



## **AS COTAS RACIAIS EM CONCURSOS PÚBLICOS E A PRESENÇA (OU AUSÊNCIA?) DE PESSOAS NEGRAS NO MAGISTÉRIO DA REDE FEDERAL DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA**

Dyego de Oliveira Arruda [\*]; Caroline Oliveira Santos [\*\*]

Este artigo tem como pano de fundo a lei nº 12.990/2014, que criou um sistema de cotas raciais em concursos públicos federais no Brasil. Dessa maneira, o objetivo deste estudo é analisar os dados relativos ao pertencimento racial das pessoas que ocupam cargos no magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico (EBTT) da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica (EPT), conjecturando acerca da presença (ou ausência) de pessoas negras nesses cargos e apontando possíveis caminhos a partir dos quais seja possível implementar a lei nº 12.990/2014 de maneira efetiva nos concursos públicos para o magistério EBTT. Em termos metodológicos, o estudo apresentou abordagem quanti-qualitativa, documental e exploratória, em que foram obtidos, via Lei de Acesso à Informação e portais institucionais, dados relativos ao pertencimento racial e de gênero dos docentes EBTT que atuam em 45 instituições da Rede Federal EPT no Brasil, no período de outubro/2023 a setembro/2024. Os dados analisados no estudo apontam que é significativa a presença de pessoas brancas – e, por conseguinte, é notória a ausência de pessoas negras – no magistério EBTT: em média, pessoas brancas são 62,82% dos docentes EBTT que atuam na Rede Federal EPT, enquanto a proporção de pessoas negras é de 35,8% nesses cargos. Ao interseccionarmos gênero e raça, tem-se que mulheres negras são, em média, 16,79% dos docentes EBTT, enquanto homens brancos são 32,26% do total. Portanto, esta pesquisa aponta a necessidade de aprimoramentos na lei nº 12.990/14 para que se tenha maior diversidade racial e de gênero no magistério EBTT da Rede Federal EPT no Brasil.

**Palavras-chave:** Cotas raciais. Concursos públicos. Magistério EBTT. Diversidade racial.

### **RACIAL QUOTAS IN PUBLIC SERVICE COMPETITIONS FOR ADMISSION AND THE PRESENCE (OR ABSENCE?) OF BLACK PEOPLE IN TEACHING IN THE FEDERAL PROFESSIONAL AND TECHNOLOGICAL EDUCATION NETWORK**

#### **ABSTRACT**

This article is based on law n. 12,990/2014, which created a racial quota system in federal public service competitions for admission in Brazil. Thus, the objective of this study is to analyze data related to the racial affiliation of people who occupy positions in the teaching profession of Basic, Technical and Technological Education (EBTT, in Portuguese) of the Federal Network of Professional and Technological Education (EPT, in Portuguese), conjecturing about the presence (or absence) of black people in these positions and pointing out possible paths through which it would be possible to effectively implement law n. 12,990/2014 in public service competitions for admission for the EBTT



teaching profession. In methodological terms, the study presented a quantitative-qualitative, documentary and exploratory approach, in which data related to the racial and gender affiliation of EBTT teachers working in 45 institutions of the Federal EPT Network in Brazil were obtained via the Access to Information Law and institutional websites, in the period from October/2023 to September/2024. In summary, the data analyzed in the study indicate that there is a significant presence of white people – and, consequently, a notable absence of black people – in the EBTT teaching profession: on average, white people make up 62.82% of the EBTT teachers working in the EPT Federal Network, while the proportion of black people in these positions is 35.8%. When we intersect gender and race, we see that black women make up, on average, 16.79% of the EBTT teachers, while white men make up 32.26% of the total. Therefore, this research points to the need for improvements in the law n. 12.990/14, in order to achieve greater racial and gender diversity in the EBTT teaching profession of the EPT Federal Network in Brazil.

**Keywords:** Racial quotas. Public service competitions for admission. EBTT teaching. Racial diversity.

## **CUOTAS RACIALES EN CONCURSOS PÚBLICOS Y LA PRESENCIA (¿O AUSENCIA?) DE NEGROS EN LA ENSEÑANZA DE LA RED FEDERAL DE EDUCACIÓN PROFESIONAL Y TECNOLÓGICA**

### **RESUMEN**

Este artículo tiene como telón de fondo la Ley n° 12.990/2014, que creó un sistema de cuotas raciales en los concursos públicos federales en Brasil. Así, el objetivo de este estudio es analizar datos relativos a la pertenencia racial de las personas que ocupan cargos docentes en la Educación Básica, Técnica y Tecnológica (EBTT) de la Red Federal de Educación Profesional y Tecnológica (EPT), conjeturando sobre la presencia (o ausencia) de personas negras en estos cargos y señalando posibles vías a través de las cuales es posible implementar eficazmente la ley n° 12.990/2014 en los concursos públicos para la enseñanza en las posiciones EBTT. En términos metodológicos, el estudio presentó un enfoque cuantitativo-cualitativo, documental y exploratorio, en el que se obtuvieron datos relacionados a la afiliación racial y de género de los profesores de EBTT que actúan en 45 instituciones de la Red Federal EPT en Brasil, a través de la Ley de Acceso a la Información y portales institucionales, en el período de octubre/2023 a septiembre/2024. Los datos analizados en el estudio indican que la presencia de personas blancas es significativa – y, por tanto, la ausencia de personas negras es notable – en la enseñanza EBTT: en promedio, los blancos representan el 62,82% de los profesores EBTT que trabajan en la Red Federal EPT, mientras que la proporción de negros es del 35,8% en estos puestos. Cuando cruzamos género y raza, las mujeres negras representan, en promedio, el 16,79% de los maestros EBTT, mientras que los hombres blancos representan el 32,26% del total. Por lo tanto, esta investigación destaca la necesidad de mejoras en la ley n° 12.990/14 para que haya mayor diversidad racial y de género en la profesión docente EBTT de la Red Federal EPT en Brasil.

**Palabras clave:** Cuotas raciales. Concursos públicos. Enseñanza EBTT. Diversidad racial.



## ASPECTOS INTRODUTÓRIOS

As políticas de cotas (ou reserva de vagas) representam iniciativas cujo objetivo fundamental é proporcionar que pessoas provenientes de grupos sociais historicamente minorizados possam acessar espaços de poder e de agência na sociedade, ressignificando quadros estruturais de subalternidade e exclusão (Vaz, 2023).

No geral, as cotas são operacionalizadas a partir da reserva de um percentual, fixo ou variável, em relação ao total de vagas disponibilizado em processos seletivos públicos, a exemplo dos concursos para provimento de cargos públicos, ou mesmo nos vestibulares para ingresso em cursos de instituições públicas de ensino (Fernandes *et al.*, 2021).

Feres Júnior *et al.* (2018) lembram que as políticas de cotas podem ser destinadas a uma série de grupos submetidos a contextos históricos e estruturais de exclusão, a exemplo de pessoas negras, indígenas, mulheres, pessoas com deficiência, transexuais ou mesmo refugiados. As cotas raciais (ou com recorte racial), em específico, representam o tipo mais emblemático e amplamente debatido de política de reserva de vagas, tendo como meta possibilitar que pessoas negras (pretas e pardas)<sup>1</sup> possam acessar espaços que lhes foram historicamente negados em função das consequências nefastas e perversas do racismo, ainda tão presente na configuração das relações sociais no Brasil (Coutinho; Arruda, 2022).

