

A CONSTRUÇÃO DA IDENTIDADE PROFISSIONAL DE NEGROS EM CARREIRA PÚBLICA.

Flávia Alves Carrijo

Mestranda em Administração na área de Gestão Humana e Social nas Organizações pela Universidade Presbiteriana, Campus Higienópolis, São Paulo, Brasil.

E-mail: flaviaalvespsi@gmail.com

Prof^a. Doutora Darcy Mitiko Mori Hanashiro

Orientadora do artigo e prof^a. do Programa de Pós-Graduação em Administração de Empresas da Universidade Presbiteriana Mackenzie.

e-mail: darcyhanashiro@gmail.com

RESUMO

O presente artigo tem como objetivo compreender o processo de construção da identidade profissional de negros em carreiras públicas. O referencial teórico privilegia a construção da identidade a partir dos processos de socialização de Dubar (2005). Foram realizadas seis entrevistas com cinco pessoas negras ingressas em carreiras públicas no estado de São Paulo. Os dados foram analisados mediante a abordagem de Creswell (2007). A análise realizada indica que a identidade profissional dos entrevistados realiza um percurso que passa por rupturas, reconstruções e demonstra que a construção da identidade profissional está relacionada a contextos sócios históricos e com as experiências pessoais e institucionais.

1. INTRODUÇÃO

O processo de construção da identidade profissional tem sido estudado sob diversos prismas. Há trabalhos que focalizam a identidade profissional de professores, como de Cardoso (2010), Grande (2010), Sales e Chamon (2011). Outros incluem a questão racial, como de Aquino (2014), que focalizou a identidade profissional de uma professora negra que atua como docente no ensino superior em uma universidade pública do Nordeste e também Cunha e Machado (2008) que propuseram debater sobre o tema tendo como foco a construção da identidade profissional de professoras negras, buscando desconstruir o discurso que sustenta a desigualdade de gênero e a desigualdade racial. E há trabalho que aborda a temática da identidade, apontando suas interfaces com o ambiente organizacional, como o trabalho de Machado (2003).

Observando as abordagens desse tema, este trabalho buscou compreender a construção da identidade profissional de funcionários públicos negros nas diferentes esferas administrativas. Este estudo escolhe como participantes, negros, por entender que o contexto multirracial brasileiro, produz efeitos concretos no processo da construção da identidade profissional.

O estudo utiliza da perspectiva teórica de Dubar (2005), por compreender que a constituição da identidade se dá na interação compreendida na sua trajetória pessoal, na interação com seus parceiros e na sua trajetória social.

Buscar elementos de compreensão dos sentidos da socialização poderá contribuir para o esclarecimento dos agentes intervenientes no processo de socialização e nas dinâmicas identitárias de negros em carreiras públicas.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1. Identidade

Nesta seção, apresentamos os elementos conceituais. Inicialmente, consideramos o conceito de identidade de Ciampa (2005, p. 128), que entende identidade como metamorfose, ou seja, um constante vir-a-ser, sendo o resultado da intersecção entre a história da pessoa, sua rede de contato, seu contexto sócio-histórico e geográfico. Santiago (2013, p.12) “descreve que o indivíduo só adquire consciência de si mesmo quando o outro o reconhece, o identifica”. Na mesma linha de entendimento, Ciampa (2005, p.131) diz que “interiorizamos aquilo que os outros nos atribuem de tal forma que se torna algo nosso”.

Assim, podemos entender a identidade como uma construção, resultante de um processo interno do indivíduo e também das interações do indivíduo ao longo do seu processo de socialização.

De acordo com Dubar (2005, p. 136), a identidade é “o resultado por vezes estável e provisório, individual e coletivo, subjetivo e objetivo, biográfico e estrutural, dos diversos processos de socialização que, conjuntamente constroem os indivíduos e definem as instituições”. Perpassando assim, o entendimento de uma concepção de identidade como produto dos processos de socialização.

O aspecto ‘social’ da identidade em Dubar (2005) é marcado pela dualidade resultante de dois processos: o processo biográfico que engendra a identidade para si e resulta de transação subjetiva entre as identidades herdadas e as identidades visadas, e o processo relacional que forja a identidade para o outro e resulta da transação objetiva entre as identidades atribuídas/propostas e identidades assumidas/incorporadas.

Segundo Dubar (2005),

A identidade social não é “transmitida” por uma geração à seguinte, cada geração a constrói, com base nas categorias e nas posições herdadas da geração precedente, mas também através das estratégias identitárias desenvolvidas nas instituições pelas quais os indivíduos passam e que eles contribuem para transformar realmente. Essa construção identitária adquire uma importância particular no campo do trabalho, do emprego e da formação, que conquistou uma grande legitimidade para o reconhecimento da identidade social e para a atribuição dos status sociais (p.156).

