



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS (UFG)**  
**FACULDADE DE CIÊNCIAS SOCIAIS (FCS)**  
**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SOCIOLOGIA (PPGS)**  
**MESTRADO EM SOCIOLOGIA**

**LIRIAN KELI DOS SANTOS**

**AÇÕES AFIRMATIVAS PARA PESSOAS NEGRAS NOS CONCURSOS PÚBLICOS**  
**PARA TAEs DO IFMT: POSSIBILIDADES E LIMITES DA LEI N.º 12.990/2014**

**GOIÂNIA**

**2023**



UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS  
FACULDADE DE CIÊNCIAS SOCIAIS

## TERMO DE CIÊNCIA E DE AUTORIZAÇÃO (TECA) PARA DISPONIBILIZAR VERSÕES ELETRÔNICAS DE TESES E DISSERTAÇÕES NA BIBLIOTECA DIGITAL DA UFG

Na qualidade de titular dos direitos de autor, autorizo a Universidade Federal de Goiás (UFG) a disponibilizar, gratuitamente, por meio da Biblioteca Digital de Teses e Dissertações (BDTD/UFG), regulamentada pela Resolução CEPEC nº 832/2007, sem ressarcimento dos direitos autorais, de acordo com a [Lei 9.610/98](#), o documento conforme permissões assinaladas abaixo, para fins de leitura, impressão e/ou download, a título de divulgação da produção científica brasileira, a partir desta data.

O conteúdo das Teses e Dissertações disponibilizado na BDTD/UFG é de responsabilidade exclusiva do autor. Ao encaminhar o produto final, o autor(a) e o(a) orientador(a) firmam o compromisso de que o trabalho não contém nenhuma violação de quaisquer direitos autorais ou outro direito de terceiros.

### 1. Identificação do material bibliográfico

Dissertação     Tese     Outro\*: \_\_\_\_\_

\*No caso de mestrado/doutorado profissional, indique o formato do Trabalho de Conclusão de Curso, permitido no documento de área, correspondente ao programa de pós-graduação, orientado pela legislação vigente da CAPES.

Exemplos: Estudo de caso ou Revisão sistemática ou outros formatos.

### 2. Nome completo do autor

LIRIAN KELI DOS SANTOS

### 3. Título do trabalho

Ações afirmativas para pessoas negras nos concursos públicos para TAEs do IFMT: possibilidades e limites da Lei nº 12.990/2014

### 4. Informações de acesso ao documento (este campo deve ser preenchido pelo orientador)

Concorda com a liberação total do documento  SIM     NÃO<sup>1</sup>

[1] Neste caso o documento será embargado por até um ano a partir da data de defesa. Após esse período, a possível disponibilização ocorrerá apenas mediante:

- a) consulta ao(a) autor(a) e ao(a) orientador(a);
  - b) novo Termo de Ciência e de Autorização (TECA) assinado e inserido no arquivo da tese ou dissertação.
- O documento não será disponibilizado durante o período de embargo.

Casos de embargo:

- Solicitação de registro de patente;
- Submissão de artigo em revista científica;
- Publicação como capítulo de livro;
- Publicação da dissertação/tese em livro.

**Obs. Este termo deverá ser assinado no SEI pelo orientador e pelo autor.**



Documento assinado eletronicamente por **Luiz Mello De Almeida Neto, Professora do Magistério Superior**, em 27/10/2023, às 13:39, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Lirian Keli Dos Santos, Discente**, em 30/10/2023, às 19:41, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [https://sei.ufg.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](https://sei.ufg.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0), informando o código verificador **4155735** e o código CRC **B8194ADA**.

**LIRIAN KELI DOS SANTOS**

**AÇÕES AFIRMATIVAS PARA PESSOAS NEGRAS NOS CONCURSOS PÚBLICOS  
PARA TAEs DO IFMT: POSSIBILIDADES E LIMITES DA LEI N.º 12.990/2014**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Sociologia (PPGS), da Faculdade de Ciências Sociais (FCS), da Universidade Federal de Goiás (UFG), como requisito para obtenção do título de Mestra em Sociologia. Área de concentração: Sociedade, Política e Cultura. Linha de pesquisa: Desigualdades, Diferenças e Violências.

Orientador: Professor Doutor Luiz Mello

**GOIÂNIA**

**2023**

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor, através do Programa de Geração Automática do Sistema de Bibliotecas da UFG.

Santos, Lirian Keli dos

Ações Afirmitivas para Pessoas Negras nos Concursos Públicos para TAEs do IFMT: Possibilidades e Limites da Lei n.º 12.990/2014 [manuscrito] / Lirian Keli dos Santos. - 2023.

CXLI, 141 f.

Orientador: Prof. Dr. Luiz Mello.

Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de Goiás, Faculdade de Ciências Sociais (FCS), Programa de Pós-Graduação em Sociologia, Goiânia, 2023.

Bibliografia.

Inclui siglas, mapas, gráfico, lista de figuras, lista de tabelas.

1. Ações Afirmitivas. 2. Cotas Raciais. 3. Concurso Público. 4. Lei n.º 12.990/2014. 5. Racismo Institucional. I. Mello, Luiz, orient. II. Título.

CDU 316



UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS

FACULDADE DE CIÊNCIAS SOCIAIS

**ATA DE DEFESA DE DISSERTAÇÃO**

Ata nº 07 da sessão de Defesa de Dissertação de LIRIAN KELI DOS SANTOS, que confere o título de Mestra em Sociologia, na área de concentração em Sociedade, Política e Cultura.