No passado recente, podemos considerar que a primeira política de cotas mais ampla no Brasil, em nível federal, que almejou conferir direitos à população negra brasileira, foi a iniciativa representada pela lei nº 12.711/2012, que reservou vagas em processos seletivos para ingresso em cursos técnicos e superiores das Universidades Federais e Institutos Federais de Educação Profissional e Tecnológica (Brasil, 2012). Em suma, a lei nº 12.711/2012 reservou vagas para estudantes: (a) que sejam egressos de escolas públicas; (b) que sejam provenientes de grupos familiares em situação de vulnerabilidade socioeconômica; e (c) que se autodeclarem pessoas negras (pretas e pardas) ou indígenas. Dessa maneira, embora a lei nº 12.711/2012 seja associada a uma lei de cotas raciais, o mais pertinente é considerá-la uma lei de cotas sociorraciais, afinal, estamos diante de um dispositivo normativo que mescla aspectos socioeconômicos e raciais (Arruda; Grutes, 2024).



Dois anos depois, em 2014, houve a promulgação da lei nº 12.990/2014 – foco específico do presente estudo –, esta sim uma legislação que determinou a institucionalização de cotas exclusivamente raciais, destinadas às pessoas negras (Brasil, 2014). De maneira mais específica, a lei nº 12.990/2014 implicou na reserva, às pessoas autodeclaradas negras (pretas e pardas), da proporção de 20% das vagas oferecidas em concursos para cargos na administração pública federal.

Volpe e Silva (2016) sublinham que as cotas raciais em concursos têm como meta tornar mais diverso, inclusivo e plural, em termos raciais, o provimento de serviços públicos. O fato de um maior quantitativo de pessoas negras ocuparem funções públicas faz com que a população negra (que é a maioria absoluta dos cidadãos brasileiros) sinta-se mais confortável, segura e representada ao procurar os equipamentos públicos, melhorando a eficiência dos serviços públicos (Andrade; Castro Pinto, 2020). Ademais, a maior presença de pessoas negras no funcionalismo público é elemento importante para o combate às manifestações de assédio e violência nesses espaços, contribuindo com a difusão de práticas antirracistas (Ângelo; Souza; Arruda, 2022).

De toda forma, há uma série de estudos recentes – a exemplo de Coutinho e Arruda (2022), Mello e Resende (2019), Bulhões e Arruda (2021), Dias Filho (2022) e mesmo Arruda e Santos (2024) – apontando que ao longo de sua primeira década de vigência, a lei nº 12.990/2014 surtiu poucos efeitos no sentido de tornar mais enegrecidos os quadros do funcionalismo público federal, sobretudo quando consideramos os cargos mais prestigiados.

Coutinho e Arruda (2022), nesse ínterim, ressaltam que as lacunas na implementação da lei nº 12.990/2014 são especialmente evidentes e graves nos concursos para o magistério federal. Ainda, segundo os autores, a insistência por parte das instituições federais de ensino em negligenciarem a importância das cotas raciais nos concursos públicos para o magistério decorre do caráter elitista que ainda atravessa essa carreira, de modo que os grupos hegemônicos – predominantemente brancos – insistem em empreender artimanhas as mais variadas para que continuem a se perpetuar nesses espaços, minando o potencial transformador e antirracista das cotas raciais nos concursos públicos para as carreiras acadêmicas.



Corroborando esta visão, Dias Filho (2022) ressalta que é diminuta a presença de pessoas negras no magistério federal, tanto nas Universidades quanto na Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica. De toda maneira, a despeito de Coutinho e Arruda (2022), Mello e Resende (2019), Bulhões e Arruda (2020) e mesmo Dias Filho (2022) ressaltarem a baixa presença de negros/as no magistério federal, ainda assim os autores não sistematizam e discutem os números e/ou a proporção desta baixa presença negra e da consequente sobrerrepresentação de brancos/as nesses cargos, dificultando, portanto, a realização de inferências acerca da magnitude em que a política de cotas raciais nos concursos públicos para o magistério federal ainda precisa avançar no contexto brasileiro.

Dessa maneira, diante de todo o contexto acima sumarizado, emergem as seguintes questões de pesquisa: qual a magnitude da presença (ou ausência) de pessoas negras no magistério federal? A partir de quais caminhos a lei nº 12.990/2014 pode ser aprimorada, a ponto de que haja maior representação de pessoas negras nas carreiras acadêmicas no Brasil?

Portanto, tendo como pano de fundo as supracitadas questões de pesquisa, o presente artigo tem como objetivo analisar os dados relativos ao pertencimento racial das pessoas que ocupam cargos no magistério da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica, conjecturando acerca da presença (ou ausência) de negros/as nesses cargos e apontando possíveis caminhos a partir dos quais seja possível implementar a lei nº 12.990/2014 de maneira mais efetiva nos concursos públicos para o magistério federal.

Vale frisar que a Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica (EPT) foi criada em 2008 por meio da lei nº 11.892 (Brasil, 2008), congregando: (a) os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia; (b) a Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR); (c) os Centros Federais de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca (Cefet/RJ) e de Minas Gerais (Cefet/MG); (d) o Colégio Pedro II, no Rio de Janeiro; e (e) as Escolas Técnicas vinculadas às Universidades Federais.

A despeito da magnitude da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica, que existe no Brasil há mais de quinze anos, ainda são escassos os estudos que discutem a realidade desse grupo de instituições. Sendo assim, o presente estudo reveste-se de significativa importância por almejar adensar a ampliar o leque de reflexões sobre a referida



rede. Além disso, este artigo também é importante por trazer elementos que buscam contribuir com o debate e potenciais aprimoramentos da lei nº 12.990/2014, de modo que as cotas raciais em concursos cumpram a sua missão de tornar o funcionalismo público mais democrático, plural e inclusivo.

### **A LEI Nº 12.990/2014: CARACTERÍSTICAS, POTÊNCIAS E FRAGILIDADES**

A lei federal nº 12.990/2014, que determinou a institucionalização das cotas raciais em concursos públicos, prevê, em seu Art. 1º, a reserva de 20% das vagas aos indivíduos autodeclarados negros (pretos e pardos) nos certames públicos para cargos na administração federal (Brasil, 2014).

De todo modo, para que o percentual acima indicado seja efetivamente aplicado, a quantidade total de vagas oferecidas no concurso público, conforme prevê o § 1º do Art. 1º da lei nº 12.990/2014, deve ser igual ou superior a três (Brasil, 2014). Isso significa, em termos práticos, que um edital de concurso público que ofereça apenas uma ou duas vagas sequer possibilita a condução dos procedimentos para que sejam elaboradas listas de cotistas negros/as aptos/as a serem convocados a tomar posse nesses cargos.

Além disso, a lei nº 12.990/2014, em seu Art. 3º, prevê o direito de os/as candidatos/as negros/as concorrerem, de forma concomitante, tanto para as vagas reservadas quanto para aquelas da ampla concorrência. Na hipótese de um/a candidato/a negro/a obter um desempenho que o/a classifique nas vagas da ampla concorrência, a legislação prevê que essa pessoa seja convocada na lista geral da ampla concorrência – e não na lista de candidatos/as aprovados/as nas vagas reservadas pelo critério racial. Tal medida é importante para que o percentual definido pela legislação não figure como um patamar máximo de acesso de pessoas negras ao serviço público, impedindo com que esses indivíduos possam ocupar as vagas da ampla concorrência, caso tenham desempenho suficiente para isso (Bulhões; Arruda, 2021).

Outro aspecto que merece ser sublinhado acerca da legislação em análise é o fato de que o referido dispositivo legal prevê um prazo de dez anos de vigência, a partir da data de sua publicação. No momento em que este artigo foi redigido, a lei nº 12.990/2014 já atingiu a sua primeira década de vigência, de modo que as cotas raciais em concursos só se mantiveram



em função de uma decisão liminar do Ministro Flavio Dino, do Supremo Tribunal Federal, até que o Congresso Nacional discuta e aprove uma nova legislação sobre a matéria<sup>2</sup> (STF, 2024).

Desde os primeiros anos de vigência da lei de cotas raciais em concursos houve uma série de embates, provenientes de segmentos da sociedade contrários a esse tipo de política pública, não raro argumentando que as cotas raciais em concursos poderiam ferir dispositivos constitucionais, sobretudo no que se refere aos princípios da impessoalidade e eficiência na administração pública, previstos no Art. 37 da Constituição Federal (Brasil, 1988).

