Medeiros **UFRRJ**

Marcos César Alvarez **USP**

Maria Cristina Soares Paniago **UFAL**

Maria Helena Rauta Ramos **UFRJ**

Maria das Dores Campos Machado **UFRJ**

Maria de Fátima Cabral Gomes **UFRJ**

Myriam Moraes Lins de Barros **UFRJ**

Ranieri Carli de Oliveira **UFF**

Rodrigo Castelo Branco Santos **UNIRIO**

Rodrigo Guiringuelli de Azevedo **PUCRS**

Salviana de Maria Pastor Santos Sousa **UFMA**

Suely Ferreira Deslandes **FIOCRUZ**



Escola de Serviço Social - UFRJ
Av. Pasteur, 250/fundos (Praia Vermelha)
CEP 22.290-240 Rio de Janeiro - RJ



praiavermelha.ess.ufrj.br



@revistapraiavermelha



(55) (21) 3938-5386

PRAIAVERMELHA

Estudos de Política e Teoria Social

PERIÓDICO CIENTÍFICO
DO PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO
EM SERVIÇO SOCIAL DA UFRJ

v. 29 n. 1 (ESPECIAL)
2019
Rio de Janeiro
ISSN 1414-9184

Revista Praia Vermelha	Rio de Janeiro	v. 29	n. 1 (ESPECIAL)	p. 1-472	2019
------------------------	----------------	-------	-----------------	----------	------

A **Revista Praia Vermelha** é uma publicação semestral do Programa de Pós-graduação em Serviço Social da Universidade Federal do Rio de Janeiro cujo objetivo é servir como espaço de diálogo entre centros de pesquisa em serviço social e áreas afins, colocando em debate, sobretudo, os temas relativos às políticas sociais, políticas públicas e serviço social.

As opiniões e os conceitos emitidos nos artigos, bem como a exatidão, adequação e procedência das citações e referências, são de exclusiva responsabilidade dos autores, não refletindo necessariamente a posição do corpo editorial.



CC BY-NC-ND 4.0

http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.pt_BR

Publicação indexada em:

IBICT - Instituto Brasileiro de Informação em Ciência e Tecnologia

ccn.ibict.br

Base Minerva UFRJ

minerva.ufrj.br

Portal de Periódicos da Universidade Federal do Rio de Janeiro

revistas.ufrj.br

O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES) - Código de Financiamento 001.

Praia Vermelha: estudos de política e teoria social/Universidade Federal do Rio de Janeiro. Programa de Pós-Graduação em Serviço Social – Vol.1, n.1 (1997) – Rio de Janeiro: UFRJ. Escola de Serviço Social. Coordenação de Pós-Graduação, 1997-

Semestral

ISSN 1414-9184

1. Serviço Social-Periódicos. 2. Teoria Social-Periódicos. 3. Política- Periódicos I. Universidade Federal do Rio de Janeiro. Programa de Pós-Graduação em Serviço Social.

CDD 360.5

CDU 36 (05)

PRAIA VERMELHA

A TRANSGRESSÃO DA COR: MULHERES NEGRAS TRABALHADORAS E INTELECTUAIS NO BRASIL

COLOR TRANSGRESSION:
WORKING AND INTELLECTUAL BLACK WOMEN IN BRAZIL

Cibele Silva Henriques

Revista Praia Vermelha

Rio de Janeiro

v. 29

n. 1 (ESPECIAL)

p. 431-450

2019

RESUMO

O presente artigo é fruto de reflexões sobre o objeto de pesquisa da tese de doutorado que consiste na análise das expressões do “Racismo Institucional” no cotidiano profissional das assistentes sociais das Universidades Federais do Estado do Rio de Janeiro, as quais têm promovido lutas pelo direito ao trabalho sem caráter doméstico, sem discriminações de classe, gênero, raça, etnia. Enfim, faz-se urgente e inadiável refletirmos sobre o “Racismo Institucional”, tão funcional ao sistema capitalista na contemporaneidade.

PALAVRAS-CHAVE

Mulheres Negras. Trabalho. “Racismo Institucional”.

ABSTRACT

This article is the result of reflections on the research object of a thesis that consists of the analysis of the expressions of “Institutional Racism” in the professional daily life of social workers of the federal universities of the State of Rio de Janeiro, which have promoted struggles for the right to work without domestic character, without discrimination of class, gender, race and ethnicity. Finally, it is urgent and urgent to reflect on “Institutional Racism” so functional to the capitalist system in contemporary times.

KEYWORDS

Black Women. Job. “Institutional Racism”.

Recebido em 15.01.2018

Aprovado em 07.09.2018

INTRODUÇÃO

O processo de hierarquização das relações sociais entre homens e mulheres de diversas raças e etnias não é exclusivo do sistema capitalista. Houve experiências precedentes no período feudal¹, mas sem dúvida, tal processo de organização do trabalho coletivo ganhou maior capilaridade no modo de produção capitalista, no qual passou a ser concebido a partir de uma nova determinação social – a expropriação – basilar no processo de hierarquização das desigualdades de classe, gênero e raça que consubstanciaram a chamada “acumulação primitiva”.