Para falar em identidade profissional de negros, temos ainda que considerar o processo de socialização destes, que perpassa pela convivência com os brancos e as influências dessa convivência. De acordo com Schucman (2014), os não-brancos sofrem discriminação em diversas instâncias da experiência cotidiana, como na educação, na ocupação e nas oportunidades de emprego. Essa discriminação já demarcada pelo histórico de escravidão dos negros no país permaneceu no período após a abolição, quando estes permaneceram ocupando as posições mais baixas da hierarquia socioeconômica. (HASENBALG, 1979, p. 173).

Logo, como essas experiências discriminatórias podem influenciar no processo identitário de não-brancos? Taylor (1998) considera que a identidade é construída e constituída de forma dialógica, ou seja, não há como um o sujeito se reconhecer de forma positiva se a sociedade em que ele está inserido produz, acerca de seu grupo, estereótipos, preconceitos e discriminações que restringem a possibilidade de ser humano desses sujeitos (SCHUCMAN, 2014).

Falar em identidade de negros perpassa pelo o entendimento de raça, aqui compreendido na perspectiva de Guimarães (1999) como “raça social”. O termo foi cunhado por Charles Wagley e Marvin Harris em (1958 apud GUIMARÃES, 1999) e adotado para referir a maneira como membros de uma sociedade classificam-se uns aos outros, segundo características físicas e não de conceitos biológicos de raça. De maneira mais específica, Guimarães (1999, p.153) conceitua “raça social” como: “construtos sociais, formas de identidade baseadas numa ideia biológica errônea, mas eficaz socialmente para construir, manter e reproduzir diferenças e privilégios”.

Sobre a identidade racial, de acordo com os dados apresentados pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) entre os anos de 1995 e 2009, há transformações no que se refere a identificação da identidade racial. Segundo os dados sobre a demografia brasileira (IPEA) entre 1995 e 2009, houve aumento de pessoas que se autodeclararam pretos, de 44,9% do total de brasileiros 1995 para 51,1% em 2009. Esse aumento pode ser resultado das ações afirmativas, como as cotas nas universidades e carreiras públicas.

As ações afirmativas, de acordo com MOEHLECKE (2002), “introduzem a ideia da necessidade de promover a representação de grupos inferiorizados na sociedade e conferir-lhes uma preferência a fim de assegurar seu acesso a determinados bens, econômicos ou não”. E estas podem cumprir com dois objetivos, que Schucman (2014) descreve como: inicialmente atendendo a função de compensar, reparar as desigualdades sociais e em segundo que consiste no favorecimento do processo de construção da identidade racial dos negros.

Schucman (2014, p. 26) aponta:

[...]que o contexto multirracial brasileiro propicia mediações bastante diferenciadas para a constituição de sujeitos e, portanto, para a subjetividade de brancos e não brancos. A marca dessa diferença e dessa desigualdade perpassa toda a socialização de tais indivíduos, na casa, na escola, na rua, e todos os espaços públicos são marcados pela supervalorização da branquitude e pela preferência do branco em relação ao não branco.

Assim, a identidade pode ser entendida como um processo, constituída pela interação envolvendo atores sociais e o próprio indivíduo.

De acordo com Dubar (2005, p. XXVI), entre as múltiplas dimensões da identidade dos indivíduos, a dimensão profissional adquiriu uma importância particular, pois condiciona a construção das identidades sociais e a transformações identitárias de acordo com as mudanças profissionais.

A identidade profissional, também é constituída pela socialização. Dubar (2005, p. 147), refere que

“antes de se indetificar pessoalmente a um grupo profissional ou a um tipo de formação, o indivíduo, já na infância, herda uma identidade sexual, mas também uma identidade étnica e uma identidade de classe social, que são as de seus pais, de um deles ou de quem tem a incumbência de educá-lo”.

Para Dubar (2005, p. XVII), “a socialização se torna um processo de construção, desconstrução e reconstrução de identidades ligadas às diversas esferas de atividade (principalmente profissional) que cada um encontra durante sua vida e das quais deve aprender a **tornar-se ator**”[grifo do autor].

Santiago (2013), refere que o trabalho pode ser compreendido como um dos principais meios através do qual o ser humano constrói sua existência e Ciampa (1987, p. 135) aponta que “o indivíduo não mais é algo: ele é o que faz”, tanto que ao nos apresentar referimos após nosso nome, nossa profissão.

A elaboração de formas identitárias para Dubar (2005), articula dois sentidos do termo socialização e do termo identidade: a socialização relacional dos atores em um contexto de ação, (re)elaborando “identidades para o outro”; e a socialização biográfica dos atores em uma trajetória social, (re)elaborando as “identidades para si”.

As identidades sociais e profissionais são, portanto, marcadas por essa dualidade entre o processo relacional (identidade para o outro) e o processo biográfico (identidade para si) e devem ser consideradas em processos históricos específicos e em contextos simbólicos próprios, por isso afirma-se a identidade que Dubar (2005) chama de “relacional” não se faz isoladamente, necessita de experiências relacionais que constituam ao mesmo tempo oportunidades e provações.