Diante deste cenário, o Supremo Tribunal Federal foi instado a se pronunciar sobre o tema, de modo que, no ano de 2017, por meio do julgamento da Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC) nº 41, a mais alta instância do judiciário brasileiro referendou, por unanimidade, o caráter constitucional da lei nº 12.990/2014, destacando que as cotas raciais em concursos perfazem medida de justiça social que em nada ferem os princípios da impessoalidade e eficiência na administração pública, uma vez que, em última análise, o expediente do concurso público de provas e títulos, com critérios e conteúdos isonômicos, permanece vigente para a completude dos pleiteantes a um cargo público – seja por intermédio do direito às vagas legalmente reservadas ou não.

No julgamento da ADC nº 41/2017, o STF sugeriu encaminhamentos para a adequada implementação da lei 12.990/2014, sublinhando quatro diretrizes fundamentais:

- (i) os percentuais de reserva de vaga devem valer para todas as fases dos concursos;
- (ii) a reserva deve ser aplicada em todas as vagas oferecidas no concurso público (não apenas no edital de abertura);
- (iii) os concursos não podem fracionar as vagas de acordo com a especialização exigida para burlar a política de ação afirmativa, que só se aplica em concursos com mais de duas vagas; e
- (iv) a ordem classificatória obtida a partir da aplicação dos critérios de alternância e proporcionalidade na nomeação dos candidatos aprovados deve produzir efeitos durante toda a carreira funcional do beneficiário da reserva de vagas (STF, 2017, p. 2/3).

Dados de uma nota técnica do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), elaborada por Silva e Lopez (2021), apontam que a composição racial dos servidores públicos civis da União mudou em 2020, comparativamente aos dados de duas décadas atrás. Nesse sentido, segundo essa fonte, em 1999 as pessoas negras eram 30,8% do total de servidores/as com vínculo ativo com o governo federal, segundo dados do Sistema Integrado de



Administração de Recursos Humanos (SIAPE). Já em 2020, as pessoas negras representavam 35,1% dos vínculos ativos, um crescimento, em duas décadas, de 4,3 pontos percentuais.

De toda maneira, quando considerados os dados relativos às pessoas brancas com vínculos ativos com o governo federal, Silva e Lopez (2021) apontam que em 1999, brancos/as eram 48,2% do funcionalismo públicos federal, proporção que passou, no ano de 2020, para 56,6% do total – um aumento de 8,4 pontos percentuais nesse período de duas décadas.

Dessa maneira, embora as duas primeiras décadas do século XXI tenham proporcionado um crescimento da presença de negros/as no funcionalismo federal, essa ampliação se deu em proporção menor em relação à presença de brancos/as nesses espaços. Além disso, considerando os dados mais recentes da pesquisa de Silva e Lopez (2021), percebe-se que pessoas negras estão sub-representadas no serviço público, tomando por base que, segundo dados do último Censo do IBGE em 2022, 55,5% da população absoluta do país se reconhece, em termos raciais, como negra (preta e parda) (Belandi; Gomes, 2024).

Portanto, constata-se que a despeito da potência da lei nº 12.990/2014, as medidas proporcionadas pela legislação ainda precisam ampliar o seu escopo e ser aprimoradas, a fim de que haja maior diversidade racial no serviço público.

Nos últimos anos há um acúmulo de análises e reflexões que apontam para a existência de mecanismos que impedem que a lei nº 12.990/2014 alcance os seus efeitos desejados em concursos públicos para diversos cargos e áreas, tais como na carreira de Diplomata (Matsuoka; Silva, 2021); na Polícia Federal, em distintos cargos, incluindo o de delegado (Santos, 2021); na Procuradoria Geral da Fazenda Nacional (Sobrinho, 2020); além dos certames para autarquias, empresas e fundações públicas com finalidades específicas, tais como a Fundação Oswaldo Cruz (Adriano; Vieira; Carvalho, 2021). Em todos os casos, um elemento comum que atravessa a operacionalização dos concursos para essas instituições é verificar, como resultado do certame, a reserva de um menor quantitativo de vagas em relação àquilo que, em observância aos dispositivos da lei nº 12.990/2014, deveria ser destinado às pessoas negras (Oliveira; Santos; Santos, 2024).



Em uma investigação a partir do contexto dos concursos públicos para cargos técnico-administrativos da UFRJ, Bulhões e Arruda (2021) detectaram que não é incomum que as autarquias, ao operacionalizarem os editais de concurso público, se valham da interpretação de que a lei nº 12.990/2014 só é válida caso a quantidade de vagas para um mesmo cargo/área seja igual ou superior a três. Vale reiterar, nesse sentido, que embora a lei nº 12.990/2014 faça alusão a um quantitativo mínimo de vagas que “aciona” a necessidade de reserva das cotas raciais, é muito direta ao pontuar que esse mínimo de vagas deverá se dar para o concurso público como um todo – e não para um cargo/área específico.

Sendo assim, com base na interpretação acima – que já foi, inclusive, suficientemente rechaçada pelo STF, quando do julgamento da ADC nº 41/2017, conforme argumentamos anteriormente – as instituições muitas vezes se valem, de forma deliberada, da estratégia de segmentação de vagas, oferecendo, no edital do concurso público, uma quantidade inferior a três vagas e, dessa maneira, não possibilitando que os dispositivos da lei nº 12.990/2014 sejam devidamente acionados (Bulhões; Arruda, 2021).

Ademais, não é incomum a circunstância em que, no edital de abertura do concurso, há apenas uma ou duas vagas (e, dessa maneira, não se providencia a reserva de vagas para negros/as), de modo que ao longo da vigência do concurso várias pessoas aprovadas nas etapas de provas e títulos, que figuram em listas de espera, são convocadas, sem que a proporção dos 20% de vagas reservadas a negros/as seja respeitada (Dias Filho, 2022).

Coutinho e Arruda (2022), além de Mello e Resende (2019), ressaltam que as negligências na reserva de vagas para pessoas negras, ao abrigo da lei nº 12.990/2014, são especialmente evidentes nos concursos públicos para o magistério federal, nos quais os editais costumam ter poucas vagas, não raro oferecidas de forma segmentada por unidade de ensino e/ou departamento específico.

Na pesquisa de Mello e Resende (2019), na qual os autores analisaram mais de três mil editais de concursos para o magistério em 63 universidades brasileiras, no período entre 2014 e 2018, verificou-se que das mais de 15 mil vagas oferecidas no período em todas essas universidades, menos de 5% delas foram efetivamente ocupadas por pessoas que se autodeclararam negras. Complementando essa perspectiva, Coutinho e Arruda (2022), que se



debruçaram na análise dos editais de concurso para o magistério federal no Colégio Pedro II do Rio de Janeiro, perceberam que, no intervalo entre 2014 e 2019, todos os editais da instituição convocaram cotistas negros em percentual abaixo dos 20% estipulados pela lei nº 12.990/2014, sendo que o maior percentual foi evidenciado no concurso regido pelo edital nº 23/2018, em que 12,06% dos docentes convocados eram cotistas negros.

Não obstante, outro aspecto que merece ser sublinhado é o fato de que a própria maneira como os concursos para o magistério federal são normalmente conduzidos, com bancas examinadoras majoritariamente brancas e masculinas, acaba fazendo com que o processo de avaliação de candidatos/as negros/as (sobretudo mulheres negras) seja atravessado pela lógica do racismo e do sexismo, impedindo que haja maior presença negra e, particularmente, de mulheres negras nos espaços acadêmicos brasileiros (Alencar, 2021).

