

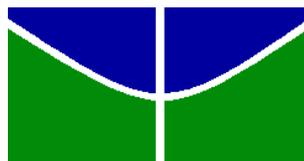


Universidade de Brasília - UnB  
Faculdade de Comunicação - FAC  
Curso de Comunicação Organizacional

**Tainã Plácido Marques**

**A QUESTÃO DO NEGRO E A CULTURA ORGANIZACIONAL:  
Estudo de Caso da Fundação Cultural Palmares**

Brasília, DF  
Junho de 2017



**TAINÃ PLACIDO MARQUES**

**A QUESTÃO DO NEGRO E A CULTURA ORGANIZACIONAL:  
Estudo de Caso da Fundação Cultural Palmares**

Monografia submetida ao curso de graduação em Comunicação Organizacional da Universidade de Brasília, como requisito para obtenção do Título de Bacharel em Comunicação Organizacional.

Orientadora: Prof<sup>ª</sup> Dr. Kátia Maria Belisário

Brasília, DF

Junho 2017



**A QUESTÃO DO NEGRO E A CULTURA ORGANIZACIONAL:  
Estudo de Caso da Fundação Cultural Palmares**

Tainã Plácido Marques

Monografia submetida como requisito para obtenção do Título de Bacharel em Comunicação Organizacional da Faculdade de Comunicação - FAC, da Universidade de Brasília, em \_\_\_\_ de Junho de 2017, apresentada e aprovada pela banca examinadora abaixo assinada:

---

**Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Kátia Maria Belisário, UnB/ FAC**  
Orientadora

---

**Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Márcia Marques, UnB/ FAC**  
Membro Convidado

---

**Bacharel, Flora Egécia Oliveira Morais**  
Membro Convidado

---

**Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Elen Cristina Geraldês, UnB/FAC**  
Suplente

Brasília, DF

Junho 2017

Este trabalho é dedicado às pessoas que acreditaram na minha capacidade de alcançar meus objetivos e realizar meus sonhos, em especial à minha avó Ivete Maria, representante da raça negra, guerreira, por tornar essa conquista possível.

## AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, agradeço a Deus que iluminou o meu caminho durante esta longa caminhada, pois sem Ele não teria forças para concluir este trabalho.

Agradeço à minha família, por sua capacidade de acreditar e investir em mim. Em especial, à minha avó Ivete Maria, pessoa que mais amo nessa vida. Obrigada pelo carinho, pela paciência e por sua capacidade de me trazer paz na correria de cada semestre. Meu agradecimento à minha mãe, Adriana Santos Plácido, pelo cuidado e dedicação, que me deram esperança para continuar. Ao meu pai, Marcos José Marques, pela presença, segurança transmitida que me demonstra que não estou sozinha nesta jornada. E a minha tia, Roberta Santos Plácido Cassemiro da Silva, que sempre me apoiou em cada desafio e me deu um ombro amigo quando mais precisei.

Agradeço também ao meu namorado e companheiro, Mauricio Carvalho de Melo, que de uma forma especial e carinhosa me deu força e coragem, me apoiando nos momentos de dificuldade. Agradeço aos meus amigos, pelas alegrias, tristezas e dores compartilhadas. Com vocês, as pausas entre um parágrafo e outro de produção ajudou a concluir o meu trabalho.

Meu agradecimento a todos os professores da Faculdade de Comunicação da Universidade de Brasília - UnB, que me acompanharam durante a graduação e foram importantes na minha vida acadêmica, em especial à Professora Dr<sup>a</sup>. Kátia Maria Belisário, responsável pelo acompanhamento na realização e conclusão deste trabalho e que, com muita paciência e interesse, orientou e conduziu o fechamento desta pesquisa.

E por fim, agradeço a todos os gestores e servidores da Fundação Cultural Palmares – FCP, que fizeram com que a realização desta pesquisa fosse possível e concluída com êxito, dentro da instituição aqui estudada.

O sonho da igualdade só cresce no terreno do respeito pelas diferenças.

Augusto Cury

## RESUMO

A presente pesquisa se propõe a fazer um estudo de caso da organização pública Fundação Cultural Palmares (FCP), cujo objetivo é preservar e promover a cultura negra no Brasil. O foco recai sobre a cultura organizacional da instituição avaliada por meio de questionários enviados por e-mail aos servidores e terceirizados, bem como as entrevistas em profundidade com gestores, feitas no mês de maio de 2017. Outro procedimento metodológico utilizado uma pesquisa documental da Fundação e uma pesquisa bibliográfica, com base em autores que tratam da história do negro no Brasil, manifestações culturais, organização, comunicação interna e cultura organizacional. Os resultados obtidos mostram a incoerência entre os propósitos e objetivos da FCP e o que de fato ocorre no âmbito interno da organização. O ambiente mostrou-se preconceituoso e desmotivador para os colaboradores e alguns membros da gestão, o que nos faz refletir sobre valores defendidos na retórica e os de fato praticados dentro da instituição.

### **Palavras-Chave:**

Cultura Negra; Comunicação Interna; Preconceito; Cultura Organizacional; Fundação Cultural Palmares

## **ABSTRACT**

The current research displays a case study about the public organization Palmares Cultural Foundation, whose goal is to preserve and to promote the AfroBrazilian (Black) culture in Brazil. The focus is on the organizational culture of the institution assessed through questionnaires sent by emails to public servants and outsourced ones, as well as interviews in depth with managers, done in May, 2017. Other methodological procedure used is one documental research from the foundation and one bibliografical research, based on writers that portrait history of black folks in Brazil, cultural, organizatinal, internal communication and organizatinal culture. The obtained results show an incoherence between the purposes and goals of FCP and what in fact occur in the internal scope of the organization. The environment has shown to be biased and discouraging to employees and some management members, what makes us think about defended values in rhetoric and those actually practiced inside the institution.

### **Keywords:**

Afrobrazilian (Black) Culture; Internal communication; prejudice; organizational Culture; Palmares Cultural Foundation

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

### LISTA DE TABELA

**Tabela 1** – Organograma da Fundação Cultural Palmares – Página 32

**Tabela 2** - Conversa com o presidente da Fundação Cultural Palmares - Página 57

### LISTA DE SIGLAS

**ADCT** - Ato das Disposições Constitucionais Transitórias

**ASCOM** – Assessoria de Comunicação

**Cedine** - Conselho Estadual dos Direitos do Negro

**DAP** - Divisão de Administração de Pessoal

**DOU** - Diário Oficial da União

**DPA** - Departamento de Proteção ao Patrimônio Afro-Brasileiro

**EBC** - Empresa Brasil de Comunicação

**FCP** – Fundação Cultural Palmares

**GT** – Grupo de Trabalho

**IBGE** - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

**IFB** – Instituto Federal de Brasília

**INCRA** - Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária

**IPHAN** - Instituto do Patrimônio Histórico e Artístico Nacional

**MinC** – Ministério da Cultura

**MNU** - Movimento Negro Unificado

**ONG** – Organização Não-Governamental

**ONU** – Organização das Nações Unidas

**UNINASSAU** - Centro Universitário Maurício de Nassau

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>11</b>
<b>1. A QUESTÃO DO NEGRO NO BRASIL.....</b>	<b>14</b>
1.1 A ORIGEM DE TUDO.....	14
1.2 OS QUILOMBOS.....	15
1.3 A LEI ÁUREA .....	16
1.4 A CULTURA NEGRA E O PRECONCEITO .....	18
1.5 A REALIDADE DO NEGRO NO BRASIL HOJE .....	21
<b>2. COMUNICAÇÃO E O PRECONCEITO .....</b>	<b>24</b>
2.1 A COMUNICAÇÃO INTERNA E AS ORGANIZAÇÕES .....	24
2.2 CULTURA ORGANIZACIONAL .....	25
<b>3. A FUNDAÇÃO CULTURAL PALMARES (FCP).....</b>	<b>28</b>
3.1 ZUMBI DOS PALMARES.....	28
3.2 GRUPO PALMARES .....	29
3.3 A FUNDAÇÃO CULTURAL PALMARES (FCP).....	30
<b>4. A PESQUISA.....</b>	<b>35</b>
4.1 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS .....	35
4.2 O QUESTIONÁRIO .....	36
4.3 RESULTADOS E ANÁLISE DOS DADOS .....	38
4.4 DADOS SOCIOECONÔMICOS DOS COLABORADORES DA FCP.....	44
4.5 ENTREVISTA EM PROFUNDIDADE .....	46
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>49</b>
<b>ANEXO.....</b>	<b>52</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>58</b>

## 1. INTRODUÇÃO

Uma empresa é composta essencialmente por pessoas, divididas em departamentos e subdivididas em setores; cada uma com a função de manter a organização funcionando. Todos são mantidos por uma cultura organizacional, que consiste nos valores morais e éticos, e também nos princípios que são elaborados pela própria instituição. Esses elementos mostram a importância da cultura para que qualquer empresa funcione de maneira harmoniosa.

O presente estudo tem como objetivo geral compreender a importância da cultura organizacional dentro da Fundação Cultural Palmares (FCP). Além do interesse particular da autora, negra, em estudar e conhecer melhor a história do negro no Brasil e, especificamente, da instituição escolhida. A razão para estudar a FCP é o fato de ser uma organização pública, Órgão vinculado ao Ministério da Cultura (MinC) com o propósito de preservar e promover a cultura negra no Brasil.

Em 2017, a organização completará 29 anos de história, e nesse tempo acumulou conquistas como por exemplo, as políticas de promoção da igualdade, a memória da cultura afro-brasileira e cotas raciais que atualmente é lei em todo território brasileiro. Por se tratar da cultura negra e quilombola, nesta pesquisa há referências ao início da história da escravidão e sobre as leis que foram importantes para que a abolição da escravatura fosse possível e sobre os quilombos e sua importância histórica.

A pergunta que orienta este trabalho é: a Fundação Cultural Palmares promove de fato o objetivo à preservação da cultura negra no seu âmbito interno ou acontece a reprodução do preconceito étnico na cultura organizacional?

A metodologia empregada foi inicialmente um estudo de caso da FCP, que consiste em “estudo de caso como estratégia de pesquisa compreende um método que abrange tudo - com a lógica de planejamento incorporando abordagens específicas à coleta de dados e à análise de dados” (YIN, 2011, p. 33)

Foi feita também uma pesquisa bibliográfica que consiste, de acordo com Duarte e Barros (2011), em *Métodos e Técnicas de Pesquisa em Comunicação*:

é o planejamento global inicial de qualquer trabalho de pesquisa que vai desde a identificação, localização e obtenção da bibliografia pertinente ao assunto, até a apresentação de um texto sistematizado, onde é apresentada toda a literatura que o aluno examinou, de forma a evidenciar o entendimento do pensamento dos autores, acrescido de suas próprias ideias e opiniões. (STUMPF, 2011, p.49)

Foram consultadas, bibliografias sobre a cultura negra, cultura organizacional e comunicação interna. Outra metodologia usada foi um questionário estruturado, enviado aos colaboradores, via e-mail institucional (*@palmares.gov.br*). Os questionários foram aplicados entre os dias 9 e 31 de maio de 2017. O universo é composto por 106 colaboradores da sede em Brasília e 57 pessoas responderam.

Este método tem algumas vantagens como, por exemplo, o fato da internet estreitar as relações entre pessoas que estão distantes e a inclusão de temas polêmicos que talvez deixassem o entrevistado desconfortável em responder caso estivesse frente a frente com o entrevistador. Porém, também contém algumas desvantagens, como nunca haver um retorno de 100% e a segurança sobre se a pessoa que respondeu ser a escolhida para a entrevista é duvidosa.

Foi feita ainda uma entrevista em profundidade com os gestores da FCP. A entrevista em profundidade pode ser definida como “um recurso metodológico que busca, com base em teorias e pressupostos definidos pelo investigador, recolher respostas a partir da experiência subjetiva de uma fonte, selecionada por deter informações que se deseja conhecer” (JORGE, 2011, p. 01).

O trabalho é dividido em quatro capítulos. No primeiro é discutida a questão do negro no Brasil e a origem do preconceito. Neste capítulo também abordamos as leis que foram importantes para o fim da escravidão no Brasil e a importância dos quilombos. E por fim, ressalta-se como os negros e quilombolas vivem atualmente no Brasil.

O segundo capítulo é dedicado ao estudo da comunicação interna, cultura negra, organizações e da cultura organizacional. Foi feita uma revisão de literatura sobre o tema com os autores como Margarida Kunsch (1986) e Marlene Marchiori (2009) que diz “A gestão dos relacionamentos entre líderes e liderados forma uma rede de valor que permite o desenvolvimento da maturidade de uma organização.” (p. 293). Ainda neste capítulo fala-se sobre a importância dos colaboradores para manter uma instituição harmoniosa e, também, na construção da cultura da empresa, assim como Pires e Macedo dizem “As pessoas que atuam nas organizações são agentes que contribuem para esse intercâmbio constante, sendo seus valores componentes para a formação da cultura da organização”. (PIRES; MACÊDO, 2006, p. 87)

O terceiro capítulo trata especificamente do estudo de caso da organização escolhida. Apresentamos a história da Fundação Cultural Palmares (FCP), sua atuação em

defesa do negro, do patrimônio cultural brasileiro e a trajetória dos militantes, intitulados Movimento Negro Unificado (MNU). Finalmente o movimento conseguiu que uma Lei Federal fosse sancionada, com o objetivo de criar uma organização que pensassem políticas públicas que gerasse igualdade para negros e quilombolas que sofrem até os dias de hoje com os preconceitos que estão impregnados na sociedade.

O último capítulo mostra os resultados do questionário com colaboradores e das entrevistas realizadas com as ex e atuais chefes da divisão de administração de pessoas e com o presidente. São expostos os gráficos com as análises e comentários dos questionários.

# 1. A QUESTÃO DO NEGRO NO BRASIL

## 1.1 A Origem de Tudo

A trajetória do negro no Brasil é marcada por muita luta e resistência, porém é difícil contar essa estória sem antes fazer uma breve análise de como os negros chegaram ao continente brasileiro.

O Brasil foi descoberto em 1500 pelos colonizadores portugueses, e no início só habitavam índios, que foram escravizados e torturados e as mulheres foram violentadas e abusadas sexualmente. A nossa terra foi ocupada e explorada já que os portugueses estavam procurando por riquezas tropicais que existiam aqui.

Devido à dificuldade de escravizar os índios, foi preciso trazer negros africanos, resultando no início do tráfico negreiro. Muitos dos negros traficados morreram durante a viagem, vítimas de maus tratos, doenças e fome. E os que conseguiram chegar ao país foram obrigados a trabalhar nas minas e lavouras cafeeiras e ajudar na produção e manutenção das riquezas dos colonizadores.

Historicamente, não se consegue determinar o número exato de traficados para o Brasil, mas, calcula-se que, entre 1520 e 1850, aproximadamente quatro milhões negros desembarcaram no país de acordo com o geógrafo Rafael Sanzio Araújo dos Anjos.