Aos vinte e cinco dias de agosto de dois mil e vinte e três, a partir das quatorze horas, via webconferência (<https://meet.google.com/dqe-tkvz-gfd>) pela Faculdade de Ciências Sociais, realizou-se a sessão pública de Defesa de Dissertação intitulada "Ações afirmativas para pessoas negras nos concursos públicos para TAEs do IFMT: possibilidades e limites da Lei nº 12.990/2014". Os trabalhos foram instalados pelo orientador, Professor Doutor Luiz Mello De Almeida Neto (PPGS/UFG) e dos demais convidados da Banca Examinadora: Profa. Dra. Maristela Abadia Guimarães (IFMT), convidada titular externa, cuja participação ocorreu através de videoconferência e Professora Doutora Jaqueline Pereira de Oliveira Vilasboas (PPGS/UFG), convidada titular interna. Durante a arguição os membros da banca não fizeram sugestão de alteração do título do trabalho. A Banca Examinadora reuniu-se em sessão reservada a fim de concluir o julgamento da Dissertação, tendo sido a candidata aprovada pelos seus membros. Proclamados os resultados pelo Professor Doutor Luiz De Almeida Neto, Presidente da Banca Examinadora, foram encerrados os trabalhos e, para constar, lavrou-se a presente ata que é assinada pelos Membros da Banca Examinadora.

TÍTULO SUGERIDO PELA BANCA



Documento assinado eletronicamente por **Luiz Mello De Almeida Neto, Professor do Magistério Superior**, em 09/11/2023, às 08:56, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Jaqueline Pereira De Oliveira Vilasboas, Professora do Magistério Superior**, em 09/11/2023, às 09:17, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **MARISTELA ABADIA GUIMARÃES, Usuário Externo**, em 13/11/2023, às 15:34, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [https://sei.ufg.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](https://sei.ufg.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0), informando o código verificador **4180863** e o código CRC **8D7D775A**.



*A todos e à todas que lutaram e lutam pela igualdade racial.*

## AGRADECIMENTOS

*Primeiro levaram os negros  
Mas não me importei com isso  
Eu não era negro  
Em seguida levaram alguns operários  
Mas não me importei com isso  
Eu também não era operário  
Depois prenderam os miseráveis  
Mas não me importei com isso  
Porque não sou miserável  
Depois agarraram uns desempregados  
Mas como tenho meu emprego  
Também não me importei  
Agora estão me levando  
Mas já é tarde.  
Como eu não me importei com ninguém  
Ninguém se importa comigo.*

(É preciso agir, Bertolt Brecht)

Inicialmente, quero expressar a minha sincera gratidão ao Professor Dr. Luiz Mello por ter me apresentado o tema da minha pesquisa. Obrigada pelas leituras atentas e rigorosas, pelo suporte intelectual, pelas sugestões e críticas construtivas, pelo seu entusiasmo e amabilidade, que fizeram toda a diferença e serviram de motivação para eu finalizar essa dissertação. Além disso, manifesto a minha admiração pela dedicação, experiência e profundos conhecimentos como pesquisador. Foi uma honra ter sido sua orientanda, e por ter me proporcionado reflexões importantes sobre as questões raciais, pela troca de experiências e contribuições teóricas que foram tão fundamentais para o desenvolvimento e conclusão deste trabalho. Enfim, o meu muito obrigada!

Agradeço à Universidade Federal de Goiás e ao Programa de Pós-graduação em Sociologia pela viabilização do espaço para pesquisa.

A todas/os as/os professoras/es do Programa de Pós-Graduação que participaram do processo de concretização desta pesquisa, em especial àqueles que tive o privilégio de ser

discente: Dra. Eliane Gonçalves, Dr. Jordão Horta Nunes, Dra. Lucinéia Scremin Martins, Dr. Luiz Mello e Dra. Tania Ludmila Dias Tosta.

Às Professoras da banca examinadora, Dra. Jaqueline Pereira de Oliveira e a Dra. Maristela Abadia Guimarães por provocarem profícuas reflexões, e cujas colaborações intelectuais foram indispensáveis para a elaboração deste estudo.

Agradeço aos meus familiares, em especial, à minha mãe Marina Júlia, à minha irmã Magda Gomes e ao meu sobrinho José Lucas. Cada um, a seu modo, apoiou, incentivou e torceu pela minha conquista.

Aos amores da minha vida, João Pedro, Otto Augusto e Carlos Augusto, pela paciência com meu estresse, cansaço, ausências e, também, pelo sacrifício e por todo amor que me concedem todos os dias...

À Magda, pelos apontamentos, pela colaboração em ler e revisar este trabalho.

Aos meus colegas de mestrado, cuja amizade espero que perdure. Em especial, à Munyque Lorany Ribeiro dos Santos e ao Gilberto Gomes Pereira.

Ao Gilberto Gomes Pereira, intelectual nato, pela generosidade, disponibilidade, apoio e amizade, pelas sugestões de leituras, pelos apontamentos e críticas valorosas nas idas e vindas da dissertação.

A todas/os as/os amigas/os com quem dividi os sabores e os dissabores desta empreitada...

À Renata Francisca Ferreira Lopes, Diretora Geral do Instituto Federal de Mato Grosso, Campus Barra do Garças, que muito gentilmente oportunizou momentos para a laboração da pesquisa.

Ao Gleiner Rogerys Marques de Queiroz, Diretor de Ensino do Instituto Federal de Mato Grosso, Campus Barra do Garças, que compreendeu todos os não que disse ao longo da realização desta dissertação.

