

SERVIDORES PÚBLICOS IDOSOS E NEGROS NO CONTEXTO DO PODER EXECUTIVO FEDERAL

ELDERLY AND BLACK GOVERNMENT EMPLOYEES IN THE CONTEXT OF THE FEDERAL EXECUTIVE BRANCH

Sílvia Maria Barros

ORCID 0000-0002-2610-9763

Universidade Católica de Brasília, UCB
Brasília, Brasil
silvinha.jornalista@gmail.com

Eduarda Rezende Freitas

ORCID 0000-0002-0315-9549

Universidade Católica de Brasília, UCB
Brasília, Brasil
eduardarezendefr@gmail.com

Resumo. Pretos e pardos representam 36% do total de servidores públicos federais. Aproximadamente 22% desses profissionais têm entre 51 e 60 anos e 12,57% têm mais de 60 anos. Apesar desses e de outros dados, pouco se sabe sobre agentes públicos idosos negros. Tendo isso em vista, este estudo analisou as características de servidores públicos idosos negros e suas vivências no Poder Executivo Federal. Para tanto, conduziu-se um estudo transversal, quantitativo e descritivo, em que participaram, por meio de questionário, 160 servidores públicos federais ativos, com 60 anos ou mais, que se autodeclararam pretos ou pardos. Trata-se de uma amostra de agentes públicos bem escolarizados e remunerados, que sentem orgulho de serem servidores públicos e se consideram realizados profissionalmente. Contudo, acreditam não possuir as mesmas oportunidades de crescimento profissional que servidores brancos e/ou mais jovens. Além disso, a maioria acredita existir racismo e etarismo no Executivo Federal, sendo que 38% relataram ter sofrido preconceito etário e 68% de cor/raça no ambiente profissional. Os resultados deste estudo fornecem aos gestores públicos dados importantes que contribuem para o aperfeiçoamento do planejamento estratégico do funcionalismo público e, por conseguinte, das condições de trabalho oferecidas a esses profissionais.

Palavras-chave: pessoa idosa, racismo, etarismo, ambiente de trabalho, administração pública.

Abstract. Black and brown people represent 36% of the total number of federal government employees. Approximately, 22% of these professionals are between 51 and 60 years old and 12.57% are over 60 years old. Despite these and other data, little is known about elderly black government employees. With this in mind, this study analyzed the characteristics of elderly black government employees and their experiences in the Federal Executive Branch. To this end, a cross-sectional, quantitative and descriptive study was carried out, in which 160 active federal government employees, aged 60 or over, who self-declared themselves as black or brown, participated through a questionnaire. It is about a well educated and paid sample, who are proud to be government employees and consider themselves professionally accomplished. However, they believe not having the same opportunities for professional growth as white and/or younger employees. Furthermore, the majority believe that there is racism and ageism in the Federal Executive Branch, with 38% reporting having suffered ageism and 68% skin color/race prejudice in the professional environment. The results of this study provide to the government managers important data that contribute to improving the strategic planning of the government service and, consequently, the working conditions offered to these professionals.

Keywords: elderly person, racism, ageism, work environment, public administration.

1. INTRODUÇÃO

Caracterizar o perfil de servidores públicos idosos pretos e pardos, do Poder Executivo Federal, é de suma relevância, visto que, até o presente momento, não há dados atualizados, nem estudos que abordem esses temas conjuntamente, isto é, a velhice negra no contexto da Administração Pública Federal (APF). A ausência de levantamentos específicos sobre esse público compromete a formulação de políticas mais equitativas, já que a invisibilidade de variáveis como idade, cor e raça dificulta a identificação de desigualdades estruturais no funcionalismo público. O cruzamento entre envelhecimento e pertencimento racial revela camadas adicionais de vulnerabilidade, que raramente são discutidas em conjunto na literatura. Compreender esse público específico não significa apenas preencher uma lacuna estatística, mas também lançar luz sobre questões estruturais que atravessam a vida funcional desses servidores.



Investigações com agentes públicos idosos pretos e pardos são socialmente relevantes por diversos motivos, entre os quais se destacam dois. De um lado, observa-se o aumento expressivo no número de pessoas com 60 anos ou mais e, portanto, a necessidade de desenvolver conhecimento e tecnologias específicas para essa parcela da população, sobretudo aquelas que favoreçam um desenvolvimento ótimo e saudável até idades mais avançadas (Antunes; Abreu, 2017). De outro, verifica-se a crescente expansão da autodeclaração de pretos e pardos nos últimos anos, no Brasil (IBGE, 2022).

No que se refere ao primeiro aspecto, de acordo com levantamento realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), desde 2012 o Brasil ganhou 4,8 milhões de pessoas idosas. Existem, atualmente, mais de 33 milhões de indivíduos com 60 anos ou mais no país, totalizando mais de 14% da população. Em 2050, estima-se que um em cada quatro brasileiros será uma pessoa idosa (IBGE, 2018; 2022). Esse número vem crescendo em decorrência da queda da mortalidade, avanços na medicina, melhora nutricional, aperfeiçoamento das condições de saneamento básico e coleta de lixo, entre outros fatores (Barros; Mourão, 2018; Neri, 2001; Rosa, 2020).

Com relação ao segundo aspecto, de 2012 a 2021, os dois grupos aumentaram continuamente: os pretos foram de 7,4% da população para 9,1%, enquanto os pardos passaram de 45,6% para 47%. Por sua vez, os que se autodeclararam brancos diminuíram de 46,3% para 43%. Alguns fatores que ajudam a explicar esses dados são as políticas de afirmação e uma transformação na cultura nos últimos anos; isso porque são os próprios entrevistados que definem sua cor/raça (IBGE, 2022).

Tendo esses dois cenários como contexto, não há como deixar de mencionar o etarismo e, principalmente, o racismo, duas formas de preconceito que possuem bases estruturantes e fundamentais no complexo das desigualdades no Brasil (Almeida, 2019; Hita, 2005). O prolongamento do tempo de vida é, sem dúvida, uma das conquistas mais importantes da humanidade, contudo, viver mais significa envelhecer. O indivíduo não começa esse processo somente a partir dos 60 anos; o envelhecimento vai além das transformações biológicas que alcançam a pessoa em determinada idade, é um processo que ocorre no decorrer da vida (Veras; Oliveira, 2018).

Como mencionado anteriormente, o Brasil está passando por uma transformação significativa na sua distribuição demográfica. Neste cenário, o gradativo envelhecimento da população inclina-se para o impulsionamento do etarismo (Hanashiro; Pereira, 2020), termo (ainda) não tão conhecido e destacado nacionalmente quanto o é na literatura internacional. Assim, é possível encontrar em textos brasileiros diferentes nomenclaturas, como etarismo, edaísmo, idadismo e ageísmo (Hanashiro; Pereira, 2020).

Ageism, termo em inglês proposto inicialmente por Butler (1969), descreve o preconceito de um grupo de idade contra outro grupo etário. Representa uma forma de intolerância, similar ao racismo e sexismo (Butler, 1969). Nem sempre a definição de etarismo está, contudo, relacionada a indivíduos mais velhos. Dentre as várias definições do construto (para tanto, ver Dadalto *et al.*, 2020; Loth; Silveira, 2014), uma delas o classifica como qualquer tipo de discriminação ou preconceito, contra ou a favor de determinados grupos de idade. Com um olhar mais aprofundado, é possível afirmar que esse preconceito pode se manifestar também em desfavor dos mais jovens. Ou seja, é uma aversão que pode alcançar indivíduos de idades diferentes, mas é mais comum em relação a pessoas idosas. Essa rejeição é decorrente, muitas vezes, de prejulgamento que são construídos ao longo do tempo, contra um grupo de pessoas de idades distintas (Palmore, 1999).

O etarismo pode se manifestar no campo pessoal e na esfera institucional. O primeiro caso envolve a discriminação e o preconceito propagados por indivíduos contra outros. Já o segundo é relativo à atividade de uma organização, por meio de costumes, culturas e políticas. Dessa forma, o etarismo aparece, muitas vezes, de modo quase imperceptível ou claramente marcante

em diversas circunstâncias, inclusive no ambiente de trabalho (Hanashiro; Pereira, 2020; Palmore, 1999).