Logo, podemos compreender que a identidade profissional é plural, complexa e ambígua, segundo Dubar (1997), estando envolvida por múltiplas pertenças sociais (AQUINO, 2004, p. 148).

Assim, temos que a identidade que Dubar (2005) chama de “relacional” não se faz isoladamente, necessita de experiências relacionais que constituam ao mesmo tempo oportunidades e provocações.

2.2 Os negros e sua presença em carreiras públicas

De acordo com PNAD (2012) a presença de negros em carreias pública mostra-se desigual considerando o percentual da População Economicamente Ativa de negros e brancos.

Na Tabela 1, os negros correspondem por 47,4% dos ocupados no setor público, contra 51,5% de brancos. Sendo que na esfera municipal, há mais negros (51,4%) que brancos (48%). Neste há um maior número de funções sem a necessidade de cursos de nível superior.

A presença desigual no serviço público é também observada em relação às condições de trabalho, carreira e remuneração, tanto que a presença de negros se dilui na instância estadual e federal – nestas instâncias há mais concorrência e mais exigências, como o ensino superior (IPEA, 2014).

Tabela 1 – Distribuição dos ocupados por cor ou raça – Brasil, 2012.

Ocupação	Branco	%	Negros	%	Total
População economicamente ativa	46.676.621	47,0	51.865.337	52,2	99.375.883
População ocupada	44.304.224	47,5	48.267.209	51,7	93.365.155
Empregados com carteira	19.192.403	51,6	17.678.843	47,6	37.161.816
Funcionários Públicos e Militares	3.752.633	53,8	3.157.842	45,3	6.975.991
Funcionários Públicos e Militares no setor federal	677.813	58,3	468.689	40,3	1.163.411
Ocupados no Setor Público	5.871.451	51,5	5.411.788	47,4	11.406.597
Funcionários Públicos / Militares	3.752.633	53,8	3.157.842	45,3	6.975.991
Empregados - Setor Público	2.118.818	47,8	2.253.946	50,9	4.430.606
Ocupados no Setor Público Federal	1.021.091	58,6	695.788	39,9	1.743.259
Ocupados no Setor Público Estadual	1.936.987	54,0	1.593.157	44,4	3.590.204
Ocupados no Setor Público Municipal	2.913.373	48,0	3.122.843	51,4	6.073.134

Fonte: IBGE/PNAD 2012

Elaboração: IPEA/DISOC/NINSOC - Núcleo de Informações Sociais

Nota: População acima de 15 anos.

Total inclui indígenas e amarelos.

Ainda citando os dados do (PNAD, 2012), temos que mesmo comparando os trabalhadores com mais de 12 anos de estudo ocupando cargos do serviço público, o rendimento médio dos homens negros equivale a 66% daquele auferido por homens brancos com a mesma escolaridade. No caso das mulheres negras, com este mesmo nível educacional, percebem rendimentos equivalentes a apenas 40% do rendimento dos homens brancos.

Diante desse quadro de diferença de rendimentos considerando a mesma escolaridade entre brancos e negros em serviço público, é possível identificar mesmo na administração pública que possui critérios impessoais na seleção dos cargos, uma diferença significativa na renda entre indivíduos em relação a sua cor.

Podemos aqui considerar como dado de análise, a questão da raça, conforme Augusto, Roselino e Ferro (2015, p. 106) a desigualdade de renda é uma das dimensões associadas à questão racial, e que essa assume diferentes formas em função do modo de produção vigente. Mesmo em um contexto capitalista, essa pode variar segundo a política e o arranjo econômico e social.

Denotando que a cor de uma pessoa opera mais fortemente como critério negativo de seleção quanto mais próximo se chega ao topo da hierarquia ocupacional. (HASENBALG, 1979, p. 186).

3. PERCURSO METODOLÓGICO

A abordagem metodológica que orientou a pesquisa foi a pesquisa qualitativa básica de (MERRIAM, 2002). De maneira geral, a pesquisa qualitativa básica busca compreender quais os significados que os participantes atribuem ao fenômeno ou situação que está sendo estudado, compreender os significados que as pessoas constroem sobre o seu mundo e as experiências nele vividas, tendo o pesquisador como principal instrumento de coleta e análise de dados. (GODOY, 2005)

Nesta pesquisa o processo de condução da pesquisa foi essencialmente indutivo, ou seja, os dados foram coletados e organizados de forma a construir conceitos, pressuposições (MERRIAM, 2002).

Essa abordagem mostrou-se adequada, uma vez que o estudo pretendeu conhecer o processo de construção de identidades profissionais de negros em carreira pública, a partir da relação entre a literatura sobre a temática e os significados que os participantes atribuem ao fenômeno estudado.