É importante notar que esse número se aproxima dos quase 4.000.000 africanos que foram retirados de seu habitat natural e trazidos para o Brasil oficialmente entre 1520 e 1850. Isso porque as referências espaciais, temporais e quantitativas do período clandestino do tráfico ainda estão para serem caracterizados pela historiografia brasileira. (ANJOS, 2010, p. 13).

Com o passar tempo, o comércio de escravos entre a África e o Brasil tornou-se lucrativo. Muitas famílias foram separadas para impedir a concentração de negros de mesma origem juntos, com o objetivo de controlar qualquer tipo de rebelião. Para que isso não viesse a acontecer, os senhores se utilizavam de diferentes formas de repressão a fim de manter a ordem e evitar possíveis fugas, estabelecendo, inclusive, longas jornadas de trabalho. Nessas condições precárias, os anos vividos pelos escravos foram muito reduzidos.

Os escravos estavam em quase tudo na colônia: nas plantações, nos serviços domésticos, nas manufaturas de açúcar, na construção de casas e das estradas, nos açougues, no comércio ambulante, nas lojas, na criação de gado, nas oficinas de sapateiros, dos ferreiros, dos carpinteiros (...). (SCHMIDT, 2007, p. 191).

Diante disso, os negros insatisfeitos com aquela situação começaram a guerrear e lutar por sua liberdade. Muitos deles foram capturados e castigados, e aqueles que conseguiam escapar, exploravam as matas, atravessavam rios e formavam quilombos.

Em um artigo escrito por Rainer Gonçalves Sousa denominado, *Os negros do Brasil Colonial*, ele diz que:

Do século XV ao século XIX, a escravidão foi responsável, em todo o continente americano, pelo trânsito de mais de 10 milhões de pessoas e pela morte de vários indivíduos que não sobreviveram aos maus tratos vivenciados já na travessia marítima. Ainda hoje, a escravidão deixa marcas profundas em nossa sociedade. Entre estas, destacamos o racismo como a mais evidente.

Ainda hoje persistem muito preconceito e desigualdade de raça em todo o Brasil. A escravidão é um dos principais motivos para que isso ocorresse. É fato que ainda temos que lutar muito para que no futuro todos sejam tratados com iguais perante a sociedade.

## **1.2 Os Quilombos**

A expressão quilombo vem sendo sistematicamente usada desde o período colonial. Entretanto, muitos ainda não sabem o que esta palavra significa e nem qual é o seu significado histórico.

Quilombo significa uma luta, gestada pelo desejo de mudança. Em algumas regiões africanas, significa lugar para estar com Deus. Já em Portugal, segundo o Conselho Ultramarino Português dois de dezembro de 1740, no final do século XVI, ele significava toda e qualquer “toda habitação de negros fugidos que passem de cinco, em parte desprovida, ainda que não tenham ranchos levantados nem achem pilões neles” (MOURA, 1987, p.11). Também, pode ser considerada uma reação guerreira a uma situação opressiva.

Na América Latina e no Caribe, a diáspora africana enquanto mito funcional se fortalece para a população afrodescendente como um todo a partir da existência de comunidades remanescentes de quilombos, formadas por africanos e seus descendentes para fugir ou resistir à escravidão. Em muitos países, essas comunidades permaneceram articuladas ou mesmo foram criadas no período pós-abolicionista, uma vez que a abolição da escravatura não veio acompanhada de garantia de direitos. (NUNES e MOURA, 2016, p. 206).

Assim, os quilombos foram criados para que houvesse um lugar de refúgio, onde os escravos que haviam fugido das fazendas, prisões e senzalas pudessem lutar por seus

diretos a liberdade e igualdade, além disso, para que pudessem viver de acordo com sua cultura africana, e ainda, plantar e produzir com seus semelhantes.

Para o sociólogo, jornalista, historiador e escritor brasileiro, Clóvis Moura, o quilombo, como uma forma de organização, aconteceu em todos os lugares onde ocorreu a escravidão. O autor utiliza muito em seus textos o conceito resistência como uma forma de organização política:

Essas comunidades de ex-escravos organizavam-se de diversas formas e tinham proporções e duração muito diferentes. Havia pequenos quilombos, compostos de oito homens ou pouco mais; eram praticamente grupos armados. No recesso das matas, fugindo do cativo, muitas vezes eram recapturados pelos profissionais de caça aos fugitivos. Criou-se para isso uma profissão específica. Em Cuba chamavam-se rancheadores; capitães do mato no Brasil; *coromangee ranger*, nas Guianas, todos usando táticas mais desumanas de captura e repressão. Em Cuba, por exemplo, os rancheadores tinham como costume o uso de cães amestrados na caça aos escravos negros fugidos. Como podemos ver a marronagem nos outros países ou a quilombagem no Brasil eram frutos das contradições estruturais do sistema escravista e refletiam, na sua dinâmica, em nível de conflito social, a negação desse sistema por parte dos oprimidos (MOURA, 1987, p. 12-13).

Podemos também, citar a historiadora e pesquisadora negra, Beatriz Nascimento, que mais se dedicou a estudar os quilombos brasileiros. Ela fala que os quilombos são:

As formas de resistência que o negro manteve ou incorporou na luta árdua pela manutenção da sua identidade pessoal e histórica. No Brasil, poderemos citar uma lista destes movimentos que no âmbito social e político é o objetivo do nosso estudo. Trata-se do Quilombo (Kilombo), que representou na história do nosso povo um marco na sua capacidade de resistência e organização. Todas estas formas de resistência podem ser compreendidas como a história do negro no Brasil (NASCIMENTO, 1985, p. 41).

Toda essa relutância começou a mudar com a abolição da escravatura, a partir de então, se desencadeou uma longa etapa de construção da identidade destes grupos, seja pela formalização da diferenciação étnico-cultural no âmbito local, regional e nacional, ou, pela preservação de um tipo específico de afastamento social e residencial dos negros, chegando até os dias atuais.

### **1.3 A Lei Áurea**

O processo de abolição da escravatura no Brasil foi feito de forma progressiva. Começou com a Lei Eusébio de Queirós, de quatro de setembro de 1850, que foi considerado um dos primeiros passos para à abolição, porque ela proibia o tráfico de escravos para o

Brasil. Esta lei gerou efeitos imediatos na estrutura do tráfico, que baixou a zero em apenas três anos. Em seguida, Lei do Ventre Livre, de 28 de setembro de 1871, que foi uma lei abolicionista, assinada pela princesa imperial regente daquela época, Isabel Cristina Leopoldina Augusta Micaela Gabriela Rafaela Gonzaga, mais conhecida como Princesa Isabel, que considerava livre, todos os filhos de mulheres escravas nascidos a partir daquela data. A citação abaixo é a primeira parte do que está escrito na lei nº 2.040<sup>1</sup>, a lei diz o seguinte:

A Princesa Imperial Regente, em nome de S. M. o Imperador e Sr. D. Pedro II, faz saber a todos os cidadãos do Império que a Assembléia Geral decretou e ela sancionou a lei seguinte:

Art. 1.º - Os filhos de mulher escrava que nascerem no Império desde a data desta lei serão considerados de condição livre.

§ 1.º - Os ditos filhos menores ficarão em poder e sob a autoridade dos senhores de suas mães, os quais terão a obrigação de criá-los e tratá-los até a idade de oito anos completos. Chegando o filho da escrava a esta idade, o senhor da mãe terá opção, ou de receber do Estado a indenização de 600\$000, ou de utilizar-se dos serviços do menor até a idade de 21 anos completos. No primeiro caso, o Governo receberá o menor e lhe dará destino, em conformidade da presente lei.

[...] (Lei nº 2.040, 1871)

Em 28 de setembro de 1885, foi sancionada a Lei dos Sexagenários, que concedia a liberdade aos escravos com mais de 60 anos de idade, mas, contudo, eram raros os negros que atingiam esta idade, devido à vida sofrida que levavam e, por este motivo, ela acabava por beneficiar apenas seus proprietários, pois com aquela sanção os senhores eram obrigados a libertar os escravos idosos que não tinham mais força e eram pouco produtivos, ou seja, aqueles que não tinham mais disposição para o trabalho duro e para os castigos que eram submetidos.

Por fim, Lei Áurea<sup>2</sup>, que também foi assinada pela Princesa Isabel, em 13 de maio de 1888, que marcou o fim da escravidão. Na verdade, o Brasil foi o último país independente a dar um fim aquele sistema. O ato da assinatura foi considerado a mais popular, mas não agradou um grupo influente do cenário político, os proprietários rurais. Abaixo consta o que diz a lei, que se dizia promissora para todos os escravos daquela época, significava liberdade.

---

<sup>1</sup> Disponível na íntegra em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/lim/LIM2040.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lim/LIM2040.htm) Acesso em: 10 de maio de 2017

<sup>2</sup> Disponível na íntegra em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/lim/LIM3353.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lim/LIM3353.htm) Acesso em: 10 de maio de 2017

A Princesa Imperial Regente, em nome de Sua Majestade o Imperador, o Senhor D. Pedro II, faz saber a todos os súditos do Império que a Assembléia Geral decretou e ela sancionou a lei seguinte:

Art. 1º: É declarada extinta desde a data desta lei a escravidão no Brasil. Art. 2º: Revogam-se as disposições em contrário. (Lei nº 3.353, 1888)

A lei que extinguiu a escravidão no Brasil foi apresentada à Câmara Geral, atual Câmara dos Deputados, pelo ministro da Agricultura da época, Rodrigo Augusto da Silva, em oito de maio de 1888. Foi votada e aprovada nos dias nove e dez de maio, na Câmara Geral.

Mesmo com a lei sancionada, os negros ainda não obtiveram igualdade. Segundo Schmidt (2007, p. 451), “Não houve reforma agrária, não indenizaram os ex – cativos, e o governo sequer se preocupou em construir escolas”. A concepção de liberdade seria que todos os libertos teriam todos os direitos do senhorio, porém não foi isso que aconteceu. Eles foram obrigados a trabalhar de maneira exaustiva para receber um salário que desse para pagar um aluguel, comida e as despesas do dia a dia.

Desde a abolição, os negros passaram a ser atingidos por todos os tipos de preconceitos racistas e violência por causa da cor da pele. Eles foram sistematicamente expulsos dos lugares que escolheram para viver, até mesmo quando a terra foi herdada de antigos senhores através de testamento registrado em cartório. Até hoje, os quilombolas, seguem na luta pela titulação de suas terras, pois o simples ato de apropriação de um espaço para viver passou a significar um ato de luta contra o racismo e a opressão. E reivindica direitos como, a autoafirmação cultural, o acesso às políticas públicas, educação e desenvolvimento agrário. A Lei Áurea foi importante sim, não tenha dúvida, mas ela não foi elaborada juntamente com outras leis que contribuíssem para diminuir o abismo social que já existia antes do fim da escravidão.

#### **1.4 A Cultura Negra e o Preconceito**

No Brasil, existe um problema permanente, embora seja mascarado. Há uma falsa ideia de que o país está aberto a todos. Aqui todos são bem-vindos e bem tratados. Até mesmo a slogan do Governo Federal criado em 2002, no primeiro do ano do ex - Presidente da República Luiz Inácio Lula da Silva, pode ser interpretado dessa maneira: “Brasil, um país de todos”. Porém, isso é mentira. Por causa da escravidão e dos problemas sociais enfrentados até hoje, os negros sofrem preconceito. Quem nunca manifestou insegurança

simplesmente por cruzar com um negro por uma rua escura e vazia à noite? Isto se dá por causa de um preconceito que já está estabelecido, de que todo negro é perigoso.

Para acabar com todo esse preconceito que está impregnado na sociedade, as pessoas deveriam ter consciência e o interesse de conhecer melhor as pessoas, a raça, a cultura, para depois avaliar e manifestar algum julgamento. Entretanto, o ideal, seria que todos aceitassem a cultura do outro e suas características, mesmo que sejam diferentes.

A discriminação pode ocorrer de duas maneiras: direta e indireta. A direta é dada pela adoção de regras que determinam distinções através de proibições. Pode-se dizer que é o preconceito demonstrado de maneira clara como, por exemplo, a proibição, tratamento desigual a um indivíduo ou a um grupo que deveria ter os mesmos direitos, porém lhes são negados. A indireta está intrinsecamente relacionada com situações supostamente neutras, mas que criam desigualdades em relação com outras pessoas. A maneira indireta é a forma mais comum no Brasil.

Em 1951, foi criada a Lei nº 1.390, conhecida como Lei Afonso Arinos. O projeto de lei feito por Afonso Arinos de Melo Franco, proibia a discriminação racial no país, ou seja, a separação de raças diferentes. Porém, esta lei se mostrou ineficaz por faltar rigorosidade em suas punições, mesmo em casos explícitos de preconceito racial em local de trabalho, escolas e espaços públicos.

Por este motivo, com orientação do Conselho Estadual dos Direitos do Negro – Cedine, do Rio de Janeiro, em cinco de janeiro de 1989, foi criada a Lei nº 7.716<sup>3</sup>, mais conhecida como “Lei Caó”. Ela é conhecida por este nome em homenagem ao jornalista, ex-vereador e advogado Carlos Alberto Oliveira, apelidado de Caó. O projeto de lei define como crime o ato de praticar, induzir ou incitar a discriminação ou o preconceito de raça, cor, étnica, religião. A lei pune com pena de dois a cinco anos de reclusão e multa. Este foi um dos maiores triunfos para o Brasil, porque tornou o crime de racismo inafiançável, imprescritível e, ainda, especifica a diferença entre atitudes que podem ser consideradas como racismo. Veja a seguir um trecho da lei:

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º Serão punidos, na forma desta Lei, os crimes resultantes de discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional. (Redação dada pela Lei nº 9.459, de 15/05/97)

Art. 2º (Vetado).

---

<sup>3</sup> Disponível na íntegra em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L7716.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7716.htm) Acesso em: 12 de junho de 2017

Art. 3º Impedir ou obstar o acesso de alguém, devidamente habilitado, a qualquer cargo da Administração Direta ou Indireta, bem como das concessionárias de serviços públicos.

Parágrafo único. Incorre na mesma pena quem, por motivo de discriminação de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional, obstar a promoção funcional. (Incluído pela Lei nº 12.288, de 2010) - (Vigência)

Pena: reclusão de dois a cinco anos.