Além do etarismo, o racismo constitui outra interseccionalidade que impacta sobremaneira no desenvolvimento dos indivíduos (Santos *et al.*, 2020). Cumpre esclarecer que a definição de raça adveio da Europa no século XIX. Inicialmente, como ideia científica-biológica usada para legitimar a supremacia e dominância do homem caucasiano europeu em comparação às demais castas subalternas, determinando um convívio entre o fenótipo branco à dominação social. Essa qualificação científica de raça contribuiu para evidenciar a hegemonia cultural europeia e rotular seres humanos em classes raciais (Santos *et al.*, 2020).

A ideologia de que não haveria distinção racial no Brasil é arcaica, duradoura e ainda muito atual na utopia nacional. A exclusão e a hostilidade de raça ou cor têm frequentemente como mira o preto, o pardo e o amarelo, raramente o branco. Pode-se questionar qual o motivo e, nesses casos, poucos discutiriam a dualidade básica como sendo branco/preto, claro/escuro, dia/noite, em que, de modo geral, o branco constantemente espelhou os talentos e a bondade, ao passo que o negro demonstrou o seu inverso: o nefasto, a maldade, as falhas e as imperfeições. Nesta lógica, a designação de raça se organiza com base no racismo, que tem como estrutura geral o afastamento, que prejudica a todos os abrangidos, impactando cada sujeito de uma maneira diversa (Guimarães, 2007).

A partir do contexto apresentado, constata-se que aprofundar nessas duas temáticas, isto é, no racismo e no etarismo, é fundamental, especialmente na atualidade, como forma de combate aos preconceitos de cor/raça e idade. Espera-se que este estudo contribua com esse aprofundamento, especialmente no que se refere ao ambiente de trabalho e mais especificamente no Poder Executivo Federal. Os escassos levantamentos realizados na contemporaneidade, por exemplo o Relatório de Servidores Ativos por Etnia e o Perfil das Lideranças no Governo Federal, divulgados pelo Observatório de Pessoal do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI) (Brasil, 2023), retratam de forma genérica e superficial a cor/raça dos servidores ativos na APF, não aprofundando discussões sobre os agentes públicos idosos, pretos e pardos, nem a respeito das oportunidades de crescimento profissional desse grupo; tampouco abordam casos de racismo e etarismo nesse contexto.

O Observatório de Pessoal é um portal de pesquisa, lançado pelo Governo Federal em março de 2023, que disponibiliza informações sobre gestão de pessoas da APF presentes em bases de dados e páginas de transparência. O portal apresenta características dos servidores, por exemplo, relacionadas à remuneração, ao gênero, à faixa etária e à escolaridade. Dados de julho de 2023 mostram que o Poder Executivo Federal conta com mais de 511 mil servidores, sendo quase 230 mil (45%) do sexo feminino e 281 mil (55%) do sexo masculino. Pessoas com 60 anos ou mais representam 12,57% da força de trabalho, ou seja, mais de 64 mil servidores (Brasil, 2023). Em 2020, quase 177 mil (34%) servidores se autodeclararam pretos ou pardos. Em 2021, servidores negros representavam 36% (n = 183 mil) do total da força de trabalho (Brasil, 2023; Ipea, 2021).

Cumpre reiterar que apesar das importantes informações sobre o perfil racial e de envelhecimento do funcionalismo público presentes no Observatório de Pessoal, as análises feitas pelo MGI e pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) não contemplam reflexões mais aprofundadas relativas ao servidor idoso negro no âmbito da APF. Assim, o objetivo deste estudo é analisar as características de servidores públicos idosos negros e suas vivências no Poder Executivo Federal. Especificamente, almeja-se (1) descrever as características socioeconômicas e de trabalho dos participantes; (2) analisar a percepção dos servidores sobre as possibilidades de crescimento profissional; e (3) identificar as experiências de racismo e etarismo vivenciadas por eles. Ressalta-se que foram encontradas poucas investigações associando esses dois tipos de preconceito no mercado de trabalho, seja ele público ou privado. A maioria das pesquisas aborda uma ou outra variável.

Alguns estudos avaliaram, por exemplo, os desafios da inclusão e manutenção da pessoa idosa no mercado de trabalho, evidenciando que as políticas atuais são insuficientes para incorporá-la e mantê-la nesse ambiente. A implementação de políticas públicas voltadas para a integração desses indivíduos no meio profissional é fundamental, já que a força de trabalho está envelhecendo rapidamente em todo o planeta (Costa *et al.*, 2018; Paolini, 2016).

Em outro estudo foi avaliada a percepção de gestores responsáveis pelo recrutamento e seleção de trabalhadores, onde metade deles (50%; n = 9) relatou não perceber discriminação de cor/raça ou idade (Hanashiro; Pereira, 2020). No entanto, o aprofundamento de investigações evidencia que pessoas com idades mais avançadas e negras são, em sua maioria, encaminhadas para tarefas mais simples, são menos promovidas e recebem salários menores (Costa *et al.*, 2018; Derrosso; Oliveira, 2018; Oliveira, 2023; Paolini, 2016).

2. MÉTODO

A fim de subsidiar a investigação, inicialmente foi realizado um levantamento bibliográfico e documental em bases de dados e ferramentas de consulta científica, como a Scientific Electronic Library Online (SciELO), o Portal de Periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), o Google Acadêmico, o Science.gov, a Biblioteca Digital de Teses e Dissertações (BDTD) e a Biblioteca Digital de Teses e Dissertações da Universidade de São Paulo, além de sites oficiais do governo federal. Esse levantamento preliminar possibilitou mapear a produção científica e institucional sobre o tema e forneceu elementos para a elaboração do questionário aplicado aos participantes.

Na etapa seguinte, conduziu-se um estudo de caráter transversal, quantitativo e descritivo, estruturado conforme os procedimentos descritos a seguir.

2.1 Participantes

Participaram desta pesquisa servidores e empregados públicos federais ativos, com 60 anos ou mais, de ambos os sexos, que se autodeclararam pretos ou pardos, pertencentes aos quadros funcionais de sete órgãos e entidades públicas federais: Ministério da Agricultura e Pecuária (MAPA), Ministério da Justiça e Segurança Pública (MJSP), Ministério do Turismo (MTur); Ministério da Cultura (MinC); Universidade Federal de Itajubá (UNIFEI); Universidade Federal do Mato Grosso (UFMT); e Universidade Federal do Semiárido (UFERSA). Além da conveniência, a decisão por essas entidades se deu pelo fato de terem um corpo funcional envelhecido e contar com um número relativamente expressivo de agentes públicos negros. São órgãos/entidades que contam com servidores de diferentes estados brasileiros, contribuindo, desse modo, para uma maior representatividade da pesquisa em contexto nacional. Foram excluídos os servidores públicos federais aposentados, licenciados ou afastados, e que não responderam a todas as questões da pesquisa.

2.2 Instrumentos

Além do Termo de Consentimento Livre Esclarecido (TCLE), foi instrumento desta pesquisa um questionário eletrônico desenvolvido especificamente para esta investigação, com 76 perguntas objetivas. Elas abordaram dados: (1) sociodemográficos, como idade, gênero, cor/raça, escolaridade, estado civil, naturalidade, presença de deficiência, entre outros; (2) profissionais, por exemplo, nível do cargo, carga horária de trabalho, oportunidades de crescimento profissional etc.; (3) econômicos, como faixa salarial, fontes de renda, bens materiais etc.; e (4) relacionados a racismo e etarismo.

2.3 Procedimento



Com o objetivo de obter autorização para a realização deste estudo, as pesquisadoras contataram as autoridades máximas de gestão de pessoas dos sete órgãos selecionados, isto é, MAPA, MTur, MJSP, MinC, UNIFEI, UFERSA e UFMT. Com a anuência dessas instituições e após parecer favorável do Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Universidade Católica de Brasília (UCB) (Nº 5.932.719), deu-se início à realização desta investigação.

Primeiramente, foi conduzido estudo piloto composto por quatro servidores públicos federais ativos de Brasília/DF. Eles tinham idade entre 65 e 74 anos e se autodeclararam pretos ou pardos. Buscou-se verificar se os itens do instrumento desenvolvido para esta investigação eram compreensíveis à população alvo e capazes de coletar os dados necessários para atingir os objetivos propostos. Concluído o estudo piloto, verificou-se que não havia necessidade de ajuste ou revisão em relação à forma e ao conteúdo dos itens. Esclarece-se que esses dados não fazem parte dos resultados desta pesquisa.

