

13 - 03 | 2026

A HERANÇA DO INDIGENATO NA GESTÃO DE PESSOAS: BARREIRAS INVISÍVEIS PARA O HOMEM PRETO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA CONTEMPORÂNEA

The Heritage of the Indigenato in People Management: Invisible Barriers for the Black Man in Contemporary Public Administration

El legado de la cultura indígena en la gestión de recursos humanos: barreras invisibles para los hombres negros en la administración pública contemporánea.

Elídio Sozinho¹

¹Licenciado em Ciências da Educação, Opção: História - Isced-Luanda; É mestre em História Moderna e Contemporânea, Especialização em Relações Internacionais - Iscte-Lisboa; É mestre em Gestão e Administração Pública - Iscte-Lisboa; É, doutorando em Relações Internacionais - Iscte-Lisboa e é ainda doutorando em Educação P'la Universidad Internacional Iberoamericana - Campeche, México; Chefe do Departamento de Apoio à Direcção no Instituto Superior Politécnico Alvorecer da Juventude-ISPAP; Angola, ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-0654-3396>, E-mail: elidiomanuel2030@gmail.com

Autor para correspondência: elidiomanuel2030@gmail.com

Data de recepção: 28-02-2026

Data de aceitação: 01-03-2026

Data da Publicação: 13-03-2026

Como citar este artigo: Sozinho, E. (2026). *A herança do indigenato na gestão de pessoas: barreiras invisíveis para o homem preto na administração pública contemporânea*. ALBA – ISFIC Research and Science Journal, 1(11), pp. 325-332. <https://alba.ac.mz/index.php/alba/issue/view/15>

RESUMO

Este artigo analisa como os mecanismos de exclusão do período colonial (1926-1961) se transmutaram em barreiras sistêmicas ao acesso ao emprego público no século XXI. Defende-se que a Administração Pública, tanto em Angola como em Portugal, ainda opera sob paradigmas de "perfil ideal" que favorecem a branquitude, fruto de uma construção histórica que associou o termo "Negro" à incapacidade técnica e o "Branco" à competência administrativa. Segundo Mbembe (2018), a "marca do Negro" foi utilizada como um selo de exclusão para justificar uma humanidade subalterna, cuja utilidade era puramente mecânica, uma lógica que ainda ecoa nos

processos de selecção contemporâneos que invisibilizam o talento preto. Adicionalmente, o estudo explora a persistência desta "querência" colonial na burocracia estatal, na qual a meritocracia é frequentemente aplicada de forma enviesada, ignorando as disparidades no capital histórico acumulado. O paradigma do acesso ao emprego não é apenas uma questão de qualificação técnica, mas também de um "desarmamento terminológico" urgente. Ao manter o uso do termo "Negro" como metáfora do erro ou da ineficiência, o "lado escuro" da administração, o sector público, perpetua um tecto de vidro que impede a plena ascensão do

homem preto. O estudo propõe, portanto, uma reforma profunda tanto na linguagem institucional quanto nos métodos de avaliação, visando dismantlar este paradigma e reabilitar a dignidade da cor preta como símbolo de excelência e liderança administrativa.

Palavras-chave: Administração Pública, Lei do Indigenato, Racismo Institucional, Angola-Portugal, Identidade Preta.

ABSTRACT

This article analyzes how the exclusionary mechanisms of the colonial period (1926–1961) have transmuted into systemic barriers to public employment in the 21st century. It argues that Public Administration, both in Angola and Portugal, still operates under "ideal profile" paradigms that favor whiteness, the result of a historical construction that associated the term "Negro" with technical incapacity and "White" with administrative competence. According to Mbembe (2018), the "mark of the Black" was utilized as a seal of exclusion to justify a subaltern humanity whose utility was purely mechanical, a logic that continues to echo in contemporary selection processes that render Black talent invisible. Additionally, the study explores the persistence of this colonial "intent" (*querência*) within state bureaucracy, where meritocracy is frequently applied in a biased manner, ignoring disparities in accumulated historical capital. The paradigm of access to employment is not merely a question of technical qualification, but of an urgent "terminological disarmament." By maintaining the use of the term "Negro" as a metaphor for error or inefficiency, the "dark side" of administration, the public sector perpetuates a glass ceiling that hinders the full advancement of Black men. Therefore, the study proposes a profound reform in both institutional language and evaluation methods, aiming to dismantle this paradigm and rehabilitate the dignity of the color Black as a symbol of excellence and administrative leadership.

