



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ  
CENTRO DE HUMANIDADES  
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS  
UNIVERSIDADE DA INTEGRAÇÃO INTERNACIONAL DA LUSOFONIA AFRO-  
BRASILEIRA  
INSTITUTO DE HUMANIDADES  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ANTROPOLOGIA**

**CAIO BARBOSA PORTELA**

**IDENTIDADES BRASILEIRAS  
HISTÓRIAS DE VIDA E RELAÇÕES ÉTNICO-RACIAIS NO MINISTÉRIO  
PÚBLICO FEDERAL DO BRASIL**

**FORTALEZA-REDENÇÃO**

**2022**

CAIO BARBOSA PORTELA

IDENTIDADES BRASILEIRAS

HISTÓRIAS DE VIDA E RELAÇÕES ÉTNICO-RACIAIS NO MINISTÉRIO PÚBLICO  
FEDERAL DO BRASIL

Dissertação apresentada ao Programa Associado de Pós-Graduação em Antropologia, da Universidade Federal do Ceará e da Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-brasileira, como requisito parcial à obtenção do título de Mestre. Área de Concentração: Antropologia.

Orientador: Luis Tomás Domingos

**FORTALEZA-REDENÇÃO**

**2022**

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação  
Universidade Federal do Ceará  
Sistema de Bibliotecas  
Gerada automaticamente pelo módulo Catalog, mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

---

- P877i Portela, Caio.  
Identidades brasileiras : histórias de vida e relações étnico-raciais no Ministério Público Federal do Brasil / Caio Portela. – 2022.  
228 f. : il. color.
- Dissertação (mestrado) – Universidade Federal do Ceará, Centro de Humanidades, Programa de Pós-graduação em Antropologia, Fortaleza, 2022.  
Orientação: Prof. Dr. Luis Tomás Domingos.
1. Identidades brasileiras. 2. Ministério Público Federal. 3. Histórias de vida. 4. Relações étnico-raciais.  
I. Título.

CDD 301

---

Caio Barbosa Portela

IDENTIDADES BRASILEIRAS

HISTÓRIAS DE VIDA E RELAÇÕES ÉTNICO-RACIAIS NO MINISTÉRIO PÚBLICO  
FEDERAL DO BRASIL

Dissertação apresentada ao Programa Associado de Pós-Graduação em Antropologia, da Universidade Federal do Ceará e da Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-brasileira, como requisito parcial à obtenção do título de Mestre. Área de Concentração: Antropologia.

Orientador: Luis Tomás Domingos

Aprovada em 12/12/2022.

BANCA EXAMINADORA

---

Prof. Dr. Luis Tomás Domingos (Orientador)

Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-brasileira (Unilab)

---

Profa. Dra. Carla Susana Alem Abrantes (Examinadora Interna)

Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-brasileira (Unilab)

---

Profa. Dra. Paula Balduino de Melo (Examinadora Externa)

Instituto Federal de Brasília (IFB)

Às energias criadoras, aqui representadas por  
Deus(es), Orixás, Inquices, Voduns,  
Encantados e Espíritos.

À minha família, descendentes e ancestrais.

## AGRADECIMENTOS

Primeiramente a Deus, Nzambi, Olorum, Olódùmarè, Pai Tupã, Gaya, Maa'Ngala, Ser Supremo, pela perfeição dos meus sentidos e por permitir que o alcance da minha compreensão se estenda e consiga, minimamente, abarcar os conceitos aqui oferecidos.

Ao Ministério Público Federal, em especial aos colegas Francisco Erivaldo de Sousa Filho, Manuela Cartaxo Philomeno Gomes e Cícero Erivelthon Gomes de Melo, gestores altamente capacitados, que entenderam a importância desse trabalho para nossa instituição e viabilizaram meu afastamento das atividades laborais para realização da pesquisa.

À minha esposa Fabrícia Pimentel Bezerra Portela pela paciência nos momentos de ausência que ao longo desses dois anos foram muitos.

Às minhas filhas Dandara e Marina Portela, fontes reais da minha inspiração diária.

À minha mãe Katia Maria de Souza Barbosa pela dedicação à minha formação, sobretudo pelo legado de uma educação voltada ao amor e à caridade, princípios nos quais fui instruído por ela e por minha avó paterna, Jandira Souto Portela dos Santos (*in memoriam*), as quais retribuo, minimamente, com a presente investigação.

À minha irmã Rebecca Barbosa Portela pelo amor incondicional.

À família Souto, em especial às primas Carla Souto Lima e Maria Vitória Souto Cruz e às tias-avós Glacil Maria Embiruçu Souto, Lícia Margarida Souto Cruz e Moema Embiruçu Souto, que muito me auxiliaram na busca por informações dos nossos antepassados.

À minha tia-avó Luthgardes Portela dos Santos (*in memoriam*), que fez a passagem para o plano espiritual no intercurso desta pesquisa e deixou suas últimas reminiscências sobre a nossa família gravadas em áudios no meu celular, no período em que ficou internada no Hospital Teresa de Lisieux em Salvador/Ba. Tia Lulu deixou um pouco do seu Axé comigo.

Ao meu genitor Hugo Eduardo Souto Portela dos Santos e ao meu pai-tio Francisco Sérgio Souto Portela dos Santos por terem mandado notícias de Tia Lulu e viabilizado nossos encontros.

À minha querida tia Tereza Vitória Souto Portela dos Santos, que se manteve em contato comigo durante toda a pesquisa, indicando os caminhos que eu deveria trilhar para encontrar mais elementos da nossa ancestralidade.

Ao Fórum de Negras, Negros e Negres das Ciências Sociais da Universidade Federal do Ceará, o qual sou cofundador, em especial a Lilica Santos e Carll Souza, por terem despertado em mim a compreensão da necessidade e urgência de refletirmos sobre questões relativas às identidades étnico-raciais no Brasil, de modo a centralizar o conceito de raça como

eixo temático. Vivemos num país que historicamente negou a contribuição do conhecimento negro africano e ameríndio (dos indígenas da América) a partir de um ideal de mestiçagem à brasileira, no qual prevalece a noção de que existe uma falsa harmonia entre as raças. Vocês me ensinaram que isso precisa ser desmontado. Muito obrigado!

Ao Prof. Dr. Luis Tomás Domingos pela excelente orientação.

Aos integrantes do Grupo de Estudos e Pesquisas Sankofa pelos encontros produtivos e pelo enriquecimento teórico-metodológico desenvolvido nas tardes de sexta-feira.

A Juh Bandeira e a sua família, Caíque e Geovane Calisto, por, literalmente, fazerem minha cabeça. O tempo fortalecerá ainda mais nossos laços. Obrigado por cuidar tão bem dos meus dreadlocks.

Aos interlocutores e interlocutoras pelo tempo e energia concedidos durante as entrevistas.

Aos colegas da turma de mestrado pelas reflexões, críticas e sugestões recebidas e pelo afeto constantemente trocado em nossos encontros virtuais e presenciais.

Às professoras participantes da Banca Examinadora pelo tempo e pelas valiosas colaborações e sugestões as quais, em sua maioria, foram incorporadas ao texto final.

Ao Colegiado do Programa Associado de Pós-graduação em Antropologia UFC-Unilab, composto por docentes, técnicos(as) administrativos(as) e discentes, todos(as) comprometidos(as) e envolvidos(as) com o desenvolvimento de uma ciência de qualidade e socialmente referenciada.

À equipe do Jornalzine, veículo de comunicação do qual faço parte como colunista, em especial a Davi Akintolá, Marcus Giovani, Marcelle Rodrigues, Mariana Cabeça, Davi Cabeça, Alice Aparecida e Euvaldo de Barros pelo compartilhamento de ideias, teorias e, sobretudo, sonhos.

Aos meus (minhas) amigos(as/es) Mario Magno, Roberta Kaya, Anderson Carvalho, Mari Lacerda e André William, por me lembrarem todos os dias que devemos acreditar num futuro melhor, pois é possível.

(...) confundir o fato biológico da mestiçagem brasileira (a miscigenação) e o fato transcultural dos povos envolvidos nessa miscigenação com o processo de identificação e de identidade, cuja essência é fundamentalmente político-ideológica, é cometer um erro epistemológico notável (MUNANGA, [2004] 2019, p. 102).

## RESUMO

Essa pesquisa consiste num estudo antropológico que parte da seguinte reflexão: como cada história de vida combinada ao conhecimento que adquirimos a partir das teorias raciais críticas podem afetar a percepção que temos sobre a nossa própria identidade e a do Outro, interferindo em autodeclarações e heteroidentificações, instrumentos centrais na execução da política de cotas raciais no Brasil? A investigação desenvolve-se a partir de dados colhidos no Ministério Público Federal (MPF) brasileiro. Foi feita uma análise situacional do campo empírico e uma breve revisão bibliográfica sobre os conceitos: raça, racismo, mestiçagem e identidade étnico-racial. As metodologias utilizadas foram: Autorreflexão e Histórias de Vida (HV). As técnicas de pesquisa adotadas foram a participação observante, a etnografia de arquivos e a entrevista etnográfica. Foram realizadas 6 entrevistas com pessoas autodeclaradas: brancas (2), amarela (1), preta (1), negra (1) e parda (1 que se autodeclarou amefricana), atuantes nas políticas afirmativas do MPF. Os fundamentos teórico-metodológicos dessa investigação baseiam-se nos trabalhos de Nogueira ([1955] 2006), Fernandes ([1972] 2013), Hampâté Bâ (1981), Ramose (1999; 2002; 2021), Favret-Saada (2005), Queiroz (1988), Paulilo (1999), Meksenas (2002), Munanga ([2004] 2019), Beaud & Weber (2007), Domingos (2017; 2020) e Balduino (2021).

**Palavras-chave:** identidades brasileiras; Ministério Público Federal; histórias de vida e relações étnico-raciais.

## ABSTRACT

This research consists of an anthropological study that starts from the following reflection: how each life story combined with the knowledge we acquire from critical racial theories can affect the perception we have about our own identity and that of the Other, interfering in self-declarations and hetero-identifications, central instruments in the implementation of the racial quota policy in Brazil? The investigation is based on data collected at the Brazilian Federal Public Ministry (MPF). A situational analysis of the empirical field and a bibliographic review on the concepts of race, miscegenation and ethnic-racial identity were carried out. The methodologies used were: Self-reflection and Life Stories (HV). The research techniques adopted were observant participation, archival ethnography and ethnographic interview. Six interviews were carried out with self-declared people: white (2), yellow (1), black (2) and brown (1 who declared herself to be Améfrican), active in the affirmative policies of the MPF. The theoretical-methodological foundations of this investigation are based on the works of Nogueira ([1955] 2006), Fernandes ([1972] 2013), Hampâté Bâ (1981), Ramose (1999; 2002; 2021), Favret-Saada (2005) , Queiroz (1988), Paulilo (1999), Meksenas (2002), Munanga ([2004] 2019), Beaud & Weber (2007), Domingos (2017; 2020) and Balduino (2021).

**Keywords:** brazilian identities; Federal Public Ministry; life stories and ethnic-racial relations.

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Proporção de homens e mulheres no MPF por cor-raça/etnia.....	45
Tabela 2 – Distribuição do corpo funcional do MPF por cor-raça/etnia nos anos entre 2014-2017.....	46
Tabela 3 – Distribuição de membros(as) do MPF por nível funcional e cor-raça/etnia entre 2015-2017.....	47
Tabela 4 – Distribuição do corpo funcional do MPF por cor-raça/etnia nos anos entre 2016-2017.....	47
Tabela 5 – Distribuição do corpo funcional de servidores(as) por cor-raça/etnia em 2018.....	48
Tabela 6 – Distribuição dos(as) candidatos(as) inscritos(as) e aprovados(as) no 10º concurso público para servidores(as) do MPU ocorrido em 2018.....	48
Tabela 7 – Distribuição dos(as) membros(as) do MPF em dezembro de 2018 segundo cor-raça/etnia e nível funcional.....	49
Tabela 8 – Distribuição do corpo funcional do MPF segundo sexo e cor-raça/etnia entre 2014-2019.....	50
Tabela 9 – Distribuição dos(as) candidato(as) inscritos(as) no 10º concurso público para servidor(a) do MPF por cor-raça/etnia.....	51
Tabela 10 – Distribuição dos(as) servidores(as) do MPF por cor-raça/etnia entre 2016-2019.....	51

## LISTA DE FOTOS

Foto 1 – Vista Frontal da casa do Rio Vermelho, sobrado onde Katia Barbosa (mãe) e Hugo Portela (pai) moravam quando eu nasci em outubro de 1985.....	110
Foto 2 – Djalma e eu na casa do Rio Vermelho (1988).....	111
Foto 3 - Eu e Érica (prima) (fev-1986).....	111
Foto 4 - Foto na casa de meu avô Barbosa (1992).....	111
Foto 5 - Eu e Victor Barbosa Noronha na casa de meu avô Barbosa (1995).....	112
Foto 6 - 1ª Foto (superior esquerda) – Eu e Sergio Mateus (primo, filho de Francisco Sergio; 2ª Foto (ao lado direito da 1ª) - Eu e Rebecca; 3ª Foto – Rebecca com 4 anos na Escola Aplicação; 4ª Foto Gabriela, Sergio Mateus e Taiana (primos/as); 5ª Foto – Sara, eu e Rebecca.....	113
Foto 7 - Djalma Portela e Jandira Souto (meus avós) – casamento em 1953.....	114
Foto 8 - Francisco Sérgio Portela (tio paterno) e Teresa Cristina Pessoa – casamento em 1988.....	114
Foto 9 - Fabrizia Pimentel e Caio Portela – casamento em 2013.....	114
Foto 10 - Eu aos 17 anos.....	116
Foto 11 - Encontro do 1º ano do ensino médio do Colégio São Paulo – 2001. Da esquerda p/ direita: Rafael Tigre, Letícia, Ana Paula, Eu.....	117
Foto 12 - Encontro em Curaçá-Ba – 2000. Da esquerda p/ direita: Eu, Davi Só Júnior e Rodrigo Ferreira.....	117
Foto 13 - Encontro da 6ª série do ensino fundamental do Colégio Diplomata – 1998. Da esquerda p/ direita: Mário Saback, Felipe D’Oliveira, Lucas Silva e Eu.....	117
Foto 14 - Eu e Fabrízia em 2001.....	118
Foto 15 - Dandara com 3 anos em 2005.....	118
Foto 16 - Da esquerda p/ direita: Hélio Filho, Eu, Fabrízia e Dandara com 7 meses de idade na comemoração da minha aprovação no vestibular em 2004 em Salvador/BA.....	118
Foto 17 - Eu com cabelo estilo Black Power em 2006.....	118
Foto 18 - Eu com tranças rastafaris, cabelo estilo dreadlocks em 2007.....	118
Foto 19 - Fabrizia e Eu no nosso casamento em dezembro de 2013.....	121
Foto 20 - Fabrizia e Clécio Bandeira (seu pai) nosso casamento em dezembro de 2013.....	121
Foto 21 - Da esquerda p/ direita: Eu, Rafael Pimentel Bezerra (irmão de Fabrízia), no colo Francisco Bezerra (filho de Rafael), Fabrízia Portela (minha esposa grávida da nossa segunda	

filha, Marina) e Natália Azevedo (esposa de Rafael), no aniversário de 1 ano de Francisco em junho de 2014.....	121
Foto 22 - Da esquerda p/ direita: Eu, Dandara Portela (minha filha mais velha) e Fabrízia no nosso casamento em dezembro de 2013.....	121
Foto 23 - Rebecca (minha irmã) segurando Marina (minha filha) recém nascida em agosto de 2014 em Pernambués, Salvador/Ba.....	121
Foto 24 - Fabrízia (minha esposa) segurando Marina recém nascida em agosto de 2014 em Pernambués, Salvador/Ba.....	121
Foto 25 - Marina com 8 anos em janeiro de 2022.....	122
Foto 26 - Irá e Marina em 2015.....	122
Foto 27 - Da esquerda p/ direita: Eu, Dandara, Marina, Aurenice Ferreira, Fabrízia, Irá e Edineuza em 2015.....	122
Foto 28 - Da esquerda p/ direita: Irá, Marina, Eu, Fabrízia, Dandara e Clécio em 2022.....	122
Foto 29 - Da esquerda para direita: Sara Portela (minha irmã caçula), Eu, Rebecca Portela (minha irmã do meio) na cerimônia de conclusão do primário. (anos iniciais do fundamental) de Rebecca em 1997.....	124
Foto 30 - Encontro da galera do Colégio Diplomata – 2009. Amigos desde 1997. Da esquerda pra direita: Eduardo Daltro, Vital Bezerra, Eu, Uiran Paranhos, Evilásio Júnior, Pedro Monteiro, Guilherme Santos e Fábio.....	124
Foto 31 - Encontro dos amigos do Colégio Diplomata – 2019. Vital Bezerra, Eu, Uiran Paranhos e Evilásio Júnior.....	124
Foto 32 - Em visita na casa da tia de um amigo em Rio de Contas. Casa da madrinha de Solon Caldas Neto. Da esquerda p/ direita: Uiran Paranhos e Eu – 2019.....	124
Foto 33 - Fundação do Fórum de Negras(os/es) das Ciências Sociais da UFC. Recepção do professor Dr. Aleksandro Rattes. Da esq. p/ dir: João Cordeiro, Elizabeth Santos, Thiago, Alex Rattes, Luís, Euvaldo Barros, Manu, Sindy Holanda, Bianca Lima, Cassiano, Eu, João Victor e Matheus Tomaz.....	129
Foto 34 - Posse da Gestão Há quem cante Diferente em maio de 2019. Da esq. p/ dir.: Gabriela Andre, Wellington Junior, Cristina, Taís, Francisco Marcelino, Sindy Holanda, André William, Matheus Tomaz, Eu, Mariana Lacerda, Daniel Folgado.....	129
Foto 35 - Ato pró Lula Livre em julho de 2019. Atuação de membros(as) eleitos(as) do CABN.....	129
Foto 36 - Ato contra os cortes na Educação em agosto de 2019. Atuação de membros(as) eleitos(as) do CABN.....	129
Foto 37 - Eu e Sara na FAFEN em agosto de 2008.....	132
Foto 38 - Eu e Geísa Fonseca na FAFEN em agosto de 2008.....	132

Foto 39 - Foto tirada em 20 de maio de 2019 pelo Assessor de Comunicação da PR/CE Wanderson Cesar.....	132
Foto 40 - Curso sobre “LGBT e o MPT: garantia de direitos fundamentais” em Belo Horizonte setembro de 2019.....	132
Foto 41 - Voltei a deixar o cabelo crescer em janeiro de 2020.....	135
Foto 42 - Em outubro de 2020.....	135
Foto 43 - Em dezembro de 2020.....	135
Foto 44 - Fazendo tranças rastafari no cabelo em janeiro de 2021.....	135
Foto 45 - Manutenção nas tranças em abril de 2021.....	135
Foto 46 - Em outubro de 2021.....	135
Foto 47 - Em dezembro de 2021.....	135
Foto 48 - Em julho de 2022.....	135

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

aC	antes da Era Cristã
dC	depois da Era Cristã
CNDH	Conselho Nacional de Direitos Humanos
CGGR/MPF	Comitê Gestor de Gênero e Raça do Ministério Público Federal
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
MPF	Ministério Público Federal
CF/88	Constituição Federal de 1988
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Município
PR/CE	Procuradoria da República no Estado do Ceará
UNESCO	United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (Organização das Nações Unidas para Educação, Ciência e Cultura).

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	19
<b>CAPÍTULO I – O CAMPO DE PESQUISA</b> .....	25
<b>1. Organização do Ministério Público brasileiro</b> .....	26
<b>2. Pesquisas anteriores sobre o Ministério Público brasileiro</b> .....	28
<b>3. O Ministério Público Federal (MPF)</b> .....	29
<b>3.1. Estrutura do MPF</b> .....	30
<b>3.2. A atuação do MPF</b> .....	31
<b>3.2.1. Combate à discriminação racial e promoção da equidade racial</b> .....	32
<b>3.2.2. Procuradoria Federal dos Direitos do Cidadão (PFDC) e o Grupo de Trabalho de Combate ao Racismo e Promoção da Igualdade Racial (GT 1)</b> .....	35
<b>3.3. O Programa Pró-equidade e outras instâncias de atuação institucional no MPF</b> .....	37
<b>3.4. O Comitê Gestor de Gênero e Raça do MPF (CGGR/MPF)</b> .....	38
<b>3.4.1. Atuação do CGGR/MPF</b> .....	40
<b>3.4.2. Informações Técnicas e Fichas de Perfil (2014-2019)</b> .....	42
<b>3.5. Comissões de Gênero e Raça (CGR) nos estados e a Comissão da PR/CE</b> .....	51
<b>3.6. Comissões de Heteroidentificação</b> .....	54
<b>CAPÍTULO II – FUNDAMENTOS TEÓRICO-METODOLÓGICOS DA PESQUISA</b> 60	
<b>4. Autorreflexão e Sankofa</b> .....	61
<b>5. Etnografia de arquivos</b> .....	64
<b>6. A participação observante</b> .....	65
<b>7. Histórias de Vida (HV)</b> .....	68
<b>8. Ubuntu: o recurso-chave para a entrevista etnográfica</b> .....	71
<b>CAPÍTULO III – UMA BREVE REVISÃO BIBLIOGRÁFICA SOBRE O TEMA</b> .....	75
<b>9. A questão racial</b> .....	76
<b>9.1. Raça um conceito equívoco</b> .....	78
<b>9.2. Raça, racismo e ideologia</b> .....	83
<b>10. A questão cultural</b> .....	87

11. A questão ideológica.....	91
11.1. Pseudoteorias raciais .....	92
11.2. O ideal de branqueamento no Brasil.....	98
11.3. O mito da democracia racial.....	101
11.4. Rediscutindo a Mestiçagem .....	104
11.5. Em busca do conceito de identidade étnico-racial.....	108
<b>CAPÍTULO IV – AS HISTÓRIAS DE VIDA .....</b>	<b>111</b>
12. Meu local de enunciação.....	112
12.1. Dimensões pessoal, familiar, territorial, afetiva e social.....	112
12.2. Dimensão escolar e acadêmica .....	125
12.3. Dimensão do trabalho .....	130
12.4. Dimensão religiosa.....	136
13. Identidades Brasileiras .....	138
13.1. A identidade branca .....	139
13.2. As identidades preta e negra .....	148
13.3. A identidade amefricana .....	155
13.4. A identidade amarela .....	162
<b>CONCLUSÃO.....</b>	<b>165</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>169</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>179</b>
<b>ANEXO 1 - Resolução n.º 170/CNMP de 13 de junho de 2017 .....</b>	<b>180</b>
<b>ANEXO 2 – Termo de Adesão à 5ª edição do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça em 2014 assinado pelo Procurador Geral da República, Dr. Rodrigo Janot Monteiro de Barros, em 18 de março .....</b>	<b>186</b>
<b>ANEXO 3 – Portaria PGR/MPF n.º 108 de 17 de março de 2014.....</b>	<b>188</b>
<b>ANEXO 4 – Portaria PGR/MPF n.º 357 de 5 de maio de 2015.....</b>	<b>191</b>
<b>ANEXO 5 – Regimento Diretivo – Portaria PGR/MPF n.º357 de 5 de maio de 2015.....</b>	<b>193</b>
<b>ANEXO 5A – Altera o Regimento Diretivo – Portaria PGR/MPF n.º 1221/2019 .....</b>	<b>196</b>

<b>ANEXO 6 – Plano de Ação CGGR/MPF 2014-2015.....</b>	<b>199</b>
<b>ANEXO 7 – Termo de Compromisso de Renovação da Adesão a 6ª Edição do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça da SPM/PR .....</b>	<b>204</b>
<b>ANEXO 8 - Ofício Circular n.º 1/2019/CGGR.....</b>	<b>206</b>
<b>ANEXO 9 - Informação Técnica 001/2015/CGGR .....</b>	<b>209</b>
<b>ANEXO 10 - Portaria n.º 426/2019 - Comissão de Raça e Gênero da Procuradoria da República no Estado do Ceará – PR/CE.....</b>	<b>216</b>
<b>APÊNDICES.....</b>	<b>219</b>
<b>APENDICE 1 – ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA.....</b>	<b>220</b>
<b>APENDICE 2 – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO .....</b>	<b>224</b>

## INTRODUÇÃO

O debate sobre questões étnico-raciais na contemporaneidade tem ganhado relevância e destaque mundiais, haja vista acontecimentos que tiveram repercussão global e foram impulsionados pelas novas tecnologias, o que vem auxiliando a colocar a pauta étnico-racial na ordem do dia.

O assassinato do norte-americano George Floyd em maio de 2020, a morte de três meninos negros na comunidade de Belford Roxo no Rio de Janeiro em dezembro do mesmo ano e o movimento Black Lives Matter que sucedeu a esses fatos, emergiu em decorrência de atos de violência contra população negra que geraram reações por todo o mundo. Esses eventos fizeram a sociedade ter um outro olhar para as questões étnico-raciais, incitando às instituições a ligar um sinal de alerta quanto a necessidade de promover ações antirracistas, pautadas num pacto civilizatório e em valores de respeito aos direitos humanos e à diversidade.

O Ministério Público Federal (MPF), essencial à função jurisdicional do Estado e que existe para defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis, é um campo de pesquisa muito profícuo e contributivo para o estudo dessa temática uma vez que se implica duplamente na questão. Primeiro no âmbito judicial e extrajudicial, no qual o órgão deve atuar garantindo que as instituições cumpram o que foi estabelecido nas leis de cotas e segundo nas suas próprias seleções, garantindo reserva de vagas as pessoas negras e coibindo a fraude no acesso dessas pessoas nos concursos para membros(as), servidores(as) e estagiários(as) da instituição.

Na tentativa de cumprir o seu papel constitucional e atuar na implementação de uma política antirracista ativa, o MPF implementou em 2018, por meio da Procuradoria Federal dos Direitos do Cidadão (PFDC), o Grupo de Trabalho 1 (GT 1) de Combate ao Racismo e Promoção da Igualdade Racial como resultado dos encaminhamentos traçados na Reunião de Coordenação da PFDC, realizada em Salvador/BA, nos dias 12 e 13 de março daquele ano.

Depois a instituição aderiu ao Programa Pró-equidade, instituído pela Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres da Presidência da República (SPM/PR). Como consequência da adesão ao referido programa, em 2014 foi criado o Comitê Gestor de Gênero e Raça (CGGR/MPF) para coordenar a articulação das ações do Programa, o qual a instituição aderiu voluntariamente.

O CGGR/MPF elaborou os Planos de Ações para o Pró-Equidade em âmbito nacional e ficou responsável por supervisionar a execução das ações planejadas nas unidades do MPF, assessorando a criação de Comissões Locais de Gênero e Raça nos estados, além de monitorar os processos e avaliar os resultados do que foi realizado. Após a execução das ações planejadas e o cumprimento do primeiro plano no biênio 2014-2015, o MPF foi premiado pela SPM/PR com o Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça da 5ª edição, em cerimônia realizada no dia 24 de novembro de 2015.

Contudo, a adesão ao Programa, as ações executadas nos Planos de Ação e a premiação recebida, não foram suficientes para que o MPF conseguisse distribuir suas vagas de forma racialmente equitativa. Dados do perfil funcional, extraídos das Fichas de Perfil que são elaboradas desde 2014 até os dias atuais com o intuito de retratar o perfil do corpo funcional do MPF, mostram que houve diminuição, em 2016, do número de pessoas de cor preta e parda no órgão em relação a 2015 e 2014 (MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL, 2018, p. 7).

Os dados empíricos revelaram ainda duas questões fundamentais para a formulação da problemática de pesquisa: a primeira é que há uma predominância da cor branca entre membros(as) da carreira de Procurador(a) da República do MPF. A segunda é que essa predominância também ocorre no conjunto geral do corpo funcional do órgão. Ou seja, o MPF é majoritariamente branco. Ademais, no 29º concurso para Procurador/a da República (iniciado em agosto de 2016 e finalizado em 2018), cujos membros(as) foram empossados/as em 2019, apenas um homem preto tomou posse e assumiu a vaga reservada para as cotas raciais.

O fato de que pessoas brancas são maioria no órgão implica na maior presença de brancos(as) tanto nos cargos com retribuição financeira, quanto naqueles sem retribuição, como é o caso dos assentos do CGGR/MPF, inclusive o de coordenação.

Assim, o problema de pesquisa emergiu a partir de uma inquietação em perceber como as instâncias de promoção das ações afirmativas do MPF são pouco heterogêneas do ponto de vista do parâmetro cor-raça/etnia. Compreender que esse fenômeno decorre de um privilégio material e epistêmico que produziu racismo, sexismo e classismo nas instituições, abriu para mim alternativas de enfrentamento da questão a partir dos estudos teóricos, práticos e políticos, simultaneamente.

Do problema de pesquisa decorrem outras questões: basta capacitação técnica às pessoas que atuam na execução das políticas afirmativas, sobretudo nas comissões de heteroidentificação, para que elas se sintam verdadeiramente aptas a utilizar sua autopercepção e heteropercepção para aferir a autenticidade das autodeclarações nos processos seletivos para vagas reservadas a pessoas negras? Ou essa aptidão está mais relacionada à trajetória de vida desse indivíduo, sua socialização nas múltiplas dimensões em que interagiu ao longo da sua história de vida? Ou ainda, como as trajetórias interagem com as atividades formativas dentro das bancas de heteroidentificação?

Nesse sentido, o objetivo geral desse trabalho é pesquisar, a partir de um estudo antropológico, como a história de vida dos(as) coparticipantes da pesquisa e a minha própria, combinadas ao conhecimento que adquirimos a partir das teorias raciais críticas, podem afetar a percepção que temos sobre a nossa própria identidade e a do Outro, interferindo nas autodeclarações e heteroidentificações.

Os objetivos específicos são: analisar e interpretar o conjunto de arquivos, normas internas e externas que fundamentam a implementação das políticas afirmativas no MPF; analisar e interpretar os documentos produzidos nas instâncias executoras das políticas afirmativas e; narrar, analisar e interpretar minha própria história de vida e analisar e interpretar as histórias de vida das coparticipante das pesquisa, a partir de entrevistas etnográficas, com base no referencial teórico, metodológico e epistemológico desenvolvido ao longo da investigação.

No intuito de atingir os objetivos propostos, desenvolvi uma pesquisa de caráter exploratório que se valeu de diversas estratégias e fontes de estudo do problema/questão. Foi feita uma breve revisão bibliográfica sobre a temática, além do levantamento de dados e informações sobre a organização, estrutura e atuação do MPF.

Busquei também me aprofundar na atuação das instâncias de execução da política de promoção da equidade racial no órgão e nas atuações em Comissões de Heteroidentificação. Por fim, procedi uma etnografia de arquivos, na qual realizei uma análise dos documentos produzidos pelo Comitê Gestor de Gênero e Raça do MPF (CGGR/MPF) e pelas Comissões de Heteroidentificação, a partir de anotações, memorizações e percepções.

A partir da metodologia da Autorreflexão e das Histórias de Vida (HV) busquei interpretar, pela análise das trajetórias de cada interlocutor(a), como cada percurso influenciou na autopercepção e heteropercepção racial de cada um(a). A pesquisa das HV se desenvolveu a partir da revelação das trajetórias pessoais das(os) interlocutoras(es), num processo reflexivo e de resgate de memórias, bem como os percursos individuais de cada participante.

Na escolha do MPF como local de pesquisa considerei a minha atuação como servidor da instituição, onde atuo executando as políticas afirmativas, sobretudo em comissões de heteroidentificação para fins de cumprimento da lei de cotas raciais. Portanto adotei como técnica de investigação a participação observante, aproveitando a minha dupla posicionalidade. Ora como ator das tarefas designadas no campo, ora como pesquisador analisando e refletindo dialeticamente sobre as próprias tarefas que executava. Desse modo, haja vista essa situação ao longo da pesquisa, os fundamentos teórico-metodológicos e as técnicas de pesquisa utilizadas foram se adequando às possibilidades que as circunstâncias de pesquisa ofereceram.

De modo a complementar o meu olhar em relação à questão após o desenvolvimento da Autorreflexão, busquei realizar entrevistas etnográficas com pessoas selecionadas, preferencialmente atuantes nas instâncias de promoção da equidade racial do órgão. Inicialmente a ideia era realizar 5 entrevistas com pessoas autodeclaradas branca, preta, parda, indígena e amarela. Contudo, o contato com o campo revelou a dificuldade em mapear as pessoas autodeclaradas indígenas, primeiro devido ao baixo quantitativo numérico, 3 mulheres e 11 homens (MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL, 2021, p. 6), segundo pois a declaração de pertença étnico-racial indígena independe de critérios fenotípicos, o que dificulta a identificação dos(as) indígenas, uma vez que os dados de autodeclaração étnico-racial da Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP) são confidenciais.

Haja vista a realidade apresentada pelo campo empírico optou-se por ampliar o número de entrevistas, com o objetivo de substituir a entrevista que seria realizada com a pessoa autodeclarada indígena. O que, de certo modo foi proveitoso, pois além de possibilitar captar mais visões de uma mesma identidade étnico-racial, também oportunizou o aparecimento de uma identidade étnico-racial fora do padrão classificatório do IBGE (preta, parda, branca, amarela e indígena). Uma das coparticipantes da pesquisa, a qual inicialmente foi pensada para atender à representatividade da cor-raça/etnia parda, se autodeclarou, com base no conceito elaborado por Gonzalez (1988), “amef리카na”.

Assim, foram realizadas 6 entrevistas com 2 pessoas autodeclaradas brancas, 1 autodeclarada preta, 1 autodeclarada negra, 1 autodeclarada amarela e 1 autodeclarada amefricana. Cada coparticipante participou de uma entrevista por videoconferência na plataforma Zoom Meetings, na qual foi respondido um roteiro de entrevista semiestruturada (APÊNDICE 1). Foi aplicado um modelo flexível, adaptado de maneira ajustada à cada coparticipante entrevistado(a). O roteiro foi elaborado com questões prévias e, ao longo da entrevista, as perguntas foram se ajustando a partir da história de vida informada por cada coparticipante, de modo a adequar a medida dos questionamentos às nuances pessoais que se percebeu influenciar na autopercepção e heteropercepção que cada entrevistado(a) tem de si e de outras pessoas.

Durante as entrevistas adotei uma postura de pouca ou nenhuma intervenção na fala da(o) coparticipante. O intuito era que as histórias colhidas fossem aprofundadas na medida da necessidade explicativa do problema de pesquisa inicial: como nossa trajetória de vida, ao impactar na nossa percepção sobre identidades étnico-raciais, pode influenciar a heteroidentificação de outras pessoas? Em outras palavras, quanto a nossa história de vida impacta nosso juízo de valor em termos de atuação das políticas afirmativas e comissões de heteroidentificação, validando autodeclarações étnico-raciais de terceiros?

A interpretação dos resultados das entrevistas, ou seja, a análise das falas registradas após transcrição dos áudios e vídeos dos encontros, se deram no intuito de compreender como ocorrem e quais relações existem entre a autopercepção e heteropercepção racial de cada pessoa, considerando sua cor-raça/etnia de identificação e sua trajetória de vida.

As informações e falas utilizadas nesse texto, resultado da transcrição das entrevistas etnográficas, foram usadas com a expressa anuência dos(as) coparticipantes que receberam e assinaram os respectivos Termos de Consentimento Livre e Esclarecido, conforme modelo do Apêndice 2.

Considerando que atualmente os casos de fraude na execução das políticas de cotas tem se tornado cada vez mais comuns e notórios, é patente a importância de refletirmos sobre essa temática dentro do MPF, onde as múltiplas identidades étnico-raciais que compõem o universo pesquisado podem contribuir para um aperfeiçoamento dos critérios de aplicação das políticas afirmativas interna e externamente.

Esse trabalho está dividido em quatro capítulos. O primeiro aborda os aspectos relacionados ao campo de pesquisa. É feita uma análise situacional onde apresento a organização do Ministério Público (MP) brasileiro, pesquisas anteriores sobre o MP brasileiro, a estrutura do Ministério Público Federal (MPF), sua atuação e as instâncias de atuação nas políticas de ações afirmativas, combate à discriminação racial e promoção da equidade racial.

No segundo capítulo são apresentados os fundamentos teórico-metodológicos e técnicas de pesquisa utilizadas na presente investigação. As metodologias da Autorreflexão e das Histórias de Vida (HV) são desenvolvidas, bem como as técnicas da etnografia de arquivos, participação observante e entrevista etnográfica. Nesse capítulo os métodos e técnicas de pesquisa são cotejados às categorias de base afrodescendente *Sankofa* e *Ubuntu*, devidamente explicadas em seção específica.

No terceiro capítulo desenvolvo uma breve revisão bibliográfica sobre os conceitos raça, racismo, mestiçagem e identidade étnico-racial. Trago nas seções um conjunto de percepções de origem reflexiva, conceitual, teórica e epistemológica acerca dos temas e seus desdobramentos tais como pseudoteorias de pureza racial e eugenia, mito da democracia racial, ideologia da mestiçagem no Brasil e, por fim, uma reflexão sobre o conceito de identidade étnico-racial.

No quarto capítulo apresento os resultados da aplicação da metodologia proposta. Finalizado o capítulo apresentando as narrativas autobiográficas dos(as) coparticipantes da pesquisa considerando suas percepções sobre autopercepção e heteropercepção racial. Por fim apresento a conclusão do trabalho.

Cabe destacar que os termos colocados em itálico, nesta dissertação, sugerem que o conceito imediato da palavra será problematizado ou explicado amiúde. Com efeito, buscarei considerar esses termos como conceitos em construção ou como categorias que estão com suas formulações sob análise. O emprego do itálico será adotado em tais termos e expressões, bem como para os títulos de publicações e termos em língua estrangeira, como habitual.

Outros marcadores de grafia utilizados foram as aspas nas citações, indicando expressões referidas ao longo do texto e para dar destaque a alguma ponderação específica quanto a algum aspecto no qual foram empregadas; e o negrito, utilizado para dar ênfase em trechos citados ou em expressões próprias do texto, indicados com a designação **grifo próprio**.

## **CAPÍTULO I – O CAMPO DE PESQUISA**

Nesse capítulo será feita uma análise situacional do campo de pesquisa, de modo a elucidar o papel constitucional do MPF na proteção e defesa dos interesses sociais e difusos, além da sua função institucional de observância dos princípios constitucionais e promoção da equidade étnico-racial na administração pública e na sociedade.

Essa análise servirá para situar a pesquisa no âmbito da realidade empírica na qual os dados serão coletados. Aliás, existem instâncias, normativas, instruções, comissões e outros instrumentos que atualmente são utilizados pelo MPF, na tentativa de garantir o cumprimento das políticas de ações afirmativas na instituição e em outros órgãos públicos e privados que utilizam recursos públicos, na aplicação de políticas, programas e projetos estratégicos do Estado brasileiro.

## **1. Organização do Ministério Público brasileiro**

Segundo Machado (2007, p. 119) a origem do Ministério Público (MP) brasileiro inicialmente remonta ao direito português descendência visigótica. Naquele modelo o patrimônio do rei se confundia com o Estado e era transferido para outras gerações. Por isso existiam as Procuradorias da Coroa e da Fazenda, a fim de proteger os bens da família real.

Com a proclamação da República o MP foi restabelecido por meio de um Decreto 848, de 11 de setembro de 1890, que disciplinou a estrutura e definiu as atribuições do órgão em âmbito federal. Esse foi o intento inicial de criação do Ministério Público Federal (MPF), campo de pesquisa da presente investigação. O Decreto 848/1890 mantinha a forma pela qual o membro do MP federal, denominado procurador da República, era indicado pelo Presidente da República por um período de quatro anos (MACHADO, 2007, p.121).

A Constituição de 1946 desvinculou o MP dos poderes do Estado. Machado (2007, p. 122) atenta para o fato de que o interesse das Constituições anteriores à Carta de 1988 era o de consolidar o controle do MP nas mãos do chefe do Executivo.

Gradativamente o Legislativo foi criando novas funções para o MP. Acrescente-se a isso o fato de que com o final da ditadura militar e a redemocratização a partir de 1985, que se consolidou com a CF/88, membros(as) do MP brasileiro tiveram importante papel na aprovação de leis centrais para definir a sistemática processual brasileira.

Nesse período, a promulgação da lei que institui a ação civil pública foi resultado de intensa pressão exercida pelos interesses de uma parte da doutrina que entendia a necessidade de representação dos interesses difusos e coletivos, tendo no movimento dirigido à melhoria do acesso à justiça o principal esteio para criação de um processo civil adequado à defesa de tais interesses (MACHADO, 2007, p. 123). Direitos difusos e coletivos esses nos quais se encaixa a promoção da equidade étnico-racial, como um direito humano fundamental.

O MP foi definido na CF/88 como instituição permanente, autônoma e independente, essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis (art. 127 da CF/88). Desse modo o MP tem autonomia administrativa e os seus (suas) membros(as) gozam de independência funcional para atuar em defesa da lei.

Do MP fazem parte o Ministério Público da União (MPU) e os MP estaduais.

O MPU inclui o Ministério Público Federal (MPF), o Ministério Público Militar (MPM), o Ministério Público do Trabalho (MPT) e o Ministério Público do Distrito Federal e Territórios (MPDFT). A peculiaridade de cada um dos ramos do MP está relacionada a respectiva esfera do Poder Judiciário a que se vincula a atuação. O MPU foi disciplinado pela Lei Complementar 75/1993.

A LC 75/93 não distingue os órgãos de administração e de execução de cada carreira que integram os quatro ramos do MPU. De forma genérica, os principais órgãos e funções são listados a seguir: Procuradoria-Geral; Colégio de Procuradores; Conselho Superior do MP e as Câmaras de Coordenação e Revisão (MACHADO, 2007 p. 136). Outras instâncias consultivas e deliberativas são estruturadas internamente, de acordo com o organograma interno de cada ramo do MPU.

A chefia máxima do MPU compete ao Procurador-geral da República, escolhido pelo presidente da República entre os integrantes de carreira do MPU, com mais de 35 anos de idade, para mandato de dois anos, após aprovação, por maioria absoluta, dos membros do Senado, sendo permitida a recondução (MACHADO, 2007, p. 136).

Em virtude da necessidade de controle da atuação funcional de seus (suas) membros(as) e da observância da autonomia dos poderes do estado de modo à observar os princípios básicos que constituem o estado democrático de direito, em 30 de dezembro de 2004

a Emenda Constitucional nº 45 criou o Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP) para realizar fiscalização administrativa, financeira e disciplinar do Ministério Público no Brasil e de seus membros(as), respeitando a autonomia da instituição. O CNMP teve sua instalação concluída em 21 de junho de 2005 em Brasília-DF (CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO, 2022). O órgão colegiado é formado por 14 membros(as) nomeados pelo presidente da República, depois de aprovada a escolha pela maioria absoluta do Senado Federal e é presidido pelo procurador-geral da República. Cabe então ao Conselho orientar e fiscalizar todos os ramos do MP brasileiro: o Ministério Público da União (MPU) e seus ramos; e o Ministério Público dos Estados (MPE) (MACHADO, 2007, p. 140).

## **2. Pesquisas anteriores sobre o Ministério Público brasileiro**

Machado (2007, p. 147-164) apresenta uma síntese das pesquisas realizadas sobre o MP no Brasil. As questões apresentadas pelo autor fundamentam-se em um *survey* (avaliação do perfil do(a) membro(a) do MP a partir de questionários) realizado em 1996 com 20% de promotores e procuradores de justiça (membros(as) que atuam junto ao Judiciário dos respectivos Estados) e que integram em sete Estados da Federação (SADEK, 1997) e num outro *survey* realizado em 1997 com integrantes do MPF, procuradores da República, procuradores regionais da República e sub-procuradores-gerais da República (SADEK; CASTILHO, 1998).

Nesse período, a partir dos dados obtidos nos *surveys*, pôde-se identificar que o MPF era, basicamente, integrado por jovens (média de 36 anos), sobretudo do sexo masculino (71,6%), brancos, a maioria com grau de escolaridade superior ao dos seus pais (MACHADO, 2007, p. 148).

Segundo Machado (2007, p. 149), ao analisar os dados da referida pesquisa, um dos fatores que leva à percepção interna de que a instituição tem desempenho regular na defesa dos interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos, nos quais se incluem a defesa dos direitos relativos às políticas afirmativas, é o fato de que a maioria dos membros(as) do MPF (67%) indicaram nas pesquisas que a fiscalização da administração pública era o tema que deveria ser tomado como prioridade nos dois anos subsequentes às perguntas. Ou seja, a grande prioridade para os integrantes do MPF é o controle da administração pública contra atos de improbidade administrativa.

O fato da maioria dos(as) membros(as) do MPF indicarem que a fiscalização da administração pública era o tema que deveria ser tomado como prioridade nos anos subsequentes à pesquisa trouxe consequências à instituição. O fato, por exemplo, das atividades de execução das políticas afirmativas no órgão serem prestadas sem benefício remuneratório, enquanto aquelas relativas ao combate à corrupção, como a Operação Lava-Jato<sup>1</sup>, são prestadas com benefício remuneratório é um sintoma dessa importância que a instituição deu no tema de fiscalização administrativa em detrimento da promoção dos direitos sociais e coletivos.

Os dados apresentados por Machado (2007) revelaram ainda que os(as) membros(as) do MPF têm uma percepção crítica<sup>2</sup> específica acerca do papel da instituição em relação à sociedade. Para a maioria deles a organização social é vista como incapaz de suprir, por meios políticos a partir de forças endógenas, deficiências crônicas da sociedade, como as desigualdades sociais, econômicas, raciais etc. Por isso, caberia ao MP operar de forma ativa contra ingerências indevidas de outros poderes, para garantir a autonomia e independência necessárias à promoção da conscientização da sociedade, fiscalização do cumprimento da lei e ao controle social dos atos do poder público, a exemplo da aplicação das políticas de cotas.

### **3. O Ministério Público Federal (MPF)**

O Ministério Público da União (MPU) possui quatro ramos: o Ministério Público Federal (MPF), o Ministério Público do Trabalho (MPT), o Ministério Público Militar (MPM) e o Ministério Público do Distrito Federal e Territórios (MPDFT).

O MPF é o ramo que atua como fiscal da lei nas áreas cível, criminal e eleitoral. O órgão, assim como todo o Ministério Público brasileiro, não faz parte de nenhum dos três poderes (Executivo, Legislativo e Judiciário) e tem independência funcional assegurada pela CF/88. O MPF atua em casos federais, regulamentados pela Constituição e pelas leis federais, sempre que a questão envolver interesse público (MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL, 2022).

---

<sup>1</sup> Para mais detalhes sobre a maior e mais controversa investigação de crimes contra a administração pública do Brasil ver TALENTO, Aguirre; MEGALE, Bela. **O fim da Lava-Jato**: como a atuação de Bolsonaro, Lula e Moro enterrou a maior e mais controversa investigação do Brasil. Rio de Janeiro: Globo Livros, 2022.

<sup>2</sup> A visão crítica a que se refere Machado (2007, p. 151) é confirmada por uma investigação qualitativa realizada por Silva com promotores de justiça do Estado de São Paulo: “Nas imagens construídas pelos entrevistados, os interesses da sociedade não são devidamente representados e defendidos na arena política: os políticos primam pela defesa de seus próprios interesses, o poder público não atende às demandas dos cidadãos e a sociedade mostra-se desorganizada e frágil. O Ministério Público viria, pois, ‘preencher um vácuo’, fiscalizando políticos e a administração pública e defendendo os interesses da sociedade (...)” (SILVA, 2001, p. 165).

### **3.1. Estrutura do MPF**

A organização e o funcionamento do MPF e as atribuições administrativas de seus órgãos e unidades, obedecem ao disposto na Constituição Federal, na Lei Complementar n.º 75/93, no Regimento Interno Diretivo do MPF, no Regimento Administrativo do MPF e nas diretrizes constantes no Planejamento Estratégico Institucional (MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL, 2022).

O MPF tem mais de 200 unidades espalhadas em todo o país e a estrutura é composta, basicamente dos seguintes órgãos administrativos e jurídicos: Procuradoria-Geral da República (PGR); Procuradorias Regionais da República (PRR); Procuradorias da República nos estados e no Distrito Federal (PR); e Procuradorias da República nos municípios (PRM). As três primeiras são unidades administrativas de gestão, autônomas. Já as PRM são unidades administrativas vinculadas à respectiva PR do estado (MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL, 2022).

Na sede da Procuradoria-Geral da República, funciona o Gabinete do (a) Procurador (a) - Geral da República, no qual estão vinculadas as seguintes secretarias: Secretaria de Cooperação Internacional (SCI); Secretaria de Perícia, Pesquisa e Análise (SPPEA); Secretaria de Relação Institucional (SRI); Secretaria da Função Penal Originária no Supremo Tribunal Federal (STF); Secretaria da Função Penal Originária no Superior Tribunal de Justiça (STJ); Secretaria de Direitos Humanos e Defesa Coletiva (SDHDC); Secretaria-Geral Jurídica (SGJ); Secretaria da Função Constitucional (SFC); Secretaria de Comunicação Social (SCS).

Além dessas, também funciona na PGR a Secretaria-Geral (SG) do MPU e do MPF, na qual estão vinculadas as seguintes secretarias nacionais: Secretaria de Administração (SA); Secretaria de Engenharia e Arquitetura (SEA); Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP); Secretaria Jurídica e de Documentação (SJD); Secretaria de Modernização e Gestão Estratégica (SMGE); Secretaria de Planejamento e Orçamento (SPO); Secretaria de Serviços Integrados de Saúde (SSIS); Secretaria de Segurança Institucional (SSI); Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação (STIC).

Para atuação nessa estrutura o MPF conta com um corpo funcional distribuído nos seguintes cargos: membros(as), servidores(as) efetivos(as) (analistas, peritos(as) e

técnicos(as)), servidores(as) comissionados(as), servidores(as) requisitados(as), estagiários(as), jovens aprendizes e prestadores(as) terceirizados(as).

### 3.2. *A atuação do MPF*

A atuação do MPF está associada às funções que cumpre, definidas no art. 37 da Lei Complementar 75/93. Desse modo, o órgão atua no âmbito da Justiça Federal, em causas nas quais a Constituição considera haver interesse federal.

O MPF também pode agir preventivamente, de ofício e extrajudicialmente, quando atua por meio de recomendações, audiências públicas e promove acordos por meio dos Termos de Ajuste de Conduta (TAC) (MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL, 2022).

Na atuação judicial o MPF age como fiscal da lei. Isso ocorre, por exemplo, quando um processo em andamento na Justiça Federal envolve interesse público relevante, como um direito coletivo ou individual indisponível. Um exemplo é o cumprimento das leis de cotas raciais no serviço público federal, conforme será detalhado no decorrer da pesquisa. Nesses casos o MPF é ouvido, mesmo que não seja o autor da ação. Essa é a atuação como fiscal da correta aplicação da lei (*custos legis*).

Na área cível o MPF pode ingressar com ações em nome da sociedade para defender os interesses difusos, ou seja, interesses que não são apenas específicos de uma pessoa ou um grupo de indivíduos, mas sim de toda a sociedade. É o caso do interesse coletivo em que se cumpra corretamente as políticas de ações afirmativas destinadas às pessoas negras, sem que ocorra desvio de finalidade da política quando pessoas que não deveriam ser beneficiadas pelo sistema usufruem de vagas reservadas por meio de fraude ou pela má aplicação dos instrumentos de verificação da autenticidade da autodeclaração étnico-racial (bancas/comissões de heteroidentificação).

Basicamente, a atuação do MPF está distribuída nas Câmaras de Coordenação e Revisão (CCR) e na Procuradoria Federal dos Direitos do Cidadão (PFDC).

As CCR são os órgãos setoriais que coordenam, integram e revisam o exercício funcional dos(as) membros(as) da instituição – procuradores, procuradores regionais e subprocuradores da República. São organizadas por função ou por matéria. Cada CCR é

composta por três membros(as) do MPF, sendo um indicado pelo(a) procurador(a)-geral da República e dois pelo Conselho Superior do MPF, juntamente com seus suplentes, para mandato de dois anos. Sempre que possível, a indicação é feita entre integrantes do último grau da carreira, ou seja, entre os subprocuradores(as)-gerais da República (MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL, 2022).

Como a distribuição das CCR no MPF é feita por matéria, essas são as denominações das CCR: 1ª Câmara - Direitos Sociais e Fiscalização de Atos Administrativos em geral; 2ª Câmara – Criminal; 3ª Câmara - Consumidor e Ordem Econômica; 4ª Câmara - Meio Ambiente e Patrimônio Cultural; 5ª Câmara - Combate à Corrupção; 6ª Câmara - Populações Indígenas e Comunidades Tradicionais; 7ª Câmara - Controle Externo da Atividade Policial e Sistema Prisional.

### *3.2.1. Combate à discriminação racial e promoção da equidade racial*

O fundamento de atuação do MPF nas questões étnico-raciais está na Constituição Federal de 1988 (CF/88) que consagra, no Art. 5, inciso I, o princípio da igualdade, que pode ser analisado sob duas perspectivas, a formal e a material. A igualdade formal tem o objetivo de conter as arbitrariedades do Estado que possam atentar contra as liberdades, garantias e direitos individuais, difusos e coletivos. Dessa forma, ao conceber os indivíduos enquanto sujeitos abstratos de direito, impõe o tratamento igualitário no plano jurídico-formal (igualdade perante a lei), sem distinção de gênero, cor-raça/etnia, sexualidade ou classe social.

Entretanto, a aplicação da letra fria da lei, sem que se faça um juízo de dosimetria entre os anseios sociais e os objetivos legais, se afasta de uma prestação jurisdicional que visa minimizar desigualdades sociais existentes e que tem como marcadores sociais da diferença questões relativas às distinções gênero, raça/etnia, sexualidade ou classe social. Portanto, para que se possa promover uma situação concreta de equiparação social e restauração do equilíbrio perdido pelo processo colonizatório, violento e desigual, faz necessário que o princípio da igualdade seja pensado também sob a perspectiva material.

O princípio da igualdade material aponta para a necessidade de que o Poder Público atue de modo intervencionista e aplique medidas para ampliar oportunidades, corrigir distorções sociais e garantir melhores condições de vida aos grupos historicamente

vulnerabilizados, de modo que seja dispensado tratamento dessemelhante àqueles(as) que, por razões históricas e sociais, se encontram em situações de desigualdade. Aqui tomaremos a igualdade material como sinônimo de equidade.

Como fiscal do cumprimento da lei, o MPF tem atribuição de defender a ordem jurídica e por isso deve basear sua atuação considerando a complementaridade entre os princípios da igualdade formal e material, atuando na prestação de tratamento legitimamente diferenciado a determinados grupos, com vistas a dirimir desigualdades historicamente constituídas, das quais resultam restrições no acesso a bens essenciais e direitos fundamentais por parte de grupos socialmente excluídos.

Três leis foram fundamentais para aumentar a dinâmica de atuação do MPF no combate à discriminação racial e promoção da equidade racial: a Lei n.º 12.288/2010 que institui o Estatuto da Igualdade Racial em âmbito nacional e que, no Art. 39, indica a necessidade de busca pela igualdade de oportunidades para a população negra também no serviço público; a Lei n.º 12.711/2012, responsável por regular o ingresso nas universidades federais, onde está previsto que “as instituições federais de educação superior vinculadas ao Ministério da Educação reservarão, em cada concurso seletivo para ingresso nos cursos de graduação, por curso e turno, no mínimo 50% (cinquenta por cento) de suas vagas para estudantes que tenham cursado integralmente o ensino médio em escolas públicas”. E, fundamentalmente, a Lei n.º 12.990, de 9 de junho de 2014, que reserva as pessoas negras 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 fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União. Essa última tem suma importância para a presente investigação, pois implica duplamente o MPF no seu âmbito de atuação.

Primeiro no âmbito judicial e extrajudicial, no qual o MPF deve atuar garantindo que outros órgãos e instituições cumpram o que foi estabelecido nas leis de cotas, recomendando e judicializando ações, caso necessário, para exigir a reserva de vagas nos concursos públicos e processos seletivos para ingresso nas universidades e institutos federais. Segundo nas suas próprias seleções, fazendo-se cumprir o estabelecido na Lei n.º 12.990/2014, nos concursos para membros(as), servidores(as) e estagiários(as) da instituição.

Nesse sentido o MPF é um campo de pesquisas que oferece muito material de estudo para essa investigação uma vez que se implica fortemente enquanto instituição na promoção da equidade racial e implementação das cotas raciais, tanto interna quanto externamente.

Três outros normativos foram fundamentais para embasar a atuação do MPF diante das questões da promoção da equidade étnico-racial. Eles têm especial importância nessa investigação uma vez que estabeleceram os procedimentos de verificação das autodeclarações de pessoas negras para fins de cumprimento da política de cotas e para intensificar o combate às fraudes em concursos públicos com reservas de vagas aos(às) negros(as).

A Resolução n.º 170/CNMP de 13 de junho de 2017 garantiu a reserva de pelo menos 20% de vagas para pessoas negras em todos os concursos do MP do país, tanto para servidores(as) como para membros(as) da carreira, por dez anos (ANEXO 1). Na normativa se previu também que o ingresso por cotas seria feito por autodeclaração e a mesma deveria ser confirmada posteriormente após análise de uma comissão específica, instituída para verificar a veracidade do documento, com base no fenótipo do candidato(a). A postura do CNMP corroborou com as decisões fundamentadas do Supremo Tribunal Federal (STF) na ADPF n.º 186/2014, especialmente: que as ações afirmativas são constitucionais, que a autodeclaração é constitucional e que criar comissão para averiguar e evitar a fraude na autodeclaração também é constitucional.

A Portaria Normativa n.º 4 de 6 de abril de 2018, emitida pela Secretaria de Gestão de Pessoas do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, regulamentou o procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração dos(as) candidatos(as) negros(as), para fins de preenchimento das vagas reservadas nos concursos públicos federais, nos termos da Lei n.º 12.990/2014.