Finalizada a etapa do estudo piloto, foi solicitado que os gestores de recursos humanos dos sete órgãos participantes ajudassem na divulgação da pesquisa junto aos potenciais participantes por meio de telefone, WhatsApp, e-mail e reuniões e encontros presenciais ou online. Também foi solicitado às autoridades de gestão de pessoas os e-mails dos servidores públicos que atendessem aos critérios de inclusão desta pesquisa. Após esse contato, MTur, MinC, Unifei e UFMT enviaram, por e-mail, listas em Excel com todos os profissionais com 60 anos ou mais, mas sem discriminar aqueles que se autodeclararam pretos ou pardos. Segundo esses órgãos, até aquele momento (outubro de 2022), o sistema oficial de registro de pessoal do Poder Executivo Federal (Siape) não continha as informações conjuntas: raça/cor e idade. Assim, nesses casos em que os órgãos enviaram os e-mails dos servidores com 60 anos ou mais, independentemente da cor, o questionário eletrônico também foi enviado a eles pelas pesquisadoras.

Com relação a MAPA, MJSP e UFERSA, o link do questionário de pesquisa foi enviado aos servidores com 60 anos ou mais pelos próprios gestores de pessoas dos órgãos. A exemplo do MTur, MinC, Unifei e UFMT, as demais instituições também enviaram os e-mails para todos os servidores com 60 anos ou mais, sem discriminação por cor/raça, pois o sistema oficial é o mesmo utilizado em toda a APF.

Além do descrito, o recrutamento da amostra ocorreu, também, por meio da estratégia de “bola de neve” (Vinuto, 2014). Isso se deu da seguinte forma: servidores negros e idosos participantes encaminharam o link da pesquisa para outros colegas de trabalho também com 60 anos ou mais, pretos ou pardos, para colaborarem com a pesquisa, e assim por diante.

O formulário eletrônico ficou disponível entre novembro de 2022 e março de 2023, totalizando cinco meses de coleta de dados. Aqueles que concordaram com os termos da pesquisa e assinaram o TCLE foram direcionados para a página seguinte do formulário, onde constava o questionário propriamente dito. Foi reforçado que a participação era voluntária, sem remuneração e sem ônus aos servidores.

Informações como contato telefônico das pesquisadoras encontravam-se na primeira página do formulário e no TCLE. Os participantes foram orientados, caso necessitassem ou tivessem qualquer dúvida, a entrar em contato. Foi informado, ademais, que caso o servidor desejasse participar, mas tivesse dificuldade com o uso de recursos digitais, o preenchimento do instrumento poderia ser feito por meio de caneta e papel. Nesses casos, as pesquisadoras deixaram o material impresso e o recolheram preenchido nos locais indicados pelos respondentes, tabulando, posteriormente, os dados no formulário eletrônico.

2.4 Análise dos dados



Foram realizadas estatísticas descritivas das variáveis sociodemográficas e de trabalho e daquelas relacionadas a racismo, etarismo e oportunidades de crescimento profissional. Para apurar possíveis relações entre essas variáveis (racismo, etarismo e crescimento profissional) e cor/raça (pardos x pretos), sexo (feminino x masculino) e idade (60 a 64 anos x 65 a 69 anos x 70 a 73 anos x 74 ou mais anos) realizou-se testes de qui-quadrado e comparação de média.

Esclarece-se que pessoas que preferiram não reportar ou selecionaram a opção “outro” quando questionadas sobre o sexo foram excluídas da análise. Já com relação ao agrupamento de faixas etárias, os participantes que selecionaram a categoria “78 anos ou mais” foram agrupados aos da categoria “de 74 a 77 anos”, evitando grupos muito pequenos (menores que 10).

Ademais, como as variáveis de interesse deste estudo, isto é, relacionadas a racismo, etarismo e oportunidades de crescimento profissional, são categóricas e não contínuas, testes de comparação de médias são inapropriados. Contudo, eles foram usados apenas de maneira complementar aos testes de qui-quadrado para a estimação dos tamanhos de efeito das diferenças entre os grupos.

Para variáveis com apenas duas categorias, como cor/raça e sexo, foi utilizado o teste t de Student para realizar a comparação de médias e estimar o tamanho de efeito (d de Cohen). Os valores de d foram interpretados da seguinte forma: valores menores que 0,20 foram considerados muito pequenos ou insignificantes; entre 0,20 e 0,49, pequenos; de 0,50 a 0,79, médios; de 0,80 a 1,19, grandes; e de 1,20 em diante, muito grandes (Cohen, 1988; Sawilowsky, 2009).

Para variáveis com mais de duas categorias, como grupos etários, utilizou-se a ANOVA para a comparação de médias. Os tamanhos de efeitos foram estimados utilizando o eta parcial ao quadrado (η^2p), que é interpretado de acordo com as seguintes diretrizes: valores de 0,01 a 0,05 indicam um tamanho de efeito pequeno; de 0,06 a 0,13, médio; e igual ou maior que 0,14, tamanhos de efeito grandes (Cohen, 1988; Richardson, 2011).

Para o teste qui-quadrado e os testes de comparação de médias (teste t e ANOVA) os resultados foram considerados significativos para $p < 0,05$. Todas as análises foram realizadas no software JASP versão 0.16.3.0.

3. RESULTADOS

Os perfis sociodemográfico e de trabalho dos participantes encontram-se na Tabela 1. Como pode ser observado, a amostra ($n = 160$) foi composta, principalmente, por servidores com idades entre 60 e 64 anos (43,80%), do sexo feminino (46,30%), casados ou em situação assemelhada (p. ex., união estável) (46,30%), com filhos (70,60%), sem deficiência (86,30%) e com ensino superior completo (83,80%). No que se refere à cor/raça, a amostra é composta por aproximadamente metade de pretos (50,60%) e metade de pardos (49,40%).

Quanto ao local de moradia, nível socioeconômico e às condições de trabalho (Tabela 1), a maior parte reportou morar em Brasília/DF (48,70%), em casa própria e quitada (52,50%), possuir cargo de nível superior (83,80%), receber mais de 10 salários-mínimos (45,00%), trabalhar 40 horas semanais (91,90%), em formato presencial (58,10%) e sob regime de trabalho estatutário (55,60%). Quando indagados se sentem orgulho de serem servidores públicos, 81,00% ($n = 130$) responderam que sim. Além desse resultado, 62,00% ($n = 99$) dos participantes afirmaram se considerar realizados profissionalmente e 56,00% ($n = 90$) pretendem continuar trabalhando, mesmo após cumprir requisitos para aposentadoria. Quanto aos aspectos financeiros, mais de 42,00% ($n = 67$) dos participantes afirmaram possuir outras fontes de renda, outros 73,00% ($n = 117$) têm algum bem material em seu nome. Sobre a situação econômica, 12,00% ($n = 19$) classificaram como ótima e 55,00% ($n = 88$) como boa.

Tabela 1. Características sociodemográficas e de trabalho dos participantes. (continua)

| Variável | N | % | Variável | N | % |
|----------|---|---|----------|---|---|
|----------|---|---|----------|---|---|

| | | | | | |
|------------------------------|----|--------|---------------------------------------|----|--------|
| Cor/raça | | | Local de moradia | | |
| Pardo | 79 | 49,40% | Brasília/DF | 78 | 48,70% |
| Preto | 81 | 50,60% | Outro estado | 75 | 46,90% |
| | | | Outro país | 7 | 4,40% |
| Grupo etário | | | Situação da moradia | | |
| Entre 60 e 64 anos | 70 | 43,80% | Alugada | 46 | 28,70% |
| Entre 65 e 69 anos | 48 | 30,00% | Cedida | 9 | 5,60% |
| Entre 70 e 73 anos | 30 | 18,80% | Própria e ainda pagando as prestações | 21 | 13,10% |
| Entre 74 e 77 anos | 10 | 6,30% | Própria e quitada | 84 | 52,50% |
| Mais de 78 anos | 2 | 1,30% | | | |
| Sexo | | | Faixa salarial | | |
| Feminino | 74 | 46,30% | De 1 a 3 SM | 4 | 2,50% |
| Masculino | 62 | 38,80% | De 3 a 6 SM | 49 | 30,60% |
| Prefiro não dizer/Outro | 24 | 15,00% | De 6 a 9 SM | 35 | 21,90% |
| | | | Mais de 10 SM | 72 | 45,00% |
| Estado Civil | | | Nível do cargo | | |
| Solteiro(a) | 22 | 13,80% | Básico | 19 | 11,90% |
| Casado(a) ou assemelhado(a) | 74 | 46,30% | Intermediário | 47 | 29,40% |
| Separado(a) ou divorciado(a) | 44 | 27,50% | Superior | 94 | 58,80% |
| Viúvo | 20 | 12,50% | | | |