Keywords: Public Administration, Indigenous Law, Institutional Racism, Angola-Portugal, Black Identity

RESUMEN

Este artículo analiza cómo los mecanismos de exclusión del periodo colonial (1926-1961) se han transformado en barreras sistémicas al acceso al empleo público en el siglo XXI. Se defiende que la Administración Pública, tanto en Angola como en Portugal, aún opera bajo paradigmas de "perfil ideal" que favorecen la blanquitud, fruto de una construcción histórica que asoció el término "Negro" con la incapacidad técnica y el "Blanco" con la competencia administrativa. Según Mbembe (2018), la "marca del Negro" fue utilizada como un sello de exclusión para justificar una humanidad subalterna, cuya utilidad era puramente mecánica, una lógica que aún resuena en los procesos de selección contemporáneos que invisibilizan el talento negro. Adicionalmente, el estudio exploró la persistencia de esta "querencia" colonial en la burocracia estatal, donde la meritocracia se aplica con frecuencia de manera sesgada, ignorando las disparidades en el capital histórico acumulado. El paradigma del acceso al empleo no es solo una cuestión de cualificación técnica, sino también de un "desarme terminológico" urgente. Al mantener el uso del término "Negro" como metáfora del error o de la ineficiencia, el "lado oscuro" de la administración, el sector público perpetúa un techo de cristal que impide el pleno ascenso del hombre negro. El estudio propone, por tanto, una reforma profunda tanto del lenguaje institucional como de los métodos de evaluación, con el fin de dismantlar este paradigma y reabilitar la dignidad del color negro como símbolo de excelencia y liderazgo administrativo.

Palabras clave: Administración Pública, Ley del Indigenato, Racismo Institucional, Angola-Portugal, Identidad Negra



Definição Sumária dos Estudos

A problemática central reside no que chamamos de "Abuso da Utilidade do Termo". Durante a ocupação colonial portuguesa, o sistema jurídico português em Angola não usava a palavra "Negro" para descrever uma tonalidade de pele, mas sim para catalogar quem estava "fora da civilização" e, por isso, obrigado ao trabalho compulsório. Pretendemos, com este trabalho, esclarecer que o paradigma do acesso ao emprego não está apenas na falta de formação, mas na persistência de uma mentalidade que ainda vê o preto como o "indígena" de outrora, invisibilizando o seu talento técnico em favor de uma "branquitude" que se autointitula como o único padrão de competência.

O estudo propõe um "Desarmamento Terminológico". Não se trata de causar banzé ou conflitos contemporâneos, mas de uma necessidade científica de separar a identidade preta (a cor, a raça, a dignidade) do estigma negro (a construção colonial, o erro, a ruindade). Ao desmistificarmos estas palavras, estamos a abrir as portas para uma gestão pública mais justa, onde o homem de cor preta possa ascender sem o peso de metáforas que o associam sempre ao "lado escuro" ou à ineficiência.

A meta final é, pois, oferecer à humanidade e às nossas instituições uma nova visão: em que o Preto seja simplesmente preto, com a mesma leveza e respeito com que o Branco é simplesmente branco, eliminando de vez as sombras da Lei do Indigenato que ainda teimam em perseguir o nosso funcionalismo público em pleno século XXI.