Marx (2005) aponta que a “expropriação” – apropriação da terra, capital e renda – arregimentou o processo de assalariamento e a formação de duas classes: a classe de proprietários (provida de riquezas) e a classe de trabalhadores (desprovida de propriedade e riqueza). No entanto, o estudioso alemão não analisa tal processo a partir das categorias de raça e gênero, por isso se faz importante a releitura ampla desse processo que fixou as mulheres na divisão social do trabalho como meras responsáveis pelo processo de produção e reprodução social dos trabalhadores.

Desse modo, para fins elucidativos, conceituamos a chamada “acumulação primitiva” como o amplo processo de despojo capitalista que englobou desde a expropriação da terra, a usurpação dos meios de produção, a apartação dos trabalhadores do produto final do trabalho coletivo, a apropriação do corpo das mulheres e de seus saberes milenares, o genocídio das curandeiras e das bruxas, enfim, como o conjunto das condições objetivas que propiciaram a crescente apropriação dos bens socialmente produzidos por uma minoria de homens brancos, europeus e católicos que representavam a nascente burguesia mercantil, em detrimento dos povos originários, em especial, mulheres, idosos e crianças (FEDERICI, 2017).

1 Ver FEDERICI, Silva. *O Calibã e a bruxa: mulheres, corpo e acumulação produtiva*. São Paulo: Elefante Editora, 2017.

Então, é a partir desse pressuposto das “expropriações permanentes”, cuja capilaridade está nas desigualdades de classe, gênero e raça, que estão assentadas as relações de produção nos países colonizados, bem como as relações sociais, as quais se alicerçaram sob a égide do trabalho escravo, que na atualidade se metamorfoseia em trabalho precário, sob o qual estão submetidas historicamente as mulheres negras trabalhadoras no Brasil desde a escravidão até os dias atuais.

No presente estudo, vislumbramos analisar os “Racismos”² existentes que incidem no cotidiano profissional das mulheres negras trabalhadoras que atuam no serviço público federal. A escolha das assistentes sociais negras trabalhadoras como público-alvo da presente pesquisa não foi aleatória, mas sim para contrapor o mito de que “o racismo” não incide no cotidiano profissional das mulheres negras com formação universitária que desempenham o cuidado.

Para além, a presente pesquisa visa à sistematização de dados preliminares sobre a inserção das mulheres negras no serviço público federal por meio da adoção de cotas no funcionalismo público federal (Lei 12.990/2014).

A hipótese central do presente estudo – a qual pretendemos descortinar – é de que a *“expropriação servil” que consubstancia a imagem e autoimagem das mulheres trabalhadoras negras no Brasil desde a escravidão até os dias atuais, fruto no processo de colonização sexista, racista e heteropatriarcal que incutiu que as mulheres afrodescendentes deveriam “servir” aos colonizadores, bem como colaborar com o desenvolvimento do capitalismo a partir das “expropriações permanentes”, potencializa “os racismos” que estão na raiz da formação sócio-brasileira, em especial, o “Racismo Institucional” que se imbrica e interconecta com a constituição dos serviços públicos no Brasil.*

2 Segundo Sueli Carneiro (2016, p.13), o “Racismo é um sistema de dominação, exploração e exclusão que exige a resistência sistemática dos grupos por ele oprimidos” (entrevista dada ao Dossiê: Marxismo e Questão Racial, São Paulo: Boitempo, 2016).

O “Racismo” aqui é tido como uma “relação social, que se estrutura política e economicamente” nos marcos do capital, como bem conceitua Sílvia Almeida (2016, p. 23), o qual retroalimenta a ideologia da extração de “mais valor”, portanto, consiste numa “consciência falsa, equivocada da realidade” (MARX; ENGELS, 1989), ou seja, numa ideologia forjada pela classe dominante – dos proprietários – para que possam impor sua visão de mundo aos demais, bem como justificar a necessidade de “expropriação permanente” dos negros.

Desse modo, compreendemos que, enquanto estiver vigente o modo de produção capitalista, haverá racismo, haverá desigualdades de classe, gênero e raça na constituição do mercado de trabalho, pois o “Racismo” se constitui como uma ideologia necessária para a manutenção das relações desiguais de poder, sob as quais se forjam posições e funções na sociedade capitalista, inclusive a inscrição dos negros como meros trabalhadores braçais.

Cabe esclarecer que o “Racismo Institucional” consiste numa terminologia criada pelo Movimento Negro norte-americano, no final da década de 1960, para expressar a segregação sofrida pela população negra no âmbito institucional. Os intelectuais e líderes do movimento dos panteras-negras, Carmichael e Hamilton (1967), anunciaram tal conceito no livro “o poder negro”, definido como a “estrutura de poder branco sobre a estrutura do poder negro para subordinar um grupo racial e manter o domínio sobre esse grupo”. Assim, a terminologia supracitada surgiu na arena de luta dos direitos civis, cujo mote foi a luta por ações afirmativas.

OS FUNDAMENTOS HISTÓRICOS E IDEOLÓGICOS DO “RACISMO” NO BRASIL

No Brasil, o “Racismo” enquanto ideologia burguesa foi essencial para a constituição das relações de produção assentadas na dominação e exploração, a qual expropriou os negros e os indígenas de sua cultura, religiosidade e ancestralidade. Contudo, apesar das resistências de tais povos, para os negros a expropriação teve nuances

diferenciadas, mas extremadas, na medida em que os europeus se apropriaram de seu corpo, o qual se constituiu numa engrenagem para a acumulação de riquezas materiais, para a produção de prazeres sexuais e para a constituição da burocracia estatal pública.