Art. 4º Negar ou obstar emprego em empresa privada. (Lei nº 7.716, 1989)

Em uma entrevista publicada em três de abril de 2011, feita pela colunista do Poder Online, Luciana Lima, ele fala sobre a lei que leva seu nome, que na época tinha um pouco mais de 20 anos, Caó afirmou que:

O racismo não desapareceu nem vai desaparecer. Mas a lei pegou, sim. Há hoje na sociedade uma consciência de que racismo é um crime. A sociedade passou a ser menos tolerante, a exigir igualdade e a não aceitar a discriminação. O que faz a lei pegar é a punição. (LIMA, Poder Online, 2011)

No Brasil, as leis ainda não são suficientemente eficazes para promover uma mudança substantiva na vida dos afro-brasileiros. Em uma publicação<sup>4</sup> na página do Centro Universitário Maurício de Nassau – UNINASSAU<sup>5</sup>, Janguê Diniz<sup>6</sup> afirma que:

Muito do que somos hoje, temos que agradecer a todos os negros que, com sua força, com sua resistência e com inteligência, engrandeceram a história do nosso país. Nosso povo, a política, a música, os esportes, enfim, a nossa herança social, política e cultural foi um legado de tantos negros, com nomes marcantes – como os de Zezé Motta, Haroldo Costa, Zózimo Bulbul, Milton Gonçalves, os irmãos Arthur e João Timótheo da Costa, Aleijadinho, Zumbi dos Palmares, Lima Barreto, Ernesto Carneiro Ribeiro, Pelé, Pixinguinha, Machado de Assis, Jamelão e tantos outros – que levaram e levam nosso país para todos os lugares do mundo. (DINIZ, UNINASSAU, 2016)

É preciso reavaliar a maneira que inserimos o negro e qual lugar que o colocamos na sociedade brasileira. A dificuldade de combater o racismo é justamente pela forma como ela está organizada. Para mudarmos esta realidade, precisamos mudar primeiramente o modo como pensamos e agimos com as pessoas. Podemos observar em artigo publicado pelo Grupo

---

<sup>4</sup> Publicação na íntegra disponível em: <https://www.uninassau.edu.br/noticias/racismo-uma-das-piores-formas-de-intolerancia> - Acesso em: 13 de junho de 2017

<sup>5</sup> O embrião da Faculdade Maurício de Nassau surgiu em 1993, quando foi criado o Bureau Jurídico - Complexo Educacional de Ensino e Pesquisa, com o objetivo de preparar candidatos para concorridos concursos públicos. A Faculdade Maurício de Nassau se consolida como uma das instituições de ensino que mais cresce no Brasil, com campi em seis cidades do Nordeste. Informações extraídas no site da instituição. Acesso em 14 de maio de 2017.

<sup>6</sup> Mestre e Doutor em Direito, Reitor da UNINASSAU, Centro Universitário Maurício de Nassau – Fundador e Presidente do Conselho de Administração do Grupo Ser Educacional.

de Trabalho das Nações Unidas (ONU) sobre Afrodescendentes na conclusão de sua visita oficial ao Brasil em 2013.

Os afro-brasileiros constituem mais da metade da população brasileira, no entanto, são sub-representações e invisíveis na maioria das estruturas de poder, nos meios de comunicação e no setor privado. Esta situação tem origem na discriminação estrutural, que se baseia em mecanismos históricos de exclusão e estereótipos negativos, reforçados pela pobreza, marginalização política, econômica, social e cultural. (ONU, 2013).

A contribuição cultural dos negros é muito importante para nossa sociedade. Na religião, música, dança, alimentação, língua. Em cada um desses temas temos uma contribuição da cultura negra, porém apesar da repressão que sofrem as suas manifestações culturais são as mais cotidianas. Quem é que pensa no carnaval e não se lembra do samba? A feijoada de domingo? A capoeira? Precisamos parar para pensar e percebermos que a cultura como vemos hoje é fruto de uma mistura e uma das mais importantes colaborações que vem da cultura negra africana.

### **1.5 A Realidade do Negro no Brasil Hoje**

Os sinais da desigualdade histórica ainda estão presentes nos dias de hoje. A procura por igualdade de oportunidades vem marcando a história dos negros no Brasil. Muitos ainda permanecem excluídos, sofrem com o racismo, a discriminação e não encontram condições igualitárias no desenvolvimento profissional e na educação.

Dados que mostram que a população carcerária do Brasil chegou ao número de 622.202 presos, dos quais 61,6% são negros (pretos e pardos). É o que aponta o Levantamento Nacional de Informações Penitenciárias (Infopen), que traz dados de dezembro de 2014 e foi divulgado no dia 26 de abril de 2016 pelo Departamento Penitenciário Nacional (Depen), do Ministério da Justiça. A BBC<sup>7</sup> publicou um artigo no dia 6 de junho de 2016, onde diz que a cada 23 minutos um jovem negro é assassinado no Brasil, dados que foram tirados da CPI do Senado sobre o Assassinato de Jovens, que foi divulgado em junho de 2016. Outro dado relevante para ser inserido nesta pesquisa é o percentual de negros que ingressaram em universidades federais, depois que a lei das cotas foi aprovada. Em 2015, 12,8% dos negros

---

<sup>7</sup> Artigo completo disponível em: <http://www.bbc.com/portuguese/brasil-36461295>

entre 18 e 24 anos chegaram ao nível superior, segundo pesquisa divulgada no dia 2 de dezembro de 2016 pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) <sup>8</sup>.

É visível que os negros alcançaram algumas vitórias, mas a realidade ainda está longe da ideal. Diante da situação de preconceito racial e violência sofrida nos últimos anos, os negros, em todo o território nacional. Não é diferente em associações quilombolas, que têm reivindicado o direito à permanência e ao reconhecimento legal de posse das terras ocupadas e cultivadas para moradia e sustento de suas famílias, além disso, ainda lutam pelo livre exercício de suas práticas, crenças e seus valores.

Por causa das inúmeras reivindicações, foi aprovado um texto no Ato das Disposições Constitucionais Transitórias – ADCT, no artigo 68 diz que “Aos remanescentes das comunidades dos quilombos que estejam ocupando suas terras é reconhecida a propriedade definitiva, devendo o Estado emitir-lhes os títulos.”.

Visando a garantia do direito a terra, contamos, atualmente, com algumas instituições governamentais que se tornaram responsáveis por reconhecerem os quilombos espalhados por todo o Brasil, como Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária - INCRA, que é uma autarquia federal cuja missão prioritária é executar a reforma agrária e realizar o ordenamento fundiário nacional, atualmente, possui mais de 193 comunidades certificadas, Ministério Público, Ministério da Justiça, Ministério da Cultura - MinC e a Fundação Cultural Palmares (FCP) que com quase 29 anos de história, já distribuiu mais de 2.476 certificações. Desta forma começamos a perceber que aos poucos o povo quilombola está adquirindo seus direitos perante a lei brasileira.

Nota-se a capacidade autorreflexiva presente nos relatos dos quilombos que, ao longo do processo de reivindicação de titularidade coletiva da terra, se voltaram para o que pode ser visto como uma cultura diaspórica e da história de seus ancestrais. A partir dela, passaram a lutar por direitos historicamente expropriados e a conquistar. Essa reflexão se evidencia em falas como a do quilombola José Rosalvo de Souza, o William, que revela o desejo e retomar “toda a nossa cultura de volta”, ensinar os filhos a lutar e “ter nossa vida digna como qualquer cidadão brasileiro tem direito” (comunicação oral). (NUNES; MOURA, 2016, p. 211)

Esta fala nos mostra a importância das terras quilombolas para aqueles que habitam o local. Depois, de toda história que há por trás deles é gratificante saber que atualmente existem organizações que lutam para dar a essa população um pouco de direito e dignidade.

---

<sup>8</sup> Informação retirada do site: <https://www.cartacapital.com.br/sociedade/mais-de-60-dos-presos-no-brasil-sao-negros>

Segundo a Empresa Brasil de Comunicação - EBC<sup>9</sup>, entre 2005 e 2015, aumentou o número de negros entre os brasileiros mais ricos, de 11,4% para 17,8% e, ainda, relata que mais da metade da população brasileira (54%) e de pretos ou pardos, sendo que a cada dez pessoas, três são mulheres negras, segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

Entende-se que as coisas estão mudando com o tempo, mas ainda deve haver várias mudanças de atitude por parte das pessoas. Para que estas estatísticas melhorem cada vez mais. Ainda há muito a aprendermos e estudarmos sobre o significado e a importância do negro para a história do Brasil.

---

<sup>9</sup> A Empresa Brasil de Comunicação (EBC) é uma instituição da democracia brasileira: pública, inclusiva, plural e cidadã. Criada em 2007 para fortalecer o sistema público de comunicação

## 2. COMUNICAÇÃO E O PRECONCEITO

### 2.1 A Comunicação Interna e as Organizações

A área da comunicação é algo indispensável dentro de qualquer organização, tanto pública quanto privada, ela que é responsável pelo compartilhamento e a circulação de informações, monitoramento das mídias sociais e da imagem institucional. É este setor que estuda possíveis crises e planeja melhorias da reputação de uma instituição, portanto possui aspectos importantes para o desenvolvimento de uma empresa.

Pode ser trabalhada de várias formas, tanto verbalmente, quanto na forma não verbal como, por exemplo, por gestos, expressões e sinalizações entre outros.

Curvello define a comunicação interna como:

o conjunto de ações que a organização coordena com o objetivo de ouvir, informar, mobilizar, educar e manter coesão interna em torno de valores que precisam ser reconhecidos e compartilhados por todos e que podem contribuir para a construção de boa imagem pública. (CURVELLO, 2012, p. 22).

A comunicação interna é fundamental para o bom andamento dos projetos da empresa, e também para outras questões como aumento de produtividade, uma vez que, conectando as pessoas, o repasse de informações é facilitado e se evitam erros e mal entendidos entre os diferentes setores.

O estudo da comunicação é muito amplo, cada situação requer uma atenção diferenciada, porque cada área pode transmitir informações coerentes e necessárias para cada caso. A necessidade de se comunicar é extremamente necessária principalmente dentro de uma organização, porque é assim que entendemos o que outra pessoa está falando, como elas se expressam no dia a dia e há o fato dela ser a melhor fonte para resolver possíveis discussões, fofocas e desentendimentos entre colaboradores. “Os discursos mal-ditos são produzidos á sombra dos espaços institucionais e divulgados à margem dos canais convencionais de comunicação”. (ROMAN, 2009, p. 132), eles são possíveis casos que geram ruídos na comunicação e entre os servidores.

“As organizações públicas mantêm as mesmas características básicas das demais organizações, acrescidas, entretanto, de algumas especificidades como: apego às regras e rotinas, supervalorização da hierarquia, paternalismo nas relações, apego ao poder, entre outras.” (PIRES; MACÊDO, 2006, p. 96).

As organizações dependem de pessoas para atingir seus objetivos. Por este motivo, administra-la e organiza-la é um desafio e as dificuldades são ainda maiores quando o ambiente apresenta tanta indiferença, preconceito e quando acontecem tantas mudanças e troca de servidores, interna e externamente. Desta forma, devemos integrar a área da comunicação com outros setores para que haja maior interação entre as atividades exercidas por cada setor, Kunsch diz que "a comunicação integrada começa a ser hoje uma realidade, não podendo mais fazer uma separação entre a comunicação institucional e a comunicação mercadológica, como não se pode separar o produto ou o serviço da organização" (KUNSCH, 1986, p. 133).

É preciso ficar atento também ao dito racismo institucional que se refere a políticas institucionais que, mesmo sem o suporte de teoria racista de intenção, produzem consequências desiguais para os membros das diferentes categorias raciais. (SOUZA apud REX, 1987, p. 185). É importante estar atento a possíveis sinais sobre este fato dentro de organizações públicas e privadas, porque como diz o trecho do texto do autor é prejudicial para qualquer local trabalho.

Para atingir maior êxito neste método, é preciso se adaptar às exigências da nossa realidade que está cada vez mais movimentada. É preciso ajudar a organização a crescer de forma contínua, além disso, conscientizar a imagem da instituição e determinar seu modo de pensar e desenvolver capacidades. Entretanto, precisamos estar atento às tendências do mercado de trabalho, desenvolver a habilidade de identificar crises e usar diferentes abordagens para manter a harmonia dentro da instituição. Ser um comunicador é permite-se ver, escutar, entender e mudar situações com novas sugestões.

## **2.2 Cultura Organizacional**

Antes de qualquer explicação sobre a cultura organizacional temos que entender primeiro o significado da expressão "Cultura" que pode ser conhecida por muitos, porém não é bem entendida. "Compreender a cultura de uma organização é essencial para entender de que forma ela está inserida na sociedade e de que forma os indivíduos que a compõem a vivenciam e compreendem." (FILIZOLO; ABBUD, 2015, p. 77). Pode-se dizer que é tudo àquilo que inclui o conhecimento, a lei, a moral, os costumes, hábitos e aptidões adquiridos pelo ser humano, como também por fazer parte de uma sociedade da qual é membro. Em

1871, Tylor definiu cultura como sendo todo o comportamento aprendido, tudo aquilo que independe de uma transmissão genética, como diríamos hoje. (apud LARAIA, 2001, p. 23).

Para as ciências sociais é um conjunto de ideias, comportamentos, símbolos e práticas sociais, que são aprendidos de geração em geração, ou seja, podemos perceber que mesmo com diferentes maneiras de descrever um significado existe apenas uma maneira de entendê-la, que é tudo aquilo que as pessoas aprendem no decorrer de sua vida e passam a diante e também o respeito aos costumes do lugar em que está inserida.

A bagagem pessoal, social e cultural que cada indivíduo traz consigo não é deixada de lado quando este passa a fazer parte de uma determinada organização, mas reflete em suas condutas e relacionamentos. Neste sentido, o ambiente organizacional não pode ser considerado um ambiente livre de influências e imune a valores e práticas existentes na sociedade em que a organização está inserida. (SILVA; GERALDES, 2014, p. 3)

Um fato interessante é que a cultura é adaptável e cumulativa, ou seja, os indivíduos podem mudar e acumular o modo como veem e absorvem a cada área de conhecimento, pois tudo faz parte de uma evolução, que pode ser desenvolvida, e ainda, pode ser influenciada por novas e diferentes maneiras de pensar.

A cultura, concebida como um conjunto de valores e crenças compartilhados pelos membros de uma organização deve ser consistente com outras variáveis organizacionais como estrutura, tecnologia, estilo de liderança. Da consistência destes vários fatores depende o sucesso da organização. (FLEURY, 1987, p. 10)

Conhecer a cultura organizacional é importante para qualquer instituição, seja ela pública ou privada. Entende-se que ela tem haver com o modo com o qual as pessoas, se comportam se vestem, se respeitam e se reconhecem, e além disso, tem haver com a moral e valores dentro do espaço que trabalham, às vezes até o modo de falar é modificado, após ela começar a pertencer a um lugar.

Marlene Marchiori diz que “a cultura se forma pela atuação dos grupos e fomenta o que se pode chamar de “personalidade da organização” (MARCHIORI, 2009, p. 294). Em outras palavras, pode-se dizer que cada instituição assume uma identidade, assim como a Fundação Cultural Palmares que é uma organização que trata de assuntos relacionando a cultura negra e quilombola, e, quando observamos o local de trabalho, percebemos que a maioria de seus servidores são negros e se vestem de uma maneira que remetem a essa cultura, ou seja, este fenômeno é explicado no texto da Marchiori, tudo faz parte da personalidade que é assumida pelo ambiente.