I - INTRODUÇÃO

A história das palavras é, muitas vezes, a história das correntes que amarraram os corpos. No contexto das relações transatlânticas entre Portugal e Angola, a linguagem não serviu apenas como ponte de comunicação, mas também como um cinzel

que esculpiu identidades de exclusão. Este artigo propõe uma incursão profunda na arqueologia do termo "Negro", questionando a sua persistência como um dispositivo de subalternização que, em pleno século XXI, ainda projecta sombras sobre a ascensão do homem preto na Administração Pública.

A problemática que aqui se levanta não é um mero exercício de semântica, mas sim uma necessidade de aclaração ontológica. Como bem defende Fanon (1952/2008), "o negro não é um homem", mas uma construção criada pelo olhar do colonizador para fixar o africano numa zona de não-ser. Durante o longo inverno do período colonial, particularmente sob a égide da Lei do Indigenato (1926-1961), a palavra "Negro" foi despida da sua natureza cromática para ser vestida com a roupagem da incapacidade jurídica. Ser "Negro", naquele ordenamento, era ser "Indígena", um indivíduo cuja humanidade estava sob tutela e cuja utilidade social se restringia à força mecânica do trabalho braçal.

Esta construção histórica criou um paradigma de "ruindade" associado à cor preta, em oposição a uma "branquitude" que se auto-instituiu como o único repositório da competência administrativa. Esta lógica sobreviveu ao fim do império por meio do que Quijano (2005) denomina "Colonialidade do Poder", um modelo de dominação que mantém a classificação racial como critério fundamental para a distribuição de papéis na sociedade e no mercado de trabalho. No acesso ao emprego público contemporâneo, o homem branco, por via de um capital histórico acumulado, transita pelas instituições com uma presunção de pertença, enquanto o homem de cor preta enfrenta um

"tecto de vidro" alimentado por metáforas que associam o seu tom de pele ao erro e à opacidade.

Deste modo, este estudo fundamenta-se na urgência de um "Desarmamento Terminológico". Segundo Mbembe (2018), a "razão negra" foi o nome que a Europa deu a uma humanidade que pretendia transformar em objecto. A nossa meta não é fomentar conflitos de ordem racial, mas sim dismantelar a utilidade política do termo "Negro" para reabilitar a dignidade do termo "Preto". Pretende-se defender que o "Preto" deve ser entendido como uma descrição de tonalidade, pura e soberana, tal como o "Branco" o é, libertando o indivíduo das amarras burocráticas que ainda tentam ditar quem possui a "querência" e a aptidão para gerir o bem comum.

II - METODOLOGIA EXPANDIDA: O EIXO TRANSATLÂNTICO

A abordagem metodológica deste estudo é histórico-comparativa e dialética. Não se limita a observar o impacto em Angola, mas também analisa a produção discursiva em Portugal.

- ✓ Fontes Primárias: Análise do *Acto Colonial de 1930* e da *Constituição Portuguesa de 1933*, em que o conceito de "Unidade Nacional" mascarava a dualidade jurídica entre o cidadão português e o "indígena" africano.
- ✓ Abordagem Sociolinguística: Estudo da transição do termo "*niger*" para o "negro" comercial no Porto e em Lisboa durante o tráfico negreiro, observando como a língua portuguesa absorveu a cor como marcador de casta. O estudo observou que critérios como "apresentação adequada", "domínio da norma culta" e "percurso académico" são

frequentemente utilizados como filtros que excluem o homem preto, cujas oportunidades históricas de acesso a estes "códigos de elite" foram sabotadas pelo sistema colonial anterior.