Aos/Às colegas professores/as, discentes do Instituto Federal de Mato Grosso, que foram compreensivos com as minhas ausências.

Agradeço, por fim, a todos que incentivaram e contribuíram de alguma forma para a realização deste estudo.

Muito obrigada!

## RESUMO

O presente estudo, intitulado “Ações afirmativas para pessoas negras nos concursos públicos para TAEs do IFMT: possibilidades e limites da Lei n.º 12.990/2014”, teve como objetivo analisar as possibilidades e limites da política de ação afirmativa, com base em critérios raciais, implementada pela Lei n.º 12.990, de 09 de junho de 2014, no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso (IFMT), para o cargo de Técnico Administrativo Educacional (TAE), no período de 09 de junho de 2014, data de aprovação da mencionada lei, a 31 de dezembro de 2022. Em decorrência da necessidade de apreensão da subjetividade existente nas relações sociorraciais, optamos como método de investigação pelo estudo de caso e por uma metodologia que se situa no campo da pesquisa quali-quantitativa. Tais procedimentos se entrelaçam com valores e regras existentes na organização social, por meio da análise documental e da pesquisa bibliográfica. As informações foram coletadas no sistema de seleção de concurso (Seleção *WEB*), disponibilizado pelo IFMT em sua página on-line, bem como no *site* [www.concursos.ufmt.br](http://www.concursos.ufmt.br), da Universidade Federal de Mato Grosso (UFMT), instituição examinadora de alguns concursos do IFMT. Também foram coletadas informações a partir do Painel Estatístico de Pessoal, acessível através do *site* [planejamento.gov.br](http://planejamento.gov.br). Além de consultadas as leis, decretos e resoluções, que amparam a legitimidade do processo de reserva de vagas adotado pela instituição. Ao realizarmos a pesquisa, os dados foram organizados e agrupados em diferentes categorias, posteriormente, realizamos análises sobre o número de candidatos negros aprovados para preencher as cotas raciais em comparação ao número de pessoas convocadas para a ampla concorrência para compreender os limites e insuficiências da Lei de Cotas para TAEs no âmbito do IFMT. Os resultados obtidos demonstram que a instituição empregou dispositivos contidos nos editais de seleção para impedir a criação de vagas reservadas a pessoas negras, especificamente aquelas com maior prestígio e remuneração. A avaliação da distribuição de vagas segundo os níveis de escolaridade revelou que raramente a entidade cumpre com o estipulado na Lei n.º 12.990/2014. Dessa forma, a efetivação da legislação, com o propósito principal de promover a inclusão e a igualdade de oportunidades para pessoas negras, foi comprometida. Ademais, os resultados apontam para a possibilidade da existência de racismo institucional, e que práticas discriminatórias podem estar enraizadas nas estruturas e procedimentos das instituições, perpetuando desigualdades e limitando o alcance positivo da política para os grupos raciais sub-representados.

**Palavras-chave:** Ações afirmativas; Cotas raciais; Concurso público; Lei n.º 12.990/2014; Racismo Institucional.

## ABSTRACT

The present study, entitled “Affirmative actions for black people in public competitions for IFMT TAEs: possibilities and limits of Law N.º 12.990/2014”, aimed to analyze the possibilities and limits of the affirmative action policy, based on criteria racial, implemented by Law No. 12,990, of June 9, 2014, at the Federal Institute of Education, Science and Technology of Mato Grosso (IFMT), for the position of Educational Administrative Technician (TAE), in the period from June 9 2014, the date of approval of the aforementioned law, on December 31, 2022. Due to the need to understand the subjectivity that exists in socio-racial relationships, we chose the case study as an investigation method and a methodology that is in the field of research qualiquantitative. Such procedures are intertwined with existing values and rules in social organization, through documentary analysis and bibliographic research. The information was collected in the competition selection system (WEB Selection), made available by the IFMT on its online page, as well as on the website [www.concursos.ufmt.br](http://www.concursos.ufmt.br), of the Federal University of Mato Grosso (UFMT), an examination institution for some IFMT competitions. Information was also collected from the Personnel Statistical Panel, accessible through the website [plano.gov.br](http://plano.gov.br). In addition to consulting the laws, decrees and resolutions, which support the legitimacy of the vacancy reservation process adopted by the institution. When carrying out the research, the data was organized and grouped into different categories, subsequently, we carried out analyzes on the number of black candidates approved to fill the racial quotas in comparison to the number of people called up for broad competition to understand the limits and insufficiencies of the Law of Quotas for TAEs within the scope of the IFMT. The results obtained demonstrate that the institution used devices contained in the selection notices to prevent the creation of vacancies reserved for black people, specifically those with greater prestige and remuneration. The evaluation of the distribution of vacancies according to education levels revealed that the entity rarely complies with the stipulations of Law n.º 12.990/2014. In this way, the implementation of legislation, with the main purpose of promoting inclusion and equal opportunities for black people, was compromised. Furthermore, the results point to the possibility of the existence of institutional racism, and that discriminatory practices may be rooted in the structures and procedures of institutions, perpetuating inequalities and limiting the positive reach of the policy for underrepresented racial groups.