Para Brown a “Cultura Organizacional refere-se ao padrão de crenças, valores e meios aprendidos de lidar com a experiência que tiveram, durante o curso da história de uma organização, e que tende a ser manifestada em seus arranjos materiais e no comportamento de seus membros.” (1998, p.7), já para Marchiori a cultura organizacional “é o reflexo da essência de uma organização, ou seja, o que é tido como válido para o grupo no momento vivenciado por ele” (MARCHIORI, 2009, p. 304).

A cultura organizacional deve ser baseada nas morais e valores que são atribuídos à instituição, os servidores que conhecem e seguem a risca esses valores são os que mais aderem à identidade e realmente começam a perceber a instituição de uma maneira diferente, pois a partir daquele momento estas pessoas começaram a defender esses valores e juntamente com os demais que entenderam elas estabelecem uma harmonia e juntos desenvolvem a cultura desta empresa. No texto *Identidad e Imagen Organizacional*, escrito por Ana Inés Pepe, a autora afirma que “[...] é, mas possível que os empregados que se identificam fortemente com sua organização mostram atitudes colaborativas.” (apud. Ashforth e Mael, 1989, p. 19).

O conceito de cultura organizacional se remete aos padrões e condições que definem a forma de atuar dos servidores, para que haja uma cultura, deve haver primeiramente uma construção dela.

### 3. A FUNDAÇÃO CULTURAL PALMARES (FCP)

#### 3.1 Zumbi dos Palmares

*Um século de liberdade e luta contra o escravismo imposto pelo poder colonial português era coisa muito significativa e animadora. E lá estava o dia 20 de novembro de 1695, data da morte heroica de Zumbi, último rei e líder dos Palmares, marco assinalando também o final objetivo do Estado e país negro. (OLIVEIRA SILVEIRA, 2003, p. 25).*

O nome da Fundação Cultural Palmares é uma homenagem a Zumbi dos Palmares, último líder do Quilombo dos Palmares, o maior, mais duradouro e mais organizado refúgio de homens e mulheres negros escravizados. O quilombo era localizado na região da Serra da Barriga, sítio arqueológico tombado<sup>10</sup>, em Alagoas.

Na Serra da Barriga também há um *Parque Memorial Quilombo dos Palmares*, que foi implantado em 2007 pelo MinC, por meio da FCP, fruto de uma luta de mais de 25 anos do Movimento Negro Brasileiro. O parque foi reconstituído no território original da longa e sangrenta batalha, o cenário de uma das mais importantes histórias de resistência à escravidão ocorrida no mundo, à história do Quilombo dos Palmares.

O Quilombo dos Palmares era uma comunidade, formada por escravos negros que haviam fugido das fazendas, prisões e senzalas. Com uma área que ocupava aproximadamente 92.212 km<sup>2</sup>, tamanho de Portugal, era um dos maiores quilombos do Brasil no período colonial, entre os séculos XVI e XIX. Naquela época sua população alcançava por volta de trinta mil escravos.

Não se conhece a data exata do nascimento de Zumbi dos Palmares. Sabe-se, no entanto que ele nasceu livre no ano de 1655. Com poucos dias de vida, foi capturado e dado de presente ao padre Antônio Melo e batizado com o nome de Francisco. Com 15 anos fugiu para Palmares e se tornou um líder, por causa do respeito e admiração dos quilombolas por suas habilidades de guerreiro, a qual lhe conferia coragem, liderança e conhecimentos de estratégia militar e no dia 20 de novembro de 1695 foi assassinado aos 40 anos.

Ainda, nos dias de hoje Zumbi é lembrado como uma referência, inspiração e, além disso, é o símbolo da resistência e luta contra a escravidão, pois juntamente com os outros escravos, lutou pela liberdade de culto, religião e prática da cultura africana no Brasil

---

<sup>10</sup> Previsto no art. 216, § 1º da Constituição Federal: O Poder Público, com a colaboração da comunidade, promoverá e protegerá o patrimônio cultural brasileiro, por meio de inventários, registros, vigilância, tombamento e desapropriação, e de outras formas de acautelamento e preservação.

Colonial. Por este motivo, o dia de sua morte é lembrado e comemorado em todo o território nacional no Dia da Consciência Negra.

### 3.2 Grupo Palmares

Tendo em vista a carência de conhecimento dos brasileiros sobre as questões raciais que envolvem a nossa sociedade e a falta de acesso à história do negro, ao debate e à própria cultura negra, foi planejada e organizada uma reunião, por volta de 20 de julho de 1971, que teve a adesão de apenas quatro participantes, Antônio Carlos Cortes, Ilmo da Silva, Oliveira Silveira e Vilmar Nunes. Eles foram os iniciadores do grupo de trabalho (GT), que algum tempo depois foi intitulado Grupo Palmares, na cidade de Porto Alegre, no Rio Grande do Sul. Com o decorrer dos encontros, outras pessoas também aderiram à proposta como, por exemplo, Anita Leocádia Prestes Abad e Nara Helena Medeiros Soares, que também foram consideradas fundadoras daquele grupo.

O ano de criação foi também o primeiro ano que houve uma homenagem a Zumbi dos Palmares, que aconteceu no dia 20 de novembro, data esta que sete anos mais tarde, passaria a ser referida como Dia Nacional da Consciência Negra.

Em três de agosto de 1978, foi dada como encerrada a primeira fase do Grupo Palmares. O historiador negro mineiro Marcos Antônio Cardoso, fez justiça ao grupo que já estava extinto e por volta dos anos 1980, formou um grupo de trabalho, chamado Movimento Negro Unificado (MNU). Petrônio Domingues, trás em seu artigo, intitulado *Movimento Negro Brasileiro: alguns apontamentos históricos*, que foi publicado em 2007 pela revista Tempo, um pouco da desta história, em um trecho do artigo ele trás o seguinte conceito:

O nascimento do MNU significou um marco na história do protesto negro do país, porque, entre outros motivos, desenvolveu-se a proposta de unificar a luta de todos os grupos e organizações anti-racistas em escala nacional. O objetivo era fortalecer o poder político do movimento negro. (DOMINGUES, 2007, p. 100).

Alguns anos mais tarde, houve uma divisão entre os grupos e começou outra fase do Grupo Palmares, novamente autônomo, porém desta vez o grupo primou por ser formado exclusivamente por pessoas negras.

Entre 1978 e 1988 foi uma fase de muitas articulações nacionais, protestos, reivindicações e manifestações políticas, artísticas e culturais. E em 1988 seguiu-se uma fase de várias conquistas como, por exemplo, a conquista pelo espaço no texto da Constituição

Federal para o grupo étnico afro-brasileiro, remanescentes de quilombo e legitimação de suas terras, institucionalizações, ONGs e a Lei Federal nº 7.668 que sancionou a criação da Fundação Cultural Palmares.

### 3.3 A Fundação Cultural Palmares (FCP)

A criação da Fundação Cultural Palmares - FCP foi fruto das reivindicações de militantes por uma representação no governo. No dia 22 de agosto de 1988, o Presidente da República José Sarney, juntamente com o Ministério da Cultura – MinC, sancionou uma Lei Federal que criou a Fundação, com a finalidade de promover a preservação dos valores culturais, sociais e econômicos decorrentes da influência negra na formação da sociedade brasileira<sup>11</sup>. Está escrito no Diário Oficial da União (DOU) <sup>12</sup> de 23 de agosto de 1988 que:

O Presidente da República, faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º Fica o Poder Executivo autorizado a constituir a Fundação Cultural Palmares - FCP, vinculada ao Ministério da Cultura, com sede e foro no distrito Federal, com a finalidade de promover a preservação dos valores culturais, sociais e econômicos decorrentes da influência negra na formação da sociedade brasileira.

Art. 2º A Fundação Cultural Palmares - FCP poderá atuar, em todo o território nacional, diretamente ou mediante convênios ou contrato com Estados, Municípios e entidades públicas ou privadas, cabendo-lhe:

I - promover e apoiar eventos relacionados com os seus objetivos, inclusive visando à interação cultural, social, econômica e política do negro no contexto social do país;

II - promover e apoiar o intercâmbio com outros países e com entidades internacionais, através do Ministério das Relações Exteriores, para a realização de pesquisas, estudos e eventos relativos à história e à cultura dos povos negros.

III - realizar a identificação dos remanescentes das comunidades dos quilombos, proceder ao reconhecimento, à delimitação e à demarcação das terras por eles ocupadas e conferir-lhes a correspondente titulação. O maior, mais duradouro e mais organizado refúgio de negros e negras escravizados das Américas. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.216-37, de 31.8.2001).

Parágrafo único. A Fundação Cultural Palmares - FCP é também parte legítima para promover o registro dos títulos de propriedade nos respectivos cartórios imobiliários. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.216-37, de 31.8.2001).

[...] (Lei nº 7.668, 1988, p. 16002)

---

<sup>11</sup> Informação anexada no Regimento Interno da Fundação Cultural Palmares.

<sup>12</sup> O Diário Oficial da União (DOU) é um dos veículos de comunicação pelo qual a Imprensa Nacional tem de tornar público todo e qualquer assunto acerca do âmbito federal.

A Fundação conta com sua sede em Brasília, não tendo, no entanto, endereço fixo. Atualmente, se encontra instalada no Setor Comercial Sul – SCS - Quadra 02, Bloco C, número 256, edifício Toufic.

Segundo uma definição do site do Ministério da Cultura, a instituição está preocupada com a igualdade racial e com a valorização das manifestações de matriz africana, a Fundação Cultural Palmares formula e implanta políticas públicas que potencializam a participação da população negra brasileira nos processos de desenvolvimento do País. E, além disso, foi o primeiro órgão federal criado para promover a preservação, a proteção e a disseminação da cultura negra.

Com o passar dos anos, a instituição ficou conhecida e hoje é referência em todo o Brasil na promoção, fomento e preservação das manifestações culturais negras e no apoio e difusão da Lei 10.639. A adoção dessa lei, em 2003, sobre o ensino da história e da cultura da África e dos afro-brasileiros nas escolas, foi um passo importante para o reconhecimento da contribuição dos negros para a construção da sociedade brasileira. Também há diversas publicações que promovem, discutem e incentivam a preservação e, ainda, auxiliam os professores e escolas na aplicação da Lei. Além disso, já emitiu mais de 2.476 certificações, que são documentos que reconhecem os direitos das comunidades quilombolas e dá acesso aos programas sociais do Governo Federal.

Hoje, a Fundação tem um quadro de 147 servidores, entre comissionados, estagiários, representantes das regionais, que estão situados em Alagoas, Bahia, Maranhão, Rio de Janeiro, São Paulo e na Serra da Barriga, servidores públicos e terceirizados.

Em 2016, presidente em exercício, Michel Temer, nomeou Eivaldo Oliveira da Silva como novo presidente da instituição. Ele é economista e administrador de formação, especializado em gestão governamental e políticas públicas. É mestre em economia do setor público e administração pública. Atuava como professor da pós-graduação do *Centro Universitário Estácio da Bahia* e ministrava palestras em outras instituições de educação superior também de Salvador<sup>13</sup>. De acordo com um depoimento do presidente do FCP, ele veio para acrescentar muito e chegou com o compromisso de ouvir a todos, tanto servidores e técnicos, quanto representantes dos movimentos sociais, deseja conhecer os projetos em andamento, com o intuito de dar continuidade às ações bem-sucedidas e que tenham respaldo social, evitando, a ocorrência de retrocessos.

---

<sup>13</sup> As informações constam no site da Fundação Cultural Palmares.

Com quase 29 anos, que será completado em agosto, a Fundação já cresceu bastante e é reconhecida por aqueles que se interessam pela cultura negra, porém, ainda existem pessoas que não sabem e nunca ouviram falar sobre quais trabalhos a instituição já desenvolveu e quais os eventos ela promove como, por exemplo, o apoio a eventos que possuem o seu tema referente à cultura afro brasileira, certifica os quilombos, para que eles possam ser reconhecidos pelo governo e ainda, abre vários editais para publicações de livros.

A Fundação hoje está dividida em 13 partes (veja a figura 1), Presidência, Conselho Curador, Diretoria, Auditoria Interna, Gabinete, Procuradoria Federal, Coordenação de Estudos Normativos e Procedimentos Disciplinares, Coordenação Geral de Gestão Interna (CGI), Departamento de Proteção ao Patrimônio Afro-Brasileiro (DPA), Coordenação Geral de Gestão Estratégica (CGE), Departamento de Fomento e Promoção de Cultura Afro-Brasileira (DEP), Centro Nacional de Informação e Referência da Cultura Negra (CNIRC) e as Representações Regionais, cada um com suas metas e projetos próprios, mas com um único propósito de fazer a missão da Fundação Cultural Palmares acontecer.

No gráfico a seguir mostra o organograma que está disponível no site da instituição aqui estudada. Nele vemos que a presidência está ligada diretamente com 6 (seis) setores, que por sua vez está ligados a outros seis setores. Cada um deles possuem subsetores com diferentes funções, mas que fazem parte um todo. A relevância desta imagem para esta pesquisa é a de mostrar e fazê-los entender como é formada a ordem hierárquica da Fundação.

Devido a minha pesquisa ser voltada para área da comunicação interna, as áreas que estou tendo um contato maior é a Divisão de Administração de Pessoal – DAP, que trabalha com as informações gerais e sobre os colaboradores e a Assessoria de Comunicação – ASCOM.



Em maio de 2017, a Fundação teve mais uma grande conquista, um dos patrimônios mais importante para a história do Brasil, Parque Memorial Quilombo dos Palmares, ganhou reconhecimento internacional.

O Instituto do Patrimônio Histórico e Artístico Nacional (IPHAN) esteve presente na XIV Reunión de la Comisión de Patrimonio Cultural / CPC / Mercosul Cultural, que aconteceu nos dias 30 e 31 de maio, em Buenos Aires – Argentina. O presidente da FCP, Erivaldo Oliveira junto com a Diretora do Departamento de Proteção ao Patrimônio Afro-Brasileiro (DPA), Carolina Nascimento marcaram presença nesta conquista.

Segundo uma reportagem<sup>14</sup> que foi publicada no site da Fundação, o título recebido pelo Patrimônio Cultural do MERCOSUL, além de contribuir para o reconhecimento dos indivíduos e suas comunidades de matrizes africanas no continente americano, e nos países da região, representa também, uma reparação às perseguições e à intolerância praticadas e reveladas através dos quilombos, refúgios de negros foragidos e perseguidos por séculos e que hoje, como não poderia deixar de ser, são reconhecidos, como testemunhos da resistência e dos processos de ressignificação das referências culturais dos afrodescendentes na construção das identidades da América, em especial aos países do MERCOSUL.