A historiadora Bertin (2006) aponta que os dirigentes republicanos paulistas, no período de 1851-1889, para se desonerarem do custo da mão de obra utilizada nos serviços públicos (como por exemplo, o custo das férias e dos aluguéis de moradia exigido pelos imigrantes europeus e alemães), utilizaram-se dos africanos livres, homens e mulheres, nos serviços públicos, como, a saber: Obras Públicas (92), Casas de Correção (15), Hospícios (05), Jardim Público (10), Quartel do Campo Fixo (06), Santa Casa (03), Seminário das Educandas (10), Seminário de Santana (04), Tesouraria (01) e Fábrica de Ferro (95) (Ibidem, 2006).

A partir dessa pesquisa realizada por Bertin (2006), consideramos que as protoformas do “Racismo Institucional” no Brasil se imbricam e se interconectam com a organização dos serviços públicos no país, que é anterior aos idos de 1930-1945, período em que há o processo de reconhecimento da “questão social” por parte do Estado e, ao mesmo tempo, sua dicotomização, uma vez que o Estado não reconheceu que a “questão racial” é basilar e emoldura as relações sociais no Brasil, ou seja, não promoveu a construção de políticas públicas que atendessem as necessidades sociais da população negra (pretos e pardos).

Logo, os “serviços sociais públicos”, fruto das lutas dos movimentos sociais e negros, não promoveram a melhora das condições de vida e trabalho da população negra no Brasil, principalmente, das mulheres negras trabalhadoras que sempre tiveram que sustentar a família por meio de trabalhos aviltantes quer seja no âmbito doméstico, quer seja no setor de serviços. Nesse sentido, as mulheres negras são as maiores vítimas do “Racismo Institucional” no Brasil (cf. as argumentações de FERNANDES, 1989; BARBOSA, 2008; HERINGER, 2002; PAIXÃO, 2006).

Portanto, notamos que a condição de reprodução social dos negros(as) não se modificou com a abolição da escravidão, pois os fun-

damentos históricos e ideológicos que fomentaram a exploração dos negros não foram abolidos – o “capitalismo” e o “racismo”.

Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), os negros (pretos e pardos) são a maioria da população brasileira em 2016, representando 53,6% da população. Desse modo, podemos dizer que ser negro e pobre no Brasil se constitui num infortúnio, pois, além de lhes ser propiciada uma reprodução social aviltante, são destinadas a eles violências institucionais como o encarceramento e a falta de acesso a políticas públicas.

AS RELAÇÕES SOCIAIS DE CLASSE, GÊNERO E RAÇA NO MERCADO DE TRABALHO: O *ETHOS* DO “SERVIR”

No Brasil, as relações de produção emergiram integradas e subordinadas ao capitalismo mercantil internacional. A produção colonial se constituiu em substrato para o processo de acumulação primitiva de capitais na Europa mercantilista. Tal processo de “expropriação” se deu a partir da utilização do trabalho escravo, que foi um dos principais mecanismos de reprodução da economia colonial, o que imprimiu características específicas ao trabalho na sociedade brasileira – a constituição de um mercado de trabalho assentado em relações sociais desiguais (BARBOSA, 2008; PADRO JUNIOR, 2011).

Não obstante, a constituição de um mercado de trabalho pós-escravidão se forjou à custa da desvalorização do trabalhador livre brasileiro, em sua maioria ex-escravos, que foram considerados não competentes para as requisições da lavoura cafeeira, em virtude da cor, vide o recrutamento de força de trabalho estrangeira branca.

Como expõe Kowarick (1994), em São Paulo houve pouca absorção dos ex-escravos nas lavouras e nos centros urbanos; em contraponto, no Rio de Janeiro foi um pouco maior a incorporação dos nacionais em atividades domésticas vide que concentrava a corte real portuguesa.

Desse modo, podemos constatar que as relações de produção e, por conseguinte, as relações sociais no Brasil se constituíram a partir de relações desiguais de classe, gênero e raça, nas quais a

inscrição dos negros(as) libertos no mercado de trabalho e forjou de modo apendicitário e assentado na “expropriação servil” e no “racismo” tão funcional para a produção de mais valor.

Atualmente, se analisarmos como se gestam no mercado de trabalho as relações sociais de classe, gênero e raça, verificamos que há semelhanças, pois de acordo com os dados divulgados pelo IBGE sobre o período referente ao quarto trimestre de 2016, as mulheres negras e pardas ganham menos de dois salários mínimos, em contraposição às mulheres brancas, cujo valor remuneratório é de cerca de dois salários mínimos e meio, enquanto os homens brancos ganham cerca de três salários mínimos. Enfim, as mulheres negras ainda ganham valores insuficientes para sua reprodução social, trabalhando em troca de alimentação e moradia (IBGE, 2016).