**Keywords:** Affirmative action policy; Racial quotas; Public tender; Law n.º 12.990/2014; Institutional Racism.

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Metodologia para a reserva automática e sorteio das vagas oferecidas no Edital n.º 090/2022 para a Carreira de TAE no IFMT - Reserva legal para Pretos, Pardos e PcD.....	108
Figura 2. Cálculo para a reserva automática e sorteio das vagas oferecidas no Edital n.º 090/2022 para a Carreira de TAE no IFMT. ....	108
Figura 3. Proporção de Negros por Unidade Federativa. ....	117

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Faixa Etária do Quadro de Servidores Ativos Permanentes do IFMT.....	94
Gráfico 2. Vagas ocupadas em cargos para TAE, por nível de escolaridade - Edital n.º 070/2015. .....	111
Gráfico 3. Vagas ocupadas em cargos para TAE, por nível de escolaridade - Edital n.º 085/2016. .....	112
Gráfico 4. Vagas ocupadas em cargos para TAE, por nível de escolaridade - Edital n.º 091/2017. .....	113
Gráfico 5. Vagas ocupadas para cargos para TAE, por nível de escolaridade - Edital n.º 057/2019. .....	113
Gráfico 6. Vagas ocupadas em cargos para TAE, por nível de escolaridade - Edital n.º 125/2021. .....	114
Gráfico 7. Vagas ocupadas em cargos para TAE, por nível de escolaridade - Edital n.º 010/2022. .....	115
Gráfico 8. Vagas ocupadas em cargos para TAE, por nível de escolaridade - Edital n.º 090/2022. .....	116

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1. Quantitativo de Servidores Ativos Permanentes do IFMT.....	93
Tabela 2. Vagas oferecidas no Edital n.º 070/2015 para a Carreira de TAE no IFMT - Nível Superior, Nível Médio ou Médio-Técnico e Nível Fundamental.....	98
Tabela 3. Vagas oferecidas no Edital n.º 085/2016 para a Carreira de TAE no IFMT - Nível Superior, Nível Médio ou Médio-Técnico e Nível Fundamental.....	100
Tabela 4. Vagas oferecidas no Edital n.º 091/2017 para a Carreira de TAE no IFMT - Nível Superior .....	102
Tabela 5. Vagas oferecidas no Edital n.º 057/2019 para a Carreira de TAE no IFMT - Nível Superior, Nível Médio ou Médio-Técnico e Nível Fundamental.....	103
Tabela 6. Vagas oferecidas no Edital n.º 125/2021 para a Carreira de TAE no IFMT - Nível Superior e Nível Médio ou Médio-Técnico.....	104
Tabela 7. Vagas oferecidas no Edital n.º 010/2022 para a Carreira de TAE no IFMT - Nível Superior e Nível Médio ou Médio-Técnico.....	106
Tabela 8. Vagas oferecidas no Edital n.º 090/2022 para a Carreira de TAE no IFMT. ....	109
Tabela 9. Quantitativo de Servidores TAE do IFMT por Raça/Cor.....	116

## LISTA DE SIGLAS

AC	Ampla Concorrência
ADPF	Ação de Descumprimento de Preceito Fundamental
CEFET	Centro Federal de Educação Tecnológica
CEFETMT	Centro Federal de Educação Tecnológica de Mato Grosso
COVID-19	Corona Virus Disease - 2019
CRFB	Constituição da República Federativa do Brasil
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômico
EAAMT	Escola de Aprendizizes e Artesãos de Mato Grosso
EIC	Escola Industrial de Cuiabá
EIFMT	Escola Industrial Federal de Mato Grosso
ENEM	Exame Nacional do Ensino Médio
EPCT	Educação Profissional, Científica e Tecnológica
ETFMT	Escola Técnica Federal de Mato Grosso
EUA	Estados Unidos da América
FBSP	Fórum Brasileiro de Segurança Pública
FIC	Formação Inicial Continuada
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IFES	Instituições Federais de Ensino Superior
IFMT	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso
IIR	Índice de Inclusão Racial
INEP	Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira
KKK	Ku Klux Klan
LIMT	Liceu Industrial de Mato Grosso
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego

NUMDI	Núcleo de Estudos Afro-brasileiro, Indígena e de Fronteira Maria Dimpina Lobo Duarte
ONU	Organização das Nações Unidas
PcD	Pessoas com Deficiência
PL	Projeto de Lei
Planseq	Plano Setorial de Qualificação
PN	Portaria Normativa
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
PNPIR	Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial
PNSIPN	Política Nacional de Saúde Integral da População Negra
PPA	Plano Plurianual
PROEP	Programa Nacional de Expansão da Educação da Educação Profissional
PSB	Partido Socialista Brasileiro
PT	Partido dos Trabalhadores
SEPPIR	Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial
STF	Supremo Tribunal Federal
SUS	Sistema Único de Saúde
TAEs	Técnico Administrativo em Educação
UAB	Universidade Aberta do Brasil
UERJ	Universidade do Estado do Rio de Janeiro
UENF	Universidade Estadual do Norte Fluminense Darcy Ribeiro
UFG	Universidade Federal de Goiás
UFMT	Universidade Federal de Mato Grosso
UnB	Universidade de Brasília
Uneds	Unidades Descentralizadas

## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	12
CAPÍTULO 1. DIMENSÕES DO RACISMO NO BRASIL .....	23
1.1 Notas sobre Lugar de Fala .....	23
1.2 Breve Histórico da Colonização no Brasil .....	28
1.3 Teorias Raciais no Brasil.....	34
1.4 Movimento Negro Brasileiro: Resistir para Existir.....	39
CAPÍTULO 2. OS RACISMOS EXISTENTES NO BRASIL .....	47
2.1 Racismo: Individual, Institucional e Estrutural .....	47
2.2 Racismo Velado: Reflexões sobre a Branquitude .....	55
2.3 Racismo: A Luta Antirracista Ainda Não Acabou .....	62
CAPÍTULO 3 - ASPECTOS CONCEITUAIS E HISTÓRICOS DAS AÇÕES AFIRMATIVAS NO BRASIL .....	70
3.1 Ações Afirmativas no Brasil .....	70
3.2 As Políticas de Cotas para Pessoas Negras no Brasil.....	82
CAPÍTULO 4. COTAS NO IFMT: RESERVA DE VAGAS PARA TAES CONFORME A LEI N.º 12.990/2014.....	89
4.1 História do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso .....	89
4.2 Implementação da Política de Reserva de Vagas, Lei n.º 12.990/2014 no IFMT.....	95
4.3 As Fragilidades e Insuficiências na Aplicação da Lei n.º 12.990/2014 no IFMT.....	110
CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	121
REFERÊNCIAS .....	130

## INTRODUÇÃO

*Existe muita coisa que não te disseram na escola  
Cota não é esmola  
Experimenta nascer preto na favela, pra você ver  
O que rola com preto e pobre não aparece na TV  
Opressão, humilhação, preconceito  
[...]  
Experimenta nascer preto, pobre na comunidade  
Cê vai ver como são diferentes as oportunidades  
E nem venha me dizer que isso é vitimismo hein  
Não bota a culpa em mim pra encobrir o seu racismo  
Existe muita coisa que não te disseram na escola  
Eu disse, cota não é esmola  
Cota não é esmola  
[...]  
São nações escravizadas  
E culturas assassinadas  
É a voz que ecoa do tambor  
Chega junto, e venha cá  
Você também pode lutar  
E aprender a respeitar  
Porque o povo preto veio re-vo-lu-cio-nar*

(Cota não é esmola, Bia Ferreira)

O interesse em estudar a temática racial tem origem em minhas vivências pessoais e profissionais. Assim, ao entrar no curso de mestrado do Programa de Pós-graduação em Sociologia (PPGS), da Universidade Federal de Goiás (UFG), e conhecer as pesquisas do meu orientador, Professor Dr. Luiz Mello sobre cotas raciais em concursos públicos para docentes, elegi como objeto de pesquisa a Lei n.º 12.990/2014<sup>1</sup> e a reserva de vagas para pessoas negras em concursos públicos para Técnico-Administrativos em Educação (TAEs) no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso (IFMT).

Além disso, como integrante do quadro de docentes do IFMT, mulher cisgênero<sup>2</sup>, branca e antirracista, comecei a refletir sobre as ações afirmativas com recorte racial e a importância desta para uma representatividade positiva de pessoas negras e, principalmente, para a mobilidade socioeconômica desse grupo. Com isso, observei o número reduzido de colegas docentes e de

<sup>1</sup> Lei que reserva às pessoas pretas ou pardas 20% (vinte por cento) das vagas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União. (BRASIL, 2014).

<sup>2</sup> Cisgênero ou Cis é qualquer pessoa que se identifica com o gênero socialmente atribuído desde seu nascimento.

técnico-administrativos/as negros/as no IFMT, campus Barra do Garças. Nesse ínterim, deparei-me com a seguinte questão: quantas/os colegas negras/os nesses cargos adentraram as portas do IFMT utilizando o sistema de cotas?

A fim de coletar dados sobre o tema, busquei pesquisas relacionadas à implementação da lei n. 12.990/2014 para TAEs e obtive poucos resultados. Diante disso, a presente pesquisa teve como propósito analisar as possibilidades e limites da política de ação afirmativa, com base em critérios raciais, implementada pela Lei n.º 12.990, de 09 de junho de 2014, no IFMT, para o cargo de Técnico Administrativo Educacional (TAE), no período de 09 de junho de 2014, data de aprovação da mencionada lei, a 31 de dezembro de 2022.

Os Institutos Federais (IFs) compõem a rede federal de educação profissional, científica e tecnológica, criados em 2008, pela Lei n.º 11.892<sup>3</sup>, no governo de Luiz Inácio Lula da Silva. O IFMT possui 14 *campi* distribuídos nos municípios de Alta Floresta, Barra do Garças, Cáceres, Campo Novo do Parecis, Confresa, Cuiabá - Octayde Jorge da Silva, Cuiabá - Bela Vista, Juína, Pontes e Lacerda, Primavera do Leste, Rondonópolis, São Vicente, Sorriso e Várzea Grande. E mais cinco *campi* avançados em Diamantino, Lucas do Rio Verde, Tangará da Serra, Sinop e Guarantã do Norte.

No estado de Mato Grosso, a instituição conta com um total de 1.073 docentes e 855 TAEs efetivos, atendendo cerca de 25 mil discentes, em mais de 100 cursos distribuídos nos seguintes níveis: Avançado (bacharelado, licenciatura e tecnologias), Pós-graduação (*lato e stricto sensu*), Técnico (com Ensino Médio integrado, concomitante e Educação de Jovens e Adultos), Educação a distância (UAB e Profucionário), exceto cursos de curta duração, como Formação Inicial e Continuada (FIC).

No ano de 2014, o IFMT implementou o sistema de reservas de vagas para cargos públicos em seus concursos, em decorrência da previsão legal definida na forma da Lei n.º 12.990/2014, que determina um percentual de 20% em todos os processos seletivos oferecidos pela instituição aos autodeclarados pretos e pardos, conforme terminologia do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)<sup>4</sup> que junto com o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea) associa esses dois grupos para formar, “tecnicamente, o grupo racial negro.” (GOMES, 2005, p. 40).