E a Resolução CNMP n.º 217, de 15 de julho de 2020, incluiu a reserva de vagas para pessoas negras nos concursos para estagiários(as) de todos os ramos do MP brasileiro. A Resolução também dispôs sobre a convocação dos(as) candidatos(as) para o procedimento de heteroidentificação.

### *3.2.2. Procuradoria Federal dos Direitos do Cidadão (PFDC) e o Grupo de Trabalho de Combate ao Racismo e Promoção da Igualdade Racial (GT 1)*

A Procuradoria Federal dos Direitos do Cidadão (PFDC) é uma estrutura chave na atuação do MPF pois tem a função de defensora dos direitos difusos, coletivos e individuais homogêneos, o que inclui a defesa das políticas de ações afirmativas. A PFDC é de especial interesse pois historicamente incumbiu a ela a proteção e defesa de direitos tais como: dignidade, liberdade, igualdade, saúde, educação, assistência social, não discriminação, dentre outros. Daí a sua importância para a promoção da equidade racial e implementação das políticas de ações afirmativas interna e externamente ao MPF.

Em 2003 foram instituídos grupos de trabalhos temáticos (GT) na PFDC com a finalidade de fomentar estratégias para atuação dos procuradores (as) de defesa da cidadania em todo o País. Atualmente, como a PFDC é o órgão central do sistema nacional de proteção de direitos humanos, conhecido como Sistema PFDC, a sua estrutura conta, além dos GT, com Relatorias Temáticas (RT) e mais de 150 membros(as) dos quatro ramos do MPU e de Ministérios Públicos Estaduais que trabalham - por meio dos GT e RT - no Sistema PFDC.

O objetivo principal dos GT e RT é debater procedimentos para a atuação coordenada em todo o país. Cada GT e RT conta com objetivos específicos, prioridades e linhas de atuação para um período de dois anos. Atualmente funcionam 13 GT e duas RT que auxiliam a atuação da PFDC nos seguintes temas: 1) **Combate ao Racismo e Promoção da Igualdade Racial**; 2) Reforma Agrária e Conflitos Fundiários; 3) Prevenção e Combate à Tortura; 4) Migração e Refúgio; 5) Educação e Direitos Humanos; 6) Pessoas com Deficiência; 7) Memória e Verdade; 8) População LGBTI+: proteção de direitos; 9) Mulher, Criança, Adolescente e Idoso: proteção de direitos; 10) Seguridade Social e População em Situação de Rua; 11) Liberdades: consciência, crença e expressão; 12) Saúde Mental; 13) Direitos Humanos e Empresas; Assistência Farmacêutica e Medicamentos de Alto Custo (RT); e Tráfico de Pessoas (RT).

O GT 1) Combate ao Racismo e Promoção da Igualdade Racial surgiu em 2018 como resultado dos encaminhamentos traçados na Reunião de Coordenação da Procuradoria Federal dos Direitos do Cidadão (PFDC), realizada em Salvador/BA, nos dias 12 e 13 de março daquele ano. A Portaria n.º 6/2018-PFDC/MPF, de 21 de março de 2018, instituiu o GT com o

objetivo de atuar no combate à discriminação e no fortalecimento de políticas públicas voltadas à promoção da igualdade racial, bem como atuar transversalmente com outras frentes de trabalho já implementadas pela PFDC, como o enfrentamento à criminalização e ao extermínio da juventude negra.

Após sucessivas alterações de composição, por meio de diversas portarias e um período de pouca atividade do GT 1, entre 2018 e 2019, as temáticas da equidade racial e da não discriminação foram tratadas diretamente pela PFDC, à época comandada pela sub-procuradora-geral Dra. Deborah Duprat (2016-2020).

A partir de então a PFDC atuou na contestação, em 22 de abril de 2019, do projeto de lei que pretendia acabar com as cotas raciais para acesso ao ensino superior. E a instituição encaminhou ainda Nota Técnica ao Congresso Nacional onde apontou a importância das ações afirmativas para o acesso à educação e no enfrentamento ao racismo e às desigualdades sociais. Ou seja, a PFDC teve uma ativa atuação na defesa das políticas afirmativas nas instituições públicas.

Em 2020, a Portaria n.º 8/2020/PFDC/MPF, de 13 de agosto de 2020, instituiu uma reestruturação dos GT da PFDC, em especial o GT 1) Combate ao racismo e promoção da igualdade racial.

Após a reestruturação dos GT em agosto de 2020, em setembro do mesmo ano as ações começaram a aparecer. Foi encaminhado à PFDC considerações para que o Congresso Nacional aprovasse a Convenção Interamericana contra o Racismo, Discriminação Racial e Formas Conexas de Intolerância (2013), da Organização dos Estados Americanos (PDC n.º 861/2017).

Atualmente, desde a edição da Portaria n.º 6/2021/PFDC/MPF, as diretrizes do GT 1 foram ampliadas, passando a fortalecer também o papel de articulação para proteção e promoção da equidade racial e valorização cultural das pessoas negras, atuando: no **fortalecimento das políticas públicas** voltadas para a **proteção e promoção da equidade racial** e para a **valorização da contribuição social e cultural da população negra**; em **ações transversais** de atuação da PFDC em áreas como saúde, educação, assistência social, combate à violência policial e proteção da diversidade religiosa e cultural, a partir da questão da discriminação racial e; no combate às práticas e políticas públicas excludentes ou repressivas

que prejudiquem indivíduos ou grupos com base em sua raça, etnia, nacionalidade e religião, ou outras categorias sociais relacionadas.

### **3.3. *O Programa Pró-equidade e outras instâncias de atuação institucional no MPF***

O Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça foi instituído pela Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres da Presidência da República (SPM/PR) através da Portaria nº 39, de 22 de setembro de 2005, em cumprimento ao I e II Plano Nacional de Políticas para as Mulheres (PNPM), desenvolvido em parceria com a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e com o Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para as Mulheres (UNIFEM/ONUMulheres).

O Pró-Equidade tinha como objetivos: contribuir para a eliminação de todas as formas de discriminação no acesso, remuneração, ascensão e permanência no emprego; conscientizar e sensibilizar empregadoras(es); estimular as práticas de gestão que promovam a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro das empresas; desenvolver novas concepções em termos da gestão de pessoas e da cultura organizacional e construir um banco de “boas práticas” de promoção da equidade de gênero no mundo do trabalho (PRÓ-EQUIDADE DE GÊNERO E RAÇA, 2016).

Cada instituição que aderiu ao Programa elaborou Planos de Ação onde constaram as ações a serem tomadas posteriormente para o alcance dos objetivos do Pró-Equidade. As ações deveriam ser pautadas em atividades que possibilitassem a conscientização, sensibilização e o estímulo às práticas de gestão com o intuito de combater a discriminação racial e fortalecer a promoção da igualdade racial.

Como forma de reconhecer os avanços alcançados e o cumprimento das propostas apresentadas nos Planos de Ação, a SPM/PR concedia o Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça em cada edição do programa, às empresas e instituições que cumpriram, no mínimo, 70% das ações propostas.

O MPF aderiu à 5ª edição do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça em 2014, quando foi criado o Comitê Gestor de Gênero e Raça (CGGR/MPF) e feita assinatura do Termo de Adesão pelo Procurador Geral da República, Dr. Rodrigo Janot Monteiro de Barros, em 18 de março daquele ano (ANEXO 2). A criação do CGGR/MPF e, posteriormente, das Comissões

Locais de Gênero e Raça das unidades, foram fundamentais para a implementação e melhoria contínua dos procedimentos de execução das políticas afirmativas no órgão.

Ao aderir ao Pró-Equidade, o MPF assumiu os compromissos de cumprir as ações propostas e, principalmente, se comprometeu a fortalecer e ampliar procedimentos de gestão que promovessem a equidade de gênero e raça, considerando e respeitando a diversidade internamente à instituição e nas instituições em que atua e atuou como *custos legis*.

Cabe destacar que ações do Comitê contribuíram para que essa pesquisa pudesse ser realizada em condições adequadas de afastamento das minhas atividades no MPF, tendo exclusividade de tempo para dedicar à conclusão da presente investigação.

O CGGR/MPF enviou um Ofício OF/149/2015/VPGR ao Diretor-Geral da Escola Superior do Ministério Público da União (ESMPU), no qual solicitou que os conteúdos relativos às temáticas de gênero e raça fossem incorporados às atividades contínuas, acadêmicas, de educação a distância e de ingressos nas carreiras do MPU. O Ofício foi acolhido pelo Diretor-Geral da ESMPU e uma vez que a temática de equidade de gênero e raça foi incorporada como disciplina básica para todos os cargos do MPU, eu pude usufruir do Afastamento para Pós-graduação no interesse da Administração, uma vez que a temática que está sendo investigada nessa dissertação é de interesse estratégico do órgão. Ademais, o conhecimento produzido ao longo da pesquisa retornará à instituição, logo após a defesa, quando retornar as atividades no MPF nos Comitês e Comissões assim que terminar o afastamento.

#### **3.4. O Comitê Gestor de Gênero e Raça do MPF (CGGR/MPF)**

A instituição do CGGR/MPF teve o objetivo de criar uma instância atuante para execução das metas do Pró-Equidade, por meio da Portaria PGR/MPF n.º 108 de 17 de março de 2014 (ANEXO 3). O instrumento normativo descreveu a competência do CGGR/MPF para elaborar o plano de ação do biênio 2014-2015, supervisionar a execução das ações pelas unidades responsáveis e avaliar os resultados das ações planejadas, no âmbito do Programa. Segundo o normativo, o CGGR/MPF deveria atuar na coordenação e articulação de ações no sentido de transversalizar a perspectiva de gênero e raça no âmbito do MPF.

Posteriormente, o Regimento Diretivo do MPF, aprovado pela Portaria PGR/MPF n.º 357 de 5 de maio de 2015 e suas alterações (ANEXO 4), incluiu o CGGR/MPF

permanentemente na estrutura organizacional da instituição, tendo sido dedicado o Título XIV do referido documento para descrever as atribuições e a estrutura do Comitê.

A Portaria PGR/MPF n.º 357/2015 reforçou a importância do CGGR/MPF na atuação e articulação das ações do Programa Pró-Equidade, mantendo a competência do Comitê para elaborar o Plano de Ações do Programa, bem como supervisionar a execução das ações e monitorar e avaliar os resultados esperados pós ações.

A estrutura do CGGR/MPF foi definida no Regimento Diretivo (ANEXO 5) e considerou a multiplicidade dos órgãos e setores existentes na instituição pois o Art. 100 determinou que o Comitê fosse constituído com representantes titulares e suplentes de todas as unidades administrativas presentes na estrutura organizacional do MPF. Essa medida revelou o caráter democrático e participativo da instância em relação à comunidade do MPF, de modo a distribuir os esforços para atuação no combate à discriminação racial, na promoção da equidade de gênero e raça e na fiscalização da correta aplicação das políticas afirmativas.

Em 27 de novembro de 2019, a Portaria PGR/MPF n.º 1221/2019 (ANEXO 5A) alterou o Regimento Interno Diretivo do MPF ampliando a abrangência de atuação do CGGR/MPF para além do Programa Pró-Equidade, e incluiu atribuições específicas e exclusivas para o Comitê, aumentando sua importância institucional e na promoção da política de equidade racial do órgão.

Contudo, em que pese o grau de importância institucional que o CGGR/MPF tomou após a publicação do Regimento Diretivo, os cargos ocupados no Comitê eram e até hoje continuam sendo do tipo sem benefício remuneratório. Parece que a seriedade conferida ao tema de combate à corrupção, crescente desde o final dos anos 1990 e que se aprofundou ainda mais a partir de 2016 com o Programa 10 Medidas contra a corrupção<sup>3</sup> o MPF e a Operação Lava-Jato, fizeram com que a área de tutela dos direitos e interesses difusos e coletivos ficasse em segundo plano dentro da instituição.

---

<sup>3</sup> Para maiores informações sobre o Programa 10 Medidas contra a Corrupção, acesse <https://dezmedidas.mpf.mp.br>.

Não obstante essa relevância secundária dada às questões relativas à temática étnico-racial, podemos dizer que a partir da regulamentação no Regimento Interno Diretivo, o CGGR/MPF pode atuar de forma mais abrangente.

Comparativamente, uma vez que o GT 1 da PFDC é composto exclusivamente por membros(as) do MP brasileiro (integrantes do MPF, MPT e MP estaduais) e o CGGR/MPF tem uma diversidade maior de pessoas de cargos diversos da instituição, atuando em setores distintos, deve-se destacar que a ampliação da diversidade funcional promovida pelo Comitê tem relevância significativa para a atuação do MPF na temática aqui apresentada.

#### *3.4.1. Atuação do CGGR/MPF*

Conforme previsto na Portaria PGR/MPF n.º 108/2014, o CGGR/MPF iniciou o desenvolvimento dos Planos de Ação estabelecidos no Programa Pró-Equidade, ainda em 2014, tendo sido continuado até os dias atuais. O primeiro Plano de Ação 2014-2015 foi protocolado junto a SPM/PR em 2015 (ANEXO 6). Algumas ações concretas foram adotadas no âmbito do Plano de Ação 2014-2015: incorporação da perspectiva da equidade de gênero e raça na política institucional do MPF (previsão do CGGR/MPF no Regimento Diretivo) e ampliação das cotas raciais de 10% para 20%, em contratos de empresas prestadoras de serviços terceirizados do MPF. Além disso, foi proposto pelo CGGR/MPF a continuidade da adesão à 6ª Edição do Programa Pró-Equidade.

A SPM/PR considerou, a época, que o MPF cumpriu as metas estabelecidas nesse primeiro Plano de Ação 2014-2015, momento no qual a instituição foi contemplada com o selo Pró-Equidade de Gênero e Raça da 5ª edição, em 24 de novembro de 2015. Em 19 de abril de 2016 foi assinado o Termo de Compromisso de renovação da adesão a 6ª Edição do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça da SPM/PR (ANEXO 7).

Contudo, como veremos adiante, essa certificação não correspondeu a uma melhora nos indicadores de equidade étnico-racial do órgão. Pelo contrário, os dados das Fichas de Perfil do corpo funcional do MPF elaboradas e apresentadas pelo CGGR/MPF em Informações Técnicas (IT), com base em dados coletados na Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP) da PGR desde 2014 até hoje, mostraram que durante o período de atuação do Programa Pró-Equidade

(2014-2018), houve uma diminuição de pessoas autodeclaradas pretas, pardas e indígenas no MPF (MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL, 2018).

No período de execução do Plano de Ação 2016-2018, ocorreu, em 2017, concurso público para a carreira de procurador(a) da República, organizado pela Secretaria de Concursos da PGR, responsável também pela execução da prova escrita, objetiva, prova de títulos e prova oral com regras estabelecidas por meio de resolução do Conselho Superior do MPF. Contudo, em que pese o MPF ser a instituição responsável pela garantia da ordem jurídica e do fiel cumprimento da lei, o referido concurso não dispunha de previsão de vagas reservadas às cotas no Edital, conforme estabelecido na Lei Federal n.º 12.990/2014.

Desse modo, antes da realização das etapas do certame, em novembro de 2016, o Ofício OF/17.243/2016, assinado por 74 procuradores da República, requereu que o Conselho Superior (CSMPF) promovesse a adequação e regularização do Concurso de Ingresso para procuradores(as) da República, se aproximando dos modelos adotados pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) (Resolução 203/2015), no tocante à política de ação afirmativa de acesso de pessoas negras nos quadros do MPF, o que foi acatado pelo Conselho e a alteração no edital foi promovida para incluir a reserva de vagas.

Ademais, o CNMP já havia aprovado na Resolução n.º 170/CNMP de 13 de junho de 2017 a reserva de pelo menos 20% de vagas para pessoas negras em todos os concursos do MP do país, tanto para servidores(as) como para membros(as) da carreira, por dez anos (ANEXO 1). Logo, não fazia sentido não atender ao que fora demandado no Ofício OF/17.243/2016.

O Plano de Ação mais recente do CGGR/MPF foi elaborado para o biênio 2019-2020 e foi resultado da I Conferência Nacional de Procuradoras da República, ocorrida em 2018, na qual foram aprovadas, por unanimidade, propostas de fortalecimento do Comitê, bem como reforçar a criação de Comissões Locais de Equidade de Gênero e Raça nos estados e ampliar as políticas de incentivo e de sensibilização de membros e servidores em relação ao tema. Nesse sentido, em 21 de maio de 2019 o CGGR/MPF emitiu o Ofício Circular n.º 1/2019/CGGR (ANEXO 8) aos(às) Procuradores(as)-Chefes das Unidades do MPF nas regiões, estados e municípios, onde sugeriu a criação de uma Comissão de Gênero e Raça específica para cada unidade, haja vista que outras unidades do MPF já haviam criado as suas.

### 3.4.2. *Informações Técnicas e Fichas de Perfil (2014-2019)*

Ao longo do período de desempenho, entre 2014 até os dias atuais, o CGGR/MPF emitiu em periodicidade bianual, coincidindo com a execução das ações contidas nos planos de ação, Informações Técnicas (IT) onde foram apresentados os dados das fichas de perfil do corpo funcional do MPF. Essas IT serão apresentadas a seguir e será feita uma análise de seus dados.

#### ▪ **Informação Técnica 001/2015/CGGR – Ficha de Perfil 2014-2015**

Em 11 de novembro de 2015 foi emitida IT 001/2015/CGGR (ANEXO 9). O objetivo do documento foi sintetizar as principais atividades desenvolvidas pelo CGGR/MPF e apresentar a análise dos dados das Fichas de Perfil 2014-2015, com informações sobre gênero, sexo e cor-raça/etnia de membros(as), servidoras(es), estagiárias(os) e terceirizadas(os).

As fichas de perfil contêm informações sobre idade, cor-raça/etnia, gênero etc e foram documentos preenchidos pelo próprio Comitê a partir de dados disponibilizados pelas Secretarias de Gestão de Pessoas (SGP), de Administração (SA), de Serviços Integrados de Saúde (SIS), de Comunicação Social (SCS) e da Ouvidoria desde o início das atividades do CGGR/MPF até os dias atuais (BAPTISTA, 2015, p. 1).

Nessa primeira ficha foi feita uma análise que teve como foco a desigualdade de gênero. Segundo Baptista (2015, p. 6) os dados do perfil do corpo funcional mostraram “um cenário de desigualdade entre homens e mulheres no MPF”. A desigualdade de cor-raça/etnia não foi pontuada nessa primeira Ficha de Perfil apresentada. Nesse primeiro momento de implementação do Pró-Equidade, o CGGR/MPF concentrou sua atuação no combate às desigualdades de gênero.

Por outro lado, a IT n.º 001/2015/CGGR demonstrou que para garantia da igualdade de gênero, cor-raça/etnia, é imprescindível promover ações na gestão de pessoas e na cultura organizacional do MPF, “ações concretas que modifiquem as políticas de acesso aos cargos do MPF, de ascensão profissional e de benefícios” (BAPTISTA, 2015, p. 7).

▪ **Informação Técnica 004/2017/CGGR – Ficha de Perfil 2015-2016**

A IT 004/2017/CGGR apresentou a análise dos dados da Ficha de Perfil coletados entre janeiro e julho de 2017, em conformidade com o modelo que foi disponibilizado pelo Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça do Governo Federal, assim como foi feito na IT anterior. O texto da IT 004/2017/CGGR trouxe o histórico da elaboração das fichas de perfil ao longo dos anos de atuação do CGGR/MPF.

Os dados foram referentes ao biênio 2015-2016 e foram compilados distintamente (membro(a), servidora(or), estagiária(o), jovem aprendiz e terceirizada(o)). O corpo funcional foi classificado novamente por sexo, cor-raça/etnia de acordo com as categorias utilizadas pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), branca, preta, parda, amarela e indígena, em conformidade com o tipo de cargos existentes no MPF (servidora(or), membro(a), estagiária(o), jovem aprendiz e terceirizada(o)).

	Mulheres							Homens							TOTAL	
	branca	preta	parda	Ama rela	Indi gena	NI	total	branca	preta	parda	Ama rela	Indi gena	NI	total		
<b>2014</b>	2683	negros=816		116	3	110	3728	3206	negros=1409			107	14	169	4905	8.633
%	<b>71,96</b>	21,8		3,1	0,08	<b>2,95</b>	43,18	<b>65,36</b>	28,72			2,18	0,28	<b>3,44</b>	56,81	56,63
<b>2015</b>	4147	400	1760	193	14	257	6771	4980	751	2663	166	35	332	8927	15.698	
%	<b>61,24</b>	5,90	25,99	2,85	0,20	<b>3,79</b>	43,13	<b>55,78</b>	8,41	29,83	1,85	0,39	<b>3,71</b>	56,86		
<b>2016</b>	3986	270	1413	163	6	1096	6934	4592	502	2043	141	19	993	8290	15.244	
%	<b>57,48</b>	3,89	20,37	2,35	0,08	<b>15,80</b>	45,48	<b>55,39</b>	6,05	24,64	1,70	0,22	<b>11,97</b>	54,38		

**Tabela 1** – Proporção de homens e mulheres no MPF por cor-raça/etnia.  
Fonte: Adaptado a partir da IT 004/2017/CGGR.

Entre 2014-2016 os resultados das Fichas de Perfil mostraram que existe uma predominância de pessoas de cor branca no MPF, ainda que tenha havido uma pequena diminuição - 71,96%, 61,24% e 57,48% nas mulheres e 65,35%, 55,78% e 55,39% nos homens do perfil funcional nos anos de 2014, 2015 e 2016, respectivamente.

Percebe-se que em 2016, o número de pessoas que autodeclararam cor-raça/etnia preta e parda (negra) em relação a 2015 e 2014 caiu. É pertinente destacar que os percentuais de abstenção na resposta, de pessoas que não informaram sua cor-raça/etnia em 2016, foi alto: 11,97% e 15,80% de mulheres e homens, respectivamente.

▪ **Informação Técnica 01/2018/CGGR – Ficha de Perfil 2016-2017**

Na IT 01/2018/CGGR foram apresentados os dados quantitativos do perfil institucional de todas as carreiras e cargos do MPF, os quais foram novamente providos pelas Secretarias de Gestão de Pessoas (SGP) e de Administração (SA) / Secretaria Geral (SG), correspondente ao período de 1º de janeiro de 2016 a 31 de dezembro de 2017.

Assim como nos anos anteriores, os dados coletados foram classificados por sexo, cor-raça/etnia de acordo com as categorias utilizadas pelo IBGE, quais sejam, branca, preta, parda, amarela, indígena e não informada. As informações foram distribuídas por tipos de cargos e níveis de carreira na instituição (membro(a), servidora(or), estagiária(o), jovem aprendiz e terceirizada(o) ou contratadas(os) externas(os)).

Não obstante a distribuição dos dados ter sido feita por cargos e níveis de carreira, nesse estudo dediquei-me a levantar informações relativas às(aos) membras(as) e servidores(as) (técnicos(as) e analistas) do órgão, uma vez que os(as) ocupantes desses cargos constituem maioria nas instâncias executoras das políticas afirmativas. Além disso, são servidores(as) e membros(as) do MPF que são os responsáveis legais pela implementação da política de cotas interna e externamente, com o auxílio de todos os demais cargos, por isso essas duas categorias afetam fortemente a execução das ações afirmativas no MPF.

	Mulheres							Homens							TOTAL
	Branca	Preta	Parda	Ama rela	Indi gena	NI	Total	Branca	Preta	Parda	Ama Rela	Indi Gena	NI	Total	
<b>2014</b>	2683	negros=816		116	3	110	3728	3206	negros=1409		107	14	169	4905	8.633
%	71,96	21,8		3,1	0,08	2,95		65,36	28,72		2,18	0,28	3,44		
<b>2015</b>	4147	400	1760	193	14	257	6771	4980	751	2663	166	35	332	8927	15.698
%	61,24	5,90	25,99	2,85	0,20	3,79		55,78	8,41	29,83	1,85	0,39	3,71		
<b>2016</b>	3986	270	1413	163	6	1096	6934	4592	502	2043	141	19	993	8290	15.224
%	57,48	3,89	20,37	2,35	0,08	15,80		55,39	6,05	24,64	1,70	0,22	11,97		
<b>2017</b>	4184	362	1603	168	13	1500	7826	4839	627	2515	151	22	1396	9546	17.372
%	53,46	4,62	20,48	2,14	0,16	19,16		50,69	6,56	26,34	1,58	0,23	14,62		

Ficha de Perfil/2014/2015/2016/dezembro/2017.

**Tabela 2** – Distribuição do corpo funcional do MPF por cor-raça/etnia nos anos entre 2014-2017

Fonte: Adaptado a partir da IT 01/2018/CGGR.

Em todos os anos as pessoas brancas predominaram e novamente se registrou uma diminuição em 2017 no número de pessoas negras em relação a 2015. Entre os(as) membros(as) a cor branca sempre foi predominante no período observado, sendo que apenas 9,21% das

mulheres e 15,15% dos homens são negros (pretos e pardos). Existe apenas uma mulher de cor preta, procuradora regional, e 19 membros de cor preta, que juntos, representam 2,96% dos procuradores da República e 1,86% do total de membros(as). Apenas 6,77% dos procuradores regionais são de cor preta e representam 0,49% da categoria de procuradores da República. Não declararam sua cor-raça/etnia 4,90% do total de membros(as) (Tabelas 2 e 3).

Em que pese o CNMP ter editado em junho de 2017 a norma que determinou a reserva de pelo menos 20% de vagas para negras(os) em todos os concursos do MP no país, a regra foi implantada com dificuldade, mas foi executada no concurso de procurador(a) da república de 2017, só que ainda não foi suficiente para reduzir a desigualdade no acesso às vagas dos concursos do MPF entre pessoas negras e não-negras, sobretudo para a carreira de membro(a), mais alta da instituição.

Ano/ total de membros	Mulheres								Homens							
	Branca	Preta	Parda	Ama rela	Indí gena	NI	total	%	Branca	Preta	Parda	Ama rela	Indí gena	NI	total	%
<b>PR=810</b>	215	0	21	2	0	8	246	30,37	469	<b>15</b>	84	7	1	19	595	<b>73,45</b>
<b>PRR=227</b>	58	1	4	2	0	3	68	29,95	120	<b>4</b>	16	1	0	18	159	<b>70,04</b>
<b>SUB= 73</b>	16	0	1	1	0	4	22	30,13	44	0	3	0	0	4	51	<b>69,33</b>
<b>2017 1.141</b>	289	1	26	5	0	15	<b>336</b>	29,44	633	19	103	8	1	41	<b>805</b>	<b>70,55</b>
<b>2016 1.148</b>	290	1	25	5	0	14	<b>335</b>	29,18	638	19	103	8	1	44	<b>813</b>	<b>70,81</b>
<b>2015 1.085</b>	279	1	20	5	0	13	<b>318</b>	29,30	608	17	90	11	1	40	<b>767</b>	<b>70,69</b>

Ficha de Perfil 2015/2016/dezembro2017

**Tabela 3** – Distribuição dos(as) membros(as) do MPF por nível funcional e cor-raça/etnia nos anos entre 2015-2017

Fonte: Adaptado a partir da IT 01/2018/CGGR.

Em 2017 entre os(as) servidores(as) houve um pequeno aumento das pessoas de cor preta e parda, pela primeira vez desde o início do monitoramento dos dados do corpo funcional do órgão. Os melhores índices de pessoas pretas, pardas e amarelas ocorreu na categoria de técnicas(os), porém as pessoas brancas ainda foram maioria absoluta em todas as carreiras.

TOTAL DO MPF	Mulheres								Homens								Total M+H
	Branca	Preta	Parda	Ama rela	Indí gena	NI	total	%	Branca	Preta	Parda	Ama rela	Indí gena	NI	%	total	
2017 17.372	3256	141	961	134	5	145	4642	45,09	3541	303	1482	124	13	188	54,91	5651	10.293
2016 15.224	3151	142	128	132	16	32	4.471	44,87	3.485	288	1.402	117	13	188	55,13	5493	9.964

Ficha de Perfil dezembro/2017

**Tabela 4** – Distribuição do corpo funcional do MPF por cor-raça/etnia nos anos entre 2016-2017

Fonte: Adaptado a partir da IT 01/2018/CGGR

▪ **Informação Técnica 02/2019/CGGR/MPF – Ficha de Perfil 2018**

A situação não se alterou significativamente na Ficha de Perfil 2018 em relação aos anos anteriores, em que pese o fato de o MPF ter implantando o sistema de reserva de vagas para negros(as) desde 2017 para todos os cargos, conforme Resolução do CNMP.

Do quantitativo de membras(os) e servidoras(es) (analistas, técnicas/os, ocupantes de cargos em comissão) em 31 de dezembro de 2018 a cor predominante continuou sendo branca. 3.360 mulheres, 4.034 homens, de um total de 10.906 pessoas, o que representava aproximadamente 67,80% do corpo funcional do MPF em 2018.

2018	Mulheres						Homens						Total		Total Geral
	branca	preta	parda	amar	indíg	NI	branca	preta	parda	amar	indíg	NI	M	H	
Membras/os	287	1	26	5	0	17	633	20	104	8	1	51	336	817	1153
Analistas/os	1007	33	232	24	1	47	895	51	296	19	1	56	1344	1318	2662
Técnicas/os	1686	79	545	94	3	76	2260	209	1048	92	12	112	2483	3733	6216
Cargo em Comissão	380	20	105	9	1	8	246	15	71	7	0	13	523	352	875
<b>Total</b>	<b>3360</b>	<b>133</b>	<b>908</b>	<b>132</b>	<b>5</b>	<b>148</b>	<b>4034</b>	<b>295</b>	<b>1519</b>	<b>126</b>	<b>14</b>	<b>232</b>	<b>4686</b>	<b>6220</b>	<b>10906</b>
	71,70	2,83	19,37	2,81	0,10	3,15	64,85	4,74	24,42	2,02	0,22	3,72	42,96	57,03	

**Tabela 5** – Distribuição do corpo funcional de servidores(as) por cor-raça/etnia em 2018

Fonte: Adaptado a partir da IT 02/2019/CGGR/MPF

Em meados de 2018 ocorreu o 10º concurso para servidores(as) do MPF. Uma comissão SG levantou a necessidade de servidores e uma empresa foi contratada para realização do concurso conforme regras vigentes, inclusive no que tange à aplicação da política de cotas da Lei Federal n.º 12.990/2014, o que garantiu reserva de vagas para pessoas negras. Ademais,

em todas as fichas de inscrição dos processos de recrutamento e seleção foram inseridos campos para preenchimento da cor-raça/etnia<sup>4</sup> das(os) participantes e das(os) aprovadas(os).

Técnicas/os	Mulher			Homem		
	negras	Não negra	total	Negros	Não negros	total
Inscritas/os	483 0,45	106346 99,54	106829	669 0,79	83558 99,20	84227
Aprovadas/os	429 88,81	1800 1,69	2229	606 90,58	1970 2,35	2576
Analistas	negras	Não negras	total	negros	Não negros	total
Inscritas/os	326 0,72	44372 99,27	44698	398 1,36	28787 98,63	29185
Aprovadas/os	191 58,58	820 1,84	1011	240 60,30	768 2,66	1008

**Tabela 6** – Distribuição dos(as) candidatos(as) inscritos(as) e aprovados(as) no 10º concurso público para servidores(as) do MPU ocorrido em 2018.

Fonte: Adaptado a partir da IT 02/2019/CGGR/MPF

A Tabela 6 apresenta-nos uma realidade em relação ao ingresso de pessoas negras no MPF que merece destaque nessa análise. Entre os(as) técnicos(as) a taxa de aprovação de pessoas negras inscritas no 10º concurso para ingresso na carreira foi acima de 85% em ambos gêneros (mulheres 88,81% e homens 90,58%). Ou seja, a maioria em peso das pessoas negras inscritas para as vagas de técnicos(as) foram aprovadas. Esse dado pode indicar que, para essa categoria, o efeito positivo da política de cotas esteja sendo percebido mais nitidamente do que na categoria de analistas na qual o percentual de aprovados(as) dentre as pessoas negras não passou de 60,30% (mulheres 58,58% e homens 60,30%).

Em meados de 2018 ocorreu também a descontinuidade do Programa Pró-equidade do Governo Federal. Nesse momento o CGGR/MPF avaliou a pertinência de dar continuidade à política de promoção da equidade racial e de gênero no âmbito do MPF tendo em vista os acontecimentos: I Conferência Nacional de Procuradoras da República de 2018 que aprovou, por unanimidade, propostas de fortalecimento do Comitê, bem como reforçar a criação das comissões locais de equidade de gênero e raça nas unidades do MPF.

Importante destacar a situação do 29º concurso para Procurador(a) da República que foi encerrado somente no final de 2018 em virtude de não ter sido cumprida inicialmente a lei de cotas. Após ter sido iniciado em 2016, o certame foi suspenso e só foi retomado após adequação à política afirmativa. Deve-se asseverar o fato de que o edital para o cargo mais alto

<sup>4</sup> OF/115/2015/ VPGR em 16 de julho ao Secretário de Concurso sugeriu acrescentar nos formulários de inscrição dos concursos campos específicos para a declaração de raça, cor e etnia, conforme classificação do IBGE.

da instituição não foi contemplado com a referida política, só foi por pressão de um grupo de procuradores(as), de maioria negra, dentro de um órgão majoritariamente composto por pessoas brancas.

Em 2018, entre as(os) membras(os), a cor-raça/etnia predominante continuava sendo branca. Apenas 8,02% das mulheres (0,29% pretas e 7,73% pardas) e 12,84% dos homens são negros (0,24% pretos e 12,60% pardos) muito abaixo do percentual da sociedade brasileira que é composta por 56,1%<sup>5</sup> de pessoas autodeclaradas negras. Existia apenas uma mulher de cor preta, procuradora regional, e 0,24% de membros de cor preta sendo que nenhum é subprocurador(a) da República.

	Mulheres 336							Homens 817							TOTAL M+H
	Branca	Preta	Parda	Amar	Indíg	NI	Total	Branca	Preta	Parda	Amar	Indíg	NI	Total	
<b>PROC</b>	214 86,29	0	21 8,46	2 0,80	0	11 4,43	<b>248</b> <b>29,10</b>	465 76,98	16 2,64	85 14,07	7 1,15	1 0,16	30 4,96	<b>604</b> <b>70,89</b>	<b>852</b> <b>73,89</b>
<b>PRR</b>	55 84,61	1 1,53	4 6,15	2 3,07	0	3 4,61	<b>65</b> <b>28,50</b>	124 76,07	4 2,45	16 9,81	1 0,61	0	18 11,04	<b>163</b> <b>71,49</b>	<b>228</b> <b>19,77</b>
<b>SUB</b>	18 78,26	0	1 4,34	1 4,34	0	3 13,04	<b>23</b> <b>31,50</b>	44 88,00	0	2 4,0	0	0	4 8,0	<b>50</b> <b>68,49</b>	<b>73</b> <b>6,33</b>
<b>Total</b>	<b>287</b> <b>85,41</b>	<b>1</b> <b>0,29</b>	<b>26</b> <b>7,73</b>	<b>5</b> <b>1,36</b>	<b>0</b>	<b>17</b> <b>5,05</b>	<b>336</b> <b>29,14</b>	<b>633</b> <b>77,47</b>	<b>20</b> <b>0,24</b>	<b>103</b> <b>12,60</b>	<b>8</b> <b>0,97</b>	<b>1</b> <b>0,12</b>	<b>52</b> <b>6,36</b>	<b>817</b> <b>70,85</b>	<b>1153</b>

Ficha de Perfil 2015/2016/dezembro2017 e membros empossados em 2019.

**Tabela 7** – Distribuição dos(as) membros(as) do MPF em dezembro de 2018 segundo cor-raça/etnia e nível funcional

Fonte: Adaptado a partir da IT 02/2019/CGGR/MPF

#### ▪ Informação Técnica 02/2020/CGGR/MPF – Ficha de Perfil 2019

Os dados do corpo funcional do MPF em 2019 mostraram que a cor-raça/etnia predominante continuou sendo branca. A Tabela 8 a seguir mostra que a cor predominante das pessoas do quadro funcional do MPF, entre 2014-2019, sempre foi branca, com um decréscimo pouco representativo em relação ao total da força de trabalho do órgão, ano a ano. Em 2019 o número de pessoas que omitiram a informação de cor-raça/etnia ainda continuava representativo, sendo que o índice de omissão é mais presente entre as mulheres (32,21% das mulheres e 15,09% dos homens).

<sup>5</sup> De acordo com dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD Contínua) 2021, 43,0% dos brasileiros se declararam como brancos, 47,0% como pardos e 9,1% como pretos.

	Mulher							Homem							TOTAL	
	branca	preta	parda	am.	ind.	NI	total	branco	preto	pardo	am.	ind.	NI	Total		
2014	2683	negros=816		116	3	110	3728	3206	negros=1409			107	14	169	4905	8633
%	71,96	21,8		3,1	0,08	2,95	43,18	65,36	28,72			2,18	0,28	3,44	56,81	
2015	4147	400	1760	193	14	257	6771	4980	751	2663	166	35	332	8927	15698	
%	61,24	5,90	25,99	2,85	0,20	3,79	43,13	55,78	8,41	29,83	1,85	0,39	3,71	56,86		
2016	3986	270	1413	163	6	1096	6934	4592	502	2043	141	19	993	8290	15224	
%	57,48	3,89	20,37	2,35	0,08	15,80	45,54	55,39	6,05	24,64	1,70	0,22	11,97	54,45		
2017	4184	362	1603	168	13	1500	7826	4839	627	2515	151	22	1396	9546	17372	
%	53,46	4,62	20,48	2,14	0,16	19,16	45,04	50,69	6,56	26,34	1,58	0,23	14,62	54,95		
2018	4121	388	1652	159	13	1425	7758	4843	632	2513	141	24	1395	9548	17306	
%	53,11	5,0	21,29	2,04	0,2	16,1	44,82	50,72	6,61	26,31	1,47	0,24	14,02	55,17		
2019	4079	376	4079	168	10	1546	7828	4799	607	2476	159	22	1434	9497	17325	
%	52,10	4,80	21,06	2,04	0,12	32,21	45,18	50,53	6,39	26,07	1,67	0,23	15,09	57,81		

Ficha de Perfil 2014/2015/2016/dezembro/2017 e 2018 de membra/s, analista, técnica/o, CC/FC, estagiária/o, jovem aprendiz e terceirizada/o.

**Tabela 8** – Distribuição do corpo funcional do MPF segundo sexo e cor-raça/etnia entre 2014-2019  
Fonte: Adaptado a partir da IT 02/2020/CGGR/MPF

A Ficha de Perfil 2019 trouxe a análise dos dados do 10º concurso público para servidores(as) do MPF com vagas para os cargos de Técnico do MPU/Administração e Analista do MPU/Direito, ocorrido em meados de 2018.

Quanto a cor-raça/etnia dos(as) inscritos(as), percebeu-se que se inscreveram mais homens negros do que mulheres negras. Para o cargo de técnica(o), 0,45% do total de inscritos era de mulheres negras (preta e parda) e destas 88,81% foram aprovadas. Os homens negros representavam 0,79% do total de inscritos e destes foram aprovados 90,58%. Para o cargo de analista, 0,72% das mulheres inscritas eram negras e destas 58,58% foram aprovadas. Entre os homens 1,36% eram negros e, destes, 60,30% foram aprovados.

Técnica/o	Mulher			Homem		
	Negra	Não negra	Total	Negro	Não negro	Total
Inscrição	483 0,45%	106346 99,54%	106829	669 0,79%	83558 99,20%	84227
Aprovação	429 88,81%	1800 1,69	2229	606 90,58%	1970 2,35%	2576
Analista	Negra	Não negra	Total	Negro	Não negro	Total
Inscrição	326 0,72%	44372 99,27	44698	398 1,36%	28787 98,63%	29185
Aprovação	191 58,58%	820 1,84	1011	240 60,30%	768 2,66%	1008

Ficha de Perfil Jan-Dez/2019.

**Tabela 9** – Distribuição dos(as) candidato(as) inscritos(as) no 10º concurso público para servidor(a) do MPF por cor-raça/etnia  
Fonte: Adaptado a partir da IT 02/2020/CGGR/MPF

Quando comparamos esses dados com a aprovação de mulheres e homens não negras(os), em relação ao número total de inscrições, verifica-se que o índice de aprovação de negras(os) é maior do que o de não negras(os). Mais um indício de que a política de cotas está cumprindo o seu papel na inserção de pessoas negras no MPF, sobretudo entre os(as) técnicos(as), como destacado anteriormente.

Em que pese um maior índice de aprovação entre mulheres e homens negras(os), a cor predominante entre servidoras(es) continuou sendo a branca, padrão que se repete desde a Ficha de Perfil 2014-2015. Os dados também mostram um pequeno aumento das pessoas de cor preta, parda, amarela e indígena, nessa ordem. Os melhores índices de pessoas de cor preta, parda e amarela estão na categoria de técnica(o) e requisitada(o), porém pessoas brancas continuavam sendo a maioria em todo o período analisado.

Quadro funcional	Mulher								Homem							Servidoras/es M+H	
	Branca	Preta	Parda	Am.	Ind.	NI	Total	%	Branco	Preto	Pardo	Am.	Ind.	NI	Total		%
2016 15224	3151	142	128	132	16	32	4471	44,87	3.485	288	1.402	117	13	188	5493	55,13	9964
2017 17372	3256	141	961	134	5	145	4642	45,09	3541	303	1482	124	13	188	5651	54,91	10293
2018 17306	3454	138	940	130	5	135	4502	44,94	3450	284	1448	119	13	189	5503	55	10005
2019 17325	3188	146	958	136	3	143	4574	45,09	3477	288	1482	119	11	191	5568	54,90	10142

Ficha de Perfil Jan-Dez de 2016/2017/2018/2019.

**Tabela 10** – Distribuição dos(as) servidores(as) do MPF por cor-raça/etnia entre 2016-2019  
Fonte: Adaptado a partir da IT 02/2020/CGGR/MPF

Em relação às ações de implementação da política de cotas, a IT 02/2020/CGGR/MPF concluiu que a reserva de vagas a partir da aplicação da Lei n. 12.990/2014 deveria servir para acelerar o processo de ingresso membras(os) e servidoras(es) negras(os) no MPF. Contudo, percebe-se que esse processo ainda está em curso lento.

No 29º Concurso para Procurador(a) da República, por exemplo, somente um homem preto foi aprovado e empossado. Por outro lado, no 10º concurso para servidoras(es) foram as(os) negras(os) (mulheres e homens) que mais se inscreveram e tiveram maior índice de aprovação do que não negras(os), o que não foi suficiente para alterar significativamente o panorama de distribuição étnico-racial do órgão.

Em programas de pós-graduação de algumas universidades federais do Brasil existem experiências de cursos preparatórios para o certame, especificamente organizado para pessoas negras. O curso preparatório para mestrado e doutorado em Antropologia Social do Museu Nacional (BATISTA *et al*, 2022, p. 8) e o Pós Afirmativas<sup>6</sup>, apoiado pela Reitoria da UnB, que preparam potenciais candidatas(as) negros(as) para os processos seletivos de Programas de Pós-Graduação (Mestrado e Doutorado Acadêmico) das universidades brasileiras, especialmente as duas citadas. É importante pensar que iniciativas como essas também podem ser replicadas no MPF para maior alcance das políticas afirmativas na instituição e para que os efeitos da aplicação dessas políticas sejam sentidos com maior velocidade.

### ***3.5. Comissões de Gênero e Raça (CGR) nos estados e a Comissão da PR/CE***

Em 2019 o CGGR/MPF, com o intuito de fortalecer as práticas de gestão que assegurem e promovam a equidade de gênero e raça, emitiu o Ofício Circular nº 01/2019/CGGR sugerindo a criação das Comissões de Gênero e Raça em todas as unidades estaduais e regionais do MPF.

Nesse momento algumas unidades já tinham organizado suas comissões locais de gênero e raça: Procuradoria da República no Espírito Santo (PR/ES), PR/RR, PR/MS, PR/AM, PR/RO, PR/SP, PR/SC, PR/RJ, PR/PE, PR/RS, PR/MT, PR/SE, PR/MA, PR/PI e todas Procuradorias Regionais (PRR).

A ideia da criação das comissões locais foi para que as mesmas pudessem discutir a temática de equidade e transversalização dos temas na instituição, bem como buscar implementar medidas que favoreçam, assegurem e promovam a equidade de gênero e raça no âmbito do MPF nos estados e municípios.

As Comissões também foram criadas para manter contato com o Comitê Gestor de Gênero e Raça do MPF (CGGR/MPF), tanto para capacitação de seus integrantes nos temas relevantes nas temáticas, quanto para dialogar sobre as ações que cada Comissão desenvolve.

---

<sup>6</sup> Ver <https://www.palmareis.gov.br/?p=26232>.

Atualmente, existem Comissões de Gênero e Raça em todas as unidades do MPF (PRR e PR) constituídas por membras(os), servidoras(es) e terceirizadas(os), atendendo à recomendação do CGGR<sup>7</sup> às chefias das unidades.

Atendendo à recomendação feita pelo CGGR/MPF no Ofício Circular n.º 01/2019/CGGR (PGR-00241366/2019), foi criada em 18 de junho de 2019, no âmbito da PR/CE, a Comissão de Gênero e Raça da unidade onde atuo, desde então, como integrante.

Outrossim, com a edição da Resolução CNMP n.º 217/2020, a qual dispôs sobre a reserva de vagas a pessoas negras nas seleções de estágio do Ministério Público brasileiro e sobre a convocação dos candidatos para o procedimento de heteroidentificação, demandas institucionais diversas foram impulsionadas nesse campo, as quais passei a me dedicar.

Com a formação da comissão de gênero e raça da PR/CE e o reconhecimento institucional de que a temática étnico-racial é uma área de interesse do órgão, aliado a necessidade de providências para implementação das comissões de heteroidentificação nas unidades por conta da Resolução CNMP n.º 217/2020, o campo de atuação no MPF vem se tornando cada vez mais profícuo. Por isso desde então vim me aprofundando na temática, ao longo do exercício das atividades na comissão de gênero e raça da unidade.

Desde o período de instituição da comissão de gênero e raça da PR/CE em 2019 até os dias atuais a mesma nunca se reuniu para organizar ações em torno da temática. Primeiro que, após a publicação da portaria com a designação dos(as) integrantes da comissão, foi necessário um tempo de capacitação dos(as) integrantes para atuação na área, o que ocorreu entre meados de 2019 (junho) e o final do mesmo ano. Contudo, no início de 2020, quando a comissão pretendia organizar o primeiro encontro, estourou a pandemia de Covid-19 e o isolamento social impediu que a comissão pudesse realizar sua primeira reunião.

Por outro lado, após a edição da Resolução CNMP n.º 217/2020, gerou-se a necessidade imediata de constituição das comissões de heteroidentificação destinadas à avaliação dos candidatos que concorrem às vagas reservadas às pessoas negras nas seleções de estágio. Tendo em vista tratar-se de uma prática inédita no âmbito do MPF, e considerando que em 2020 ainda restavam dúvidas quanto à operacionalização das bancas, o CGGR/MPF consultou a PFDC solicitando auxílio quanto ao estabelecimento de parâmetros fundamentados

---

<sup>7</sup> Ofício Circular n. 01/2017/VPGR-EWC, em 5/4/2017.

para a constituição das comissões, bem como guiar o Comitê quanto ao *modus operandi* das entrevistas, para que isso pudesse ser divulgado nas comissões locais de gênero e raça nas unidades.

No período entre o final de 2020 e início de 2021 o Comitê buscou uma comunicação ativa com as comissões locais das unidades, momentos nos quais pude participar enquanto representante da Comissão da PR/CE. Em duas reuniões, ocorridas no final de 2020, respectivamente nos meses de novembro e dezembro, foram levantados alguns questionamentos, por mim e colegas de outras unidades, diante de dúvidas que estavam a ocorrer na operacionalização das comissões de heteroidentificação.

Em ato contínuo a coordenação do comitê, representada pela Dra. Ela Wiecko, providenciou reunião no dia 23/11/20, às 15hrs, com a presença de representantes do CGGR/MPF (Sra. Ângela Baptista – assessora do gabinete da Dra. Ela, Sra. Karoline Alencar – servidora do gabinete da Dra. Ela, Bruna Marques – chefe da divisão de programas de aprendizagem, Se. Igor Frutuoso – coordenador de concursos, Sra. Rayza Madlum – secretaria de gestão de pessoas adjunta e a Profa. Dra. Renísia Cristina Garcia Filice (Professora da Universidade de Brasília - UnB).

Essa reunião foi registrada em documento interno do MPF onde consta a orientação da Profa. Dra. Renísia Filice sobre a importância das comissões de heteroidentificação e a necessidade de que estas sejam compostas por pessoas com formação e experiência na área de políticas afirmativas, de modo que tenham clareza e entendimento quanto à finalidade do processo de trabalho. A professora destacou que o papel das comissões é evitar fraudes e não fazer seleção racial. Aqui acompanhamos a perspectiva apresentada pela professora Renísia concordando que a análise fenotípica deve se concentrar em verificar eventuais candidatos(as) brancos(as) que possam vir a tentar se passar por negros(as), provavelmente, pardos(as).

Fruto da referida reunião foi proposta como alternativa para implementação das comissões de heteroidentificação no MPF algumas ações. Dentre elas a criação de cursos de capacitação em Educação à Distância, com carga horária de 20h, para fins de formação do quadro institucional do MPF para atuação na área. Não houve tempo hábil para realização da capacitação em 2020 e a providência sugerida foi disponibilizá-lo em 2021, o que se confirmou.

Nesse sentido, em 06 de janeiro de 2021 a SG, instruída pelo CGGR/MPF, emitiu o Ofício Circular n.º 258/2020/SG onde apresenta aos Procuradores-chefes das unidades e às comissões locais de gênero e raça um quadro com alternativas e providências a serem tomadas para promoção de capacitação sobre temática étnico-racial e organização/estruturação das comissões de heteroidentificação das unidades.

A capacitação foi promovida pela Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP) do MPF em parceria com o CGGR/MPF. A equipe técnica de instrutores(as) foi composta por professores(as) da UnB com experiência na temática racial e o curso teve carga horária de 20 horas-aula distribuídas em momentos síncronos e assíncronos, com a utilização de plataformas de ensino à distância. O professor Dr. Joaze Bernardino-Costa (UnB), a professora Dra. Renísia Garcia Filice (UnB) e o professor Dr. Nelson Inocência (UnB) foram os facilitadores que ministraram as aulas.

### **3.6. *Comissões de Heteroidentificação***

A implantação das Comissões de Heteroidentificação para verificação da autenticidade das autodeclarações dos(as) candidatos(as) nos concursos de estagiários(as) do MPF iniciou em decorrência da publicação da Resolução CNMP n.º 217, de 15 de julho de 2020, que dispôs um percentual de 30% das vagas do processo seletivo de estagiários(as) para pessoas que se autodeclararem pretas ou pardas, no ato da inscrição do concurso público, conforme o quesito cor-raça/etnia utilizado pelo IBGE. O mesmo documento dispôs ainda sobre a convocação dos(as) candidatos(as) para o procedimento de heteroidentificação no qual os(as) mesmos(as) deveriam comparecer e se apresentar perante a Comissão Organizadora da seleção, para que fossem esclarecidos sobre os critérios de avaliação com base no fenótipo e as consequências legais da declaração falsa, para que o(a) candidato(a) confirme tal opção, mediante a assinatura de declaração, lavrada pelos integrantes da comissão, numa sessão específica para essa finalidade.

Em que pese a Resolução n.º 170/CNMP de 13 de junho de 2017 já ter garantido a reserva de pelo menos 20% de vagas para pessoas negras em todos os concursos do MP do país, tanto para servidores(as) como para membros(as) da carreira, por dez anos (ANEXO 1), a implementação da reserva de vagas e verificação da autenticidade da autodeclaração

especificamente para o concurso de estagiários(as) gerou diversas demandas internas no MPF, uma vez que o processo seletivo para ingresso no cargo é inteiramente organizado por servidores(as) do órgão e as respectivas unidades que realizam a seleção e contratação. Ou seja, os procedimentos de heteroidentificação nas seleções de estagiários(as) foram e estão sendo feitos, desde 2020, por servidores(as) do MPF.

Em virtude da pandemia de covid-19 que iniciou em março de 2020 cujos efeitos perduram até os dias atuais, praticamente todas as entrevistas de heteroidentificação nos concursos para estagiários(as) foram feitas por videoconferência, usando a ferramenta do Zoom Meetings. Quando da análise das narrativas das(os) coparticipantes, esse ponto será abordado novamente, uma vez que foi apontado como fator de dificuldade para realização do procedimento de heteroidentificação o modelo virtual de entrevista, uma vez que a câmera e a imagem digital alteram a tonalidade de cor da pele do(a) candidato(a) podendo atenuar ou asseverar traços fenotípicos a depender dos ajustes visuais realizados, o que pode comprometer a análise do fenótipo pelos efeitos virtuais que interferem na heteropercepção racial.

Tive a primeira experiência em comissões de heteroidentificação em novembro de 2020, quando atuei no processo seletivo de estágio de direito da unidade da PR/CE, onde avaliei candidatos(as) na condição de pessoa negra. Naquele momento, como a Resolução CNMP n.º 217/2020 não estabeleceu como deveria ser composta a comissão de heteroidentificação, cada unidade organizou a sua dentro das possibilidades e disponibilidade de servidores minimamente capacitados sobre a temática.

Nessa primeira oportunidade, a Divisão de Gestão de Pessoas (DIGEP) da unidade PR/CE divulgou na rede interna de e-mails, entre os servidores(as) ativos(as), aqueles(as) que estariam interessados em compor a referida comissão, desde que devidamente instruídos na temática. Só duas pessoas se habilitaram. Uma delas fui eu.

Nessa primeira experiência pude sentir o quanto minha trajetória de vida contribuiu para a heteropercepção racial que tenho das outras pessoas. A quantidade de candidatos(as) que incluí como negros(as) foi maior do que na segunda comissão que participei.

Em que pese a Portaria Normativa n.º 4, de 6 de abril de 2018, do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, ter regulamentado o procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração dos(as) candidatos(as) negros(as) para fins

de preenchimento das vagas reservadas nos concursos públicos federais e ter definido a estrutura e composição da comissão de heteroidentificação, nos processos seletivos para estagiários(as) do MPF, em 2020, a atuação das comissões nas unidades ainda não estavam padronizadas segundo normativa própria, nem por outro documento de referência que pudesse ter sido elaborado pelo CGGR/MPF. Como a regulamentação interna ocorreu durante o período de isolamento social da pandemia e já havia processos seletivos de contratação de estagiários(as) em curso, dificultou a ação das instâncias colegiadas antes da elaboração dos editais conforme orientações específicas do Comitê. Outrossim a finalização dos processos seletivos já iniciados precisava ser realizada pois o recurso para execução da atividade já tinha sido empenhado para exercício financeiro corrente às seleções. Por isso, em 2020 cada unidade organizou de uma maneira suas comissões de heteroidentificação e algumas nem tiveram e preferiram adiar o processo seletivo.

Assim, somente em janeiro de 2021, após atuação do CGGR/MPF que provocou a manifestação da Secretaria-Geral (SG) do MPF a divulgar o Ofício Circular n.º 258/2020/SG disseminando alternativas e providências para implementação das comissões de heteroidentificação nos processos seletivos de estágio. No documento foram elencadas medidas diversas, desde oferecimento de cursos de capacitação para formação dos quadros até a definição de regras e orientações para o efetivo funcionamento das referidas comissões.

O documento Ofício Circular n.º 258/2020/SG trouxe ainda a composição das Comissões de Heteroidentificação que, dentre outras características, tem que atender ao critério da diversidade, garantindo que seus(suas) integrantes sejam distribuídos por gênero e cor. Incluiu-se também a necessidade de que os (as) integrantes das comissões sejam experientes na temática de promoção da igualdade e/ou com conhecimento e participação em debates, oficinas e/ou cursos sobre a temática. Manteve-se também o critério da quantidade na composição de cinco membros sugerida pela Portaria Normativa n.º 4/2018, indicando o cargo de presidente(a) para um(a) deles(as).

O MPF estabeleceu a existência de comissão de heteroidentificação e a possibilidade de comissão recursal, composta por três integrantes distintos(as) dos(as) membros(as) da Comissão de Heteroidentificação. Ficou estabelecido que o critério a ser adotado para aferição da condição declarada pelo(a) candidato(a) negro(a) à vaga reservada seria o fenotípico, por ambas comissões.

Durante as bancas de heteroidentificação organizadas pelo MPF não são feitas perguntas subjetivas ou que façam referência à trajetória de vida dos(as) candidatos(as). Apenas são feitas perguntas básicas sobre nome, idade, local de nascimento e como a pessoa se autodeclara do ponto de vista étnico-racial para aquele procedimento. Isso ocorre para que a avaliação dos(as) membros(as) se restrinja exclusivamente ao critério fenotípico, rejeitando quaisquer outros critérios de ascendência ou colateralidade genotípica.

Consideradas as regras e as providências estabelecidas no referido Ofício Circular, no período entre 01/03/2021 e 22/03/2021 foi oferecido pela Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP) em parceria com o CGGR/MPF o 1º curso de formação para banca de heteroidentificação do MPF, com carga horária de 20 horas. Eu e a maioria dos(as) coparticipantes aqui apresentados(as) participaram desse curso. Como eu já estava a me preparar e a me debruçar sobre o estudo da temática para atuação nas bancas, fiz um segundo curso, de extensão acadêmica, entre 22/06/2021 e 22/07/2021, oferecido pela Universidade Estadual do Ceará (UECE) intitulado “Políticas afirmativas e a efetivação das cotas étnico-raciais: O papel das comissões de heteroidentificação”, com carga horária de 32 horas.

No processo seletivo seguinte, em 2021, a DIGEP fez uma seleção para os(as) servidores(as) que desejassem concorrer à vaga de integrante das comissões de heteroidentificação e recursal do processo seletivo de estagiários(as) das áreas administrativas, considerando os critérios definidos no Ofício Circular expedido pela SG.