Contudo, não é somente a diferença salarial que exprime as hierarquizações de classe, gênero e raça no Brasil, mas também as situações de “Racismo” e “Injúria Racial”³ que incidem no mercado de trabalho, às quais estão mais expostas as mulheres negras. Recentemente, a modelo Nérida Cocamaro, 25 anos, nascida em Guiné-Bissau, na África relatou numa reportagem a uma emissora de TV brasileira: “Ninguém nunca fala explicitamente: ‘a gente não quer trabalhar com você por conta da cor da sua pele’, mas eu percebo que o tratamento comigo é diferente pelo meu tom de pele” (EVELLE, 2017).

Se na África o “racismo” não é problema central, mas sim as desigualdades de classe e gênero, haja vista que a cor negra é majoritária no continente e as mulheres as maiores vítimas de violência doméstica e sexual, no Brasil, a condição de ser negro, independentemente da classe, etnia e gênero, constitui-se numa violação de direito, uma vez que os negros são expropriados de direitos básicos: saúde, educação, habitação.

3 Cabe esclarecer que as situações de “Racismo” são aquelas que incidem sobre a coletividade, ou seja, geram preconceitos e discriminações que atingem a raça, enquanto, a “Injúria Racial” consiste na ofensa à honra de uma determinada pessoa, valendo-se de elementos referentes a raça, cor, etnia, religião ou origem. Contudo, compreendemos que ambas as situações expressam as desigualdades de gênero, raça e etnia que estruturam as relações sociais no Brasil.

QUADRO 1 “Racismo Institucional” – artigos que abordam a temática do “Racismo institucional”

TEMA	TÍTULO	REVISTA	ANO	AUTOR/AUTORA
Racismo Institucional e saúde da população negra	Racismo institucional e Saúde da população negra	Saúde e Sociedade	2016	Jurema Werneck
Racismo Institucional e saúde mental	“De escravas à cuidadoras: a invisibilidade das mulheres negras na política de saúde mental	O social em questão	2017	Raquel Gouveia
Racismo Institucional e saúde	O conceito de racismo institucional: aplicações no campo da saúde	Interface- comunicação, saúde e educação	2012	Laura Cecília López
Racismo Institucional	Violência de Estado e racismo institucional: a psicologia na produção científica nacional.	Revista do Conselho Regional de Psicologia	2010	Antonio Richard Carias; Rômulo Lopes da Silva
Racismo Institucional	Eichmann, o Racismo Institucional e as Políticas Públicas: reflexões sobre o PIMESP e outras políticas	Revista Gestão & Políticas Públicas	2013	Gislene Aparecida dos Santos
Racismo Institucional e Formação em Educação	Racismo Institucional: pontos para reflexão	Laplage em Revista: Revista do programa de educação da UFSCAR	2017	Marcos Antonio Batista da Silva
Racismo Institucional e Políticas Públicas	Assistência Social, no enlace entre a cor e gênero dos (as) que dela necessitam	O Social em Questão	2017	Gracyelle Costa
Racismo Institucional e Formação em Serviço Social	A Questão Étnico-racial no Processo de Formação em Serviço Social	Revista Serviço Social e Sociedade	2009	Roseli da Fonseca Rocha

Fonte: www.scielo.org. Acesso em: 29 out. 2017.

Nesse sentido, o “Racismo” cumpre um papel importante – expropriar os sujeitos da sua dignidade para torná-los servis. Para além, há poucos estudos sobre o racismo no serviço público federal brasileiro que incidem no cotidiano profissional das mulheres negras trabalhadoras, como nos mostra o quadro a seguir, no qual fizemos uma breve revisão bibliográfica sobre os artigos que abordam a temática racial, inclusive, de modo transversal, pela feminização do cuidado e a produção de cuidado no âmbito da saúde.

Essa breve pesquisa não esgota a produção de artigos sobre o tema do “Racismo Institucional”, mas sem dúvida nos mostra um panorama da produção acadêmica sobre o tema, bem como algumas lacunas na confecção de pesquisas, como, por exemplo, sobre o Racismo Institucional no Serviço Público Federal, especificadamente sobre sua repercussão no cotidiano profissional das mulheres negras trabalhadoras que possuem nível superior.

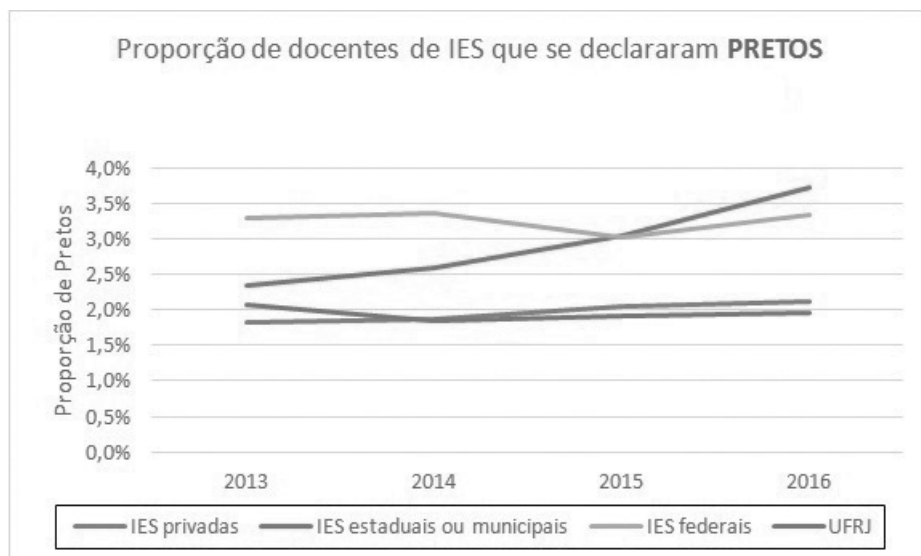
Não obstante, em recente pesquisa realizada pela Associação dos docentes da Universidade Federal do Rio de Janeiro (AdUFRJ), cuja fonte de coleta de dados foi o Censo da Educação Superior (2013-2016), constatou-se que apenas 2% dos docentes da UFRJ se declaram negros, um percentual menor do que a média das universidades federais, estaduais e particulares, como mostram os gráficos 2 e 3⁴.