Tabela 1. Características sociodemográficas e de trabalho dos participantes. (conclusão)

| Variável | N | % | Variável | N | % |
|--|-----|--------|---|-----|--------|
| Filhos | | | Carga horária semanal | | |
| Não tem | 47 | 29,40% | 20 horas | 11 | 6,90% |
| Tem | 113 | 70,60% | 30 horas | 2 | 1,30% |
| | | | 40 horas | 147 | 91,90% |
| Deficiência física | | | Regime de trabalho | | |
| Não tem | 138 | 86,30% | Cargo em comissão | 16 | 10,00% |
| Tem | 22 | 13,80% | Celetista (CLT) | 46 | 28,70% |
| | | | Contrato temporário | 9 | 5,60% |
| Escolaridade | | | Estatutário | 89 | 55,60% |
| Nível Fundamental | 2 | 1,30% | Formato de trabalho | | |
| Nível Médio | 24 | 15,00% | 100% em teletrabalho (Programa de Gestão e Desempenho) | 26 | 16,30% |
| Nível Superior | 41 | 25,60% | Híbrido | 41 | 25,60% |
| Pós-graduado (lato sensu) | 28 | 17,50% | Totalmente presencial | 93 | 58,10% |
| Mestrado | 27 | 16,90% | Bens materiais | | |
| Doutorado | 30 | 18,80% | Não possui | 43 | 37,00% |
| Classificação da situação econômica | | | Possui | 117 | 73,00% |
| Ruim | 4 | 3,00% | Pretensão de continuar trabalhando, após cumprir requisitos para aposentadoria | | |
| Média | 49 | 31,00% | | | |
| Boa | 88 | 55,00% | | | |

| | | | | | |
|--|-----|--------|--|----|--------|
| Ótima | 19 | 12,00% | Não | 38 | 24,00% |
| | | | Sim | 90 | 56,00% |
| Orgulho de ser servidor público | | | Ainda não decidido | 32 | 20,00% |
| Sim | 130 | 81,00% | | | |
| Não | 4 | 3,00% | Motivo para continuar trabalhando | | |
| Parcialmente | 26 | 16,00% | Manter-se ativo e produtivo | 73 | 61,00% |
| | | | Não diminuir o padrão de vida | 55 | 39,00% |

A maior parte da amostra acredita existir racismo (84,00%; n = 134) e etarismo (59,00%; n = 95) no Poder Executivo Federal, sendo que 68,00% (n = 108) relatou ter sofrido racismo e 38,00% (n = 60) etarismo nesse ambiente (Tabela 2). Com relação às oportunidades de crescimento profissional na APF, 72,00% (n = 116) dos participantes acreditam que servidores brancos e servidores negros não possuem as mesmas oportunidades. Os demais (5%; n = 8) afirmaram que sim e 23% (n = 36) não quiseram opinar.

Ao serem perguntados se ao longo da trajetória profissional gostariam de ter tido mais oportunidades para assumir chefias, gratificações e funções de confiança, 83,00% (n = 133) afirmaram que sim e 17% (n = 27) disseram que não. Contudo, mais de 64,00% (n = 102) acreditam que a APF oferece oportunidades para servidores negros e idosos assumirem cargos de liderança e funções de confiança, mas de modo desigual, levando em consideração servidores brancos e/ou mais jovens. Não obstante, 19% (n = 31) consideram que o Executivo Federal não oferece oportunidades, 4% (n = 7) disseram que sim e 13% (n = 20) não sabem opinar.

Tabela 2. Vivências de etarismo e racismo na APF.

| Variável | N | % | Variável | N | % |
|------------------------------|-----|--------|-------------------------------|-----|--------|
| Existe racismo na APF | | | Existe etarismo na APF | | |
| Não | 7 | 4,00% | Não | 4 | 3,00% |
| Sim | 134 | 84,00% | Sim | 95 | 59,00% |
| Não sei opinar | 19 | 12,00% | Não sei opinar | 61 | 38,00% |
| Sofreu racismo na APF | | | Sofreu etarismo na APF | | |
| Sim | 108 | 68,00% | Sim | 60 | 38,00% |
| Não | 52 | 32,00% | Não | 100 | 63,00% |

Ao ser constatado que vivências de etarismo e racismo não são incomuns na amostra pesquisada, buscou-se investigar se elas são associadas à cor, ao sexo e à idade dos servidores públicos. Para tanto, realizou-se testes de qui-quadrado (χ^2) e, de forma complementar, visando os tamanhos de efeito, testes de comparação de média (sobre o uso destes testes ver Análise dos Dados).

Em relação à cor, o teste de qui-quadrado foi não significativo para as variáveis “sofreu racismo” ($\chi^2=2,132$; gl=1; $p=0,144$), “sofreu etarismo” ($\chi^2=0,602$; gl=1; $p=0,438$) e “existe racismo no Poder Executivo Federal” ($\chi^2=0,200$; gl=2; $p=0,905$). Em contrapartida esse teste foi significativo para “existe etarismo no Poder Executivo Federal” ($\chi^2=7,493$; gl=2; $p=0,024$), indicando dependência entre a cor/raça e a proporção de pessoas que responderam sim, não ou não sei opinar para essa questão. De acordo com a Tabela 3, uma proporção maior que a esperada (caso não houvesse dependência entre as variáveis) de pretos responderam não saber opinar sobre a existência de etarismo na APF e uma proporção maior que a esperada de pardos respondeu haver etarismo nesse ambiente. Tal resultado indica que os pardos acreditam mais do que pretos na existência de etarismo no contexto laboral.

Tabela 3. Tabela de contingência entre cor/raça e crença na existência de etarismo na APF.

| “Existe etarismo no Poder Executivo Federal” | | Pardo | Preto |
|--|-------------------|-------|-------|
| Não | Contagem | 3 | 1 |
| | Contagem esperada | 1,98 | 2,03 |
| Não sei opinar | Contagem | 22 | 39 |
| | Contagem esperada | 30,12 | 30,88 |
| Sim | Contagem | 54 | 41 |
| | Contagem esperada | 46,91 | 48,09 |

A Tabela 4 apresenta os resultados do teste t de comparação de médias nas variáveis de vivências de racismo e etarismo entre pardos e pretos. Como se observa, os resultados não indicaram diferença de média significativa estatisticamente entre os grupos para as variáveis de interesse. No entanto, tamanhos de efeito pequenos, mas não desprezíveis, foram observados para “sofreu racismo” e “existe etarismo no Poder Executivo Federal”. Para o primeiro caso, pessoas pretas apresentaram maior média, enquanto para o último, os pardos apresentaram maior média (Tabela 4).

Tabela 4. Comparação de médias nas variáveis de vivências de racismo e etarismo entre pardos (n = 79) e pretos (n = 81).

| | Cor/raça | Média | DP | t (gl=158) | p | d |
|------------------------|----------|-------|------|------------|-------|--------|
| Sofreu racismo | Pardo | 0,62 | 0,49 | -1,46 | 0,146 | -0,231 |
| | Preto | 0,73 | 0,45 | | | |
| Sofreu etarismo | Pardo | 0,41 | 0,49 | 0,77 | 0,441 | 0,122 |
| | Preto | 0,35 | 0,48 | | | |
| Existe racismo na APF | Pardo | 1,80 | 0,49 | 0,092 | 0,927 | 0,015 |
| | Preto | 1,79 | 0,52 | | | |
| Existe etarismo na APF | Pardo | 1,65 | 0,56 | 1,772 | 0,078 | 0,280 |
| | Preto | 1,49 | 0,53 | | | |

Nota. DP= desvio-padrão, gl= graus de liberdade.

Em relação ao sexo, o teste de qui-quadrado foi não significativo para as variáveis “sofreu racismo” ($\chi^2=1,215$; gl=1; $p=0,270$), “sofreu etarismo” ($\chi^2=1,779$; gl=1; $p=0,182$), “existe racismo no Poder Executivo Federal” ($\chi^2=0,520$; gl=2; $p=0,771$) e “existe etarismo no Poder Executivo Federal” ($\chi^2=0,566$; gl=2; $p=0,754$), indicando que não existe relação entre o sexo e a proporção em cada categoria de resposta dessas perguntas. Os resultados do teste t de comparação de médias nas variáveis de vivências de racismo e etarismo entre pessoas do sexo feminino e masculino estão apresentados na Tabela 5.