Em 25 de maio de 2021 fui nomeado como assistente do Processo Seletivo para compor a comissão de heteroidentificação juntamente com outros(as) servidores(as) distribuídos por gênero e raça. Compuseram a referida comissão de heteroidentificação dois homens negros, duas mulheres brancas e um homem branco. Um dos pontos de destaque é que para esse certame, na PRCE, nenhuma mulher negra se inscreveu para atuar na referida comissão. Devido às capacitações realizadas e ao grau de aprofundamento na temática, fui nomeado Presidente da Comissão.

Todos os trabalhos preparatórios foram realizados através da troca de mensagens de e-mails e reuniões virtuais, com o auxílio do Zoom Meetings. Como presidente da comissão propus logo de início uma reunião que se realizou no dia 21/06/2021, às 10hrs, por videoconferência. Nessa reunião solicitei a ajuda de um amigo, pesquisador da temática étnico-racial no Ceará, para que comparecesse ao encontro e fizesse uma pequena abordagem sobre

seu conhecimento em relação a situação negra no Estado. Uma vez que o procedimento de heteroidentificação transcorreria com pessoas do Ceará e haja vista se tratar de um tema novo para o MPF, inédito para atuação dos(as) servidores(as), resolvi proporcionar um momento de reflexão sobre a temática a partir do olhar de um pesquisador negro cearense.

Hilário Ferreira Sobrinho fez, ao meu convite, uma breve fala sobre a história dos(as) negros(as) no Ceará durante a reunião por videoconferência da comissão. O intuito da fala de Hilário se concentrou em apresentar à Comissão de Heteroidentificação um breve relato da sua experiência como estudioso do tema que atuou e atua através da pesquisa e da militância para a superação das desigualdades sociorraciais. Professor Hilário é graduado em Ciências Sociais pela UFC (1994), mestre em História pela UFC (2005), com experiência na área de História, Sociologia e Antropologia e atuação nos temas relações raciais, presença africana no Ceará - bantos, violência urbana - cotidiano - negro e racismo, com mais de 30 anos de militância no movimento negro, além de já ter participado de bancas de heteroidentificação (FERREIRA SOBRINHO, 2020).

Após a reunião com o professor Hilario algumas definições foram tomadas pela comissão de heteroidentificação, as quais foram seguidas para garantir a eficiência e eficácia do processo seletivo. Cada entrevista teve a duração de 15 minutos; ao final da entrevista foi emitido um parecer da comissão para cada candidato(a) contendo decisão fundamentada do colegiado; será juntado ao parecer o print da tela de identificação do candidato, registrado no início da seção virtual.

Por consequência de uma segunda reunião realizada em 12 de julho de 2021 a comissão de heteroidentificação elaborou um roteiro de atuação para ser seguido durante as entrevistas com os(as) candidatos(as). O roteiro foi compartilhado com todos(as) integrantes da comissão além de um modelo de Ata de formalização do resultado do procedimento, que foi utilizado para elaboração do parecer final de cada candidato(a).

Por ocasião desse segundo processo seletivo no qual a comissão foi formada de acordo com as orientações do CGGR/MPF e todos(as) integrantes estavam capacitados para atuar na temática, a quantidade de pessoas que deixaram de ser consideradas negras foi menor. Desse modo, cabe destacar que a formação das(os) integrantes das bancas de heteroidentificação na temática étnico-racial fez com que os(as) mesmos(as) estivessem mais preparados para reconhecer indivíduos negros(as) de pele clara, a partir do conjunto dos traços

fenotípicos observados, uma vez que o grande entrave nos processos seletivos com cotas tem sido o reconhecimento e identificação dos(as) pardos(as).

Diante das atuações nas comissões de heteroidentificação nas seleções para estagiários(as) da PR/CE, fui convidado a atuar ainda na comissão recursal de heteroidentificação do processo seletivo de estágio da PGR, em agosto de 2021. Nessa ocasião os procedimentos adotados na segunda comissão de heteroidentificação da PR/CE foram replicados durante a etapa recursal do referido concurso. Foram realizadas reuniões de alinhamento com a equipe e a partir da análise da gravação das entrevistas via Zoom Meetings foi possível emitir os pareceres fundamentados para cada candidato(a) que recorreu a partir da decisão dos(as) três membros(as) da comissão recursal.

No próximo capítulo apresentarei os fundamentos teórico-metodológicos da pesquisa de modo a elucidar quais ferramentas utilizei para coletar os dados de campo e analisá-los.

## **CAPÍTULO II – FUNDAMENTOS TEÓRICO-METODOLÓGICOS DA PESQUISA**

Nesse capítulo apresentarei as metodologias e técnicas utilizadas no desenvolvimento da pesquisa. O percurso metodológico será traçado com base nos fundamentos teóricos utilizados, bem como as técnicas acolhidas como ferramentas analíticas ao longo da pesquisa com vistas a atingir os objetivos geral e específicos propostos.

As metodologias utilizadas foram: Autorreflexão e Histórias de Vida (HV). As técnicas selecionadas para o desenvolvimento do trabalho foram: participação observante, etnografia de arquivos e entrevista etnográfica.

#### **4. Autorreflexão e *Sankofa***

Toda atividade humana possui o traço distintivo da subjetividade, característica que lhe é peculiar. Ao utilizar a metodologia da Autorreflexão pretendo enunciar o local de onde parte a minha subjetividade e tento tornar mais transparente as potencialidades e as limitações que existem em ser a pessoa que sou. E, sendo eu essa pessoa, como isso implica na realização da presente pesquisa.

Fazer esse exercício a partir da escrita de si, entendendo-a como um caminho para o conhecimento, numa perspectiva hermenêutica, não condiz apenas com uma tarefa técnica ou mecânica. Pensar em si, falar de si e escrever sobre si emerge num contexto intelectual de valorização da subjetividade e das experiências privadas (SOUZA, 2007, p. 68).

Faço uso desse método, tal qual Lourenço Cardoso (2020, p. 123), para alcançar maior objetividade, pois acredito que quanto mais nos esforçamos para perceber e lidar com “os limites e as possibilidades da história atrelada a produção acadêmica” (CARDOSO, 2020, p. 123), mais nos tornamos objetivos no que fazemos.

Com isso, não busco aqui uma neutralidade científica, o que julgo, ao menos por enquanto, impossível. Pelo contrário, reconheço o papel da não-neutralidade na pesquisa, do “ser afetado” (FAVRET-SAADA, 2005, p. 155), e com esse reconhecimento torno-me aberto a possibilidade da crítica e de lidar com a minha posicionalidade ante o fenômeno estudado.

Assim, o desenvolvimento desse recurso metodológico, Autorreflexão, tomará como base a teoria desenvolvida por Favret-Saada (2005) e os trabalhos de Luís Tomás Domingos (2017; 2020).

A Autorreflexão será utilizada como metodologia e técnica de pesquisa numa abordagem biográfica onde produzirei inicialmente conhecimento sobre mim, depois sobre os outros e sobre o cotidiano que estive e estou inserido, revelando, através da minha subjetividade, a singularidade das minhas experiências, saberes e conhecimentos que emergem da condição de sujeito implicado na pesquisa e no campo. Desse modo, como já dito, para maior objetividade na pesquisa e maior aprofundamento no tema é necessário que eu narre primeiramente a minha História de Vida (HV).

O processo de Autorreflexão será transcrito a partir da técnica da exposição do lugar de enunciação com o auxílio do fundamento Afro-diaspórico *Sankofa*.

Explico.

O ideograma *Sankofa* pertence a um conjunto de símbolos gráficos de origem do povo *Akan* de Gana, chamado *Adinkra*. Cada *Adinkra* tem um significado, representado por um provérbio que expressa conceitos filosóficos.

Segundo o professor E. Ablade Glover, da Universidade de Gana em Kumasi, em texto publicado pelo Centro Nacional de Cultura, o ideograma *Sankofa* significa “voltar e apanhar de novo aquilo que ficou para trás” (NASCIMENTO, 2008, p. 31). Aprender do passado, construir sobre suas fundações: “Em outras palavras, significa voltar às suas raízes e construir sobre elas o desenvolvimento, o progresso e a prosperidade de sua comunidade em todos os aspectos da realização humana” (GLOVER, 1969).

Entendo a necessidade de recuperação do passado e de resgate das minhas raízes pois acompanho o pensamento de Domingos (2017; 2020, p. 13) de que o trajeto de formação das identidades nos territórios<sup>8</sup> da Diáspora<sup>9</sup>, Brasil, Angola, Moçambique, Guiné-Bissau, onde o contato entre os europeus e as populações nativas se deu de modo desigual, inexistindo objetivos e projetos comuns, resultou em sociedades cujos traumas culturais, frutos do “lento e longo trabalho de invenção, reinvenção, construção e reconstrução das identidades”, produziram identidades que “chegaram a duvidar de seus próprios valores e de não conceber

---

<sup>8</sup> Aqui emprego a palavra território no sentido de um lugar que além de físico e geográfico é também imaginário, social e cultural. Ou seja, território está sendo empregado no sentido de um lugar antropológico.

<sup>9</sup> Aqui me refiro à Diáspora como os territórios, tanto de África quanto das Américas, que foram objeto da colonização europeia. Ou seja, locais que foram fragmentados, explorados, espoliados e expropriados, cujas pessoas foram destituídas não só dos seus locais de vivência, mas também dos seus lugares imaginários e simbólicos que são, sobretudo, culturais. A Diáspora é um fenômeno de movimentação territorial e cultural.

mais a evolução ou o progresso fora da imitação total dos antigos colonizadores”. Por isso rever minhas origens familiares, tradições, e também as dos(as) coparticipantes da pesquisa, com o objetivo de reencontrar os valores fundamentais presentes nos diversos grupos que se amalgamaram para formar as identidades brasileiras, tem como finalidade “reencontrar as próprias raízes identitárias” dentro da nossa diversa pluralidade nacional.

O que quer que seja que tenha sido perdido, esquecido, renunciado ou privado, pode ser reclamado, reavivado, preservado ou perpetuado. Trata-se do conhecimento dos povos africanos, expressado a busca de sabedoria em aprender com o passado para entender o presente e moldar o futuro. É *Sankofa*. Os estudos africanos e da diáspora que abordamos nesta obra constituem lições alternativas de conhecimento e vivências para a contemporaneidade (DOMINGOS, 2020, p. 13).

Apenas almejo aqui abrir o leque de discussões sobre a temática e por isso utilizei a ferramenta *Sankofa* para evidenciar minhas origens. Tomo esse caminho também pelo fato de que o racismo atinge não só a dimensão do corpo físico das pessoas, mas também as suas dimensões culturais, espiritual, simbólica, dos fazeres e saberes, tornando povos, grupos e pessoas inferiores. Por isso, recuperar HV significa também recuperar memórias apagadas, subjugadas e obliteradas por um modelo de sociedade que sempre privilegiou o branco em detrimento do Outro.

Falar da minha pertença identitária, do meu autorreconhecimento enquanto negro, enquanto cidadão afro-brasileiro, é falar também de onde emerge minha afro-brasilidade, como algo que preciso refletir e entender quais origens me constroem e me construíram e, sobretudo, como esses saberes familiares, ancestrais, foram vividos e significados por mim e pelo contexto no qual estive e estou inserido. Fazendo isso me aproximo da compreensão de como o meu percurso ao longo dos anos, a partir do meu contexto socio cultural, influenciou e influencia na minha autopercepção racial, bem como na heteropercepção que tenho das outras pessoas.

Nesse movimento buscarei constantemente trazer à tona a problematização sobre o que é ser negro no Brasil e o que foi, para mim, ser uma pessoa negra, de pele clara, numa das cidades com maior percentual de pessoas autodeclaradas negras do mundo, na qual se pode observar uma presença significativa de pessoas negras de pele escura. Buscarei discutir também como as múltiplas visões das pessoas negras sobre elas mesmas vem se alterando e isso decorre sobretudo da presença de intelectuais negros e negras nas universidades e nas instituições públicas, que atuam auxiliando o repensar de metodologias, focando o olhar sobre as origens

da relação entre África e Brasil e também sobre a nossa relação com os ameríndios de diversos grupos étnicos e linguísticos.

Outro ponto importante da exposição do meu local de enunciação é que assim revelo também a minha posicionalidade no MPF. Penso que isso seja, em si, um fato e um ato político. Desse modo, ao narrar minha HV me afirmo politicamente e, conseqüentemente, afirmo minha identidade. Ao fazer isso de forma escrita, registro o resultado político desse ato de afirmação perante a instituição a qual faço parte enquanto servidor.

No Capítulo IV apresentarei minha narrativa autobiográfica a partir da metodologia da Autorreflexão, para evidenciar os atravessamentos por qual passei durante minha trajetória de vida.

## **5. Etnografia de arquivos**

Arquivos, documentos, fotografias, registros são, por um lado, lei e exercício da lei: que veta, corta ou libera, da lei que censura, julga o adequado e o permitido, o inadequado e o vetado. Por outro, os arquivos implantam sistemas, organizam informações, rotulam ações, responsabilizam atores, legalizam, instituem, marcam e delimitam.

Costa (2011, p. 180-181), ao recuperar o trabalho de Jacques Derrida (1930-2004), filósofo franco-argelino, na conferência *Mal de arquivo – Impressão freudiana*, proferida em Londres, em 1994, posteriormente publicada em 2001, disserta sobre “judaísmo, psicanálise e a importância dos arquivos”.

Para Derrida (2001, p. 13) os dois principais sentidos dos arquivos são devido à sua ordem histórica e ordem nomológica ou jurídica dos documentos. A primeira é responsável pela sucessão temporal e histórica de informações e a segunda pela regulamentação que cria e estrutura as informações. Para explicá-las, Derrida remete à origem da palavra grega *Arkhêque* designa, ao mesmo tempo, começo e comando. É no arquivo, nos registros dos arcontes, que tudo se inicia.

Ademais, os arquivos, na medida em que são construídos num processo dialético de subsunção de vontades, interesses e ações, geram uma economia da produção simbólica. Pois ao desencadear qualquer processo e normatizá-lo, organizam-se e elaboram-se ordens

cronológicas, a partir das quais se faz a história que, posteriormente, busca-se desconstruir. Os documentos produzem também um sistema de distribuição de poder e autoridades entre os que guardam o arquivo e às designações rótulos que o processo distribui entre os fatos e o que se busca arquivar (COSTA, 2001, p. 181).

Assim, de modo a complementar a análise das histórias de vida ora proposta irei buscar também na documentação existente os normativos, instruções técnicas, ofícios e demais arquivos produzidos pelo MPF e pelos processos legislativos no âmbito do combate à discriminação e promoção da igualdade racial, os quais serão objetos de uma etnografia arquivística. Assim analisarei os documentos produzidos no âmbito do CGGR/MPF, os quais serão estudados detalhadamente, sobretudo as Informações Técnicas (IT) onde constam os dados das Fichas de Perfil do corpo funcional do órgão, as quais foram e continuam sendo produzidas desde a criação do Comitê, em 2014, até os dias atuais.

Desse modo, a etnografia de arquivos que será apresentada no Capítulo IV servirá para avaliar e revelar as instâncias institucionais nas quais as relações sociais se dão, além de ilustrar o contexto no qual estão inseridas as pessoas que atuam no combate à discriminação racial e promoção da igualdade racial. Ademais, o processo de autopercepção e heteropercepção racial das pessoas entrevistadas também se dá no ambiente do trabalho.

A técnica da etnografia de arquivos foi útil ainda na recuperação do acervo fotográfico da minha família. Nesse sentido, ao evidenciar o meu local de enunciação, a partir da exposição de uma narrativa autobiográfica, lanço mão dos recursos fotográficos disponíveis no acervo familiar.

## **6. A participação observante**

Devido a diversidade de linhas e práticas metodológicas participativas de investigação existentes é comum ocorrer imprecisões conceituais no tratamento do tema, inclusive no uso dos termos pesquisa participante, observação participante, pesquisa-ação, entre outros. Nesse trabalho seguiremos a linhagem teórico-conceitual desenvolvida por Peruzzo (2017) e em que pese a técnica desenvolvida pela autora ter sido experienciada no campo da comunicação, ela afirma que se tratou de uma estratégia metodológica para maior alcance nas aproximações às práticas de investigação e exemplos. Segundo ela os princípios gerais e os

métodos da pesquisa participante se originam de outras áreas do conhecimento, sendo amplamente aplicáveis na Psicologia, na Educação, na Antropologia, na Sociologia, no Serviço Social e na Administração (grifo próprio). Peruzzo indica que apesar da generalização que se faz nos manuais de metodologia sobre a pesquisa participante, ela comporta diferentes modalidades cujas especificidades se relacionam ao tipo de participação consumada pelo investigador e o nível de envolvimento do sujeito pesquisado, seja um grupo, uma comunidade, um movimento social ou uma instituição (PERUZZO, 2017).

Assim, participação observante aqui será usado como sinônimo de pesquisa participante. De modo que a intenção de inverter os termos em relação à clássica observação participante tem a missão apenas de revelar a distinção entre as duas técnicas.

Esse procedimento teórico-metodológico é um enfoque que admite e pressupõe um nível mais elevado de participação ou envolvimento do(a) investigador(a) no grupo pesquisado do que na observação participante. Nesse contexto o(a) pesquisador(a) atua como parte do grupo investigado ao mesmo tempo em que o observa e o descreve em profundidade (PERUZZO, 2017, p. 170). Para mais detalhes sobre o conceito de participação observante ver Durhan (1984) e Borges (2009).

A participação observante é uma modalidade de pesquisa participante onde o tema de pesquisa pode se originar do interesse do(a) investigador(a), muitas vezes com a finalidade de cumprir requisitos para obtenção de títulos acadêmicos, ou de um grupo que tem a finalidade de conhecer melhor suas dinâmicas e realidade local. No presente contexto ambas foram as origens da presente investigação. Tanto partiu do meu interesse em investigar o tema, quanto existe uma conjuntura propícia na qual o MPF está progressivamente buscando compreender suas dinâmicas ante as questões étnico-raciais.

Desse modo, o levantamento dos dados de campo e das descrições anotadas no caderno e no diário de campo foram construídas com base na minha percepção enquanto atuava nas reuniões do Comitê Gestor de Gênero e Raça (CGGR/MPF), como representante da Comissão de Raça e Gênero da Procuradoria da República no Estado do Ceará (ANEXO 10), nas bancas de heteroidentificação como presidente ou integrante e em cursos preparatórios para atuação em políticas afirmativas de gênero e raça oferecidos e organizados pelo MPF. Ou seja, tive a experiência de atuar simultaneamente na aplicação dos procedimentos de cotas e refletir

sobre essas políticas e sobre meu papel nesse processo, bem como sobre minha racialidade e como isso afetou e afeta a minha posicionalidade nas instâncias de atuação.

A atuação nas comissões de heteroidentificação dos concursos para estagiários(as) do MPF foram oportunidades nas quais pude atuar em conjunto com outros(as) servidores(as) do órgão igualmente capacitados(as) para a atividades, depois do curso de 20h promovido e ofertado pelo CGGR/MPF no início de 2021. Assim, todos procedimentos preparatórios à execução das etapas de heteroidentificação foram organizados por comissões específicas nas quais havia servidores(as) designados para tal finalidade, incluídos como assistentes no processo seletivo de contratação dos(as) estagiários, com retribuição financeira.

Durante duas oportunidades em que atuei em comissões em 2020 e 2021, por ocasião das reuniões preparatórias para as bancas, me percebia em alguns momentos analisando como alguns(mas) colegas brancos(as) interpretavam a questão das políticas afirmativas de um modo bem diferente de como eu via. Lembro-me que na minha segunda oportunidade de atuação, numa dessas reuniões de preparação, ouvi um colega branco que já havia participado de outras bancas comentar que, na visão dele, “alguns(mas) servidores(as) estavam dificultando o acesso de pessoas pardas, impedindo que essas pessoas de classe social mais pobre acessassem as vagas de estágio”.

Fiquei pensando sobre o que o colega me disse e automaticamente refleti que a percepção dele sobre o que é ser pardo poderia ser bem diferente da minha. Nesse sentido, Petruccelli; Saboia (2013) problematizaram a categoria pardo(a) como uma categoria dúbia e com imensa amplitude de significados, os quais são, em grande medida, contornados por contextos sociais e regionais.

Comecei também a refletir sobre a minha racialidade e como isso afetou e afeta minha percepção da fala dele. Automaticamente imaginei que ele estaria a se referir a pessoas com fenótipo quase que sem características negroides ou com muito poucas que ficam numa posicionalidade racial intermediária, e pra sua concepção por serem pobres devem ser tratadas, para fins de cotas, como negras.

Contudo, penso que por se tratar de uma pessoa branca, ele não percebe que o tratamento desigual à pessoa branca pobre, no caso das cotas raciais, não vem compensar o fato dela ser pobre. Para isso existem outras políticas públicas aplicadas em razão dessa

característica, a exemplo das cotas sociais nas universidades, dos programas de benefício social, de acesso à moradia popular, de farmácia popular, dentre outros. Já as cotas raciais são instrumentos reparatórios para uma condição específica que excluiu direitos a uma parcela significativa das pessoas não em razão da sua posição socioeconômica, mas sim em razão do seu fenótipo, o que para uma pessoa branca pobre não ocorre já que ela não é excluída das oportunidades sociais por ser branca, pelo contrário, mesmo sendo pobre consegue certos benefícios em detrimento das pessoas negras justamente por não ser negra.

Portanto, haja vista posição que ocupo na pesquisa como uma pessoa autodeclarada negra de pele clara (parda) que atua nas instâncias de execução da política de cotas no MPF, considere adequado adotar a técnica da participação observante, dando ênfase a atuação que venho desempenhando desde 2018 como integrante de diversas comissões e atividades de promoção da equidade de gênero e raça na instituição.

O fato de me declarar uma pessoa parda tem ainda um conteúdo político, uma vez que negros(as) de pele clara, ao ocuparem essa categoria, demarcam-na como não-branca, reafirmando o caráter discriminatório que sempre esteve associado ao conceito e a necessidade de manutenção do(a) pardo(a) como uma categoria negra brasileira. Em que pese ser uma categoria étnico-racial em disputa, a identidade parda ainda carece de maior aprofundamento em termos científicos, sobretudo na Antropologia.

A pesquisa por participação observante será complementada por uma análise bibliográfica e documental, feita a partir da etnografia de arquivos, com coleta de dados, informações, estudos e ações produzidas pelo MPF, CGGR, Comissões estaduais e bancas de heteroidentificação, nas instâncias que atuam executando políticas afirmativas no órgão.

A seguir explicarei a outra ferramenta metodológica utilizada nesse trabalho, qual seja, Histórias de Vida (HV), que foi aplicada combinada com a técnica da entrevista etnográfica, cotejada à categoria afro-diaspórica *Sankofa*.

## **7. Histórias de Vida (HV)**

Souza (2007) estudou as circunstâncias que possibilitaram a utilização da memória e da narrativa como fontes críveis de produção do conhecimento. Para ele, a emergência na utilização de estudos que privilegiam narrativas autobiográficas ou Histórias de Vida (HV) que

aqui, tal qual fez Balduino (2021, p. 3), serão tratados como sinônimos, esteve atrelada à alteração paradigmática produzida pelos questionamentos sobre as referências teórico-metodológicas das ciências naturais que não seriam suficientemente adequadas para dar conta de compreender os fenômenos sociais. Ou seja, é da contestação do positivismo que surge um novo paradigma compreensivo (SOUZA, 2007, p. 61-62).

HV constitui um dos diversos métodos aplicados para análise de dados em pesquisas qualitativas. Autores (as) como Queiroz (1988), Meksenas (2002), Silva (2007) e Paulilo (1999) definiram de modo próximo HV, que consiste num método de pesquisa empírica que trabalha basicamente com a invocação da memória. E o que sabemos, não é algo fixo, mas sim, mutável e ajustável conforme o tempo passa e as condições externas e internas do sujeito se alteram.

Além disso, toda vivência, por mais particular, única e singular que seja, situa-se num contexto histórico, social e cultural. Conforme nos lembra Bosi (2003), há um fundamento social da memória imbricada com a cultura, na sua multiplicidade estética, política, econômica e social.

Nesse sentido, a opção por adotar um paradigma hermenêutico compreensivo, baseado na fenomenologia, e possível de ser coletado a partir das entrevistas etnográficas com o método das HV, coincide com uma tendência pessoal em buscar me aliar a concepções que se baseiem na ideia de pluralidade do saber humano, reconhecendo a complexidade como estruturante da nossa existência no mundo. Por isso a memória surge como elemento chave na articulação entre os sentidos individuais e coletivos.

Importante destacar que Queiroz (1981) propõe uma diferenciação entre narrativas como Depoimento e como História de Vida, levando-se em consideração o papel do pesquisador e a forma que utiliza a recolha dos dados. Nos depoimentos o(a) investigador(a) direciona a fala do(a) entrevistado(a). A pessoa entrevistada é conduzida durante a conversa e os acontecimentos da vida do(a) informante são direcionados a partir dos conteúdos que possam ser incluídos no trabalho. Na História de Vida, diferente do Depoimento, quem decide o que deve ou não ser contado é o(a) coparticipante.

Aqui foram coletadas Histórias de Vida (HV), por isso buscou-se a menor interferência do pesquisador nas entrevistas realizadas.

Pretende-se que as HV aqui analisadas auxiliem a compreensão de como cada pessoa, considerando sua identidade étnico-racial autodeclarada, experiencia o processo de racialização ao longo da vida e como esse indivíduo elabora socialmente, a partir das suas vivências, percepções acerca da autodeclaração étnico-racial de outras pessoas.

Assim, as narrativas das(os) coparticipantes, em geral, não começaram necessariamente a partir do ponto a que se dedica esse trabalho, mas sim de suas infâncias, onde descreveram algumas dimensões da vida, tais como: família, amigos, trajetória escolar, projetos, sonhos e realizações.

Foram realizadas 6 (seis) entrevistas etnográficas com pessoas autodeclaradas: branca (2), amarela (1), preta (1), negra (1), parda (1 amefricana), preferencialmente atuantes na execução das políticas de ações afirmativas do MPF. As entrevistas etnográficas tomaram como base a teoria desenvolvida por Beaud & Weber (2007).

Foi realizado, no mínimo, 1 (um) encontro com cada coparticipante, através de videoconferência com duração mínima de 2 (duas) horas. Foram realizados encontros suplementares, também por videoconferência, para confirmação de detalhes ou dúvidas que surgiram na conversa inicial e que, por algum motivo, não foram possíveis de serem dirimidas no primeiro encontro.

As entrevistas foram realizadas por videoconferência haja vista a indisponibilidade de recursos para diárias e passagens do pesquisador e dos(as) coparticipantes para encontro presencial, uma vez que as pessoas participantes dessa investigação residem em distintas regiões do Brasil. Esse é um ponto interessante. O fato de os(as) coparticipantes terem origens regionais distintas, impacta a forma como cada um(a) entende o que é ser negro(a) a partir das suas experiências territoriais próprias. Assim, como indicam os estudos de Petruccelli; Saboia (2013, ser negro(as) na região Norte é diferente de ser negro(a) nas regiões Sul ou Nordeste, por exemplo.

Antes do primeiro encontro foi fornecido a(o) coparticipante o relato da minha história de vida, apresentada na primeira parte do Capítulo IV.

Sabemos que durante narrativas autobiográficas podem permear traços de fantasia e idealização. Sendo as HV constituídas por narrativas de memórias, lembranças e recordações, considerei que estão imbuídas de seletividade, em que a(o) coparticipante se aproxima de

determinados assuntos e se afasta de outros à medida que torna sua narrativa autobiográfica mais interessante ao objetivo que se deseja demonstrar.

O que nos interessa aqui quando trabalhamos com as HV é a narrativa de cada pessoa entrevistada, da maneira como ela reconstrói e do modo como ela pretende que a sua vida seja narrada (PAULILO, 1999). O grande trunfo desse método é que ele possibilita evidenciar a intersecção entre a vida individual das pessoas e o contexto social no qual estão inseridas (QUEIROZ, 1988).

Com isso buscou-se um recorte empírico que permitiu uma visão que é ao mesmo tempo particular e geral, pois permitiu elucidar minha percepção sobre cada indivíduo entrevistado(a), a partir da sua trajetória de vida, considerando a categoria cor/raça de autoidentificação cotejada pela minha percepção racial do(a) participante, já que a seleção inicial das pessoas a serem entrevistadas se deu com base na minha leitura racial sobre aquela pessoa. Só após o primeiro contato pude confirmar a minha percepção confrontando-a com a autodeclaração do(a) participante.

As análises das HV foram cotejadas com o auxílio de categorias Afro-brasileiras, usadas como recursos analíticos da pesquisa, *Sankofa* e *Ubuntu*. Esta segunda será detalhada na próxima seção.

## **8. Ubuntu: o recurso-chave para a entrevista etnográfica**

Amadou Hampâté Bâ (1900-1991), escritor, filósofo e sábio malinês nascido em Bandiagara, cidade situada no centro-sudoeste do atual território do Mali, resgatou o conceito de pessoa a partir das tradições orais do antigo Império do Mali, civilização com forte influência tradicional africana que ascendeu no século XIII e teve seu apogeu no século XIV (NIANE, 2010, p. 7). Hampâté Bâ recebeu ensinamentos de Tierno Bokar (1875-1940), conhecido como o sábio de Bandiagara.

A perspectiva de Hampâté Bâ, herdada dos ensinamentos de Bokar, identifica que cada pessoa tem, em si, várias pessoas, a partir das tradições fula e bambara, tradições malianas. E assim, descreve:

A tradição ensina, com efeito, que há primeiro maa: pessoa receptáculo, e maaya: diversos aspectos de maa contidos na maa receptáculo.

A expressão de língua bambara “maa ka maaya ka ca a yere kono” significa: “As pessoas da pessoa são múltiplas na pessoa”.

A mesma ideia é encontrada entre os Fula (...)

De imediato, podemos ver, então, que se trata de uma noção muito complexa, que comporta uma multiplicidade interior, de planos de existência diferentes ou sobrepostos, e uma dinâmica constante (HAMPÂTÉ BÂ, 1981, p. 1).

A ideia de uma existência múltipla e dinâmica, nas cosmovisões fula e bambara, aponta para uma perspectiva que entende que o ser humano contém múltiplas pessoas dentro de si. E cada uma dessas pessoas é um conjunto de aspectos que não se limita ao corpo físico. Desse modo, o ser humano não é visto como algo estático, acabado ou encerrado em si.

A abordagem trazida pelo filósofo sul-africano Mogobe Bernard Ramose (1999; 2002; 2021) se aproxima desse sentido ao explicar a categoria *Ubuntu*, significando humanidade, assentindo que mesmo sendo afirmada por diferentes nomes nos diferentes países da África, o conceito guarda em si traços culturais que se comunicam (2021, p. 16).

*Ubuntu* é uma palavra que contém em si outras duas: *Ubu* + *Ntu*. Esses termos são complementares entre si e existem independentes, porém interligados. *Ubu* = forma geral do ser-sendo e *Ntu* = formas particulares e modos de ser. *Ubu* está sempre orientado à *Ntu*. Ou seja, a forma geral do ser-sendo é sempre orientada às formas particulares e modos de ser.

Resumidamente *Ubuntu* traduz a ideia de unificação entre o Ser na sua forma geral e nas suas manifestações particulares. Segundo Noguera (2012), podemos traduzir o conceito *Ubuntu* como “o que é comum a todas as pessoas”. Isso se reflete na máxima presente nas tradições zulu e *zhosa*, *umuntu ngumuntu ngabantu*. Quer dizer: uma pessoa é uma pessoa através de outras pessoas. Isso indica que o Ser Humano só se realiza, enquanto humano, ao manifestar sua humanidade por meio de outros Seres Humanos.

*Ubuntu* e o conceito de pessoa das tradições fula e bambara se conectam à metodologia da Autorreflexão e das HV na medida em que cada elemento constituinte da minha vida contribuiu para minha formação como sujeito e, conseqüentemente, para a percepção que tenho sobre a minha identidade étnico-racial e das outras pessoas. Essa foi a lógica na qual realizei as entrevistas. Numa perspectiva de que a minha humanidade encontra a do Outro na medida em que nos conectamos às nossas trajetórias de vida de um modo dialético a partir da razão da sensibilidade.

Ou seja, as manifestações particulares *Ntu* que se materializam no meu ser-sendo *Ubu*, são atributos construídos social e culturalmente a partir da minha trajetória material, subjetiva, simbólica, religiosa, educacional, enfim, a partir de uma infinidade de dimensões ou intersecções que vão se atraindo e repelindo na medida em que eu, enquanto indivíduo, traço meu percurso que ao mesmo tempo é individual *Maa* e coletivo *Maaya*. Essas manifestações que são próprias também são compartilhadas com outras pessoas às quais me conectei a partir das entrevistas etnográficas e de uma ética *Ubuntu*.

Esse reconhecimento da humanidade que habita em mim é individual, pois me atravessa enquanto receptáculo. E também é coletivo pois abriga todas as manifestações possíveis de humanidade na minha manifestação individual, uma vez que essas manifestações podem ocorrer também em numa infinidade de outras pessoas.

Nesse trabalho buscaremos entender como a manifestação individual de cada pessoa é moldada a partir da sua trajetória de vida e como isso pode afetar a forma como essa pessoa se vê e também como ela vê o Outro. Aqui a individualidade será compreendida como aquilo que cada pessoa contém em si, construído a partir da sua trajetória, e que deságua numa infinidade de pessoas, que podem ser investigadas a partir das suas experiências particulares.

Desse modo, a técnica da entrevista etnográfica foi aplicada com o intuito de resgatar as origens dos(as) coparticipantes considerando o recorte da categoria autodeclarada de cor/raça-etnia, conforme definição do IBGE, a qual é seguida pelo MPF. Contudo não ficou restrita à definição do Instituto uma vez que novas identidades foram mapeadas durante as entrevistas, as quais serão descritas pormenorizadamente no CAPÍTULO IV.

A visão oferecida por *Ubuntu* auxiliou na realização das entrevistas, uma vez que antes dos(as) coparticipantes terem o primeiro contato comigo, eles(as) já haviam recebido o texto com a minha Autorreflexão. Com isso tentei, de algum modo, me tornar conhecido pelas pessoas as quais entrevistei, além de permitiu-lhes cotejar elementos de similaridade e diferença entre as nossas trajetórias.

O diálogo com os(as) coparticipantes foi sempre iniciado com assuntos diversos, distintos do tema da investigação propriamente dito, com o intuito de gerar um clima mútuo de racionalidade/sensibilidade, propício ao estabelecimento de uma compreensão mútua dentro da

ética *Ubuntu*, possibilitando o entendimento de que a compreensão do outro e os resultados encontrados durante e após a interlocução, também fazem parte de mim.

Nesse sentido o ambiente de racionalidade/sensibilidade foi criado para que o momento de interlocução não parecesse um interrogatório ou inquérito na busca de responsabilizações individuais ou coletivas, mas sim um momento de encontro de humanidades e compartilhamento de ideais propositivas no sentido de promover a equidade étnico-racial na instituição.

No próximo capítulo apresentarei o levantamento bibliográfico realizado durante a investigação. O arcabouço teórico levantado teve o objetivo de fundamentar cientificamente o debate sobre as questões étnico-raciais considerando a multiplicidade de conceitos envolvidos nessa temática.

### **CAPÍTULO III – UMA BREVE REVISÃO BIBLIOGRÁFICA SOBRE O TEMA**

## 9. A questão racial

O conceito de raça tal qual conhecemos hoje está relacionado ao modelo de sociedade que foi erigido pela diferenciação entre os povos e pela subjugação de determinados grupos em detrimento de outros, com base em características físicas, filosóficas, morais, religiosas etc (MUNANGA, 2003, p. 5). No campo da análise sociológica, o conceito de raça no Brasil também se fez a partir da constatação de que as desigualdades sociais entre brancos e não-brancos poderiam ser reunidas em torno desse binômio. Segundo Costa (2002, p. 35), no âmbito das desigualdades raciais, a categoria raça, ao ser transformada num instrumento geral de análise, leva a uma compreensão incompleta da formação nacional brasileira.

A preocupação de Sérgio Costa no referido artigo é que a instrumentalização do conceito de raça pode leva-lo a se transformar num “mal sucedâneo da categoria classe na sociologia marxista, em que abrange todas as outras adstrições sociais”. Para ele, as dimensões de gênero, classe, origem, ao se reproduzirem na estrutura social, passam a concorrer com a dimensão racial, enquanto recortes decisivos das desigualdades no Brasil (2002, p. 50). Para Costa os marcadores sociais da diferença, quando incorporados na análise sociológica passam a concorrer com a categoria raça.

Não é a visão que apresento aqui.

Argumento que essas intersecções, ou seja, essas clivagens de gênero, raça, classe, geração e território, compreendidas como matizes de opressão, atuam articuladamente ao conceito de raça. A questão racial será tratada então como um eixo conceitual no qual podemos orientar didaticamente uma série de dimensões de exploração, a partir da perspectiva interseccional oferecida por diversas autoras, sobretudo do pensamento feminista negro.

Desse modo, na interpretação das narrativas autobiográficas apresentadas será considerada não tão somente a dimensão de raça, mas sim o conjunto dos marcadores sociais da diferença que, orientados pelo eixo da raça, se apresentam nas trajetórias de vida de cada uma das pessoas entrevistadas, cotejadas à sua pertença étnico-racial.

Nesse sentido, cabe observar que esse trabalho não buscará reduzir a raça a um único instrumento geral de análise. Pelo contrário, ao pensar a categoria raça como um eixo central, auxiliado pela abordagem interseccional do pensamento feminista negro (BAIRROS,

1995; GONZALEZ, 1984, 1988; DAVIS [1981] 2016 e CARNEIRO, 2011), busco abrir essa investigação à possibilidade de perceber como outros elementos socioculturais, que são notadamente marcadores sociais da diferença ou matrizes de opressão (COLLINS, 2019), se articulam à categoria raça, fazendo com que essa última tenha o condão de conduzir a discussão teórica sobre as questões das desigualdades sociais, num sentido mais amplo.

Tomar a raça como eixo não significa necessariamente instrumentalizar o conceito, nem tampouco deixar de percebê-lo articuladamente às demais dimensões da vida social. Aqui sucede tão somente compreendê-lo, dentro de um contexto interseccional e, metodologicamente, aceita-lo como eixo articulador, uma linha mestra, uma diretriz.

Aproximamos a nossa visão sobre raça do conceito formulado por Stuart Hall:

"Raça" é uma construção política e social. E a categoria discursiva em torno da qual se organiza um sistema de poder socioeconômico, de exploração e exclusão — ou seja, o racismo (HALL, 2003, p. 69)

Raça aqui será compreendida como uma construção política e social pois enquanto categoria discursiva é mobilizada para organizar um sistema de distribuição de poder e privilégios, nos âmbitos econômico, político, jurídico, ético e estético, que movimenta o racismo. Daí a conseqüente necessidade de abordar o conceito de raça no sentido de problematizar a organização desse sistema, implicando a ciência enquanto instituição social na busca por respostas que visem à superação das hierarquias sociais e raciais.

É o conceito de raça que permite justificar diferenças sociais e culturais e que legitima exclusões com base em distinções fisiológicas e morais. Esse efeito é nomeado por Hall (2003, p. 69) de “naturalização” que “parece transformar a diferença racial em um “fato” fixo e científico”.

Nesse sentido, a presente investigação propõe um mergulho nas teorias, doutrinas e pensamentos, pondo-os em debate na e pela ciência, com o intuito de fugir das superficialidades que crenças, opiniões e o conteúdo de massa nos oferecem diariamente. Apresento então uma discussão sobre o conceito de cor-raça/etnia, identificando a sua componente histórica, ideológica e social, com o intuito de aproximá-lo do debate contemporâneo sobre a temática.

### 9.1. *Raça um conceito equívoco*

Para as línguas de origem latina o significado etimológico da palavra raça deriva do termo italiano *razza*, que também pode ser traduzido para etnia, laia, espécie, linhagem. A origem do termo também está associada à expressão grega *génos* (γένος) que se liga, em sentido, a outro termo grego, *ράτσα* (rátσα) (MUNANGA, 2004, p.1). Ambos servem para designar a origem de uma pessoa.

Nas sociedades tradicionais da África Negra, a linhagem consiste num grupo de solidariedade que congrega todos que descendem de um ancestral comum. Pode ser patrilinear ou matrilinear, se os membros descendem de um ancestral comum masculino ou feminino. O conceito fundamenta-se no parentesco pela consanguinidade (MUNANGA [2009], 2019, p.78).

Na concepção de África Negra, a família, clã ou linhagem resulta ainda da união entre vivos e mortos. Entre os mortos existem aqueles comuns e os ancestrais. Segundo Munanga ([2009], 2019, p. 75), esses últimos são os mortos que durante a vida tiveram uma posição social destacada, um rei, chefe de etnia ou fundador de um clã, etc.

Segundo o historiador e antropólogo senegalês Cheik Anta Diop (1923-1986), o termo “África Preta” ou “África Negra” (“Black Africa”) seria suficiente para indicar o habitat da raça Preta (Black Race), situando-as ao sul do deserto do Saara. Populações atualmente ocupantes do território subsaariano (DIOP ([1955], 1974, p. 348).

Os Egípcios chamavam seu país de *Kamit*, que significa “Preto” em sua língua (DIOP, [1955] 1974).

A interpretação segundo a qual *Kamit* designava o solo preto do Egito, preferencialmente ao homem preto e, por extensão, a raça preta do país dos Pretos, decorre mais de uma distorção gratuita por mentes conscientes do que uma interpretação exata desta palavra faria implicar. Por isso, é natural encontrar *Kam* em hebraico, significando calor, preto, queimado (DIOP, [1955] 1974, p.38).

Na realidade a grafia mais próxima da auto definição que os egípcios tinham de si mesmo era “*kmt* = os negros (literalmente)”. É o termo em língua faraônica para se indicar a cor preta. No hieróglifo aparece um pedaço de madeira com a ponta queimada. Essa palavra é

a raiz etimológica do termo *Kamit*. O termo designa ainda um coletivo, indicando que o conjunto dos egípcios se viam como um povo negro (DIOP, 2010, p. 21-22).

A questão da conexão de *Kamit* à África Negra também foi objeto de discussão do teórico congolês, discípulo de Diop, Théophile Obenga (1936-). Durante um simpósio internacional organizado pela UNESCO no Cairo em 1974 alguns pontos significativos dessa relação foram expostos (OBENGA, 2004, p.2).

Primeiro, a relação entre a língua egípcia e as modernas línguas africanas, faladas atualmente na África Negra, constituem a mesma comunidade linguística divididas em várias partes. Segundo, *Kamit* era um reino antigo do nordeste da África, localizado no vale do Nilo que, durante o período faraônico (3.400-343 a.C), tinha a natureza essencial de uma civilização africana, “segundo seu espírito, caráter, comportamento, cultura, pensamento e sentimento profundo” (OBENGA, 2004, p. 3).

Nas civilizações greco-romanas, segundo James (1954, p. 16), o sistema filosófico foi construído com base no legado roubado do povo de *Kamit* e do seu modelo religioso complexo chamado de Mistérios. Nessas civilizações o conceito de raça esteve relacionado às características herdadas por determinados indivíduos que tinham um ancestral em comum. A questão central que se põe aqui é: nas sociedades ocidentais, que herdaram o modelo greco-romano, a ideia de raça, ou melhor, de diferenciação ancestral, foi utilizada para definir os *status* morais dos indivíduos a partir dos seus grupos de pertencimento.

No período colonial e ao longo de todo o largo século XVI<sup>10</sup> e subsequentes, tanto negros(as) quanto ameríndios foram identificados com mentalidades atrasadas pela lógica imposta na ordem do sistema-mundo<sup>11</sup> que se tornou mais ou menos global em seus efeitos. Embora os europeus reconhecessem as diferenças físicas e culturais, bem como a multiplicidade fenotípica dos(as) negros(as) do continente africano e das Américas, para fins de dominação, associavam-se seus *status* morais a aspectos comuns entre vários povos: cor da pele, cabelo, forma do nariz e dos lábios (MUNANGA, 2003, p. 4).

---

<sup>10</sup> O largo século XVI refere-se aos 200 anos que cobrem o período entre 1450-1650. Concordamos que este é um período central para a formação de um novo sistema histórico, o qual Wallerstein denomina como o moderno sistema-mundo ou a economia-mundo europeia ou a economia-mundo capitalista. (GROSFOGUEL, 2016, p. 26). O termo século XVI foi e será utilizado para fazer referência aos anos 1500.

<sup>11</sup> Aqui acompanho o conceito do historiador francês Fernand Braudel que influenciou o trabalho de Immanuel Wallerstein (1974) sobre sistema-mundo.

Nessa perspectiva a ideia de raça pode ser entendida como uma crença de que existe uma associação direta entre critérios físicos (fenotípicos) e seus correspondentes morais (subjetivos). Essa premissa foi objeto de crítica de Guimarães (1995, p. 28) que considerou que “a definição de raça como um conceito biológico — ou pelo menos como uma noção sobre diferenças biológicas, objetivas (fenótipos), entre seres humanos — escondia tanto o caráter racista das distinções de cor, quanto o seu caráter construído, social e cultural”. É que a se a noção de raça fosse automaticamente identificável aos caracteres biológicos hereditários precisos, não se poderia pensar a cor como uma consequência hereditária direta, única e inconfundível, seria apenas um fato concreto objetivo, já que a miscigenação biológica abre a possibilidade de uma multiplicidade de tonalidades de cor.

No século XVIII, o modelo de racionalidade dos filósofos iluministas franceses questionava o monopólio sobre o conhecimento concentrado na Igreja e nas monarquias absolutas. Montesquieu e Voltaire, inspirados no pensamento de Jean-Jacques Rousseau (1712-1778), encarregaram-se de difundir e desenvolver o pensamento pelo país, haja vista o recrudescimento do absolutismo monárquico na França, que culminou na Revolução Francesa de 1798 (GRESPLAN, 2003). Segundo Schwarcz (1993, p. 35), é nesse século que os “povos selvagens passam a ser entendidos e caracterizados como primitivos” (CLASTRES, 1983, p. 188).

Foi nesse período que a cor da pele passou a ser o critério fundamental e um marco para a classificação das raças. A partir daí a espécie humana ficou, grosso modo, dividida em três grandes grupos raciais que perduram até hoje tanto no imaginário coletivo quanto nas terminologias científicas: raça branca, negra e amarela (MUNANGA, 2003, p. 19).

No século XIX outros critérios morfológicos como forma do nariz, dos lábios, do crânio e ângulo facial, foram acrescentados à cor da pele, olhos e cabelos, para “aperfeiçoar” a definição racial. A expansão da dominação colonial europeia pelo mundo, sobretudo em África a partir da Conferência de Berlim de 1885, e o aperfeiçoamento dos critérios de fenotipificação da população, fez emergir uma multiplicidade de novas identidades sociais e históricas: mestiços, caboclos, cafuzos, mamelucos, azeitonados, oliváceos, indígenas etc., que se somaram aos três grandes grupos raciais iniciais, brancos(as), negros(as) e amarelos(as).

O avanço científico crescente no século XX, sobretudo no campo da genética humana, com a descoberta do DNA<sup>12</sup> e a possibilidade de realização de pesquisas comparativas entre populações, levou a conclusão de que não existe diferença biológica entre os grupos humanos. Esse progresso na ciência influenciou novas conclusões sobre o conceito de raça que passa a ser entendida não mais como uma realidade biológica, mas como uma realidade sociocultural.

Essa tese de que inexistem raças no sentido biológico e que fazemos parte de uma única espécie *homo sapiens*, tornou-se consenso somente depois da segunda Guerra Mundial. A ambiguidade na utilização do termo raça, ora empregado no sentido biológico ora no sentido cultural, é proveniente justamente do racismo (CARDOSO, 2008, p. 31).

Hoje é consenso científico de que não existem raças no sentido biológico e sim uma única espécie humana. Contudo a raça enquanto categoria ideológica, ou seja, mobilizada por relações subjetivas que criam correspondências morais a atributos fenotípicos continua sendo utilizada no contexto social brasileiro.

Quero dizer que ainda existe uma ambiguidade na aplicação do termo raça, ora utilizado com viés biológico, ora empregado como atributo sociocultural. Isso decorre justamente da ideia de que permanecem hierarquias materiais entre os grupos humanos e que existem pessoas que, por serem biologicamente diferentes, também são culturalmente inferiores. Essa perspectiva é decorrente do racismo que se sustenta a partir da falsa ideia de diferença entre as raças.

Por isso acompanho o pensamento de Cardoso (2008) quando se refere ao racismo como causa da ambiguidade no emprego do termo raça que, no senso comum, ainda é aplicado no sentido biológico e no sentido sociocultural.

Cientificamente, a perspectiva de que não existem raças no sentido biológico foi possível a partir do século XX, sobretudo no período pós segunda Guerra Mundial (depois de 1945), quando o mundo conheceu uma alteração do paradigma sobre o conceito de raça, resultado das experiências desastrosas de regimes autoritários de base raciológica na Europa antes de 1945.

---

<sup>12</sup> Ácido desoxirribonucleico

Para Kuhn ([1962] 2016, p. 4) isso foi resultado do fato de as ciências da natureza não terem se mostrado “capazes de desencadear as controvérsias sobre fundamentos que comumente são endêmicas, por exemplo, entre psicólogos e sociólogos”. A diligência para encontrar a origem dessas diferenças entre os modelos das ciências naturais e sociais foi o que levou Kuhn a reconhecer a importância daquilo que, a partir daí, se convencionou chamar de paradigma.

No campo dos discursos no qual as verdades científicas são validadas, há “o domínio de dois valores: todo elemento que aí é demarcado pode ser considerado inédito ou repetido” (FOUCAULT, [1969] 2008, p. 159). Como o fato de que abordagens distintas podem ser consideradas científicas em tempos diferentes a partir da mudança dos paradigmas.

Portanto, somente a partir daí, com a superação do paradigma biológico da raça, que emerge o conceito como uma categoria dinâmica que passa a ser pensada como um construto social, tal qual empregado por Antônio Sérgio Guimarães (2002, p.50) e Lourenço Cardoso (2008, p. 31). Em pesquisa realizada entre os anos de 2006-2008, Lourenço Cardoso demonstra que

“(…) o conceito raça – como construto social – é utilizado, de longa data, nas produções sobre relações raciais. A primeira dissertação encontrada com utilização desse termo aparece no ano de 1957 (CARDOSO, 2008, p. 32).

Destaco ainda que a presente abordagem se aproxima da perspectiva apresentada por Sérgio Costa (2006, p. 20) em relação à reconstrução das identidades a partir da crítica centrada nos estudos pós-coloniais. Portanto, quero deixar claro que aqui não está em jogo nem a afirmação de uma suposta identidade mestiça, nem tampouco o caminho da racialização, como adotado por um segmento dos estudos raciais. Busco entender o campo empírico estudado e o conjunto teórico que o cerca dentro de uma complexa rede de “negociações das identificações étnico-raciais e a permanente articulação de novas diferenças culturais”.

Portanto, aqui estarei me referindo à categoria cor-raça/etnia num sentido relacional, buscando sua origem na experiência colonial, que produziu identidades novas do ponto de vista social, histórico e cultural: “índios”, “negros”, “mestiços”; e redefiniu outras, “brancos”, “europeus”, “portugueses”, “imigrantes”, “gringos” etc. Termos que não indicam apenas procedência geográfica, mas que passam a ter relação com identidades étnico-raciais,

pertencimentos sociais criados a partir de uma conotação racial e que relaciona esses aspectos a um repertório de status morais.

## 9.2. *Raça, racismo e ideologia*

A ideia de Raça sempre esteve ligada ao conceito de Ideologia. Aliás o próprio conceito de Ideologia nas Ciências Sociais se distingue dos demais em importância, pois toma centralidade na análise das relações sociais no contexto de expansão da modernidade.

Na obra *A ideologia Alemã* (1845-1846), Marx e Engels fazem uma crítica à filosofia pós-hegeliana e assentam sua concepção de ideologia com base na ideia de falsa consciência. Desse modo, os autores buscam elucidar os tipos de consciência a partir das relações sociais reais e não da criação de definições, como faziam os filósofos pós-hegelianos (BALDI, 2019, p. 633).

Para Manheim (1931, p. 660; 1929, p. 14-23) a ideologia pode ser parcial, que é “uma ilusão ou um engano intencional ou involuntário, consciente, semiconsciente ou subconsciente de um grupo ou indivíduo” ou total quando ela “já não é mentira, mas modalidade de constituição, unilateralidade e especificidade de uma estrutura espiritual (mentalidade) no tempo e no espaço. O portador da ideologia total é a classe”

Enfim, tanto na perspectiva marxista quanto na manheimiana a ideologia aparece como algo que ocorre na ordem subjetiva, consciente ou não, e que pode influenciar tanto a manutenção da ordem quanto à sua alteração. Nesse trabalho o termo ideologia será empregado no sentido do conjunto de concepções, ideias e teorias que orientam para a legitimação, estabilização e reprodução da ordem estabelecida.

O cristianismo, doutrina formulada após a passagem de Jesus Cristo pelo mundo, também foi utilizado como ideologia durante a colonização das Américas. A Igreja Católica Romana, ordenada por princípios dogmáticos, se tornou a principal instituição do período medieval e teve papel fundamental na formação dos Estados nacionais europeus.

Nesse período lideranças eclesiásticas da Igreja deram o balizamento no que concerne à posição da instituição em relação à legitimação da escravidão, especialmente dos povos da África. Alguns exemplos, como o caso dos papas Nicolau V e Inocêncio VIII,

demonstram que a Igreja via com bons olhos o contato dos europeus com os africanos, tendo o primeiro pontífice dado livre permissão para a prática da escravidão em 18 de junho de 1452, com a publicação da bula papal "*Dum diversas*", dirigida ao rei Afonso V de Portugal, na qual o pontífice afirma:

"(...) nós lhe concedemos, por estes presentes documentos, com nossa Autoridade Apostólica, plena e livre permissão de invadir, buscar, capturar e subjugar os sarracenos, pagãos e quaisquer outros incrédulos e inimigos de Cristo onde quer que estejam, bem como os seus reinos, ducados, condados, principados e outros bens (...) e para reduzir as suas pessoas à escravidão perpétua" (NICOLAU V, 1452).

Segundo Roedel (2020, p. 3), os papas da época sustentavam o entendimento que a Igreja construía de longa data sobre a escravidão. Tanto Santo Agostinho (354-430), nos séculos IV e V, quanto Santo Isidório de Sevilha (560-636), nos séculos VI e VII, defendiam que a escravidão estava relacionada ao pecado e que essa condição decorria de uma vontade divina. O questionamento aqui é o mesmo de Roedel (2020, p. 3): “qual poderia ser o pecado de populações inteiras de africanos” e ameríndios “que justificasse sua escravidão?” A resposta à essa pergunta remonta às origens da humanidade com base na Maldição de Cam.

No livro de Gênesis, onde se explica o mito de origem humana, conta-se também a história de Noé. Noé teve 3 filhos (Sem, Cam e Jafé), os quais foram responsáveis por povoar o mundo. Um dia, após se embriagar com vinho, Noé deitou-se nu em sua tenda. Seu filho Cam, cujo filho Canaã, teria visto sua nudez, conduta extremamente recriminada pelos hebreus, e contado para seus irmãos. Quando seu pai soube do ocorrido, amaldiçoou o filho mais novo de Cam com a seguinte frase: “Maldito seja Canaã; seja servo dos servos de seus irmãos” (Gênesis 9:25).

Sem era considerado pai dos povos semitas, cuja etimologia é o “nomeado” ou “fama”; Jafé, que teria dado origem aos povos indo-europeus, indo-germânicos e indo-arianos, corresponde à “luz”, “aberto”, “ampliado” e “louro”. Enquanto Cam se refere a “quente”, “queimado” ou “trevas”. Canaã, filho de Cam e o neto amaldiçoado por Noé, quer dizer “embaixo”, transmitindo assim, uma ideia de que ele estaria “embaixo das trevas”, ideia de inferioridade. Canaã teria dado origem aos povos mongóis, chineses, japoneses, ameríndios, esquimós e polinésios. Um dos filhos de Canaã se chama Cuxe, sinônimo de “preto”, e deu origem aos etíopes, sudaneses, ganeses, pigmeus, aborígenes australianos, Nova Guiné (PEREIRA IVO; JESUS, 2019, p.50-51).

Ao ser recuperada como discurso, a Maldição de Cam deu sentido à ideia de diferenciação entre as raças e a relação de inferioridade que ficou associada a esses povos, descendentes amaldiçoados da linhagem de Canaã.

Para Bosi ([1992] 1996, p. 258-271) a referência à Maldição de Cam circulou reiteradamente nos séculos XVI, XVII e XVIII, quando a teologia católica ou protestante se viu confrontada com a generalização do trabalho forçado nas economias coloniais. O velho mito serviu ao empreendimento mercantil nas colônias e era alegado para justificar o tráfico negreiro, além de ser usado com cunho salvacionista, fomentado pela Igreja Católica Romana, de que a catequização das populações africanas iria salvá-las do fetichismo das religiões tradicionais e do Islã. Desse modo a história dos descendentes de Cam foi sendo introjetada e racionalizada de um modo extensivo e global, sobretudo entre os fins do século XIX e a Primeira Guerra Mundial.

Os meados do século XIX ficam marcados pela emergência da antropologia criminal que, calcada num modelo determinista, buscava encontrar uma “natureza biológica do comportamento criminoso”. Muito se fala do principal expoente teórico do período, o italiano Cesare Lombroso (1835-1909), que argumentava que a criminalidade seria um fenômeno físico e hereditário (LOMBROSO, 1876, p. 45).

Segundo Schwarcz (1993, p. 55), a antropologia desse período era compreendida como um ramo das ciências naturais. Assim, dedicava-se, sobretudo, à medição de crânios, técnica utilizada amplamente para obtenção de resultados objetivos.