## **PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS DA PESQUISA**

Em termos metodológicos, a presente pesquisa possui natureza exploratória e abordagem documental, quanti-qualitativa. Buscou informações sobre os/as servidores/as em cargos no magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico (EBTT) da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica, disponíveis em documentos organizacionais. A despeito de se valer de dados numéricos, estes foram analisados e compreendidos a partir de uma perspectiva qualitativa, que é aquele tipo de investigação eminentemente flexível, no qual o propósito fundamental é levantar questões, inferências, hipóteses e premissas de pesquisa que ajudem a compreensão de determinado fenômeno (Gamboa, 2003).

Nesse sentido, é importante pontuar que a pesquisa também possui abordagem exploratória, uma vez que o fenômeno investigado neste trabalho é bastante contemporâneo, já que a temática das cotas raciais no contexto brasileiro ainda é recente, de modo que apenas na última década é que se verificou um adensamento do conjunto de pesquisas e análises sobre esta temática (Vaz, 2023; Günther, 2006).

Dessa maneira, a pretensão é suscitar a reflexão e o debate, chamando a atenção para as lacunas em torno da implementação da lei nº 12.990/2014 e para a consequente baixa presença de pessoas negras no magistério da Rede Federal de Educação Profissional e



Tecnológica, ressaltando a importância de que sejam instrumentalizados mecanismos que façam com que as cotas raciais em concursos públicos sejam mais efetivas.

Vale ainda sublinhar que optamos por cotejar os dados e informações numéricas sistematizadas nesta pesquisa com a nossa experiência como pesquisadores/as do campo das relações étnico-raciais e das políticas públicas de ações afirmativas no contexto brasileiro, particularmente, a partir de um olhar qualitativo para se pensar a produção de conhecimento a partir de fenômenos que são socialmente determinados.

Os dados para a presente pesquisa foram obtidos no intervalo entre outubro/2023 e janeiro/2024, a partir de consulta às próprias instituições que compõem a Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica, via Lei de Acesso à Informação (LAI) – lei nº 12.527/2011. Em suma, partindo da interface do sistema Fala.BR, que é a Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação do governo federal, acionamos os dispositivos da LAI para requerer às instituições a relação de servidores/as da autarquia, bem como o cargo ocupado, a data da posse, o pertencimento racial, o gênero, a idade e a escolaridade de cada pessoa.

Vale destacar que todas as autarquias vinculadas ao governo federal possuem a relação de informações pessoais de seus respectivos servidores/as (incluindo o pertencimento racial e de gênero) a partir dos registros do Sistema Integrado de Administração de Pessoal (SIAPE). Em suma, com base em consultas aos manuais de operacionalização do SIAPE, e considerando também as nossas experiências pessoais enquanto servidores públicos federais, descobrimos que as informações por nós requeridas poderiam ser extraídas, de maneira não muito complexa e com poucos cliques, a partir do módulo “Extrator DW” do SIAPE. O acesso a esse módulo é restrito para quem possui credenciais específicas do sistema (a exemplo de servidores/as que atuam nas áreas de Recursos Humanos das autarquias), porém, nos tranquilizou tomar conhecimento do fato de que não seriam dados muito complexos de serem obtidos pelas instituições, não demandando, portanto, gastos materiais e expressivos de tempo.

É fundamental sublinhar que não se requereu, em momento algum, dados nominais dos/as servidores/as, bem como informações que pudessem identificá-los/as. Portanto, a nossa



meta foi olhar para os dados de maneira agregada e anonimizada. Ademais, é notório que a Lei de Acesso à Informação, dentre uma série de dispositivos, preconiza a obrigatoriedade de que dados sejam fornecidos pela administração pública para fins de pesquisa científica e acadêmica de interesse público – o que é o caso da investigação que originou o presente artigo.

Das 65 instituições da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica<sup>3</sup>, 44 delas retornaram a nossa solicitação, nos oportunizando acesso aos dados requeridos. De toda maneira, as informações do Cefet/MG, do Instituto Federal do Acre (IFAC) e do Colégio de Aplicação da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (CAp/UFRGS) estavam incompletas e, por isso, foram desconsideradas para a análise deste artigo. Não obstante, nos casos do Instituto Federal de Brasília (IFB), do Instituto Federal de Mato Grosso do Sul (IFMS), do Colégio de Aplicação da Universidade Federal de Viçosa (COLUNI/UFV) e do Colégio de Aplicação da Universidade Federal do Rio de Janeiro (CAp/UFRJ), os dados foram obtidos a partir dos portais institucionais de cada uma das instituições e sistematizados no mês de setembro/2024, de modo que foram também considerados na presente pesquisa. Portanto, o universo de instituições efetivamente consideradas foi de 45, o que equivale a quase 70% do total de instituições que compõem a Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica.

Foi curioso constatar, na interlocução com as instituições que não oportunizaram acesso aos dados requeridos, que foram vários os motivos mobilizados para argumentar acerca desta negativa. Em suma, esses motivos gravitaram desde a falta de equipe técnica suficiente para levantar e analisar os dados (embora essa análise prévia jamais tenha sido requerida em nossa petição inicial), até o impedimento de disponibilização dos dados em função do risco de que alguma pessoa fosse identificada, tendo certos dados pessoais sensíveis, a exemplo da sua autoidentificação racial, expostos para escrutínio público. Porém, é fundamental reiterar que, na requisição original das informações, expusemos que o nosso desejo era acessar os dados de forma anonimizada, sem a identificação nominal, portanto, de quaisquer pessoas.



Os dados acessados foram sistematizados no *software Excel*, por intermédio do uso do recurso de “tabelas dinâmicas”. Não obstante, nos valemos da análise temática para levantar inferências a partir dos dados previamente sistematizados, tendo como premissa a avaliação cuidadosa de seus padrões, particularidades e possíveis inter-relações, conforme sugere Souza (2019).

Embora tenhamos acessado os dados relativos aos vários cargos das instituições da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica, foram consideradas, no escopo da presente pesquisa, tão somente as informações sobre pertencimento racial e de gênero das pessoas com vínculo ativo na Carreira de Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico (EBTT). Dessa maneira, não foram levados em conta os dados sobre professores visitantes ou substitutos (que têm vínculos temporários e, sob certo ponto de vista, mais precarizados com a administração pública), bem como as informações sobre a carreira de Magistério Superior.

Vale ressaltar que, no caso específico dos Colégios de Aplicação vinculados às Universidades Federais, consideramos, para este estudo, somente os vínculos ativos de docentes da carreira EBTT. Mesmo nas instituições da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica que possuem docentes da carreira do Magistério Superior, optamos por desconsiderar esses casos, que são muito pontuais e mais localizados, visto que os concursos mais recorrentes para cargos de magistério nessas instituições são para a carreira EBTT<sup>4</sup>.

## **AFINAL, QUAL A COR DO MAGISTÉRIO NA REDE EPT NO BRASIL?**

O quadro 1 traz a sistematização de aspectos sobre o pertencimento racial dos docentes que atuam em cargos efetivos da carreira EBTT em cada uma das 45 instituições efetivamente consideradas nesta pesquisa. Vale destacar que, no quadro 1, optamos que trazer o percentual de docentes EBTT (em relação ao total dos que atuam na instituição, nessa carreira) que se autodeclararam brancos e negros, esta última uma categoria que perfaz a soma dos indivíduos que se reconhecem como pretos e pardos, conforme as cinco categorias de identificação racial do IBGE (amarelo, indígena, branco, preto e pardo)<sup>5</sup>. Para chegarmos à proporção de docentes negros, somamos as autodeclarações de pretos e pardos, e fizemos os cálculos em relação ao total de vínculos ativos da carreira EBTT na respectiva instituição.



Embora seja muito oportuno problematizar a condição e magnitude das pessoas da carreira EBTT na Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica (EPT) que se reconhecem como indígenas e amarelas (de ascendência asiática), esse esforço não entrou no escopo do presente artigo e será, portanto, objeto de trabalhos futuros. Nesta pesquisa, entendemos que seria mais potente e elucidativo cotejarmos as presenças (e respectivas ausências), na carreira do magistério EBTT, de pessoas brancas (que compõem os grupos hegemônicos nos espaços de poder da sociedade) e de pessoas negras, que foram sistematicamente excluídas e subalternizadas em decorrência dos efeitos perversos do racismo enquanto sistema de opressão ainda muito vivo e efetivo no seio das relações sociais brasileiras.