Tabela 5. Comparação de médias nas variáveis de vivências de racismo e etarismo entre pessoas do sexo feminino (N = 74) e masculino (N = 62).

| | Sexo | Média | DP | t (gl=134) | p | d |
|------------------------|-----------|-------|------|------------|-------|--------|
| Sofreu racismo | Feminino | 0,70 | 0,46 | 1,10 | 0,274 | 0,189 |
| | Masculino | 0,61 | 0,49 | | | |
| Sofreu etarismo | Feminino | 0,32 | 0,47 | -1,33 | 0,185 | -0,229 |
| | Masculino | 0,44 | 0,50 | | | |
| Existe racismo na APF | Feminino | 1,80 | 0,50 | 0,62 | 0,535 | 0,107 |
| | Masculino | 1,74 | 0,54 | | | |
| Existe etarismo na APF | Feminino | 1,57 | 0,53 | 0,21 | 0,838 | 0,035 |
| | Masculino | 1,55 | 0,56 | | | |

Nota. DP = desvio-padrão, gl = graus de liberdade.

De acordo com a Tabela 5, os resultados foram não significativos para todas as variáveis. Apenas para “sofreu etarismo” o tamanho de efeito foi não desprezível (apesar de pequeno),

com pessoas do sexo masculino apresentando maiores médias em relação a pessoas do sexo feminino.

No que se refere à idade, o teste de qui-quadrado foi não significativo para as variáveis “sofreu racismo” ($\chi^2=7,312$; gl=3; $p=0,063$), “existe racismo no Poder Executivo Federal” ($\chi^2=3,642$; gl=6; $p=0,725$) e “existe etarismo no Poder Executivo Federal” ($\chi^2=1,726$; gl=6; $p=0,943$). A única variável que apresentou qui-quadrado significativo foi “sofreu etarismo” ($\chi^2=11,883$; gl=3; $p=0,008$), indicando dependência entre o grupo etário e a proporção de pessoas que responderam sim ou não para essa questão. De acordo com a Tabela 6, uma proporção maior que a esperada de pessoas com idade entre 70 e 73 anos e igual ou maior a 74 anos responderam já ter sofrido etarismo. Esse resultado indica que pessoas nessas faixas etárias reportam sofrer mais etarismo em comparação àquelas com idade entre 60 e 69 anos.

Tabela 6. Tabela de contingência entre grupo etário e vivência de etarismo no trabalho.

| "Sofreu etarismo" | | Idade (anos) | | | |
|-------------------|-------------------|--------------|-------|-------|-------|
| | | 60-64 | 65-69 | 70-73 | 74+ |
| Não | Contagem | 5 | 33 | 12 | 50 |
| | Contagem esperada | 43,75 | 30,00 | 18,75 | 75,00 |
| | Contagem | 20 | 15 | 18 | 70 |
| Sim | Contagem | 26,25 | 18,00 | 11,25 | 45,00 |
| | Contagem esperada | | | | |

Os resultados da comparação de médias (ANOVA) das variáveis de vivências de racismo e etarismo entre pessoas de diferentes grupos etários [60 a 64 anos ($n = 70$), 65 a 69 anos ($n = 48$), 70 a 73 anos ($n = 30$) e idade maior ou igual a 74 anos ($n = 12$)] estão apresentados na Tabela 7. Foram observados resultados não significativos para a maioria dos casos, com exceção à variável “sofreu etarismo”. Inspeccionando a raiz dessas diferenças, realizou-se o teste post hoc de Tukey, que indicou que a média na variável “sofreu etarismo” do grupo de pessoas com idades entre 70 e 73 anos ($M = 0,60$; $DP=0,50$) não difere significativamente da média do grupo com 74 anos ou mais ($M = 0,58$; $DP = 0,51$), mas é significativamente maior do que a média do grupo de pessoas com idades entre 60 e 64 anos ($M = 0,29$; $DP = 0,45$) e entre 65 e 69 anos ($M = 0,31$; $DP = 0,47$).

Tabela 7. Comparação de médias nas variáveis de vivências de racismo e etarismo entre pessoas de diferentes grupos etários

| Variável | Sum of Squares (gl=3) | Mean Square | F | p | η^2p |
|------------------------|-----------------------|-------------|------|-------|-----------|
| Sofreu racismo | 1,60 | 0,54 | 2,49 | 0,062 | 0,046 |
| Sofreu etarismo | 2,79 | 0,93 | 4,17 | 0,007 | 0,074 |
| Existe racismo na APF | 0,14 | 0,05 | 0,18 | 0,907 | 0,004 |
| Existe etarismo na APF | 0,07 | 0,02 | 0,07 | 0,974 | 0,001 |

Nota. gl = graus de liberdade.

4. DISCUSSÃO

Como dito anteriormente, este estudo almejou descrever as características socioeconômicas e de trabalho dos participantes, analisar suas percepções sobre as possibilidades de crescimento profissional e identificar as experiências de racismo e etarismo vivenciadas por eles. A fim de discutir os resultados obtidos, eles foram divididos em cinco tópicos, apresentados a seguir.

4.1 Idade, aposentadoria e permanência em atividade



Apesar de a maior parte da amostra ter até 69 anos, cerca de $\frac{1}{4}$ possui 70 anos ou mais. Assim, é possível que boa parte deles seja aposentada e tenha voltado ao serviço público por meio de cargo em comissão, de livre nomeação e exoneração. Isso pode ser justificado pelo fato de que a aposentadoria compulsória do agente público se dá de forma automática, a partir do dia seguinte ao aniversário de 75 anos do servidor, idade limite de permanência no serviço público, conforme estabelecido no artigo 40, § 1º, II, da Constituição Federal de 1988 (Brasil, 2016).

A aposentadoria é experimentada de modos distintos por cada indivíduo. Pesquisas mostram que encerrar o ciclo profissional pode representar mais do que uma interrupção com o mundo profissional, pois está relacionada a identidade social e presença de sentimentos ambíguos que podem acarretar depressão, ansiedade e outras doenças (Figueira *et al.*, 2017; Rovida, 2016). Nesta pesquisa, mais da metade da amostra relatou pretender continuar trabalhando na APF, mesmo após cumprir todo o tempo para aposentadoria. Nesses casos, é possível entrar com abono de permanência. O abono de permanência consiste no pagamento do valor equivalente ao da contribuição previdenciária ao agente público que tenha completado as exigências para aposentadoria voluntária e que opte por permanecer em atividade, até completar as exigências para aposentadoria compulsória (Brasil, 2023).

Quando indagados sobre o motivo de permanecerem na ativa, mesmo após a aposentadoria, mais da metade afirmou que continua em exercício para se manter produtivo e outros para não ter reduzido o seu padrão de vida e da sua família. Com relação ao último aspecto sabe-se que parte das pessoas idosas precisam, frequentemente, continuar em atividade por exigência financeira, uma vez que os valores recebidos na aposentadoria não são, muitas vezes, suficientes para arcar com todos os seus custos e de seus dependentes, especialmente quando cabe ao trabalhador idoso a função de manter financeiramente a família (Bulla; Kaefer, 2003). A isso reitera-se a importância do trabalho para o desenvolvimento e reconhecimento social, além de estar relacionado a sentimentos de pertencimento e utilidade, podendo impactar na saúde e qualidade de vida desses indivíduos (Rovida, 2016).

Neste sentido, programas de preparação para a aposentadoria têm o potencial de favorecer esse processo se a pessoa puder se planejar ainda quando estiver em atividade (Figueira *et al.*, 2017). Na APF, cada órgão/entidade pública possui autonomia para propor ações de preparação para aposentadoria (Brasil, 2023).

4.2 Escolaridade e remuneração

Além da alta escolaridade, outro resultado observado neste estudo revela que servidores idosos negros possuem remuneração mais expressiva quando comparada à iniciativa privada. Estudos feitos pelo Banco Mundial evidenciam que os servidores públicos brasileiros são, particularmente, mais bem qualificados e remunerados e ganham quase o dobro que trabalhadores do setor privado. A diferença salarial é, em média, de 96% para profissionais com cargos semelhantes, o maior percentual entre 53 países comparados pela instituição (Banco Mundial, 2019). Essa diferença remuneratória tem como justificativa um maior nível educacional da força de trabalho do setor público (Barros, 2018); mais de 60% (n = 305 mil) dos agentes públicos possuem curso superior (Brasil, 2023).