Inúmeros juristas, médicos e intelectuais, ao longo de toda a Primeira República, começaram a divulgar as abordagens da antropologia criminal e da criminologia, como verdades científicas. Clóvis Bevilacqua, José Higino, Aurelino Leal, Tavares Bastos, Lemos Brito, entre outros, publicaram artigos e livros onde são discutidos os principais conceitos da criminologia e da escola penal positiva (ALVAREZ, 2003, 2014, p. 20).

Além dos já citados, nomes como Joseph Arthur de Gobineau (1816-1882), Francis Galton (1822-1911), Raimundo Nina Rodrigues (1862-1906), João Baptista Lacerda (1846-1915), Renato Kehl (1889-1974), Edgard Roquette-Pinto (1884-1954), Enrico Ferri (1856-1929), Raffale Garofalo (1851-1934), J. B. de Sá Oliveira, envidaram esforços teóricos para dar continuidade a um projeto de cunho raciológico, buscando associar aspectos morais às

características morfológicas das raças, as quais eram investigadas nos institutos médico-legais e laboratórios de antropologia física e biológica.

Exemplos registrados não faltam. Crânios alongados ditos doliocéfalos, seriam capazes de desenvolver um córtex cerebral mais avantajado e, conseqüentemente, mais sofisticado. Essa morfologia era tida como característica dos brancos “nórdicos”. Já os crânios arredondados, braquicéfalos, eram característicos dos negros e amarelos (MUNANGA, 2003, p. 4).

No Brasil o racismo foi e é utilizado como recurso ideológico e produz nas pessoas aquilo que Fernandes nomeou de “preconceito de não ter preconceito” (FERNANDES, [1972] 2013, p. 34). Florestan examina a questão de modo preciso:

O “preconceito de cor” é condenado sem reservas, como se constituísse um mal em si mesmo, mais degradante para quem o pratique do que para quem seja sua vítima. A liberdade de preservar os antigos ajustamentos discriminatórios e preconceituosos, porém, é tida como intocável, desde que se mantenha o decoro e suas manifestações possam ser encobertas ou dissimuladas (FERNANDES, [1972] 2013, p. 35).

A dimensão ideológica do racismo no Brasil também foi observada pelo professor, advogado e intelectual contemporâneo Silvio de Almeida (1976-) que sinalizou para um sistema de segregação não oficial entre negros e brancos que vigora em certos espaços sociais (ALMEIDA, 2019, p. 39).

A segregação não oficial a que se refere o professor Silvio desafia-nos a proposições nexos-causais:

1. pessoas negras são menos aptas para a vida acadêmica e para a advocacia;
2. pessoas negras, como todas as outras pessoas, são afetadas por suas escolhas individuais, e sua condição racial nada tem a ver com a situação socioeconômica;
3. pessoas negras, por fatores históricos, têm menos acesso à educação e, por isso, estão alocadas em trabalhos menos qualificados, os quais, conseqüentemente, são mal remunerados;
4. pessoas negras estão sob o domínio de uma supremacia branca politicamente construída e que está presente em todos os espaços de poder e de prestígio social (ALMEIDA, 2019, p. 39)

Fato que as duas primeiras proposições são racistas. A primeira é abertamente racista pois se baseia na ideia direta de que características físicas/biológicas (ser negro) possam atribuir correspondentes psicossociais, quais sejam, atributos de capacidade intelectual e

inteligência. A segunda é veladamente racista pois não considera as circunstâncias de opressão as quais negros e ameríndios foram submetidos, afirmando que essas são as únicas responsáveis pelos seus infortúnios. O segundo argumento falacioso ficou conhecido politicamente como discurso meritocrático.

A terceira e a quarta proposições podem ser entendidas como verdades parciais, que não são auto explicáveis ou como, nomeou o professor Silvio, são *meias-verdades*. De fato, pessoas negras tem historicamente menor acesso à educação e existe um sistema político e econômico que privilegia pessoas brancas nos aspectos educacionais e de inserção no mercado de trabalho. Contudo, os argumentos três e quatro acabam escondendo os motivos pelos quais as pessoas não brancas tem menos acesso à educação. Ou seja, por não serem explicáveis em si mesmos.

Emblemático nesse sentido é a composição de Gilberto Gil, *Mão da Limpeza*, onde o autor inicia dizendo “O branco inventou que o negro, quando não suja na entrada, vai sujar na saída... Imagina só... Vai sujar na saída... Imagina só... Que mentira danada!”.

Ou seja, para estarmos convencidos de existem lugares distintamente reservados para negros(as) e brancos(as) na sociedade, sem nos espantarmos com tal situação, não basta lermos livros contendo pseudoteorias racistas como as de Gobineau ou Nina Rodrigues. É necessário que o racismo seja introjetado como uma ideia fixa. Essa ideia se fundamenta na representação material do racismo. Entender o racismo como ideologia é compreender que essa dimensão só existe pois está fincada em práticas sociais concretas.

## **10. A questão cultural**

Compreender as ocorrências dos fenômenos humanos e os processos culturais que os regem, artefatos que, além de históricos, são dinâmicos, é o grande desafio da Antropologia.

Considerando que os conceitos de raça e racismo tem, em si, um conteúdo cultural e outro, eminentemente ideológico e como ideologia escondem algo não proclamado, subentendido e pouco problematizado, podemos pensar em utilizar tais conceitos para analisar relações que extrapolam suas definições formais, uma vez que conceitos autoaplicáveis e autoexplicativos favorecem justamente à sua captura por ideologias que podem se favorecer a partir do conceito formulado.

O fenômeno ora investigado, qual seja, como nossas trajetórias de vida e o processo de socialização a que somos submetidos considerando as diferenças de classe, raça, gênero, geração e território, podem gerar implicações na execução das políticas afirmativas numa instituição pública federal, no sentido de que podem afetar autodeclarações e heteroidentificações feita por integrantes das instâncias executoras dessas políticas, assim como qualquer outro fenômeno antropológico, pode elucidar questões sobre as relações de poder estabelecidas entre os grupos sociais que compõem o campo pesquisado.

Farei então um breve apanhado das linhagens teóricas fundamentais da Antropologia, quais sejam: evolucionismo, funcionalismo, antropologia social e culturalismo, que compartilham entre si naturezas ontológicas semelhantes, no intuito de revelar como a crítica à essas teorias podem ser úteis para compreendermos o fenômeno ora estudado.

O evolucionismo cultural foi uma das primeiras tradições teóricas em Antropologia. Emergiu no final do século XIX e teve como objeto de estudos os supostos estágios evolutivos das sociedades. Essa linhagem foi representada por Lewis H. Morgan (1818-1881), Edward B. Tylor (1832-1917) e James G. Frazer (1854-1941), que tiveram forte influência de Herbert Spencer. Morgan, Tylor e Frazer, foram precursores em utilizar a perspectiva de Spencer para interpretar as culturas (CASTRO, 2005). Nesse período o ramo da antropologia tinha como foco central a questão da cultura, vista, no entanto, sob uma ótica evolutiva. Civilização e progresso eram conceitos tomados como sucedâneos universais (SCHWARCZ, 1993, p. 48).

O evolucionismo cultural ofereceu um conjunto de percepções e teorias que produziu a classificação do *ethos* cultural dos povos postos em contato com a colonização. Essa perspectiva além de permitir a classificação do avanço das sociedades, foi instrumentalizada para justificar a hierarquização dos diversos grupos humanos, fortalecendo os mecanismos coercitivos da colonização e da hierarquização das culturas e dos povos. No sistema colonial a teoria evolucionista produziu efeitos em dois sentidos. Primeiro porque forneceu informações para o aprimoramento da dominação. Segundo por ter sido utilizada como ideologia para justificar a dominação com o pretexto de civilizar o Outro.

No século XIX, com o aprimoramento dos instrumentos de controle colonial a partir da invasão e partilha do território africano pós Conferência de Berlim em 1885, novas correntes antropológicas surgiram e os métodos de investigação das culturas foram sendo sofisticados. O funcionalismo, ramo da Antropologia que busca explicar os fenômenos humanos em termos

das suas funções, pegou empréstimos da biologia e da teoria durkheimiana para comparar a sociedade a um organismo vivo e cada instituição social com órgãos. Essa linhagem ficou marcada por trabalhos pioneiros de sociólogos e antropólogos, tais como: Émile Durkheim (1858-1917) e Marcel Mauss (1872-1950), representando o funcionalismo francês; Alfred Radcliffe-Brown (1881-1955) e Bronislaw Malinowski (1884-1942), representando a antropologia social britânica (BODART et al 2020, p. 87).

Essa linhagem cunhou a noção de civilização, um aspecto que emerge com a teoria funcionalista. O termo *civilisation* começou a ser utilizado como concepção de uma suposta história universal francesa. Mauss e Durkheim expuseram durante vários anos no *Année Sociologique* a concepção de *civilisation* atrelada a modos específicos de pensar e posturas mentais.

Nesse sentido, em que pese se tratar de uma linhagem que se opôs ao evolucionismo, o funcionalismo herdou seus fundamentos, considerando que ambos emergem da e na situação colonial<sup>13</sup> e se fundamentam com base nas diferenças entre culturas, opondo-as de modo classificatório e segundo estágios evolutivos.

Tanto o funcionalismo francês quanto a antropologia social britânica se propuseram a classificar as sociedades para compreender aquilo que julgavam ser o primitivo padrão, situação a partir da qual todas as sociedades supostamente teriam passado antes de evoluir. Ambas não levaram em conta que as culturas se desenvolvem num processo histórico e não se pode aferir complexidade a partir de referências externas, que partem, a priori, da ideia de que o Outro é inferior. Nesse sentido, concordamos com Kuper (1978, p. 143) que os antropólogos funcionalistas não se desligaram totalmente do seu passado evolucionista.

Ademais, cabe destacar a íntima relação que o funcionalismo teve durante a administração colonial em África. Os administradores coloniais enfrentavam um profundo desconhecimento dos nativos e a Antropologia ofereceu uma compreensão dos sistemas sociais vistos como “degradados” e “desorganizados”. A ideia era que a Antropologia argumentasse

---

<sup>13</sup> Aqui empregamos o termo situação colonial no sentido de compreender a posição que a sociedade colonizada é colocada e que chama atenção por duas características: sua superioridade numericamente esmagadora e a dominação radical que sofre. Consideramos situação colonial como sendo aquela esquematicamente definida a partir dos grupos que se opõe na sociedade colonial e sociedade colonizada (BALANDIER, 1993, p. 116).

para que o mundo “mítico”, “feroz” e “irresponsável” dos “selvagens”, pudesse ser transformado em comunidades estáveis governadas pelos colonos (GAONA, 1985, p. 89)<sup>14</sup>.

A Antropologia injetou nas sociedades colonizadas uma visão particular do seu funcionamento. Conceituou-as como coerentes e equilibrados a partir de uma tendência a ressaltar a solidariedade e a ordem, o que contribuiu para conter algumas lutas por libertação mesmo diante das fortes contradições do sistema colonial. Por isso, a posição da Antropologia resulta ambígua.

Franz Boas (1858-1942), foi um antropólogo alemão naturalizado norte-americano que formulou uma crítica radical ao evolucionismo, demonstrando que as culturas somente podem ser entendidas em seu contexto particular. Ele introduziu na antropologia norte-americana o conceito de cultura com base na distinção entre os termos *kultur*, de origem alemã, e *civilisation*, de origem francesa. A crítica de Boas é fundadora do culturalismo, responsável pela noção de relativismo cultural (BODART et al 2020, p. 87).

O culturalismo, em que pese se posicionar como corrente que se opõe ao evolucionismo, também foi convertido em ideologia e afirmou, por exemplo, que raça e cultura são independentes entre si de tal modo que apenas a segunda seria o elemento responsável por tornar as pessoas o que elas são. Esse argumento foi utilizado na África do Sul como justificativa para o Apartheid (KUPER, [1999] 2002, p. 12) e influenciou a obra *Casa Grande & Senzala* do antropólogo brasileiro Gilberto Freyre (1900-1987) e sua visão culturalista da formação da sociedade brasileira.

No caso de Freyre, o relativismo cultural influenciou o conceito de lusotropicalismo, que relacionava a colonização brasileira à capacidade dos portugueses de povoar o território tropical utilizando sua cultura (lusitana) como amálgama entre as outras (indígena e africana), criando uma cultura única, luso-tropical. Essa perspectiva assimilativa não foi exclusividade da colonização portuguesa no Brasil, como ilustrarei na sessão 10 ao trazer o exemplo da teoria de *crioulidade* angolana.

O *lusotropicalismo* foi utilizado como ideologia e passou a elogiar os feitos da colonização portuguesa no Brasil. Baseando-se na ideia de que os portugueses possuem uma aptidão natural para se relacionar com culturas diversas, herdada do convívio com árabes,

---

<sup>14</sup> Todas as traduções apresentadas neste trabalho, oriundas deste artigo em espanhol, são de minha autoria.

mouros e outros povos durante séculos na península ibérica, criou-se a falsa ideia de que as colonizações de Portugal teriam sido mais bem sucedidas e mais benéficas aos(as) nativos(as) e aos(as) africanos(as) do que outras. Essas ideologias influenciaram a interpretação de Freyre sobre a colonização brasileira e fez com que ele atribuísse à cultura lusitana uma certa benevolência em oposição, por exemplo, à violência praticada nos regimes segregacionistas britânicos nos Estados Unidos e na África do Sul (REINHARDT, 2014, p. 330).

Percebo que a questão cultural está ligada ao conhecimento antropológico e perpassa toda a sociedade, sendo a Antropologia uma ciência que pode atuar como catalisador de ideologias. O tema das identidades étnico-raciais no Brasil é complexo pois aqui tentou-se construir uma ideia de que a identidade e a cultura nacional foram erigidas com base numa miscigenação pacífica, negando a existência de tensões entre os grupos étnico-raciais que se cruzaram nesse território. Assim, as sessões a seguir irão abordar, principalmente, como a ideia da mestiçagem foi incorporada pela sociedade brasileira e teve, no seu componente cultural, um fundamento para desenvolver o mito da democracia racial, a falsa ideia do contato pacífico entre colonizador e colonizado e o apagamento da herança cultural negro-africana e ameríndia na nossa formação social, o que se refletiu nas falas das coparticipantes durante as entrevistas.

## **11. A questão ideológica**

Nenhum sistema de dominação se sustenta apenas pela violência material. É preciso que exista uma base ideológica capaz de suportar as crises internas que, frequentemente, ocorrerão durante o processo de dominação. No Brasil isso foi sentido ao longo de toda a história da colonização portuguesa, pois praticamente todos levantes, revoltas, insurreições que emergiram da massa de explorados(as), tanto no período colonial quanto imperial e republicano, foram fortemente reprimidas pelo Estado com apoio da elite que controlava o poder no momento.

A repressão física contra as insurgências que se colocaram em posição à dominação sempre veio acompanhada de um regime simbólico que justificasse os meios empregados para garantia da ordem. No caso brasileiro o ideal de branqueamento e o mito da democracia racial foram argumentos ideológicos utilizados para pacificar as tensões étnico-raciais em torno de uma identidade nacional única, brasileira e patriótica, fundada na ordem (burguesa) e no progresso (da elite).

Em outros países de colonização portuguesa não foi diferente.

Abrantes (2007), ao estudar alguns classificadores da obra do escritor angolano Mário António Fernandes de Oliveira (1934-1989), cujo trabalho continua sendo referência nos estudos sobre a história de Angola, tanto na literatura quanto no estudo da sociedade angolana, percebe que, para alguns deles, a sua teoria da *crioulidade* aparece como falaciosa (KANDJIMBO, 2003, p. 131).

Para outros classificadores como José Carlos Venâncio o conceito de sociedades *crioulas* proposto por Mário António não pode ser confundido com a identidade nacional angolana, em que pese a polêmica estabelecida entre ele e Kandjimbo no que diz respeito à “angolanidade” (ABRANTES, 2007, p. 65).

Ambos, Venâncio e Kandjimbo estão a se debruçar sobre propostas para o futuro de Angola, com base em discursos diferenciados, onde empregam conceitos de *crioulidade* e *angolanidade*, com preocupações semelhantes, onde procuram “solução para a heterogeneidade do território e o destino de unificação política do país (ABRANTES, 2007, p. 66).

Nesse sentido, debate-se em Angola a construção de uma identidade nacional, com base numa cultura única angolana, fundada na *crioulidade* e *angolanidade*, tal qual se objetivou estabelecer no Brasil como veremos a seguir.

O que quero dizer é que o ideal de branqueamento português e outras pseudoteorias raciais influenciaram tanto o conceito de identidade nacional angolano quanto a ideologia da mestiçagem e o mito da democracia racial brasileiros.

### **11.1. Pseudoteorias raciais**

Ao longo da história, crenças foram tomadas como verdade, seja pela importância da pessoa que enuncia os valores assumidos, seja pelo espaço de poder que essa pessoa ocupa ao enuncia-los, seja pela força simbólica que a crença tem para a coletividade. Crenças derivam das formas de ver o mundo e dependem do *ethos*<sup>15</sup> cultural. Derivam do que é corriqueiro e habitual e em geral, confundem-se com o nosso próprio agir. As crenças muitas vezes dificultam

---

<sup>15</sup> O termo *ethos* está sendo utilizado no sentido original do grego, conforme utilizado por Ésquilo (525-456 a.C), e refere-se ao modo de ser e estar no mundo. Nos remete à tradição, aquilo que é habitual ou corriqueiro.

a interpretação da realidade, mas por motivos diversos podem ser convertidas em verdade, pelos atores presentes nos espaços de legitimação do saber.

Não obstante o fato de que as pseudoteorias que descreverei a seguir foram verdades científicas no tempo em que foram enunciadas, utilizarei o prefixo *pseudes* + teoria, para indicar que as doutrinas de pureza racial e de eugenia, bem como o ideal de branqueamento no Brasil e o mito da democracia racial, são narrativas que se baseiam em ideias falsas. Foram, durante um período histórico, crenças tomadas como verdade e recepcionadas pela ciência num período específico, sendo utilizadas como instrumento de reprodução das estruturas coloniais.

As ideias de pureza racial e eugenia emergiram em momentos específicos nos quais instituições e atores sociais estavam imersos em crenças que definiam suas convicções morais e filosóficas. Um exemplo é a teoria da desigualdade entre as raças que também estava em voga no período. O mundo se organizava com base na escravidão e o sistema convertia pessoas em mercadorias. Precisava-se justificar porque alguns corpos eram submetidos a isso e outros não. Não se pode separar teoria e sociedade, são uma coisa só. Uma faz parte da outra e se influenciam mutuamente num processo dialético.

Quero dizer que na sociedade na qual uma teoria emerge, existem crenças e valores que sustentam essa verdade científica. Ou seja, se os atores e instituições estiverem imbuídos nesses valores rigidamente, crenças viram teorias e são aplicadas na prática. Daí a importância de compreendermos como as trajetórias de vida dos(as) coparticipantes dessa pesquisa podem influenciar, com base no conjunto de crenças, valores e ideologias a que essa pessoa foi exposta ao longo da vida, a forma como ela enxerga sua própria identidade e a identidade das outras pessoas.

Nesse sentido, destaco que os paradigmas da pureza racial e eugenista eram baseados na ideia de que a diferença entre as raças derivava de diferenças físicas e morais entre as pessoas. Percebamos então que: o fato da sociedade ser escravista, onde o trabalho era compulsório para alguns e facultativo para outros, pureza racial e eugenia foram doutrinas explicativas muito úteis para justificar tais diferenças.

A doutrina de pureza racial foi desenvolvida entre 1853 e 1855 pelo conde Arthur de Gobineau e aponta que o fator da degenerescência de alguns povos mestiços seria o principal

motivo para derrocada e o desaparecimento de civilizações miscigenadas inteiras (MUNANGA [2004], 2019, p. 45).

As perguntas levantadas por Gobienau para chegar às suas conclusões sobre a necessidade da busca pela pureza racial devido à degenerescência mestiça eram: “Como e por que se perde o vigor de uma nação? Como é que ela degenera?” (GOBINEAU, 1967, p. 23). Contudo as respostas apontavam sempre para a miscigenação como razão para os males das sociedades consideradas impuras, devido à degeneração provocada pela mistura racial.

No Brasil a ideia de raça do final do século XIX, impregnada de sugestões fenotípicas, foi influenciada pelo de Gobineau. O *Essai sur l'inégalité des races humaines*<sup>16</sup> (1853-1855), livro no qual o autor descreve detalhadamente sobre o fator de degenerescências das raças mestiças, tornou-se a base fundamental para as teorias raciológicas do início do século XX (ARENDRT, 2006, p. 223). O *Essai*, nos anos finais do século XIX, traz a tese central de que o desenvolvimento das sociedades se deu com base num conflito natural entre raças, onde a categoria é vinculada a uma acepção eminentemente biológica. Essa teoria foi absorvida pelos estudos do médico baiano Raimundo Nina Rodrigues, que também teorizava sobre a associação da suposta degenerescência do povo brasileiro à mestiçagem.

Os trabalhos de Nina Rodrigues foram considerados seminais para a Antropologia Brasileira, sobretudo seus estudos pioneiros sobre africanos e afrodescendentes no Brasil. Esses trabalhos foram compilados por Homero Pires em *Os africanos no Brasil* e lançados postumamente em 1933, mesmo ano de lançamento de *Casa Grande & Senzala*, de Gilberto Freyre. Neste trabalho é possível perceber a visão de Nina sobre uma suposta inferioridade cultural da raça negra, que teria se constituído como um dos fatores da inferioridade do povo brasileiro (RODRIGUES [1933], 2010).

A aproximação do pensamento de Nina ao de Gobineau aparece no seu trabalho *Mestiçagem, degenerescência e crime*, no qual apresenta, a partir da observação direta de casos clínicos, uma análise médico-racial que relaciona os diagnósticos patológicos às tábuas genealógicas dos indivíduos. Nesse trabalho Nina Rodrigues criou associações entre uma suposta tendência à degenerescência da população mestiça relacionada à sua herança genética. Sendo médico e considerando o paradigma hegemônico do período que absorvia das ciências

---

<sup>16</sup> Doravante denominarei apenas de *Essai*.

naturais a ideia de um determinismo biológico, o trabalho de Nina foi tentar associar o estado de capacidade social de uma população ao exame da sua capacidade biológica e relacionava sua abordagem a esse campo (RODRIGUES [1899], 2008).

Tanto Gobineau quanto Nina Rodrigues viam com pessimismo o futuro da humanidade devido à mistura entre raças (MUNANGA [2004] 2019, p. 45). Para eles com o passar dos anos e com a miscigenação as raças se degeneraram.

Além dos estudos racialistas de Gobineau e Nina Rodrigues a sociedade brasileira também foi influenciada pelas ideias do darwinismo<sup>17</sup> e do evolucionismo cultural, introduzidas no mesmo período. Ao alcançar o Brasil, essas perspectivas vão sendo reinterpretadas à nossa realidade e, ao somar-se a outras, vão influenciar discussões sobre possibilidades de melhoramento ou não da raça, a partir de um ideal de branqueamento da população.

Além a teoria de pureza racial, um conjunto de saberes sobre as raças foram desenvolvidos ao longo do século XIX e, em alguma medida, sugeriram um ideal político. Esses estudos implicavam numa análise sobre as origens do servilismo e focavam em estabelecer mecanismos de controle de cruzamentos e nascimentos da população com o intuito de eliminar grupos humanos considerados inferiores. Isso se transformou num tipo de estágio avançado de darwinismo social, a eugenia, cuja meta era intervir na reprodução das pessoas.

Essa ideia foi apresentada em 1883 por Francis Galton, que se propôs a fornecer bases teóricas para compreender a transmissão dos caracteres entre as gerações e contribuir para a melhora das características do conjunto populacional (DEL CONTI, 2008, p. 201), e visava selecionar as “melhores” características humanas em detrimento de outras consideradas degenerativas, geralmente associadas aos povos africanos, asiáticos e ameríndios.

Na época de criação do termo “eugenia” — eu: boa; genus: geração — Galton era conhecido por seu trabalho como naturalista, que escreveu seu primeiro ensaio na área da

---

<sup>17</sup> O darwinismo está relacionado à ideia de evolução biológica das espécies a partir do princípio da seleção natural, tendo como marco a publicação, em 1859, do livro do naturalista inglês Charles Darwin (1809-1882), *On the Origins of Species by Means of Natural Selection; or, The Preservation of Favoured Races in the Struggle for Life* [sobre a origem das espécies por meio da seleção natural; ou, a preservação das raças favorecidas na luta pela vida]. Darwin argumentou que as espécies existentes haviam se desenvolvido lentamente a partir de formas de vida anteriores, e apontou como mecanismo principal desse processo a teoria da "seleção natural" através de variações acidentais. O impacto do livro de Darwin foi enorme, estendendo-se para além de seu campo científico específico, influenciando a Teologia, a Filosofia, a Política e também a nascente Antropologia.

hereditariedade humana em 1865, após ter lido o livro *A origem das espécies*, de Darwin. Em 1869 foi publicado *Hereditary genius*, considerado o texto fundador da eugenia. Galton procurava confirmar, por uma metodologia estatística, que a capacidade humana era função da hereditariedade e não da formação cultural (SCHWARCZ, 1993, p. 66).

Galton acreditava que a raça humana poderia ser melhorada caso fossem evitados cruzamentos indesejados o que acompanhava o sentido racista da eminente burguesia europeia da época. A tese do seu livro afirmava que um ser humano notável geraria filhos notáveis. O termo eugenia passou a ser cunhado efetivamente apenas em 1883 na obra *Inquiries into Human Faculty and Its Development*.

A eugenia foi apresentada, segundo Galton (1906), como “a ciência que lida com as agências sociais que influenciam, mental ou fisicamente, as qualidades raciais das gerações futuras” (p. 3). Assim teve, tal qual a teoria da pureza racial, boa recepção entre intelectuais brasileiros, influenciando programas políticos de embranquecimento da população.

No Brasil, em 1918 foi fundada a Sociedade Eugênica de São Paulo, com 140 membros, a maioria composta pela elite médica do país. Entre os integrantes estavam figuras de renome: Afrânio Peixoto, Juliano Moreira, Fernando Azevedo e o influente escritor Monteiro Lobato. O movimento eugênico organizou o Congresso Brasileiro de Eugenia e uma publicação periódica, o *Boletim de Eugenia*, que circulou entre 1929 e 1934 (SOUZA, 2016).

No início dos anos 1930 foi fundada a Comissão Central Brasileira de Eugenia, instituição que agregava eugenistas e psiquiatras, com o intuito de assessorar o governo brasileiro em assuntos de políticas públicas eugênicas. Destacaram-se como lideranças desse movimento Renato Ferraz Kehl e Edgard Roquette-Pinto (foi assistente de João Baptista de Lacerda), médicos formados no início do século XX pela Faculdade de Medicina do Rio de Janeiro e que dedicaram suas carreiras ao estudo da questão racial. Entre os membros deste colegiado estavam ainda: Arnaldo Vieira de Carvalho (fundadores da Faculdade de Medicina de São Paulo), Vital Brazil Mineiro da Campanha (fundador do instituto Butantan), Arthur Neiva (sanitarista), Franco da Rocha (psiquiatra) e Monteiro Lobato (escritor).

A maioria dos intelectuais brasileiros mantiveram contato com eugenistas estrangeiros, tais como Francis Galton, Eugen Fischer e Leonard Darwin. A ligação dos

eugenistas brasileiros com essa tradição científica era sólida, o que aparecia em suas obras e também nas correspondências que trocavam com esses autores (SOUZA, 2016, pp. 96-98).

O movimento de eugenia incentivou uma administração científica e racional da hereditariedade, introduzindo novas políticas sociais de intervenção. Para os adeptos da eugenia, o progresso estaria restrito às sociedades puras, livres da miscigenação. Esses teóricos acreditavam o bom desenvolvimento de uma nação seria resultado, quase imediato, de sua conformação racial pura.

A defesa de que o Brasil se tornaria um país cujos efeitos da miscigenação iriam passar em anos e aqui predominaria uma raça pura, foi feita por João Baptista de Lacerda numa comunicação no Congresso Universal das Raças (Londres, 1911). Lacerda foi o único representante de um país latino-americano convidado pois o Brasil seria visto lá fora como um exemplo de mistura de raças para o mundo. Nesse sentido, Lacerda advogou que as políticas de imigração iriam embranquecer a população brasileira fazendo com que a raça negra e ameríndia fosse extinta do país. Ao invés de encarar a miscigenação como um problema, Lacerda via como solução, uma vez que o cruzamento racial possibilitaria uma mestiçagem vantajosa já que a partir da adoção de políticas públicas de imigração, com a entrada de um contingente massivo de brancos(as) no país, haveria, segundo algumas certezas científicas da época e alguma dose de fé, uma seleção da raça branca, por ser mais forte. Lacerda destacava que em três gerações seríamos brancos(as) e havia chegado a essa conclusão a partir dos dados levantados por seu assistente, Roquette-Pinto, o qual havia trabalhado com estatísticas de 1872 e 1890 (SCHWARCZ, 2011, p. 225-228). O então jovem antropólogo constatara que a população negra e indígena vinha declinando progressivamente e que o embranquecimento da população era “fato cientificamente observado” (SOUZA, 2009, p.47).

Esse modelo defendido por Lacerda e Roquette-Pinto influenciou a política de imigração do final do século XIX início do século XX após a abolição da escravatura. A vinda de imigrantes alemães e italianos inicialmente e, posteriormente, japoneses, árabes, libaneses, sírios entre outros, foram políticas públicas que levaram em consideração a perspectiva eugênica.

### **11.2. O ideal de branqueamento no Brasil**

Para falar sobre o ideal de branqueamento no Brasil é preciso retomar ao histórico do português, primeiro colonizador do país, e que também se constituiu enquanto primeira parte branca-europeia da nossa matriz racial. Contudo, comparativamente aos ingleses, franceses e germânicos, o português é visto como um branco miscigenado, assim considerado por Lourenço Cardoso, Gilberto Freyre e Darcy Ribeiro.

Com a tese de que os portugueses descendem biológica e culturalmente de uma mistura de judeus, mouros e negros, visão difundida pelos ingleses, aprofunda-se a lenda dos portugueses como os degenerados da Europa, ou seja, os menos brancos dos europeus. Uma categoria intermediária. Os descendentes dos mouros – *morenos* (SANTOS, 2003, p. 32).

Ao chegar ao Brasil o(a) branco(a) português(a), tido(a) como menos branco(a) da Europa, torna-se mais branco e civilizado a partir do contato com outros povos não-brancos, os quais são classificados como primitivos pelos próprios colonos. Vejamos então que o não-branco europeu, aquele que é tido como inferior na Europa, se autodetermina branco no contato com outros mais-não-brancos do que ele. É nesse encontro entre dois sistemas-corpo-mundo, primeiro entre o português e o negro da terra, e depois entre o português e o negro de guiné que o “negro da Europa” torna-se branco. Uma parte considerável dos brancos brasileiros são descendentes desse branco não-branco que veio civilizar essas terras e essa gente daqui e da África (CARDOSO, 2020, p. 30). Uma outra parte é composta pelos descendentes de imigrantes também de origem europeia, mas que vieram após a chegada dos(as) portugueses(as) em consequência de uma política de branqueamento da população implementada nos anos finais do século XIX e iniciais do século XX.

Alguns teóricos demonstraram que parte desses brancos de Portugal, pioneiros na colonização do Brasil, foram a “ralé” da sociedade portuguesa (WRAY, 2004, p. 339-361). Os brancos portugueses foram considerados degenerados por serem menos “puros” que os nórdicos e germânicos, e a sua degenerescência levou-os ao desterro à Américas. Diferente dos brancos(as) imigrantes que vieram pós abolição, considerados mais “puros” e de descendência nobre. Segundo Cardoso (2020, p. 32) a expressão “branco degenerado” pontua uma hierarquia que existe entre os próprios brancos e o branco degenera-se ao entrar em contato com povos não-brancos, degenera-se ao miscigenar com negros e ameríndios.

Nesse contexto emerge o ideal de branqueamento que contribui para o esquecimento do branco português. Em resumo, o ideal de branqueamento é um projeto de nação que se deseja branca (Ibid, p. 42).

Os pressupostos da ideologia de branqueamento são frutos do período em que se buscava a inserção do Brasil na sociedade de classes. A ideia de progresso, herdada do evolucionismo cultural e do positivismo, fazia o país adotar como modelo a Europa e os Estados Unidos da América. A elite brasileira, fortemente influenciada pela perspectiva do progresso introjetada pelo intelectual francês Auguste Comte visa adotar modelos de “modernidade” inspirados na elite intelectual europeia e estadunidense (CARDOSO, 2008, p. 40).

Com isso, embranquecer a nação significava um projeto de evolução, de desenvolvimento civilizatório. Sair de um país de mestiços a um país de brancos puros era um desafio a ser alcançado por toda e qualquer nação que almejava evoluir. Logo, o ideal de branqueamento elabora princípios desenvolvimentistas combinados com darwinismo social e evolucionismo cultural.

Foi aí que a ideia de introdução de uma massa de brancos puros no Brasil foi implementada a partir da imigração europeia do final do século XIX início do século XX com o objetivo de extinção da população negra e indígena, pois se pensava que a raça branca predominaria, por ser supostamente superior. Essa proposta pensava que o desaparecimento do preto, pardo, mulato, mestiço, pele vermelha, indígena, ameríndio, esses herdeiros da escravidão, se daria pela mistura com o branco “puro” que se tornaria cada vez mais numeroso.

Nos primeiros anos do século XX o ideal de branqueamento teve forte esteio político e institucional quando foram fundadas entidades eugênicas em todo o Brasil. Aqui não só se reuniu o maior número de adeptos da eugenia da América Latina, como também passamos por um processo de institucionalização da teoria eugênica.

A ideologia do branqueamento foi fortalecida nesse período por intelectuais como Silvio Romero, Oliveira Viana e o já citado João Baptista Lacerda, que sustentaram a hipótese de que a sucessiva mistura de raças, com a introdução do elemento branco-puro, o branco-branco (branco nórdico ou germânico), conduziria a diluição da degenerescência negra e indígena no decorrer das gerações (MUNANGA [2004] 2019, p. 49-78).

A elite intelectual brasileira do início do século XX era composta sobretudo por indivíduos letrados, médicos, advogados e políticos brancos que discutiam cada vez mais propostas de branqueamento para o país, como se pode destacar num texto de Sílvio Romero, transcrito:

Dos três povos que constituíram a atual população brasileira, o que um rastro mais profundo deixou foi por certo o português; segue-se-lhe o negro e depois o indígena. À medida, porém, que a ação direta das últimas tende a diminuir, com a internação<sup>18</sup> do selvagem e a extinção do tráfico dos pretos, a influência europeia tende a crescer com a imigração e pela natural propensão para prevalecer o mais forte e o mais hábil. O mestiço é a condição para vitória do branco, fortificando-lhe o sangue para habilitá-lo aos rigores do clima. É em sua forma ainda grosseira uma transição necessária e útil, que caminha para aproximar-se do tipo superior (Sílvio Romero, 1953 apud Costa, 2006, p. 179).

Chama a atenção no discurso de Sílvio Romero o fato de que com o aumento da imigração europeia tenderia a crescer a influência branca e, conseqüentemente, a prevalecer o branco mais “puro”. Esse incentivo da imigração de brancos foi uma política adotada no Brasil que fez chegar aqui, naquele período, outros brancos europeus já referidos nesse texto (CARDOSO, 2008, p. 43).

A partir daí a ideologia do branqueamento tomou ares de redenção de Cam, em alusão ao famoso quadro do pintor espanhol Modesto Brocos, no qual uma criança branca aparece sendo exaltada por uma mulher negra de pele escura que, de pé, agradece aos céus pela graça do bebê não ter nascido negro. A criança é a imagem da redenção pois é fruto da miscigenação positiva entre uma mulher negra de pele clara, em processo de embranquecimento, e um homem branco, objeto de desejo do vir a ser.

Essa ideia foi penetrando do imaginário das pessoas, levando-as a crer que a salvação para a maldição de Cam seria o embranquecimento. Nos relatos colhidos com os(as) coparticipantes dessa investigação foi possível perceber como isso esteve presente ao longo da socialização das(os) entrevistados(as). Seja do ponto de vista do embranquecimento estético através da tentativa de eliminação de traços fenotípicos que identifiquem sinais de negritude na pessoa, seja pelo incentivo à miscigenação familiar, evitando relacionamentos entre indivíduos de cor-raça/etnias diversas, como poderemos observar em algumas falas transcritas para esse texto.

---

<sup>18</sup> Sérgio Costa diz que Sílvio Romero faz alusão ao extermínio indígena.

### 11.3. *O mito da democracia racial*

Com a chegada de novos imigrantes brancos no Brasil a partir do fim da escravidão e da Proclamação da República, a intelectualidade brasileira, no final do século XIX e início do século XX se coloca diante de uma questão central para o país: a construção de uma identidade nacional que venha a sustentar o ideal de modernidade que se almejava ao Brasil naquele período. Para muitos, um país formado pela pluralidade racial nascida de um processo colonial, teria a mestiçagem como obstáculo à construção de nação que, naquele momento, se pretendia branca (MUNANGA [2004], 2019, p. 50).

A ideia de que o branco-português seria o mais apto a realizar essa fusão entre culturas, de forma harmoniosa, serviu então de explicação para a formação da sociedade brasileira. Em *Casa-grande & Senzala*, Gilberto Freyre faz uma defesa peremptória dessa explicação ao mesmo tempo que apresenta uma “concepção neo-lamarckiana” de raça (ARAÚJO, 1993, p. 39 apud SOUZA, 2000, p. 70), fetichizada por um olhar sexual sobre a relação do branco-português com os demais elementos constituintes do povo brasileiro.

A defesa de Freyre ([1933], 2017, p. 70-1) parte da premissa de que a miscibilidade foi a principal característica do povo português que aqui “foi misturando-se gostosamente com mulheres de cor logo ao primeiro contato”, reproduzindo um contato que já havia ocorrido na Península Ibérica entre o branco europeu e a figura mítica da moura-encantada que, envolta em misticismo sexual, teria o seu correspondente brasileiro na mulher ameríndia. Essa estereotipação sexualizada da figura indígena feminina também encontra esteio no romance de 1865, *Iracema*, de José de Alencar (1829-1877).

Tanto o olhar fetichizado do contato entre as raças quanto a exaltação da capacidade de hibridização do branco-português aparecem em conjunto na ideia de que nossa cultura foi formada por encontros sexuais entre o colonizador oficial e os demais imigrantes, os negros e indígenas. Isso aparece na perspectiva de Freyre quando faz referência ao europeu que “saltava em terra escorregando em **índia nua**” (FREYRE [1933], 2017, p. 161, **grifo próprio**) ou ao “**conquistador europeu** que veio encontrar-se em nossas praias com a **sensualidade do índio**” (*Ibid*, p. 168, **grifo próprio**).

Repete-se quando coloca a “colonização do Brasil como um **esforço de portugueses**” (*ibid*, p. 276, **grifo próprio**) e indica que “ao **sangue do colonizador oficial** logo

se misturou **livremente** o de  **europeus** das  **mais variadas procedências**” (*Idem, ibidem, grifo próprio*). A ideia também é reforçada quando se refere às mulheres que, segundo ele, “as primeiras a se  **entregarem aos brancos**, as mais ardentes indo esfregar-se nas pernas desses que supunham deuses.  **Davam-se ao europeu** por um pente ou um caco de espelho” (*Ibid, p. 161, grifo próprio*).

Para Freyre a nossa mistura de raças não poderia ser explicada de outra forma senão pela impávida impulsividade do aventureiro colono, amaciada pela docilidade, ingenuidade e sensualidade indígena e africana, amalgamados pelo sexo fácil.

Romântico, porém, falso!

Essa romantização do contato entre raças leva a ideia de que a colonização brasileira foi menos perversa para negros e indígenas quando comparada a outros países. Porém essa falácia geralmente justifica-se com outra, a de que aqui teria ocorrido um processo de assimilação cultural entre os povos portugueses, africanos e indígenas.

Gomes (2003) analisa como o texto de *Casa Grande & Senzala* de Freyre define os contornos do orgulho nacional associado à ausência de preconceito racial e a ideia cabal de que “somos todos mestiços, se não no sangue, pelo menos na alma” (FREYRE, [1933] 2017). A obra de Freyre influenciou sobremaneira a formulação de uma ideia de identidade nacional que foi incorporada em diversos símbolos estéticos, incluídos como parte da cultura nacional: Zé Carioca, como símbolo da malandragem mestiça brasileira; o samba, que passa de ritmo renegado à símbolo da cultura nacional; além do Carnaval, ponto mais alto da cultura de pacificação racial brasileira.

A ideia do contato harmonioso entre as raças e da mestiçagem pacífica e benéfica jogou uma cortina de fumaça nos problemas reais da colonização escravista no Brasil, o que reverberou intensamente no campo teórico, produzindo o que ficou conhecido como mito da democracia racial, que serviu de explicação base para certas (in)compreensões da realidade social brasileira.

Ao contrário do que se pensa, o termo “democracia racial”, atribuído originalmente a Gilberto Freyre<sup>19</sup>, não se encontra nas suas obras mais famosas e só vem aparecer na literatura por volta dos anos 1950. Guimarães (2001, p. 2) buscou traçar a cronologia da expressão. A primeira referência teórica à ideia de democracia racial foi feita por Abdias do Nascimento (1914-2011) em sua fala inaugural ao I Congresso do Negro Brasileiro, em agosto de 1950:

Observando que a larga miscigenação praticada como imperativo de nossa formação histórica, desde o início da colonização do Brasil, está se transformando, por inspiração e imposição das últimas conquistas da biologia, da antropologia e da sociologia, numa bem delineada doutrina de democracia racial, a servir de lição e modelo para outros povos e formação étnica complexa conforme é o nosso caso” (NASCIMENTO, 1950 *apud* NASCIMENTO, 1968, p. 67).

Segundo Guimarães (2001, p. 2), a expressão democracia racial aparece pela primeira vez na literatura acadêmica num texto de Charles Wagley (1913-1991), em 1952. No primeiro volume de uma série de estudos sobre relações raciais no Brasil patrocinados pela UNESCO, Wagley escreve na “Introdução”: “O Brasil é renomado mundialmente por sua democracia racial”. Para Wagley, a discriminação e o preconceitos raciais estariam sob controle no Brasil, ao contrário do que acontece em outros países (WAGLEY, 1952, p. 7).

Esse mito descrito por Wagley se disseminou e fez parecer que o Brasil se constituiu numa sociedade sem “linha de cor”, onde não existem barreiras físicas, morais ou legais que impeçam a ascensão das pessoas de cor a cargos oficiais, posições de riqueza e prestígio. A construção falaciosa de um Brasil moderno se deu a partir do mito de aqui é um “paraíso racial”.

A ideia de que no Brasil não existe racismo é uma decorrência do mito da democracia racial. Em algumas falas durante as entrevistas pude perceber que essa ideia de que o Brasil é o país onde pessoas de todas as cores-raças/etnias convivem é uma problemática que muitas vezes só foi despertada nos(as) coparticipantes a partir do questionamento do seu próprio pertencimento étnico-racial a partir do contato com o Outro.

A partir das entrevistas etnográficas realizadas pude evidenciar o quanto esse mito foi introjetado nas pessoas a partir do processo de socialização familiar e escolar. Alguns(as) interlocutores(as) só vieram perceber que essa ideia falaciosa do convívio harmônico entre as

---

<sup>19</sup> Ver Souza (2000, p. 136): “Gilberto teria sido o criador do conceito de ‘democracia racial’, o qual agiu como principal impedimento da possibilidade de construção de uma consciência racial por parte dos negros.”

raças e que o Brasil não se constituiu num país onde todos(as) podem conviver pacificamente com a diferença na idade adulta. Em se tratando de um tema de cunho científico, que já foi devidamente apreciado em outros trabalhos a nível de dissertação e tese, a reprodução desse mito até os dias atuais e sua sustentação no senso comum das pessoas comprova a eficácia com que essas ideologias acabam se fixando na sociedade brasileira.

Quando falo então que a democracia racial brasileira é um mito, estou indicando que existe uma falsa ideia, que em algum momento foi defendida por intelectuais brasileiros, de que o contato entre colonizador e colonizado foi mais pacífico aqui do que em outros países da rota colonizatória devido a suposta capacidade de hibridização do branco-português. Talvez o termo mais apropriado para designar a falsa ideia de que aqui se vive uma democracia racial fosse falácia, uma vez que mitos são histórias explicativas da própria visão de mundo de um povo, enquanto uma falácia representa algo não verdadeiro, mentiroso.

Gonzalez (1984, p. 224) questionou sobre os motivos pelos quais o mito da democracia racial foi tão aceito e teve tanta divulgação no Brasil. Para ela “o racismo se constitui como a sintomática que caracteriza a neurose cultural brasileira”. E assim se faz, pois, a lógica da dominação infligida pelo racismo aos negros e indígenas tem uma dimensão psicanalítica, aquela que se refere à domesticação a partir da (des)classificação.

Bento ([2002], 2020a, p. 148), ao citar Hasenbalg (1979), aponta que a ideologia da democracia racial brasileira traz no seu cerne a negação do preconceito e da discriminação, além da isenção do branco e a culpabilização dos negros. De fato, essa negação vem à tona quando, individual ou coletivamente, não estamos prontos para enfrentar determinada realidade, pelo fato de não nos vermos como sujeitos de determinadas ações. Desse modo, em diversas passagens nas entrevistas etnográficas serão trazidos à tona trechos nos quais a negação do preconceito e da discriminação apoiado na falsa ideia de que no Brasil somos todos mestiços esteve presente ao longo da trajetória de vida dos(as) coparticipantes.

#### ***11.4. Rediscutindo a Mestiçagem***

É imprescindível refletirmos quais as consequências dessas ideologias de mestiçagem para a formação da sociedade brasileira e como vem sendo absorvidas socialmente dentro das múltiplas visões, teorias e simbologias nacionais. Esse movimento se faz necessário

primeiro porque a ciência acolheu, entre o século XIX e o início do século XX, pseudoteorias de pureza racial e eugenia. Segundo porque o ideal de branqueamento foi engendrado na sociedade brasileira e nas pessoas e teve o apoio do Estado e de intelectuais de prestígio. Terceiro porque o Brasil teve uma peculiaridade em relação aos demais países da rota colonizatória: aqui o contato entre colonizadores e colonizados foi visto como harmonioso, tanto de um modo geral, no senso comum, quanto de um modo particular, na ciência.

Torna-se central entendermos quais as circunstâncias conduziram a um projeto político de nação que se pretende embranquecida, uma vez que a busca por uma identidade nacional mestiça fez com que o mito da democracia racial prosperasse e a crença de que a colonização se deu de forma harmoniosa fortaleceu a falsa ideia de que o Brasil é um “paraíso racial”. Isso reverberou na construção das autopercepções raciais das pessoas, assim como nas suas heteropercepções em relação aos outros.

A mestiçagem não pode ser concebida como um fenômeno estritamente biológico. Ou seja, não se trata apenas de analisar o cruzamento entre indivíduos com características fisiológicas notadamente distintas. Como afirma Munanga ([2004], 2019, p. 22), não se trata apenas de um fluxo de genes entre populações originalmente diferentes. Daí a necessidade de desambiguação do termo mestiçagem, identificando suas características culturais, ideológicas, políticas, jurídicas, éticas e estéticas.

A mestiçagem como ideologia foi discutida por Figueiredo (2007, p. 65) ao apresentar a visão de José Martí (1853-1895) sobre o conceito, no texto *Nuestra América*. Para Figueiredo, Martí, ao definir a América Latina como mestiça em oposição à América anglo-saxônica, transforma a mestiçagem num ideograma que busca dar valor positivo àquilo que parecia fonte de conflito entre as elites letradas da época (MARTÍ, 2005, p. 18). Segundo Chanady (2000, p. 24), Martí vê a América mestiça como um exemplo de heterogeneidade integrada e harmoniosa. Enquanto a América do Norte, para ele, é uma sociedade que se caracteriza pela marginalização e por estruturas de poder hierarquizadas.

A teoria da raça cósmica de José de Vasconcelos (1882-1959), autor do livro *La raza cósmica* (1925), construído em torno do eixo que opõe a América Latina aos Estados Unidos, tentando justificar a superioridade da primeira em termos espirituais em contraposição à supremacia econômica do país do Norte (FIGUEIREDO, 2007, p. 67). Sua perspectiva é

semelhante à de Martí pois condena a colonização anglo-saxã por ter recusado a miscigenação com os indígenas e negros (VASCONCELOS, 1920, p. 96).

A tese central do livro de Vasconcelos é que as várias raças da terra tendem a se misturar num ritmo gradualmente crescente e dará origem a um novo tipo humano, composto de seleções de cada uma das raças já em existência.

A teoria de Vasconcelos surge, portanto, em oposição à perspectiva biológica da doutrina darwinista da seleção natural que predominou no século XIX. Para ele, mesmo os darwinistas sociais, partidários do spencerianismo, que desprezavam as raças escuras e mestiças, passaram, após a Primeira Guerra Mundial, a serem membros de organizações internacionais, como a UNESCO, que proclamam a necessidade de abolir toda discriminação racial e de educar todos os seres humanos em igualdade. As doutrinas políticas predominantes reconhecem novamente a legalidade de mestiços (VASCONCELOS, [1925] 1997, p. 3).

No Brasil, a ideia da mestiçagem como algo positivo liga-se diretamente à obra de Gilberto Freyre, em especial *Casa Grande & Senzala*, que acompanhou o esquema analítico baseado no contraste entre os Estados Unidos e a América Latina. O autor parte de uma premissa fundamental apreendida a partir dos estudos que realizou na Universidade de Columbi, orientado por Franz Boas: raça e cultura são fenômenos distintos (FIGUEIREDO, 2007, p. 69). Assim escreve no prefácio à 1ª edição da obra:

Aprendi a considerar fundamental a diferença entre raça e cultura; a discriminar entre os efeitos de relações puramente genéticas e os de influências sociais, de herança cultural e de meio. Nesse critério de diferenciação fundamental entre raça e cultura assenta todo o plano deste ensaio. Também no da diferenciação entre hereditariedade de raça e hereditariedade de família (FREYRE, [1933] 2017, p. 32).

Baseado na obra do historiador e filósofo alemão Oswald Spengler (1880-1936), Freyre destaca a influência do meio físico na transformação dos imigrantes e afirma, segundo Figueiredo (2007, p. 69), que o português, ao se adaptar ao novo meio, tornava-se quase uma nova raça (FREYRE [1933] 2017, p.35). Sob esse prisma, a mestiçagem pode aparecer associada a condições naturais, em parte dissociada da natureza cultural que a cria. Essa visão implica ao fenômeno da raça uma susceptibilidade em relação ao meio biofísico e geoquímico, o que estaria relacionado a um determinismo geográfico, presente na ciência no século XIX.

Curioso é o fato de Freyre, tendo sido aluno de Franz Boas e herdeiro de uma tradição culturalista, atrelar raça ao meio, revelando uma explicação muito mais ligada ao determinismo do que propriamente ao culturalismo. Talvez isso decorra do fato de Freyre ter tomado a descrição da realidade social geral muito mais a partir da sua experiência pessoal do que a partir da perspectiva da violência colonial perpetrada contra os povos originários das Américas e africanos sequestrados no continente e escravizados por aqui.

Para Schwarcz (1993, p. 272), Freyre ([1933], 2017) foi um dos que contribuiu para o aprofundamento de uma ideologia racial na qual o Brasil aparece como um país culturalmente miscigenado. Para ela, a partir de Freyre, o ideal da mestiçagem passa a vigorar como uma ideologia não oficial do Estado. Nesse período a mestiçagem aparece como tema central do pensamento social brasileiro por um lado como fator de degenerescência e, por outro, como uma marca da identidade nacional a que se deve exaltar positivamente. No Brasil a política de mestiçagem “designa e institui, uma *doutrina* de ‘branqueamento’ de caráter profundamente eugenista” (MUNANGA *apud* MOORE, 2007, p. 274).

Contudo, a mestiçagem enquanto ideologia foi desmontada por Kabengele Muanaga:

“Combinada com um determinismo biológico desembocou no alargamento do seu campo conceitual, recobrando, simultaneamente, a higidez do patrimônio genético e os processos de transculturação entre grupos étnicos cujos membros são envolvidos na mestiçagem, embora os dois fenômenos não sejam necessariamente concomitantes e interligados” (MUNANGA [2004], 2019, p. 23).

A verdade é que o conteúdo trazido pelos conceitos de mestiçagem é diretamente afetado “pelas ideias que se fazem dos indivíduos que compõem essas populações e pelos comportamentos supostamente adotados por eles em função dessas ideias” (MUNANGA, [2004] 2019, p. 22). Esse fenômeno, portanto, não deve ser pensado de forma desassociada seu caráter cultural e relacional. Por isso a partir das entrevistas etnográficas pude mapear HV e perceber como os conceitos de mestiçagem são reinterpretados pelas pessoas a partir do contexto sociocultural nos quais elas são socializadas. Ou seja, a depender da trajetória de vida de cada um(a), associada a sua identidade étnico-racial e ao contato que teve com a teoria crítica sobre raça, ela vai construir autopercepção e heteropercepção racial que vai ser afetada pela dinâmica das dimensões sociais nas quais participou e interagiu.

### ***11.5. Em busca do conceito de identidade étnico-racial***

A identidade é um elemento presente em todas as sociedades humanas pois qualquer agrupamento humano possui um sistema de valores denominado sistema axiológico. Esse conjunto de representações simbólicas criadas pela coletividade humana seleciona determinados aspectos específicos, os quais convencionamos chamar de cultura, o que, para a Antropologia, distingue grupos e funciona como fator de autodeterminação em contraposição ao Outro.

O conceito de identidade, contudo, é dinâmico e orientado histórica e politicamente a partir do conjunto de forças sociais existentes e do equilíbrio e desequilíbrio das relações de poder que constituem as instituições humanas. O que quero dizer é que identidade é um conceito que se renova, acompanha a dinâmica das estruturas sociais, conjunturas históricas e interesses de grupos políticos envolvidos na afirmação das verdades científicas e cosmológicas.

Na sociedade brasileira, especificamente, a busca por uma identidade única, que se pensava branca europeia, apesar dos diferentes pontos de vista, foi preocupação de diversos intelectuais da primeira República, dentre eles os já citados Silvio Romero, Oliveira Viana, Nina Rodrigues, João Batista Lacerda, Edgar Roquette-Pinto e Gilberto Freyre, além de outros, tais como Alberto Torres, Euclides da Cunha e Manuel Bonfim. O interesse desse grupo era a definição de uma identidade étnico-racial brasileira que se baseasse na nossa identificação enquanto povo e na identificação do Brasil enquanto nação, ambos influenciados pelo determinismo biológico e pelo positivismo social em voga no fim do século XIX (MUNANGA [2004] 2019, p. 50-1).

A respeito da formação de uma identidade étnico-racial brasileira, o antropólogo Darcy Ribeiro (1922-1997) entendeu que aqui ocorreu a formação de uma “etnia nacional, diferenciada culturalmente de suas matrizes fundadoras, fortemente mestiçada” (RIBEIRO, 1995, p. 19). Ocorre que essa ideia de uma nova etnia nacional vem às custas de um processo continuado e violento de supressão das identidades étnico-raciais dissidentes, ou seja, passa pela anulação das identificações étnicas dos povos ameríndios, africanos, europeus, asiáticos etc, e pela indiferenciação em relação às diversas formas de mestiçagens (MUNANGA, [2004] 2019, p. 94).

Como falei anteriormente, identidade é um conceito dinâmico e, portanto, precisa ser analisado a luz de um aporte teórico que dê conta desse dinamismo.

Necessário entender como a identidade funciona, por isso irei contextualizá-la e dividi-la em suas diferentes dimensões. Nesse sentido, argumentarei nesse trabalho que as identidades são formadas e transformadas no interior das representações sociais. Ou seja, o significado de ser branco, negro, mestiço, amarelo, árabe, ou outra categoria étnico-racial de autoidentificação ou heteroidentificação, constitui-se pelo modo como atribuímos o pertencimento a determinada identidade a partir do que isso representa – com um conjunto de significados – específicos da/na cultura brasileira (HALL, 2006, p. 48-9).

Assim, trataremos a identidade étnico-racial como algo que produz sentidos num sistema de representação cultural, não tão somente como uma característica autodeterminada biológica ou filosoficamente pelo indivíduo. Mas produzida pela relação que esses indivíduos tem com a representação simbólica do que é ser, e o que se diz socialmente ser branco, negro, amarelo ou indígena, no Brasil.

Nesse sentido propomos o conceito de identidade numa abordagem não essencialista, guiada a perceber as diferenças, características comuns e partilhadas entre indivíduos do mesmo grupo e entre eles e indivíduos de outros grupos raciais.

No Brasil, um exemplo de abordagem essencialista da identidade racial seria aquela que tenta fundamentar a identificação da raça exclusivamente no critério cor e não nas características fenotípicas, como atualmente é feito em procedimentos de heteroidentificação. Uma abordagem que considerasse apenas a cor da pele como critério de determinação racial deixa de lado outros marcadores sociais da diferença que implicam preconceito de marca nos indivíduos de traços predominantemente negroides, como observou Oracy Nogueira, ainda nos anos 1950 (NOGUEIRA, [1955] 2006). Traços fenotípicos, tais como tipo do cabelo, formato da boca e nariz, somados à cor da pele, atualmente são critérios utilizados nos procedimentos de heteroidentificação étnico-racial em concursos públicos e sistemas de seleção para universidades e institutos federais.

Assim, na próxima seção buscarei, a partir da etnografia de arquivos realizada, do processo de participação observante adotado e da análise do conteúdo das entrevistas etnográficas, uma aproximação teórica dos conceitos abordados aqui sobre o conjunto da

multiplicidade étnico-racial predominante na formação das identidades brasileiras, tomando o MPF com *locus* da pesquisa.