III - A BASE DO PARADIGMA: O "MÉRITO" COMO CONSTRUÇÃO RACIAL

O desafio no acesso ao emprego para homens pretos, em comparação aos homens brancos, não é uma falha de competência individual, mas uma disfunção estrutural baseada em dois pilares:

- ✓ **O Capital Social e Simbólico:** Durante séculos, o acesso aos cargos de decisão na Administração Pública foi restrito aos "Cidadãos" (Brancos/Assimilados). Isso criou uma rede de influência que se perpetua por meio do nepotismo ou da afinidade cultural. O homem branco entra no sector público com uma "presunção de competência", enquanto o homem preto entra sob uma "presunção de prova". Esta dinâmica é o que Fanon (1952/2008) identifica como a alienação do sujeito colonizado, que é obrigado a "usar uma máscara" de brancura behaviorista para ser aceite em espaços de poder, vivendo numa tensão constante entre a sua identidade real e a performance exigida pela instituição
- ✓ **O Estigma do "Indigenato":** A base jurídica da Lei do Indigenato definia o preto como mão de obra para o trabalho físico (trabalho forçado) e o branco para o trabalho intelectual (administração). Esta divisão de tarefas cristalizou-se no subconsciente das instituições, criando um tecto de vidro em que homens pretos são aceites em cargos operacionais, mas raramente em cargos de direcção estratégica. Segundo Quijano (2005), esta classificação racial da população

é a pedra basilar da "colonialidade do poder", que sobreviveu à independência formal, mantendo o trabalho braçal e intelectual como territórios segregados pela cor da pele.

✓

Um outro aspecto que aqui pretendemos aclarar reside sobre a Burocracia da Invisibilidade e o Fenómeno da "Nuvem Negra": Existe um pilar psicológico-administrativo onde a competência do homem preto é constantemente mediada por preconceitos linguísticos. Na Administração Pública, quando um processo é "obscuro" ou "irregular", recorre-se habitualmente a metáforas que evocam o "negro" como sinónimo de erro. Esta associação contínua gera o que chamamos de "vieses cognitivos de recrutamento". O gestor público, imbuído desta cultura, tende a ver no homem branco um "líder natural" e no homem preto um "risco administrativo". Esta desconfiança institucional força o profissional preto a um esforço hercúleo de superação apenas para atingir a linha de partida da igualdade, numa "querência" de provar que a sua cor não é o "prenúncio de ineficácia" Neste sentido, aqui surge o que chamamos de "querência de

provar o óbvio": a necessidade de demonstrar que a sua cor não é o "prenúncio de ineficácia" ou a "nuvem negra" que o dicionário colonial e os automatismos cognitivos sugerem. Sobre o "vieses cognitivos de recrutamento" Eberhardt (2019), sustenta que o cérebro humano opera através de associações implícitas que ligam determinados grupos sociais a traços específicos, muitas vezes sem que o indivíduo tenha consciência disso. No contexto administrativo, o "viés de confirmação" faz com que o recrutador ou gestor público procure, no desempenho do homem preto, evidências que confirmem o estigma histórico de ineficiência, enquanto ignora as falhas de candidatos brancos por considerá-las "excepções à regra". Como sublinha a autora, "Ora, o perigo do preconceito implícito não é que ele nos torne pessoas más, mas que ele nos impeça de ver a realidade tal como ela é" (Eberhardt, 2019, p. 54). Sendo assim, sem um desarmamento terminológico e uma formação sobre vieses inconscientes, a Administração Pública continuará a recrutar com base em espelhos do passado, e não em competências do presente.

IV - Indicadores Comparativos: O Peso da História no Recrutamento

Dimensão Administrativa	O Paradigma do Homem Branco	O Paradigma do Homem Preto	Impacto na Gestão Pública
Recrutamento	Visto como o "perfil técnico universal".	Visto como "cota" ou "risco de adaptação".	Manutenção da hegemonia eurocêntrica.
Promoção	Baseada em potencial e networking.	Baseada em resultados excessivos e vigilância.	Lenta ascensão de lideranças africanas.
Linguagem Institucional	Usa os termos "transparência" e "mérito".	Enfrenta o termo "negro" como sinónimo de erro.	Estigma no erro administrativo (a "nuvem negra").
Referencial Histórico	Herdeiro da Metrópole (Lisboa).	Ex-Indígena (Administração Colonial).	Desconfiança na autoridade do homem preto.

V - O ABUSO DA UTILIDADE E A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Na Administração Pública, o "abuso da utilidade" da palavra "Negro" manifesta-se no

chamado Racismo Institucional (Manuel, 2025).