Ademais, é sempre bom sublinhar que essa ênfase em problematizar as proporções de pessoas autodeclaradas negras e brancas na carreira EBTT das instituições da Rede Federal EPT decorre do próprio desejo, neste artigo, de trazeremos à baila as potências e lacunas em torno da lei nº 12.990/2014 nos concursos públicos para o magistério federal.

Ainda no quadro 1 trouxemos, na porção mais à direita do respectivo quadro, a Unidade da Federação (UF) em que está sediada a instituição, bem como a proporção de pessoas brancas e negras que compõem a população absoluta da respectiva UF. Esse esforço foi importante para avaliarmos se as pessoas brancas e negras estão representadas, na instituição, em proporção equivalente em relação à presença desses indivíduos no conjunto da sociedade local.

**QUADRO 1** – Panorama do pertencimento racial de docentes EBTT na Rede EPT no Brasil

Instituição	Total de docentes EBTT	% em relação ao total de docentes EBTT		UF	% em relação à população da UF	
		Branco	Negro		Branco	Negro
Instituto Federal de Brasília (IFB)	706	60,06	38,07	DF	39,98	59,37
Instituto Federal de Mato Grosso do Sul (IFMS)	612	65,09	30,97	MS	42,38	53,42
Instituto Federal de Mato Grosso (IFMT)	1057	50,46	47,99	MT	32,30	65,86
Instituto Federal de Goiás (IFG)	1140	61,11	37,50	GO	36,24	63,37
Instituto Federal Goiano (IFGoiano)	717	61,04	37,41			
Universidade Federal do Acre (CAp/UFAC)	39	20,51	74,36	AC	21,44	74,81



DOI: 10.22478/ufpb.2359-7003.2025v34n1.71469

Dyego de Oliveira Arruda, Caroline Oliveira Santos  
**As cotas raciais em concursos públicos e a  
presença (ou ausência?) de pessoas negras no  
magistério da Rede Federal de Educação  
Profissional e Tecnológica**

Instituto Federal do Amapá (IFAP)	271	29,76	69,90	AP	21,40	77,09
Instituto Federal do Amazonas (IFAM)	946	32,18	65,73	AM	18,39	73,71
Instituto Federal de Roraima (IFRR)	298	40,59	58,09	RR	20,62	64,97
Instituto Federal do Rio Grande do Sul (IFRS)	1169	89,49	9,98	RS	78,42	21,19
Instituto Federal Farroupilha (IFFar)	748	91,52	8,21			
Instituto Federal Sul-rio-grandense (IFSul)	1008	91,35	8,35			
Universidade Federal de Santa Maria (Politécnico/UFSM)	148	98,61	1,39	SC	76,28	23,30
Instituto Federal de Santa Catarina (IFSC)	1511	85,52	13,35			
Instituto Federal Catarinense (IFC)	934	84,62	14,51			
Universidade Federal de Santa Catarina (CAp/NDI/UFSC)	129	91,41	7,03	PR	64,57	34,30
Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR)	739	86,90	7,89			
Instituto Federal do Paraná (IFPR)	1396	78,35	19,22	ES	38,59	61,00
CAp/ Universidade Federal do Espírito Santo (CAp/Criarte/UFES)	10	40,00	60,00			
Instituto Federal de São Paulo (IFSP)	2623	77,90	17,94	SP	57,78	40,94
Instituto Federal de Minas Gerais (IFMG)	1005	63,86	35,44	MG	41,08	58,61
Instituto Federal do Sul de Minas (IFSULDEMINAS)	586	81,87	16,70			
Instituto Federal do Triângulo Mineiro (IFTM)	569	73,56	25,39			
Universidade Federal de Viçosa (COLUNI/UFV)	92	72,73	27,27			
Universidade Federal de Juiz de Fora (João XXIII/UFJF)	97	71,43	28,57			
Universidade Federal de Lavras (CAp/UFLA)	17	58,33	41,67			
Universidade Federal de Minas Gerais (CAp/UFMG)	120	74,58	25,42			
Universidade Federal de Uberlândia (Eseba/UFU)	126	79,17	19,17	RJ	41,98	57,78
Instituto Federal Fluminense (IFFluminense)	989	69,23	30,06			
Centro Federal de Ed. Tecnológica Celso Suckow da Fonseca (Cefet/RJ)	793	69,14	29,49			
Colégio Pedro II	1220	70,60	28,87			
Universidade Federal do Rio de Janeiro (CAp/UFRJ)	98	72,92	25,00			
Universidade Federal Fluminense (COLUNI/UFF)	62	75,00	23,33	AL	29,27	69,91
Instituto Federal de Alagoas (IFAL)	1029	46,71	51,77			



Universidade Federal de Campina Grande (CAp/UFCG)	43	50,00	50,00	PB	35,72	63,51
Instituto Federal da Bahia (IFBA)	1652	35,25	63,03	BA	19,61	79,68
Universidade Federal do Ceará (CAp/UFC)	68	46,97	50,00	CE	27,93	71,48
Instituto Federal de Pernambuco (IFPE)	1193	52,54	46,37	PE	33,60	65,31
Instituto Federal do Sertão Pernambucano (IFSPE)	460	42,49	56,24			
Universidade Federal de Pernambuco (CAp/UFPE)	55	64,00	34,00			
Universidade Federal de Sergipe (CAp/UFS)	43	42,50	57,50	SE	25,20	74,46
Instituto Federal do Maranhão (IFMA)	1628	31,30	67,31	MA	20,10	79,00
Universidade Federal do Maranhão (COLUN/UFMA)	83	32,93	67,07			
Instituto Federal do Rio Grande do Norte (IFRN)	1524	54,88	44,00	RN	39,49	60,06
Universidade Federal do Rio Grande do Norte (CAp/UFRN)	214	58,26	39,25			
Média <sup>5</sup>	-	62,82	35,80	Brasil	43,46	55,51

**Fonte:** Elaborado pelos autores a partir de documentos institucionais.

De maneira geral, os dados sistematizados no quadro 1 evidenciam, de maneira muito direta, o quão embranquecido é o lugar da docência nas instituições da Rede Federal EPT no Brasil. Em média, 62,82% dos docentes no magistério federal nas instituições consideradas na pesquisa se autodeclararam brancos, enquanto na composição populacional brasileira, segundo o último Censo do IBGE, a proporção de pessoas autodeclaradas brancas é de 43,46%. Dessa maneira, percebe-se, em termos gerais, uma sobrerrepresentação de pessoas brancas no magistério da Rede Federal EPT.

A maior proporção de docentes brancos na Rede Federal EPT ocorre no CAp/UFSM, em que impressionantes 98,61% dos docentes se autodeclararam brancos. Quando saímos do contexto dos Colégios de Aplicação (que possuem uma quantidade menor de docentes EBTT) e olhamos para as demais instituições da Rede Federal EPT, o IFFar e o IFSul, ambos no Rio Grande do Sul, possuem, respectivamente, 91,52% e 91,35% de docentes autodeclarados brancos, isso em um Estado da Federação em que as pessoas brancas representam 78,42% da população absoluta da respectiva UF, segundo dados do IBGE. Isso significa, em termos



práticos, que a cada 10 docentes que atuam no IFFar e IFSul, aproximadamente nove são brancos.

O contraponto desse contexto de sobrerrepresentação branca no magistério da Rede Federal EPT é, naturalmente, uma situação de sub-representação de pessoas negras nessas carreiras. Quando olhamos para o contexto geral da referida rede, percebe-se que, em média, 35,8% dos docentes são negros, enquanto a proporção de pessoas negras na composição da população brasileira é de 55,5%. Dessa maneira, a despeito de mais da metade dos cidadãos brasileiros se reconhecer, em termos raciais, como negro (preto e pardo), quando olhamos para a docência EBTT, a presença negra é de pouco mais de 1/3 dos vínculos ativos nesse cargo.