Tratarei o conceito de identidade étnico-racial a partir da sua identificação com o termo **cor-raça/etnia**. Ou seja, pretendo uma compreensão de que a autoidentificação e a heteroidentificação são afetadas por uma miríade de fatores fenotípicos e subjetivos que perpassam tanto os conceitos de cor, raça e etnia, construídos socioculturalmente.

Será a partir da identificação de elementos característicos dessas identidades que apresentarei especificidades constitutivas das suas significações na dimensão sociocultural, a partir das histórias de vida apresentadas a mim nesta pesquisa.

## **CAPÍTULO IV – AS HISTÓRIAS DE VIDA**

A cor do sonho da minha liberdade é a cor que o Sol imprime em minha pele.  
Afrodescendente, negra, latina, sudameríndia cansada de dor.  
No espelho eu vejo um cara brasileiro, rei da simpatia e do sorriso.  
Nos lábios a canção doce que emana, o som que embala o sonho do Ser...  
(AFRODESCENDENTE, Adão Negro, 2005)

## **12. Meu local de enunciação**

Adiante irei apresentar o meu local de enunciação a partir da metodologia da Autorreflexão. Nessa sessão o conceito de pessoa está alinhado à ideia de que somos partícipes e partes “da grande família que compreende os ancestrais, os vivos e os que hão de vir no tempo potencial” (DOMINGOS, 2011, p. 3). Acompanhamos essa visão entendendo que ela está intimamente relacionada às nossas dimensões.

### ***12.1. Dimensões pessoal, familiar, territorial, afetiva e social***

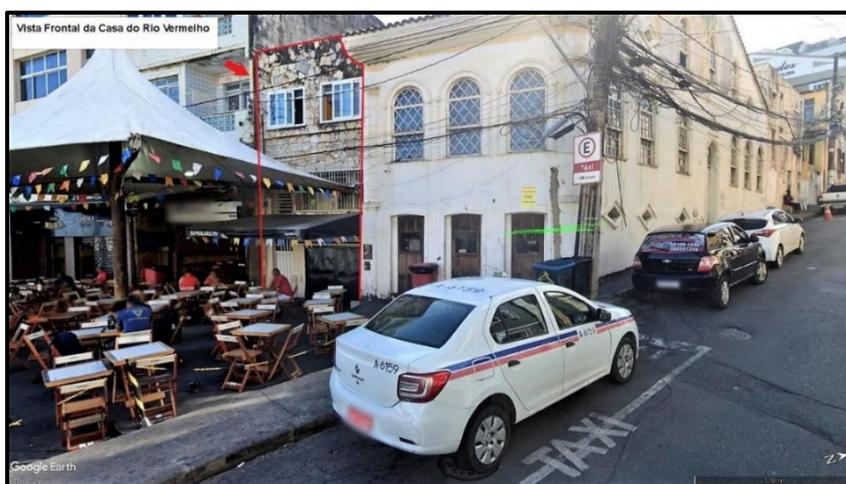
Nasci em Salvador, capital do estado da Bahia, nordeste brasileiro, no dia 09 de outubro de 1985, no Hospital Português, no bairro da Graça. Nessa época minha família morava no bairro do Rio Vermelho, um bairro de classe média alta da cidade. Quando eu nasci minha mãe e meu pai eram casados e moravam num sobrado, no mesmo imóvel que meu avô e minha avó paterna moravam desde 1956 quando se casaram.

O sobrado a que me refiro foi construído no mesmo terreno onde Jandira Souto Portela dos Santos (1928-2020) e Djalma Portela dos Santos (1923-2002). Eles construíram um pavimento superior na casa térrea, e por lá moraram minha mãe e meu pai (Kátia e Hugo) e, posteriormente, meu tio Chico (Francisco Sérgio Souto Portela dos Santos), quando se casou com minha tia Teresa Cristina Pessoa Portela.

Nos anos 1950, época de construção do sobrado, o Rio Vermelho passava por uma transformação e passava progressivamente de um bairro residencial a ter características comerciais e de serviços de bares e restaurantes. Ao longo dos anos 1970, 1980 e 1990 passou a ser frequentado por pessoas da elite cultural, intelectual e artística baiana. Desse modo, mesmo Salvador tendo um contingente significativo de pessoas negras, sendo considerada a cidade mais negra do mundo fora de África, o Rio Vermelho era pouco diverso do ponto de vista étnico-racial com predominância de pessoas brancas como moradores e empresários do bairro e negros(as) atuando em posições de menor destaque e relevância social.

Meu avô era um dos poucos negros do bairro e pelo fato de ter a pele um pouco mais clara do que era considerado ser preto nessa época, se autodeclarava mulato. Quando se referia a sua classe social, Djalma Portela dizia pertencer à categoria “pobre evoluído”. Penso que ele se considerava assim por ter conseguido ascender socialmente em relação aos irmãos e irmãs, mesmo tendo pouco acesso à educação formal.

Meu avô paterno foi criado por uma família de classe alta de Salvador, que moravam no bairro da Graça, e por isso conseguiu ter acessos aos mesmos ambientes frequentados pelos(as) membros(as) da elite baiana. Juízes(as), promotores(as), políticos(as), advogados(as), engenheiros(as), médicos(as), artistas, dentre outros, eram presença constante no convívio dele devido também à atividade que desempenhava. Além de servidor público do almoxarifado da Secretaria de Administração do Estado da Bahia (SAEB) que nessa época ficava na Rua Chile em Salvador, meu avô também tinha acesso, através de um amigo, a mercadorias importadas, as quais vendia no círculo de pessoas ricas que frequentava. Nessa época a SAEB realizava pessoalmente o pagamento de todos(as) os seus funcionários na sede onde ele trabalhava, desse modo ele passava a conhecer praticamente todos os altos cargos da administração pública baiana.



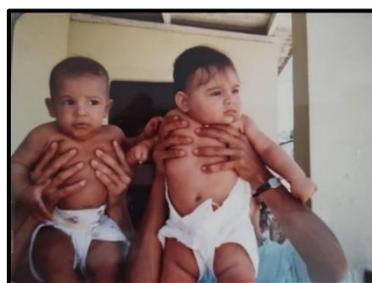
**Foto 1** – Vista Frontal da casa do Rio Vermelho, sobrado onde Katia Barbosa (mãe) e Hugo Portela (pai) moravam quando eu nasci em outubro de 1985  
 Fonte: Elaboração própria com base nos dados do software Google Earth

Desse, após a mudança de característica do bairro do Rio Vermelho e devido ao círculo de convívio do meu avô e, conseqüentemente do meu pai e da minha mãe, durante meu processo de socialização tive contato com poucas pessoas negras ocupando posições de destaque mas, por outro lado, tinha em casa o exemplo do meu avô.

Morei na casa do Rio Vermelho até os três anos de idade, quando minha mãe e meu pai compraram um apartamento no bairro do Caminho das Árvores, reduto da classe alta de Salvador. Como ambos tem formação em engenharia e, nessa época, estavam empregados no Pólo Petroquímico de Camaçari recebendo bons salários, conseguiram comprar um apartamento de três quartos na Rua Várzea de Santo Antônio, no Edifício Morro de São Paulo. Passamos apenas dois anos morando lá. Nessa época, minha irmã Rebecca Barbosa Portela já tinha nascido. Ela nasceu ainda na casa do Rio Vermelho, no dia 08 de julho de 1987.



**Foto 2** – Djalma e eu na casa do Rio Vermelho (1988)  
Fonte: Acervo pessoal



**Foto 3** – Eu e Érica (prima) (fev-1986)  
Fonte: Acervo pessoal



**Foto 4** - Foto na casa de meu avô Barbosa (1992)  
Fonte: Acervo pessoal

A convivência no bairro do Caminho das Árvores, reduto da classe alta da cidade, também dificultou meu convívio com ambientes mais diversos do ponto de vista étnico-racial. Os espaços que eu frequentava nessa época tais como, Shopping Iguatemi, Supermercado Paes Mendonça, os edifícios vizinhos ao meu, eram todos majoritariamente ocupados por pessoas brancas, em contraste com a realidade de Salvador, cidade majoritariamente negra. As pessoas negras as quais eu tive contato ao longo desse período estavam sempre desempenhadas funções subalternas, destinadas à organização, limpeza, manutenção, vigilância ou outra considerado de menor prestígio social.

Ao recuperar o acervo fotográfico familiar, elemento auxiliar na aplicação da presente metodologia, percebo que dois fatores foram preponderantes para o desenvolvimento da minha autopercepção racial, após os primeiros anos de socialização: o primeiro foi o fato de

conviver majoritariamente em ambientes de maioria não-negra; o segundo foi o fato da linhagem resultante do cruzamento entre meu pai e minha mãe ter sido a que herdou o fenótipo mais próximo das características negroides, fazendo com que eu e minhas irmãs nos distinguíssemos em relação aos nossos(as) primos(as) e tios(as). Ao longo da socialização familiar foi possível perceber também que eu e minhas irmãs sempre fomos consideradas as pessoas com mais negras da família. Isso impactou tanto na minha autopercepção racial quanto na heteropercepção.

Desde cedo a diferenciação dos traços fenotípicos como cor da pele, tipo do cabelo, formato do nariz e boca, era feita quando outras pessoas comparavam a mim e a minhas irmãs com meus primos e primas. Na Foto 3 pode-se perceber a diferença fenotípica desde muito cedo entre eu e minha prima Érica Barbosa Noronha (1985-), filha da minha tia Maria de Fátima de Souza Barbosa (1965-), irmã de minha mãe. Na Foto 4 pode-se perceber a diferença fenotípica que existe entre mim, sentado no centro da foto, minha irmã Rebecca, à minha esquerda me olhando com o dedo na boca, e as demais primas presentes no registro. Entre mim e Rebecca está Amanda de Souza Barbosa (1990-), filha de Rita de Cássia de Souza Barbosa (1963-) irmã da minha mãe. No canto direito da foto, ao meu lado, aparece Érica Barbosa Noronha.

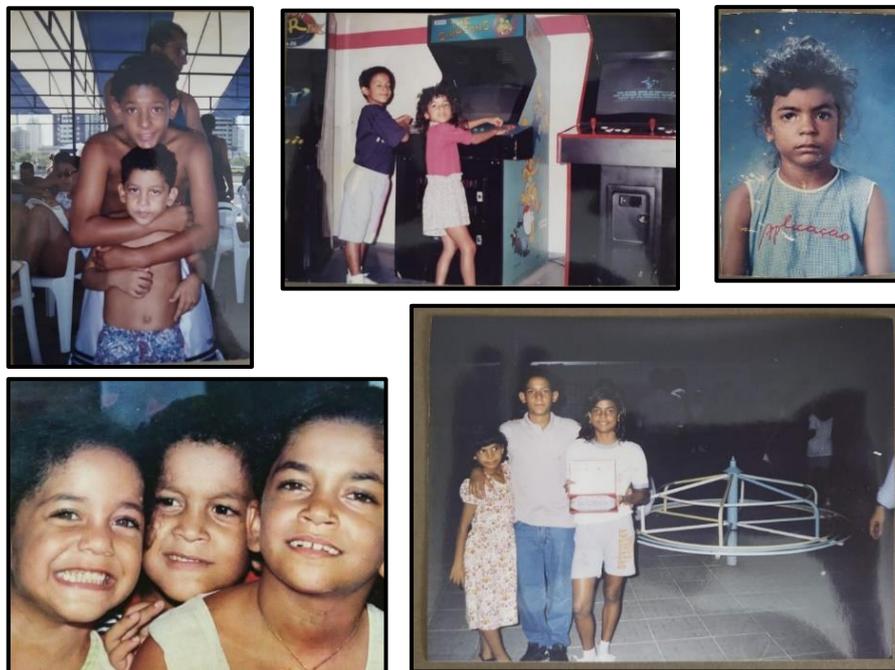


**Foto 5** – Eu e Victor Barbosa Noronha na casa de meu avô Barbosa (1995)  
Fonte: Acervo pessoal

Na Foto 5 apareço ao lado de Victor Barbosa Noronha (1989-), meu primo, irmão de Érica. É perceptível o contraste fenotípico entre ele e eu.

Em relação a ascendência paterna e materna, percebe-se que existem elementos com traços negroides nas duas linhagens. Percebe-se que o ramo que herdou maior quantidade

de traços fenotípicos oriundos das duas ascendências foi o que se formou com a união de Katia Barbosa e Hugo Portela, respectivamente minha mãe e meu pai.



**Foto 6** – 1ª Foto (superior esquerda) – Eu e Sergio Mateus (primo, filho de Francisco Sergio; 2ª Foto (ao lado direito da 1ª) - Eu e Rebecca; 3ª Foto – Rebecca com 4 anos na Escola Aplicação; 4ª Foto Gabriela, Sergio Mateus e Taiana (primos/as); 5ª Foto – Sara, eu e Rebecca.

Fonte: Acervo Pessoal

Em 1989, minha mãe ficou grávida da minha outra irmã, Sara Barbosa Portela (1990-) e nos mudamos para uma casa que meu pai e ela compraram no bairro do Itagira, de classe alta. Sara nasceu em 18 de março de 1990 e como a obra da casa ainda não tinha terminado, tivemos que ir morar numa casa imensa (360 m<sup>2</sup>) e inacabada.

Analisando o acervo fotográfico, em relação a ascendência paterna, percebi um padrão de miscigenação que ocorreu ao longo de gerações desde o nível dos meus avós até o meu. Como pode-se observar nas fotos a seguir, ao longo de três gerações a união de um homem de cor (negro de pele clara) com uma mulher branca (não-negra) foi comum na minha linhagem paterna. Esse padrão de miscigenação homem negro-mulher branca se deu a partir do indivíduo com mais traços fenotípicos negroides dos descendentes. O meu tio Francisco Portela (1962-) casou-se com Teresa Cristina Pessoa Portela (1957-). Essa união acompanhou o padrão de miscigenação ocorrido na geração anterior, do meu avô (negro autodeclarado mulato) que se uniu a minha avó (branca), resultando na mistura fenotípica ilustrada.



**Fotos 7, 8 e 9**– Djalma Portela e Jandira Souto (meus avós) – casamento em 1953; Francisco Sérgio Portela (tio paterno) e Teresa Cristina Pessoa – casamento em 1988; Fabrizia Pimentel e Caio Portela – casamento em 2013. Fonte: Acervo Pessoal.

Ao longo do meu processo de socialização, considerando que tive o privilégio de nascer e crescer numa família de classe média alta, o que me possibilitou acesso a um elevado padrão de educação formal e a convivência com pessoas dos estratos mais elevados da sociedade soteropolitana, convivi a maior parte do tempo em ambientes compostos majoritariamente por pessoas não-negras. Desse modo, desde muito cedo, por volta dos 12 anos de idade, já tomei consciência do modo como eu e minhas irmãs éramos diferenciados nesses ambientes. Isso ocorria de maneira bastante presente tanto nas escolas em que estudamos, todas particulares e de alto padrão, quanto nos locais onde moramos ao longo da infância, adolescência e início da vida adulta.

Uma vez estava indo a praia com minha tia Tereza Vitória Portela (1957-), irmã do meu pai. Estávamos num ônibus coletivo e ele foi parado. Eu tinha uns 11 ou 12 anos. Do nosso lado tinha uma criança sentada que aparentava ter a mesma idade que eu. Em certa altura da viagem o ônibus foi parado por uma blitz policial de rotina, pois nessa época estavam ocorrendo muitos assaltos a coletivos em Salvador. Quando o policial entrou no ônibus pediu para todos os “homens” descerem. Minha tia imediatamente fez sinal para que eu atendesse a ordem do policial. Não entendi muito bem, pois não me achava “homem” ainda por ser uma criança, mas fui. Foi a primeira abordagem que passei na vida. Tomei o meu primeiro baculejo. Quando voltei pro ônibus percebi que o menino que estava do nosso lado não tinha decido. Ou seja, não foi considerado “homem”. No dia não entendi muito bem. E até hoje não me lembro direito qual o fenótipo do garoto. Enfim, tendo a pensar que se tratava de um menino branco.

Minha autopercepção e a heteropercepção que eu tinha sobre minhas irmãs, primas, tios e tias foi se aguçando cada vez mais pois durante a infância e adolescência convivemos majoritariamente com pessoas não negras. Tanto no ambiente escolar, dos amigos, familiar e do bairro isso pôde ser experienciado de diversas maneiras.

No ambiente escolar era possível perceber essa diferenciação em relação aos nossos apelidos. O meu, durante o ensino fundamental e parte do ensino médio (entre a 5ª a 8ª série, no 1º e 2º anos, na época), dos 12 aos 17 anos, era “Feijão”. Me deram esse apelido pois tinha um aluno da escola, que estudava no Ensino Médio, com a mesma alcunha, e diziam que a gente se parecia. Durante a escola nunca tive a oportunidade de conhece-lo pois o prédio de aulas do ensino médio era separado do ensino fundamental e, pouco tempo depois de eu ter entrado no colégio, ele foi expulso por indisciplina. Toda vez que me chamavam de “Feijãozinho” em associação ao outro Feijão, me associavam como seu irmão mais novo, e à sua conduta escolar. Ou seja, como “irmão” mais novo de Feijão, um dia eu também poderia ser expulso. Anos depois, já adulto por volta dos 25 anos, tive a oportunidade de conhecer o Feijão do qual herdei o apelido. Nossa semelhança fenotípica se dava pois assim como eu, se tratava de uma pessoa de cor, um negro de pele clara, cuja tonalidade é fruto de miscigenação.

Pois, como nos lembra o professor Dr. Abdias do Nascimento (1914-2011),

(...) nenhum cientista ou qualquer ciência, manipulando conceitos como *fenótipo* ou *genótipo* pode negar o fato concreto de que no Brasil a *marca* é determinada pelo fator étnico e/ou racial. Um brasileiro é designado *preto, negro, moreno, mulato, crioulo, pardo, mestiço, cabra* – ou qualquer outro eufemismo; e o que todo mundo compreende imediatamente, sem possibilidades de dúvidas, é que se trata de um *homem-de-cor*, isto é, aquele assim chamado descende de escravos africanos. Trata-se, portanto, de um *negro*, não importa a gradação da cor da sua pele.” (NASCIMENTO, 1978, p. 42)

Posso ser lido socialmente como negro pardo ou moreninho, mulatinho ou marronzinho ou, como diria Abdias, “qualquer outro eufemismo” que me designe como um “homem-de-cor”!



**Foto 10** – Eu aos 17 anos.

**Fonte:** Acervo pessoal

Com Rebecca, minha irmã, também não foi diferente. Quando foi estudar no Colégio São Paulo, instituição de ensino que durante anos foi reduto da elite soteropolitana, logo foi apelidada de Preta. Nessa época (2004), quando ela estava no 2º ano do ensino médio, estava passando a novela *Da cor do pecado* e a personagem principal, interpretada pela atriz negra Taís Araújo, se chamava Preta.

Nenhum apelido é por acaso. E nem tampouco confina-se apenas no tom jocoso, de ironia ou brincadeira. Apelidos refletem uma postura social ante um fenômeno, uma percepção estética de determinado grupo sobre um fato social.

Segundo Moreira (2019), o racismo recreativo expressa sempre um contexto de dominação em que práticas racistas são compreendidas num esquema de subsunção e manutenção de privilégios de um grupo em relação ao outro (p. 149). O conteúdo de apelidos com teor de cor-raça/etnia sempre tem um viés de racismo recreativo. São manifestações que reforçam a imagem estereotipada que se cria sobre as pessoas de cor.

Por ter convivido em ambientes majoritariamente compostos por pessoas não-negras pude perceber como as características fenotípicas que eu e minhas irmãs possuímos nos diferenciava dentro do nosso grupo social. Aqui preciso destacar que a percepção social da negritude de uma pessoa se dá a partir da leitura que se faz do conjunto de elementos fenotípicos. Ou seja, é a totalidade das características físicas atuando em conjunto que fazem com que determinado indivíduo seja lido socialmente como um possível descendente de alguém que foi escravizado, seja africano ou ameríndio.

Desse modo, cabe lembrar o trabalho fundamental de Oracy Nogueira (1917-1996), de 1955, no qual a partir de um estudo sobre as relações raciais em Itapetininga município de

São Paulo, ele propõe um quadro de referência para a interpretação do material sobre relações raciais no Brasil. Nesse texto, revela o fato de que no Brasil temos um preconceito de marca, ou seja, com base não tão somente na cor, mas nas marcas fenotípicas que a pessoa tem que (des)qualificam-na à pertencer à categoria negro(a). Para Nogueira o preconceito de raça exerce-se em relação à aparência, isto é, “toma por pretexto suas manifestações, os traços físicos do indivíduo, sua fisionomia, seus gestos(...)” (NOGUEIRA [1955] 2006, p. 292).

Ao longo do processo de socialização durante o final do ensino fundamental e o início do ensino médio, era possível perceber entre os amigos da escola e do bairro a diferenciação fenotípica em relação a mim. Por se tratar de ambientes de predominância de indivíduos oriundos da classe média alta e alta, tinham poucas pessoas com características negroides: mestiços, pretos, pardos, enfim, negros.

O grupo de amigos que conservei até hoje é formado por pessoas negras e não-negras. Uma vez que tive contato com ambientes miscigenados e de maioria não negra, isso não excluiu a proximidade de pessoas brancas nos círculos de afeto, como se pode observar nas fotos a seguir.



**Foto 11** – Encontro do 1º ano do ensino médio do Colégio São Paulo – 2001. Da esquerda p/ direita: Rafael Tigre, Letícia, Ana Paula, Eu  
**Fonte:** Acervo pessoal



**Foto 12** – Encontro em Curaçá-Ba – 2000. Da esquerda p/ direita: Eu, Davi Só Júnior e Rodrigo Ferreira  
**Fonte:** Acervo pessoal



**Foto 13** – Encontro da 6ª série do ensino fundamental do Colégio Diplomata – 1998. Da esquerda p/ direita: Mário Saback, Felipe D’Oliveira, Lucas Silva e Eu  
**Fonte:** Acervo pessoal



**Foto 14** – Eu e Fabrízia em 2001  
**Fonte:** Acervo pessoal



**Foto 15** – Dandara com 3 anos em 2005  
**Fonte:** Acervo pessoal



**Foto 16** – Da esquerda p/ direita: Hélio Filho, Eu, Fabrízia e Dandara com 7 meses de idade na comemoração da minha aprovação no vestibular em 2004 em Salvador/BA  
**Fonte:** Acervo pessoal

Em julho de 2001, aos 15 anos, comecei a namorar com Fabrízia Pimentel Bezerra (1981-). Depois de 4 meses de relacionamento ela engravidou da nossa primeira filha, Dandara Bezerra Portela (2002-). Foi um período difícil devido à gravidez na adolescência e também devido aos muitos momentos em que meu padrão de cor-raça/etnia foi muito questionado no nosso relacionamento. Um dos momentos mais marcantes foi quando fui conhecer o pai dela.

Em 2006 eu e Fabrízia estávamos juntos a mais de 5 anos e eu ainda não tinha conhecido seu pai pessoalmente. Nesse período eu estava cursando Engenharia Sanitária e Ambiental na UFBA e trabalhando no IBGE, o que será detalhado mais adiante. Como tinha sobrado um dinheiro, conseguimos nos organizar no período de férias e fomos de ônibus de Salvador até Fortaleza: eu, Fabrízia e Dandara, nossa filha. O objetivo era que eu pudesse conhecer meu sogro e ele conhecer sua neta, pois ainda não tinha tido oportunidade.



**Foto 17** – Eu com cabelo estilo Black Power em 2006  
**Fonte:** Acervo pessoal



**Foto 18** – Eu com tranças rastafaris, cabelo estilo dreadlocks em 2007  
**Fonte:** Acervo pessoal

Nessa época eu estava cada vez mais me percebendo como uma pessoa negra pois foi durante a transição da adolescência para a fase adulta que eu reforcei minha autoidentificação sobretudo pelo contato com a música reggae jamaicana. Foi a partir do contato com o reggae e outros ritmos afrodescendentes como o *ska*, *rocksteady*, *nayambing*, *hip-hop*, *rap*, *funk* e outros que comecei a atribuir uma valoração positiva à minha negritude. Foram esses valores que me fizeram cultivar meus cabelos que são naturalmente enrolados. A primeira vez eu tinha 21 anos e foi justamente quando estava prestes a conhecer meu sogro. Considerando minhas características fenotípicas, ou seja, de uma pessoa negra, Fabrízia ligou para o seu pai para “prepara-lo”. Ela informou sobre a minha cor-raça/etnia e seu pai respondeu: “seu irmão já tinha me avisado”. O fato de eu ser uma pessoa de cor que valoriza os traços da minha negritude, naquele momento, foi tido como algo que poderia ameaçar, de algum modo, a percepção que o pai de Fabrízia teria sobre mim. É como se meu corpo falasse antes.

O período era início dos anos 2000, e era comum quando uma pessoa valorizava esteticamente seus traços negroides encontrar dificuldades na vida social e no mundo do trabalho. Desse modo, em 2008 eu voltei a utilizar o cabelo curto novamente.



**Foto 19** – Fabrízia e Eu no nosso casamento em dezembro de 2013

**Fonte:** Acervo pessoal



**Foto 20** – Fabrízia e Clécio Bandeira (seu pai) no nosso casamento em dezembro de 2013

**Fonte:** Acervo pessoal



**Foto 21** – Da esquerda p/ direita: Eu, Rafael Pimentel Bezerra (irmão de Fabrízia), no colo Francisco Bezerra (filho de Rafael), Fabrízia Portela (minha esposa grávida da nossa segunda filha, Marina) e Natália Azevedo (esposa de Rafael), no aniversário de 1 ano de Francisco em junho de 2014

**Fonte:** Acervo pessoal



**Foto 22** – Da esquerda p/ direita: Eu, Dandara Portela (minha filha mais velha) e Fabrízia no nosso casamento em dezembro de 2013

**Fonte:** Acervo pessoal



**Foto 23** – Rebeca (minha irmã) segurando Marina (minha filha) recém nascida em agosto de 2014 em Pernambués, Salvador/Ba

**Fonte:** Acervo pessoal



**Foto 24** – Fabrízia (minha esposa) segurando Marina recém nascida em agosto de 2014 em Pernambués, Salvador/Ba

**Fonte:** Acervo pessoal

Em 2014 eu e Fabrízia tivemos nossa segunda filha, Marina Bezerra Portela. Assim como Dandara, Marina herdou mais traços fenotípicos de Fabrízia. A pele branca, o cabelo liso e claro, o formato do nariz e a boca são características que lhe posicionam socialmente como branca no Brasil.



**Foto 25** – Marina com 8 anos em janeiro de 2022

**Fonte:** Acervo pessoal

2015 foi o ano em que fui chamado para tomar posse no concurso do Ministério Público Federal (MPF). Nesse ano mudamos para Fortaleza/CE.

Quando Marina nasceu, em virtude da necessidade que eu e Fabrízia tínhamos de trabalhar, contratamos uma funcionária para nos auxiliar nas atividades domésticas. Iraildes Maciel Coutinho (1975-) (Irá) inicialmente ia diariamente nos ajudar com arrumação da casa, preparação da comida e os cuidados com Marina, recém nascida. No período morávamos eu, Fabrízia, Dandara e Marina num apartamento em Pernambués, bairro popular de Salvador.

Quando ocorreu a notícia da posse no concurso do MPF e a necessidade de mudança para Fortaleza/CE eu e Fabrízia comunicamos a Irá que iríamos nos mudar e perguntamos se

ela queria vir conosco para trabalhar e morar com a gente. Ela aceitou e convive conosco até hoje.



**Foto 26** – Irá e Marina em 2015  
**Fonte:** Acervo Pessoal



**Foto 27** – Da esquerda p/ direita: Eu, Dandara, Marina, Aurenice Ferreira, Fabrizia, Irá e Edineuza em 2015  
**Fonte:** Acervo Pessoal



**Foto 28** – Da esquerda p/ direita: Irá, Marina, Eu, Fabrizia, Dandara e Clecio em 2022.  
**Fonte:** Acervo Pessoal

Morar em Fortaleza tem influenciado bastante minha percepção racial. Diferente de Salvador onde a população negra pode ser percebida na sua majoritariedade, mesmo fora das posições de destaque em que pese a desigualdade social existente entre brancos e não-brancos, em Fortaleza é muito comum ouvirmos as pessoas negarem a presença de negros(as) no Ceará. É a negação de uma existência que, na sua, gênese já foi negada.

Ratts (1996) demonstrou em sua dissertação de mestrado que, no senso comum, a ideia de que “no Ceará não há índios, nem negros” incide na historiografia regional e pode ser lida como uma tradição inventada. Concordamos com ele, Sousa (2006) e Ferreira Sobrinho (2011) de que esse discurso reservou para indígenas, negros e negras a condição de invisíveis.

Isso ocorreu porque até 1980 o(a) negro(a) era fortemente estigmatizado(a) no Ceará. O estigma assentava-se num discurso étnico que dizia que o trabalho desenvolvido por essas pessoas teve pouca relevância social na província cearense. Esse discurso era reforçado ainda pela justificativa de que a representatividade social das pessoas negras escravizadas derivava, da “ausência de práticas racistas, passando a situar o estado numa posição de isenção em relação aos preconceitos raciais” (SOUSA, 2006, p. 12). Construiu-se na historiografia que o Ceará era representado como “Terra da Luz”, isenta de preconceitos, um paraíso racial.

Os traços distintivos entre a percepção social da negritude em Fortaleza e em Salvador me fez querer aprimorar meus conhecimentos na temática racial, o que me levou à participar continuamente de capacitações na área, o que será detalhado no subtópico a seguir.

## 12.2. Dimensão escolar e acadêmica

Quando eu e minhas irmãs estávamos em idade escolar, no ensino fundamental, minha mãe precisava trabalhar muito para garantir o nosso sustento e por isso sempre tivemos pessoas trabalhando no serviço doméstico da nossa casa. Nós estudávamos pela manhã numa escola particular, no mesmo bairro onde morávamos, chamada Escola Aplicação. Íamos de transporte para a escola, num carro de passeio comum, dirigido por Dona Zefinha e por sua filha, cujo nome não me recordo.



**Foto 29** – Da esquerda para direita: Sara Portela (minha irmã caçula), Eu, Rebecca Portela (minha irmã do meio) na cerimônia de conclusão do primário (anos iniciais do fundamental) de Rebecca em 1997.

**Fonte:** Acervo pessoal

Na foto anterior vemos Rebecca com o certificado de conclusão do seu último ano do ensino primário (anos iniciais do fundamental I) na Escola Aplicação em 1997. Eu estudava no Colégio Diplomata em Patamares e como a Aplicação só oferecia o ensino primário, inevitavelmente Rebecca e Sara também teriam que mudar de escola ao concluir o primário.

O Diplomata era um colégio particular de Salvador, situado no bairro de Patamares, onde estudavam os(as) filhos(as) das principais figuras da elite baiana. Em 1998 Sara e Rebecca também foram estudar no Diplomata. Eu já estava lá desde 1997 quando entrei na 5ª série do ensino ginásial, à época (fundamental II ou anos finais do fundamental hoje). Estudei lá da quinta a oitava série do ensino fundamental II, entre 1997 a 2000. Tenho muitas recordações boas de lá e fiz amigos que conservo até hoje.



**Foto 30** – Encontro da galera do Colégio Diplomata – 2009. Amigos desde 1997. Da esquerda pra direita: Eduardo Daltro, Vital Bezerra, Eu, Uiran Paranhos, Evilásio Júnior, Pedro Monteiro, Guilherme Santos e Fábio.  
**Fonte:** Acervo pessoal



**Foto 31** – Encontro dos amigos do Colégio Diplomata – 2019. Vital Bezerra, Eu, Uiran Paranhos e Evilásio Júnior.  
**Fonte:** Acervo pessoal



**Foto 32** – Em visita na casa da tia de um amigo em Rio de Contas. Casa da madrinha de Solon Caldas Neto. Da esquerda p/ direita: Uiran Paranhos e Eu – 2019  
**Fonte:** Acervo pessoal

Tiveram algumas situações marcantes do ponto de vista racial durante o período que estudei no Diplomata. Um episódio de racismo específico e explícito me marcou muito. Retomei essa memória em decorrência desta investigação e acredito ter sido uma das minhas primeiras experiências com preconceito racial de forma tão forte e violenta.

Em 1999 estávamos na 7ª série, eu, Vital, Evilásio, Uiran, Pedro, Guilherme, entre outros amigos mais próximos que também estudavam no Diplomata. Algumas turmas de 7ª série ficavam lotadas no pavimento superior do pavilhão de aulas da escola. Um dia, uma menina chamada Virgínia que tinha a pele muito branca colocou o pé para o meu amigo Evilásio cair. Ele despencou na escada de um pavimento ao outro em menos de 3 passos, sorte não caiu com o rosto no chão. O que chama atenção no caso é o fato de Evilásio ser um dos poucos pretos de pele escura do colégio.

A situação desencadeou um forte desentendimento pois Evilásio subiu as escadas novamente e empurrou Virgínia, só que no chão do mesmo pavimento. A situação foi levada à coordenação pedagógica, a época gerida por Luis Cláudio, coordenador do ensino fundamental II. Após a intervenção da coordenação Evilásio foi suspenso e a escola fez questão de “abafar” o caso.

No ano 2000 comecei a tocar em uma banda de pagode chamada Amarra Samba. Fiz shows, apresentações em trios elétricos, gravações em estúdios renomados de Salvador e emissoras de televisão local. O contato com o mundo da música e do entretenimento abriu muitas possibilidades. Tive a oportunidade de conhecer várias pessoas com estilos de vida

muito diferentes do que eu estava acostumado e amadureci bastante do ponto de vista racial sobretudo porque comecei a conviver com mais pessoas não-brancas.

Em 2001 saímos do Colégio Diplomata pois o deslocamento entre nossa casa e a escola ficou muito cansativo para mim e minhas irmãs. Além disso, a mensalidade do Colégio Diplomata ficou muito cara e o custo de deslocamento com transporte tornava inviável a nossa permanência na escola. Passamos a estudar no Colégio São Paulo mais perto de casa, dava para ir andando.

Nessa época comecei a ouvir muito reggae jamaicano e queria cada vez mais pesquisar sobre o estilo musical que me identificava com a cultura negra. Passei a conhecer artistas do reggae internacional, sobretudo da Jamaica: *Peter Tosh*, *Alpha Blondy*, *Burning Spears*, *The Abyssinians*, *The Gladiators*, *Israel Vibrations*, entre outros. Desse período em diante passei cada vez mais a me identificar com uma ideia de negritude no sentido de valorização da cultura negra.

Em 2002, junto com amigos e irmãos de consideração, Thiago e Rodrigo, criamos uma banda de reggae, chamada *Kayamo*, com composições autorais e releituras dos sucessos do reggae jamaicano. A banda se apresentou no Festival Amostra de Som do Colégio São Paulo e ficou classificada em 4ª posição.

Em dezembro de 2001, tinha acabado de terminar o 1º ano e saber que seria pai. Essa notícia mudou completamente os rumos da minha vida. Não pude dar continuidade ao projeto musical com as bandas que participava pois não tinha um retorno financeiro estável. Passei a me dedicar ao estudo e, paralelamente, procurar emprego. Nessa época trabalhei como vendedor de assinatura de revistas, instalador de TV por assinatura e operador de telemarketing, tudo isso antes de concluir o ensino médio, no final de 2003. Nesse período tive muitas dúvidas sobre qual profissão escolher.

O fator decisivo para minha escolha, além do fato de ter que pensar numa área que me trouxesse retorno financeiro rápido, foi uma conversa que tive com meu pai, em meados de 2003, em frente à casa de minha mãe no Itaipara, quando ele me orientou a cursar Engenharia Sanitária e Ambiental na UFBA.

No vestibular de 2003 fui aprovado em Engenharia Sanitária e Ambiental na UFBA, e bacharelado em Urbanismo na Universidade do Estado da Bahia (UNEB). Nesse período fiz

de tudo para concluir ambos cursos o mais rápido possível. Pegar maior quantidade de disciplinas disponíveis nas duas universidades. Abri mão de participar de alguns congressos, eventos e outras atividades, para tentar me formar o mais rápido possível, e ingressar no mercado de trabalho para garantir o sustento da minha recém-formada família.

Nessa época a Escola Politécnica da UFBA era um ambiente majoritariamente ocupado por pessoas não-negras. Contudo, ao longo dos anos que passei por lá, entre 2004 e 2010, pude perceber uma mudança com o aumento da presença de pessoas negras sobretudo por conta do advento das cotas sociais em 2006.

Já no UNEB eu percebia maior presença negra tanto nos(as) estudantes quanto nos professores(as). Tive alguns professores(as) negros(as), além de ter contato com várias pessoas de realidades socioeconômicas bem diferentes da minha. Foi o período em que tive maior contato com a diversidade étnico-racial de Salvador, formada por grupamentos de povos de origem africana e ameríndia de diversos grupos. Esse período foi muito importante para o meu autorreconhecimento enquanto negro e para o fortalecimento da relação com outras pessoas negras.

Em 2010 concluí ambos cursos. Em 2013, para complementar a formação em Engenharia, concluí a modalidade Civil no Centro Universitário Estácio-FIB em Salvador/BA. Depois de trabalhar por alguns anos na área de Engenharia Civil e na área de ensino, em 2015 tomei posse no concurso do MPF em Fortaleza/CE onde, concomitantemente, comecei mais uma etapa de estudos na Universidade Federal do Ceará (UFC).

O meu intuito nessa época era concluir o curso de bacharelado em Direito, o qual me matriculei, mas nunca iniciei na Universidade Estadual de Feira de Santana (UEFS). Passei no vestibular da UEFS em 2015, fiz a matrícula, mas não consegui cursar as disciplinas pois logo nos mudamos para Fortaleza em outubro de 2015.

Em 2018, por um erro de escolha da opção do curso de Direito entre diurno e noturno, não fui selecionado para o curso em primeira opção. Resolvi então escolher Ciências Sociais como segunda opção e depois tentar transferência para Direito. Em 2018 entrei na Licenciatura em Ciências Sociais, o qual comecei a cursar juntamente com o trabalho no MPF.

Ocorre que quanto mais passavam os semestres, mais eu me interessava pelo curso e comecei a perceber a importância dos conhecimentos que eu estava aprendendo tanto para o

fortalecimento do meu pertencimento étnico-racial quanto para minha atuação no MPF. Em 2021 concluí a licenciatura em Ciências Sociais.

Durante o curso de Ciências Sociais voltei a ter contato com a universidade após mais de 5 anos fora. Pude ter a dimensão da importância das cotas para alteração do perfil étnico-racial das instituições públicas brasileiras. O advento da Lei n.º 12.711/2012 que regulamentou as cotas nas universidades e institutos federais tem contribuído para essa alteração de perfil discente.

Nas Ciências Sociais pude perceber maior presença negra no curso, o que me levou a desenvolver experiências que foram fundamentais para o fortalecimento do meu entendimento de quão urgente precisamos tratar as desigualdades sociais e raciais que estruturam diferenças humanas nas instituições. A atuação como dirigente do Centro Acadêmico Batista Neto (CABN) das Ciências Sociais da UFC durante a graduação me fez ter mais contato com a pauta política estudantil, o movimento estudantil e as lutas históricas de reivindicação nacional por melhoria no sistema de ensino básico e superior. Nesse momento passei a me organizar junto como movimento de juventude Kizomba, ligada à Democracia Socialista, tendência interna do PT. Esse movimento me aproximou ainda mais das pautas relacionadas ao combate à discriminação racial e a promoção da equidade racial. Desse modo, resolvi me envolver no estudo dessa temática tanto no trabalho quanto academicamente. Em 2021 submeti o projeto de pesquisa ao Programa Associado de Pós-graduação em Antropologia da UFC-Unilab, o qual, após respectiva aprovação, possibilitou a realização da presente investigação.



**Foto 33** – Fórum de Negres das Ciências Sociais da UFC. Recepção do professor Dr. Alecsandro Rattes. Da esq. p/ dir: João Cordeiro, Elizabeth Santos, Thiago, Alex Rattes, Luís, Euvaldo Barros, Manu, Sindy Holanda, Bianca Lima, Cassiano, Eu, João Victor e Matheus Tomaz.

**Fonte:** Acervo pessoal



**Foto 34** – Posse da Gestão Há quem cante Diferente em maio de 2019. Da esq. p/ dir.: Gabriela Andre, Wellington Junior, Cristina, Taís, Francisco Marcelino, Sindy Holanda, André William, Matheus Tomaz, Eu, Mariana Lacerda, Daniel Folgado.

**Fonte:** Acervo pessoal



**Foto 35** – Ato pró Lula Livre em julho de 2019. Atuação de membros(as) eleitos(as) do CABN  
**Fonte:** Acervo pessoal



**Foto 36** – Ato contra os cortes na Educação em agosto de 2019. Atuação de membros(as) eleitos(as) do CABN  
**Fonte:** Acervo pessoal

Cabe destacar ainda que em agosto de 2019 eu e outras pessoas negras do curso de Ciências Sociais da UFC fundamos o Fórum de Negras(os/es) do curso. A instância tem atuado permanentemente em defesa do ingresso e permanência das pessoas negras na UFC, bem como buscando mecanismos para coibir as fraudes no sistema de cotas da universidade. A atuação no fórum foi fundamental para a manutenção do meu interesse em atuar na temática, uma vez que o trabalho coletivo, compartilhado com outras pessoas, traz resultados reais, palpáveis, que estimulam cada vez mais a continuidade da atuação na área de promoção da equidade racial.

### **12.3. Dimensão do trabalho**

Durante as primeiras graduações (Engenharia Sanitária e Ambiental e Urbanismo) eu me sentia muito pressionado a terminar logo os cursos. Isso se dava devido à necessidade premente que eu tinha de logo ingressar no mercado de trabalho e poder assumir o controle financeiro da vida da minha família, já que desde os 16 anos eu era pai. O fator dificultador era o fato de que eu precisava conseguir dinheiro para ajudar nas minhas despesas e com Dandara. Então fiz de tudo.

Meu primeiro emprego de carteira assinada foi como operador de telemarketing da empresa VIVO. Fiquei apenas 4 meses, de novembro de 2004 a fevereiro de 2005. Era muito difícil conciliar o trabalho na VIVO e as duas faculdades. Apesar do local de trabalho ser no Cabula, próximo à UNEB somado ao o fato de eu ter carro (Uno Mille Fire Ano 2002), dado

de presente por minha mãe por eu ter passado nos dois cursos e devido à necessidade de deslocamento entre as duas instituições, mesmo assim ficava difícil conciliar pois a carga horária de trabalho da VIVO era fixa, diferente do IBGE, onde trabalhei depois.

Em 2005, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) abriu processo seletivo simplificado para preenchimento de vagas temporárias para o cargo de Agente de Mapeamento e Pesquisas. Foi uma salvação. Nesse emprego eu fazia trabalho de campo, com horário flexível, ajustando a rotina exaustiva das aulas com o trabalho no IBGE. O bom é que eu podia trabalhar também aos finais de semana.

O emprego no IBGE me ajudou muito. Fiquei lá de junho de 2005 a janeiro de 2006. Infelizmente fui desligado pois não cumpri com a data de retorno as atividades no recesso de final de ano em 2005. Fiquei muito triste, mas depois entendi que aquela demissão fez parte do meu processo de amadurecimento profissional.

Foi no IBGE que eu pude ter contato com a desigual e cruel realidade de uma significativa parcela do povo brasileiro. Visitei bairros muito pobres e carentes de Salvador para realizar a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD). Vi famílias que passavam por muitas privações, enquanto minha realidade em casa era totalmente diferente. Foi nesse período que a minha autopercepção racial se cruzou com uma autopercepção de classe.

Foi nesse período também que tive contato com o sistema de classificação racial do IBGE, que considera as quatro categorias: negro(a), branco(a), amarelo(a) e indígena. Sendo que a categoria negra admite subdivisão entre preta e parda. Essa experiência me encheu de ânimo para tentar contribuir, de alguma forma, para a diminuição das desigualdades sociais e raciais do nosso país.

De 2006 em diante, eu passei apenas a procurar estágios nas áreas de formação. Tanto na Engenharia Sanitária e Ambiental quanto no Urbanismo. Eu já estava adiantado nos cursos e precisava adquirir experiência profissional. Nessa época as oportunidades de estágio eram divulgadas em jornais de grande circulação impressos. Encontrei um anúncio que dizia o seguinte: procura-se estagiários de engenharia, para o Centro Educacional Recanto Verde, bairro Águas Claras, em Salvador.

Ao chegar no local descobri que a vaga era para ensinar a disciplina de Física para alunos do ensino médio, 1º, 2º e 3º anos. Que desafio, pensei. Nunca tinha tido experiência em

sala de aula e iria pegar logo três séries do ensino médio, tendo apenas 22 anos. Fiquei empolgado e muito apreensivo. Primeiro fui submetido a um teste. No período entre novembro e dezembro de 2006 dei aulas de recuperação para as turmas de 1º e 2º anos. Me saí bem. Gostei do trabalho. Nesse momento eu descobri que eu poderia fazer isso pelo resto da minha vida.

Fiquei como professor de física do Centro Educacional Recanto Verde todo o ano letivo de 2007 e como era um colégio particular da periferia de Salvador, era um ambiente onde existia bastante diversidade e os donos eram pessoas negras. Foi uma das primeiras experiências que tive numa instituição onde existiam pessoas negras nas posições de comando. O coordenador pedagógico também era um homem negro, assim como a maioria dos professores(as) da escola.

Apesar do ambiente diverso e do bom trabalho que desempenhei em 2007, preferi não ficar na escola no ano seguinte. Como estava prestes a me formar precisava encontrar algum lugar que pudesse me empregar como engenheiro após a graduação. O salário como professor era muito baixo na época.

Em dezembro de 2007 eu fiz um processo seletivo para estágio na FAFEN, empresa onde minha mãe trabalhou por quase toda a vida profissional. Encaminhei meu currículo e passei por todas as etapas do processo seletivo. Em fevereiro de 2008 fui contratado como estagiário de Engenharia Ambiental da FAFEN. Foi um orgulho para mim ter a primeira experiência profissional em Engenharia na mesma empresa que minha mãe dedicou anos de trabalho e esforço, e que resultou na minha educação e das minhas irmãs.

Eu ia três dias por semana, enfrentando a mesma rotina que ela. Pegava o ônibus às 05h:20min da manhã, que nos levava por 58 quilômetros até a FAFEB onde tive o meu primeiro contato com a atividade profissional que eu estava aprendendo na universidade.



**Foto 37** – Eu e Sara na FAFEN em agosto de 2008  
**Fonte:** Acervo pessoal



**Foto 38** – Eu e Geísa Fonseca na FAFEN em agosto de 2008  
**Fonte:** Acervo pessoal

Tive pessoas me auxiliando nesse processo. A Engenheira Sara Ferreira Boaventura era minha chefe direta. Ela me ensinou muito sobre comportamento no ambiente de trabalho. Ademais, o setor que eu trabalhava, Segurança, Meio Ambiente e Saúde (SMS) tinha uma boa representatividade de pessoas negras e ela foi a primeira mulher negra que conheci exercendo uma posição de chefia. Somos amigos e nos falamos até hoje.

O estágio na FAFEN durou apenas seis meses, pois a Petrobrás tinha uma política de não renovar os contratos de estágio para possibilitar oportunidades a um número maior de pessoas. Foi uma experiência muito valiosa para mim.

Em 2009, iniciei o processo de conclusão do curso de Urbanismo com a elaboração do trabalho de conclusão de curso (TCC). O curso de bacharelado em Urbanismo da UNEB tem características peculiares e a multidisciplinariedade é proposta ao longo de toda graduação. Nesse sentido tive contato com disciplinas da área de ciências sociais que traziam discussões as quais eu me saia bem.

Fiz a monografia do curso na área de violência urbana, tendo como orientadora a Profa. Antropóloga Olívia Beltrão. Trabalhamos muito na elaboração do meu projeto e no desenvolvimento da pesquisa, que está catalogada no Colegiado do Curso de Bacharelado em Urbanismo do Departamento de Ciências Exatas e da Terra (DCET) da UNEB Campus I, Salvador. Contudo, o trabalho não adentrou mais profundamente sobre a questão étnico-racial a qual ainda não estava amadurecida academicamente para mim. Contudo, esse momento foi crucial para que eu me interessasse em atuar na área de Ciências Sociais.

Em 2013 estava trabalhando numa empresa de projetos de engenharia em Salvador chamada Doto Engenharia, mas não estava muito satisfeito. Sentia que precisava voltar ao serviço público. Comecei a estudar e fazer diversos concursos na área. A formação em Engenharia Civil ampliou minhas possibilidades de atuação.

Em 2015, após diversos concursos realizados, tomei posse como Analista Pericial no MPF e assumi o cargo na Procuradoria da República no Estado do Ceará (PR/CE), em Fortaleza. Desde então passei a atuar como servidor público federal e me interessar cada vez mais pelas questões relacionadas ao combate à discriminação racial e promoção da equidade racial.

Foi após assumir o cargo no MPF que, a partir de 2018, voltei à universidade para o curso de Licenciatura em Ciências Sociais. Simultaneamente passei a atuar nas instâncias executoras das políticas afirmativas do órgão. Foi nesse momento que me dei conta da baixa diversidade étnico-racial no MPF e a urgente necessidade de ampliarmos a presença de pessoas negras na instituição em todos os cargos e funções.

Em 2019, após provocação do CGGR/MPF através do OFÍCIO nº 1/2019/CGGR, em 18 de junho de 2019, o chefe da PR/CE, através da Portaria GAB/CHEFIA Nº 426, instituiu a Comissão de Gênero e Raça na PR/CE, da qual sou integrante desde então.

Daí em diante passei a me capacitar para atuar na execução das políticas afirmativas tanto na formulação de estratégias de combate à discriminação racial e de gênero e da promoção de equidade racial e de gênero; em reuniões do CGGR/MPF como representante da Comissão Local de Gênero e Raça da PR/CE, quanto nas comissões de heteroidentificação para verificação da autenticidade das autodeclarações de pessoa negra para concorrer às vagas reservadas conforme estabelecido nos dispositivos legais que regulamentam o tema.



**Foto 39** – Foto tirada em 20 de maio de 2019 pelo Assessor de Comunicação da PR/CE Wanderson Cesar.

**Fonte:** Acervo pessoal



**Foto 40** – Curso sobre “LGBT e o MPT: garantia de direitos fundamentais” em Belo Horizonte setembro de 2019

**Fonte:** Acervo pessoal

Fiz cursos através do Programa Nacional de Treinamento, Desenvolvimento e Educação do MPU, executado pela Escola Superior do Ministério Público da União (ESMPU), tanto em 2019 quanto em 2020.

O Ofício Circular n.º 258/2020/SG deu como resultado a disponibilização de um curso de capacitação em Educação à Distância, com carga horária de 20 horas, o qual foi

oferecido como 1º curso de formação para bancas de heteroidentificação do MPF, realizado pela Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP) entre 01/03/2021 e 22/03/2021. Esse evento contou com a participação de professore(as) da UnB, especialistas na temática étnico-racial, e a capacitação foi muito importante para mim e para formar servidores(as) do MPF para atuação nas bancas de heteroidentificação.

Em 2020 participei da minha primeira banca de heteroidentificação no Processo Seletivo de Estágio em Direito da PR/CE no período de 18, 19, 24 e 25 de novembro daquele ano. Em 25 de maio de 2021 fui designado para participar da segunda banca de heteroidentificação, dessa vez no Processo Seletivo para Estágio nas áreas administrativas da PR/CE. Nessa ocasião fui designado como Presidente da Comissão.

Fiz ainda, por conta própria, outro curso de formação em bancas de heteroidentificação. O curso de extensão oferecido pela Universidade Estadual do Ceará (UECE), intitulado “Políticas Afirmativas e a Efetivação das Cotas Étnico-raciais: O papel das comissões de heteroidentificação”, realizado entre 22 de junho e 22 de julho de 2021, com carga horária de 32 horas, focou na teoria e prática do exercício das bancas de heteroidentificação. Em agosto do mesmo ano ainda atuei como integrante da comissão recursal do Concurso de Estágio da PGR de 2021 pois após o indeferimento da autodeclaração de um candidato, o mesmo interpôs recurso o qual foi avaliado por uma comissão da qual fiz parte.

À medida que fui imergindo na temática racial e compreendendo cada vez mais importância da autoafirmação estética no meu processo de identificação identitária desde 2020 voltei a deixar o cabelo crescer novamente.



**Foto 41** – Voltei a deixar o cabelo crescer em janeiro de 2020  
**Fonte:** Acervo pessoal



**Foto 42** – Em outubro de 2020  
**Fonte:** Acervo pessoal



**Foto 43** – Em dezembro de 2020  
**Fonte:** Acervo pessoal



**Foto 44** – Fazendo tranças rastafari no cabelo em janeiro de 2021  
**Fonte:** Acervo pessoal



**Foto 45** – Manutenção nas tranças em abril de 2021

**Fonte:** Acervo pessoal



**Foto 46** – Em outubro de 2021

**Fonte:** Acervo pessoal



**Foto 47** – Em dezembro de 2021

**Fonte:** Acervo pessoal



**Foto 48** – Em julho de 2022

**Fonte:** Acervo pessoal

#### **12.4. Dimensão religiosa**

A minha formação religiosa, desde a infância, se deu na Doutrina Espírita. Minha mãe, minha avó paterna, meu pai e meu tio Chico (irmão de meu pai) frequentavam o Centro Espírita Paulo de Tarso que ficava localizado no bairro da Saúde em Salvador/Ba.

Eu não fui batizado na Igreja Católica e durante o ensino fundamental, o qual cursei na Escola Aplicação, era bastante divulgado entre os(as) alunos(as) os preparativos da Primeira Eucaristia, a qual era financiada pelos pais e mães das crianças como um rito de confirmação da fé católica. Contudo, minha família próxima, sobretudo o ramo que se originou da junção da minha mãe com meu pai, apoiado pela minha avó paterna Jandira Portela, não tinha hábito de frequentar a religião católica, nem tampouco exercer os rituais da Igreja tais como: batismo, eucaristia, crisma e casamento. Minha mãe e meu pai não se casaram na Igreja Católica. Apenas no civil. Eu e minhas irmãs também não fomos batizadas e nem tampouco realizamos os demais ritos católicos.

Durante esse período do ensino fundamental era complicado ter que explicar que eu era espírita e não participaria dos preparativos para Primeira Comunhão (sinônimo de eucaristia). Até porque eu não compreendia muito bem como explicar às pessoas o que significava eu me declarar espírita. Era complexo pois eu tinha que explicar exatamente o que ocorria lá em casa e o que a gente fazia no Centro e quando eu fazia isso, na maioria das vezes, era olhado com ar de repreensão.

No Centro Espírita que a gente frequentava durante o sábado pela manhã era o momento da Doutrina, onde eram debatidos os princípios do Evangelho Segundo o Espiritismo numa espécie de palestra. Depois, no período da tarde, eram realizados os passes. Momento no

qual os espíritos apareciam incorporados aos médiuns e nos traziam mensagens, ensinamentos, avisos e purificações.

Aos Domingos era organizado o farnel. Era um momento no qual eram recolhidos alimentos e roupas e doados às pessoas necessitadas por meio de sextas básicas e outros utensílios. A maior parte das pessoas que recebia os donativos do farnel eram idosas.

Ao longo da minha socialização no espiritismo muitas práticas eram feitas em casa também. Fazíamos uma espécie de Evangelho no lar.

Um dia da semana era escolhido e nesse dia se colocava duas águas em dois copos distintos. Uma para ser fluidificada com energias de ordem e outras para ser descartada com energia de desordem. A água fluidificada era consumida pelos participantes do Evangelho que consistia basicamente na leitura de um dos livros escritos por Alan Kardec, pseudônimo do intelectual pedagogo francês Hyppolite Léon Denizard Rivail (1804-1869), considerado codificador da Doutrina Espírita (KARDEC [1857], 2008, p. 74-75), reflexão sobre a mensagem passada no livro e um posterior conjunto de orações no intuito de fluidificar a água e promover a circular dos espíritos de luz, afastando os obsessores.

Durante minha formação religiosa também tive contato com outras práticas ritualísticas a partir de banhos de folhas, procedimentos em rios, mares e florestas, outros tipos de trabalhos envolvendo energias da natureza, os quais fui levado pela minha avó paterna. Considero que ela tinha uma perspectiva religiosa mais ampla e que abarcava várias formas de experienciar a religião, pela qual criei afinidade ao longo do tempo.

Acredito que essa formação, distante das doutrinas cristãs tradicionais tenha contribuído para forma como hoje eu enxergo as religiões de matriz africana, Umbanda e Candomblé. Inclusive, atualmente tenho me aproximado mais dos cultos de umbanda e candomblé. Recentemente tive duas experiências em visitas em terreiros de Umbanda em Fortaleza/Ce e de Candomblé/Umbanda em Lauro de Freitas/Ba. No primeiro tive contato num dia de festa dos erês ou ibejis. No segundo fui por ocasião de uma viagem à Salvador a pedido de um conhecido de Fortaleza. Ambas vivências tem contribuído para o aprofundamento dos meus conhecimentos sobre as tradições de origem africana e ameríndia e auxiliaram no desenvolvimento desse trabalho.

### 13. Identidades Brasileiras

Condições históricas possibilitaram a emergência de um modelo de razão racial na qual as ciências sociais se apoiaram e que privilegiou estudos sobre o negro, o ameríndio, o asiático, ou seja, o Outro, não-europeu inicialmente, e depois o Outro norte-americano. Aqui no Brasil, tamanha foi a importância dada a descrever sociologicamente o “problema do negro”, que esse termo foi duramente criticado pelo sociólogo baiano Alberto Guerreiro Ramos, precursor nos estudos críticos da branquitude (RAMOS, [1957] 1995, p. 163).

Pensar o fenômeno da miscigenação no Brasil exige perceber que tanto uma abordagem centrada no negro-tema quanto o seu oposto, focada no branco-tema, estão ancoradas naquilo que Lourenço Cardoso nomeou, com base na teoria de Du Bois, de “modo de pensar da razão dual racial”. Ou seja, tanto os estudos sobre negritude quanto sobre branquitude são propostas que seguem a lógica da oposição binária branco-negro (CARDOSO, 2014, p. 67).