Nessa perspectiva, a pesquisa realizada recorreu à entrevistas semiestruturadas para a construção dos dados. Foram realizadas seis entrevistas semiestruturadas com negros ingressos em carreiras públicas em diferentes períodos, a saber: quatro entrevistas foram realizadas entre outubro e novembro de 2015 e duas em junho de 2016. As entrevistas foram gravadas, com autorização dos sujeitos. O roteiro continha três questões abertas para estimular a fala ou para esclarecer algum ponto relevante do percurso de negros até o ingresso no serviço público. São elas:

- 1) conte-me sobre a sua história de vida.
- 2) conte-me sobre seu ingresso no serviço público.
- 3) conte-me sobre suas expectativas em relação ao serviço público.

Os sujeitos da pesquisa foram selecionados por acessibilidade para obtenção dos dados, que geraram significados a partir da coleta no campo. Sendo dois entrevistados da esfera municipal e três da esfera estadual. Todos ingressaram na carreira pública em período anterior a ações afirmativas adotadas em concurso público.

A fim de resguardar a identificação das entrevistadas, optou-se por nomeá-las de forma fictícia por: E1, E2, E3, E4 e E5. Não foram identificados os locais de trabalho. Foram feitas duas entrevistas com E 1 e uma entrevista com E2, E3, E4, E5. A duração de cada uma delas variou entre 30 minutos e 85 minutos.

Posteriormente, seguiram-se os passos de análise descrito em Creswell (2007, p. 195), que consiste em: organizar e preparar os dados de análise a fim de encontrar um sentido geral das informações e refletir sobre seu sentido global.

Inicialmente as entrevistas foram transcritas, o passo seguinte consistiu em realizar as codificações como forma de organizar materiais em grupos. De acordo com Creswell (2007, p. 196) “isso envolve tomar dados em texto ou imagens, segmentar as frases (ou parágrafos) ou imagens em categorias e rotular essas categorias com um termo, geralmente baseado na linguagem real do participante.” Ao final foi realizada a análise de dados que envolve uma interpretação dos dados.

4. ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS

Nesta seção o processo de análise dos dados é apresentado, sendo ilustrado com trechos das falas dos entrevistados. O processo interpretativo de construção das categorias e subcategorias de análise iniciou-se na realização das entrevistas, sendo aprofundado na transcrição e posterior leitura. As categorias obtidas por esse processo são apresentadas no Quadro 1.

CATEGORIAS DE ANÁLISE	SUBCATEGORIAS DE ANÁLISE
História pessoal e profissional	Família
	Formação acadêmica
	Características pessoais
Redes de relações e sua influência na construção da identidade profissional	Referências do meio social
	Referências familiares
	Visão do trabalho público
	Mudança de Visão do trabalho público
A Cor da pele	Discriminação

	Invisibilidade do processo seletivo no concurso público
	Progressão de carreira no serviço público

A seguir as categorias serão descritas, analisadas e discutidas à luz da literatura.

História pessoal e profissional

De acordo com Dubar (2005, p. 147), “antes de se indetificar pessoalmente a um grupo profissional ou a um tipo de formação, o indivíduo, já na infância, herda uma identidade sexual, mas também uma identidade étnica e uma identidade de classe social, que são as de seus pais, de um deles ou de quem tem a incumbência de educá-lo”. Assim, a influência na construção da identidade profissional inicia já na primeira socialização. As falas de E1 e E2 mostram a influência de pais e familiares na formação da identidade profissional.

Minha mãe fez faculdade depois de casada. Ela trabalhava e estudava. Depois ela foi dar aula no estado. Esse contexto influenciou os filhos. E1

O serviço público como segurança de vida. Isso também foi estimulado na minha casa, desde minha casa bem ou mal o serviço público dá uma estabilidade, segurança, você não é mandado embora a qualquer tempo. E1

Meus irmãos também são funcionários públicos. Meu irmão matemático, analista de sistema. Minha irmã, enfermeira. E1

Meu pai é aposentado do estado. Ele trabalhava no departamento de obras, ele era motorista. E2

Tenho duas tias e duas primas que trabalhavam no fórum e hoje são aposentadas. Tenho também um tio militar. E2

A construção da identidade profissional de pessoas em serviço público é construída no discurso da segurança, que é transmitida pelo núcleo familiar, mas também sofre influências de experiências profissionais anteriores. É preciso assegurar que as condições mínimas de sobrevivência serão atendidas para poder avançar, conseguir alcançar outros objetivos de vida.