É simbólico e fundamental ressaltar que em nenhuma das instituições sistematizadas no quadro 1 a proporção de docentes negros é igual ou superior em relação à proporção de pessoas que se autodeclararam negras na respectiva Unidade da Federação<sup>6</sup>. Isso reflete, naturalmente, o quanto o racismo, enquanto sistema de opressão, provoca um duplo movimento, conforme asseveram Almeida (2019) e Dias Filho (2022): de um lado, impede que pessoas negras acessem lugares de prestígio (a exemplo das carreiras universitárias) e, de outro, conserva para os indivíduos brancos esses mesmos lugares. Dessa forma, conforme nos ensina Cida Bento (2022), as presenças brancas (e respectivas ausências negras) nessas posições de poder vão se perpetuando em função de um pacto que pessoas brancas alimentam entre si, não raro de maneira tácita, que (re)produz esse estado de coisas. A esse pacto a autora dá o nome de pacto da branquitude.

Em suma, a maior proporção de docentes negros na Rede Federal EPT ocorre no CAP/UFAC, em que 74,36% do professorado se reconhece como negro – em um Estado da Federação em que negros são 74,81% da população local. Saindo do contexto dos Colégios de Aplicação, é no IFAP em que há maior proporção de docentes negros (69,9% do total), em contexto em que, no Amapá, as pessoas negras são 77,09% do total das que lá residem. No geral, as regiões Norte e Nordeste são aquelas nas quais há maior proporção de docentes negros na Rede Federal EPT, ao passo que na região Sul essas proporções são menores.



Quando interseccionamos a dimensão de gênero com a questão racial, é possível perceber que mulheres negras ocupam um lugar de significativa invisibilidade: em média, conforme é possível verificar no quadro 2, mulheres negras são apenas 16,79% do total de pessoas que atuam no magistério EBTT nas instituições pesquisadas, ao passo que homens negros são 19,25%, mulheres brancas 30,32% (quase o dobro das mulheres negras) e homens brancos 32,26%, de modo que estes últimos constituem o grupo majoritário. Embora haja relativo equilíbrio entre a presença de homens e mulheres, em média, em todas as instituições do quadro 2 (51,51% de homens *versus* 47,12% de mulheres), quando olhamos para o lugar das mulheres negras, a invisibilidade desse último grupo fica evidente.

Ao considerarmos, na nossa reflexão, apenas os Colégios de Aplicação vinculados às Universidades Federais, percebe-se, com base no quadro 2, que há mais mulheres (62,29% do total, em média), embora as mulheres negras (23,7% do total) estejam menos representadas do que as mulheres brancas (38,6% do total). Pode-se considerar que o fato de os Colégios de Aplicação concentrarem um menor quantitativo de docentes, não raro vinculados a cursos da educação básica e até infantil, explique essa proporção considerável de mulheres – e até mesmo de mulheres negras. De toda maneira, quando excluímos dos nossos cálculos os Colégios de Aplicação e consideramos as demais instituições da Rede Federal EPT, a presença de mulheres negras cai para 12,85% do total de docentes – as mulheres brancas são 25,6% do total, proporção superior em relação a presença de homens negros na carreira EBTT nessas instituições que, em média, é de 22,15% do total.

**QUADRO 2 – Cor/Raça interseccionada com gênero no magistério EBTT**

	Homens - % em relação ao total			Mulheres - % em relação ao total		
	Branco	Negro	Total (Branco + Negro)	Branca	Negra	Total (Branca + Negra)
IFB	31,61	19,68	51,29	28,45	18,39	46,84
IFMS	42,45	24,06	66,51	22,64	6,92	29,56
IFMT	30,68	32,60	63,28	19,78	15,38	35,16
IFG	34,90	22,14	57,03	26,22	15,36	41,58
IFGoiano	36,15	23,77	59,92	24,89	13,64	38,54
CAP/UFAC	5,13	28,21	33,33	15,38	46,15	61,54
IFAP	15,57	41,52	57,09	14,19	28,37	42,56
IFAM	19,85	46,50	66,35	12,33	19,23	31,56
IFRR	19,47	33,33	52,81	21,12	24,75	45,87
IFRS	47,00	6,80	53,80	42,49	3,18	45,67



IFFar	43,53	4,59	48,12	47,98	3,62	51,60
IFSul	58,85	5,84	64,69	32,49	2,52	35,01
Politécnico/UFMS	54,17	0,69	54,86	44,44	0,69	45,14
IFSC	53,62	8,64	62,26	31,90	4,71	36,61
IFC	50,24	10,13	60,37	34,37	4,38	38,75
CAp/UFSC	22,66	1,56	24,22	68,75	5,47	74,22
UTFPR	61,76	5,61	67,38	25,13	2,27	27,41
IFPR	45,36	11,93	57,29	32,99	7,29	40,28
CAp/UFES	0,00	0,00	0,00	40,00	60,00	100,00
IFSP	53,48	11,98	65,46	24,41	5,97	30,38
IFMG	40,12	23,31	63,43	23,74	12,13	35,88
IFSULDEMINAS	47,76	10,95	58,71	34,11	5,75	39,86
IFTM	44,31	15,94	60,25	29,25	9,46	38,70
COLUNI/UFV	39,77	17,05	56,82	32,95	10,23	43,18
João XXIII/UFJF	23,47	7,14	30,61	47,96	21,43	69,39
CAp/UFLA	16,67	0,00	16,67	41,67	41,67	83,33
CAp/UFMG	33,05	12,71	45,76	41,53	12,71	54,24
Eseba/UFU	25,00	7,50	32,50	54,17	11,67	65,83
IFFluminense	42,31	20,04	62,35	26,92	10,02	36,94
Cefet/RJ	46,50	19,75	66,26	22,63	9,74	32,37
Colégio Pedro II	27,30	12,16	39,46	43,31	16,71	60,02
CAp/UFRJ	-	-	-	-	-	-
COLUNI/UFF	30,00	6,67	36,67	45,00	16,67	61,67
IFAL	29,38	34,85	64,24	17,33	16,92	34,25
CAp/UFCEG	13,33	13,33	26,67	36,67	36,67	73,33
IFBA	20,77	37,70	58,47	14,48	25,33	39,81
CAp/UFC	13,64	22,73	36,36	33,33	27,27	60,61
IFPE	35,70	31,69	67,39	16,85	14,68	31,53
IFSPE	26,85	34,25	61,10	15,64	21,99	37,63
CAp/UFPE	28,00	22,00	50,00	36,00	12,00	48,00
CAp/UFES	20,00	40,00	60,00	22,50	17,50	40,00
IFMA	18,83	39,23	58,05	12,47	28,09	40,56
COLUN/UFMA	13,41	30,49	43,90	19,51	36,59	56,10
IFRN	36,31	31,11	67,42	18,57	12,89	31,46
CAp/UFRN	20,56	16,82	37,38	37,69	22,43	60,12
<i>Média geral</i>	32,26	19,25	51,51	30,32	16,79	47,12
<i>Média (CAp)</i>	22,43	14,18	36,61	38,6	23,7	62,29
<i>Média (demais instituições)</i>	37,88	22,15	60,03	25,6	12,85	38,44

**Fonte:** Elaborado pelos autores a partir de documentos institucionais.

Trazendo a perspectiva de Lélia Gonzalez (2020) e Kimberlé Crenshaw (2002) para a reflexão, percebe-se que a intersecção entre a dimensão de gênero e a racial coloca mulheres negras em uma condição de significativa invisibilidade. Dessa forma, a despeito de o lugar do magistério EBTT ser refratário às mulheres, essa aversão é especialmente perversa em relação às mulheres negras, que tanto são oprimidas por serem mulheres quanto por serem negras. Nos termos de Grada Kilomba (2019), as mulheres negras são compulsoriamente submetidas



a um racismo generificado, que soma as camadas de opressão do racismo e do sexismo para manter essas pessoas em uma condição de vida permanentemente precária.