Nesse trabalho parti da premissa que a Antropologia carrega desde a sua emergência no final do século XIX a tradição de estudar o Outro (SANTOS, 2008, p. 137) e foi isso que fez despertar em mim a ideia de tentar tensionar essa linha visível-invisível que separa a razão dual racial. Penso nesse sentido pois o Outro, criado como objeto de estudo, na grande maioria dos casos, foi e ainda é integrante de grupos marginalizados: negros(as), latinos(as), ameríndios, asiáticos(as), ciganos(as), árabes, judeus, pessoas com deficiência, LGBTQIAP+, ou seja, identidades que estão fora do padrão beneficiário de privilégio epistêmico, branco europeu e norte-americano.

Desse modo, nessa análise optar por uma opção que se atenha a aprofundar em qualquer uma das faces da moeda do pertencimento étnico-racial, seja branca ou negra, vem corroborar com o modelo tradicional de investigação que criou esse dualismo teórico e retórico. Tal modelo se apoia sobre a lógica da oposição binária, que foi reforçada pelas Ciências Humanas e pela Antropologia, e se consolidou como campo de estudos do Outro primitivo. Quero dizer que o campo empírico ora estudado fornece material suficientemente rico que possibilita ampliar o aprofundamento nas múltiplas identidades raciais que compõe o complexo tecido sociocultural brasileiro. Não quero dizer que não devemos mais fazer estudos sobre negritude ou branquitude. Não é isso. Essas análises são de fundamental importância para

revelar aspectos inerentes a ambos pertencimentos étnico-raciais. Estou afirmando que nesse trabalho optei por aprofundar nas identidades étnico-raciais brasileiras a partir de um olhar multi focal, que buscou interpretar as convergências e divergências existentes nesse complexo *locus* de mestiçagem chamado Brasil.

Por isso adotei na análise das percepções étnico-raciais dos(as) coparticipantes da pesquisa uma perspectiva que se apoia no princípio da complementariedade. Ou seja, cada diálogo foi realizado de maneira cuidadosa, tentando compreender como cada pessoa interpreta o conjunto de múltiplas identidades étnico-raciais que lhe forma, uma vez que a miscigenação é uma realidade brasileira.

A ideia aqui é lançar um olhar que valorize as perspectivas pessoais buscando entender como a miscigenação é compreendida por cada pessoa, como um fenômeno cultural e simbólico. O interesse nas entrevistas foi o de compreender como essa dinâmica se dá no campo das narrativas autobiográficas, quando se reivindica uma identidade étnico-racial relacionada à determinados elementos e atributos culturais e simbólicos de cada pessoa e como isso impacta nas autopercepções e heteropercepções de cada um(a).

### ***13.1. A identidade branca***

Considerando que foram realizadas duas entrevistas etnográficas com pessoas autodeclaradas brancas, a presente análise irá cotejar as duas, considerando os recortes de gênero, classe, origem, território e geração das coparticipantes.

A primeira entrevistada foi Rute. Ela tem 35 anos e é de Fortaleza. Estudou o ensino básico numa escola filantrópica ligada ao grupo das Irmãs Vicentinas. A família tinha uma situação socioeconômica instável. Ela atribuiu a isso o fato de sempre ter almejado ser servidora pública.

*Adiantando, né, sempre quis ser servidora pública. E isso eu acho que tem muito reflexo pelo grau de instabilidade na vida dos meus pais, instabilidade financeira, né. E a gente sempre viu isso, ser servidora pública, como uma forma de ascensão social, né (Rute)*

Rute vem de uma família de classe média baixa de Fortaleza. Sua mãe e seu pai apesar de terem tido acesso ao ensino superior, não concluíram suas formações, acabaram se

casando e indo atuar no ramo comercial, onde tinham altos e baixos financeiros, fazendo com que a família tivesse que passar por muitos esforços para que os(as) filhos(as) pudessem estudar.

Rute enxerga sua mãe, pai, irmã e irmãos como brancos(as) e também se autodeclarou branca. Contudo, ela fez questão de observar diferenças fenotípicas que existem entre ela e a família. O tipo de cabelo e a tonalidade da pele a diferem dos demais, sendo considerada a mais escura da casa. Parece que a sua trajetória familiar, combinada a uma não racialização<sup>20</sup> no período infanto-juvenil, fez com que ela tivesse dúvidas sobre sua racialidade, tendo chegado a se declarar parda em determinadas ocasiões. Cabe destacar que a racialização no Brasil ocorre predominantemente com pessoas negras, indígenas e amarelas. Dificilmente pessoas brancas são subjetivadas por pertencerem à “raça” branca. Quero dizer que o processo de subjetivação que atribui características morais, filosóficas e culturais às pessoas a partir, basicamente, do fenótipo, ocorre majoritariamente com pessoas não-brancas.

*Eu vinha me perguntando hoje de manhã como eu me identifiquei a vida inteira, né, em critério racial e eu sempre costumei botar parda, em todos os formulários(...)  
Por que eu sempre me considerei parda e nunca me considerei branca, porque na minha casa os meus pais e meus irmãos são muito mais brancos que eu. Meu irmão mais novo, a gente tem uma diferença de idade de 10 anos, e ele tinha um amiguinho, e isso não aconteceu só uma vez né, que dizia que eu era a irmã dele, é..., **negrinha**, porque meu irmão é muito branco, né (risos). E eu sou mais queimadinha lá em casa e sempre teve essa brincadeira (risos) e meu irmão, criancinha mesmo, sempre me chamou de **parda**, né (Rute, **grifo próprio**).*

Rute revelou que foi durante o processo de capacitação para atuar nas comissões de heteroidentificação que ela foi repensando sua autodeclaração racial. Ela afirma que é branca e relaciona o acontecimento de sempre ter se declarado parda com o fato de ter se visto, ao longo da sua trajetória, como uma pessoa não-branca. Nesse sentido, percebe-se que Rute não foi racializada pois nunca teve seus atributos subjetivos associados à sua pertença étnico-racial.

A característica de não se ver como uma pessoa branca está associada por um lado à ideologia da mestiçagem brasileira, que introjetou o mito da democracia racial e do contato harmonioso entre as raças de modo insofismável em todas as camadas da população brasileira, mas também pode estar associado ao que Bento ([2002] 2020b, p. 27) identificou como o

---

<sup>20</sup> Aqui apresento o termo racialização como sinônimo de um processo de subjetivação das pessoas a partir da raça. Ou seja, racializar quer dizer atribuir características morais, culturais, filosóficas, entre outras, a partir do critério racial ou étnico-racial.

problema de evitar focalizar o branco, o que implica em evitar discutir as diferentes dimensões do privilégio, que pode existir mesmo em situações de pobreza. Segundo Bento, “o branco tem o privilégio simbólico da brancura, o que não é pouca coisa”.

De certo modo, para Rute crescer numa família de classe média baixa e num estado que, segundo Ratts (1996), difundiu a ideia de que “não há índios, nem negros”, somado ao fato de estar num país que favoreceu a disseminação do mito da democracia racial e de uma ideologia da mestiçagem, fez com que ela não se percebesse ao longo da vida como branca.

Essa invisibilidade ou fantasia de invisibilidade como problematizou Schucman (2012, p. 24), se concretiza diariamente através da falta de percepção que as pessoas brancas tem como ser racializado. Ou seja, não se ver como branca é consequência justamente de ser branca. É o que Rute chegará à conclusão no final da nossa entrevista.

Devido a esse cenário de instabilidade em casa Rute sempre foi muito esforçada nos estudos e logo cedo começou a trabalhar como menor aprendiz no Banco do Brasil enquanto conciliava os estudos na escola filantrópica. Dada a instabilidade financeira pela qual passava a família de Rute, ela contou que todo ano sua mãe ia na escola negociar a mensalidade, pedir desconto, bolsa ou outra forma de incentivo financeiro para que ela pudesse continuar arcando com os estudos da filha. Rute sempre viu no estudo e no ingresso no serviço público uma forma de ascensão social. Seu pai e sua mãe sempre a incentivaram a seguir estudando e não desistir da universidade, como os dois fizeram.

Rute então cursa Direito e se torna a primeira do ramo do pai e da mãe a entrar na Universidade e, logo depois no serviço público. Ela conta que ao longo da vida estudantil e acadêmica teve contato com poucas pessoas negras. Tanto na escola quanto na universidade, a quantidade de pessoas negras era muito reduzida. Ela fez questão de registrar que durante o curso de Direito na Universidade Federal do Ceará (UFC), na sua turma, só tinham dois estudantes negros e, um deles, se tornou seu marido.

Segundo Rute temas relacionados à problemática racial não eram tratados nem na escola nem na universidade. Na verdade, ela revelou que quase nenhum ambiente em que foi socializada abordava temas dessa natureza. Sobretudo na escola, por se tratar de uma instituição católica, de freiras, ela lembra que se tratava de um tabu o debate sobre essas questões.

*Não, não. E eu suspeito até que por eu ter estudado em uma escola de freira por tanto tempo, eu acho que de alguma forma são assuntos que talvez fossem vistos como, né, num vamos tratar disso, né(...)*

*É, tabu mesmo.*

*Porque existe isso mesmo. Tem assuntos que não são corriqueiramente (Rute).*

Para Rute a diversidade no MPF é pouquíssima e nos outros trabalhos que ela atuou também. Como trabalha desde nova, Rute, além de ter atuado no Banco do Brasil como Jovem Aprendiz, programa que garante o primeiro emprego a jovens de baixa renda de todo o país, já foi servidora do Detran-CE e do Instituto Federal de Ciência e Tecnologia do Ceará (IFCE) antes de entrar no MPF. Ela conta que o trabalho onde viu maior diversidade foi o Detran-CE, até porque a quantidade de pessoas era muito grande. Já no Banco e no IFCE a diversidade não era tão grande. No MPF, menor ainda.

A trajetória de vida de Rute nos leva ao ponto em que ela de fato refletiu profundamente em relação à sua autoidentificação racial quando ela falou sobre sua relação com o marido. Ela revelou que teve a intenção de participar da comissão pois já presenciou algumas situações e histórias recentes em que a racialidade dele foi identificada e isso gerou questionamentos entre os dois.

Uma vez que ela estava num processo de se reconhecer branca, a questão da diferença em casa começou a ser mais perceptível. Foi nesse momento que Rute revelou que de fato passou a se perceber branca a partir da experiência do seu marido. Diferentemente da pessoa negra que se autopercebe a partir de uma experiência própria, a pessoa branca se autorreconhece a partir da experiência do outro.

*Até avançando nas perguntas, eu tive a intenção de participar da comissão, Caio, porquê eu vou te dizer, meu esposo ele tem muitas histórias, e até recente, dessa questão da diferença em casa. E aí até tu me perguntou quando foi que eu me percebi branca, né, eu acho que talvez pela experiência do meu marido.*

*Porque o seguinte, ele tem uma cor diferente da cor e do fenótipo dos irmãos. Então a minha parece que não tem diferença nenhuma diante da dele, entendeu.*

*Porque ele tem as características fenotípicas do cabelo, do nariz, do tom de pele, e os irmãos dele são bem diferentes.*

*E aí olhando pra ele, eu digo: - é, realmente **eu sou branca**.*

*Onde eu me descobri branca, foi no meu casamento (Rute, grifo próprio).*

Ela ressalta que a sua autopercepção racial se aguçou a partir do reconhecimento da heteropercepção que ela teve sobre o marido, conforme afirma na transcrição a seguir.

*Então assim, quando a gente começou a ouvir sobre a questão das cotas raciais nos concursos públicos, né. Uma vez ele olhou pra mim e perguntou: você acha que eu poderia me inscrever como preto, né. E eu lembro que você falou isso uma vez nas nossas reuniões das comissões. Eu olhei pra ele e disse: - com certeza.*

*Se tu não for preto... (sic)*

*Nessa época eu não sabia nem sobre essa questão fenotípica, ainda não tinha lido sobre isso. Eu falei pra ele, olha, teu cabelo, teu nariz, o teu tom de pele, aí eu disse, olha só tua história de vida aí.*

*Caio, até hoje, isso foi esse ano ainda. Estávamos eu, ele e meu cunhado no carro. E aí meu cunhado atendeu uma ligação de face time, né, de vídeo, aí um amigo dele falando: - tú tá com quem aí no carro? Ele estava ouvindo as vozes, né.*

*Aí o meu cunhado falou, eu estou com meu irmão e minha cunhada, aí mostrou né.*

*Aí esse amigo dele falou assim: - valha, como teu irmão é diferente de ti, ele é preto! (...)*

*Quando desligou e tal eu fui conversando com ele e aí eu lembrei a ele, né: - curioso né que uma vez tu me perguntou se tu era preto, né, mas as pessoas te veem como preto, né. E aquele espanto, diferente do teu irmão (Rute).*

Rute é uma pessoa branca de origem humilde que ascendeu socialmente a partir do estudo e do ingresso no serviço público. Ao longo da sua trajetória teve dúvidas quanto ao seu pertencimento étnico-racial enquanto pessoa branca, chegando a se declarar parda. Contudo, a partir do contato com a temática racial no MPF aliada ao fato de questão ter gerado conversas em casas, com o seu marido, cujo pertencimento étnico-racial é percebido por ela como preto, fez com que ela repensasse a sua autopercepção, bem como a percepção que tem das outras pessoas.

Rute nesse ponto se diferencia de Margarete que sempre se percebeu branca desde os primeiros anos de escolarização apesar de não ver diferença entre as pessoas. Ou seja, a segunda teve desde cedo percepção racial contudo era distorcida, sobretudo, pela crença no mito da democracia racial.

Margarete tem 42 anos e é da região Sul. Ela é de uma família de classe média baixa e se considerava, antes de ingressar no serviço público, como classe C. Atualmente prefere se referir à sua origem social como classe média baixa.

A família de Margarete tinha uma condição socioeconômica mais estável que a de Rute. O seu pai trabalhou toda a vida como auxiliar de enfermagem na área de saúde. Hoje está aposentado. A sua mãe foi costureira até o nascimento do seu irmão mais novo.

Ela estudou todo ensino básico (primário, ginásio e colegial) em escola pública e, segundo ela, tinha pouca diversidade. No primário e no ginásio pessoas negras eram sempre minoria.

*Caio: Mas hoje, analisando a sua escola e os ambientes que você passou nos ensinos fundamental e médio, eram ambientes diversos? Tinha diversidade ou não?*

*Margarete: Tinha pouca diversidade. No primário e no ginásio eu convivi com algumas pessoas negras, mas sempre eram minoria. Numa sala de quarenta e poucos alunos tinha um ou dois alunos negros, sempre.*

O fato de ter crescido no Sul do país também contribuiu para o fato de Margarete ter convivido com poucas pessoas negras tanto na escola quanto na universidade. Foi na universidade que Margarete começou a despertar um pouco mais para as questões étnico-raciais. Contudo, segundo ela, a universidade tinha menos diversidade do que na escola pública. Margarete revelou que o local com menor diversidade que ela já atuou é o MPF.

Margarete percebe todas as pessoas da sua família como brancas. Inclusive disse que tem tios e primos com fortes traços de descendência europeia, provavelmente imigrantes vindo no final do século XIX, início do século XX com a política de branqueamento do país. Ela relatou sobre dois momentos nos quais se percebeu branca. O primeiro ocorreu quando ela ainda era uma criança. Margarete relata que sentiu um enorme conforto, pois sua professora primária, numa aula de história, contou à turma que no Brasil não existia racismo e que aqui prevalecia uma democracia racial.

*Eu tenho dois marcos. O primeiro deles eu era criança, acho que na 4ª série do primário, na época não tinha separação por disciplinas, mas na época era uma aula de história ou geografia, e eu lembro muito nitidamente da professora falando que não existia racismo que aqui a gente vivia numa democracia racial e eu lembro disso ter confortado meu coração na época, de criança né, ingênua. E pensava, aí que bom que não existe porque eu acharia muito errado se existisse. Foi assim e eu cresci com essa mentalidade de que não existia.*

*Então o segundo marco que eu identifico foi uma fase crítica do meu autorreconhecimento como pessoa branca que veio em 2019 mais ou menos, com a pandemia na verdade, talvez um pouco antes quando eu comecei a seguir algumas pessoas no Instagram, algumas influenciadoras, algumas autoras: Djamila Ribeiro, Joyce Berth, algumas que agora eu não lembro quais eram na época, eu comecei a me interessar pelo assunto e durante a pandemia eu comecei a ler sobre racismo, sobre branquitude e concomitantemente eu passei a participar da Comissão de Raça e Gênero aqui do Paraná e fui me aprofundando (Margarete).*

A partir do primeiro marco Margarete disse que passou a encarar a realidade de modo a enxergar todas as pessoas como iguais. Ou seja, ela estava totalmente imersa no mito da democracia racial e da miscigenação benéfica ocorrida no Brasil. Ela explica que isso deve-se ao fato de que aquela ideia proposta pela professora atendia aos seus anseios interiores de uma sociedade igualitária, justa e sem diferenças entre as pessoas.

*Então, a partir dessa lição que eu tive eu passei a encarar a realidade as pessoas como se fossem todas iguais. Porque no meu interior eu nunca quis que tivesse desigualdade, então com a educação que eu tive eu me senti legitimada a não ver a desigualdade, entendeu... Até pouco tempo atrás eu afirmava que somos todos iguais e não achava que deveríamos falar sobre cores diferentes, enfim.*

Muito provavelmente antes de ter contato com os conhecimentos teóricos sobre diversidade étnico-racial e promoção da equidade de gênero e raça, Margarete tinha outra percepção da sua própria identidade e, conseqüentemente, das outras pessoas.

O segundo marco relatado por Margarete foi conceituado por Cardoso (2008, p. 178) como sendo aquela perspectiva pertencente ao indivíduo que desaprova publicamente o racismo. Estaria relacionado ao comportamento do que ele considera como branco crítico antirracista que, por exemplo, “mesmo ao se colocar contra o seu benefício racial, não deixa de obter vantagem por ser branco” (CARDOSO, 2017, p. 48). Nesse sentido, Margarete se coloca como uma pessoa branca que busca refletir sobre o seu pertencimento étnico-racial a partir do momento que se descobre racializada.

Esse momento foi estudado em profundidade por Piza ([2002] 2020), o qual conceituou a racialização das pessoas brancas como um “bater contra uma porta de vidro aparentemente inexistente” resultando num “impacto fortíssimo e, depois do susto e da dor, a surpresa de não ter percebido o contorno do vidro, a fechadura, os gonzos de metal que mantinham a porta de vidro” (p. 61).

Como verificou Piza ([2002] 2020, p. 85), se a neutralidade e a transparência racial corresponderam à marca que ficou evidente nos primeiros anos da trajetória de vida de Rute, em relação à característica específica da sua identidade racial branca, o mesmo não se pode observar em relação a Margarete que tem tensionado quebrar a porta de vidro que a separa da sua autopercepção racial como branca, detentora de privilégios raciais e os paradigmas que precisou romper para perceber o quanto a estrutura social brasileira é notadamente marcada pelo mito da democracia racial, pela ideologia da mestiçagem e pela invisibilização da identidade racial branca.

*Eu fico pensando: gente como eu vivi tanto tempo acreditando numa coisa e não enxergava as coisas como elas são realmente, sabe.*

*Que existe racismo, que toda essa desigualdade, a discriminação. Nesse segundo marco aconteceu por conta daqueles casos... Teve o assassinato do George Floyd, né... E aquilo me chocou muito assim, nossa aquilo foi muito marcante pra mim assim e teve assassinato de algumas crianças no RJ e tudo aquilo foi me afetando assim, sabe e a partir das minhas leituras eu comecei a sentir um desconforto mesmo sabe, um desconforto primeiro por não ter percebido, não sei o termo correto, e segundo por tipo achar que eu tenho que fazer alguma coisa entendeu, não ficar passiva diante dessas angústias que eu vivi vendo aquelas coisas, entendeu? (Margarete)*

Ademais, os impactos em termos de benefícios e privilégios que a pertença étnico-racial branca implica no Brasil começam a ser percebidos muito mais facilmente a partir do momento que a pessoa imerge na branquitude crítica antirracista e se compromete com um processo de mudança e de transformação da sociedade a partir da superação do racismo. Podemos identificar essa aproximação das coparticipantes com uma proposta crítica ao racismo tanto no olhar que Rute lança sobre a sua racialidade e a do marido quanto no seu engajamento nas comissões de heteroidentificação.

Nesse sentido, a resposta de Margarete a uma pergunta que fiz nos coloca justamente essa reflexão,

*Caio: Você acha que a sua pertença étnico-racial gerou impactos na sua vida? E quais?*

*Margarete: Hoje em dia eu acho que gerou impactos com certeza. Pelas leituras que a gente faz a gente vê que os brancos tiveram acesso desde sempre, desde o nascimento tem acesso a uma educação melhor, a mais recursos, enfim, não saberia tipo resumir assim sabe, mas eu acho que sim.*

A partir do momento que Margarete toma conhecimento da dimensão dos impactos causados pelo simples fato de ser uma pessoa branca, ela realmente enxerga como isso influencia cotidiana nas oportunidades que ela teve em detrimento de uma pessoa negra, mesmo as duas sendo da mesma classe social.

Ademais, os impactos em termos de benefícios e privilégios que a pertença étnico-racial branca implica no Brasil, começam a ser percebidos muito mais facilmente a partir do momento que a pessoa imerge na branquitude crítica antirracista e se compromete com um processo de mudança e de transformação da sociedade a partir da superação do racismo. Nesse sentido, a resposta de Margarete a uma pergunta que fiz nos coloca justamente essa reflexão.

Ao ser questionada sobre os motivos pelo qual ela atua na temática étnico-racial Margarete anuncia sua condição de branca crítica antirracista. Ela informa ainda que uma das formas de atuação que vem desenvolvendo é na área acadêmica, a partir de um projeto de pesquisa sobre branquitude no programa de pós-graduação em Administração.

*Eu acho que a minha intenção é fazer aquilo que eu comentei anteriormente né. Não basta você saber que existe racismo. Não basta você saber que você é racista. Eu acho que as pessoas tem que trabalhar pra desconstruir isso, pra tentar mudar a realidade e mudar a estrutura racista e eu acho que essa transformação só vem com atitudes. A gente não pode ficar só no campo das ideias ou só falar que não é racista porque isso não transforma nada, não muda nada. A minha intenção é contribuir pra uma mudança real nas coisas. Inclusive o meu mestrado, eu fiz direito e resolvi fazer mestrado em administração, porque eu vi nesse mestrado uma oportunidade de estudar mais sobre o tema, que no direito eu não teria. Se eu tivesse feito mestrado na área do direito seria mais engessado. Área do direito é mais difícil de ter uma amplitude de temas pra você estudar, sabe. É mais rígido, né. E na administração eu vi uma oportunidade de estudar o que eu queria mesmo e vim (Margarete).*

Por fim, destaca-se o fato de que, assim como Rute, a trajetória de vida de Margarete contribuiu para sua autopercepção enquanto pessoa branca, que foi observado por ela e transcrito na fala a seguir.

*Eu acho que a minha trajetória de vida contribuiu sim. Porque apesar de eu ter passado a maior parte do tempo iludida com a democracia racial, eu sempre fui uma pessoa mais inquieta até meio rebelde assim. Eu sempre fui contra injustiça, sempre tive essa gana de protestar contra as coisas erradas e isso sempre se refletiu na minha personalidade e no meu estilo de vida. Apesar de eu não participar de nenhum movimento social ou ativismo e tal. Mas com certeza, essa foi minha trajetória e ela contribuiu para que eu me percebesse como uma pessoa branca de uma forma mais crítica como agora, né (Margarete).*

Margarete observou ainda que o modelo de entrevista virtual realizado nas comissões de heteroidentificação dos concursos de estagiários(as) do MPF dificulta o procedimento gerando dúvidas ao integrante da comissão. Ela revelou isso ao ser questionada se já teve dúvidas em confirmar a autodeclaração de algum(a) candidato(a).

*Caio: Você, em alguma oportunidade, ficou em dúvidas em confirmar ou não a autodeclaração de algum (a) candidato(a)? Muitas vezes?*  
*Margarete: Sim... sim... Não foram muitas. Foi mais de uma. Eu acho que tem bastante dúvida por conta do modelo de entrevista que é online. Porque as vezes a gente via a foto da pessoa no documento ela está com a pele escura, mas aí no vídeo ela está com a pele clara. Aí com certeza esse modelo influencia na nossa percepção e deixa em dúvida, né.*

Quando questionada sobre o que sentiu quando teve dúvidas na hora de confirmar a autodeclaração racial de alguma pessoa ela revelou um sentimento de angústia, o qual pode ser interpretado pelo fato de se tratar de uma oportunidade no mercado de trabalho, que pode ser frustrada por uma decisão da comissão.

Por fim pôde-se perceber como as trajetórias de vida de Rute e Margarete contribuíram especificamente para autopercepção e heteropercepção de cada uma atualmente. Na Conclusão discutirei como isso afeta de um modo mais geral autodeclarações e heteroidentificações raciais, fundamentais na execução das políticas afirmativas no MPF.

### ***13.2. As identidades preta e negra***

Considerando que foram realizadas duas entrevistas etnográficas com pessoas autodeclaradas, respectivamente, preta e negra, a presente análise irá cotejar as duas, considerando os recortes de gênero, classe, origem, território e geração das coparticipantes.

O primeiro entrevistado foi Milton. Ele tem 40 anos e é do Rio de Janeiro, estado do Rio. Estudou o ensino básico em escola pública e na escola de formação de cadetes do exército e se considera de classe média a partir de uma concepção que divide as classes a partir do capital intelectual, conforme Jessé de Souza.

Milton se autodeclarou preto e considera o seu pertencimento racial como sua segunda certidão de nascimento. Segundo ele, veio a se reconhecer preto pela primeira vez por volta dos treze anos quando andava junto ao movimento hip-hop, o qual era associado a diversos movimentos nas comunidades periféricas do Rio de Janeiro, onde havia envolvimento com partidos políticos e Organizações Não-Governamentais e eram oferecidas palestras, cursos, formações com pesquisadores, sociólogos, historiadores, antropólogos, que abordavam questões raciais. Contudo, Milton ressalta que pelo fato de ter sido criado no meio de outras pessoas pretas sua percepção sobre o racismo não era tão aguçada no início. Ou seja, sua autopercepção e heteropercepção racial estavam descalibradas devido ao contexto sociofamiliar no qual estava inserido, ainda sem o aporte teórico crítico necessário a refletir sobre sua posicionalidade, apesar do envolvimento nos movimentos de hip-hop.

Milton lê seu pai, mãe, irmãs e irmãos como pretos(as). Ele destaca que mesmo convivendo só com pessoas pretas sempre aparece no círculo de convívio comentários sobre

questões relativas à características fenotípicas mais cobiçadas pelas pessoas, como cabelo liso, traços finos etc. Ele atribui isso à diversidade do genótipo e a forma como as pessoas valoram determinados atributos físicos.

*Caio: E vc acha que no seu círculo de convívio, mesmo só com pessoas pretas, vc acha que algumas pessoas tendem a julgar as outras por traços físicos, fenótipos, pelo cabelo etc? Aparecem casos assim internamente, na família, no seu caso de discriminação pelo cabel, por exemplo?*

*Milton: Sim, aparece. Porque as vezes pela diversidade do genótipo, algumas vezes aparecem alguns pretos com o cabelo mais alisado, então, esse caelo mais alisado é visto como algo bom. Ahhh, o preto do cabelo bom... Fulano de tal nasceu com cabelo bom, fulano de tal nasceu com cabelo ruim... Então essas coisas aparecem muito entre os pretos. Isso aí é coisa comum (Milton).*

Por ter estudado em escola militar, Milton teve contato com o regime de hierarquia e disciplina ofertado nos quartéis. Durante a entrevista Milton refletiu sobre como esse período foi importante para sua afirmação enquanto pessoa preta, num ambiente militar de oficiais majoritariamente composto por pessoas brancas. Ele descreve a situação vivenciada em relação ao padrão do corte de cabelo dos alunos cadetes.

*Teve uma situação que existia um padrão de corte de cabelo. Esse padrão de corte de cabelo tinha a foto da pessoa, né. Tinha barbearia dentro da escola militar, né, na escola de cadetes e tal, e tinha um padrão de corte de cabelo. O padrão de corte de cabelo era 4 em cima 2 em baixo, né. E tinha um branco né, com esse padrão.*

*Só que pra gente, numa escola de cadetes, tem aquela coisa, o 4 é grande... Hoje não, hoje eu deixo o cabelo..., Mas naquela sistemática, dentro daquele posicionamento da escola, o 4 era grande demais.*

*E naquela rotina militar te atrapalhava, porque você tinha que lavar, tem maior probabilidade de dar caspa que um branco. E eu simplesmente passei a 2 em cima e a 1 em baixo. E recebi retaliação por isso.*

*Então eu meio que quebrei a cadeia de comando e fui diretamente ao major e disse: - Major é o seguinte, olha só, a gente que tem cabelo assim, crespo e tal, a gente não consegue ficar com 4 em cima 2 em baixo ainda mais pela rotina acadêmica, mais a rotina militar, que a gente não tem tempo pra cuidar e tal. Aí ele me ouviu, e disse concordo você tem razão, aceito seus argumentos e tem agora uma solução. Eu vou colocar agora uma foto de um cadete preto com o padrão 2 em cima 1 em baixo. Aí ele perguntou se eu queria ser, eu disse: - eu não quero ser o modelo não. Aí tem um colega meu que foi e ficou lá. Aí mudou esse padrão da escola lá aí eu tive essa percepção. A primeira percepção né. Claro que eu tive outras durante o processo de me reconhecer como preto, mas a primeira, o primeiro contato foi esse (Milton)*

Milton percebe o quanto os momentos que ele passou durante o período militar foram impactantes na definição da sua autopercepção racial, inclusive até nas perspectivas vislumbradas por ele que muitas vezes se relacionavam a ideia que ele tinha de ir até onde uma

pessoa preta poderia chegar. Isso influenciou a forma como ele se percebe e percebe a posicionalidade das outras pessoas.

*Isso me influenciou e também o próprio fato em si de eu ter seguido a carreira militar durante um tempo, ela já é uma influência mesmo que inconsciente de que você não é capaz de mais do que isso. Porque se você parar pra pensar algumas atividades relacionadas ao militarismo, por exemplo, ela não é mais elitista. A não ser que você esteja ali como oficial, que não foi o meu caso. Mas é uma alternativa pro preto, né, de forma mais fácil, pra que o preto não siga pra academia e fique na parte mais tecnicista ou militarista.*

Milton relata como o fato de ser uma pessoa preta impactou em diversas fases da sua vida acadêmica e profissional. Inclusive impactos negativos que ocorreram em razão da sua cor. Privações de liberdade e outras violações que Milton atribui terem ocorrido motivadas por racismo. Ele fala sobre a proporcionalidade entre a conduta cometida e a respectiva sanção que, segundo afirma, foi muito acima do que seria se fosse com uma pessoa branca. Ademais, após esse episódio Milton passou a se afirmar ainda mais, sobretudo no campo acadêmico e de pesquisa.

*E eu sabia que aquilo tinha sido racismo, mas eu me neguei por muito tempo, né. Uma situação que aconteceu, um acidente. Eu estava na viatura, né, e eu fui, uma ação minha foi a causa do acidente, embora o modo pelo qual eu fui tratado foi desproporcional, muito desproporcional. Então esse impacto que teve, né, que eu percebi que foi mais negativo em mim do que poderia ser em outro, isso aumentou ainda mais a minha, o meu ativismo, as minhas escolhas enquanto acadêmico e de linha de pesquisa.*

Ao ser perguntado sobre sua percepção acerca da realidade onde vive, bem como sua heteropercepção racial Milton fala sobre como ele enxerga o mito da democracia racial na cidade onde foi criado, Rio de Janeiro, descrevendo um pouco como o ideal da mestiçagem consegue se sustentar na realidade social carioca e justificar a contrariedade às cotas por uma parcela de pessoas brancas do Rio.

*Assim, no Rio de Janeiro existe uma falsa ideia de democracia racial. Como Salvador, aqui no Rio de Janeiro 70% da população é preta. Salvo engano, até mais. Contudo existem muitos espaços dentro do Rio de Janeiro misturados. Entendeu?! Os sambas, você vê, é tudo misturado. (...) Acho que é diferente em SSA que você vê muitos espaços segmentados. Claro que existem locais só de pretos no Rio de Janeiro. Mas a cultura em si no Rio de Janeiro é algo vivenciado nos espaços por todo mundo. Então os locais também não são locais que é só de preto.*

*Nos locais tem preto, branco etc... Tanto que tem uma amiga minha que fez mestrado comigo na UERJ que ela é de Curitiba. (...) Ela falou assim: - caramba aqui é muito diferente lá de Curitiba, porque aqui preto e branco é misturado.*

*Então tem essa coisa assim. Mas dá uma falsa sensação de democracia racial. Mas não é né. Por mais que você tenha um vizinho branco, o desenvolvimento dele e a percepção dele do racismo e etc e tal é diferente.*

*Tanto que há muita dificuldade em aceitar as ações afirmativas aqui no Rio de Janeiro porque justamente pelo branco que conviveu sempre com preto. Ele fala olha eu fui vizinho do preto, a gente andava junto, a gente brincava junto, jogava bola junto, como é que agora eu não vou ter direito à cota e ele vai ter... entende...*

Mais uma vez aqui o mito da democracia racial é apontado como um fato que dificulta a visão das pessoas sobre o racismo no Brasil. Para Milton, mesmo para uma pessoa preta que conviveu majoritariamente com outras pessoas pretas, se estiver imersa num território como o Rio de Janeiro onde pessoas de diversas cores-raças/etnias supostamente conseguem usufruir e se beneficiar do acesso aos ambientes de cultura, lazer, entretenimento, como ele dá o exemplo do samba, tem uma dificuldade grande tanto em perceber o racismo quanto em entender a importância das ações afirmativas. Para ele isso também afeta a forma como as pessoas não-negras enxergam as cotas raciais. Milton refletiu sobre a dificuldade de aceitação das cotas por parte de brancos(as) que sempre tiveram contato com pessoas negras durante a vida e acham que a sua realidade, por estar próxima dessas pessoas, reflete também a realidade das instituições e dos locais de decisão e poder na sociedade.

Acontece que a autopercepção, nesse caso, está distorcida pois toma a própria experiência do indivíduo, exclusivamente, como reflexo da dinâmica estrutural, sem estabelecer uma correlação mais profunda entre as posições que as pessoas negras ocupam tanto no convívio próximo quanto nos espaços da sociedade em geral. Em nível acadêmico isso também foi feito por Freyre em *Casa Grande & Senzala* e evidente que tomou uma dimensão muito maior. Pode-se perceber no livro que o autor toma sua própria experiência como filho da aristocracia rural, no Engenho Massangana em Pernambuco, que teve contato com a realidade étnico-racial do Brasil a partir da observação das pessoas escravizadas na propriedade do seu pai, como interpretação total da sociedade brasileira.

A desconstrução dessas percepções em pessoas brancas pode levá-las a alcançar o entendimento do seu papel na luta antirracista, tal qual pôde-se perceber na construção da personagem Margarete que, diferente do tipo ideal branco(a) definido(a) por Milton mais próximo daquilo que Cardoso (2017, p. 38) definiu como branquitude acrítica, que diz respeito ao “branco que não possui crítica em relação ao racismo”, tem investido na construção da sua

identidade branca antirracista, numa tarefa do dia a dia. Isso deve-se ao entendimento de que enquanto o racismo existir, ser “branco é vantagem racial em relação ao negro” (Ibid, p. 48).

Um detalhe importante na trajetória de Milton foi o fato dele ter servido no exército na região do Extremo Sul do Rio Grande do Sul onde concluiu a graduação em Matemática. Ele se refere à região como sendo um dos locais mais diversificados pelo qual já passou. Segundo ele, em termos raciais, a região abriga representantes dos três grandes grupos étnico-raciais do Brasil: negro(a), branco(a), indígena.

*Na graduação em matemática tinha certa diversidade. Mas o que acontece, eu servia no exército nessa época e servia no extremo sul do Rio Grande do Sul. Ali, se você ler o tempo e o vento, você vai ver (...)*

*Se você ler o tempo e o vento você vai ver que aquela região é uma das regiões mais diversificadas em termos raciais do Brasil: que é o preto, o índio e o branco.*

*Então há uma diversidade maior ali, né. É uma concepção que a gente tem do RS porquê essa parte branca, esse branco “real” ali, seria mais na Serra. Mas no extremo sul do RS não. Tanto que me trouxe curiosidade né. Que é isso eu pensei que aqui só tinha branco. Estou vendo muito preto aqui, muito índio não sei o quê... Aí um amigo meu militar que é preto falou, pô, lê o tempo e o vento que você vai entender...*

*Você que a formação daquela parte do RS é uma parte que eu via: índio, preto misturado com índio, muitos quilombolas... Comunidades remanescentes de quilombos... Com os pomeranos, pessoal descendente de alemães... E vivendo junto, é uma parada muito doido aquele extremo sul do RS.*

A convivência de Milton nessa região diversificada do Brasil aguçou a sua autopercepção e heteropercepção racial. Apesar de ter crescido e sido socializado num ambiente majoritariamente composto por pessoas pretas, a sua experiência no exército junto aos oficiais, maioria brancos(as), e durante o tempo que serviu no extremo sul do RS, fez com ele capacitasse melhor o seu olhar para as diferenças e semelhanças entre a sua identidade e das outras pessoas.

Por fim importante destacar que a autopercepção de Milton, tendo sido uma pessoa preta que sempre conviveu com outras pessoas pretas, também tem sido calibrada a partir do olhar de outras pessoas do seu convívio, como ele relata numa oportunidade que participou de uma comissão de heteroidentificação como candidato e levou as filhas. Segundo ele, as próprias crianças repararam que na fila para confirmação da autodeclaração havia poucas pessoas pretas. Ou seja, o olhar de Milton tem sido influenciado pela forma como outras pessoas do seu convívio também enxergam a realidade no seu entorno, o que influencia na sua autopercepção e heteropercepção.

*Eu passei pra segunda fase do concurso pra promotor de justiça, aí antes de fazer a prova da segunda fase, tinha a heteroidentificação. Eu tenho duas filhas, as duas foram comigo e tinha muita gente. Aí uma delas falou: ô pai você não falou que aqui era entrevista pra ver se a pessoa é preta ou não? Não tem preto aqui.*

*Não tinha preto. Não tinha!*

*E quando eu entrei na sala, todo mundo era preto, porque tinha o pessoal da sociedade civil, tinha uma promotora preta. Eles olharam pra mim como se eu fosse um fantasma! Tipo, graças a deus! Até minhas filhas pequenas elas se tocaram (...) Aí elas olharam, pô pai, tu não falaste que aqui era pra entrevista pra ver se a pessoas era preta ou não. Pai, não tem preto aqui! Não tem preto aqui pai, não tem. E não tinha. Tinha umas quinhentas pessoas, sei lá, se tivesse dois pretos era muito (Milton)*

Já Carolina tem 45 anos e se autodeclara da raça-cor negra. Sua família é de origem bem humilde de Salvador/Ba, ela nasceu num bairro de periferia do subúrbio ferroviário, Alto do Cabrito, e sua mãe nasceu em Humildes, uma cidade próxima de Feira de Santana e trabalhou na roça com sua mãe e irmãs indo depois trabalhar como empregada numa casa de família no bairro da Lapinha, tendo sido levada pelo irmão aos 13 anos de idade, informação que ela só teve acesso muito recentemente. O pai e a mãe de Carolina se conheceram no ensino médio. Sua mãe trabalhou dos 13 aos 23 anos com essa família, como empregada, onde vivia num regime em que dormia num quatinho dos fundos no emprego, trabalhava de segunda a segunda e ouvia sempre da família que era como se fosse da família, como forma de tornar a relação menos árdua.

Carolina descreve sua mãe como uma mulher muito mais retinta que ela e se emocionou ao falar sobre a trajetória de trabalho da mãe pois na sua concepção atual a relação que sua mãe foi submetida durante toda a vida poderia ser enquadrada, hoje, como análoga à escravidão, numa concepção atual de trabalho residencial. Ela entende que sua mãe foi bastante explorada durante boa parte da sua vida. E isso impactou na forma como ela se enxergava e percebia também sua mãe.

Para Carolina, o pai dela não é considerado uma pessoa negra. Mas também não é uma pessoa branca. Ela descreve o pai como um homem de cabelo cacheado e tem a pele mais clara. Mas o que faz ela perceber seu pai como branco é o fato da mãe e do pai de seu pai serem brancos(as). O pai do seu pai, sobretudo, ela destaca que era bem branco, com olhos verdes inclusive. Então para Salvador, Carolina considera que seu pai é uma pessoa branca e que sua mãe é uma negra retinta.

Talvez o fato de ter ascendência paterna não negra e considerar sua mãe bem mais escura que ela faça Carolina se declarar negra e não preta, como fez Milton que evitou,

inclusive, se referir a outras pessoas que ele identificava como pertencentes à sua mesma identidade étnico-racial de negras. Milton sempre se referiu às pessoas de mesma identidade que a sua como pretas. Já Carolina se refere às pessoas com a mesma identidade que a sua como negras. Existe uma diferença aí.

Autoafirmar-se preto é se colocar no último grau de tonalidade de pele. Ou seja, ser preto é obrigatoriamente ser negro retinto. Já ser negro admite toda a possibilidade de variação de tonalidade de pele e também de caracteres fenotípicos. Por isso Milton, oriundo de família formada exclusivamente por pessoas pretas, não teve dúvidas em se autodeclarar preto. Enquanto Carolina, filha de pai branco e mãe negra retinta, opta por se declarar negra, sem se referir ao termo preta pra designar seu fenótipo predominante ou qualquer outra característica.

Carolina diz ainda que só foi tomar consciência dessa situação que sua mãe passou mais recentemente quando foi se aprofundar sobre o tema do racismo. Foi aí, segundo ela, que a ficha foi caindo.

O pai e mãe de Carolina concluíram apenas o ensino médio não fizeram superior. Já Carolina concluiu o ensino superior. Ela estudou todo o ensino básico em escola pública e conseguiu uma bolsa para estudar desde a 8ª do ensino fundamental até o médio no Colégio Ideia, como contrapartida da atividade de seu pai que era mecanógrafo e consertava as máquinas de escrever da escola. Ela foi a única dos seus irmãos que estudou em escola particular. Segundo ela o pai dela sempre estimulou os estudos e ela como era bastante dedicada e estudiosa teve a oportunidade de estudar numa escola preparatória para o vestibular. Foi nessa passagem pelo Colégio Ideia que Carolina teve maior acuidade na sua percepção racial pois tinham mais pessoas brancas, diferente das escolas pública pelas quais ela tinha passado.

*Uma das coisas que eu percebi muito quando eu fui pro Ideia era assim, eram poucas pessoas negras na escola particular, não é como eu via nas escolas públicas que eu frequentei.*

*E foi a partir desse momento da minha vida que eu comecei a perceber assim a diminuição da presença de pessoas negras em espaços, digamos assim mais privilegiados, né (Carolina).*

Assim como Milton, por ter convivido majoritariamente em espaços de presença negra, Carolina só vai ter sua primeira percepção racial ao entrar no Ideia, na adolescência, justamente num espaço onde as pessoas são majoritariamente brancas. Essa percepção, no meu

caso, ocorreu muito mais cedo, uma vez que estudei toda a minha formação básica em escolas particulares, majoritariamente brancas.

*Eu acho assim que a gente começa a ter pequenas percepções, no meu caso demorou um tempo pra eu poder me perceber de verdade. Por exemplo, lembro que na minha infância eu via as meninas de cabelo liso, então como a maioria das mulheres negras eu também alisei o cabelo, sabe, ainda criança (Carolina).*

Para Carolina o fato de se perceber negra também vem junto com a sua afirmação pela estética. Assim como eu, ao me afirmar através do cabelo, Carolina percebeu ao longo da entrevista que também passou a se afirmar enquanto pessoa negra quando passou a valorizar os traços do seu cabelo.

*Acho que a partir desse momento que eu comecei a não querer o cabelo tão liso e querer deixar o cabelo mais próximo do natural, eu acho que a partir dali eu já estava começando a realmente assumir uma identidade embora não fosse algo tão forte quanto é hoje (Carolina)*

Percebe-se que o fato de Carolina ter tido contato mais recentemente com a temática racial e o aprofundamento nos estudos fizeram com que ela passasse a refletir mais profundamente sobre sua identidade o que alterou sua autopercepção racial. Contudo, ao tomar conhecimento do seu pertencimento étnico-racial a partir da estética num sentido de valorização, foi que despertou Carolina para a sua afirmação identitária.

### **13.3. A identidade amefricana**

Antes de entrar em contato com as pessoas entrevistadas nessa investigação, durante a elaboração do projeto de pesquisa o qual foi utilizado como referência para esse estudo, a ideia era de selecionar pessoas atuantes nas ações afirmativas do MPF cuja autodeclaração correspondesse a uma das identidades étnico-raciais definidas pelo IBGE, quais sejam, branca, preta, parda, amarela ou indígena.

A imersão no campo empírico que possibilitou a realização da participação observante, fez com que outras identidades fossem aparecendo ao longo da investigação. A identidade negra, referida na sessão anterior por exemplo, inicialmente foi pensada para ser

analisada contemplando as identidades preta e parda. Contudo, os(as) entrevistados(as) durante o relato das suas histórias de vida foram ajustando as autodeclarações à realidade empírica retratadas durante o relato autobiográfico. Sendo assim, coletei as narrativas de uma pessoa autodeclarada preta e outra autodeclarada negra, as quais analisei à luz dos conceitos sobre negritude e pertencimento étnico-racial à categoria negra, que inclui pretos(as) e pardos(as).

Em que pese a identidade amefricana ter forte relação com as identidades negra e indígena, preferi trata-la separadamente, indicando a que natureza da sua formulação decorre de um acúmulo político e teórico promovido pelos estudos étnico-raciais desenvolvidos, sobretudo, por acadêmicos(as) ativistas que imbricaram suas realidades vividas nas suas pesquisas acadêmicas.

Cabe ressaltar então que a possibilidade de emergência da categoria de autoidentificação amefricana decorre fundamentalmente da concepção teórico-política exarada por Lélia Gonzalez (1935-1994) num texto de 1988, publicado na Revista Tempo Brasileiro, no qual a autora se define como pertencente à essa categoria étnico-racial. A crítica de Lélia centra-se na desconstrução da ideia de que o Brasil tem sua formação social atrelada exclusivamente a elaborações subjetivas europeias, brancas, e que a contribuição de negros e ameríndios tenha sido apenas braçal, corpórea e não intelectual. Sua proposta assenta-se na crítica ao mito da democracia racial que instituiu a ideia de convivência harmoniosa entre esses três grupos.

A abordagem de Lélia surge como um olhar novo e criativo que pretende ressignificar as origens da América, relacionando às suas raízes africanas e ladinas, resultando naquilo que chamou de “América Ladina”. Nesse contexto todos(as) os(as) brasileiros(as), não apenas pretos(as) e pardos(as) do IBGE, são ladinoamefricanos (GONZALEZ, 1988, p. 69).

Em que pese a ideia de Lélia emergir de evidências de que a presença negra na construção cultural do continente americano se deu deixando muitas marcas e que o conceito da amefricanidade tenha sido elaborado como uma categoria não restrita ao caso brasileiro, mas também ao território das Américas que foi açambarcado por interesses do colonialismo europeu ao longo de séculos de dominação real e simbólica, o conceito não foi incorporado como categoria identitária pelo IBGE.

O conceito de Lélia, ao partir de uma perspectiva histórica e cultural, reconhece a experiência amefricana como diferenciada daquela dos(as) africanos(as) que permaneceram no seu próprio continente. Por isso seria politicamente mais democrático e culturalmente mais realista identificar-nos como americanos do Brasil (Ibid, p. 79). E assim ela se autodeclara.

Assim também fez Sônia, 43 anos, nascida no município e estado São Paulo, cuja família de classe média baixa imigrou do Nordeste, especificamente da região do Cariri no Ceará, ao se declarar amefricana.

*A minha cor, eu me compreendo como amefricana.  
Eu me auto designo, graças a ter tido contato com esse termo da Lélia, que foi um divisor de águas pra mim, porque finalmente eu tive um apaziguamento anterior com essa complexa questão com a minha identidade racial com o meu pertencimento étnico-racial. Eu me apaziguei finalmente quando eu conheci o termo amefricana tanto que é a próxima tatuagem que eu vou fazer, né  
Então essa tatuagem é referência à minha ancestralidade negra, Ubuntu, essa aqui está escrito Abya Yala que é uma referência à América Latina em uma língua dos povos originários da América, né, mas que o colonizador chamou de América então chamar de Abya Yala é um posicionamento político  
É uma forma de ter autodenominação e não deixar que o colonizador nos denomine.  
(Sônia).*

Ao se referir a *Abya Yala* Sônia demonstra sua visão sobre a identificação do território das Américas pelos povos originários em detrimento do nome dado pelo colonizador. O termo estaria associado a forma como os povos de língua *kuna* que habitam a costa caribenha de Panamá e Colômbia referem-se à esse território como “terra de sangue vivo” ou simplesmente *Abya Yala*.

Sônia é filha e neta de nordestinos cuja mãe é uma sobrevivente da fome, tendo chegado em São Paulo com 7 anos de idade vinda do Crato/CE. A família da sua mãe passava muitas dificuldades no Ceará pelo seu bisavô e sua bisavó serem, respectivamente, barbeiro e costureira. Por terem muitos filhos(as), resolveram migrar pra São Paulo para mudar de vida, o que era muito comum nessa época, início dos anos 1950.

A família dos avós de Sônia era muito humilde, tinha poucos recursos e muitos(as) filhos(as), dez no total. Inclusive um dos seus tios, irmão da sua mãe, teve a causa da morte associada à desnutrição, já no século XX, uma causa plenamente evitável caso existisse, à época, programas de transferência de renda e assistência social adequados à realidade da sua família.

O pai de Sônia conseguiu fazer universidade e isso foi determinante na melhoria da sua trajetória de vida. Ele teve emprego em grandes bancos enquanto sua mãe não pode trabalhar. Nessa época uma mulher casada trabalhar não era bem visto socialmente. O homem se dedicava ao trabalho e a mulher à criação dos(as) filhos(as). Sônia conta que sua mãe trabalhava e tentou esconder o casamento da sua patroa. Quando a mesma descobriu, ela foi demitida com o argumento de que uma mulher casada não deveria trabalhar e sim cuidar da casa. Ela vê isso como uma socialização problemática para a mulher naquele período, uma vez que assim como Davis ([1981] 2016, p. 164), percebe que a “noção do fardo do trabalho de casa e dos filhos podem ser retirados dos seus ombros para a sociedade, sendo este um dos mais radicais segredos da libertação das mulheres”. Ou seja, para Sônia um dos seus desafios é contribuir para o rompimento dessa lógica onde as mulheres, sobretudo negras, tem seu trabalho explorado e não lhe é permitido socializar o trabalho de casa, o cuidado com as crianças, a preparação das refeições e todos os serviços que deveriam ser prontamente acessíveis à classe trabalhadora.

Apesar do seu pai ter conseguido bons empregos e manter uma certa estabilidade financeira na família, Sônia e seus(uas) irmãos(ãs) foram criados numa região periférica de São Paulo, na Zona Oeste, a qual ela se refere como “do outro lado do rio”. Ela se vê e vê seu pai e sua mãe como classe trabalhadora. Sobre esse marcador territorial/geográfico e social da cidade de São Paulo, ver a música *Da ponte pra cá* do grupo paulista Racionais Mc’s.

Ou seja, o fato da família de Sônia morar numa região periférica e majoritariamente formada por uma classe trabalhadora, classe média baixa, interferiu na forma como ela se viu ao longo do seu processo de socialização, tanto do ponto de vista subjetivo, quanto do ponto de vista das suas potencialidades e dos limites da sua atuação, assim como ocorreu com Milton. Em algumas situações Sônia relata o desafio de se enxergar como capaz de ocupar determinados espaços, sobretudo considerando sua origem territorial, sendo uma moradora do outro lado do rio. Esses fatores influenciaram a sua autopercepção racial bem como sua heteropercepção em relação às outras pessoas.

Sônia sempre estudou em escolas públicas e avalia que não teve acesso a uma educação de qualidade. Avalia que foi um momento muito difícil do ensino público, pós-democratização, o que fez com que sua preparação em relação a outras pessoas de escolas privadas fosse bem aquém. Ela se autodesigna analfabeta funcional em matemática.

Durante a entrevista Sônia fez referência à possibilidade de alguns dos seus ancestrais terem chegado no Brasil ou em São Paulo como mercadorias. Ou seja, ela cogita a hipótese de uma parte terem sido pessoas escravizadas e outra povos de origem indígena de alguma etnia em extinção ou extinta. Ela complementa ainda que não reconhece em si o sangue do ancestral branco que, porventura, venha a ter. Segundo Sônia, ela pertence a uma ancestralidade amefricana.

*A partir dos meus ancestrais nordestinos. Então eu estou aqui por que eles vieram antes de mim e construíram essa trajetória que me permite estar no lugar social que estou sendo uma corpa que ocupa um lugar de algum conforto material nesse capitalismo tão selvagem. Que eu sempre te falo né, que esse é o nosso desafio de enfrentar o capitalismo-racista-patriarcal-heterocis-normativo. Se eu tenho algum ancestral branco, europeu, eu não reconheço em mim (Sônia).*

A reflexão de Sônia está ancorada numa perspectiva já conceituada teoricamente nas experiências do pensamento feminista negro. A ideia de uma opressão patriarcal que conceitua a mulher utilizando estereótipos criados para lidar com os papéis de gênero (BAIROS, 1995, p. 459), faz com que Sônia perceba a necessidade de lançar mão de uma ferramenta teórica e política que venha romper com essa ordem que segundo ela é capitalista, mas também racista e patriarcal.

Sônia atua em movimentos sociais e isso foi uma decorrência de um período em que ela esteve reflexiva em relação à sua própria identidade. Por volta dos 30 anos ela conta que alguns desconfortos passaram a ocorrer pelo fato de estar transitando em ambientes majoritariamente brancos de classe média alta, mas ela não entendia exatamente o que estava acontecendo. Então foi fazendo terapia que o autoconhecimento foi levando-a ao processo de se unir e se fortalecer com os seus, o aquilombamento. Nesse momento ela começou a atuar nos movimentos sociais e acredita que a educação popular foi o que impulsionou a sua autopercepção racial com quase com 40 anos de idade.

Ao se organizar Sônia também observou uma dificuldade que existe sobretudo no campo da esquerda progressista em entender que a luta anticapitalista também precisa ser antirracista. Desse modo, a sua autopercepção racial, que também parte de uma enunciação política, entra em conflito em certos momentos com a forma de luta historicamente consagrada às esquerdas brasileiras que, segundo ela, não tem dado a devida importância à temática racial.

Sônia também se refere ao fato do seu pai e da sua mãe terem negado a negritude sobre a justificativa do mito de que ninguém na família era negro(a) e sim moreno(a). Além disso sua mãe, agindo em consequência de uma estrutura racista, teria racializado os(as) filhos(as). Como sua irmã mais velha apresentava mais traços fenotípicos negroides do que ela, tais como forma do nariz, cabelo etc, ela teria sido preterida em carinhos em detrimento de Sônia, que por ter menos traços recebia mais atenção e afeto. Acredito que Sônia quis referir-se ao fato de sua irmã ter sofrido maior discriminação racial que ela, inclusive na própria família, o que não é incomum já que a família se insere como primeira instituição de socialização do indivíduo. O processo de racialização, que também lhe ocorreu só que de modo diverso da sua irmã até porquê as identidades são categorias relacionais, não esteve restrito apenas a pessoa da família com maiores traços fenotípicos, e sim de modo interligado aos(as) outros(as) membros(as) da estrutura familiar.

Podemos perceber esse aspecto na fala de Sônia, a seguir:

*Nós somos todos pardos, todos. Assim, meu pai é pardo, minha mãe é parda, meus irmãos são pardos, eu sou a que foi acabando a melanina lá em casa... (risos)*  
*Minha irmã é mais retinta, meu irmão médio e eu sou a que ficou com menos melanina, quase não sobrou nada pra mim*  
*E eu nasci com o cabelo liso né, isso também, olhando pra trás, eu vejo que eu tive passabilidade com as pessoas brancas em muitos momentos da vida por conta de um fenômeno muito peculiar do colorismo que é assim o cabelo como marcador social de tensão, assim...*  
*Aquelas coisas que a gente ouvia, que tem o cabelo ruim e o cabelo bom, né, cabelo duro, armado, tudo que era relacionado às pessoas negras era caracterizado como algo negativo*  
*Não havia, mas depois de George Floyd agora há, toda hora passa uma pessoa de cabelo black nas propagandas, mas isso não existia quando eu era criança, muito pelo contrário, havia um programa infantil onde todas as crianças eram loiras!*  
*O cabelo me colocou numa posição social em relação à minha própria irmã. Eu tinha mais afeto dos meus pais, eu tinha mais carinho dos vizinhos, por exemplo, que é um aspecto que hoje em dia eu olho pra trás e falo, nossa porque eles me tratavam e minha irmã com tanta diferença, né. Hoje eu compreendo que é porque o meu cabelo não era ruim, era bom, todas essas coisas que a gente ouvia. Isso fez com que durante muito tempo ficasse muito difícil nossa relação*  
*Porque inclusive a minha mãe racializava as próprias filhas, né, a minha mãe sempre tensionou muito a questão racial com a minha irmã porque ela internalizou a branquitude e descarregou na minha irmã isso. Ela casou três vezes com um homem branco, por exemplo (Sônia)*

Sônia faz a leitura racial de todos(as) da sua família mais próxima como pardos(as). Ela reflete sobre isso e outros temas relacionados à sua autopercepção e heteropercepção e nesse sentido, em que pese ter se autodeclarado amefricana, Sônia se vê e vê seus familiares como

negros(as), aproximando à visão de Lélia que a contribuição africana é o que nos faz tornar pertencentes à essa identidade étnico-racial.