Valorização da segurança. O serviço público como segurança de vida.[...]. Dava garantias salariais, de benefícios e de atuação [...] eles (pais) achavam que a gente poderia fazer mais coisas, sem pressões políticas. (E1)

“Vai chegando um tempo, que você vai pensando, meu ‘Deus’, o que vai acontecer comigo? Você já tem uma idade já é difícil conseguir emprego, ser negro já é um pouquinho mais. (E2)

Meu primeiro emprego foi em uma clínica de análise clínicas, eu recolhia os exames e fazia o cadastro. O salário era baixo e não havia perspectiva de crescimento [...]. (E4)

É, é, é, uma questão de segurança. Na época da greve (instituição de ensino), a indústria têxtil também estava em crise e eu saí da indústria têxtil para entrar no serviço público. Eu queria um pouco mais de estabilidade e eu vi que na carreira de professor, não estava dando segurança [...]. Pensei: “vou prestar concurso em outra área [...]”. (E5)

Redes de relações e sua influência na construção da identidade profissional.

Mas esse processo identitário não tem um caminho único e sem conflitos. Ciampa (2005, p. 128), entende identidade como metamorfose, ou seja, um constante vir-a-ser, sendo o resultado da intersecção entre a história da pessoa, sua rede de contato, seu contexto sócio-histórico e geográfico. Assim, temos que a construção da identidade é um processo fluído e permeado pelas relações. A partir daí, ocorre um compartilhamento de maneiras de pensar e de se comportar, o que sugere construção e reconstrução de novas identidades para este indivíduo. Como se observa nos relatos de E1, E2 e E4.

Como meu aprimoramento era no serviço mental, dentro da instituição pública, tinha os funcionários que eram contratados e desejavam ser funcionários públicos. [...] Eles super incentivavam que tinha que fazer concurso na área pública. (E1)

Eu trabalho com pessoas técnicas, a gente trabalha direto com o gabinete do prefeito. E isso me possibilitou pensar o que quero para mim e tive muito apoio dos meus colegas de trabalho para voltar a estudar. (E2)

[...] alguns amigos falaram do concurso do estado. Eu me interessei e me inscrevi. O salário era bem melhor que o meu e em (nome da cidade) eu poderia estudar, fazer uma faculdade. (E4)

Na minha área é muito difícil se manter na área privada, com consultório. [...] Vi também pelas minhas professoras que a maioria optou pela carreira pública e aula em faculdade. (E4)

Os processos de construção da identidade profissional também ocorrem nas instituições de trabalho, as experiências podem fazer emergir a identidade de um profissional que sofre e o sofrimento atua na identidade profissional.

Eu acho que a experiência dentro do órgão público quebrou alguns conceitos que eu tinha também, que algum cargo específico você poderia mudar estruturas institucionais e isso me decepcionou muito. (E1)

A instituição pública é muito quadradinha, o serviço público não dá essa flexibilidade, e seu raciocínio vai ficando em cima desse quadradinho e o pensamento da gente fica limitado. (E1)

Hoje eu tenho uma ideia diferente de profissão, não almejo cargo, também não quero ser professora disso (...)ou quero ser aquilo, não consigo visualizar isso, eu (...) eu foquei nessa mudança de relação. (E1)

Ninguém ajuda ninguém no serviço público. E depois de tudo o que já passei, esse não é meu modo de pensar e quem pensa diferente é colocado de lado. (E3)

As características pessoais e seus valores se manifestam nessa construção, corroborando a construção da identidade para si, como alguém que mesmo estando no serviço público não é acomodado. Pois, é “pela e na atividade com os outros que o indivíduo é identificado, elevado a endossar ou a recusar as identificações que recebe dos outros e das instituições”. (DUBAR, 2005, p. 138). Na entrevista de E2 e E3, elas se constroem em oposição ao estereótipo negativo do funcionário público, acomodado, sem qualificação.

Eu me senti muito incomodada estar trabalhando numa secretaria, departamento que as pessoas tinham só o colégio, (...) isso me incomodou um pouco. (E2)

O serviço público pode te levar para dois lados, um lado da acomodação por causa da estabilidade e outro que você está estável e estar em busca de melhoria e foi o que optei. (E2)

Só que quando me estabilizei eu falei eu não quero só isso, acho que vou fazer uma faculdade, aí fui procurar uma faculdade dentro da área pública, que eu pudesse continuar dentro da área pública e aí eu achei que tinha muito haver comigo o serviço social. (E2)

Eu não esperei o departamento cobrar curso superior, eu fiz antes de todos e fiz presencial, não foi à distância. (E3)

Hoje para prestar o concurso exige o nível superior para ingressar e antes não exigia. Embora quando eu entrei já tivesse curso de nível superior em História. Hoje já exige [...] aqui dentro o (função que exerce) percebe que ele precisa ser formado em direito, por isso fiz o curso e tirei minha OAB. (E5)

Mas a identidade também se manifesta endossando as identificações que recebe dos outros e das instituições. Caso o indivíduo não busque essa reflexão, possivelmente as organizações com as quais interage atuarão na construção da identidade dele. (DUBAR, 2005).