A Lei n.º 12.990/2014 é uma política de ação afirmativa<sup>5</sup> destinada especificamente a

---

<sup>3</sup> A Lei n.º 11.892, de 29 de dezembro/2008 institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, e dá outras providências (BRASIL, 2008).

<sup>4</sup> O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, a fim identificar as características étnico-raciais da população brasileira, adotou a metodologia de autodeclaração. Assim, nas pesquisas sobre cor ou raça, as pessoas assinalam se são brancas, pretas, pardas, indígenas ou amarelas. (IBGE, 2021).

<sup>5</sup> Programa, público ou privado com o objetivo conferir recursos ou direitos especiais a membros de um grupo social

peças negras, e tem como objetivo reparar as desigualdades raciais nos cargos públicos federais no Brasil, buscando a superação de injustiças históricas, como a subjugação, a exploração e subalternização dessa população, posição que a impediu de exercer os seus direitos sociais, políticos e econômicos.

De acordo com as autoras Raquel Amorim dos Santos e Rosângela Maria de Nazaré Barbosa e Silva (2018), no artigo “Racismo científico no Brasil: um retrato racial do Brasil pós-escravatura”, a população negra do Brasil ainda enfrenta inúmeros desafios para a efetivação de seus direitos. As desigualdades relacionadas a questões raciais revelam a necessidade de iniciativas públicas que suprimam essas injustiças.

Nas duas últimas décadas, nos governos progressistas de esquerda do Partido dos Trabalhadores (PT), vivenciamos mudanças econômicas e sociais no Brasil, frutos da luta dos movimentos sociais. Essas mudanças, mesmo que sucintas, apresentaram resultados de maiores investimentos em políticas sociais universais, como as de Educação, a de Política de Redistribuição de Renda, a do Sistema Único de Saúde (SUS), dentre outras, com a finalidade de proteger os segmentos sociais mais vulneráveis, garantir a inclusão e promover igualdade de oportunidades. É neste contexto que surge a Lei n.º 12.990/2014, que reserva a pessoas negras 20% das vagas em concursos públicos federais no decorrer de dez anos, sem previsão de continuidade.

No entanto, percebe-se que essas medidas estão aquém das reais necessidades das pessoas negras, pois elas não superaram os abismos de desigualdades raciais entre brancos e negros na sociedade brasileira, muito menos para a mobilidade socioeconômica desses sujeitos. No Brasil, é crucial reconhecer que as disparidades raciais no âmbito laboral permanecem palpáveis, contribuindo para desequilibrar o mercado de trabalho e inibir a ascensão social dessa população. A ausência de emprego, a subutilização e a informalidade continuam afetando mais as pessoas negras do que as pessoas brancas e amarelas. Durante o último governo de extrema direita, os membros desse segmento foram gravemente impactados pelas medidas nefastas implementadas pelo ex-presidente Jair Messias Bolsonaro.

O estudo intitulado “A persistente desigualdade entre negros e não negros no mercado de trabalho”, realizado pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE, 2022), destaca que o índice de desemprego no segundo trimestre de 2022, demonstrando as desigualdades de gênero e de raça/cor, para as mulheres negras era de 13,9%,

---

desfavorecido. Etnia, raça, classe, ocupação, gênero, religião e castas são as categorias mais comuns em tais políticas. Os recursos e oportunidades distribuídos pela ação afirmativa incluem participação política, acesso à educação, admissão em instituições de ensino superior, serviços de saúde, emprego, oportunidades de negócios, bens materiais, redes de proteção social e reconhecimento cultural e histórico. (FERES JR; CAMPOS; DAFLON; VENTURINI, 2018, p. 13).

para os homens negros, a taxa era de 8,7%; para as mulheres não negras, de 8,9%; e para os homens não negros, a menor taxa, de 6,1%. A porcentagem de negros na condição de subocupação foi maior, com 10,0% entre as mulheres negras ocupadas e 6,5%, entre os homens negros ocupados. Os dados apontam que dentre as mulheres não negras, o percentual de subocupação foi de 6,7%, e 4,0% entre homens não negros. Além disso, 47,1% dos trabalhadores negros ocupados encontram-se em trabalhos desprotegidos, enquanto para os não negros o percentual é de 34,7%. Esses dados evidenciam que as/os trabalhadoras/es negras/os brasileiras/os estão mais sujeitas à informalidade, à precariedade e à exploração.

Diante do exposto, o problema que se apresenta neste estudo é: quais as possibilidades e limites da Lei n.º 12.990/2014, ao prever ações afirmativas raciais, no âmbito específico da reserva de vagas para técnicos/as-administrativos/as no IFMT?

À vista disso, a implementação da Lei n.º 12.990/2014 é um marco nacional na definição de parâmetros de ingresso em concursos públicos federais para pessoas pretas e pardas, e um sucinto avanço para a mobilidade socioeconômica potencial desse grupo. Com isso, seus opositores suscitaram uma série de debates, interpretações e contendas judiciais quanto à legitimidade de tal regramento, com a intenção de refutar as cotas raciais, contestações que foram pacificadas quanto à constitucionalidade da lei pelo Supremo Tribunal Federal, quando do julgamento da Ação Direta de Constitucionalidade n.º 41<sup>6</sup>.

Dessa maneira, discutir a questão das ações afirmativas para pessoas negras ainda se constitui em uma temática complexa, pois existe um ideário de branquitude, que faz com que uma parcela da população não negra da sociedade insista que o tema não seja debatido. Afinal, nunca houve e não há racismo no Brasil, afirmam os “anti-cotas”. Conforme pontua sarcasticamente a filósofa e antropóloga Lélia Gonzalez em seu artigo “Racismo e sexismo na cultura brasileira”.