*Eu entendo que uma comissão de heteroidentificação não pode se transformar numa violência, porque ela é uma política de inclusão, de reparação histórica.*

*No Brasil o racismo opera a partir do fenótipo. Diferentemente nos EUA né que independente de que cor você tenha se você é uma pessoa que tem um ascendente não branco isso inclui latinos, indianos, isso já te coloca numa condição diferenciada nos EUA, né.*

*Aqui a gente viveu um regime de falsa democracia racial. A sutileza da construção da política de estado brasileira causou o fenômeno perverso dessa falsa democracia racial e do colorismo que, de fato, eu que tenho a pele um pouco mais escura, mas tive cabelo liso na infância, eu ocupei certos lugares que uma mulher retinta não ocuparia. Hoje eu tenho consciência disso. Eu não passei por violência que a minha irmã passou. Dentro da minha própria vivência familiar. Somos do mesmo pai e da mesma mãe. Temos o mesmo sangue. Mas ela passou por experiências distintas da minha.*

*Com isso quero dizer que a política de cotas ela é uma política afirmativa então eu não me sinto apta a dizer quem é negro e quem não é negro. Porque isso é extremamente violento, isso é autodeterminação, se decidir negro.*

*Uma mulher negra retinta não vai ter as mesmas oportunidades de trabalho do que uma mulher, por exemplo, com o meu fenótipo.*

*O mito da democracia racial fez a gente não compreender que o fenótipo, mais ou menos traços que remetem ao povo inferiorizado, porque nós não somos minoria, nós maioria minorizada. Uma minoria social e ser uma minoria social a partir do fenótipo carrega categorias de opressão distintas a partir do fenótipo. Então eu acho que a política pública ela precisa estar alinhada com isso. Justamente pra evitar os fraudadores. E ainda estamos longe de atingir a finalidade para qual a política de cotas foi criada. Então precisamos insistir muito, nós pessoas negras e pessoas brancas que estão na luta antirracista.*

*Então há uma complexidade no caso do racismo brasileiro que vai operar através no fenótipo e vai ser sentido desde a infância. No afeto pois as pessoas mais retintas não têm o mesmo afeto, a estudo que comprovam que a criança negra retinta é menos tocada, a mulher negra retinta é menos examinada, a menos analgesia para mulheres negras retintas. Há distinções. Um homem negro de pele clara com cabelo curtinho, ele arruma emprego. Um homem negro retinto não. A não ser que seja de segurança ou na construção civil. As pessoas retintas precisam ser consideradas como corpos que passam por mais vulnerabilidades e denegações ao longo de todo o seu processo de vida desde a maternidade. No Brasil as pessoas retintas são as mais pobres, também. Eu tenho uma compreensão crítica sobre a comissão de heteroidentificação e tenho visto muita bobagem ser falada na instituição (Sônia).*

A referência à autodeterminação feita por Sônia entra em consonância o proposto por Carneiro (2011) ao falar sobre o “caminho de autodeterminação política” das mulheres negras. Esse processo estaria centrado no avanço sobre o debate da questão da mulher e também das pessoas negras de um modo geral. Ou seja, converter-se em ser humano pleno e cheio de possibilidades e oportunidades deve estar colocado para além da sua condição de raça e gênero.

Em relação a promoção da violência no ambiente das bancas de heteroidentificação, creio que a fala de Sônia esteja mais alicerçada nos conceitos teóricos do que na experiência

prática em comissões, uma vez que ela ainda não tinha tido oportunidade de atuar em nenhuma banca de heteroidentificação de concurso até a nossa entrevista. Em que pese esse fato, pode interpretar o entendimento dela como uma saída para afirmar a necessidade de que as comissões de heteroidentificação tenham o papel exclusivo de coibir fraudes no sistema de cotas e não o de promover a seleção racial entre negros(as) e não-negros(as).

A trajetória de vida de Sônia influenciou a forma como ela entende que a aplicação das políticas afirmativas deve se dar de modo diferenciado entre pessoas pretas e pardas, por exemplo. Quando perguntada se considera que pessoas negras de pele clara (pardas) precisam menos das cotas do que pessoas negras de pele escura (pretas), ela indicou o profundo conhecimento das diversas matizes de opressão que podem atuar de modos distintos entre as negras. A perspectiva demonstrada na fala transcrita demonstra a diferenciação que Sônia faz na forma que o racismo opera contra pessoas de diferentes tonalidades de cor e de presença de traços fenotípicos.

Em relação à atuação de Sônia nas comissões de heteroidentificação, cabe destacar novamente que a mesma ainda não teve oportunidade de trabalhar em nenhuma banca. Desse modo, a partir da sua fala, pude apenas inferir que ela provavelmente consideraria como negra uma pessoa com o seu fenótipo incluindo-a como sujeita da política de cotas.

#### ***13.4. A identidade amarela***

Kimura tem 51 anos e é descendente de japoneses nascida na cidade e no estado de São Paulo. Ela não atua nas políticas afirmativas da instituição e foi selecionada como coparticipante devido à pouca participação de pessoas autodeclaradas amarelas nas instâncias de execução das políticas afirmativas. A única integrante do MPF autodeclarada amarela que atuava em alguma comissão de Gênero e raça não pôde responder a entrevista devido ao volume de trabalho na instituição no período de realização das conversas.

Kimura estudou o ensino fundamental numa escola estadual em São Paulo e o ensino médio na antiga Escola Técnica Federal e fez curso superior na USP. Ela se autopercebeu como uma pessoa amarela desde a infância o que pode ser percebido na sua fala transcrita a seguir.

*Percebi pertencer a outra etnia na infância, na escola onde estudava, quando os colegas diziam que eu era japonesa, apesar de ter nascido no Brasil (portanto, brasileira).*

*Por parte de colegas, havia brincadeiras como puxar os olhos e falar com sotaque de japonês, estranhamento/nojo de alimentos da culinária japonesa, de forma a menosprezar por ser diferente, mas não chegou a ter impacto em minha vida. Não trabalhei durante a graduação, não participo de nenhum partido político, movimento social ou militância. Percebo que hoje em dia, no círculo de convívio, existe a preocupação em não menosprezar os demais em razão de etnia. Não só isso, mas também a preocupação de não utilizar certas palavras que hoje trazem um cunho pejorativo que antes não existia (ex.: cabelo normal, índio, etc) (Kimura).*

É possível perceber na fala de Kimura que ela se percebe e se vê como brasileira. Apesar de ser identificada na infância pelos colegas da escola como japonesa. Isso lhe traz incômodo. Contudo, na sua fala ela reflete de que os atos que ocorriam durante a infância que podem ser considerados como agressões ou injúrias raciais não lhe trouxeram graves prejuízos, ela nunca se sentiu prejudicada socialmente por essas brincadeiras.

Cabe destacar que no Brasil, haja vista a introjeção do mito da democracia racial na sociedade como narrativa explicativa das nossas origens, pessoas amarelas de origem japonesa, na maioria das vezes, são lidas socialmente como brancas e usufruem os privilégios raciais de uma pessoa branca. Em que pese o fato do racismo recreativo estar presente com as pessoas asiáticas, a condição na qual os(as) imigrantes japoneses(as), alemães(ãs) e italianos(as) chegaram ao Brasil era bem diferente dos que aqui estavam (ameríndios(as)) e aqueles(as) que foram desterritorializados de África.

Esse tratamento social dispensado aos orientais de origem japonesa, tendo sido inclusive homenageados com um bairro na região central e uma das mais valorizadas de São Paulo, a Liberdade, remonta ao período das migrações pós abolição quando contingentes de imigrante japoneses vieram, por meio de uma política de estado, povoar o território brasileiro com o intuito de embranquecer a população e ocupar os postos de trabalho deixados após a libertação do povo cativo. O incentivo à imigração, a distribuição de terras para produção e moradia, além de outros benefícios sociais foram conferidos aos grupos brancos que vieram povoar o Brasil no período pós abolição. Por isso amarelos(as) descendentes de japonês tiveram condições históricas diferenciadas em relação à negros(as) e indígenas, além de carregar na pele a expressão da sua branquitude, a brancura.

Kimura revela como o processo de socialização influenciou na sua autopercepção racial. Na fala abaixo transcrita ela reflete sobre como entendia as diferenças raciais em si e nos

demais. Revela ainda que não conseguia ter heteropercepção racial. Apenas conseguia se perceber racializada, mas não as outras pessoas. Isso pode estar relacionado ao fato de que muitos colegas do ensino médio eram de origem japonesa.

*No Primeiro Grau, tinha autopercepção racial pelas brincadeiras dos colegas. Entendia que havia diferença de raça, mas não identificava nos demais, apesar de existir. No Segundo Grau, muitos estudantes eram descendentes de japoneses. Na faculdade, havia pessoas de outras cidades, outros bairros e era diversificado. Na minha percepção, no meio de convívio, a discriminação racial e promoção da equidade racial são assuntos que começaram a ganhar relevância após a saída da faculdade. Por esse motivo, não havia discussão sobre o assunto. À época, pregava-se o respeito ao outro (à diferença), à diminuição da desigualdade social e a melhora do processo educativo no Brasil (Kimura).*

Kimura atualmente enxerga seu ambiente de trabalho como diverso. E acredita que a sua trajetória de vida tenha contribuído para sua percepção sobre discriminação racial, sua autopercepção e heteropercepção.

*Vejo que no ambiente de trabalho há diversidade de pessoas. Minha trajetória de vida contribuiu para perceber a discriminação e pré-julgamento pelos traços étnicos quando morei em local onde orientais não eram bem vistos. Pertencer à nacionalidade brasileira, também trazia pré-julgamentos.*

Kimura reflete sobre o tratamento social que os(as) orientais recebem visto como algo pejorativo e discriminatório. Ademais, ela conclui que isso afetou e afeta a sua forma de se perceber do ponto de vista étnico-racial. Contudo tem dificuldades em enxergar a heteropercepção racial, ou seja, enxergar a racialidade do outro. Talvez isso seja consequência do fato de ter sempre sido colocada no lugar do Outro, da exótica, de olho puxado e fala diferente, da oriental. Daí possa decorrer a dificuldade de Kimura racializar as outras pessoas uma vez sempre foi ela a racializada.

## CONCLUSÃO

Dentro deste vasto campo empírico, o presente estudo teve como pergunta de partida o questionamento se nossas trajetórias de vida, o processo de socialização, as instituições, nossa área de atuação, visão de mundo, as abordagens contemporâneas sobre relações raciais e, sobretudo, nossa autopercepção de identidade social e racial, podem afetar nossa compreensão sobre as identidades étnico-raciais distorcendo-a, a ponto de interferir em autodeclarações e heteroidentificações, essenciais ao cumprimento das políticas de cotas.

Nesse sentido, o objetivo geral desse trabalho foi pesquisar, a partir de um estudo antropológico, como a história de vida dos(as) coparticipantes da pesquisa e a minha própria, combinadas ao conhecimento que adquirimos a partir das teorias raciais críticas, afetaram a percepção que temos sobre a nossa própria identidade e a do Outro.

Os objetivos específicos foram analisar e interpretar o conjunto de arquivos, normas internas e externas que fundamentam a implementação das políticas afirmativas no MPF; analisar e interpretar os documentos produzidos nas instâncias executoras das políticas afirmativas e; narrar, analisar e interpretar minha própria história de vida e analisar e interpretar as histórias de vida das coparticipante das pesquisa, a partir de entrevistas etnográficas, com base no referencial teórico, metodológico e epistemológico desenvolvido ao longo da investigação.

Após as análises realizadas com o auxílio da etnografia de arquivos, pude perceber como o fato de o MPF ser majoritariamente formado por pessoas brancas influencia a percepção que as pessoas tem sobre diversidade na instituição. Desse modo, discutir políticas e ações que promovam a equidade racial é fundamental em qualquer instituição pública, mas sobretudo no MPF, por ser uma instituição que atua na defesa da ordem social e precisa, com urgência, alterar o perfil do seu quadro funcional em todos os quadros, aumentando a representatividade de pessoas negras na instituição, uma vez que tem como um dos objetivos de atuação a defesa dos direitos sociais e individuais indisponíveis. Além disso, o presente trabalho ajudou a revelar que o desenvolvimento e a coordenação de ações de equidade de raça foram tomados como fundamentos da instituição e como valores que devem pautar as diretrizes do MPF.

Assim, em 2014 foi criado o Comitê de Gênero e Raça do MPF (CGGR/MPF<sup>21</sup>), instância responsável por participar da 5ª e 6ª edições do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça da Secretaria Nacional de Políticas Públicas para as Mulheres do Governo Federal, em 2014-2015 e 2016-2017. O CGGR /MPF desenvolveu e coordenou as ações dos planos de ação para cada um desses períodos.

A estrutura pensada para o CGGR/MPF, considerando a participação de representantes de diversos setores da estrutura organizacional do órgão, deu um caráter mais democrático ao Comitê, colocando-o como instância decisiva na aplicação da política de ações afirmativas interna à instituição. Ademais, a possibilidade de participação de membros(as), servidores ou colaboradores(as), convidados(as), estagiários(as) e terceirizados(as) contribuiu para a ampliação da pluralidade de perfis pessoais, uma vez que cada categoria que compõe a comunidade do MPF é composta por indivíduos dotados de características próprias relacionadas aos marcadores sociais da diferença de raça, classe, geração, origem e gênero, que revelam visões de mundo complementares que contribuem para a dinâmica de atuação do Comitê.

Contudo, uma questão se coloca diante do fato de que todos os cargos das carreiras de analistas e técnicos(as) do MPF, inclusive requisitados(as), cargos em comissão e funções de confiança, são ocupados majoritariamente por pessoas brancas. Nesse caso, amplia-se a possibilidade de brancos(as) ocuparem os cargos com e sem retribuição financeira, como os assentos do CGGR/MPF, distribuídos por critério de representação de cada subunidade administrativa do MPF. Ademais, a presente investigação mostrou que a tendência de uma instituição cuja maioria do corpo funcional é composto por pessoas brancas, é que as comissões internas sejam majoritariamente formadas por brancos(as). É o que ocorre, por exemplo, com as comissões de heteroidentificação do MPF.

Em que pese essas questões que precisam ser aprofundadas ao longo do tempo, por outros estudos semelhantes a esse, o CGGR/MPF foi e continua sendo, até o momento, a instância interna do MPF propícia ao desenvolvimento de uma compreensão de que a promoção da equidade de raça na instituição deve-se fundamentar na ampliação da execução e fiscalização das políticas públicas afirmativas no Brasil. Mas não pode parar por aí. Outras ações e programas instituídos no âmbito do Governo Federal precisam ser continuados para que possam, a despeito de um cenário econômico, político, social adverso, continuar oportunizando

---

<sup>21</sup> Arts. 99 e 100 do Regimento Interno Diretivo (Anexo 5).

maior participação de mulheres e homens negros(os) nos concursos e no ingresso das instituições públicas e privadas brasileiras.

Em relação à atuação do CGGR/MPF, cabe destacar, por exemplo, as orientações constantes no Ofício Circular n.º 258/2020/SG que definiram critérios para composição das Comissões de Heteroidentificação nos estados. Esse instrumento, dentre outras características, buscou uma proposta que atendesse ao critério da diversidade, garantindo que seus(suas) integrantes sejam distribuídos por gênero e cor, deixando de fora o critério da naturalidade. Considerando que Portaria Normativa n.º 4, de 6 de abril de 2018, do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão também definiu critérios para composição da comissão de heteroidentificação, e incluiu a naturalidade como requisito de diversidade, penso que essa proposta poderia ser debatida no CGGR/MPF para que a orientação de diversidade de origem possa ser contemplada nas comissões, o que favorecerá à ampliação da multiplicidade de olhares, de origens, raças e gêneros diferenciados.

Considerando os dados das entrevistas etnográficas e as peculiaridades regionais de cada território, cabe destacar que o critério de naturalidade poderá ser incorporado às orientações das comissões de heteroidentificação do MPF, uma vez que autopercepções e heteropercepções raciais podem ser afetadas por aspectos da cultura presente em cada território diverso do país.

Assim, cabe destacar que após a análise das entrevistas realizadas pôde-se perceber que as trajetórias de vida contribuem para autopercepção que as pessoas tem de si e também a heteropercepção que constroem acerca do Outro. Aspectos relacionados à condição de classe, raça e gênero influenciam nessas percepções e a socialização familiar, escolar e acadêmica exercem forte influencia nesse processo de autorreconhecimento e de heterorreconhecimento.

Os marcadores sociais da diferença se apresentam como elementos que, somados à raça, deram os contornos às interpretações dos(as) coparticipantes. Desse modo, cada entrevista foi permeada por vivências únicas, específicas e individuais que, em algum momento, se entrecruzavam entre si, uma vez que as clivagens de opressão são compartilhadas, em certa medida, por alguns dos(as) coparticipantes dessa pesquisa, o que pôde ser observado nas análises feitas, onde se cotejou essas comparações entre entrevistados(as).

Nesse sentido, o MPF se consistiu num campo empírico proveitoso pois foi onde pude obter informações valiosas sobre a atuação institucional diante das questões étnico-raciais e coteja-las com as percepções pessoais dos(as) coparticipantes da pesquisa e com as minhas próprias percepções, diante da atuação que tive como integrante executor da política de cotas raciais no órgão.

Especificamente em relação à identidade amarela, cabe destacar que com a imigração de populações brancas da Europa (alemãs(os) e italianos(as)), Ásia (Japão) e Oriente Médio (Sírios(as), Libaneses(as), Egípcios(as), Turcos(as)), terem introduzido no território e na sociedade uma parcela que teve os mesmos benefícios sociais e políticos oferecidos pelo estado brasileiro no período, assim como tiveram portugueses(as), espanhóis(las), ingleses(as), franceses(as) e holandeses(as), nos primeiros séculos da colonização, muitos descendentes de japoneses são lidos socialmente como brancos(as). São os(as) nipo-brasileiros(as). Isso pôde ser percebido na entrevista com Kimura quando ela relata que não vê diferença entre a racialidade das outras pessoas. Um aspecto presente na racialidade branca, conforme estudado por Cardoso (2008), Piza ([2002] 2020), Bento ([2002] 2020b), considerar a invisibilidade racial.

Por fim, no campo teórico, destaco que a doutrina racialista foi um discurso científico que, pela sua natureza epistêmica, foi capaz de embasar um programa político discriminatório. Desse modo, divirjo da posição assumida por Gahyva (2011, p. 515), Taguieff (2002, p. 15) e Todorov ([1989], 2005, p. 115) em isentar a doutrinas racialistas da responsabilidade pela implementação de programas políticos racistas, admitindo a possibilidade de redução do racismo a uma “variação comportamental da ideologia racialista” (GAHYVA, 2011, p. 515).

Ou seja, para mim a ideologia da mestiçagem, o mito da democracia racial, a política eugênica e de branqueamento da população foram programas políticos discriminatórios que surgiram com base em uma doutrina científica racialista. Daí a necessidade de responsabilização dessas teorias pelos efeitos políticos causados no sentido de que medidas reparatórias sejam tomadas, uma vez que essa responsabilidade deve ser compartilhada politicamente com as gerações posteriores.

Esse trabalho também mostrou que a contribuição do conhecimento negro africano e ameríndio (dos indígenas da América) foi obliterada por um ideal de mestiçagem à brasileira,

no qual prevaleceu a noção de que aqui existiu uma convivência harmoniosa entre os grupos étnico-raciais. A narrativa de que somos todos(as) miscigenados(as) serve para recrudescer a valorização ética, estética, política, religiosa, moral e filosófica dos povos europeus inicialmente e, posteriormente, dos norte-americanos.

Portanto, entendo as políticas afirmativas como necessárias e urgentes, bem como a capacitação contínua das pessoas que atuam nas instâncias executoras dessas ações, além do público geral do MPF. Para que, além de obtermos um melhor desempenho e efetivo cumprimento da política antidiscriminatória e antirracista, tenhamos pessoas conscientes da importância de implementação da política de modo a reverter a conjuntura atual no MPF de majoritariedade branca. São as ações afirmativas que permitirão o acesso e a permanência dos(as) descendentes daqueles(as) que foram tratados no passado como os algozes da miscigenação, mas que na realidade são as vítimas de um processo violento, simbólico e ideológico, de subjugação de corpos e mentes em prol da instituição e reprodução de um programa perverso e colonialista que perdura seus efeitos até hoje.

De fato, vivermos num país com alto grau de miscigenação devido à mistura biológica e sociocultural ocorrida entre os povos postos em contato por aqui a partir da colonização, o que gerou consequências à nossa identidade nacional.

Por isso a construção da identidade étnico-racial se dá a partir do contexto de relações sociais e culturais que cada pessoa desenvolve ao longo da sua trajetória de vida, percebendo e sendo percebido(a) pelo seu grupo social e pelos demais grupos. Quero dizer que, de fato, ninguém nasce branco(a), negro(as), preto(a), pardo(a), amarelo(a), amefricano(a) indígena, torna-se a partir das suas experiências.

## REFERÊNCIAS

ABRANTES, Carla Susana Alem. **Narrando Angola**: a trajetória de Mário António e a invenção da “literatura angolana”. 2007. Dissertação (Mestrado em Antropologia Social) – Programa de Pós Graduação em Antropologia Social, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2007. 143 p.

AFRODESCENDENTE. Intérprete: Adão Negro. Compositor: Sergio Nunes da Silva Santos. *In*: VENCE Tudo. Intérprete: Adão Negro. Mauricio World Music, 2005. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=13WPWSO24us&list=RD13WPWSO24us&index=1>. Acesso em: 05 out de 2022.

ALMEIDA, Silvio Luiz de Almeida. **Racismo Estrutural**. São Paulo: Sueli Carneiro; Pólen, 2019. 264 p.

ALVAREZ, Marcos César. Do bacharelismo liberal à criminologia no Brasil. **Revista USP**, n. 101, março/maio, p. 11-26, São Paulo, 2014.

ALVAREZ, Marcos César. **Bacharéis, Criminologistas e Juristas: Saber Jurídico e Nova Escola Penal no Brasil**. São Paulo: IBCCrim, 2003.

ARENDT, Hannah. **As origens do totalitarismo**. 2ª ed., tradução de Roberto Raposo, Lisboa: Dom Quixote, 2006.

BAIROS, Luiza. Nossos Feminismos Revisitados. **Estudos Feministas**, n. 2, p.458-463, 1995.

BALANDIER, Georges. **A noção de situação colonial**. Tradução de Nicolás Nyimi Campanário. Primeiro capítulo do livro *Sociologie Actuelle de l' Afrique noire*. *Dynamique Sociale en Afrique Centrale*. Primeira publicação em 1955. 2. ed Paris: PUF, 1963. Cadernos de campo n.º 3, 1993. p. 107-131.

BALDI, Luiz Agostinho de Paula. A categoria ideologia em Marx e a questão da falsa consciência. **Revista Katál**, Florianópolis, v. 22, n. 3, p. 631-640, set/dez, 2019. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/1982-02592019v22n3p631>. Acesso em: 16 de set. 2022.

BALDUINO, Paula. Histórias de vida e ancestralidades afro-pindorâmicas em foco. **Linhas Críticas**. Faculdade de Educação, Universidade de Brasília, v. 27, p. 1-19, 2021. Disponível em: [doi.org/10.26512/lc.v27.2021.35239](https://doi.org/10.26512/lc.v27.2021.35239). Acesso em: 05 de out. 2022.

BALDUS, Herbert; WILLEMS, Emilio. **Dicionário de Etnologia e Sociologia**. 4. sér. v. 17. São Paulo: Companhia Editora Nacional, 1939.

BAPTISTA, Ângela. **Informação Técnica n.º 001/2015/CGGR**. Brasília: CGGR/MPF, 2015.

BATISTA, Luana Braga; NASCIMENTO, Maria Aline Sabino; JULIANO, Felipe Romão; NYACK, Zwanga Adjoa. Ações que pintam a Universidade de Povo: Carta do Coletivo Negro Marlene Cunha para a sociedade brasileira. De Luiz a André, quantos Rebouças perdemos por não termos ações afirmativas? **MANA**, 28(3), p. 1-13, Rio de Janeiro, 2022.

BEAUD, Stéphane; WEBER, Florence. **Guia para a pesquisa de campo: produzir e analisar dados etnográficos [1997]**. Tradução de Sérgio Joaquim de Almeida. Petrópolis: Editora Vozes, 2007.

BENTO, Maria Aparecida Silva. Branquitude – o lado oculto do discurso sobre o negro. *In*: CARONE, Iray; BENTO, Maria Aparecida silva (orgs.). **Psicologia Social do Racismo**. Estudos sobre branquitude e branqueamento no Brasil. [2002]. 6. ed. Petrópolis: Vozes, 2020a. p. 145-162.

BENTO, Maria Aparecida Silva. Branqueamento e branquitude no Brasil. *In*: CARONE, Iray; BENTO, Maria Aparecida silva (orgs.). **Psicologia Social do Racismo**. Estudos sobre branquitude e branqueamento no Brasil. [2002]. 6. ed. Petrópolis: Vozes, 2020b. p. 25-57.

BODART, Cristiano das Neves; BRUNETTA, Antônio Alberto; CIGALES, Marcelo Pinheiro. **Dicionário do Ensino de Sociologia**. Maceió: Café com Sociologia, 2020.

BORGES, M. Da observação participante à participação observante: uma experiência de pesquisa qualitativa. *In*: RAMIRES, J. C. de L.; PESSÔA, V. L. S. (org.). **Geografia e pesquisa qualitativa nas trilhas da Investigação**, Uberlândia: Assis Editora, 2009.

BOSI, Alfredo [1992]. **Dialética da colonização**. 3. ed. 1. reimp. São Paulo: Companhia das Letras, 1996.

BOSI, Ecléa. **O tempo vivo da memória**. São Paulo: Ateliê Editorial, 2003.

BRASIL, Ministério Público Federal. **Regimento interno diretivo**: Ministério Público Federal. Brasília: MPF, 2016. 165p.

CARDOSO, Lourenço da Conceição. A branquitude acrílica revisitada e as críticas. *In*: CARDOSO, Lourenço; MÜLLER, Tânia. **Branquitude**: estudos sobre a identidade branca no Brasil. 1. ed. Curitiba: Appris, 2017. p. 33-52.

CARDOSO, Lourenço da Conceição. **O branco ante a rebeldia do desejo**. Um estudo sobre o pesquisador branco que possui o negro como objeto científico tradicional. A branquitude acadêmica: v. 2. 1. ed. Curitiba: Appris, 2020. 355 p.

CARDOSO, Lourenço da Conceição. **O branco ante a rebeldia do desejo**: um estudo sobre a branquitude no Brasil. 2014. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) – Faculdade de Ciências e Letras, Universidade Estadual Paulista, Araraquara, 2014. Disponível em: [http://www.fclar.unesp.br/agenda-pos/ciencias\\_sociais/3146.pdf](http://www.fclar.unesp.br/agenda-pos/ciencias_sociais/3146.pdf). Acesso em 29 de set. 2020.

CARDOSO, Lourenço da Conceição. **O branco “invisível”**: um estudo sobre a emergência da branquitude nas pesquisas sobre relações raciais no Brasil (Período: 1957 - 2007). 2008. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra/Centro de Estudos Sociais, Coimbra, 2008. Disponível em: <https://dlc.library.columbia.edu/catalog/ldpd:504811/bytestreams/content/content?filename=L OUREN%C3%87O+DA+CONCEI%C3%87%C3%83O+CARDOSO.pdf>. Acesso em 11 de ago. 2021.

CARNEIRO, Sueli. **Enegrecer o Feminismo**: A Situação da Mulher Negra na América Latina a partir de uma perspectiva de gênero. *In*: Portal do Geledés. São Paulo, 2011. Disponível em: [https://www.geledes.org.br/enegrecer-o-feminismo-situacao-damulher-negra-na-america-latina-partir-de-uma-perspectiva-degenero/?gclid=Cj0KCQjw2or8BRCNARIsAC\\_ppyZgJLGCZs5\\_Ty9pL3\\_dtKtE3S1Ihm8A OVFtg9YPqZOapZP1m\\_QKonUaAgZ8EALw\\_wcB](https://www.geledes.org.br/enegrecer-o-feminismo-situacao-damulher-negra-na-america-latina-partir-de-uma-perspectiva-degenero/?gclid=Cj0KCQjw2or8BRCNARIsAC_ppyZgJLGCZs5_Ty9pL3_dtKtE3S1Ihm8A OVFtg9YPqZOapZP1m_QKonUaAgZ8EALw_wcB). Acesso em: 11 de out. 2020.

CASTILHO, Ela Wiecko Volkmer. **Plano de Ação 6. ed.**: Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça. Brasília: CGGR/MPF, 2016.

CASTILHO, Ela Wiecko Volkmer. **Relatório Executivo do Plano de Ação 2014-2015**. Brasília: CGGR, 2015.

CASTRO, Celso (organizador). **Evolucionismo Cultural**. Textos de Morgan, Tylor e Frazer. Tradução de Maria Lúcia de Oliveira. Jorge Zahar Editora: Rio de Janeiro, 2005. 59 p.

CHANADY, Amaryll. **Nacional Reconciliation and Colonial Resistance**: The Notion of Hybridity in José Martí. *Critical Studies*. Unforseeable Americas: Questioning Cultural Hybridity in the Americas. v. 13. Ed. By Rita De Grandis and Zilá Bernd. Amsterdam-Atlanta: Rodopi, 2000. p. 21-33.

CLASTRES, Héléne. **Degeneration**: the darkside of progress. New York: Columbia University Press, 1985.

CLASTRES, Héléne. Primitivismo e ciência do homem no século XVIII. *In*: DISCURSO 13. São Paulo: Polis, 1983. p. 187-208.

COLLINS, Patricia Hill. Trabalho, Família e Opressão das Mulheres Negras. *In*: PENSAMENTO FEMINISTA NEGRO. São Paulo: Boitempo, 2019. p.100 -134.

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. **Apresentação**. Brasília: CNMP, 2022. Disponível em: <https://www.cnmp.mp.br/portal/institucional/o-cnmp/apresentacao>. Acessado em 13 de out. 2022.

COSTA, Maria Cristina Castilho. Etnografia de arquivos - entre o passado e o presente. **Matrizes**, 3(2), p. 171-186, 2011. Disponível em: <https://doi.org/10.11606/issn.1982-8160.v3i2>. Acesso em: 16 de out. 2022.

COSTA, Sérgio. **Dois Atlânticos**: teoria social, anti-racismo, cosmopolitismo. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2006. 267 p.

COSTA, Sérgio. A Construção Sociológica da Raça no Brasil. **Estudos Afro-Asiáticos**, ano 24, n. 1, p. 35-61, Salvador, 2002.

DAVIS, Angela [1981]. **Mulher, Raça e Classe**. Traduzido por Heci Regina Candiani. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2016.

DEL CONTI, Valdeir. Francis Galton: eugenia e hereditariedade. **Scientiae Studia**, v. 6, n. 2, p. 201-2018, São Paulo, 2008.

DERRIDA, Jacques. **Mal de arquivo** – impressão freudiana. Rio de Janeiro: Relume Dumará, 2001.

DIOP, Cheikh Anta. **A origem Africana da Civilização**: Mito ou Realidade [1955]. Tradução para o português a partir da tradução inglesa de Mercer Cook. Lawrence Hill & Co, 1974.

DIOP, Cheikh Anta. Origem dos antigos egípcios. *In*: MOKHTAR, Gamal (ed.). **História geral da África II**: África antiga. 2. ed. rev. Brasília: UNESCO, 2010. 1008 p.

DOMINGOS, Luís Tomás. **África e Diásporas**: divergências, diálogos e convergências. 1ª edição. Curitiba: Appris, 2020. 321 p.

DOMINGOS, Luís Tomás. Entre estigmas e traumas de violência de colonização e escravidão: afirmação de identidade afro descendência. **Identidade!** v. 22 n.2, jul/dez, p. 190-208, São Leopoldo, 2017.

DOMINGOS, Luís Tomás. A visão africana em relação à natureza. ANAIS DO III ENCONTRO NACIONAL DO GT HISTÓRIA DAS RELIGIÕES E DAS RELIGIOSIDADES – ANPUH – Questões teórico-metodológicas no estudo das religiões e religiosidades. **Revista Brasileira de História das Religiões**. v. III, n. 9, jan, Maringá, 2011. Disponível em <http://www.dhi.uem.br/gtreligiao/pub.htm>. Acesso em: 28 de nov. 2022.

DURHAN, Eunice. Movimentos sociais, a construção da cidadania. **Novos Estudos Cebrap**, (10), out, p. 24-31, São Paulo, 1984.

FAVRET-SAADA, Jeanne. “Ser afetado”. Tradução: Paula Siqueira. Revisão: Tânia Stolze Lima. **Cadernos de Campo**, n.º 13, p. 155-161, Araraquara, 2005.

FERNANDES, Florestan [1972]. **O negro no mundo dos brancos**. 1ª edição digital. São Paulo: Global, 2013.

FERREIRA SOBRINHO, José Hilário. “**Catirina minha nega, tão querendo te vendê...**”: escravidão, tráfico e negócios no Ceará do século XIX (1850-1881). Fortaleza: SECULT, 2011. 336 p.

FERREIRA SOBRINHO, José Hilário. **Currículo do sistema currículo Lattes**. [Brasília], 04 de out. 2020. Disponível em: Currículo do Sistema de Currículos Lattes (José Hilário Ferreira Sobrinho) (cnpq.br). Acesso em: 27 de nov. 2022.

FIGUEIREDO, Eurídice. Os discursos da mestiçagem: interseções com outros discursos, críticas, ressematizações. **Gragoatá**, n. 22, 1. sem, p. 63-84, Niterói, 2007.

FOUCAULT, Michel [1969]. **Arqueologia do Saber**. Traduzido por Luiz Felipe Baeta Neves de L'Archéologie du Savoir. 7ª edição. 3ª reimpressão. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2008.

FREYRE, Gilberto. **Casa-grande & senzala** [1933]. 51ª edição. 10ª reimpressão. São Paulo: Global Editora, 2017. 727 p.

FREYRE, Gilberto. **Interpretação do Brasil**. Rio de Janeiro: José Olympio Editora, 1947.

GAHYVA, Helga da Cunha. “A epopeia da decadência”: um estudo sobre *O essai sur l'inégalité des races humaines* (1853-1855), de Arthur de Gobineau. **MANA**, 17 (3), p. 501-518, Rio de Janeiro, 2011.

GALTON, Francis. **Restriction in marriage**. Sociological Papers, 2, p. 3-17, 49-51, 1906. Disponível em: <[www.galton.org/eugenicist.html](http://www.galton.org/eugenicist.html)>. Acesso em: 05 de fev. 2022.

GAONA, Héctor Tejera. Antropología funcionalista y colonialismo: um análisis de su relación. **Boletín de Antropología Americana**, 11 (jul), p. 79-95, 1985. Disponível em: <http://www.jstor.org/stable/40977095>. Acesso em 20/02/2022.

GLOVER, E. Abade. **Adinkra symbolism**. Kumasi, Acra, Gana: National Cultural Center; Geo Art Gallery, 1969.

GOBINEAU, Arthur de. **The Inequality of Human Races**. H. Fertig, 1967. 218 p.

GOMES, Tiago de Melo. Problemas no paraíso: a democracia racial brasileira frente à imigração afro-americana (1921). **Estudos Afro-Asiáticos**, ano 25, n. 2, p. 307-331, Salvador, 2003.

GONZALEZ, Lélia. A categoria político-cultural da amefricanidade. **Tempo Brasileiro**, n. 92/93 (jan/jun), p. 69-82, Rio de Janeiro, 1988.

GONZALEZ, Lélia. Racismo e Sexismo na cultura brasileira. Trabalho apresentado na Reunião do GT - Temas e Problemas da População Negra no Brasil no 4º Encontro Anual da Associação Brasileira de Pós-graduação e Pesquisa em Ciências Sociais (ANPOCS) em 31 de outubro de 1980. **Revista Ciências Sociais Hoje**, p. 223-244, Rio de Janeiro, 1984.

GRESPLAN, Jorge. **Revolução Francesa e Iluminismo**. São Paulo: Contexto, 2003.

GROSGOUEL, Ramón. A estrutura do conhecimento nas universidades ocidentalizadas: racismo/sexismo epistêmico e os quatro genocídios/epistemicídios do longo século XVI. **Revista Sociedade e Estado**, v. 31, n. 1, jan/abr, p. 25-49, Brasília, 2016.

GUIMARÃES, Antônio Sérgio Alfredo. **Classes, Raças e Democracia**. São Paulo: Editora 34, 2002. 232 p.

GUIMARÃES, Antônio Sérgio Alfredo. Democracia Racial: o ideal, o pacto e o mito. Trabalho apresentado no ST-20 – Teoria social e sociedades pós-nacionais no 25º Encontro Anual da Associação Brasileira de Pós-graduação e Pesquisa em Ciências Sociais em 17 de outubro de 2001. **Anais dos Encontros Anuais da ANPOCS**, p. 1-22, Rio de Janeiro, 2001. Disponível em: <http://anpocs.org/index.php/encontros/papers/25-encontro-anual-da-anpocs/st-4/st20-3>. Acesso em: 30 de mar. 2022.

GUIMARÃES, Antônio Sérgio Alfredo. Racismo e Anti-racismo no Brasil. **Novos Estudos**, n. 43, nov, p. 26-44, São Paulo, 1995.

HALL, Stuart. **A identidade cultural na pós-modernidade**. [1992]. Tradução de Tomaz Tadeu da Silva e Guacira Lopes Louro. 11ª edição. Rio de Janeiro: DP&A, 2006.

HALL, Stuart. **Da diáspora**. Identidades e Mediações Culturais. Organização de Liv Sovik. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2003. 434 p.

HAMPÂTÉ BÂ, Amadou. A noção de pessoa na África Negra. Traduzido por por Luiza Silva Porto Ramos e Kelvlin Ferreira Medeiros. In: DIETERLEN, Germaine (ed.). **La notion de personne en Afrique Noire**. Paris: CNRS, 1981. p. 181-192.

HASENBALG, C.A. **Discriminação e desigualdades sociais no Brasil**. Rio de Janeiro: Graal, 1979.

HEGEL, G. W. F. **Fenomenologia do Espírito** [1807]. Tradução de Paulo Meneses com a colaboração de Karl-Heinz Effen e José Nogueira Machado. 2. ed. v. uni. Petrópolis: Vozes, 2003.

HEGEL, G. W. F. **Filosofia da História** [1995]. Tradução de Maria Rodrigues e Hans Harden. 2ª edição. Brasília: Editora da UnB, 2008. 373 p.

JAMES, George G. M. **Legado roubado**. Universidade de Arkansas, Pine Bluff, 1954.

KANDJIMBO, Luís. **Ideogramas de Nganji**. Lisboa: Novo Imbondeiro, 2003.

KARDEC, Allan. **O livro dos Espíritos**: princípios da doutrina espírita sobre a imortalidade da alma, a natureza dos Espíritos e suas relações com os homens, as leis morais, a vida presente, a vida futura e o porvir da Humanidade [1857]. Tradução de Guillon Ribeiro. 91. ed. 1. reimp. Rio de Janeiro: Federação Espírita Brasileira, 2008. 608 p.

KUHN, Thomas S. [1962]. **A Estrutura das Revoluções Científicas**. Traduzido por Paulo Aukar do original publicado KUHN, Thomas S. *The Structure of Scientific Revolutions*. 3. ed. Chicago and London: The University of Chicago Press, 1996. Santa Maria, 2016.

KUPER, Adam. **Antropólogos e Antropologia** [1973]. Rio de Janeiro: Francisco Alves, 1978.

KUPER, Adam. **Cultura: a visão dos antropólogos** [1999]. Bauru: Edusc, 2002.

LOMBROSO, Cesare. **L'uomo delinquente**. Roma: s. e. LOVE, Joseph L, 1876.

MACHADO, Bruno Amaral. **Ministério Público**: Organização, representações e trajetórias. Curitiba: Juruá, 2007. 380 p.

MANHEIM, Karl. Ideologie. In: **Handwörterbuch der Soziologie**. Stuttgart, 1931.

- MANHEIM, Karl. **Ideologie und Utopie**. Bonn, 1929.
- MARTÍ, José. **Nuestra América**. Buenos Aires: Nuestra América Editores, 2005.
- MBEMBE, Achille. **Crítica da razão negra** [2013]. Tradução de Sebastião Nascimento. 3. ed. n-1 Edições, 2019.
- MEKSENAS, Paulo. **Pesquisa Social e ação pedagógica**. São Paulo: Loyola, 2002.
- MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL. **Sobre o MPF**. Brasília, 2022. Disponível em: <https://www.mpf.mp.br/o-mpf/sobre-o-mpf/sobre-o-mpf-1>. Acesso em: 14 de out. 2022.
- MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL. **Informação Técnica n.º 01/2018/CGGR**. Comitê Gestor de Gênero e Raça do MPF. Brasília, 2018.
- MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL. **Informação Técnica n.º 01/2021/CGGR/MPF**. Comitê Gestor de Gênero e Raça do MPF. Brasília, 2021.
- MOORE, Carlos. **Racismo & Sociedade: Novas Bases Epistemológicas para a compreensão do Racismo na História**. Belo Horizonte: Maza Edições, 2007. 320 p.
- MOREIRA, Adilson. **Racismo Recreativo**. São Paulo: Sueli Carneiro, Pólen, 2019. 232 p.
- MUNANGA, Kabengele. **Identidades, Cidadania e Democracia: algumas reflexões sobre os discursos antirracistas no Brasil**. Resgate: Revista de Cultura, v. 5, n.1, jan./dez., Campinas: Unicamp, 1996. pp. 17-24.
- MUNANGA, Kabengele. **Negritude: usos e sentidos** [2009]. 4ª edição. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2019. 91 p.
- MUNANGA, Kabengele. **Rediscutindo a mestiçagem no Brasil: Identidade nacional versus identidade negra** [2004]. 5ª edição revisada e ampliada. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2019. 150 p.
- MUNANGA, Kabengele. **Uma abordagem conceitual das noções de raça, racismo, identidade e etnia**. Programa de educação sobre o negro na sociedade brasileira. Niterói: EDUFF, 2004. Disponível em: [biblio.fflch.usp.br/Munanga\\_K\\_UmaAbordagemConceitualDasNocoosDeRacaRacismoIdentidadeEEtnia.pdf](http://biblio.fflch.usp.br/Munanga_K_UmaAbordagemConceitualDasNocoosDeRacaRacismoIdentidadeEEtnia.pdf). Acesso em: 27 de nov. 2022.
- NASCIMENTO, Abdias do. Discurso pronunciado na Associação Brasileira de Imprensa em 26 de agosto de 1950. **Quilombo**, n.10, 1950.
- NASCIMENTO, Abdias do. **O genocídio do negro brasileiro: processo de um racismo mascarado**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1978. 183 p.
- NASCIMENTO, Abdias do. **O Negro revoltado**, Rio de Janeiro, Edições GRD, 1968.
- NASCIMENTO, Elisa Larkin (org.). **A matriz africana no mundo**. São Paulo: Selo Negro, 2008.
- NIANE, Djibril Tamsir (ed.). **História geral da África, IV: África do século XII ao XVI**. 2.ed. rev. Brasília : UNESCO, 2010. 896 p.
- NICOLAU V, Papa. **Papal Bull Dum Diversa**. Publicada em 18 de junho 1452. Disponível em: <http://www.tylerhistory.org/2018/08/27/1452-papal-bull-dum-diversas/>. Acesso em: 02 de fev. 2022.

NOGUEIRA, Renato. Ubuntu como modo de existir: Elementos gerais para uma ética afroperspectiva. **Revista da Associação Brasileira de Pesquisadores(as) Negros(as)**, v. 3, n. 6, nov. 2011/ fev. 2012, p. 147-150.

NOGUEIRA, Oracy. Preconceito racial de marca e preconceito racial de origem. [1955]. **Tempo Social Revista de Sociologia da USP**, v. 19, n. 1, nov, p. 287-308, São Paulo, 2006.

OBENGA, Théophile. Egito: História Antiga da Filosofia Africana. Tradução de Vinícius da Silva. *In*: KWASI, Wiredu (ed.). **A Companion to African Philosophy**. Massachusetts: Blackwell Publishing, 2004, p. 31-49.

OLIVEIRA, J. B. de Sá. **Os índios Camacans**. Estudos de Ethnologia. Terceiro Congresso Brasileiro de Medicina e Cirurgia. Bahia, 1892. Disponível em: [www.etnolinguística.org](http://www.etnolinguística.org). Acesso em: 25 de jan de 2022.

PAULILO, Maria A. S. A pesquisa qualitativa e a História de Vida. **Serviço Social em Revista**, v. 2, n.1, jul/dez, p. 135-145, Londrina, 1999.

PEREIRA IVO, Isnara; JESUS, José Robson Gomes de. Escravidão, negros africanos e Santo Isidoro de Sevilla. **Dimensões**, v. 43, jul/dez, p. 28-62, Vitória, 2019.

PERUZZO, Cicilia. Pressupostos epistemológicos e metodológicos da pesquisa participativa: da observação participante à pesquisa-ação. **Estudios Sobre Las Culturas Contemporáneas**, 23(3), p. 161–190, 2017.

PETROCCELLI, José Luis; SABOIA, Ana Lucia (org.). Características étnico-raciais da população. Classificações e Identidades. **Estudos e Análises Informações Demográfica e Socioeconômica**, n. 2, IBGE, Rio de Janeiro, 2013.

PIZA, Edith. Porta de vidro: a entrada para a branquitude. *In*: CARONE, Iray; BENTO, Maria Aparecida Silva (org.). **Psicologia Social do Racismo**. Estudos sobre branquitude e branqueamento no Brasil. [2002]. 6. ed. Petrópolis: Vozes, 2020. p. 59-90.

PLATÃO. **A República**. Tradução de Leonel Vallandro. Editora: Nova Fronteira, Rio de Janeiro, 2016. 440 p.

PRÓ-EQUIDADE DE GÊNERO E RAÇA. Rompendo fronteiras no mundo do trabalho – Brasília: SPM – Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2016.

QUEIROZ, Maria I. P. Relatos orais: do “indizível” ao “dizível”. *In*: VON SIMSON, Olga (org.). **Experimentos com histórias de vida: Itália-Brasil**. São Paulo: Vértice, 1988.

QUEIROZ, Maria I. P. Variações sobre a técnica de gravador no registro da informação viva. **Cadernos do CERU**, n. 16, nov, p. 107-115, São Paulo, 1981.

RAMOS, Alberto Guerreiro. **Introdução crítica à sociologia brasileira** [1957]. Rio de Janeiro: Editora UFRJ, 1995. 292 p.

RAMOSE, Mogobe B. A ética do Ubuntu. Traduzido por Éder Carvalho Wen. *In*: COETZEE, Peter H.; ROUX, Abraham P.J. (eds). **The African Philosophy Reader**. New York: Routledge, 2002. p. 324-330.

RAMOSE, Mogobe B. A Filosofia do Ubuntu e Ubuntu como uma Filosofia. Traduzido por Arnaldo Vasconcellos. *In*: RAMOSE, Mogobe B. **African Philosophy through Ubuntu**. Harare: Mond Books, 1999. p. 49-66.

RAMOSE, Mogobe B. Sobre a Legitimidade e o Estudo da Filosofia Africana. Traduzido por Dirce Eleonora Nigro Solis, Rafael Medina Lopes e Roberta Ribeiro Cassiano. *In*: RAMOSE, M. B. **On the legitimacy and study of African Philosophy**. Ensaio Filosóficos. v. 4, out, 2021.

RATTS, Alecsandro J. P. **Fronteiras invisíveis**: territórios negros e indígenas no Ceará. Dissertação de mestrado em Geografia Humana. São Paulo, USP, 1996. 210 p. Disponível em: [https://www.academia.edu/38865672/Fronteiras\\_invis%C3%ADveis\\_territ%C3%B3rios\\_negros\\_e\\_ind%C3%ADgenas\\_no\\_Cear%C3%A1](https://www.academia.edu/38865672/Fronteiras_invis%C3%ADveis_territ%C3%B3rios_negros_e_ind%C3%ADgenas_no_Cear%C3%A1). Acesso em: 13 de nov. 2022.

REINHARDT, Bruno. Poder, história e coetaneidade: os lugares do colonialismo na antropologia sobre a África. **Revista de Antropologia**, 57(2), p. 329-375, 2014. Disponível em: <https://doi.org/10.11606/2179-0892.ra.2014.89116>. Acesso em 20 de fev. 2022.

RIBEIRO, Darcy. **O povo brasileiro**. 2. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 1995.

RODRIGUES, Raimundo Nina. Mestiçagem, degenerescência e crime. Tradução de Mariza Corrêa do artigo “Métissage, dégénérescence et crime”, publicado nos *Archives d'Anthropologie Criminelle*, v. 14, n. 83, Lyon: A. Storck & Cie, Imprimeurs-Éditeurs, 1899. O exemplar usado na tradução foi uma cópia existente na Faculdade de Medicina da Bahia. **Revista de História, Ciências, Saúde** (Online), v. 15, n. 4, out/dez, p. 1151-1182, 2008. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/hcsm/a/mxYFjnPKvMdtpvnr4q7v6kL/?lang=pt>. Acesso em: 03 de fev. 2022.

RODRIGUES, Raimundo Nina. **Os africanos no Brasil** [online]. Estudos compilados e publicados por Homero Pires no Rio de Janeiro em 1933. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais, 2010. 303 p.

ROEDEL, Hiran. **Do mito de Cam ao Racismo Estrutural**: uma pequena contribuição ao debate. Projeto AFRO-PORT: Afrodescendência em Portugal [FCT/PTDC/SOC-ANT/30651/2017]. Lisboa, 2020. Disponível em: <https://cesa.rc.iseg.ulisboa.pt/afroport/artigos/>. Acesso em: 02 de fev. 2022.

SADEK, Maria Tereza. **O Ministério Público e a Justiça no Brasil**. São Paulo: IDESP/Sumaré, 1997.

SADEK, Maria Tereza; CASTILHO, Ela Wiecko V. de. **O Ministério Público e a administração da Justiça no Brasil**. São Paulo: Sumaré/IDESP, 1998.

SANTOS, Boaventura de Sousa. **A gramática do tempo**: para uma nova cultura política. 2ª edição. Coleção para um novo senso comum. v. 4. São Paulo: Cortez, 2008.

SANTOS, Boaventura de Sousa. Entre Próspero e Caliban. Colonialismo, Pós-colonialismo e interidentidade. **Revista Novos Estudos**, n. 66, julho, p. 23-52, 2003.

SCHUCMAN, Lia Vainer. **Entre o “encardido”, o “branco” e o “branquíssimo”**: Raça, hierarquia e poder na construção da branquitude paulistana. Tese de Doutorado em Psicologia. São Paulo, USP, 2012. 160 p. Disponível em: [https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/47/47134/tde-21052012-154521/publico/schucman\\_corrigida.pdf](https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/47/47134/tde-21052012-154521/publico/schucman_corrigida.pdf). Acesso em: 13 de nov. 2022.

SCHWARCZ. Lilia Moritz. **O espetáculo das raças**: cientistas, instituições e questão racial no Brasil – 1870-1930. São Paulo: Companhia das Letras, 1993.

SCHWARCZ. Lilia Moritz. Previsões são sempre traiçoeiras: João Baptista de Lacerda e seu Brasil branco. **História, Ciências, Saúde**, v.18, n.1, jan/mar, p. 225-242, Manguinhos, 2011.

Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0104-59702011000100013>. Acesso em: 27 de nov. 2022.

SILVA, Aline P.; BARROS, Carolyne R.; NOGUEIRA, Maria L. M.; BARROS, Vanessa A. de. “Conte-me sua história”: reflexões sobre o método de História de Vida. **Mosaico: Estudos de Psicologia**, v. 1, n. 1, p. 25-35, Belo Horizonte, 2007.

SILVA, Cátia Ainda. **Justiça em Jogo**. São Paulo: Universidade de São Paulo, 2001.

SOUSA, Antonio Vilamarque Carnaúba de. **Da “Negrada Negada” a Negritude Fragmentada**: Movimento Negro e os discursos identitários sobre o negro no Ceará (1982-1995). Dissertação (Mestrado em História Social) –Departamento de História Social, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2006. Disponível em: [https://repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/2838/1/2006\\_Dis\\_AVCSousa.pdf](https://repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/2838/1/2006_Dis_AVCSousa.pdf). Acesso em 13 de nov. 2022.

SOUZA, Elizeu Clementino de. (Auto)biografia, histórias de vida e práticas de formação. *In*: NASCIMENTO, A. D.; HETKOWSKI, T. M. (org.). **Memória e formação de professores** [online]. Salvador: EDUFBA, 2007. p. 59-74.

SOUZA, Jessé. Democracia racial e multiculturalismo: a ambivalente singularidade cultural brasileira, **Revista Estudos Afro-Asiáticos**, n. 38, dez, p. 135-155, Salvador, 2000.

SOUZA, Vanderlei Sebastião de. A eugenia brasileira e suas conexões internacionais: uma análise a partir das controvérsias entre Renato Kehl e Edgard Roquette-Pinto, 1920-1930. **História, Ciências, Saúde**, v. 23, supl., dez, p. 93-110, Rio de Janeiro, 2016.

SOUZA, Vanderlei Sebastião de. **Em busca do Brasil**: Edgard Roquette-Pinto e o retrato antropológico brasileiro (1905-1935). Relatório de qualificação (Doutorado) – Casa de Oswaldo Cruz/Fiocruz, Rio de Janeiro. 2009.

TAGUIEFF, Pierre-André. **La couleur et le sang**: Doctrines racistes à la française. L'ouvrage a fait l'objet d'une première édition en Petite Collection en 1998. Édition augmentée et revue. Paris: Mille et Une Nuits, 2002. 264 p.

TODOROV, Tzvetan. **Nosotros y los otros e os outros**: reflexión sobre la diversidad humana [1989]. Traducción de Martí Mur Ubasart. Cuarta Edición. Buenos Aires: Siglo XXI Editores, 2005. 460 p.

VASCONCELOS, José [1925]. **The cosmic race**: a bilingual édition. Traduzido por Didier T. Jaén. Baltimore: John Hopkins Paperbacks édition, 1997.

VASCONCELOS, José. **Obra selecta**. Caracas: Biblioteca Ayacucho, 1992.

WAGLEY, Charles (org.). **Race and Class in Rural Brazil**, Columbia University Press, New York, 1952.

WALLERSTEIN, Immanuel. **O sistema mundial moderno**. v. I. A agricultura e as origens da economia-mundo europeia no século XVI. Porto: Afrontamentos, 1974.

WRAY, Matt. Pondo a ralé ‘branca’ no centro: implicações para as pesquisas futuras. *In*: WARE, Von (org.) **Branquidade**: identidade branca e multiculturalismo. Rio de Janeiro: garamond, 2004, p. 339-361.

**ANEXOS**

**ANEXO 1 - Resolução n.º 170/CNMP de 13 de junho de 2017**



CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO

**RESOLUÇÃO Nº 170, DE 13 DE JUNHO DE 2017.**

Dispõe sobre a reserva aos negros do mínimo de 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos do Conselho Nacional do Ministério Público e do Ministério Público brasileiro, bem como de ingresso na carreira de membros dos órgãos enumerados no art. 128, incisos I e II, da Constituição Federal.

O **CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO**, no exercício da competência fixada no art. 130-A, § 2º, inciso I, da Constituição Federal, com fundamento nos arts. 147 e seguintes, e 157, de seu Regimento Interno, e nas decisões plenárias proferidas nos autos das Proposições nº 1.00207/2016-21 e 1.00208/2016-85, julgadas na 11ª Sessão Ordinária, realizada no dia 13 de junho de 2017;

Considerando o disposto na Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014;

Considerando o disposto no Estatuto da Igualdade Racial, Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010;

Considerando o que foi decidido pelo Supremo Tribunal Federal na ADPF nº 186/2014, especialmente: que as ações afirmativas são constitucionais, que a autodeclaração é constitucional e que criar comissão para averiguar e evitar a fraude é constitucional;

Considerando que, no julgamento da ADPF nº 186/2014, o Supremo Tribunal Federal destacou a importância da diversidade racial nas instituições públicas, inclusive como meio de afirmação da legitimidade dessas instituições;

Considerando que o Ministério Público é instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, cabendo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis, conforme art. 127, da Constituição da República;

Considerando que o Conselho Nacional do Ministério Público tem por missão fortalecer e aprimorar o Ministério Público brasileiro, assegurando sua autonomia e unidade, para uma atuação responsável e socialmente justa, e por visão de futuro a de ser o órgão de integração e desenvolvimento do Ministério Público brasileiro;

## CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO

Considerando que as informações produzidas no bojo do PCA nº 0.00.000.000543/2013-50 demonstram: que há divergência de tratamento da questão da reserva de vagas para minorias étnico-raciais no âmbito do Ministério Público brasileiro, que diversos órgãos do *Parquet* ainda não regulamentaram a matéria e que os negros são minoria do total de servidores e membros dos Ministérios Públicos;

Considerando a decisão do Supremo Tribunal Federal, nos autos da Ação Declaratória de Constitucionalidade nº 41, que, por unanimidade e nos termos do voto do Relator, o eminente Ministro Roberto Barroso, julgou procedente o pedido, para fins de declarar a integral constitucionalidade da Lei nº 12.990/2014, e fixou a seguinte tese de julgamento: “É constitucional a reserva de 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública direta e indireta. É legítima a utilização, além da autodeclaração, de critérios subsidiários de heteroidentificação, desde que respeitada a dignidade da pessoa humana e garantidos o contraditório e a ampla defesa”, RESOLVE:

Art. 1º A reserva de vagas aos negros nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e vitalícios nos órgãos do Ministério Público e do Conselho Nacional do Ministério Público, inclusive de ingresso na carreira de membro, dar-se-á nos termos desta Resolução.