Era fazer uma inscrição, uma prova e ver se dava certo, né. Era menos trabalhoso também. [...] Não senti uma pressão ou necessidade de procurar alternativas. (E1)

Essa destreza de lidar com a instabilidade [...] eu não sei se teria. Acho que preciso de um pouco de segurança, com mais planejamento. (E1)

Para compreender a construção da identidade profissional, não basta considerar apenas o sujeito, seus encontros e desencontros fazem parte dessa formação. É um processo, envolvendo construções, desconstruções e reconstruções (DUBAR, 2005). Nos trechos abaixo destacados, o funcionalismo público é descrito como um lugar que propicia a desconstrução de uma ideia inicial e de decepção, mas também de um lugar que propicia a mudança na carreira profissional, ainda dentro do funcionalismo público.

Sou uma profissional que busca o bem-estar, o meu e das pessoas, bem-estar é a melhor palavra que eu poderia dar para isso. (E1)

Que através da minha relação com elas (as pessoas), elas consigam repensar e relacionar com suas questões de maneira que elas fiquem melhores. (E1)

Estou finalizando o curso de serviço social e eu resolvi fazer depois que entrei na área pública, só aqui fui ver o trabalho do serviço social. (E2)

Depois que saí do cargo (de chefia) e voltei para minha cidade, resolvi que tinha que fazer algo da vida, pois não queria mais permanecer no mesmo cargo a vida toda. Fiz então, a faculdade de Terapia Ocupacional. (E4)

A Cor da pele

A discriminação pela cor e as condições sociais refletem na construção de identidade profissional de exclusão. De acordo com Taylor (1998 apud SCHUCMAN, 2014) a identidade é construída e constituída de forma dialógica, ou seja, não há como um o sujeito se reconhecer de forma positiva se a sociedade em que ele está inserido produz, acerca de seu grupo, estereótipos, preconceitos e discriminações que restringem a possibilidade de ser humano desses sujeitos. Como percebido por E3:

Teve um concurso interno logo depois que já havia entrado para auxiliar de limpeza, eu prestei e passei em segundo lugar. Mas, não fui chamada. Quando você passa por algumas dificuldades, nem sempre sua aparência dá para você se cuidar, dá para fazer unha, comprar lente de contato, pesa o fato de ser negra, humilde e morar em um local retirado e eles não me deram a chance. (E3)

Aí que entra o preconceito das pessoas que trabalhavam e trabalham naquela época, e não querem que você cresça. (E3)

Eu trabalhei com pessoas que se sentiam, se achavam, por trabalhar com diretor, vice-diretor...eles não me aceitavam, por eu ter vindo da vassoura e por ser negra.(E3)

De lá para cá eu sofri muito. Não encontrava ajuda de ninguém (...) uma pessoa que chegou da vassoura e agora fazia atendimento ao público, enfim(...). (E3)

Eles me voltaram para o telefone, era só de seis horas, mas eu fazia oito. Nunca entrei contra o departamento, eu pensava comigo, eu preciso trabalhar e queria me aposentar (...) e outra (...) eu não ia dar margem (...). Eu não sou coitadinha (...) .ah, ela está fazendo isso porque é negra, não, eu sou gente. (E3)

Schucman (2014, p. 24), “descreve que nosso racismo nunca impediu que convivêssemos com os negros ou que tivéssemos relações de amizade e/ou amorosas com eles. No entanto, muitas vezes essas eram relações em que os brancos se sentiam quase como fazendo “caridade” ou “favor” de relacionar/se com os negros”.

Entre 1999 e 2000, entrou um novo diretor e eu cheguei nele, contei minha situação, que havia passado em segundo lugar para auxiliar de escritório, mas não me davam chance. Ele pensou meio dia e mandou me chamar, ele e me disse que a partir daquele dia eu não faria mais limpeza, a menina do telefone estava para sair e eu tinha 10 horas para aprender o que se fazia no telefone. (E3)

Eu trabalhei 10 meses como telefonistas ganhando como faxineira. (E3)

Schucman (2014, p. 25), aponta como uma das contribuições dos brancos contra a desigualdade racial “é denunciar os privilégios simbólicos e materiais que estão postos nessa identidade.” Entretanto, o racismo pode se manifestar não pelo ódio aos negros, mas pela pena, dó (SCHUCMAN, 2014).

[...] um belo dia ele me chamou, isso foi numa quarta-feira [...]. Ele me disse que estava para terminar o mandato, que naquele ano ele ainda estava ali, mas no próximo não. E me disse: “abriu uma vaga para auxiliar de escritório

no departamento [nome do departamento] como você passou em um concurso em segundo lugar, você vai fazer o seguinte: na sexta-feira, quando for 16h30 você vai descer até o departamento pessoal e a 'mulherada' irá falar que você vai voltar para a vassoura, você vai dizer: não!". "Eu tenho outro concurso, sou a próxima a ser chamada, eu quero as contas para assumir um novo cargo". E assim eu fiz. (E3)

“A marca dessa diferença e dessa desigualdade perpassa toda a socialização de tais indivíduos, na casa, na escola, na rua, e todos os espaços públicos são marcados pela supervalorização da branquitude e pela preferência do branco” (SCHUCMAN, 2014, p. 27).