O maior nível educacional pode ser explicado, ainda que em parte, pelo fato de muitas carreiras do funcionalismo público exigirem pós-graduação para fins de promoção e progressão, acabando por afetar positivamente os vencimentos. Além disso, muitos órgãos e entidades públicas federais incentivam seus servidores a continuarem seus estudos ao disponibilizar recursos financeiros para custear cursos de pós-graduação lato e stricto sensu (Silva *et al.*, 2020). Ademais, como forma de fomentar a capacitação do servidor e estimular sua participação em ações de educação continuada durante sua vida profissional, a Lei nº 8.112/90, normativo que rege os servidores públicos federais, apresenta os institutos da Licença

para Capacitação, Afastamento para Estudo ou Missão no Exterior, Afastamento para participação em Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu no País e horário especial para servidores estudantes (Silva *et al.*, 2020).

Recentemente, o MGI lançou ação de desenvolvimento específica para lideranças negras. O objetivo do programa, intitulado LideraGOV 4.0, é formar uma rede de líderes na APF. Nesta primeira edição, 50 servidores públicos negros vão participar da formação (Brasil, 2023). Ressalta-se que não há informações sobre a idade desses servidores.

Capacitações e ações de desenvolvimento na esfera pública passaram a ter visibilidade a partir de 1995, com as discussões sobre a modernização das funções do Estado. Para promover maior capacitação da APF, foram criadas escolas de governo destinadas à qualificação de agentes públicos nos mais diferentes entes federativos. Trata-se de importantes veículos de desenvolvimento de programas de capacitação (Nelson, 2011).

Ações de desenvolvimento têm o poder de potencializar o desempenho de servidores, visando um atendimento de excelência ao cidadão, gerando resultados positivos para as instituições públicas (Ranzini; Bryan, 2017). A capacitação continuada, seja em nível de pós-graduação lato ou stricto sensu, mostra-se como mecanismo essencial de gestão pública na moderna visão do Estado eficiente (Nelson, 2011). Nesse sentido, a capacitação pode ser vista como mecanismo de gestão que pode ter ligação expressiva com aprendizagem e qualidade no serviço público, capaz de alinhar competências pessoais e objetivos institucionais (Borkovski, 2021).

Além de trabalharem na APF, quase metade dos participantes afirmaram possuir outras fontes de renda, como aluguel de imóveis, e 73,00% declararam ter algum bem material em seu nome, como casa ou apartamento. Esses dados vão de encontro aos nacionais, que mostram que a casa própria ainda é realidade distante para a população negra em geral, apesar de programas sociais do governo federal tentarem reduzir os efeitos do déficit habitacional. No Brasil, três em cada 10 brasileiros (sendo dois negros) ainda moram de aluguel, em ocupações ou “de favor” na casa de outras pessoas (Brasil, 2023).

4.3 Carga horária semanal e formato de trabalho

Quase a totalidade dos participantes trabalham 40 horas semanais e mais da metade em formato totalmente presencial. Neste ponto, é importante ressaltar que a APF permite redução de carga horária para 20 ou 30 horas semanais, com remuneração proporcional, e muitos órgãos e entidades possibilitam o regime de teletrabalho integral, onde é possível trabalhar remotamente (Brasil, 2023). Tanto a redução de carga horária quanto o trabalho remoto abrangem aspectos econômicos, sociais, psicológicos, entre outras variáveis, suscetíveis de serem consideradas positiva ou negativamente, eventualmente pelas mesmas razões, por atores e grupos sociais distintos (Freitas, 2008).

Entre os elementos que podem interferir na decisão do público pesquisado estão isolamento social, redução do contato com colegas de trabalho e diminuição na diferenciação entre trabalho e lazer (Freitas, 2008). Por outro lado, a redução do ritmo de trabalho pode ser positiva e usada como espécie de preparação para a aposentadoria. Isto porque, como já discutido, essa transição é permeada por ambiguidades, com transformações sociais, financeiras e emocionais (Damman *et al.*, 2015).

Reduzir aos poucos o ritmo de trabalho pode ajudar, também, a (re)construir um novo estilo de vida pós-aposentadoria (Damman *et al.*, 2015). Indivíduos que se planejam para essa nova fase da vida vivenciam a adaptação e a transição de modo mais tranquilo, demonstrando maior satisfação no dia a dia, melhores condições de saúde e mais capacidade de administrar o tempo (Earl *et al.*, 2015).

4.4 Satisfação no trabalho e possibilidades de crescimento profissional



Compreender a satisfação no trabalho é algo complexo, pois não envolve apenas altos salários e nível de escolaridade, é preciso promover bom ambiente e ações que oportunizem um desenvolvimento integral do ser humano. Trabalhadores satisfeitos e respeitados produzem mais e melhor, são mais comprometidos e têm menor intenção de sair da organização (Rasheed *et al.*, 2020).

Neste estudo, a maior parte da amostra relatou sentir orgulho de ser servidor público e se considera realizada profissionalmente. Esses resultados se contrapõem à realidade brasileira de pretos e pardos no mercado de trabalho privado. Isso em decorrência do modelo determinado pela sociedade, onde o trabalhador ideal tem que ser branco e homem (Santos; Scopinho, 2011).

Negros lutam por igualdade de cargos e salários. Esses indivíduos possuem dificuldades para ter evolução na carreira e estão mais expostos ao assédio moral, onde são alvos de discriminações em decorrência de sua aparência, que foge dos padrões de beleza impostos pela coletividade. Neste cenário, boa parte das organizações deixa esse grupo à parte das oportunidades de ingresso, permanência e crescimento no ambiente profissional; algo que ocorre mesmo sem considerar o potencial e as capacidades, causando uma sensação de não pertencimento, que pode desencadear depressão, ansiedade e insatisfação profissional (Santos; Scopinho, 2011).

A despeito dos resultados abonadores quanto à satisfação no trabalho, a maior parte dos participantes acredita que servidores brancos e servidores negros não possuem as mesmas oportunidades de crescimento profissional na APF. Como dito, o preconceito étnico racial no mercado de trabalho é uma questão atual e notória. Tradicionalmente, pretos e pardos, quando equiparados a brancos, ocupam postos de trabalho inferiores, recebem remunerações mais baixas, dispõem de cargos menos prestigiados, sofrem mais com o desemprego, são promovidos com menor frequência e são minoria no ensino superior (Conceição, 2009; IBGE, 2018). Abordar a discriminação racial como impedimento de crescimento profissional de negros é trazer à tona um passado difícil e tentar entender as razões para existir, ainda século XXI, ações que permanecem segregando e colocando profissionais pardos e pretos em posições desfavoráveis na sociedade contemporânea (Santos, s.d).

Quando perguntados se ao longo da trajetória profissional gostariam de ter tido mais oportunidades para assumir chefias, gratificações e funções de confiança, grande parte da amostra afirmou que sim. Não obstante, acreditam que a APF oferece oportunidades para servidores negros e idosos assumirem cargos de liderança e funções de confiança, contudo, para os participantes isso ocorre de modo desigual, se levado em consideração servidores brancos e/ou mais jovens, de modo que esses últimos são mais favorecidos e prestigiados.

No Brasil, 56% da população se autodeclara preta ou parda. No entanto, menos de 30% ocupam cargos de liderança no mundo dos negócios (Ibge, 2021). Estudo realizado pela Vagas.com mostra que a maioria dos pretos e pardos estão ocupando posições operacionais (47,6%) e técnicas (11,4%), enquanto apenas 0,7% estão em cargos de diretoria. Essa realidade ressalta a contradição demográfica e a dificuldade de crescimento profissional de brasileiros negros, que são destacados para funções na base das empresas, ocupando postos de trabalho mais simples ou com menor complexidade (IBGE, 2021; Praser, 2023).

Com o intuito de modificar essa realidade no Poder Executivo Federal, foi publicado, em março de 2023, decreto determinando a reserva de, ao menos, 30% de cargos de confiança para negros na APF. O objetivo dessa normativa é incentivar a presença de pretos e pardos nos espaços decisórios e de liderança, considerando seu papel na formulação e implantação de políticas públicas voltadas para todos os segmentos (Brasil, 2023).