Art. 2º Serão reservadas aos negros o mínimo de 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos do Quadro de Pessoal do Conselho Nacional do Ministério Público e do Quadro de Pessoal do Ministério Público, bem como de ingresso na carreira de membros dos órgãos enumerados no art. 128, incisos I e II, da Constituição Federal.

§ 1º A reserva de vagas de que trata o *caput* será aplicada sempre que o número de vagas oferecidas no concurso público for igual ou superior a 3 (três).

§ 2º Caso a aplicação do percentual estabelecido no *caput* resulte em número fracionado, este será elevado para o primeiro número inteiro subsequente, em caso de fração igual ou maior que 0,5 (cinco décimos), ou diminuído para o número inteiro imediatamente inferior, em caso de fração menor que 0,5 (cinco décimos).

Art. 3º Os órgãos indicados no *caput* do art. 2º poderão, além da reserva das vagas

mencionadas, instituir outros mecanismos de ação afirmativa com o objetivo de garantir o acesso de negros a cargos do Ministério Público, inclusive de ingresso na carreira de membro, bem como no preenchimento de cargos em comissão, funções comissionadas e vagas para estágio.

Art. 4º A reserva de vagas a candidatos negros constará expressamente dos editais dos concursos públicos dos órgãos indicados no art. 2º.

Parágrafo único. Os editais de que trata o *caput* deverão especificar o total de vagas correspondente às cotas, evitando-se fracionamento prejudicial à política de inclusão.

Art. 5º Poderão concorrer às referidas vagas aqueles que se autodeclararem negros ou pardos, no ato da inscrição no concurso público, conforme o quesito cor ou raça utilizado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística — IBGE.

§ 1º A autodeclaração terá validade somente para o concurso público aberto, não podendo ser estendida a outros certames.

§ 2º Presumir-se-ão verdadeiras as informações prestadas pelo candidato no ato da inscrição do certame, sem prejuízo da apuração das responsabilidades administrativa, civil e penal na hipótese de constatação de declaração falsa.

§ 3º Os candidatos classificados, que tiverem se autodeclarado negros, serão convocados para confirmar tal opção, mediante a assinatura de declaração nesse sentido, perante a Comissão Organizadora do concurso, que avaliará o candidato primordialmente com base no fenótipo ou, subsidiariamente, em quaisquer outras informações que auxiliem a análise acerca de sua condição de pessoa negra.

§ 4º O candidato não será considerado enquadrado na condição de negro quando:

a) não comparecer à entrevista;

b) não assinar a declaração; e

c) por maioria, os integrantes da Comissão considerarem que o candidato não atendeu à condição de pessoa negra.

§ 5º O candidato não enquadrado na condição de negro será comunicado por meio de decisão fundamentada da Comissão.

§ 6º O candidato cujo enquadramento na condição de negro seja indeferido poderá interpor recurso, em prazo e forma a serem definidos pela Comissão.

§ 7º Comprovando-se falsa a declaração, o candidato será eliminado do concurso e,

se houver sido nomeado, ficará sujeito à anulação da sua nomeação, após procedimento administrativo em que lhe sejam assegurados o contraditório e a ampla defesa, sem prejuízo de outras sanções cabíveis.

§ 8º A comissão designada para a verificação da veracidade da autodeclaração deverá ter seus membros distribuídos por gênero e cor.

Art. 6º Os candidatos negros concorrerão concomitantemente às vagas a eles reservadas e às vagas destinadas à ampla concorrência, de acordo com a sua classificação no concurso.

§ 1º Além das vagas de que trata o *caput*, os candidatos negros poderão optar por concorrer às vagas reservadas às pessoas com deficiência, se atenderem a essa condição, de acordo com a sua classificação no concurso.

§ 2º Os candidatos negros aprovados dentro do número de vagas oferecido para ampla concorrência não serão computados para efeito do preenchimento das vagas reservadas a candidatos negros.

§ 3º Os candidatos negros aprovados para as vagas a eles destinadas e às reservadas às pessoas com deficiência, convocados concomitantemente para o provimento dos cargos, deverão manifestar opção por uma delas.

§ 4º Na hipótese de que trata o parágrafo anterior, caso os candidatos não se manifestem previamente, serão nomeados dentro das vagas destinadas aos negros.

§ 5º Na hipótese de o candidato, aprovado tanto na condição de negro quanto na de deficiente, ser convocado primeiramente para o provimento de vaga destinada a candidato negro, ou optar por esta na hipótese do § 3º, fará jus aos mesmos direitos e benefícios assegurados ao servidor com deficiência.

Art. 7º Em caso de desistência de candidato negro aprovado em vaga reservada, a vaga será preenchida pelo candidato negro posteriormente classificado.

Parágrafo único. Na hipótese de não haver candidatos negros aprovados em número suficiente para que sejam ocupadas as vagas reservadas, as vagas remanescentes serão revertidas para a ampla concorrência e serão preenchidas pelos demais candidatos aprovados, observada a ordem de classificação no concurso.

Art. 8º A nomeação dos candidatos aprovados respeitará os critérios de alternância e de proporcionalidade, que consideram a relação entre o número total de vagas e o número de

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO

vagas reservadas a candidatos com deficiência e a candidatos negros.

Art. 9º Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação e vigorará até 9 de junho de 2024, término do prazo de vigência da Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014, e da Resolução CNJ nº 203, de 23 de junho de 2015.

Parágrafo único. Esta Resolução não se aplicará aos concursos cujos editais tiverem sido publicados antes de sua entrada em vigor.

Brasília-DF, 13 de junho de 2017.

RODRIGO JANOT MONTEIRO DE BARROS  
Presidente do Conselho Nacional do Ministério Público

**ANEXO 2 – Termo de Adesão à 5ª edição do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça em 2014 assinado pelo Procurador Geral da República, Dr. Rodrigo Janot Monteiro de Barros, em 18 de março**



**PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA  
SECRETARIA DE POLÍTICAS PARA AS MULHERES**

**Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça**

**TERMO DE COMPROMISSO**

Constitui objeto do presente Termo de Compromisso a implementação da 5ª Edição do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça, instituído pela Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República, Edital nº 4 de 5 de agosto de 2013 SPM/PR, por meio do desenvolvimento de concepções na gestão de pessoas e na cultura organizacional para alcançar a equidade de gênero e raça no ambiente de trabalho da **PROCURADORIA-GERAL DA REPÚBLICA**.

**I – COMPETE À ORGANIZAÇÃO**

- a) Conscientizar, sensibilizar e estimular as práticas de gestão que promovam a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens dentro da Organização;
- b) Contribuir para a eliminação de todas as formas de discriminação no acesso, remuneração, ascensão e permanência das mulheres no emprego;
- c) Implementar as ações previstas no Plano de Ação.

**II – COMPETE À SPM/PR**

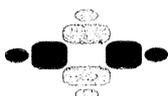
- a) Monitorar a Organização, por meio da Coordenação do Programa e do Comitê Pró-Equidade de Gênero e Raça, no desenho e implementação das ações constantes do Plano de Ação;
- b) Reconhecer publicamente, após o processo de avaliação, o compromisso da Organização com a equidade de gênero e raça no mundo do trabalho, mediante a concessão do Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça.

Brasília, 18 de março de 2014.

**RODRIGO JANOT MONTEIRO DE  
BARROS  
PROCURADOR-GERAL DA  
REPÚBLICA**

M.

**ELEONORA MENICUCCI DE OLIVEIRA  
MINISTRA DE ESTADO CHEFE DA  
SECRETARIA DE POLÍTICAS PARA AS  
MULHERES-SPM/PR**



Secretaria de Políticas para as Mulheres



**ANEXO 3 – Portaria PGR/MPF n.º 108 de 17 de março de 2014**

## PORTARIA PGR/MPF N° 108 DE 17 DE MARÇO DE 2014

Alterada pela [Portaria PGR/MPF n° 958, de 12 de dezembro de 2014.](#)

Institui o Comitê Gestor de Gênero e Raça no âmbito do Ministério Público Federal.

O PROCURADOR-GERAL DA REPÚBLICA, no uso das atribuições que lhe conferem o artigo 49, incisos XX e XXII, da Lei Complementar n°75, de 20/5/1993; e

CONSIDERANDO o processo, em curso, de adesão do Ministério Público Federal ao Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça, da Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República, por meio da qual o MPF pretende valorizar e fortalecer o compromisso institucional com práticas de gestão que assegurem e promovam a igualdade de gênero e racial no trabalho, a serem identificadas e planejadas a partir de diagnósticos, avaliações e estudos que as fundamentem, buscando parcerias que contribuam para este propósito; resolve:

Art. 1º - Instituir o Comitê Gestor de Gênero e Raça – CGGR no âmbito do Ministério Público Federal, com o objetivo de coordenar e articular as ações do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça no Ministério Público Federal.

Art. 2º O Comitê Gestor de Gênero e Raça – CGGR será constituído pelos seguintes integrantes:

- I – Vice-Procuradora-Geral da República e suplente;
- II – representante da Procuradoria Federal dos Direitos do Cidadão, titular e suplente;
- III – representante da Ouvidoria, titular e suplente;
- IV – representante da Secretaria de Comunicação, titular e suplente;
- V – representante da Secretaria Geral, titular e suplente;
- VI – representante da Secretaria de Administração, titular e suplente;
- VII – representante da Secretaria de Gestão de Pessoas, titular e suplente;
- VIII – representante da Secretaria de Serviços Integrados de Saúde, titular e suplente;

IX – representante da Secretaria de Planejamento e Orçamento, titular e suplente.

X - representante do Centro de Educação e Desenvolvimento Profissional, titular e suplente. [\(Redação dada pela Portaria PGR/MPF nº 958/2014\)](#)

§ 1º O CGGR será coordenado pela Vice-Procuradora-Geral da República.

§ 2º O Procurador-Geral da República nomeará os integrantes do CGGR com os respectivos suplentes, para atuação por um período de dois anos, podendo ser renovado por igual período.

Art. 3º Compete ao CGGR:

I - Elaborar o Plano de Ações do Programa Pró-Equidade;

II – Supervisionar a execução das ações pelas unidades responsáveis;

III – Monitorar os processos e avaliar os resultados das ações planejadas;

Art. 4º Esta portaria produz efeitos a partir da data de sua publicação

**RODRIGO JANOT MONTEIRO DE BARROS**

[Publicado no DMPF-e nº 51 de 18/03/2014, Administrativo, página 01.](#)

**Ministério Público Federal**

**ANEXO 4 – Portaria PGR/MPF n.º 357 de 5 de maio de 2015**

# Portaria PGR/MPF nº 357

de 5 de maio de 2015.\*

\*Alterada pela Portaria SG/MPF nº 362, de 11 de maio de 2016

\*Alterada pela Portaria PGR/MPF nº 194, de 21 de março de 2016

\*Alterada pela Portaria SG/MPF nº 168, de 2 de março de 2016

\*Alterada pela Portaria PGR/MPF nº 1.016, de 1º de dezembro de 2015

\*Vide Portaria SG/MPF nº 497, de 3 de junho de 2015

\*Vide Portaria PGR/MPF nº 440, de 3 de junho de 2015

Aprova o Regimento Interno Diretivo do  
Ministério Público Federal.

O PROCURADOR-GERAL DA REPÚBLICA, no uso das atribuições legais conferidas pelo art. 49, incisos XX e XXII, da Lei Complementar nº 75, de 20 de maio de 1993, resolve:

**Art. 1º** Aprovar o Regimento Interno Diretivo do Ministério Público Federal, na forma do anexo desta portaria.

**Art. 2º** Ficam revogadas a Portaria PGR/MPF nº 591, de 20 de novembro de 2008, e as demais disposições em contrário.

**Art. 3º** Esta Portaria entrará em vigor em 1º de junho de 2015.



Rodrigo Janot Monteiro de Barros

**ANEXO 5 – Regimento Diretivo – Portaria PGR/MPF nº357 de 5 de maio de 2015**

# Título XIV

## Do Comitê Gestor de Gênero e Raça

**Art. 99.** O Comitê Gestor de Gênero e Raça atua na coordenação e articulação das ações do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça no âmbito do Ministério Público Federal, competindo-lhe:

- I – elaborar o Plano de Ações do Programa Pró-Equidade;
- II – supervisionar a execução das ações pelas unidades responsáveis; e
- III – monitorar os processos e avaliar os resultados das ações planejadas.

**Art. 100.** O Comitê Gestor de Gênero e Raça constitui-se pelo Vice-Procurador-Geral da República e por representantes, titulares e suplentes, da Procuradoria Federal dos Direitos do Cidadão, da Ouvidoria do Ministério Público Federal, da Secretaria-Geral, da Secretaria de Comunicação Social, da Secretaria de Administração, da Secretaria de Gestão de Pessoas, da Secretaria de Educação e Desenvolvimento Profissional, da Secretaria de Serviços Integrados de Saúde, da Secretaria de Planejamento e Orçamento e da Assessoria de Modernização e Gestão Estratégica.

**§ 1º** O Procurador-Geral da República designará o Coordenador e seu substituto e nomeará os integrantes do Comitê Gestor de Gênero e Raça com os respectivos suplentes, para atuação por um período de dois anos, podendo ser renovado por igual período.

§ 2º Poderão participar das atividades do Comitê Gestor de Gênero e Raça membros, servidores ou colaboradores convidados e autorizados pelo Coordenador, de ofício ou a pedido de qualquer de seus integrantes.

§ 3º O Comitê Gestor de Gênero e Raça reunir-se-á, ordinariamente, no mínimo uma vez a cada bimestre e, extraordinariamente, por convocação de seu Coordenador, de ofício ou mediante requerimento de qualquer de seus integrantes.

§ 4º O Gabinete do Vice-Procurador-Geral da República será responsável pela preparação da pauta e da documentação a ser enviada aos integrantes do Comitê Gestor de Gênero e Raça, com antecedência mínima de cinco dias úteis.

**ANEXO 5A – Altera o Regimento Diretivo – Portaria PGR/MPF n.º 1221/2019**



**MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL  
PROCURADORIA-GERAL DA REPÚBLICA**

**PORTARIA PGR/MPF Nº 1221, DE 27 DE NOVEMBRO DE 2019**

Altera a [Portaria PGR/MPF nº 357, de 5 de maio de 2015](#), que aprova o Regimento Interno Diretivo do Ministério Público Federal.

O PROCURADOR-GERAL DA REPÚBLICA, no uso de suas atribuições, com fundamento no [art. 49, incisos XX e XXII da Lei Complementar nº 75, de 20 de maio de 1993](#), tendo em vista o contido na Portaria PGR/MPF nº 357, de 5 de maio de 2015, resolve:

Art. 1º Os artigos 99 e 100 da [Portaria PGR/MPF nº 357, de 5 de maio de 2015](#), passam a vigorar com a seguinte alteração:

"Art. 99. O Comitê Gestor de Gênero e Raça atua na coordenação e articulação das ações visando à transversalização da perspectiva de gênero e étnico-racial no âmbito do Ministério Público Federal, competindo-lhe:

- I - elaborar, de forma participativa, plano de ação bienal;
- II - articular em fórum permanente as comissões criadas no âmbito das Procuradorias de municípios, estaduais e regionais;
- III - monitorar a execução do plano de ação;
- IV - apresentar relatório final da execução do plano de ação;
- V - promover estudos e pesquisas visando a promoção de igualdade de gênero e raça;
- VI - manifestar-se sobre questões relativas ao tema, quando solicitado."

"Art. 100. O Comitê Gestor de Gênero e Raça constitui-se pelo seguintes integrantes:

- I - Vice-Procurador-Geral da República; e
- II - por representantes, titulares e suplentes da:
  - a) Procuradoria Federal dos Direitos do Cidadão;
  - b) Ouvidoria do Ministério Público Federal;
  - c) 6ª Câmara de Coordenação e Revisão;
  - d) Secretaria-Geral;
  - e) Secretaria de Comunicação Social;
  - f) Secretaria de Administração;
  - g) Secretaria de Gestão de Pessoas;
  - h) Secretaria de Serviços Integrados de Saúde;
  - i) Secretaria de Planejamento e Orçamento;
  - j) Secretaria de Modernização e Gestão Estratégica;
  - k) Secretaria de Segurança Institucional; e
  - l) Secretaria de Engenharia e Arquitetura.

§ 1º .....

§ 2º .....

§ 3º .....

§ 4º Compete à Coordenação do Comitê a preparação da pauta e da documentação a ser enviada aos integrantes do Comitê Gestor de Gênero e Raça, com antecedência mínima de cinco dias úteis."

Art. 2º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

ANTONIO AUGUSTO BRANDÃO DE ARAS

**ANEXO 6 – Plano de Ação CGGR/MPF 2014-2015**

## PLANO DE AÇÃO 2014-2015

EIXO DE GESTÃO DE PESSOAS				
1) Dimensão: Recrutamento e Seleção				
Ação	Objetivos específicos	Indicadores	Metas	Período de execução
Adotar linguagem inclusiva nos editais de seleção e recrutamento.	Facilitar o acesso das mulheres às informações sobre todas as oportunidades de trabalho na instituição	Total de mulheres inscritas nos processos seletivos	Ampliar a participação informada das mulheres nos processos de recrutamento e seleção	Março de 2014 a Agosto de 2015
Propor procedimentos para que a instituição venha a dispor, nos próximos concursos, de dados que permitam o conhecimento do perfil de gênero e étnico-racial nos concursos (candidatas/os e aprovadas/os).	Ampliar o conhecimento do perfil institucional, conforme Ficha Perfil do Programa Pró-equidade.	Número de procedimentos e fichas de inscrição e funcionais adaptadas às demandas de dados da Ficha Perfil do Programa.	Dispor dos dados solicitados na Ficha Perfil do Programa Pró-equidade.	Março de 2014 a Agosto de 2015
Propor procedimentos cadastrais e de pesquisa (levantamentos por amostragem e informações opcionais) de modo a que a instituição venha a dispor dos dados que complementem a Ficha Perfil do Programa Pró-equidade.	Ampliar o conhecimento do perfil institucional, conforme Ficha Perfil do Programa Pró-equidade.	Número de projetos de atualização e ampliação de dados implantados.	Elaboração e implantação de <b>um projeto</b> de atualização e ampliação dos dados funcionais, considerando os recortes de sexo e raça/cor e as etapas de recrutamento, seleção, capacitação, treinamento, ascensão funcional.	Março de 2014 a Agosto de 2015
2) Dimensão: Capacitação e Treinamento				
Ação	Objetivos específicos	Indicadores	Metas	Período de execução
Capacitar o Comitê de Gênero e Raça e gestores nos temas do Programa Pró-equidade.	Capacitação dos membros e servidores diretamente envolvidos na implementação do programa.	Número de cursos e eventos relacionados à ação e seu objetivo.	Realizar 1 curso de capacitação.	Abril de 2014 a Agosto de 2015
Capacitar multiplicadoras/es do programa nas Unidades Regionais e Estaduais do MPF com vistas à formação de subcomitês regionais.	Multiplicar as iniciativas de capacitação de modo a alcançar as unidades regionais e estaduais da instituição	Número de cursos e eventos relacionados à ação e seu objetivo.	Realizar 2 eventos de capacitação.	Abril de 2014 a Agosto de 2015

**3) Dimensão: Ascensão Funcional e Plano de Cargos e Carreira - Salário e Remuneração**

<b>Ação</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Metas</b>	<b>Período de execução</b>
Mapear o número de mulheres em cargos de direção e confiança e avaliar os dados obtidos.	Dispor do conhecimento sobre a distribuição de cargos de direção e confiança, na perspectiva da promoção da equidade.	Percentual de mulheres em cargos de direção e confiança/total de cargos.	Realizar um mapeamento do percentual de mulheres e homens em cargos de direção e confiança.	Abril de 2014 a Agosto de 2015

**4) Dimensão: Políticas de Benefícios**

<b>Ação</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Metas</b>	<b>Período de execução</b>
Propor estudo de demandas e das possibilidades institucionais com vistas à ampliação do serviço de creche já existente, incluindo outras unidades do MPF e filhas e filhos de servidores, e a reavaliação dos critérios de acesso.	Efetivar, na instituição, a realização do direito das mulheres e das crianças aos cuidados maternos sem prejuízo das suas carreiras e realizações profissionais	Estudos das demandas e propostas de atualização de critérios de acesso (e/ou percentual de unidades com serviços de creche).	Apresentar um estudo de demanda e uma proposta de ampliação da oferta e aprimoramento dos critérios de acesso.	Março de 2014 a Agosto de 2015
Ampliar o número de vagas existentes na creche da PGR	Efetivar, na instituição, a realização do direito das mulheres e das crianças aos cuidados maternos sem prejuízo das suas carreiras e realizações profissionais.	Relação de vagas na creche /demanda existente	Ampliar em 30% o atendimento à demanda.	A partir de janeiro de 2015

**5) Dimensão: Programas de Saúde e Segurança**

<b>Ação</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Metas</b>	<b>Período de execução</b>
Propor métodos e procedimentos para que a instituição venha a obter e a apresentar dados e análises sobre absenteísmo, considerando os recortes de gênero e raça.	Analisar dados de absenteísmo considerando também a dimensão de gênero e raça.	Número de análises realizadas e percentual de absenteísmo (recorte de gênero e raça)/total de servidores.	Realizar uma análise dos dados de absenteísmo, à luz dos recortes do programa.	Março de 2014 a Agosto de 2015

**EIXO DE CULTURA ORGANIZACIONAL****6) Dimensão: Mecanismos de combate às práticas de desigualdades, às discriminações de gênero e raça e à ocorrência de assédio moral e sexual**

<b>Ação</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Metas</b>	<b>Período de execução</b>
Divulgar por meio da intranet e outros	Ampliar o acesso à informações	Número de campanhas	Realizar duas campanhas	Março de 2014 a

recursos da comunicação social interna, incluindo trabalhadoras e trabalhadores terceirizados, informações sobre os temas e direitos que fazem parte do Programa Pró-equidade.	sociológicas sobre desigualdade de gênero e ao conhecimento dos direitos à igualdade e não discriminação no mundo do trabalho.		anuais.	Agosto de 2015
Reunir os dados por ventura existentes acerca de ocorrências de discriminação e mapear os canais de comunicação e procedimentos de apuração.	Identificar os canais de apresentação de notícias de discriminação, ocorrências e procedimentos existentes.	Nº de ocorrências, canais de recebimento/procedimentos.	Realizar mapeamento e análise de dados.	Março de 2014 a Agosto de 2015
<b>7) Dimensão: Prática de capacitação na cadeia de relacionamentos da organização</b>				
<b>Ação</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Metas</b>	<b>Período de execução</b>
Capacitar os gestores, encarregados e prepostos de empresas terceirizadas e os servidores gestores dos contratos nos temas do programa.	Ampliar a capacitação na cadeia de relacionamentos da instituição	Número de cursos e eventos de capacitação	Realizar dois cursos anuais.	Março de 2014 a Agosto de 2015
Estimular que empresas contratadas e fornecedoras adotem políticas de igualdade de gênero e racial.	Promover o interesse de empresas da cadeia de relacionamentos da instituição pelo programa pelo programa e seus objetivos.	Nº de empresas interessadas e capacitadas.	Contar com a participação e o interesse de três empresas	Março de 2014 a Agosto de 2015
<b>8) Dimensão: Propaganda Institucional Interna e Externa</b>				
<b>Ação</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Metas</b>	<b>Período de execução</b>
Divulgar interna e externamente a participação da instituição no Programa Pró-equidade de Gênero e Raça.	Divulgar a participação do MPF no programa pró-equidade e seus objetivos.	Número de iniciativas de divulgação .	Criar a página do programa na Internet. Propor um programa sobre o Pró-equidade na TV Justiça. Trabalhar o tema na Turminha do MPF	Março de 2014 a Agosto de 2015
Valorizar a igualdade de gênero e raça nas imagens publicitárias e informativas da instituição, conforme a política de comunicação vigente ( <b>Portaria PGR/MPF nº 918, de 18.12.2013</b> )	Contribuir para o conhecimento crítico dos estereótipos de gênero e das diversas formas de discriminação e para a valorização do direito à igualdade e à não discriminação e das	Número de peças informativas que valorizem a	Adotar a perspectiva desta ação em todas as atividades de comunicação social, em conformidade com a política institucional de comunicação	Março de 2014 a Agosto de 2015

	políticas públicas que os promovem.		social vigente.	
<b>Ações Inovadoras</b>				
<b>9) Ação Inovadora I</b>				
Dialogar com os demais ramos do MPU com vistas a ampliar a adesão na próxima edição do programa.	Contribuir para ampliar a adesão ao programa no âmbito do MPU.	Nº de eventos realizados para divulgar junto aos ramos do MPU com vistas a ampliar a adesão na próxima edição do programa	Realizar 2 eventos de diálogo interinstitucional.	Março de 2014 a Agosto de 2015
<b>10) Ação Inovadora II</b>				
Divulgar o Programa e a adesão institucional, assim como a execução deste plano de ação na Rede de Defensorias de Mulheres da Federação Ibero-Americana de Ombudsman.	Promover o intercâmbio de boas práticas pela igualdade de gênero no mundo do trabalho	Nº de eventos realizados para divulgar o Programa	Divulgar o programa nos documentos e eventos de participação da PFDC na Rede de Defensorias das Mulheres da FIO.	Março de 2014 a Agosto de 2015

**ANEXO 7 – Termo de Compromisso de Renovação da Adesão a 6ª Edição do Programa  
Pró-Equidade de Gênero e Raça da SPM/PR**



**MINISTÉRIO DAS MULHERES, DA IGUALDADE RACIAL,  
DA JUVENTUDE E DOS DIREITOS HUMANOS  
SECRETARIA ESPECIAL DE POLÍTICAS PARA AS MULHERES**

**Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça**

**TERMO DE COMPROMISSO**

Constitui objeto do presente Termo de Compromisso a implementação da 6ª Edição do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça, instituído pela Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres do Ministério das Mulheres, da Igualdade Racial, da Juventude e dos Direitos Humanos, Edital nº 1 de 20 de agosto de 2015 SPM/PR, por meio do desenvolvimento de concepções na gestão de pessoas e na cultura organizacional para alcançar a equidade de gênero e raça no ambiente de trabalho do **MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL**.

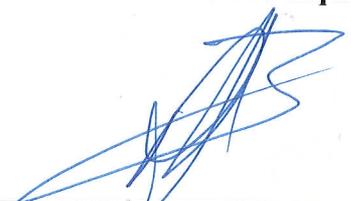
**I – COMPETE À ORGANIZAÇÃO**

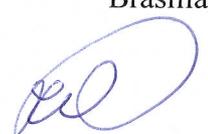
- a) Conscientizar, sensibilizar e estimular as práticas de gestão que promovam a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens dentro da Organização;
- b) Contribuir para a eliminação de todas as formas de discriminação no acesso, remuneração, ascensão e permanência das mulheres no emprego;
- c) Implementar as ações previstas no Plano de Ação.

**II – COMPETE À SPM/PR**

- a) Monitorar a Organização, por meio da Coordenação do Programa e do Comitê Pró-Equidade de Gênero e Raça, no desenho e implementação das ações constantes do Plano de Ação;
- b) Reconhecer publicamente, após o processo de avaliação, o compromisso da Organização com a equidade de gênero e raça no mundo do trabalho, mediante a concessão do **Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça**.

Brasília, 19 de abril de 2016.

  
\_\_\_\_\_  
**RODRIGO JANOT MONTEIRO DE  
BARROS**  
PROCURADOR-GERAL DA  
REPÚBLICA

  
\_\_\_\_\_  
**ELEONORA MENICUCCI DE OLIVEIRA**  
SECRETÁRIA ESPECIAL DE POLÍTICAS  
PARA AS MULHERES

  
\_\_\_\_\_  
**NILMA LINO GOMES**  
MINISTÉRIO DAS MULHERES, DA IGUALDADE RACIAL,  
DA JUVENTUDE E DOS DIREITOS HUMANOS



**ONU**  
**MULHERES**

Secretaria Especial de  
Políticas de Promoção  
da Igualdade Racial

Secretaria Especial de  
Políticas para as Mulheres

Ministério das  
Mulheres, da Igualdade Racial, da  
Juventude e dos Direitos Humanos

GOVERNO FEDERAL  
**BRASIL**  
PÁTRIA EDUCADORA

**ANEXO 8 - Oficio Circular n.º 1/2019/CGGR**



**MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL  
PROCURADORIA GERAL DA REPÚBLICA  
COMITÊ GESTOR DE GÊNERO E RAÇA**

OFÍCIO nº 1/2019/CGGR

Brasília, 21 de maio de 2019.

Aos(Às) Srs(as) Procuradores(as)- Chefes das Unidades do Ministério Público Federal.

**Assunto: Sugestão do Comitê Gestor de Gênero e Raça do MPF.**

Senhor(a) Procurador(a)-Chefe,

Cumprimentando-o(a), informo que O Comitê Gestor de Gênero e Raça (CGGR) atua na coordenação e articulação de ações que visam a transversalização da perspectiva de gênero e étnico-racial no âmbito do Ministério Público Federal. Em parceria com as comissões locais elaborou o Plano de Ação 2019-2020, que embora não tenha nenhum nível de cogência, é um importante instrumento para execução de ações que promovam a equidade.

Em 2018, houve a I Conferência Nacional de Procuradoras da República que aprovou, por unanimidade, propostas de fortalecimento do CGGR, como as de elaborar planejamento de valorização e divulgação dos trabalhos das mulheres nas unidades; reforçar a criação das comissões locais de equidade de gênero e raça; ampliar e implementar as políticas de incentivo e de sensibilização de membros e servidores em relação ao tema.

Ressalto ainda que está em análise Proposta de Recomendação do CNMP para que todos os ramos do Ministério Público da União e dos Estados constituam Programas e Ações sobre Equidade de Gênero, para que elaborem, promovam e concretizem práticas de gestão de pessoas e de cultura organizacional visando à igualdade de oportunidades profissionais entre os gêneros. A igualdade de gênero constitui expressão da cidadania e da dignidade humana.

Pelo exposto e tendo em vista a existência das Comissões de Gênero e Raça nas



Assinado com login e senha por ELA WIECKO VOLKMER DE CASTILHO, em 21/05/2019 16:48. Para verificar a autenticidade acesse <http://www.transparencia.mpf.mp.br/validacaodocumento>. Chave BFA6B427.DD19E263.441C03DA.6098EAD3

PRES, PRRR, PRMS, PRAM, PRRO, PRSP, PRSC, PRRJ, PRPE, PRRS, PRMT, PRSE, PRMA, PRPI e em todas as Procuradorias Regionais, convido-o(a) a criar uma comissão na sua unidade a fim de fortalecer as práticas de gestão que assegurem e promovam a equidade de gênero e raça em nossa instituição.

Sugere-se que as comissões sejam formadas por membros e servidores, mediante critérios que observem a paridade de gênero e raça, bem como a participação de representantes de Procuradorias Municipais.

Cordialmente,

*Assinado digitalmente*

ELA WIECKO VOLKMER DE CASTILHO

Subprocuradora-Geral da República

Coordenadora do Comitê Gestor de Gênero e Raça do MPF



**ANEXO 9 - Informação Técnica 001/2015/CGGR**



MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL  
PROCURADORIA GERAL DA REPÚBLICA  
Comitê Gestor de Gênero e Raça

**Informação Técnica 001/2015/CGGR**

<b>INTERESSADO</b>	Ela Wiecko Vice Procuradora-Geral da República, Coordenadora do Comitê Gestor de Gênero e Raça do MPF
<b>EMENTA</b>	Avaliação das Ações implementadas na 5ª edição do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça, no âmbito do MPF

## **I- INTRODUÇÃO**

O MPF participa do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça<sup>1</sup> desde março de 2014 quando foi criado o Comitê Gestor de Gênero e Raça e assinou o Termo de Adesão à 5ª Edição em 18 de março de 2015. Posteriormente, desenvolveu um Plano de Ação para pactuação com a Secretária de Políticas para Mulheres da Presidência da República. Ao cumprir as metas estabelecidas nesse Plano de Ação foi contemplado com o selo Pró-Equidade de Gênero da 5ª edição, em novembro de 2015.

O objetivo dessa informação técnica é sintetizar as principais atividades desenvolvidas pelo Comitê Gestor de Gênero e Raça a partir da análise dos dados da Ficha de Perfil do MPF - membros, servidoras(es), estagiárias(os) e terceirizadas(os) - preenchida com dados disponibilizados pelas Secretarias de Gestão de Pessoas, de Administração, de Serviços Integrados de Saúde, de Comunicação Social e da Ouvidoria.

---

<sup>1</sup>O Programa Pró-Equidade de Gênero foi instituído pela Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres (SPM) através da Portaria nº 39, de 22 de setembro de 2005, em cumprimento ao I e II Plano Nacional de Políticas para as Mulheres (PNPM) e desenvolvido em parceria com a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para as Mulheres (Unifem/ONUMulheres). Seus objetivos são: contribuir para a eliminação de todas as formas de discriminação no acesso, remuneração, ascensão e permanência no emprego; conscientizar e sensibilizar empregadoras/es; estimular as práticas de gestão que promovam a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro das empresas; desenvolver novas concepções em termos da gestão de pessoas e da cultura organizacional e construir um banco de “boas práticas” de promoção da equidade de gênero no mundo do trabalho (Brasil-SPM, 2006b).

## II- DESENVOLVIMENTO

A força de trabalho do MPF é constituída de membros, servidoras(es) concursadas(os), servidoras(es) com cargo de assessoria, estagiárias(os), trabalhadores terceirizadas(os) e jovens aprendizes, com claras diferenças em termos de situação funcional, *status*, benefícios, direitos.

Os dados da ficha perfil do corpo funcional demonstraram a desigualdade existente entre homens e mulheres no ingresso, promoção, remuneração e acesso aos postos de direção no MPF. Observou-se que, apesar da entrada massiva das mulheres no serviço público, o número de homens contratados no MPF, 4.505 de membros e servidores, é maior que o número de mulheres contratadas, 3.728 pessoas. A maioria é jovem (30-49 anos) e de cor branca.

**Quadro I**

Distribuição por sexo, raça e etnia		Distribuição dos empregados por faixa etária, sexo, raça e etnia no MPF							Distribuição dos empregados por escolaridade, sexo, raça e etnia no MPF							Distribuição dos empregados por estado civil, sexo e raça e etnia no MPF						
Mulheres empregadas		Faixa etária							Escolaridade							Estado civil						
		16-24	25-29	30-39	40-49	50-59	60 ou +	total	ANALF	FUN D	FUN D C	EM	SC	POS	Total	S	C	UE	V	S/D	NI	total
Branca	2683	15	217	1137	810	436	68	2683	0	1	8	173	1228	1273	2683	1035	1290	123	17	218	0	2683
negra	816	16	98	336	214	137	15	816	0	0	5	94	380	337	816	343	379	36	5	53	0	816
amarela	116	1	7	49	43	13	3	116	0	0	0	7	60	49	116	46	51	8	2	9	0	116
índigena	3	0	0	1	0	2	0	3	0	0	0	0	1	2	3	1	2	0	0	0	0	3
NI	110	1	15	38	31	17	8	110	0	0	3	12	54	41	110	49	50	4	0	7	0	110
total	3728	33	337	1561	1098	605	94	3728	0	1	16	286	2322	1702	3728	1474	1772	171	24	287	0	3728
Homens empregados		Faixa etária							Escolaridade							Estado civil						
		16-24	25-29	30-39	40-49	50-59	60 ou +	total	ANALF	FUN D	FUN D C	EM	SC	POS	Total	S	C	UE	V	S/D	NI	total
Branco	3206	35	273	1222	1053	531	92	3206	0	8	21	530	1579	1068	3206	1293	1615	179	4	115	0	3206
negro	1409	19	151	548	411	246	34	1409	0	6	19	337	649	398	1409	515	752	98	2	42	0	1409
amarelo	107	1	11	37	37	20	1	107	0	1	0	18	56	32	107	50	47	6	2	2	0	107
índigeno	14	0	1	4	7	2	0	14	0	0	0	2	9	3	14	5	8	0	0	1	0	14
NI	169	1	20	59	43	40	6	169	0	2	1	29	83	54	169	77	82	8	0	2	0	169
total	4505	56	456	1870	1551	839	133	4905	0	17	41	1186	2376	1555	4905	1940	2502	291	8	162	0	4905

Apesar do acesso aos cargos e carreiras se dar por meio de concurso público, observou-se que a ascensão profissional de mulheres e homens é diferenciada. Os cargos de maior prestígio são

ocupados majoritariamente pelos homens e consequentemente, são eles que ocupam as maiores faixas salariais quando comparados com as mulheres. As mulheres são em menor número nas carreiras de membros. Entre os servidores a diferença entre mulheres e homens é menor. A diferença de escolaridade não é significativa, pois a maioria possui curso superior e de pós-graduação demonstrando que a escolaridade das mulheres tende a aumentar devido a sua maior profissionalização. A maioria das pessoas é casada.

Os homens detêm os maiores cargos de direção e assessoria. As mulheres ocupam um número muito menor, principalmente as mulheres e homens negros.

**Quadro II**

ASCENSÃO FUNCIONAL E PLANO DE CARREIRA, CARGOS, SALÁRIOS E REMUNERAÇÃO																	
Distribuição por sexo, raça e etnia		Distribuição dos empregados por tipo de cargo, sexo, raça e etnia no MPF				Processos de Promoção - Empregados promovidos a cargos de diretoria e gerência (ou similares) entre 01/8/2012 e 30/9/2013 no MPF				Distribuição dos empregados por nível de remuneração, sexo, raça e etnia no MPF							
Mulheres empregadas		Membros				Promovidos a cargo de diretoria e similares				Faixa Salarial/SM							
		Nível 1A Sub p	Nível B Proc Reg	Nível C Proc. Rep	total 1	Nível A CC 3-6	Nível B CC 1-2	Nível C F 1-3	total	1 a 2 SM	3 a 4 SM	5 a 9 SM	10 a 14 SM	15 a 19 SM	20 a 24 SM	25 ou + SM	Total
Branca	2683	15	59	206	280	159	166	342	667	68	28	925	1224	569	164	323	3301
negra	816	0	1	1	1	2	4	111	117	4		41	52	25	3	1	126
Amarela	116	1	1	3	5	4	7	16	27	1	1	48	56	19	4	5	134
indígena	3	0	0	0	0	0	1	1	2				2	1			3
Pardo	110	1	5	14	20	35	38	22	95	36	11	266	318	137	23	22	813
NR	766	3	3	8	14	6	3	15	24	4	1	31	52	26	3	14	4530
total	3728	20	69	231	320	206	219	507	932	113	41	1311	1704	777	197	365	4508
Homens empregados																	
		Nível 1A Sub p	Nível B Proc Reg	Nível C Proc. Rep	total 1	Nível A CC 3-6	Nível B CC 1-2	Nível C F 1-3	total	1 a 2 SM	3 a 4 SM	5 a 9 SM	10 a 14 SM	15 a 19 SM	20 a 24 SM	25 ou + SM	Total
Branco	3206	44	122	443	609	149	149	454	752	30	12	1049	1656	503	122	637	5968
negro	1409	0	3	15	18	5	18	36	59	5	1	73	120	31	5	19	254
amarelo	107	0	0	10	10	4	3	22	29		1	43	50	10	6	11	121
indígena	14	0	0	1	1	2	0	4	6			4	5	3	1	2	16
Pardo		5	15	67	87	48	75	198	321	23	10	426	585	168	37	98	1347
NI	169	5	18	18	41	5	7	15	27	3	2	50	83	38	4	42	45
total	4905	54	158	554	766	213	252	729	1194	61	26	1645	2499	753	175	809	5968

No concurso publico de analista/perícia do MPU, em 2013, o número de candidatas mulheres era menor que o de homens (42.306/69.929), mas era maior para as especializações de

direito, gestão pública, clínica médica, psiquiatria, antropologia, arquitetura, enfermagem, odontologia, psicologia e serviço social. Nos cargos técnicos, o sexo feminino era maior que o masculino nos cargos de administração, biblioteconomia, comunicação social, educação, enfermagem e saúde bucal. Esses dados mostram as mulheres ocupando carreiras relacionadas a habilidades tidas como *femininas*, pois requerem destreza, paciência, habilidade manual, etc. e consideradas de menor prestígio social. Os dados não mostram se, na contratação, essa diferença permaneceu.

As (os) estagiárias(os) são contratadas(os) por meio de seleção interna, sendo que 10% das vagas são reservadas para cotistas. As mulheres são maioria (715/469).

Os jovens aprendizes (209) estão lotados nas unidades das procuradorias regionais, e nas procuradorias dos estados e municípios. Na PGR não existe essa categoria. A maioria cursa o ensino médio. São 48 mulheres e 50 homens. A maioria é parda e branca, 46,15 % e 32,6% respectivamente. No entanto, apenas 42,58% (89) autodeclararam cor/raça e etnia.

As(os)terceirizadas(os), são contratadas(os) por empresas externas. Existem na PGR 308 mulheres e 510 homens. Nas unidades nos estados e municípios são 503 mulheres e 639 homens, mas não autodeclararam a raça/cor e etnia.

Quanto as denúncias de práticas discriminatórias no ambiente de trabalho foram registradas na Ouvidoria do MPF, no período de 2012 a abril de 2015, 9.354 denúncias. Desse total, 202 foram registradas por servidores do MPF sendo a maioria do sexo masculino e 16 delas foram de casos de assédio e discriminação no âmbito da instituição. Todos foram autuados e alguns formaram Procedimento Administrativo Disciplinar. Uma cartilha sobre assédio (moral e sexual) e discriminação foi elaborada pela Ouvidoria em parceria com o Comitê Gestor de Gênero e Raça.

### **III - CONCLUSÃO**

Os dados do perfil do corpo funcional mostraram um cenário de desigualdade entre homens e mulheres no MPF. Analisando o resultado das ações do Plano de Ação implementadas no âmbito do MPF, constatou-se que o prazo de um ano foi insuficiente para garantir a equidade de gênero e raça. No entanto, a criação do Comitê Gestor de Gênero e Raça e os eventos promovidos - palestras acerca do acesso das mulheres no mercado de trabalho e a cargos de chefia; da igualdade de gênero no mundo do trabalho; da violência doméstica; das oficinas de representação de gênero e diversidade na comunicação do MPF e o Painel sobre Classificação de Raça/Cor e Etnia - capacitaram vários segmentos do quadro funcional sensibilizando-os na temática das discriminações de gênero e raça.

Os dados mostraram que, para garantir a igualdade de gênero, raça/cor e etnia, é imprescindível promover ações na gestão de pessoas e na cultura organizacional do MPF. É preciso

combater preconceitos historicamente legitimados e socialmente naturalizados em relação às mulheres no ambiente de trabalho. Para mudar essa realidade, além de palestras e oficinas é preciso implementar ações concretas que modifiquem as políticas de acesso aos cargos do MPF, de ascensão profissional e de benefícios.

Com esse objetivo algumas ações de boas práticas de gestão foram implementadas:

- incorporar a perspectiva da equidade de gênero e de raça na política institucional do MPF;
- levantamento de dados institucionais desagregados por gênero, cor/raça e etnia de membros, servidores/as, terceirizados/as, estagiários/as nos formulários de inscrição dos concursos e seleções e na Ficha de Perfil;
- capacitação e treinamento dos gestores no tema Pró-Equidade – participação em fórum, cursos, oficinas, campanhas, palestras e encontros;
- criação do link do Comitê Gestor de Gênero e Raça na página da intranet, divulgação de palestras na TV MPF;
- estudos de demanda de creche e ampliação em 20% do número de vagas do Programa de Assistência à Mãe Nutriz no Materninho;
- estabelecimento da jornada de trabalho especial para as mães nutrizes de 30 horas semanas até 14 meses de vida do filho que, posteriormente, foi estendida para até 24 meses de vida do filho;
- valorização da igualdade de gênero e raça nas imagens publicitárias e informativas da instituição;
- levantamento do absenteísmo com recortes de gênero e raça;
- levantamento das ocorrências de discriminação e assédio;
- elaboração da cartilha de *Assédio Moral, Assédio Sexual e Discriminação – saiba mais sobre essas distorções no ambiente de trabalho*;
- ampliação de cotas raciais, de 10% para 20%, em contratos de empresas prestadoras de serviços terceirizados do MPF.
- inclusão de diretrizes pró-equidade no Guia de Contratações Sustentáveis;
- inclusão de cláusulas de ações afirmativas nos contratos de prestação de serviço – Cidade Serviços, Apece/materninho e brigadistas;
- recomendou-se que o critério de boa aparência exigido na avaliação de desempenho e de resultados dos servidores fosse suprimido;
- recomendou-se a criação de um novo modelo de crachá para dar visibilidade à servidora divulgando assim, uma mensagem favorável à construção da igualdade entre os gêneros na instituição.

Outras ações podem ser sugeridas para o Plano de Ação da 6ª edição do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça no âmbito do MPF:

- realização de oficina sobre linguagem inclusiva;
- discussão e análise dos materiais de propaganda institucional com o objetivo de identificar e eliminar

possíveis conteúdos discriminatórios visando construir um Manual de Redação em Comunicação Social;

- divulgação e implementação de ações de equidade de gênero, cor/raça e etnia das unidades do MPF nos estados e municípios;
- criação de subcomitês de gênero raça/cor e etnia nas unidades do MPF;
- propor alteração do Programa de Assistência à Mãe Nutriz, que orienta o serviço de berçário, para ampliar o atendimento a não lactantes de até 24 meses, dando-se prioridade para mães servidoras, mas criando condições de pais servidores poderem utilizar o serviço, caso existam vagas. De modo que o foco passa a não ser mais na mãe ou no pai, mas na criança.
- estender a jornada de trabalho especial para as mães nutrizes de 30 horas semanais até 24 meses de vida do filho, também para as mães não nutrizes;
- lançamento da cartilha de Assédio Moral, Assédio Sexual e Discriminação no trabalho (dia 25 ou 26 de novembro/2015);
- campanha e sensibilização da saúde da mulher negra, principalmente da anemia falciforme;
- aumentar as oportunidades para que as mulheres possam ascender a cargos de chefia e de direção;
- reconhecer o companheiro ou a companheira de uniões homoafetivas estáveis como dependentes no seu plano de saúde;
- estudar a viabilidade de estabelecer de uma política de cotas e ações afirmativas de gênero em todos os concursos e processos seletivos para contratação de membros, servidoras (es), efetivos ou terceirizados e no Programa Jovem Aprendiz);
- continuidade das campanhas educativas, oficinas, palestras e até cursos para esclarecer e conscientizar os membros, servidoras(es), terceirizadas (os) e estagiárias (os) acerca dos padrões de discriminação e das formas de combatê-los;
- observar critérios de igualdade racial nas requisições de servidores de outros órgãos da Administração Pública, na designação dos cargos comissionados, nos processos de seleção de estagiários e nas contratações de profissionais terceirizados;
- aperfeiçoar a ficha de perfil do corpo funcional do MPF;
- criar de um canal para receber contribuições e sugestões de ações pertinente ao Comitê Gestor.

É a informação.

Brasília, 11 de novembro de 2015.

Angela Maria Baptista

Assessora do Comitê Gestor de Gênero e Raça do MPF

**ANEXO 10 - Portaria n.º 426/2019 - Comissão de Raça e Gênero da Procuradoria da  
República no Estado do Ceará – PR/CE**



**MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL**  
**Procuradoria da República no Estado do Ceará**

PORTARIA GAB/CHEFIA Nº 426, DE 18 DE JUNHO DE 2019.

Institui a Comissão de Gênero e Raça da PR/CE.

O PROCURADOR-CHEFE DA PROCURADORIA DA REPÚBLICA NO ESTADO DO CEARÁ, considerando o disposto na Lei nº 13.024/2014, no Ato Conjunto PGR/CASMPU nº 01/2014 e na Portaria PRCE nº 499/2014 e a delegação de competência conferida pela Portaria PGR nº 740/2014,

CONSIDERANDO o teor do Ofício Circular Nº 01/2019/CGGR, que sugeriu a criação de Comissão de Gênero e Raça em todas as unidades estaduais e regionais do MPF para fortalecer as práticas de gestão que assegurem e promovam a equidade de gênero e raça,

CONSIDERANDO consulta realizada na PR/CE e nas PRMs vinculadas sobre o interesse em compor a Comissão de Gênero e Raça da PR/CE,

**RESOLVE:**

Art. 1º Instituir a Comissão de Gênero e Raça da Procuradoria da República no Ceará.

Art. 2º Designar os membros e servidores abaixo para, sob a presidência do primeiro, comporem a presente Comissão:

MATRÍCULA	NOME	CARGO
142	OSCAR COSTA FILHO	PROCURADOR DA REPÚBLICA
1052	ANA KARÍZIA TÁVORA TEIXEIRA NOGUEIRA	PROCURADORA DA REPÚBLICA
27615	CAIO BARBOSA PORTELA	ANALISTA DO MPU/PERÍCIA/ENGENHARIA CIVIL
39100	GRAZIELLY SOARES DA SILVA	ESTAGIÁRIA

Art. 3º O escopo da Comissão é discutir a temática de equidade e transversalização de gênero e raça nas instituições públicas, bem como buscar implementar medidas que favoreçam, assegurem e promovam a equidade de gênero e raça no âmbito do Ministério Público Federal no Ceará.

Art. 4º A Comissão manterá contato com o Comitê Gestor de Gênero e Raça do MPF – CGGR/PGR, tanto para capacitação de seus integrantes nos temas do Programa Pró-equidade de Gênero e Raça, como para dialogar sobre as ações que desenvolve.

Art. 5º Dê-se ciência aos membros e servidores da PR/CE e PRMs vinculadas e

ao Comitê Gestor de Gênero e Raça do MPF.

Art. 6º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

RÔMULO MOREIRA CONRADO  
Procurador-Chefe da PR/CE

## **APÊNDICES**

**APENDICE 1 – ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA**

ROTEIRO DE ENTREVISTA ETNOGRÁFICA SEMIESTRUTURADA PARA  
DISSERTAÇÃO DE MESTRADO EM ANTROPOLOGIA DO PROGRAMA DE  
PÓS-GRADUAÇÃO ASSOCIADO UFC-UNILAB

TÍTULO DO TRABALHO: **IDENTIDADES BRASILEIRAS**

SUBTÍTULO: HISTÓRIAS DE VIDA E RELAÇÕES ÉTNICO-RACIAIS NO  
MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL DO BRASIL

AUTOR: Caio Barbosa Portela

ORIENTADOR: Prof. Dr. Luis Tomas Domingos

BLOCO 1 – DIMENSÃO SOCIOECONÔMICA E PESSOAL

- Nome
- Data de nascimento e Idade
- Gênero
- Cor-Raça/Etnia
- Origem social
- Município e Estado de origem
- Instituição que frequentou durante o ensino fundamental, médio e graduação
- Curso de graduação
- Tem pós-graduação
- Quando se percebeu pertencente à essa identidade de cor-raça/etnia?
- Isso foi fácil, teve alguma implicação negativa ou positiva na sua vida?
- Você trabalha ou trabalhou durante a graduação?
- Participa de algum partido político, movimento social ou militância?
- Se sim, isso influenciou na sua autopercepção racial?

- Qual a leitura racial que você tem dos seus familiares? Pai, mãe, irmãos, tios, tias etc...
- Você acha que a sua pertença étnico-racial gerou impactos na sua vida?
- Você acha que na sua família ou no círculo de convívio tem alguma pessoa que julga a outra pela cor da pele, tipo de cabelo, traços físicos ou outros atributos fenotípicos?

## BLOCO 2 – DIMENSÃO ESCOLAR E ACADÊMICA

- Na fase escolar, você tinha autopercepção racial? E das outras pessoas, você tinha?
- No ambiente escolar tinham pessoas diversas? Como era esse ambiente?
- Na Escola você conviveu majoritariamente com pessoas de alguma identidade de cor-raça/etnia específica ou com pessoas de diversos grupos?
- Sua escola trabalhava a sensibilização das pessoas quanto as questões étnico-raciais?
- Ao ingressar na vida acadêmica teve contato com assuntos relacionados à temática sobre combate à discriminação racial e promoção da equidade racial?
- Onde teve contato com esses assuntos e quando começou a estudá-los?
- Durante a universidade você percebia diversidade étnico-racial na sua sala?
- Ao longo da vida escolar e acadêmica você conviveu com muitas pessoas negras?

## BLOCO 3 – DIMENSÃO DO TRABALHO

- Como você vê a diversidade étnico-racial no seu ambiente de trabalho?
- Quando começou a se interessar pela temática racial?
- Qual seu principal objetivo ao atuar na área de combate à discriminação e promoção da equidade racial?
- Você acha que a sua trajetória de vida contribuiu para sua autopercepção de cor-raça/etnia? Se sim, como?

- A instituição ofereceu cursos e capacitações em quantidade e qualidade suficiente para que você se sinta preparada(o) a atuar na área de combate ao racismo e promoção da equidade racial?
- Você se acha capacitado(a) para atuar nas comissões de heteroidentificação que verificam a autenticidade das autodeclarações para fins de cumprimento da política de cotas e garantia das vagas reservadas as pessoas negras?
- Para você, pessoas negras de pele clara (pardas) precisam menos das cotas do que pessoas negras de pele escura (pretas)?
- Você já atuou em comissões de heteroidentificação?
- Se sim, alguma vez você ficou em dúvida em confirmar ou não a autodeclaração de algum(a) candidato(a)? Como você se sentiu?
- Nas comissões que você atuou tinham pessoas negras? Alguma preta?

#### BLOCO 4 – DIMENSÃO RELIGIOSA

- Como foi a sua formação religiosa?
- Você já teve contato com religiões de matriz africana tais como candomblé, umbanda ou outra semelhante?
- Como você vê essas religiões em relação à sua concepção religiosa?
- Para você, pessoas que cultuam religiões de matriz africana sofrem mais preconceito do que pessoas evangélicas, por exemplo?

**APENDICE 2 – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO**

## **TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO**

Título da Pesquisa: **IDENTIDADES BRASILEIRAS**

SUBTÍTULO: HISTÓRIAS DE VIDA E RELAÇÕES ÉTNICO-RACIAIS NO  
MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL DO BRASIL

Nome do Pesquisador: Caio Barbosa Portela

Nome do Orientador: Dr. Luís Tomás Domingos

A(O) Sra. (Sr.) está sendo convidado(a) a participar dessa pesquisa que tem como finalidade compreender como as trajetórias vida das pessoas que trabalham no MPF, preferencialmente na execução de ações afirmativas, combinada ao conhecimento que elas adquirem a partir das teorias raciais críticas, podem afetar a forma como as mesmas percebem a própria identidade e a do Outro, interferindo em autodeclarações e heteroidentificações, instrumentos centrais na execução da política de cotas raciais no Brasil.

Nessa investigação serão entrevistados(as) 6 coparticipantes com atuação no MPF entre 2014-2020.

Ao participar deste estudo a(o) sra. (sr.) permitirá que o pesquisador registre em áudio e vídeo a narrativa autobiográfica por você explicitada, a partir do conjunto de respostas às perguntas previstas no roteiro de entrevista semiestruturado o qual lhe foi fornecido previamente. Posteriormente o conteúdo gravado em áudio e vídeo será transcrito pelo pesquisador. Sempre que quiser a(o) coparticipante poderá pedir mais informações sobre a pesquisa através do telefone do pesquisador.

As entrevistas serão realizadas por videoconferência na plataforma virtual Zoom Meetings, as quais terão áudio e vídeo gravados para posterior transcrição das falas.

A participação nesta pesquisa não trará complicações legais, nem de qualquer outra natureza, uma vez que as falas transcritas serão utilizadas exclusivamente com a finalidade acadêmica/científica. Outrossim, as identidades dos(as) coparticipantes serão mantidas em sigilo e nomes fictícios serão utilizados para representar os personagens analisados. Os procedimentos adotados nesta pesquisa obedecem aos Critérios da Ética em Pesquisa com Seres Humanos conforme Resolução no. 196/96 do Conselho Nacional de Saúde. Nenhum dos procedimentos usados oferece riscos à sua dignidade.

Todas as informações coletadas neste estudo são estritamente confidenciais. Somente o pesquisador e o orientador terão conhecimento dos dados.

Esperamos que este estudo traga informações importantes sobre as relações étnico-raciais nas instituições públicas brasileiras, de forma que o conhecimento que será construído a partir desta pesquisa possa subsidiar outros estudos de mesma natureza ou natureza similar em órgãos públicos e privados do Brasil, considerando que o pesquisador se compromete a divulgar os resultados obtidos.

Após estes esclarecimentos, solicitamos o seu consentimento de forma livre para participar desta pesquisa. Portanto preencha, por favor, os itens que se seguem.

### **Consentimento Livre e Esclarecido**

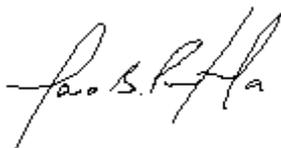
Tendo em vista os itens acima apresentados, eu, de forma livre e esclarecida, manifesto meu consentimento em participar da pesquisa. Declaro que recebi cópia deste termo de consentimento, e autorizo a realização da pesquisa e a divulgação dos dados obtidos neste estudo.

---

Nome do(a) Participante da Pesquisa

---

Assinatura do(a) Participante da Pesquisa



**PESQUISADOR: CAIO BARBOSA PORTELA**

---

Assinatura do Orientador

**Pesquisador Principal: CAIO BARBOSA PORTELA (85) 9.8195-5133**

**O Comitê de Ética em Pesquisa Envolvendo Seres Humanos (CEP- Unilab):  
Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira -  
UNILAB**

**Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação - PROPPG**

**E-mail: [proppg@unilab.edu.br](mailto:proppg@unilab.edu.br) Fone: +55 (85) 3332-6197**

**Campus da Liberdade | Avenida da Abolição, 3 - Centro - Redenção - Ceará -  
Brasil - CEP: 62.790-000**