✓ Quando um projecto falha, diz-se que o "futuro é negro".

- ✓ Quando uma conta está irregular, cai na "lista negra".

Estes termos não são apenas palavras; moldam a psicologia do gestor. Ao associar "negro" ao que é imprestável ou ruim, o sector público cria um ambiente em que o homem preto é visto como o "corpo estranho" na máquina administrativa. A aclaração que se pretende é que o Preto seja visto ou encarado como um agente activo de desenvolvimento, enquanto o Negro é uma categoria de opressão inventada para que Portugal pudesse gerir os corpos em Angola sem lhes conceder direitos.

Ora, estas asserções não são meramente retóricas, mas sim fundamentam-se na arqueologia jurídica do Estado Novo. Como demonstra Macedo (2012) ao analisar o Estatuto do Indigenato, a categoria 'Negro' foi uma ferramenta de engenharia social. Portugal precisava de uma 'ficção legal' que permitisse a presença física do africano na economia colonial, sem a contrapartida da sua presença política no Estado. Assim, o 'Negro' surge como um corpo gerido pela administração, mas negado pelo Direito. É o que Césaire (1950/1978) definiu como o processo de 'coisificação', no qual a identidade étnica é triturada para dar lugar a uma categoria de servidão que facilita a gestão burocrática da exploração."

VI - LIMPEZA LÉXICA COMO IMPERATIVO ÉTICO NA MODERNIZAÇÃO ADMINISTRATIVA

A modernização da administração pública, tanto em Angola como em Portugal, não pode ser meramente tecnológica; deve ser, antes de tudo, epistemológica. Enquanto as fichas de inscrição, os manuais de ética e os discursos

políticos continuarem a usar o "negro" como metáfora de infortúnio, do lado "obscuro", do "mercado negro", da "lista negra", o acesso ao emprego continuará a ser inerentemente desigual. Isto acontece porque a linguagem é o veículo que transporta os estigmas do passado para as decisões do presente.

Como sustenta Bourdieu (1989), o poder simbólico é esse poder invisível que só pode ser exercido com a cumplicidade daqueles que não querem saber que lhes estão sujeitos. Na Administração Pública, o uso pejorativo do termo "negro" nas metáforas institucionais funciona como um mecanismo de exclusão simbólica. O homem branco não enfrenta desafios de acesso porque é a "imagem e semelhança" do sistema que criou; habita a norma. Já o homem preto, para aceder ao mesmo emprego, é forçado a recorrer a um processo de "mimetismo defensivo".

Esta necessidade de "despir-se" da identidade para não ser confundido com o "indígena" é o que Kilomba (2019) define como a experiência da alteridade colonial. Para o homem preto, ingressar na função pública torna-se um acto de "desfazer-se de si mesmo" para acalmar os receios de uma burocracia que ainda lê o corpo preto através das lentes do Estatuto do Indigenato. Segundo Kilomba, as instituições funcionam como espaços em que o corpo branco é o "padrão de humanidade" e o corpo preto é o "outro" que deve ser constantemente vigiado e corrigido. Desta forma, a limpeza léxica é o primeiro passo para o que Van Dijk (2008) denomina "Reprodução do Racismo de Elite". Van Dijk argumenta que o racismo contemporâneo não se manifesta apenas em agressões diretas, mas também na forma como as elites políticas e administrativas utilizam o discurso para



manter o seu domínio. Quando um manual de ética institucional associa a "transparência" à clareza (luz/branco) e a "corrupção"¹¹ à opacidade (trevas/negro), está-se a treinar o subconsciente do gestor para desconfiar da competência do homem preto.

A reforma exige, portanto, que a Administração Pública abandone a "razão colonial" e adote uma linguagem de "aclaração democrática". O desarmamento terminológico proposto neste estudo não é um capricho linguístico, mas a remoção das minas terrestres que o colonialismo deixou no nosso dicionário e que continuam a explodir nas mãos dos homens pretos que buscam, com dignidade e "querência", servir o seu Estado.