Portanto, os dados sistematizados nos quadros 1 e 2 apontam para a constatação de que a lei de cotas raciais em concursos públicos, a despeito de estar em vigor desde 2014 com a promulgação da lei nº 12.990, ainda não foi capaz de mudar consistentemente o padrão embranquecido e masculino da docência nas instituições da Rede Federal EPT.

### **AFINAL, COMO AMPLIFICAR OS EFEITOS DA LEI Nº 12.990/2014?**

Em linhas gerais, este artigo demonstrou que a composição do perfil racial das pessoas que ocupam cargos efetivos no magistério na Rede Federal EPT se dá de tal maneira que homens brancos são maioria nessa carreira, ao passo que as presenças negras (em especial, de mulheres negras) ainda são minoria. Embora os dados deste artigo tenham sido apresentados de maneira agregada, é possível conjecturar que em alguns departamentos e áreas consideradas mais elitizadas – a exemplo dos cursos superiores, sobretudo os bacharelados – essa presença negra tende a ser ainda menor.

Dessa maneira, é inegável que há a necessidade de que a lei nº 12.990/2014 seja aprimorada na sua implementação no âmbito dos concursos para o magistério EBTT na Rede Federal EPT. Mesmo que a presente pesquisa não tenha considerado a data da posse dos/as docentes EBTT; e mesmo que a legislação em análise esteja em vigência há apenas 10 anos, que é um tempo relativamente curto para uma política pública que pretende transformar processos históricos e estruturais de exclusão, ainda assim nos saltou aos olhos a urgência de que sejam empreendidos mecanismos de aprimoramento da operacionalização das cotas raciais em concursos públicos para o magistério federal.

Um bom ponto de partida para esse aprimoramento poderia ser a criação de protocolos, submetidos ao escrutínio público, que induzam as instituições a respeitarem a proporção dos 20% definidos pela lei nº 12.990/2014, considerando a completude das vagas oferecidas nos editais de concurso público – e não somente para um cargo/área específico.

Dentre esses protocolos, é possível considerar: (a) a necessidade de que sejam consideradas todas as vagas do edital de concurso público (e não somente as vagas para um



certo cargo e/ou área específica); (b) a importância de que, após divulgados os resultados do concurso, seja respeitada a proporção de 20% nas convocações para as vagas que surgirem após o certame em si, ao longo da vigência do edital; (c) a criação de procedimentos técnicos que estabeleçam uma lista de cotistas negros/as aptos/as a serem convocados/as para os mais diversos cargos e/ou áreas; e (d) a realização de concursos que prevejam a reserva de vagas para determinadas áreas, departamentos e/ou instituições em que a presença de pessoas negras esteja em proporção abaixo do percentual de negros/as na composição racial da respectiva Unidade da Federação, não só na Rede Federal EPT mas também nas Universidades.

É importante considerarmos, de maneira particular, a relevância e potência do escrutínio público enquanto elemento que induz as instituições a tomarem atitudes em prol de maior diversidade. Nesse sentido, os movimentos da sociedade civil – incluindo o movimento negro –, além dos movimentos estudantis têm um papel preponderante no sentido de ocupar determinados espaços institucionais e exigir que a lei nº 12.990/2014 seja considerada com o respeito que essa política pública merece.

Além disso, é essencial que as instituições, sobretudo aquelas com percentuais muito baixos de pessoas negras em seu professorado compreendam que é fundamental reservar vagas nos seus concursos públicos para o magistério EBTT, sobretudo nas áreas/departamentos mais embranquecidos. Nesse ínterim, seria crucial que as instituições fizessem mapeamentos com relação à presença de pessoas negras em cada um dos seus departamentos, de modo que as áreas mais embranquecidas, quando da ocorrência de um concurso público para aquela área, seriam submetidas à reserva de vagas para pessoas negras até que a composição racial de cada departamento e/ou área espelhasse a própria composição racial do Estado da Federação em que esteja instalada a instituição.

Outro aspecto importante é a criação de protocolos institucionais, também passíveis de serem submetidos ao escrutínio público, que determinem a observância de critérios de diversidade racial e de gênero na composição das bancas examinadoras dos concursos de provas e títulos para cargos efetivos no magistério EBTT. É muito comum que essas bancas examinadoras sejam predominantemente compostas por homens brancos, que acabam empreendendo estratégias de avaliação que têm como resultado a aprovação de outros homens



brancos no concurso. Dessa forma, é crucial quebrar esse ciclo, fazendo com que a avaliação seja conduzida por um perfil mais diverso de pessoas, que emprestarão ao concurso um olhar mais sensível para avaliar as candidaturas de maneira mais justa, inclusiva e antirracista.

Por fim – mas não menos importante – é essencial que haja todo um processo de mobilização, sobretudo em termos políticos, para a continuidade da política pública de reserva de vagas em concursos públicos. Conforme argumentamos ao longo deste artigo, é evidente que a lei nº 12.990/2014 apresenta fragilidades e carece de aprimoramentos. Porém, essas lacunas não podem constituir, em hipótese alguma, pretextos para que essa lei seja descontinuada. Pelo contrário: a constatação central deste artigo vai no sentido de apontar a urgência da adequada implementação e do aprimoramento da lei de cotas raciais em concursos públicos para que as instituições públicas de ensino, em algum momento no futuro próximo, sejam espaços mais inclusivos e diversos em termos raciais.

## NOTAS

1. Considera-se o termo “negro/a” uma categoria de identificação racial socialmente determinada, derivada da luta dos movimentos sociais negros. Em suma, as pessoas negras perfazem a soma daquelas que se reconhecem como pretas e pardas, estas últimas categorias de identificação racial reconhecidas pelo IBGE.
2. Na ocasião em que este artigo foi finalizado, o Congresso Nacional está debatendo o Projeto de Lei (PL) nº 1.958/2021, que prevê a continuidade das cotas raciais em concursos. O referido PL já foi aprovado no Senado e aguarda tramitação e debate na Câmara dos Deputados.
3. Foram considerados, para este estudo, tanto os Institutos Federais quanto os Cefets, Colégio Pedro II, bem como as Escolas de Aplicação vinculadas às Universidades Federais, conforme versa a lei nº 11.892/2008, que criou a Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica.
4. Na UTFPR, embora os concursos recentes da instituição sejam para a carreira de Magistério Superior, optamos, neste artigo, por considerar somente os vínculos EBTT, que são os docentes que atuam na formação técnica e tecnológica eventualmente oferecida pela instituição.
5. Trata-se da média aritmética simples das proporções de cada uma das instituições.
6. É fundamental reconhecer que há duas instituições, representadas no Quadro 1, nas quais a proporção de pessoas autodeclaradas negras no corpo docente EBTT é muito próxima em relação ao percentual de negros/as nas respectivas Unidade da Federação. Essas instituições são as seguintes: Colégio de Aplicação da Universidade Federal do Acre (Cap/UFAC), que possui 74,36% de docentes negros/as, enquanto a proporção de negros/as no estado do Acre é de 74,81%; e Colégio de Aplicação da Universidade Federal do Espírito Santo (CAp/Criarte/UFES), que possui 60% de seus docentes negros/as, enquanto as pessoas que se autodeclaram negras no Espírito Santo são 61% do total de habitantes do estado.



## REFERÊNCIAS

ADRIANO, Valéria Cristina Cardoso; VIEIRA, Nelson Passagem; CARVALHO, Andréa da Luz. A implantação da cota para negros em concurso público na Fiocruz: avanços e desafios no enfrentamento do racismo institucional. **Boletim de Análise Político-Institucional (BAPI/IPEA)**, Brasília, n. 31, p. 55-61, 2021.