4.5 Vivências de etarismo e racismo no contexto profissional

No que se refere à cor/raça, a amostra foi composta por metade de pretos e metade de pardos. Sobre esta variável é relevante destacar que, até abril de 2023, servidores públicos

federais não eram obrigados a fazer a autodeclaração de cor/raça. Desta forma, não há levantamentos oficiais sobre esses dados até o fechamento da redação deste artigo, em outubro de 2023. A partir da promulgação da Lei nº 14.553/2023, houve a determinação da inclusão de informações sobre raça em registros de trabalhadores dos setores público e privado. Os dados devem ser usados para subsidiar políticas públicas. A nova legislação determina que o IBGE faça um censo, a cada cinco anos, para identificar a participação de cada grupo étnico-racial empregado no setor público. As informações devem ser utilizadas com o objetivo de reduzir as desigualdades raciais no Brasil, com ênfase na população negra (Agência Senado, 2023).

Sobre as vivências de preconceitos de idade e cor/raça, a maior parte da amostra acredita existir racismo e etarismo na APF. O etarismo e o racismo são duas formas de preconceito que possuem bases estruturantes e fundamentais no complexo das desigualdades no Brasil, impactando direta e indiretamente o mercado de trabalho, seja ele público ou privado, e interferindo negativamente no dia a dia dos trabalhadores (Almeida, 2019; Hita, 2005). Isso porque o preconceito de cor e idade impõe consequências morais, materiais e psicológicas muito danosas (De Alcantara Savazzoni, 2015). Esse cenário deve ser combatido por meio de instrumentos legais e, principalmente, por disposição social que busque a transformação desse modelo, maligno na sua essência (De Alcantara Savazzoni, 2015).

Grande parte dos participantes, sobretudo com 70 anos ou mais, respondeu já ter sofrido etarismo na APF. Esse resultado demonstra que indivíduos mais velhos reportam sofrer mais preconceito de idade se comparado às pessoas idosas jovens (60-69 anos). Isso corrobora estudos que indicam que quanto mais velho o indivíduo, mais preconceito de idade ele sofre, já que ao envelhecer a pessoa tende a ir perdendo habilidades físicas e cognitivas, e o papel que ocupava anteriormente, comprometendo seu desempenho profissional. É indiscutível que o passar do tempo carregue consigo desgastes naturais à biologia do ser humano, no entanto, seus resultados dependem de cada indivíduo, não sendo possível generalizar (Loth; Silveira, 2014).

Diversas pesquisas, ao longo do tempo, demonstram que envelhecer não é sinônimo de rendimento profissional reduzido. Mesmo assim, pessoas mais velhas sofrem com estereótipos negativos que consideram o envelhecimento como sinônimo de degeneração. Dessa forma, é notório que o etarismo desfavorece a entrada, permanência e ascensão de carreira daqueles que se encontram na velhice no mercado de trabalho (Teixeira; Andrade, 2019).

Além do etarismo, o racismo também é encarado como um dos principais males da modernidade (Santos *et al.*, 2020). O preconceito de raça/cor tem como estrutura geral o afastamento, que prejudica a todos os abrangidos, impactando cada sujeito de maneira diversa (Guimarães, 2007).

Sobre esta questão, a maior parte da amostra afirmou ter sofrido preconceito de cor/raça na APF e acredita que existe racismo contra servidores pretos ou pardos no contexto profissional. Os resultados também evidenciaram que servidores pretos afirmam sofrer mais racismo.

Para fins de observação de desigualdades raciais, pardos e pretos têm sido classificados pela literatura acadêmica brasileira em uma mesma categoria. Tem-se como justificativa as semelhanças em diversos indicadores socioeconômicos. No entanto, investigações recentes sobre critérios identitários e convicções de discriminação não mostram a mesma convergência entre os dois grupos. Se os pardos estão tão perto dos pretos no que se refere aos índices globais, eles estão muito distantes dos pretos na percepção do preconceito e da discriminação de que são vítimas (Daflon, 2014). Assim, é possível que participantes pardos percebam mais etarismo do que pretos – neste estudo servidores pardos acreditaram mais do que os pretos na existência dessa forma de preconceito no contexto laboral – enquanto os pretos vivenciam e observam mais racismo que os pardos.

5. CONCLUSÃO



A maior parte dos servidores idosos negros investigados acredita existir racismo e etarismo na APF, sendo que boa parcela relatou ter sofrido preconceito de idade e/ou de cor/raça no ambiente profissional. Trata-se de uma amostra bem escolarizada e remunerada, quando comparada aos trabalhadores da iniciativa privada, que classificam sua situação econômica como boa ou ótima, sentem orgulho de serem servidores públicos e se consideram realizados profissionalmente. No entanto, acreditam não possuir as mesmas oportunidades de crescimento profissional que servidores brancos e/ou mais jovens e gostariam de ter tido mais oportunidades para assumir chefias, gratificações e funções de confiança no âmbito da APF.

A despeito da relevância deste estudo, uma vez que não foram encontradas investigações associando racismo, etarismo e oportunidades de crescimento profissional de servidores públicos idosos negros do Executivo Federal, ele tem limitações que merecem ser mencionadas. Uma delas se refere ao tamanho da amostra, que foi relativamente pequeno quando comparado aos quase 200 órgãos e entidades existentes na APF, isto é, abrangeu menos de 5% deste total. Isso ocorreu, em parte, devido à falta de resposta de algumas instituições contactadas pelas pesquisadoras.

Ainda assim as análises deste estudo poderão fornecer aos gestores públicos dados concretos sobre a realidade desse grupo, contribuir para o aperfeiçoamento do planejamento estratégico do funcionalismo público e, por conseguinte, das condições de trabalho oferecidas a esses profissionais. Poderá propiciar, também, discussões não somente na APF como no meio acadêmico e social, fortalecendo para além de trabalhadores idosos negros, a sociedade de modo geral (Antunes; Abreu, 2017).

Nos cenários que envolvem racismo e etarismo, é imprescindível a efetivação de políticas públicas que impossibilitem o preconceito de cor/raça e idade e viabilizem a contratação e a preservação de indivíduos mais velhos no mercado de trabalho, seja ele público ou privado (Neri, 2002). Entre as estratégias para lidar com o etarismo, o racismo e a menor oportunidade de ascensão na carreira na APF estão algumas possibilidades a serem estimuladas nos órgãos e entidades públicas, como programas e projetos educativos e de conscientização, políticas de gestão de pessoas e de acesso e proteção ao trabalho e construção de ambiente saudável e inclusivo.

Além disso, é necessário fortalecer uma cultura de respeito e educação continuada que permita a troca de conhecimentos, saberes e experiências entre gerações e raças, de modo a estimular a intergeracionalidade, que tende a produzir diversidade etária e racial saudável, reduzindo preconceitos e estimulando a solidariedade e empatia entre gerações. Isso pode repercutir na elevação de satisfação e compromisso, de forma a consolidar o senso de pertencimento e engajamento no trabalho e servir como elemento de prevenção de adoecimento (França; Garcia, 2022).

AGRADECIMENTOS

A primeira autora agradece à Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) pelo apoio recebido por meio da concessão de bolsa, essencial para o desenvolvimento desta pesquisa.

REFERÊNCIAS

Agência Senado. (2023). *Lei determina inclusão de dados sobre raça em documentos trabalhistas*. <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2023/04/24/lei-determina-inclusao-de-dados-sobre-raca-em-documentos-trabalhistas>

Almeida, S. L. (2019). *Racismo estrutural*. Editora Jandaíra.

Alves, L. D. (2022). A divisão racial do trabalho como um ordenamento do racismo estrutural. *Revista Katálisis*, 25, 212–221.