Racismo? No Brasil? Quem foi que disse? Isso é coisa de americano. Aqui não tem diferença porque todo mundo é brasileiro acima de tudo, graças a Deus. Preto aqui é bem tratado, tem o mesmo direito que a gente tem. Tanto é que, quando se esforça, ele sobe na vida como qualquer um. Conheço um que é médico; educadíssimo, culto, elegante e com umas feições tão finas... Nem parece preto (GONZALEZ, 1984, p. 226).

Portanto, problematizar o quadro de desigualdade racial nos concursos públicos para cargos de técnico/a-administrativo/a no IFMT é repensar e avaliar a função do Estado em

---

<sup>6</sup> É constitucional a Lei n.º 12.990/2014, que reserva a pessoas negras 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal direta e indireta, por três fundamentos. (CNMP, 2016).

proporcionar uma reparação histórica para esse grupo, é garantir maior representação positiva para as pessoas negras em cargos públicos, e mobilidade socioeconômica a partir do previsto na Lei n.º 12.990/2014. Pesquisas sobre concursos públicos federais para docentes de universidades e institutos federais, como as de Vanessa Cristina Lourenço Casotti Ferreira da Palma (2019), Luiz Mello e Ubiratan Pereira de Resende (2019, 2020) e Luiz Mello (2021), demonstram a carência de investigações suplementares sobre o tema, a dificuldade da inserção de pessoas pretas e pardas no serviço público federal e apontam que a lei não está sendo devidamente cumprida.

Desta forma, o IFMT, como instituição pública federal a serviço do Estado, tem o dever de pensar uma prática social antirracista que promova uma identidade positiva para as pessoas negras, como a implementação efetiva das cotas raciais. Sendo o racismo um elemento estrutural, é extremamente prejudicial para pessoas negras, uma vez que as impede de exercerem seus direitos, relegando-as à condição de invisibilidade, negando cotidianamente a esses atores romper esse transcurso.

Acerca da observação da baixa representação positiva da população negra brasileira nos espaços sociais, econômicos e políticos, seja na academia, seja nos cargos públicos, e, principalmente, nos serviços públicos federais, Nilma Lino Gomes (2005), em seu estudo “Alguns termos e conceitos presentes no debate sobre relações raciais no Brasil: uma breve discussão”, pontua que o racismo institucional<sup>7</sup> ocorre com o apoio direto ou indireto do Estado.

Ainda sobre representação positiva, Sueli Carneiro (1995), em sua obra “Gênero, Raça e Ascensão Social”, reitera que a representatividade das pessoas negras no Brasil, sendo ela famosa ou detentora de riquezas materiais, não tem poder real. Se não são donos dos bancos, não têm controle das grandes empresas, não têm representação política ou reconhecida importância intelectual e acadêmica, não têm poder real na sociedade. Qualquer poder que a pessoa negra possua é concedida pelo homem branco, e pode ser suprimido a qualquer momento. E mesmo as pessoas pretas ou pardas que devem o seu sucesso aos seus próprios talentos pessoais não conseguem transferir o seu prestígio pessoal para o seu grupo racial. Tais exceções servem apenas para legitimar o mito da democracia racial. Reafirma-se, portanto, a importância de instrumentos como a Lei n.º 12.990/2014 para sobressair das amarras do racismo estrutural<sup>8</sup> e institucional.

---

<sup>7</sup> O racismo institucional se dá com o estabelecimento de parâmetros discriminatórios baseados na raça, que servem para manter a hegemonia do grupo racial no poder. Isso faz com que a cultura, os padrões estéticos e as práticas de poder de um grupo tornem-se o horizonte civilizatório do conjunto da sociedade. Logo, o domínio de homens brancos em instituições públicas (o legislativo, o judiciário, o ministério público, reitorias de universidades etc.) e instituições privadas – por exemplo, diretoria de empresas – depende da existência de regras e padrões que direta ou indiretamente dificultem a ascensão de negros e/ou mulheres, e da inexistência de espaços em que se discuta a desigualdade racial e de gênero, naturalizando, assim, o domínio do grupo formado por homens brancos. (ALMEIDA, 2019, p. 17).

<sup>8</sup>[...] *o racismo é sempre estrutural*, ou seja, [...] é um elemento que integra a organização econômica e política da

A representatividade positiva é importante, porém a mobilidade socioeconômica é necessária e urgente para equalização da desigualdade racial. De acordo com os dados do IBGE (2022), a população negra em idade ativa representa 56,1% enquanto a branca 43%. No que diz respeito ao desemprego, a taxa para negros girou em torno de 13,2%, e para os não negros 9,8%. Os rendimentos por cor/raça no mercado de trabalho demonstram que o homem negro recebe R\$2.792,11 e a mulher negra R\$1.665,20, enquanto o homem e a mulher branca recebem, respectivamente, R\$ 3.609,61 e R\$ 2.274,00 em média, confirmando a desigualdade racial. Nesse contexto, Rafael Guerreiro Osorio, pesquisador do Ipea, explica que

No Brasil, **as estatísticas socioeconômicas invariavelmente têm indicado que a situação das pessoas brancas é melhor que a das pretas e pardas.** Friamente, mostram que pessoas brancas têm mais renda, mais escolaridade, moradias mais salubres e seguras, têm mais de tudo que é bom, e menos de tudo que é ruim. A frieza, contudo, não advém dos números, mas da realidade que retratam, na qual a desigualdade racial é constatável a olho nu. (OSÓRIO, 2021, p. 7). (Grifos nossos).