---

<sup>14</sup> Fonte: ASCOM – Site da Fundação Cultural Palmares. Data: 31 de maio de 2017  
< <http://www.palmares.gov.br/?p=45921> >

## 4. A PESQUISA

### 4.1 Procedimentos Metodológicos

A metodologia utilizada neste estudo inclui pesquisa bibliográfica sobre a questão do negro no Brasil e um estudo de caso da Fundação Cultural Palmares (FCP), a partir de um questionário estruturado distribuído aos colaboradores. Também foram feitas entrevistas em profundidade com o Presidente, Erivaldo Oliveira da Silva, Fernanda Soares Candêias, atual Chefe de Divisão de Administração de Pessoal, Queisi Chaiana Schneider, ex – Chefe de Divisão de Administração de Pessoal.

A pesquisa bibliográfica incluiu a chegada dos negros ao nosso país e toda a trajetória de luta e resistência até hoje. Onde busquei em livros, artigos e trabalhos de outros autores que fazem citação ao tema e que abordem o quão importante é a cultura organizacional para o crescimento e relacionamento saudável entre servidores dentro de um órgão público. Também, foi pesquisada história da Fundação Cultural dos Palmares e sobre sua missão, visão e valores.

Para os colaboradores, foi produzido um questionário, com 12 questões, no qual se buscou saber como os servidores veem a Fundação e se eles se sentem bem trabalhando na instituição. Foi perguntado sobre a existência do preconceito dentro da organização. Primeiramente foi aplicado o pré-teste, entre os dias 3 a 7 de abril, com cinco servidores, que foram previamente escolhidos com ajuda do DAP, onde tiveram a responsabilidade de informar se o questionário estava de fácil entendimento e, ainda, poderiam apontar possíveis melhorias. Logo após está fase, o questionário foi revisado e o definitivo foi enviado online, via e-mail, para um universo de 106 colaboradores da FCP, incluindo servidores, comissionados e estagiários de diversos setores da organização. O questionário foi enviado no dia 09 de maio e os colaboradores tiveram até o dia 31 de maio para responderem.

Outro método utilizado foi uma entrevista em profundidade com o Presidente da instituição, a atual e a antiga Chefa da Divisão de Administração de Pessoal – DAP. O objetivo com as entrevistas feitas foi verificar como estas pessoas que, atualmente, trabalham em cargos de extrema importância dentro da organização lidam com o tema estudado, como elas veem a questão do preconceito, dos desentendimentos entre servidores e a visão deles sobre os cargos que ocupam e sua finalidade deles dentro do órgão.

## 4.2 O Questionário

O questionário que foi enviado para 106 colaboradores, continha 12 perguntas. Foi dado um prazo entre os dias 9 e 31 de maio/2017 e 57 pessoas responderam, o que corresponde a um percentual de 53,77% respondentes.

Ele foi formulado e estruturado durante os encontros de orientação, foi utilizado o Google Drive para tornar o questionário virtual e fácil de ser compartilhado com todos os colaboradores da sede da instituição. Outro motivo para optar por esta ferramenta foi o fato dele disponibilizar gráficos completos ao final da pesquisa, deixando-a fácil de ser analisada e estudada.

### Questionário

1. Você acredita que ainda existe preconceito racial no Brasil?  
 Sim                       Não
  
2. Caso a resposta anterior seja positiva, qual a causa do preconceito no nosso país?  
(Marque mais de uma opção se preferir).  
 Social                       Religioso  
 Racial                       Linguístico  
 Cultural                       Outro  
 Sexual
  
3. Há quanto tempo está trabalhando na Fundação Cultural Palmares?  
 0-3 anos                       12-15 anos  
 4-7 anos                       + 15 anos  
 8-11 anos
  
4. Você conhece a missão, visão e valores da Fundação Cultural Palmares?  
 Sim                       Não
  
5. Você acredita que exista preconceito racial nesta instituição (Fundação Cultural Palmares)?

Sim  Não

6. Em sua opinião, quais palavras caracterizam esta instituição? (Marque mais de uma opção se preferir).

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Comprometimento | <input type="checkbox"/> Corrupção      |
| <input type="checkbox"/> Cidadania       | <input type="checkbox"/> Transparência  |
| <input type="checkbox"/> Futuro          | <input type="checkbox"/> Motivação      |
| <input type="checkbox"/> Cultura         | <input type="checkbox"/> Comunicação    |
| <input type="checkbox"/> Desafios        | <input type="checkbox"/> Competência    |
| <input type="checkbox"/> Conflito        | <input type="checkbox"/> Valores        |
| <input type="checkbox"/> Fofoca          | <input type="checkbox"/> Relacionamento |
| <input type="checkbox"/> Crise           | <input type="checkbox"/> Outra          |

7. Como você se sente trabalhando na Fundação?

- |                                    |                                  |
|------------------------------------|----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Muito Bem | <input type="checkbox"/> Regular |
| <input type="checkbox"/> Bem       | <input type="checkbox"/> Péssimo |

8. Baseado na pergunta anterior justifique sua resposta. (Marque mais de uma opção se preferir).

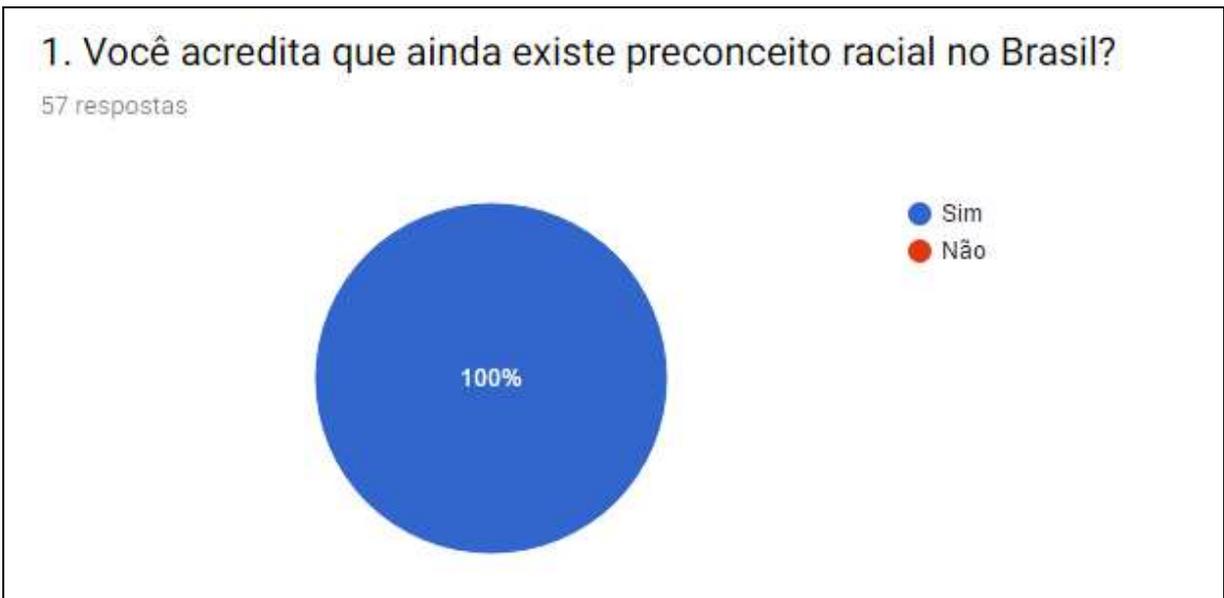
- Comprometimento com a organização
- Ambiente de diversidade e de Acolhimento
- Oportunidade de Progressão Funcional
- Respeito ao Servidor
- Empregados não comprometidos com a organização
- Ambiente de Preconceito e Adversidade
- Falta de Motivação Profissional
- Desrespeito ao Servidor
- Outro

**Perfil Socioeconômico**

<b>Sexo:</b>	
<input type="checkbox"/> Feminino	<input type="checkbox"/> Masculino
<b>Função:</b>	
<input type="checkbox"/> Comissionado	<input type="checkbox"/> Terceirizado
<input type="checkbox"/> Servidor Público	<input type="checkbox"/> Estagiário
<b>Faixa Etária:</b>	
<input type="checkbox"/> 16-20 anos	<input type="checkbox"/> 41-50 anos
<input type="checkbox"/> 21-30 anos	<input type="checkbox"/> + 51 anos
<input type="checkbox"/> 31-40 anos	
<b>Renda Mensal:</b>	
<input type="checkbox"/> Até R\$ 937	<input type="checkbox"/> De R\$ 8.233 até R\$ 11.244
<input type="checkbox"/> De R\$ 937 até R\$ 2.811	<input type="checkbox"/> De R\$ 11.244 até R\$ 14.055
<input type="checkbox"/> De R\$ 2.811 até R\$ 5.622	<input type="checkbox"/> De R\$ 14.055 até R\$ 16.866
<input type="checkbox"/> De R\$ 5.622 até R\$ 8.233	<input type="checkbox"/> + De R\$ 16.866

#### **4.3 Resultados e Análise dos Dados**

Logo após chegar ao final do prazo para responder os questionários foi feita uma análise com base nas respostas dos colaboradores e chegamos a uma conclusão que não existe um clima organizacional harmonioso internamente. Há muitas críticas quanto à maneira que os altos cargos gerem a instituição e reclamações voltadas exclusivamente para algumas pessoas. Veja abaixo os gráfico e análise para cada uma das respostas:



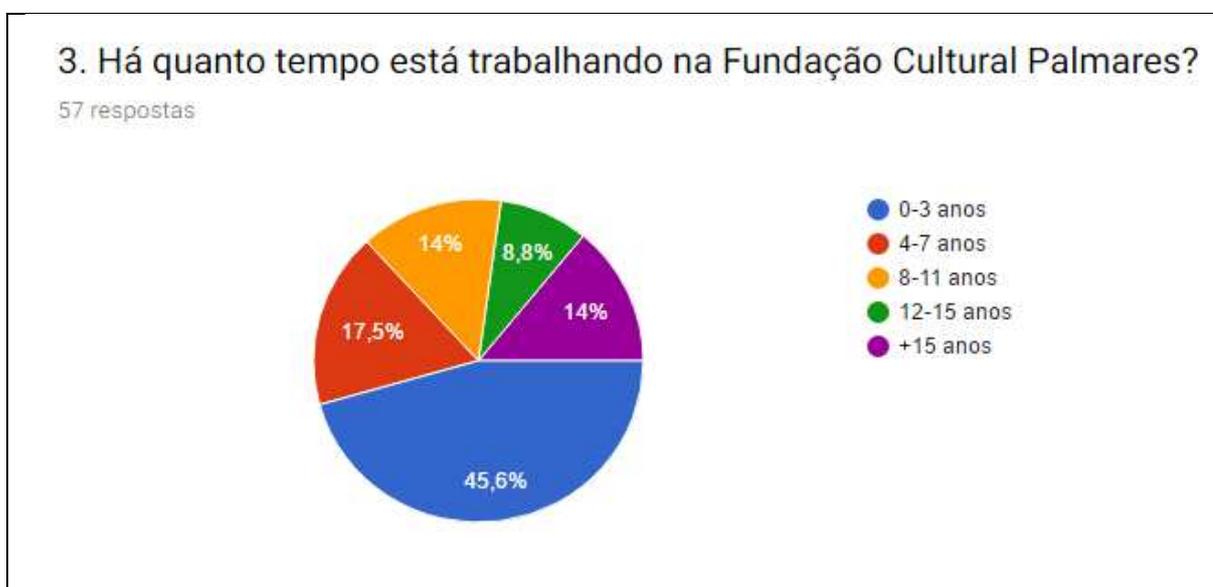
A resposta à primeira pergunta é mostrada no Gráfico 1 acima. Interessante observar que 100% dos colaboradores da Fundação Cultural Palmares acredita que, apesar da escravidão ter sido abolida e existir uma lei que pune aqueles que julgam àqueles que têm atitudes e comportamentos preconceituosos, o preconceito racial no Brasil ainda é frequente.

Esta resposta enfatiza um comportamento comum ao brasileiro que, apesar de um discurso politicamente correto, se mostra impregnado de preconceito. A nossa história, como vimos, apresenta uma evolução lenta da abolição da escravatura no país. O Brasil foi o último país a dar liberdade para os escravos, e mesmo depois este ato os negros ainda são atingidos por todos os tipos de preconceitos racistas e violência por causa da cor da pele.



Este segundo gráfico mostra quais as razões mais evidentes do preconceito no Brasil. Segundo a opinião dos colaboradores da Fundação Cultural Palmares, existem três deles que se destacam: o preconceito social com 84,2% empatando com o cultural, seguido do racial em terceiro lugar com 82,5%.

Como nesta segunda questão foi aberta uma opção para que os servidores opinassem livremente sobre o assunto, houve um acréscimo à lista que tinha sido previamente sugerida: o preconceito histórico, que dá a entender que colocação foi citada por causa da falta de conhecimento e estudo sobre sua origem e a falta de consciência podem ser grandes influenciadores para tal ocorrência. E a terceira e última colocação é o financeiro que podemos aloca-lo dentro do preconceito social, que remete as classes sociais da população.



Voltamos com o discurso de Marchiori afirma que “a cultura se forma pela atuação dos grupos e fomenta o que se pode chamar de “personalidade da organização”.” (MARCHIORI, 2009, p. 294). Em função da grande rotatividade de colaboradores, inclusive de gestores, 45,6% assumiram que trabalham na instituição há menos de três anos, dando a segunda colocação para aqueles que trabalham de quatro a sete anos. Chegamos à conclusão que os servidores se estabelecem por pouco tempo na FCP e este grande fluxo pode trazer pontos positivos e negativos para organização.

#### 4. Conhece a missão, visão e valores da Fundação Cultural Palmares?

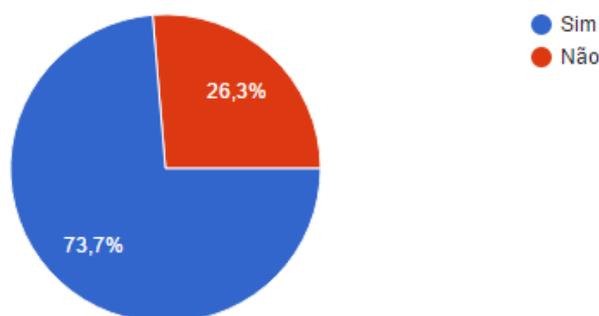
57 respostas



Este gráfico nos mostra algo que toda instituição pública deveria se orgulhar, pois quase 100% dos servidores dizem ter ciência de qual é missão, visão e valores da Fundação Cultural Palmares. Porém, depois de uma conversa com o Presidente Erivaldo, ele relatou que acredita que as pessoas assumem o objetivo como sendo a missão e, ainda, resalta que muitos nem sabem qual é a finalidade da missão, visão e valores para uma organização, porque somente depois de sua posse começou a ser formulado o relatório que nos dirá com clareza aonde a FCP quer chegar.