VII - CONCLUSÃO

A investigação aqui apresentada permitiu esclarecer que as barreiras enfrentadas pelo homem preto no acesso ao emprego público não decorrem de inércia de competências, mas sim de uma arquitetura de exclusão profundamente enraizada na história colonial. Através da análise da transição do paradigma jurídico do Indigenato para as práticas administrativas contemporâneas, concluímos que o termo "Negro" continua a operar como uma "marca" de subalternidade, uma ficção legal inventada por Portugal que ainda assombra os processos de recrutamento e selecção em Angola e no espaço lusófono.

O estudo demonstrou que a Administração Pública carece de uma reforma epistemológica. Enquanto as instituições mantiverem um léxico que utiliza o termo

"negro" como metáfora do infortúnio e da opacidade, a meritocracia será sempre um horizonte adiado. O homem branco, como "imagem e semelhança" da norma administrativa, goza de presunção de competência, ao passo que o homem preto é forçado a um "mimetismo defensivo", a despir-se da sua identidade para ser aceite na burocracia estatal. Esta violência simbólica, alimentada por vieses cognitivos e pela colonialidade do poder, perpetua um tecto de vidro que impede o talento preto de ascender aos cargos de decisão estratégica.

Como proposta de superação, este artigo defende o Desarmamento Terminológico. Urge limpar os manuais de ética, as fichas de inscrição e o discurso político das metáforas coloniais. É necessário reabilitar a dignidade da cor preta como símbolo de excelência e liderança, dissociando-a da carga pejorativa do termo "Negro colonial". A modernização da Administração Pública angolana deve, portanto, passar pela coragem de matar o "indígena" no dicionário para que o cidadão preto possa, finalmente, assumir o seu lugar de direito na gestão do bem comum, sem ter de provar o óbvio ou carregar o peso de uma história que não o define, mas que tentou limitá-lo.

Referências Bibliográficas

- Bourdieu, P. (1989). *O poder simbólico*. Bertrand Brasil.
- Césaire, A. (1978). *Discurso sobre o colonialismo*. Livraria Sá da Costa. (Obra original publicada em 1950)
- Eberhardt, J. L. (2019). *Biased: Uncovering the hidden prejudice that shapes what we see, think, and do*. Viking.

¹¹ Sozinho (2025) É um acto que mina as instituições, destrói a confiança pública e perpetua desigualdades sociais e económicas

- Sozinho, E. (2026). *A herança do indigenato na gestão de pessoas: barreiras invisíveis para o homem preto na administração pública contemporânea*
- Fanon, F. (2008). *Pele negra, máscaras brancas* (R. da Silveira, Trad.). UFBA. (Obra original publicada em 1952)
- Kilomba, G. (2019). *Memórias da plantação: Episódios de racismo cotidiano*. Orfeu Negro.
- Macedo, J. P. (2012). *A cor da lei: O indigenato em Angola*. Editorial Nzila.
- Manuel, E. S. (2025). O encorajamento do género: Uma nação empoderada pelas feministas Curdas. *ALBA – ISFIC Research and Science Journal*, 1(10), 100–113.
<https://alba.ac.mz/index.php/alba/issue/view/13>
- Mbembe, A. (2018). *Crítica da razão negra*. Antígona.
- Quijano, A. (2005). *Colonialidade do poder, eurocentrismo e América Latina*. Em E. Lander (Org.), *A colonialidade do saber: Eurocentrismo e ciências sociais* (pp. 117-142). CLACSO.
- Sozinho, E. (2025). Breve reflexão sobre o poder incisivo da corrupção e as suas vítimas-cúmplices. *ALBA – ISFIC Research and Science Journal*, 1(10), 251–266.
<https://alba.ac.mz/index.php/alba/issue/view/13>
- Van Dijk, T. A. (2008). *Discourse and power*. Palgrave Macmillan.