Em contraponto, o percentual de docentes da UFRJ que se declaram pardos é de 8%, um número significativo, que expressa que os intelectuais no Brasil ainda têm a percepção da cor/raça baseada em critérios adotados pelo sistema classificatório do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), que define “Raça e cor” a partir de cinco categorias: branca, preta, parda, amarela e indígena, pois tal classificação não permite a análise das desigualdades raciais.

De acordo com a pesquisa realizada pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) sobre “O sistema classificatório de ‘Raça

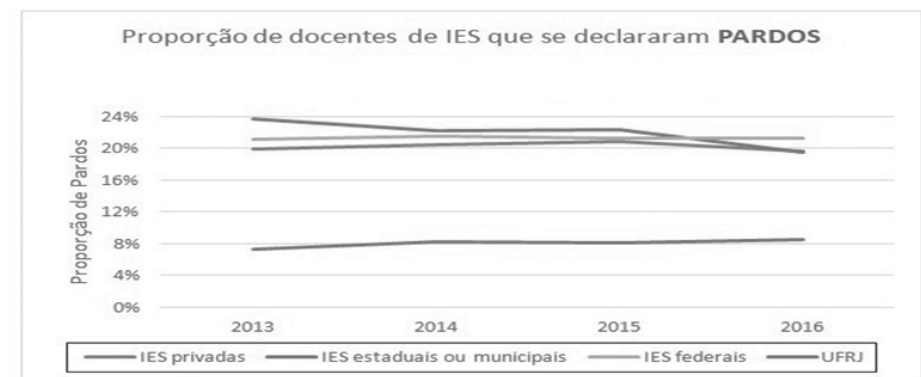
4 Optamos por não apresentar o gráfico 1, que versa sobre “A proporção de docentes das IES sem declaração de cor/raça”. Para maiores informações, ver “boletim 104”, no link: <https://adufRJ.org.br/boletins/>.

GRÁFICO 2



Fonte: Censo do Ensino Superior, segundo categorias administrativas e UFRJ – Brasil, 2013 a 2016. In: <http://www.adufrj.org.br/>. Acesso em: 18 nov. 2017.

GRÁFICO 3



Fonte: Censo do Ensino Superior, segundo categorias administrativas e UFRJ – Brasil, 2013 a 2016. In: <http://www.adufrj.org.br/>. Acesso em: 18 nov. 2017.

e cor' do IBGE" (2003), é inadequado, ao menos para fins de pesquisa e caracterização das desigualdades raciais existentes no Brasil, o uso da identificação racial por meio do uso simultâneo de "autoatribuição e de heteroatribuição de pertença". Contudo, frisam que no Brasil as pessoas têm a liberdade de declarar sua cor e raça, mas ainda utilizam o sistema classificatório do IBGE, sem ao menos problematizar se, de fato, tal classificação, que introduz a categoria "parda e preta" ao invés de "negra", lhes representa realmente ou se contribui para mascarar as desigualdades sociais, econômicas e raciais existentes entre negros e brancos no Brasil (IBGE, 2013, p. 7).

Para além, faz-se necessário ressaltar que no espaço universitário a desigualdade racial se perpetua de modo mais intensificado, quer seja por ser um lugar historicamente não ocupado por negros(as), quer seja por ser o lócus privilegiado do trabalho intelectual, enfim, por ser um ambiente no qual "o poder classificatório e autorregulador dos intelectuais contribui para a perpetuação do 'Racismo'" (BOURDIEU, 2011, p. 20). Desse modo, podemos concluir que a hierarquização das relações de classe, gênero e raça no interior das universidades públicas produz e legitima o "Racismo Institucional" em troca da manutenção da "nobreza universitária".

MULHERES NEGRAS TRABALHADORAS E INTELLECTUAIS NAS UNIVERSIDADES FEDERAIS DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO: SILENCIAMENTO, INVISIBILIDADE E RACISMO

Trata-se de uma falácia a retórica de que as mulheres afro-latino-americanas e afro-caribenhas devem desempenhar as atividades domésticas, em detrimento das atividades intelectuais, tem sua raiz no processo de colonização sexista, racista e heteropatriarcal, o qual incutiu que as mulheres não brancas deveriam "servir" aos colonizadores, bem como colaborar com o desenvolvimento do capitalismo a partir da extração permanente de lucros por meio do trabalho não pago, de preferência no âmbito doméstico e dos serviços.