#### 5. Você acredita que exista preconceito racial nesta instituição (Fundação Cultural Palmares)?

57 respostas



Sem dúvida, este é o gráfico mais importante, e o que responde a pergunta de pesquisa Fundação Cultural Palmares promove de fato o objetivo a preservação da cultura

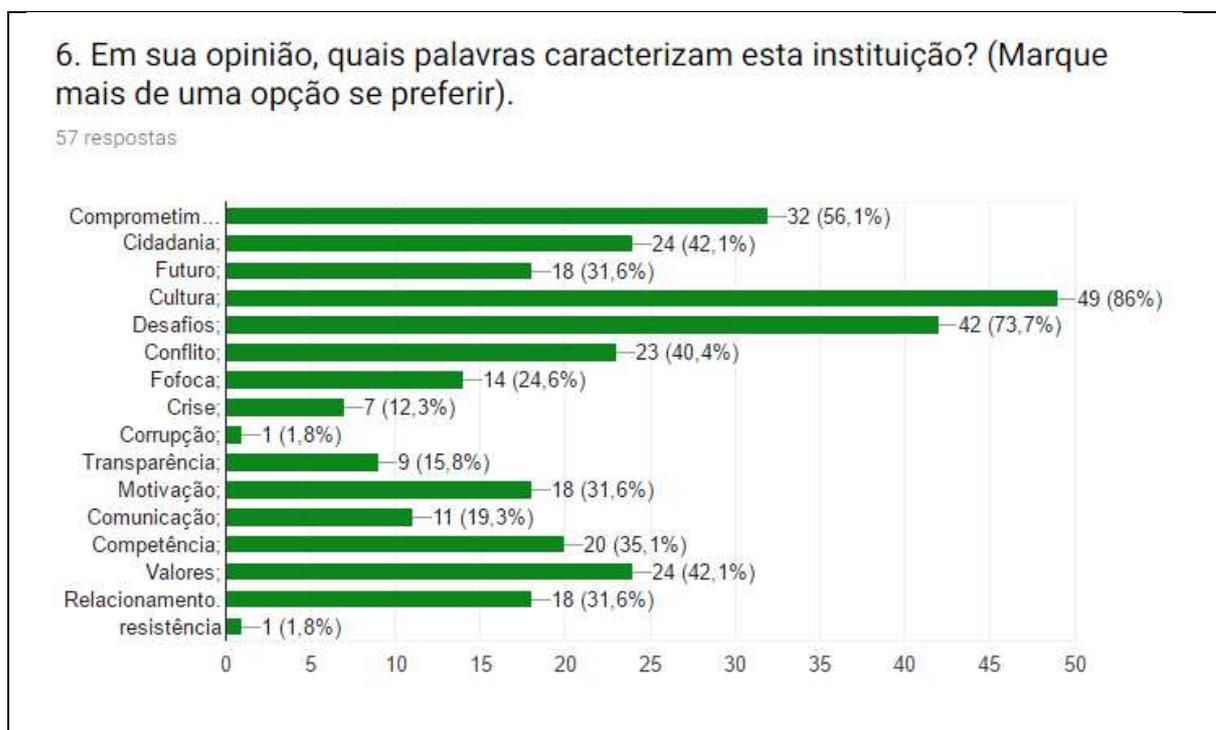
negra no seu âmbito interno? Ou acontece a reprodução do preconceito étnico na cultura organizacional?

A maioria dos servidores que responderam ao questionário relatou acreditar que há preconceito dentro da instituição, um contracenso tendo em vista o objetivo principal da FCP, que é preservar a cultura negra. Internamente, a instituição não promove os valores que prega nos seus propósitos de missão e visão.

Em conversa informal com algumas pessoas da Fundação foi relatado que já sofreram algum tipo de preconceito ou injúria.

É de fato significativo o que este gráfico mostra: uma instituição pública, que lida com as políticas públicas voltadas para cultura negra e quilombola, mostra-se impregnada de preconceito interno. Tanto o questionário, quanto a entrevista confirmam esta constatação.

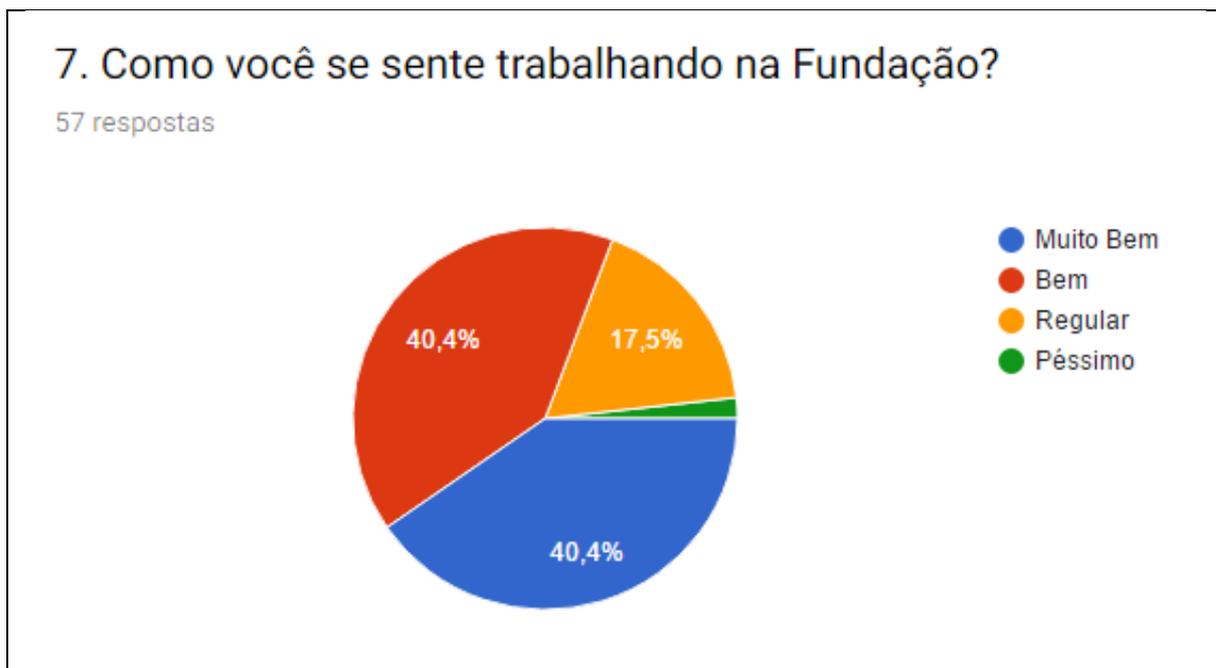
Só pelo fato da instituição liderar esta causa, já deveria torná-la uma referência quando se trata deste assunto. Por este motivo há que se reverem as políticas, de forma a abolir o preconceito no Brasil e promover a igualdade racial.



Como foi exposto, nesta questão foi pedido para que os colaboradores dissessem quais palavras eles acham que caracterizavam a instituição. Segundo eles as cinco principais palavras são cultura com 86%, seguida por desafios, com 73,7%, comprometimento com 56,1%, cidadania e valores empatam com 42,1% e conflito com 40,4%.

As respostas foram satisfatórias, mas não refletem a cultura da organização na prática, há somente um discurso.

Vale ressaltar aqui também que os servidores foram convidados a dar a sua opinião sobre o assunto. Houve apenas uma palavra acrescentada, resistência, pode-se entender que deva haver oposição e resistência às mudanças internas e pouca aceitação entre os colaboradores.



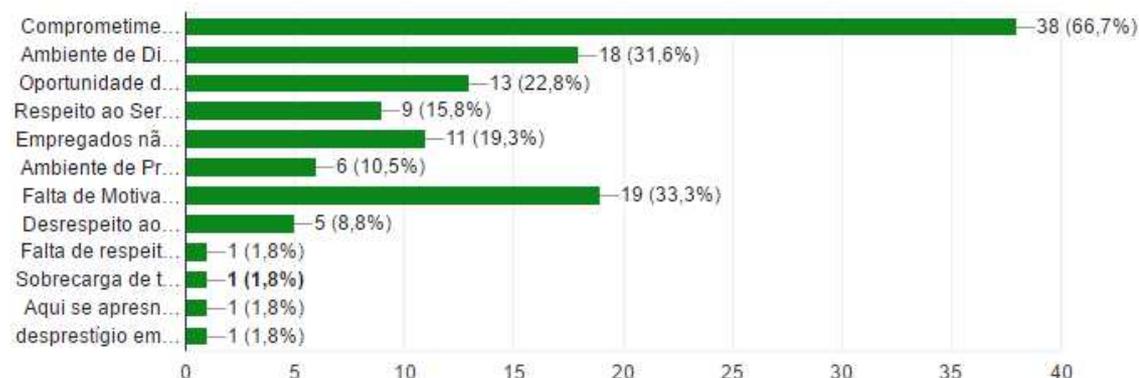
Apesar de haver um empate entre aqueles que se sentem muito bem e os que se sentem bem trabalhando na organização, ainda assim, há 17,5% que relatam não se sentem confortáveis no ambiente de trabalho e uma pessoa assumiu que se sente péssimo na FCP.

Desta forma voltamos a tudo que falamos anteriormente, para que as pessoas se sintam bem dentro de um local, ela precisa se sentir confortável e acolhida, porém com preconceito, falta de motivação e de conhecimento a respeito da missão, visão e os valores é complicado haver harmonia entre todos os colaboradores.

Os gestores deveriam pensar em promover algo que gere interação entre todos. Outra sugestão é fazer pesquisas de satisfação, para procurarem saber como está o clima das pessoas e como elas se sentem em ambiente de trabalho.

## 8. Baseado na pergunta anterior justifique a sua resposta. (Marque mais de uma opção se preferir).

57 respostas



Existem pessoas muito comprometidas com a instituição. Mas há aqueles que não se sentem motivados o suficiente para trabalhar no local, vemos no Gráfico 8, que 33,3% afirmam que internamente não existe motivação profissional, por parte dos gestores. Isso pode também ser resultado do preconceito e agressões verbais sofridas.

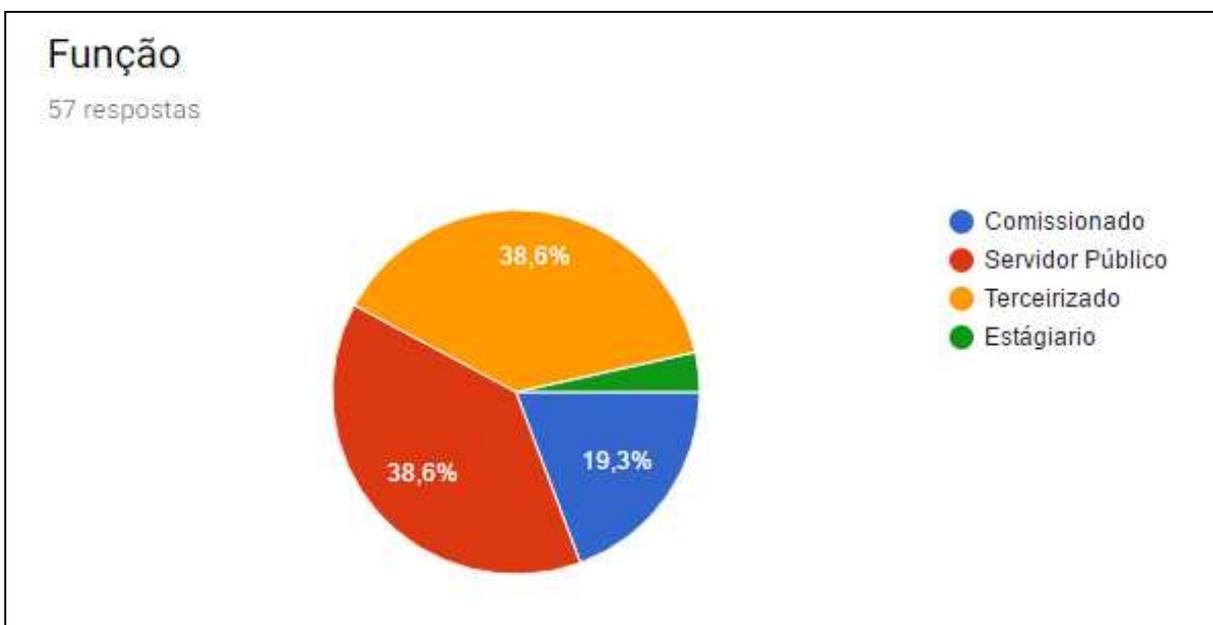
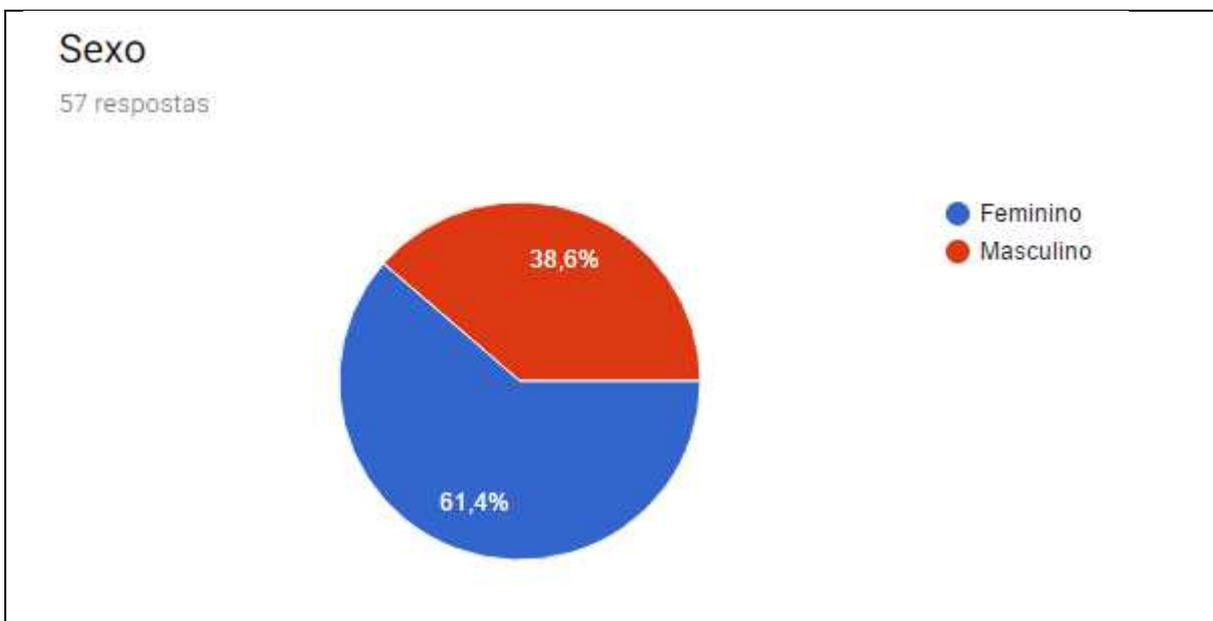
Por mais que haja muitas respostas positivas para esta questão, ainda é assustador o índice de pessoas que dizem se sentirem mal com como a Fundação está hoje. Ainda acrescentam a sobrecarga de trabalho imposta é estressante e, além disso, que há um desprestígio grande. Há, ainda, pessoas que reclamam da falta de respeito com os terceirizados e são obrigados a ouvir quase que diariamente que, querem acabar com este cargo, para priorizar os servidores públicos, porque dizem os terceirizados não fazem nada.