Quando questionado aos entrevistados se percebiam dificuldades de ingressos de negros em carreiras públicas, E5 e E2 relatam:

Não, não. Pelo menos na minha carreira (cita a carreira) não existe isso não. O acesso é igual para todos: branco, negro, seja ele descendente de indígenas ou orientais, é igual. O concurso público que eu presto é o mesmo que outra presta. E o salário é o mesmo. Não tem diferença nenhuma. (E5).

Eu vou ser muito sincera, até essa época eu só havia feito três concursos, porque eu não acreditava na área pública, eu achava que era tudo 'balela', você fazia o concurso e outra pessoa ia lá e entrava. Eu tenho família que todo mundo era funcionário público e não acreditava porque eles eram de uma época que não precisava prestar concurso. (E2)

Questionados sobre progressão na carreira em sua área aponta que:

Dentro da minha área (cita a área) não existe. [...] só concurso. Se eu quiser ser (cita o cargo) eu posso ser, desde que preste um concurso e passe. [...] Então eu vejo bastante democracia nisso aí. Não vejo diferença nenhuma. (E5)

Entretanto há carreiras com possibilidades de alcançar outros cargos com salários diferenciados. Alguns entrevistados alcançaram cargos e relatam sua experiência.

Isso me fez (...) é avaliar essa questão de cargo, o que, o que produz diferença no ser humano, eu fui me questionando muito sobre isso, [...] e hoje avalio que não é o cargo [...]. Hoje eu tenho uma ideia diferente de profissão, não almejo cargo [...]. (E1)

[...] eu trabalhava no setor de (nome do setor), e ele (cita o nome) me deu um cargo de chefia. Eu ganhava razoavelmente bem e novamente assim que ele foi deposto do cargo, a primeira coisa que fizeram foi retirar meu cargo e reduzir o meu salário e como se não **bastasse** me fizeram assim (...) é (...) andar por tudo quanto é setor (...) me mandavam de um lado para outro [...] (E3)

Foi muito difícil, na época tinha muitos funcionários homens vindo de São Paulo e eles não aceitavam ser mandados por uma mulher e negra. Foi muito difícil, tanto que não aguentei muito tempo e depois disso não quis mais saber de cargos. (E4)

O percurso institucional também influencia na construção identitária que perpassa pela relação do meio com sua cor de pele, o que engendra uma construção identitária de

sofrimento, isolamento dentro do serviço público, que refletirá no alcance de cargos e salários melhores.

A construção das identidades é influenciada por diferentes contextos e espaços nos quais os indivíduos interagem e que envolvem estruturas sociais, a cultura e o histórico das relações dos indivíduos.

Assim, temos evidências que o processo de construção de identidade profissional de funcionários públicos consiste no reposicionamento da identidade, reflexo da relação com a instituição, com as esferas sociais e sua história relacional.

Dentre as impressões percebidas pela pesquisadora e entrevistadora, vale ressaltar o papel do pesquisador qualitativo, de acordo com Creswell (2007, p. 187), “o pesquisador qualitativo reflete sistematicamente sobre quem é ele na investigação e é sensível à sua biografia pessoal e à maneira como ela molda o estudo.” Assim o fato da pesquisadora ser branca tenha talvez limitado o acesso a informações sobre as escolhas profissionais dos pesquisados, mesmo duas delas serem pessoas conhecidas da pesquisadora. Tanto que a identidade racial manifestou-se em apenas uma das entrevistas realizadas (E3).

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise realizada indica que as construções da identidade profissional dos entrevistados realiza um percurso que passa por rupturas, reconstruções e demonstra que a identidade está relacionada a contextos sócios históricos e com as experiências pessoais, na construção de sua identidade profissional.

Enquanto alguns têm na família um forte apoiador na escolha profissional, outros revelam as influências do meio social. O percurso institucional também influencia na construção identitária que perpassa pela relação do meio com sua cor de pele, o que engendra uma construção identitária de sofrimento, isolamento dentro do serviço público, que refletirá no alcance de cargos e salários melhores.

Contudo, o ponto comum encontrado revela que o serviço público auxilia na conquista de um curso superior, o que possibilita alcançar outros cargos por meio de novos concursos públicos, denotando que o concurso público para esses entrevistados, possibilitou progressão na carreira.

Logo, a segurança e estabilidade propiciados pela carreira pública são pontos comuns e se revelaram cruciais para novas conquistas profissionais.