A socialização sexista inicial que ensina às negras, e na verdade a maioria das mulheres, que o trabalho mental tem de ser sempre secundário aos afazeres domésticos, ao cuidado dos filhos ou a um monte de outras atividades servis tornou difícil para elas fazer do trabalho intelectual uma prioridade essencial mesmo quando suas circunstâncias sociais ofereciam de fato recompensas por essa atividade (HOOKS, 1995, p. 471).

No que tange às mulheres negras trabalhadoras, nosso foco de análise, as estatísticas revelam que as condições de vida e trabalho das mulheres negras ainda são precárias. Segundo a Pesquisa Nacional de Domicílios (PNAD/IBGE, 2015), as mulheres negras representam 25% do contingente feminino da população brasileira, possuem uma expectativa cinco vezes menor do que a das mulheres brancas que ocupam postos de trabalho com vínculos empregatícios precários, e cerca de 60% do contingente de mulheres negras desempenham atividades domésticas remuneradas. Ademais, segundo o Mapa da Violência de 2010, são as mulheres negras que mais morrem vítimas de feminicídio no Brasil.

Mediante tais disparidades, os movimentos feministas negros têm lutado por leis que assegurem o ingresso e a permanência da população negra na educação superior pública e no serviço público federal, seja por meio da adoção de cotas étnico-raciais na educação (Lei 12.711/2012), seja pela adoção de cotas no funcionalismo público federal (Lei 12.990/2014).

Diferentemente do ocorrido com as cotas raciais na educação superior, que já alcançam um contingente de 50% das vagas desde 2016, a adoção de cotas no funcionalismo público federal tem sido executada de modo lento e irregular pelos órgãos públicos. A juventude e, concomitante finitude da lei (10 anos), bem como a retração de concursos na área federal desde 2014, tem impactado essa materialidade, como mostra o quadro abaixo, referente às universidades públicas do Estado do Rio de Janeiro.

QUADRO 2 Tema: Lei 12.990/2014 – Subtema: Lei sobre reserva de 20% de vagas para negros oferecidas para provimento de cargos efetivos no âmbito da administração pública federal

ANO	INSTITUIÇÃO	EDITAL/ANO	TOTAL DE VAGAS PARA ASSISTENTES SOCIAIS (NÍVEL SUPERIOR)	TOTAL DE VAGAS PARA ASSISTENTES SOCIAIS NEGROS (NÍVEL SUPERIOR)
2013	UNIRIO	002/2013	2	0
2013	UFRRJ	124/2013	1	0
2014	UFRJ	70/2014	8	0
2017	UFRJ	445/2017	4	0

Fonte: Elaboração do autor com base em dados do site: <<http://www.planejamento.gov.br/>>. Acesso em: 07 ago. 2017.

Apesar da conjuntura desfavorável do pós-golpe do mandato presidencial de Dilma Rousseff, na qual o presidente interino Michel Temer vem realizando o sucessivo corte de verbas do orçamento das instituições federais, faz-se perceptível a baixa execução da lei de cotas no serviço público federal. Os editais apontam um déficit de vagas para negros(as), como verificamos no edital 445/2017 da UFRJ, no qual não há reserva de vagas para negros no Serviço Social, uma profissão majoritariamente negra e parda.

Ademais, em relação ao edital 445/2017 num total de 61 vagas de nível superior, há somente 04 vagas reservadas para negros(as). Já em relação às vagas para nível médio/médio técnico e fundamental, em um total de 106 vagas, temos a reserva de 19 vagas. Assim sendo, percebemos que, mesmo após a Lei 12.990/2014, ainda são reservados para os negros(as) as funções de provimento com menor escolaridade/qualificação profissional no funcionalismo federal.

Não obstante, a Lei 12.990/2014 não tem sido efetivada pelas Instituições Federais de Ensino Superior (IFES) de modo a assegurar o ingresso digno dos negros (pretos e pardos), que seja livre de preconceitos e estigmas, pois após um rigoroso processo seletivo os candidatos são obrigados a comprovar sua cor à comissão desig-

nada para a verificação da veracidade da autodeclaração, conforme determinado pela orientação normativa 03/2016 (MPOG, 2016).

Contudo, é fato que com uma vigência de apenas 10 anos não podemos aguardar a boa vontade dos reitores em executar essa legislação; portanto, faz-se urgente a denúncia por parte dos movimentos negros das irregularidades ocorridas em editais, bem como das práticas vexatórias a que são submetidos os candidatos.

Para além, no que tange ao cotidiano profissional das mulheres negras e intelectuais – assistentes sociais – realizamos uma breve pesquisa para a coleta de dados, em junho de 2017, a qual se deu por meio de uma enquete num dispositivo de mensagem virtual com as assistentes sociais da UFRJ (54 mulheres) que atuam em diversas áreas, como saúde, educação, assistência estudantil.