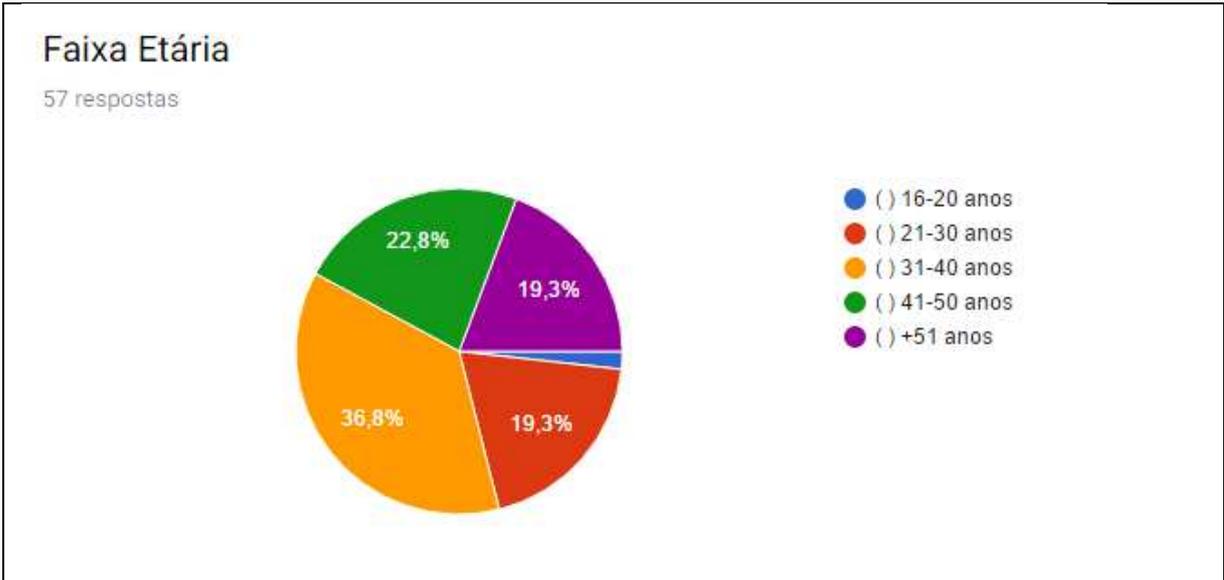
### 4.4 Dados Socioeconômicos dos Colaboradores da FCP

Com estes dados, percebemos que 61,4% dos respondentes são do sexo feminino. Vemos, ainda que as funções dentro da Fundação são bem divididas, deixando cargos como terceirizados e servidores públicos empatados com 38,6% e em terceiro lugar os comissionados.

A Fundação é composta relativamente de pessoas mais velhas, ou seja, as que afirmaram ter mais de 30 anos. Desta forma percebe-se que mesmo aconteça esse fenômeno dos colaboradores serem mais experientes, eles não se mantêm firmes no ambiente de

trabalho, pois no Gráfico 3, mostra que a maioria deles trabalham a instituição a menos de três anos. No último gráfico vemos que, apesar dos servidores não se firmarem por muito tempo no órgão, a renda mensal é alta. Onde 52,6% dos colaboradores afirmam ganhar valores acima de três salários mínimos (De R\$ 2.811 até R\$ 5.622 reais).





#### 4.5 Entrevista em Profundidade

O objetivo central desta pesquisa era saber como é a cultural organizacional da Fundação (FCP) e se havia algum tipo preconceito entre servidores e setores. Para que houvesse um bom feedback, foi feita uma entrevista em profundidade com alguns gestores dentro da instituição, a partir de perguntas gerais orientadoras, reformuladas e alteradas no decorrer dos encontros.

A primeira conversa foi realizada com a atual Chefe da Divisão de Administração de Pessoal - DAP, Fernanda Soares Candêias, que está no cargo a três meses. Ocorreu no dia

17 de maio, em sua sala pessoal, no quinto andar do edifício Toufic, onde atualmente está alocada a sede da Fundação e durou aproximadamente 40 minutos.

A conversa descontraída e fluente. A respondente demonstrou tranquilidade ao responder todas as perguntas solicitadas. Fernanda disse que um dos principais problemas que o departamento enfrenta é que “algumas delas se queixam do tratamento que recebem de algum outro servidor como, por exemplo, agressão verbal, o modo ou expressão de uma pessoa se expressar que pode ser mal interpretada.”, e ainda, comentou que o preconceito dentro da Fundação é frequente, tanto do negro com o branco, quanto do branco com o negro e que às vezes nesta primeira situação eles não sabem como agir por ser menos frequente. Pode-se perceber que com o pouco tempo que ela trabalha na instituição, Fernanda já vem enfrentando alguns problemas com a cultura organizacional que está falha neste momento. As respostas na íntegra deste encontro estão no anexo 13.

Por outro lado, com o intuito de ouvir uma contra argumentação sobre o ponto de vista da área de Recursos Humanos (RH), foi marcada uma reunião com a ex - Chefe do DAP, no dia 05 de junho com Queisi Chaiana Schneider, que exerceu o cargo na FCP por três anos e oito meses, no período de agosto de 2013 a março de 2017. Atualmente, Queisi está trabalhando na Escola Nacional de Gestão Agropecuária – Enagro, que se situa no anexo do Ministério da Agricultura, esta entrevista durou aproximadamente 35 minutos.

Ela demonstrou muita certeza e convicção em suas respostas. A reunião foi fluida e o retorno saiu de maneira espontânea. Queisi afirmou que se a Fundação continuar do jeito que está ela vai parar no tempo, e ficará estagnada. Ainda ressaltou que deveria haver mais incentivo e deveriam pensar em fazer um mapeamento de competências para alocar as pessoas em seus devidos locais de conhecimento. Ela disse que a alta gestão acredita que a área de RH é apenas para preenchimento de folha de ponto, mais esta área está além. Ela resalta que o mapeamento indicado por ela, mostraria o que está falho na divisão de cargos. O único ponto que foi citado pelas duas chefes do DAP que elas estão em acordo, é que na Fundação há preconceito e que, inclusive, as duas já foram vítimas. O resultado na íntegra desta entrevista em profundidade está no anexo 14.

A terceira entrevista (imagem em anexo) foi feita com o presidente Erivaldo Oliveira da Silva, no dia 14 de junho de 2017, na sala da presidência no edifício Toufic, na sede de Brasília. Durou aproximadamente 60 minutos. Também estava presente na reunião a chefe de gabinete Beatriz Dina Wandelely. Erivaldo foi receptivo, prestativo e demonstrou muito interesse nesta pesquisa. Ele respondeu a todas as perguntas com muita clareza e

certeza de sua fala, sempre dando exemplos em suas respostas. Afirmou que não quer que a Fundação dure para sempre, pois ela foi criada com o propósito de pensar em políticas públicas que promovem a igualdade racial e relata que quando houver uma estabilidade entre as raças, a pretensão é que a organização feche as portas. Outros pontos que podemos destacar é o fato dele dizer que em todos os lugares há preconceito, que o preconceito que acontece na instituição não é institucionalizado e disse que foi logo após sua posse que eles começaram a pensar em um documento que defina qual é a missão, visão e valores, porque os servidores adotaram o objetivo como sendo a missão, afirma Eivaldo.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir do estudo da história, trajetória e importância da cultura negra, verificou-se que apesar de todo sofrimento com o tráfico, a separação de familiares e a tortura a qual foram expostos, os negros têm um papel relevante para a cultura brasileira. Os negros africanos trouxeram na bagagem suas músicas, sua culinária e a sua religião, fundamentais para a formação da identidade da nossa nação. Mesmo assim, identificamos a escravidão como a raiz de todo o preconceito e agressões que os negros sofrem até hoje em nosso país.

O foco deste trabalho consistiu em compreender a importância da cultura organizacional dentro da Fundação Cultural Palmares (FCP), uma instituição pública, consolidada no Brasil, que pensa políticas públicas voltadas à preservação da cultura negra e igualdade entre as raças. Com o estudo, percebemos que há reprodução de preconceito interno entre os servidores, o que nos leva a refletir sobre a necessidade de planejar políticas públicas externas, quando, internamente, percebemos que não há respeito entre colegas de trabalho.

Tratamos aqui da importância da cultura organizacional, que serve como um conjunto de regras que mantém o ambiente em harmonia. Os colaboradores são fundamentais para a formulação desta cultura, que é um conjunto de costumes, e hábitos que os envolvem, desta forma ela se torna adaptável.

A pesquisa de campo foi o ponto alto de todo o trabalho, tendo criado possibilidades para analisar, conhecer melhor, a história da instituição que faz parte da minha vida há quase 16 (dezesesseis) anos, já que a minha mãe faz parte do quadro de terceirizados desde fevereiro de 2002. Na verdade, pude fazer um link com o que eu havia observado informalmente com as pessoas do nosso círculo de amigos e que conheci nesses anos com o que estudei. Percebi que a maioria das minhas convicções estavam certas, sobretudo no que diz respeito ao apego ao ambiente de trabalho e o companheirismo entre as pessoas mais antigas da casa. Porém, com o desenvolvimento do trabalho pude sanar algumas dúvidas que ainda restavam em relação às observações que muitos já haviam me passado anteriormente.

Os resultados da pesquisa foram muito esclarecedores, nele identificamos que não há uma cultura organizacional estruturada e definida; e que existe um índice alto (19,2%), segundo o Gráfico 7, de pessoas que estão insatisfeitas com o ambiente de trabalho, deveria ser um local harmonioso e prazeroso para se trabalhar acaba se tornando um local apático e sem uma cultura definida.

A pesquisa também revelou que, apesar da instituição promover a cultura negra, um alto índice de respondentes (73,7%) que acreditam que existe preconceito dentro da instituição. O que responde a pergunta que orientou todo o estudo, que é: a Fundação Cultural Palmares promove de fato o objetivo à preservação da cultura negra no seu âmbito interno? Ou acontece a reprodução do preconceito étnico na cultura organizacional? Na verdade, a resposta é não; ou seja, o preconceito étnico está presente na instituição.

O trabalho mostrou que a Fundação já obteve êxito e várias conquistas durante a sua história, mas apesar disso, ela não está cuidando do ambiente interno. Tanto o questionário quanto as entrevistas com os gestores, nos permitem afirmar que há sim a reprodução de preconceito interno e isso quando se trata de uma organização pública é considerado grave, tendo em vista o simples fato do objetivo previsto em lei ser a promoção e preservação da cultura negra, agrava um pouco mais esta situação.

Verifica-se que o corpo da FCP é composto em sua maioria por mulheres, inclusive nas gestões. Grande parte de a organização é formada por pessoas com mais de 30 anos, que recebem um salário considerável para os atuais dias. Porém, há grande rotatividade do pessoal, isso é esclarecido quando 45,6% dos colaboradores disseram que trabalham a menos de três anos.

Ao final do trabalho, pode-se dizer que conheci a Fundação, sua cultura e ainda, o grupo militante responsável pelas reivindicações que levaram à criação da Lei Federal nº 7.668, que resultou na abertura na FCP, que foi criada com objetivo de promover e preservar a cultura negra e pensar em políticas públicas que gerem a igualdade entre as raças. Com quase 29 anos de história a FCP acumula muitas conquistas e ainda tem muito a conquistar para que o objetivo que está previsto se torne possível em solo brasileiro.

Outro ponto importante a ressaltar aqui refere-se à falta de conhecimento e de interesse das pessoas em geral quanto à importância histórica e cultural que os negros injetaram em nosso país. Diante disso, a iniciativa de sancionar a Lei nº 10.639, em 2003, foi de extrema importância, pois o intuito dela é de exigir das escolas de ensino tanto fundamental quanto médio implantar em sua grade curricular o ensino da história negra, foi isto que abriu as portas para o estudo da cultura afro-brasileira.

O tema deste trabalho não se esgota aqui porque a temática é complexa e possui lacunas que somente serão preenchidas com o tempo. Discussões e reflexões muito maiores estão por vir, sobretudo para a melhoria da cultura e do clima organizacional de uma instituição pública da importância da FCP.

Apesar de ser uma organização já consolidada no Brasil, a Fundação ainda tem que melhorar muito a sua comunicação interna, seus valores, já que foi criada para promover a igualdade racial,. O preconceito dentro da instituição é algo sério, que necessita ser revisto, repensado e planejado. Como diz Mandela: “Ninguém nasce odiando outra pessoa pela cor da pele, por sua origem ou ainda sua religião. Para odiar, as pessoas precisam aprender, e se podem aprender a odiar, podem ser ensinadas a amar [...]” (NELSON MANDELA)

## ANEXOS

Resposta na íntegra da atual Chefe de Administração de Pessoas – DAP, Fernanda Soares Candêias.

Entrevista realizada dia 17 de maio de 2017

### **Qual sua Formação?**

Sou formada como Gestora Pública e Cultural.

### **Há quanto tempo trabalha na Fundação Cultural Palmares?**

Trabalho há dois meses na Fundação, mas trabalhei durante 12 anos no Ministério da Cultura.

### **Quais os problemas enfrentados na área de Recursos Humanos?**

Muitas pessoas com dificuldade em acessar a internet, algumas delas se queixam do tratamento que recebem de algum outro servidor como, por exemplo, agressão verbal, o modo ou expressão de uma pessoa se expressar que pode ser mal interpretada. Há também uma resistência dentro da Fundação, assim como, em qualquer outro órgão público, em relação à aceitação de servidores e terceirizada.

### **Você acredita que ainda exista preconceito no Brasil? Se sim, qual a principal causa?**

Sim, social e financeiro são os preconceitos mais diretos e evidentes.

### **Você acredita que existe preconceito racial na instituição?**

Sim, tanto do branco com negro, quanto do negro com branco, e muitas vezes nessa segunda situação os brancos não sabem como se expressar por pelo o fato deste tipo de preconceito não ocorrer com muita frequência, mas quando acontece eles costumam ficar sem reação, e se calam. Inclusive já aconteceu comigo, nesse pouco tempo que trabalho na instituição.

### **Cite cinco palavras que você acredita que caracteriza a Fundação em sua opinião.**

Consciência, Proteção, Acolhimento, Direito e Lei.

### **Como você caracteriza o clima organizacional da instituição? O que acha que pode melhorar?**

A Fundação está em uma fase de mudança, muitas coisas estão se reorganizando e desta forma ela acha que neste momento as peças estão começando a se encaixar e ainda ressaltou que a Fundação tem uma boa estrutura, porém precisa melhorar um pouco.

**Qual sua expectativa quanto ao futuro da instituição?**

Quero mudança, que os servidores, terceirizados e os cargos mais elevados tenham união e ainda que possam ter liberdade de expressão para saber reclamar e indicar algo que possivelmente tenha acontecido ou estar para acontecer. Quero que haja mais diálogo entre os departamentos e que desta forma gere uma satisfação para todos.