Vale ressaltar que os resultados apresentados se referem a uma amostra de cinco entrevistas com funcionários de carreiras pública do estado de São Paulo e que possuem formação profissional distinta. Todavia, esta pluralidade não reflete o universo de cargos em instituições públicas como um todo. Os resultados revelaram a complexidade da temática, pois envolve a sobreposição de duas identidades sociais alvo de preconceito e discriminação. Sugere-se para futuros estudos o uso de história de vida como técnica para obter uma compreensão mais profunda sobre os aspectos histórico-sociais que permeiam as experiências dos sujeitos.

6. REFERÊNCIAS

- AQUINO, M.N. N. **A construção da identidade profissional de mulheres negras na carreira acadêmica de ensino superior**. Revista da ABPN, v. 7, n. 15, p.136-160, 2014.
- AUGUSTO, N; ROSELINO, J.E; FERRO, A. R. **A Evolução Recente da Desigualdade entre Negros e Brancos no Mercado de Trabalho das Regiões Metropolitanas do Brasil** 1. v. 26, n. 48, p. 105–127, 2015.
- CARDOSO, M. E. Identidade(s) e identidade(s) docente(s). **Journal de Políticas Educacionais: Núcleo de Políticas, Gestão e Financiamento da Educação da Universidade Federal do Paraná**. Curitiba, jul. 2010. p. 35-51.
- CIAMPA, A. C. **A estória do Severino e a história da Severina**. 8. ed. São Paulo: Brasiliense, 2005.
- CRESWELL, J.W. **Projeto de Pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. Tradução de Luciana de Oliveira Rocha. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2007.
- CUNHA, E. L; MACHADO, Â. V. F. **Mulher Negra e Professora: trajetória e construção da identidade profissional de professoras negras no exercício do magistério público de Franca/SP**. 2008. Disponível em: <http://www.fazendogenero.ufsc.br/8/sts/ST1/Cunha-Machado_01.pdf>. Acesso em: 11 dez. 2015.
- DUBAR, C. **A socialização: construção das identidades sociais e profissionais**. São Paulo: Martins Fontes, 2005. 343 p.
- GODOY, Arilda Schmidt. Refletindo sobre critérios de qualidade da pesquisa qualitativa. **Revista Eletrônica de Gestão Organizacional**, Recife, v. 3, n. 2, p.80-89, maio 2005. Maio/ago. Disponível em: <www.gestaoorg.ufpe.br>. Acesso em: 03 jun. 2016.
- GRANDE, P. B. de. **Processos de Construção da identidade profissional de professores em formação continuada**. 2010. 139 f. Tese (Doutorado) - Curso de Linguística Aplicada, Instituto de Estudos de Linguagem, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2010
- GUIMARÃES, A. S. A. **Racismo e anti-racismo no Brasil**. Rio de Janeiro: 34, 1999. 238 p.
- HASENBALG, C. **Discriminação e desigualdades raciais no Brasil**. Rio de Janeiro: Grall.
- IPEA. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Retrato das desigualdades de gênero e raça**. 4ª edição – Brasília: IPEA, 2011. 39 p.
- MACHADO, H. V. **A Identidade e o Contexto Organizacional: A Identidade e o Contexto Organizacional: Perspectivas de Análise**. 2003. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rac/v7nspe/v7nespa04.pdf>>. Acesso em: 11 dez. 2015.

MERRIAM, S. B. **Qualitative research in practice**. Examples for discussion and analysis. San Francisco: Jossey-Bass, 2002.

MOEHLECKE, S. Ação afirmativa: História e debates no Brasil. **Cadernos de Pesquisa**, n. 117, p. 197–217, 2002.

SALES, A. de C. M.; CHAMON, E. M. Q. de O. **ESCOLHA DA CARREIRA E PROCESSO DE CONSTRUÇÃO DA IDENTIDADE PROFISSIONAL DOCENTE**. 2011. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-46982011000300010>. Acesso em: 11 dez. 2015.

SANTIGO, E.V. **O ambiente de trabalho, as estratégias de defesas e suas implicações na construção da identidade do trabalhador**. Fundação Escola de Comércio Álvares Penteado-FECAP, v. 16, n. 25, p. 9-29, 2013.

SCHUCMAN, L. V. **Entre o encardido, o branco e o branquíssimo**: Branquitude, hierarquia e poder na cidade de São Paulo. São Paulo: Annablume, 2014. 194 p.

SILVA, T. D.; SILVA, J. M. DA. **Reserva de vagas para negros em concursos públicos**: uma análise a partir do Projeto de Lei 6.738/2013. v. 17, n. Nota Técnica, p. 1–27, 2014.

TAYLOR, C. A política de reconhecimento. In C. Taylor (Org.), **Multiculturalismo: examinando a política de reconhecimento**. Lisboa: Instituto Piaget.

VOLPE, E. H.; MURPHY, W. M. Married professional women's career exit: integrating identity and social networks. **Gender in Management: An International Journal**, v.26, n. 1, p. 57–83, 2011.