A enquete era sobre se tinham conhecimento de situações de “Racismo Institucional”. Algumas participantes falaram que conhecem casos de colegas que sofreram “assédio moral com viés racista”. Ao indagarmos o que seria essa modalidade de assédio, não souberam explicar, mas desconfiam que os obstáculos sofridos para a progressão na carreira em alguns setores ocorrem em virtude da cor, haja vista que algumas servidoras vivem mudando de setor, por meio de “remoção” e sempre são acometidas pelos mesmos problemas: uma cobrança maior de produtividade, cobranças diferenciadas em termos de resultados e um controle mais rígido das chefias, o que não ocorre com funcionários mais antigos e que não são negros ou pardos.

Ao refletimos sobre tais dados preliminares, percebemos que os servidores nomeiam “Racismo Institucional” como “assédio moral com viés racista”, o que despolitiza o conceito de racismo, que deixa de ser uma discriminação étnico-racial de base institucional para ser um problema não institucional, de ordem interpessoal, relacional, que deve ser mediado pela equipe funcional da saúde do trabalhador, pois se trata de um caso de “não adequação comportamental” que pode ter influências fisiológicas ou subjetivas.

Enfim, consideramos que, na medida em que não há o reconhecimento da comunidade acadêmica de que o “Racismo Institucional”

não é “assédio moral”, mas sim uma desigualdade de raça/etnia e de gênero que está na gênese da constituição dos serviços públicos, não se conseguirá avançar nessa discussão nas universidades federais, ainda eurocêntricas, sexistas, racistas e heteropatriarcais.

Hooks (1995) aponta que, quando publicou a sua coletânea de ensaios intitulada *Talking Back* (Retrucando), se surpreendeu com as muitas cartas que recebeu de negras discutindo o ensaio sobre as dificuldades de desenvolver um trabalho intelectual, então pode-se perceber como as mulheres negras trabalhadoras e intelectuais são ainda invisíveis, como cita abaixo:

As intelectuais negras que não são escritoras famosas (e nem todos os escritores são intelectuais) continuam praticamente invisíveis nessa sociedade. Essa invisibilidade e ao mesmo tempo em função do racismo do sexismo e da exploração de classe institucionalizados e um reflexo da realidade de que grande número de negras não escolhem o trabalho intelectual como sua vocação (HOOKS, 1995, p. 467).

Para Hooks (1995), o intelectual não é apenas alguém que lida com ideias, mas sim aqueles que lidam com as ideias transgredindo fronteiras discursivas e inter-relacionando-as com a cultura política mais ampla. No entanto, ao falar de sua autobiografia, relata como esse processo de ruptura com o instituído é perpassado pelo racismo e pelo sexismo enraizados nas instituições sociais.

[...] enfrentei como estudante universitária perseguição de professores, pares e colegas profissionais. A norma geral eram relatos sobre negras sendo interrogadas pelos que procuravam determinar se ela era capaz de concluir o trabalho, pensar logicamente, escrever coerentemente. Essas formas de importunação muitas vezes solapam a capacidade das negras de transmitir a certeza de talento e domínio intelectual. Depois havia as histórias — contadas através de cartas — de depressão e desespero que ameaçavam a própria vida. No todo, essas cartas confirmam que a opção de seguir uma carreira acadêmica e/ou intelectual da maneira socialmente legítima continua a ser uma árdua tarefa para negras. Embora hoje mais que nunca haja sem

dúvida muito mais negras acadêmicas, elas são na maioria das vezes anti-intelectuais (uma posição que é frequentemente consequência do sofrimento que suportaram como alunas ou professoras encaradas com desconfiança e desprezo por seus pares). Na vida diária, podem insistir em que o trabalho que fala diretamente a experiência concreta é mais valioso que as formas de trabalho intelectual não produzidas para ser comercializadas para um público de massa. Diante da falta de endosso e apoio públicos constantes, as negras que escolhem vocações intelectuais quando enfrentam esse trabalho em isolamento em espaços privados não admira que negras individualmente se sintam oprimidas por dúvidas, que esses espaços intensifiquem receios de incompetência receios de que suas ideias talvez não mereçam ser ouvidas (HOOKS, 1995, p. 472).

No Brasil, as mulheres trabalhadoras negras que ousam ter práticas transgressoras e almejam romper com as desigualdades de raça através dos recursos intelectuais também se deparam constantemente com os obstáculos advindos do “Racismo Institucional” que invisibiliza o itinerário acadêmico dessas mulheres desde a formação universitária até a inserção no mercado de trabalho, ou seja, as silencia, as subalterniza, as adocece e as torna vítimas das variadas violências, desde a simbólica até a institucional.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As lutas empreendidas pelas feministas negras nas últimas duas décadas, no Brasil, contra as desigualdades de raça e pela igualdade racial, têm promovido “práticas sociais transgressoras”, as quais vão desde a ocupação de bancos das universidades e de postos de trabalho no funcionalismo federal até a construção de canais de denúncia sobre o racismo (Disque-racismo) nas secretarias estaduais de direitos humanos.

Nesse sentido, as lutas coletivas das feministas negras contra o “Racismo Institucional” têm possibilitado a transgressão do instituí-

do – não aceitar passivamente a sujeição ao trabalho servil que foi historicamente destinado às mulheres negras trabalhadoras – o que é uma revolução no marco do capital.