ALENCAR, Alexandra. Re-existências: notas de uma antropóloga negra em meio a concursos públicos para o cargo de magistério superior. **Revista de Antropologia**, São Paulo, v. 64, n. 3, p. 1-22, 2021.

ALMEIDA, Silvio. **Racismo estrutural**. São Paulo: Pólen, 2019.

ANDRADE, Mariana Dionísio; CASTRO PINTO, Eduardo Régis Girão de. Políticas públicas para a articulação de gênero e raça: meios para garantir a representatividade política e jurídica da mulher negra no Brasil. **Revista Brasileira de Políticas Públicas**, Brasília, v. 10, n. 2, p. 296-316, 2020.

ANGELO, Cristina Aparecida Pimenta; SOUZA, Mário; ARRUDA, Dyego de Oliveira. Dilemas e desafios em torno da inclusão de pessoas negras a partir das cotas raciais em concursos públicos. **Revista Barbarói (USCS)**, Santa Cruz do Sul, v. 1, n. 61, p. 85-101, 2022.

ARRUDA, Dyego de Oliveira; GRUTES, Natália Vieira. “Existe muita coisa que não te disseram na escola”: legado e (re)existências do movimento negro no Brasil ao longo do século XX. **Revista TransVersos**, Rio de Janeiro, v. 1, n. 30, p. 138-157, 2024.

ARRUDA, Dyego de Oliveira; SANTOS, Caroline Oliveira. As cotas raciais em concursos públicos e a presença de pessoas negras no magistério federal: uma análise a partir do contexto do Sudeste brasileiro. **Universidade e Sociedade**, São Paulo, n. 74, p. 50-69, 2024.

BELANDI, Caio; GOMES, Irene. **Censo 2022: pela primeira vez, desde 1991, a maior parte da população do Brasil se declara parda**. 2024. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/>. Acesso em: 5 jun. 2024.

BENTO, Cida. **O pacto da branquitude**. São Paulo: Companhia das Letras, 2022.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Centro Gráfico, 1988.

BRASIL. Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008. Institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, seção 1, 30 dez. 2008.



BRASIL. Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012. Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, n. 169, seção 1, 30 ago. 2012.

BRASIL. Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014. Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos federais e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, n. 109, 10 jun. 2014.

BULHÕES, Lucas Mateus Gonçalves; ARRUDA, Dyego de Oliveira. As possibilidades de aprimoramento na implementação das cotas raciais em concursos públicos: reflexões a partir do contexto da UFRJ. **Boletim de Análise Político-Institucional (BAPI/IPEA)**, Brasília, n. 31, p. 139-145, 2021.

BULHÕES, Lucas Mateus Gonçalves; ARRUDA, Dyego de Oliveira. Cotas raciais em concursos públicos e a perspectiva do racismo institucional. **Revista Nau Social**, Salvador, v. 11, n. 20, p. 5-19, 2020.

COUTINHO, Gabriela dos Santos; ARRUDA, Dyego de Oliveira. A implementação das cotas raciais nos concursos públicos para o magistério federal: um olhar a partir do Colégio Pedro II. **Mana**, Rio de Janeiro, v. 28, n. 3, p. 1-33, 2022.

CRENSHAW, Kimberlé. Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 10, n. 1, p. 171-188, 2002.

DIAS FILHO, Marcos Napoleão do Rêgo Paiva. Branquitude e política de cotas para docentes nas Universidades: uma análise a partir do contexto da Universidade Federal da Bahia. **Dissertação (Mestrado em Relações Étnico-Raciais)** – Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca. Rio de Janeiro: Cefet/RJ, 2022.

FERES JÚNIOR, João et al. **Ação afirmativa: conceito, história e debates**. Rio de Janeiro: EdUERJ, 2018.

FERNANDES, Rosane Rosa Dias et al. Desafios à reserva de vagas para negros em concursos públicos para docentes em instituições federais de ensino. **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 42, p. 1-16, 2021.

GAMBOA, Silvio Ancisar Sánchez. Pesquisa qualitativa: superando tecnicismos e falsos dualismos. **Revista Contrapontos**, Itajaí, v. 3, n. 3, p. 393-405, 2003.

GONZALEZ, Lélia. **Por um feminismo afro-latino-americano**. Rio de Janeiro: Zahar, 2020.



GÜNTHER, Hartmut. Pesquisa qualitativa versus pesquisa quantitativa: esta é a questão? **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, v. 22, n. 2, p. 201-210, 2006.

KILOMBA, Grada. **Memórias da plantação**. Rio de Janeiro: Cobogó, 2019.

MATSUOKA, Emiko Aparecida de Castro; SILVA, Leonardo Passinato. As políticas de ações afirmativas no concurso de admissão à Carreira de Diplomata: experiências e desafios. **Boletim de Análise Político-Institucional (BAPI/IPEA)**, Brasília, n. 31, p. 63-70, 2021.

MELLO, Luiz; RESENDE, Ubiratan Pereira de. Concursos públicos para docentes de universidades federais na perspectiva da Lei 12.990/2014: desafios à reserva de vagas para candidatas/os negras/os. **Sociedade e Estado**, Brasília, v. 34, n. 1, p. 161-184, 2019.

OLIVEIRA, Ana Luisa; SANTOS, Alisson Gomes dos; SANTOS, Edmilson Santos dos (Coords.). **Relatório de pesquisa baseado em evidências – A implementação da lei nº 12.990/2014: um cenário devastador de fraudes**. Petrolina/PE: UNIVASF, 2024.

SANTOS, Andersson Pereira dos. A experiência da Polícia Federal na implementação da reserva de vagas para candidatos negros nos seus concursos públicos. **Boletim de Análise Político-Institucional (BAPI/IPEA)**, Brasília, n. 31, p. 45-53, 2021.

SILVA, Tatiana Dias; LOPEZ, Felix Garcia. **Cor ou raça do serviço civil ativo do executivo federal (1999-2020)**. Brasília: Ipea, 2021.

SOBRINHO, Omar Inês. Políticas afirmativas e seus desafios na administração pública: o caso da Procuradoria Geral da Fazenda Nacional. **Dissertação (Mestrado Profissional em Administração Pública)** – Fundação Getúlio Vargas: FGV, 2020.

SOUZA, Luciana Karine de. Pesquisa com análise qualitativa de dados: conhecendo a Análise Temática. **Arquivos Brasileiros de Psicologia**, Rio de Janeiro, v. 71, n. 2, p. 51-67, 2019.

STF – SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Ação Declaratória de Constitucionalidade n. 41** – Distrito Federal. Brasília: STF, 2017.

STF – SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **STF prorroga validade das cotas raciais em concursos**. 2024. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias>. Acesso em: 5 jun. 2024.

VAZ, Livia Sant'Anna. **Cotas raciais**. São Paulo: Jandaíra, 2023.

VOLPE, Ana Paula Sampaio; SILVA, Tatiana Dias. Reserva de vagas para negros na administração pública. **Relatório de Pesquisa**. Brasília: IPEA, 2016.



**SOBRE A AUTORIA:**

[\*] Doutor em Administração de Organizações pela Universidade de São Paulo (USP). Professor permanente do Programa de Pós-Graduação em Relações Étnico-Raciais (PPRER) do Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca (Cefet/RJ). É também professor permanente (externo) do Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas, Estratégias e Desenvolvimento (PPED) da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ). ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-9514-284X>. E-mail: [dyego.arruda@gmail.com](mailto:dyego.arruda@gmail.com)

[\*\*] Mestre em Estatística pela Universidade Federal de Lavras (UFLA). Professora do quadro permanente do *campus* Nova Friburgo do Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca (Cefet/RJ). ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3969-3636>. E-mail: [caroline.santos@cefet-rj.br](mailto:caroline.santos@cefet-rj.br)

---

Submetido em: 15 de Setembro de 2024.

Aprovado em: Fevereiro de 2025.

Publicado em: Fevereiro de 2025.