Resposta na íntegra da ex - Chefe de Administração de Pessoas – DAP, Queisi Chaiana Schneider.

Entrevista realizada em 05 de junho de 2017

**Qual sua Formação?**

Sou formada em Administração.

**Quais foram os problemas enfrentados na área de Recursos Humanos em sua gestão?**

Falta de capacitação, de equipe, de apoio da alta gestão, mapeamento de competência e também a falta de orçamento foram grandes problemas enfrentados. Algo que era visível na instituição ocorria muitos problemas com o clima organizacional da empresa.

**Você acredita que ainda exista preconceito no Brasil? Se sim, qual a principal causa?**

Sim. Social, racial, tanto do negro com branco, quanto do branco com o negro e outro bastante evidente atualmente é o preconceito de gênero.

**Você acredita que existe preconceito racial na instituição?**

Sim, tanto do negro com o branco, quanto do branco com o negro. E dentro da instituição, geralmente, acontecia mais preconceito dos negros com os brancos. Eu mesma já sofri com este tipo de preconceito dentro da Fundação.

**Cite cinco palavras que você acredita que caracteriza a Fundação em sua opinião.**

Cultura, diversidade, desgaste, competência e apego as coisas (as pessoas que não querem se modernizar, há apego com bens materiais, cargo, entre outras coisas).

**Como você caracteriza o clima organizacional da instituição? O que acha que poderia melhorar?**

É muito difícil, há muita fofoca, rádio corredor e confusão. Muitas vezes propostas da alta gestão vazam. Há apego aos cargos, bens materiais como, por exemplo, cadeira, mesa, computador. As pessoas pararam no tempo e a falta de capacitação ajudou com que isso acontecesse. Um orçamento melhor ajudaria muito a ser planejada um pesquisa

sobre o clima da empresa, um mapeamento sobre os conhecimentos e competências de cada servidor seria o ideal para instala-los no lugar devido, palestras motivacionais, capacitação e atitude das pessoas que trabalham com a alta gestão.

**Qual sua expectativa quanto ao futuro da instituição?**

Estagnada. A Cultura da Fundação acha que o DAP é exclusivo para folha de ponto. Acho que deveria haver ações que façam com que as pessoas parem de pensar desta forma. E acredito que os gestores devem ser os primeiros a mudar esse pensamento. Com o mapeamento de competências, eles saberiam diferenciar as áreas e qual é a função de cada uma, pois atualmente na Fundação todo mundo faz tudo, não há uma divisão de tarefas. A comunicação não funciona da maneira que deveria. Caso esta mudança não aconteça o FCP vai continuar com está.

Resposta na íntegra do Presidente da Fundação Cultural Palmares (FCP), Erivaldo Oliveira da Silva, natural da Bahia, nasceu em Santo Amaro da Purificação.

Entrevista realizada dia 14 de junho de 2017

**Qual sua Formação?**

Sou formado em Economia e Administração, pela Universidade Federal da Bahia UFB.

**Há quanto tempo trabalha na Fundação Cultural Palmares?**

No dia 13 de Junho de 2017 completei 1 (um) ano trabalhando na instituição.

**Já trabalhou em alguma outra instituição que trabalhasse com um segmento parecido?**

**Se sim, qual instituição?**

Já trabalhei com cultura, mas nunca a cultura afro-brasileira, elaborando políticas públicas. Está sendo uma experiência muito importante porque é promover a mobilidade social dessas pessoas. Não adianta apenas não ter o racismo ou não ter o preconceito e a população afro-brasileira continuar pobre, continuar sendo excluída. Nosso objetivo na Palmares é cada vez mais promover a mobilidade social dessas populações, porque não adianta você capacitar e a miséria permanecer, o que a gente quer é o empoderamento, para que eles busquem grandes cargos na Esplanada dos Ministérios e não apenas naqueles trabalhos que são de sub-serviniência. Então é preciso cada vez mais elaborar políticas públicas aqui na Palmares que fazer com que essas populações busquem

um horizonte melhor, por isso temos parcerias com universidades e com os institutos federais de educação para que cada vez mais pessoas se capacitem. Inclusive, temos agora uma parceria com o Instituto Federal de Brasília – IFB, Campus Estrutural, que dizem ser um local muito perigoso em Brasília, que eu nem conheço, mas já ouvi dizer que para entrar lá tiveram que negociar até com traficantes, e estamos lá dentro dando um curso de designer, que é um curso que gera empregabilidade.

### **Qual a importância da Fundação?**

A Fundação tem uma importância fundamental no contexto da cultura afro-brasileira. A Fundação Cultural Palmares foi à única instituição do Brasil que nasceu de baixo para cima. Quem criou a Palmares foi um movimento social, foram os grandes movimentos negros que lutaram pela criação da Palmares e o governo como não tinha jeito de negar, ele apenas homologou. É a única instituição, hoje, no Brasil que é uma instituição de estado. Entra governo sai governo a Palmares é sólida. Você está vendo até agora nesse momento difícil que o Brasil está vivendo a Palmares anda por este Brasil todo não recebemos uma vaia sequer, nós só recebemos aplausos.

### **Você acredita que ainda exista preconceito no Brasil? Se sim, qual a principal causa?**

O preconceito tem várias origens. Ele pode ser social, por no Brasil ele é muito velado, porque o cara que tem dinheiro ele compra apartamento onde ele quiser. Pelé mora aonde ele quer, isso é a parte social. Tem o preconceito americano é diferente. Um presidente americano, ministro de estado americano ele não morava em um bairro branco de Los Angeles, porque o racismo é pela cor da pele, por isso que existem muitas discussões focadas no Brasil, porque quem mais ta morrem na periferia é o preto e o branco pobre, então o preconceito tem essa nuance que é também uma questão muito social, mas também existe um preconceito muito enraizado na cor da pele, esse é mais forte e a pessoas não admitem quando ver um negro bem sucedido, elas ficam com raiva, porque elas pensam que vocês tem que estar sempre na cozinha, por isso não devemos admitir que não haja cursos que não promovam minha mobilidade, porque se não você será sempre um empregado, cozinheiro, nada contra a profissão. Então as raízes do preconceito são sociais, econômica e também há a questão da ignorância que é uns dos fatores mais fundamentais porque nós estamos em um período de existem muitos dados e pouca informação. Um dos maiores intelectuais do Brasil foi o fundador da Academia Brasileira de Letras, que é Machado de Assis, porém os livros de história o colocaram como sendo branco. Então por este motivo precisamos levar isso para as escolas, porque o preconceito surge nesta idade. Precisamos de

um ou dois séculos para começar a ensinar as crianças a respeitar o cabelo crespo, a respeitar a religião do outro. É preciso fazer uma reformulação dentro das escolas, porque é lá que é formada a sua personalidade. Precisamos ir eliminando essas raízes de forma categórica como, por exemplo, em um debate.

**Em sua opinião, os servidores estão agindo de acordo com a missão, visão e valores da instituição?**

Não foi concluído ainda o planejamento, porque ele estava engavetado. Até na segunda-feira eu ia fazer uma reunião para apresenta-lo, mas não deu certo. Mas eu acredito que todos que trabalham na instituição devem saber qual são a missão, visão e valores. Planejamento é a coisa mais linda do mundo, é lindo de fazer, mas difícil de implementar, porque muito gente tem preguiça ai fica só na teoria. Colocam placas nos andares, mas ninguém sabe qual é a missão.

As pessoas aqui adotam o objetivo como se fosse à missão da empresa. É nossa missão hoje é promover a mobilidade social, econômica e cultural das comunidades afro-brasileiras.

**Você acredita que exista preconceito racial na Fundação?**

Existe em todos os lugares. Isso não é algo institucional. Nós estamos fazendo uma reformulação aqui no prédio para que já um cinema que passe filmes negros, nosso objetivo é fazer com que os servidores vão mais a biblioteca para obter mais conhecimento. Porque a Fundação é um causa, por isso a missão, visão e valores tem que estar impregnados para todos defenderem a causa. Aqui na Fundação trabalham pessoas brancas altamente comprometidas pela causa. Existem negros que poderiam se comprometer mais, porém não o fazem.

**Cite cinco palavras que caracterizam a Fundação em sua opinião.**

Comprometida, as pessoas são comprometidas, aprendizado, os valores morais, valores éticos, não vemos a Palmares nos noticiários envolvidas em grandes confusões, corrupção e todos aqui buscam atingir os objetivos, o que eu poderia dizer que é o compromisso com o resultado final.

**Qual é o futuro da Fundação?**

Eu vislumbro a Palmares como um oásis hoje, no meio desse turbilhão que o Brasil vive a Palmares está pensando, fazendo movimentos sociais, se o governo bem soubesse ele abraçava a Palmares mais, porque nós independente da crise que reina em todas as instituições, a Palmares é forte, estamos fazendo políticas publicas e culturais, denunciando

o racismo. Então o futuro é brilhante Agora eu não quero a Palmares para vida toda, porque tudo isso tem que acabar. Quando houver a igualdade entre as raças, não há mais um motivo para continuarmos abertos. É por este motivo que existem as políticas publicas, para resolver essa desigualdade.



**Figura 2 - Imagem que ilustra o ambiente que ocorreu a conversa com o presidente da Fundação Cultural Palmares.**

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANJOS, Rafael Sanzio Araujo dos. **A geografia do Brasil Africano, o Congo e a Bélgica, uma aproximação.** *Revista Eletrônica: Tempo - Técnica – Território*. v.1, n.3, 2010, p. 1:25

BASTOS, Ana Rafaela Saab; MARCHIORI, Marlene R. **Diálogo e Cultura Organizacional: Uma análise sobre como os processos dialógicos contribuem para a construção da “personalidade” da organização contemporânea.** Londrina, PR, 2011.

CURVELLO, João José Azevedo. **O Desvendar das culturas organizacionais.** In: DUARTE, Jorge; BARROS, Antônio (Orgs.). *Métodos e Técnicas de Pesquisas em Comunicação*. 2ª Edição. 2006. p. 253 – 268.

\_\_\_\_\_. **Comunicação Interna e Cultura Organizacional.** Revista e Atualizada, 2ª edição. Brasília: Casa das Musas, 2012, p. 22-44

FLEURY, Maria Tereza Leme. **Estórias, mitos, heróis - cultura organizacional e relações do trabalho.** *Revista de Administração de Empresas*, v 27, nº 4. São Paulo. Out/Dez. 1987. p 10.<[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-75901987000400003](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75901987000400003)>. Acesso em 01/06/2017

KUNSCH, Margarida Maria Krohling. **Planejamento de Relações Públicas na Comunicação Integrada.** São Paulo: Summus, 1986.

LARAIA, Roque de Barros. **Cultura: um conceito antropológico.** Rio de Janeiro, 14ª edição, 2001.

NOVELLI, Ana Lucia Romero. **Pesquisa de Opinião.** In: DUARTE, Jorge; BARROS, Antônio (Orgs.). *Métodos e Técnicas de Pesquisas em Comunicação*. 2ª Edição. 2006. p. 164 – 179.

PEPE, Ana Inés. **Identidad e Imagen Organizacional: Um recorrido por artículos anglosajones más revelantes de los últimos veinte años.** *Revista Dixit*, Uruguay, Volume 15, n. 14, 2011. <<http://revistas.ucu.edu.uy/index.php/revistadixit/article/view/318>>. Acesso em 20/01/17 às 17h40.

PIRES, José Calixto de Souza; MACÊDO, Kátia Barbosa. **Cultura Organizacional em Organizações Públicas no Brasil.** *Revista de Administração Pública*, Rio de Janeiro, v. 40, n.1, Janeiro/Fevereiro, 2006. <<http://www.scielo.br/pdf/rap/v40n1/v40n1a05.pdf>>. Acesso em 20/01/17 às 17h.

MARCHIORI, M. R. **As interconexões entre cultura organizacional e comunicação.** In: KUNSCH, Margarida Maria Krohling. *Comunicação Organizacional: linguagem, gestão e perspectivas*. São Paulo: Saraiva 2009. v. 2, p. 293-320.

NUNES, Juliana César; MOURA, Dione Oliveira. **Vivências diaspóricas em comunidades quilombolas: empoderamento, autorreflexão e novas sociabilidades na comunidade Rio**

**dos Macacos. Matrizes.** São Paulo: Universidade de São Paulo, Set/Dez, 2016. v. 10, n. 3, p. 203-216.

ROMAN, Arthur Roberto. **Organizações: um universo de discursos bem-ditos, mal-ditos e não-ditos.** In: KUNSCH, M. *Comunicação Organizacional: Linguagem, gestão e perspectivas.* São Paulo: Saraiva 2009. v. 2. p. 125 – 157.

SILVA, Natália Oliveira Teles da; GERALDES, Elen. **A Institucionalização do Racismo na Cultura Organizacional: Um olhar sobre as instituições públicas.** Brasília: Universidade de Brasília – UnB. <[http://bdm.unb.br/bitstream/10483/8563/1/2014\\_NataliaOliveiraTelesdaSilva.pdf](http://bdm.unb.br/bitstream/10483/8563/1/2014_NataliaOliveiraTelesdaSilva.pdf)>. Acesso em 13/06/2017 às 14h.

SCHMIDT, Mário. **Nova História Crítica.** São Paulo: Editora Nova Geração Ltda. 2007.

SILVEIRA, Oliveira. **As origens do vinte de novembro e a construção social do racismo.** In: SILVA, Petronilha Beatriz Gonçalves e; SILVÉRIO, Valter Roberto. *Educação e ações afirmativas: entre a injustiça simbólica e a injustiça econômica.* Brasília. 2003. p. 21-43.

SOUZA, Arivaldo Santos de. **Racismo Institucional: Para compreender o conceito.** *Revista da ABPN.* V. 1, n. 3 – Nov. 2010 – Fev. 2011, p. 77-87.

STUMPF, Ida Regina C. **Pesquisa Bibliográfica.** In: DUARTE, Jorge; BARROS, Antônio (Orgs.). *Métodos e Técnicas de Pesquisas em Comunicação.* 2ª Edição. 2006. p. 49 - 60.

YIN, Robert K. **Estudo de Caso: Planejamento e Métodos.** Trad. Daniel Grassi, 2ª edição. Porto Alegre: Bookman, 2001.

#### **Sites:**

<http://www.palmares.gov.br/> - Acesso em 20 de janeiro de 2017

<http://brasil500anos.ibge.gov.br/territorio-brasileiro-e-povoamento/negros/a-heranca-cultural-negra-e-racismo.html> - Acesso em 10 de maio de 2017

<http://mundoeducacao.bol.uol.com.br/historiadobrasil/o-negro-1.htm> - Acesso em 11 de junho de 2017

<https://nacoesunidas.org/grupo-de-trabalho-da-onu-sobre-afrodescendentes-divulgado-comunicado-final/> - Acesso em 13 de junho de 2017