Assim sendo, concluímos que para além da luta pela adoção das ações afirmativas, os movimentos feministas negros precisam lutar pela criação de centros de atendimento às vítimas de “Racismo Institucional” para que possamos promover “rupturas” nesse processo de dominação-exploração que assujeita as mulheres negras trabalhadoras ao servilismo, o qual é tão funcional ao sistema capitalista, quer seja no âmbito público e/ou privado.

Inclusive, faz-se necessária a criação de mecanismos de denúncias contra o “Racismo” nas universidades públicas, bem como centros de atendimento especializado às vítimas nas IFES. Não obstante, também precisamos criar comissões de fiscalização para a verificação de editais de concursos que burlam a lei de cotas no funcionalismo público e, por conseguinte, publicizar os mecanismos vexatórios a que são submetidos os candidatos para a posse das vagas por cotas no funcionalismo federal.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, S. L. de. Dossiê: Marxismo e questão racial. *Margem Esquerda*, São Paulo, Boitempo, n. 27, jul./dez. 2016.
- BARBOSA, A. F. de. *A formação do mercado de trabalho no Brasil*. São Paulo: Alameda, 2008.
- BRASIL. *Lei nº 12.711/2012*. Lei sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12711.htm>. Acesso em: 23 jan. 2018.
- _____. *Lei nº 12990/2014*. Lei sobre Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fun-

- dações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato2011-2014/2014/Lei/L12990.htm>. Acesso em: 23 jan. 2018.
- BERTIN, E. *Os meia-cara: africanos livres em São Paulo no século XIX*. Tese de Doutorado. São Paulo, FFLCH-USP, 2006.
- BOURDIEU, P. *Homo academicus*. Florianópolis: UFSC, 2011.
- CARMICHAEL, S.; HAMILTON, C.V. *Poder negro: la política de liberación en Estados Unidos*. México: Siglo XXI, 1967.
- EVELLE, M. *Profissão Repórter mostra os ataques racistas contra a população negra: casos de racismo acontecem no transporte público e dentro do mercado. Muitos racistas se escondem na internet*. 2017. Disponível em: <<http://g1.globo.com/profissao-reporter/noticia/2017/07/profissao-reporter->>. Acesso em: 19 jul. 2018.
- FEDERICI, S. *O Calibã e a bruxa: mulheres, corpo e acumulação produtiva*. São Paulo: Elefante Editora, 2017.
- FERNANDES, F. *O negro no mundo dos brancos*. 2. ed. rev. São Paulo: Global, 1989.
- HERINGER, R. Desigualdades raciais no Brasil: Síntese de indicadores e desafios no campo das políticas públicas. *Caderno de Saúde Pública*, Rio de Janeiro, v. 1, n. 18, p. 57-68, jul/dez. 2002.
- HOOKS, B. Intelectuais negras. *Estudos Feministas*, UFSC, v. 3, n. 2, p. 1-15, jul/dez. 1995. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/16465>>. Acesso em: 10 jul. 2017.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). *Pesquisa Mensal de Trabalho, ano 1996*. Rio de Janeiro: IBGE. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/mapa_mercado_trabalho/default.shtm>. Acesso em: 19 jan. 2017.
- _____. *Pesquisa mensal de Emprego 2006*. Rio de Janeiro: IBGE, 2006. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/mapa_mercado_trabalho/default.shtm>. Acesso em:

21 jan. 2017.

- _____. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), ano 2015. In: *Revista Exame*, ano 49, n. 21, nov. 2015. Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/economia/noticias/emprego-domestico-volta-a-crescer-no-brasil-mostra-ibge>>. Acesso em: 19 jan. 2017.
- INSTITUTO DE PESQUISAS ECONÔMICAS APLICADAS (IPEA). *Dossiê mulheres negras: retrato das condições de vida das mulheres negras no Brasil*. MARCONDES, M. M. et al. Brasília: IPEA, 2013. Disponível em: <www.ipea.gov.br>. Acesso em: 15 mar. 2017.
- PADRO JUNIOR, C. *A Formação do Brasil Contemporâneo*. Editora: Companhia das Letras, 2011.
- KOWARICK, L. *Trabalho e vadiagem*. São Paulo: Paz e Terra, 1994.
- MARX, K. *O capital: a mercadoria*. Livro I. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2005. p. 57-105.
- MARX, K.; ENGELS, F. *A ideologia alemã*. Trad. Castro e Costa, L. C. São Paulo: Martins Fontes, 1989.
- MPOG - Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. *Orientação Normativa nº 3, de 1º de agosto de 2016*. Dispõe sobre regras de aferição da veracidade da autodeclaração prestada por candidatos negros para fins do disposto na Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014. Disponível em: <<http://www.planejamento.gov.br>>. Acesso em: 23 jan. 2018.
- PAIXÃO, M. *Manifesto anti-racista: ideias em prol de uma utopia chamada Brasil*. Rio de Janeiro: UERJ, 2006.

Cibele Silva Henriques

Assistente Social e Coordenadora do Setor de Serviço Social do Instituto de Psiquiatria da Universidade Federal do Rio de Janeiro (IPUB/UFRJ). Doutoranda em Serviço Social pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ).
cibhenriques@gmail.com

Esta publicação foi impressa em 2019 pela gráfica Imos
em papel offset 75g/m², fonte ITC Franklin Gothic,
tiragem de 500 exemplares.