- Antunes, M. C. P., & Abreu, V. R. M. (2017). As novas tecnologias na promoção do envelhecimento bem-sucedido.
- Banco Mundial. (2019). *Gestão de pessoas e folha de pagamentos nos setores públicos brasileiro: o que os dados dizem*.
<https://documents1.worldbank.org/curated/en/449951570645821631/pdf/Gest%3a3o-de-Pessoas-e-Folha-de-Pagamentos-no-Sector-P%3a3o-P%3a3o-B%3a3o-Brasil-o-Que-Os-Dados-Dizem.pdf>
- Barros, D. S. (2018). Escolaridade e distribuição de renda entre os empregados na economia brasileira: Uma análise comparativa dos setores público e privado dos anos 2001 e 2013. *Revista de Economia Contemporânea*, 21.
- Barros, S. C. V., & Mourão, L. (2018). Panorama da participação feminina na educação superior, no mercado de trabalho e na sociedade. *Psicologia & Sociedade*, 30.
- Borkovski, A. (2021). Oportunidades de aprendizagem na licença para capacitação: A percepção dos servidores técnico-administrativos em educação (STAE) da UFFS. *Campus Cerro Largo*.
- Brasil. (1988/2016). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Senado Federal.
https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/518231/CF88_Livro_EC91_2016.pdf
- Brasil. (2023a). Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. *Painel de Raio X da Administração Pública Federal*. <https://raiox.economia.gov.br/?=>
- Brasil. (2023b). Palácio do Planalto. *Governo determina reserva de 30% de cargos de confiança para pessoas negras*. <https://www.gov.br/planalto/pt-br/acompanhe-o-planalto/noticias/2023/03/governo-determina-reserva-de-30-de-cargos-de-confianca-para-pessoas-negras>
- Bulla, L. C., & Kaefer, C. O. (2003). Trabalho e aposentadoria: As repercussões sociais na vida do idoso aposentado. *Textos & Contextos (Online)*.
- Butler, R. N. (1969). Ageism: Another form of bigotry. *The Gerontologist*, 9(4), 243–246.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Erlbaum.
- Conceição, E. B. (2009). A negação da raça nos estudos organizacionais. *Anais do Encontro Nacional da ANPAD*.
- Costa, I. P., et al. (2018). Qualidade de vida de idosos e sua relação com o trabalho. *Revista Gaúcha de Enfermagem*, 39, e2017-0213.
- Dadalto, L., Mascarenha, I. L., & Matos, A. C. H. (2020). Salvem também os idosos: Etarismo e a alocação de recursos na realidade brasileira de combate à COVID. *Civilística.com*, 9(2), 1–19.
- Daflon, V., et al. (2014). Tão longe, tão perto: Pretos e pardos e o enigma racial brasileiro.
- Damman, M., et al. (2015). Missing work after retirement: The role of life histories in the retirement adjustment process. *The Gerontologist*.
- De Alcantara Savazzoni, S. (2015). Preconceito, racismo e discriminação. *Revista do Curso de Direito*, 12(12), 39–75.
- De Jesus Oliveira, D., et al. (2023). O racismo institucional no mercado de trabalho: Uma análise do etarismo nas empresas calçadistas de Nova Serrana. *Research, Society and Development*, 12(8).
- Derrosso, G., & Oliveira, M. (2018). A inserção de idosos no mercado de trabalho de Foz do Iguaçu. *Revista Ciências Humanas*, 11(1).
- Earl, J. K., et al. (2015). A matter of time: Why some people plan for retirement and others do not. *Work, Aging and Retirement*.
- França, L. H. P. F., & Garcia, T. M. (2022). *Ageismo nas organizações: A representação negativa do trabalhador mais velho*. Atena.
- Freitas, S. R. (2008). *Teletrabalho na administração pública federal: Uma análise do potencial de implantação na diretoria de marcas do INPI* [Tese de doutorado].

Figueira, D. A. M., *et al.* (2017). A tomada de decisão da aposentadoria influenciada pelas relações familiares e laborais. *Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia*.

Guimarães, A. S. A. (2007). Racismo e antirracismo no Brasil. *Revista Estudos Avançados*, 18(50), 11–30.

Hanashiro, D. M. M., & Pereira, M. F. M. W. M. (2020). O etarismo no local de trabalho: Evidências de práticas de “saneamento” de trabalhadores mais velhos. *Revista Gestão Organizacional*, 13(2), 188–206.

Hita, M. G. (2005). Geração, raça e gênero em casas matriarcais. In A. B. Motta, E. L. Azevedo, & M. Q. C. Gomes (Orgs.), *Reparando a falta: Dinâmica de gênero em perspectiva geracional*. Núcleo de Estudos Interdisciplinares sobre a Mulher – NEIM.

IBGE. (2018). *IBGE mostra as cores da desigualdade*. Agência IBGE Notícias.

<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/21206-ibge-mostra-as-cores-da-desigualdade>

IBGE. (2018). *Número de idosos cresce 18% em 5 anos e ultrapassa 30 milhões em 2017*. Agência IBGE Notícias.

IBGE. (2022). *População cresce, mas número de pessoas com menos de 30 anos cai 5,4% de 2012 a 2021*. Agência IBGE Notícias.

IPEA. (2021a). *Perfil racial do serviço civil ativo do executivo federal (1999–2020)*. Nota Técnica, 49.

IPEA. (2021b). *Cor ou raça do serviço civil ativo do executivo federal (1999–2020)*. Nota Técnica preliminar.

Loth, G. B., & Silveira, N. (2014). Etarismo nas organizações: Um estudo dos estereótipos em trabalhadores envelhecidos. *Revista de Ciências da Administração*, 16(39), 65–82.

Marcondes, M. M., *et al.* (2013). *Dossiê mulheres negras: Retrato das condições de vida das mulheres negras no Brasil*. Ipea.

Nelson, L. C. N. (2011). Capacitação e afastamento de servidores públicos da União: Distinção e aplicação combinada dos institutos jurídicos existentes. *Segurança Pública & Cidadania*, 4(1), 35–72.

Neri, A. L. (2001). Velhice e qualidade de vida na mulher. In A. L. Neri (Org.), *Desenvolvimento e envelhecimento: Perspectivas biológicas, psicológicas e sociológicas* (pp. xx–xx). Papirus.

Neri, A. L. (2002). Envelhecer bem no trabalho: Possibilidades individuais, organizacionais e sociais. *Terceira Idade*.

Palmore, E. (1999). *Ageism: Negative and positive* (2nd ed.). Springer.

Paolini, K. S. (2016). Desafios da inclusão do idoso no mercado de trabalho. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, 14(2), 177–182.

Praser, A. L. (2023). Pacto da ONU quer alcançar 50% de negros em posições de liderança. *Agência Brasil*.

Ranzini, M. de S., & Bryan, N. A. P. (2017). Capacitação e formação para o setor público e os modelos de escola de governo no Brasil. *Revista do Serviço Público*, 68(2).

Rasheed, M. I., *et al.* (2020). Career adaptability and employee turnover intentions: The role of perceived career opportunities and orientation to happiness in the hospitality industry. *Journal of Hospitality and Tourism Management*.

Richardson, J. T. E. (2011). Eta squared and partial eta squared as measures of effect size in educational research. *Educational Research Review*, 6(2), 135–147.

Rosa, M. J. V. (2020). Envelhecimento demográfico em fase de COVID-19. *Revista da Sociedade Portuguesa de Medicina Interna*.

- Rovida, M. F. (2016). Trabalho e identidade social: Implicações nas pesquisas de comunicação. *Revista Alterjor*.
- Santos, C. C. R., & Scopinho, R. A. (2011). Fora do jogo? Jovens negros no mercado de trabalho. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*.
- Santos, C. C. R., & Guimarães, G. G. de J. (s.d.). O preconceito racial dentro das multinacionais como impeditivo de crescimento profissional aos negros no Brasil.
- Santos, M. P. A., *et al.* (2020). População negra e Covid-19: Reflexões sobre racismo e saúde. *Estudos Avançados*, 34(99), 225–244.
- Sawilowsky, S. S. (2009). New effect size rules of thumb. *Journal of Modern Applied Statistical Methods*, 8(2), 597–599.
- Silva, A. R. A., *et al.* (2020). A capacitação dos servidores na Administração Pública Federal. *Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento*, 5(2), 31–38.
- Silva, T. D., & Silva, J. M. (2014). Reserva de vagas para negros em concursos públicos: Uma análise a partir do Projeto de Lei 6.738/2013. *Nota Técnica*, 17, 1–27. Ipea.
- Teixeira, R. M., & Andrade, V. L. P. (2019). O idoso na busca por um lugar no mercado de trabalho. *Cadernos de Psicologia*.
- Veras, R. P., & Oliveira, M. (2018). Envelhecer no Brasil: A construção de um modelo de cuidado. *Ciência & Saúde Coletiva*, 23, 1929–1936.
- Vinuto, J. (2014). A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: Um debate em aberto. *Temáticas*, 22(44), 203–220.