Além do mais, em seus estudos sobre a “Desigualdade Racial nas Últimas Três Décadas”, Osório aponta que entre 1986 e 2019 a desigualdade racial se manteve estável, e que, em nosso país,

[...] assumir-se negro pode não ser mais um grande problema, ser negro continua sendo. Todas as mudanças, como a valorização da negritude, os incontáveis estudos, dissertações e teses acadêmicas, a luta sem fim dos ativistas denunciando o racismo e a discriminação, e a introdução de políticas públicas, deram-se sem abalar a desigualdade racial de renda (OSÓRIO, 2021, p. 23).

Nesse viés, Guerreiro Ramos reitera que a sociedade e o Estado possuem papéis fundamentais na efetivação da promoção socioeconômica da população negra. Segundo ele, cabe ao Estado criar “mecanismos integrativos de capilaridade social capazes de dar função e posição adequada aos elementos da massa de cor que se adestrem nos estilos de nossas classes dominantes”. (RAMOS, 1950, p. 37).

Portanto, esta pesquisa se justifica por ser um tema atual e relevante, e por suscitar reflexões sobre o debate crucial de acesso de pessoas negras a concursos públicos para os cargos de técnicos do IFMT. Logo, analisar a implementação da Lei n.º 12.990/2014 é essencial para a

---

sociedade. Em suma, o que queremos explicitar é que o racismo é a manifestação normal de uma sociedade, e não um fenômeno patológico ou que expressa algum tipo de anormalidade. O racismo fornece o sentido, a lógica e a tecnologia para a reprodução das formas de desigualdade e violência que moldam a vida social contemporânea. De tal sorte, todas as outras classificações são apenas modos parciais – e, portanto, incompletos – de conceber o racismo. Em suma, procuramos demonstrar que as expressões do racismo no cotidiano, seja nas relações interpessoais, seja na dinâmica das instituições, são manifestações de algo mais profundo, que se desenvolve nas entranhas políticas e econômicas da sociedade. (ALMEIDA, 2019, p. 17).

produção de informações significativas que poderão servir de subsídios para os gestores do IFMT, bem como para os elaboradores de políticas públicas sobre efetividade da Lei n.º 12990/2014. De acordo com os autores Luiz Mello e Ubiratan Pereira de Resende (2020, p. 11), é importante destacar que “ainda são incipientes, mas em número crescente, os estudos acadêmicos acerca dos impactos da Lei n.º 12.990 (BRASIL, 2014), e sobre ações afirmativas para pessoas negras no serviço público e suas repercussões na sociedade brasileira”.

Além disso, a Lei n.º 12.990 prescreverá em 09 de julho de 2024, sendo urgente e de extrema importância a disseminação de conhecimentos sobre sua implementação para que os gestores públicos revejam os êxitos e reveses da ação afirmativa para pessoas negras em concursos públicos federais e proponham sua revisão e sua continuidade.

Desse modo, a justificativa principal do estudo é trazer à baila a discussão sobre um tema de vital relevância para o combate ao racismo, para a construção de representatividade positiva, para a promoção da mobilidade socioeconômica, para a luta por igualdade racial e concretização dos direitos fundamentais, como as cotas em concursos públicos para pessoas negras. Verificamos que as questões relacionadas a ações afirmativas para concursos públicos no Brasil são pouco mencionadas nas discussões e pesquisas científicas, particularmente no que se refere a técnicos/as administrativos/as federais, o que demonstra a necessidade de novos estudos relacionados ao tema.

Em uma sociedade que promove uma guerra não declarada, as pessoas negras sofrem continuamente violências de todas as sortes: opressão racial, exclusão social-econômica, encarceramento em massa, assassinatos, homicídios, desaparecimentos, entre outros. É preciso analisar e acompanhar as políticas de ação afirmativa com critérios raciais propostas pelo Estado, pois

[...] as instituições que não tratem de maneira ativa e como um problema a desigualdade racial irão facilmente reproduzir as práticas racistas já tidas como “normais” em toda a sociedade. É o que geralmente acontece nos governos, empresas e escolas em que não há espaços ou mecanismos institucionais para tratar de conflitos raciais e sexuais. Nesse caso, as relações do cotidiano no interior das instituições vão reproduzir as práticas sociais corriqueiras, dentre as quais o racismo, na forma de violência explícita ou de microagressões – piadas, silenciamento, isolamento etc. Enfim, sem nada fazer, toda instituição irá se tornar uma correia de transmissão de privilégios e violências racistas e sexistas. De tal modo que, se o racismo é inerente à ordem social, a única forma de uma instituição combatê-lo é por meio da implementação de práticas antirracistas efetivas. (ALMEIDA, 2019, p. 39).

Nosso país já dispõe de diversos projetos fundados no princípio das ações afirmativas, como bolsas de estudo, auxílios, reserva de vagas prioritárias em programas de habitação, redistribuição

de terras, cotas na educação pública, estímulo à contratação de indivíduos de grupos sociais discriminados, etc. Tais diligências buscam trazer o reconhecimento da importância de tratamento social e legal para grupos que sofreram (e sofrem) discriminação negativa. As ações afirmativas são medidas que têm como escopo o combate a discriminações étnicas, raciais ou de gênero, de forma que se propicie o aumento da participação de grupos sub-representados excluídos no âmbito da convivência digna e socialmente adequada, traduzindo-se em uma política de inclusão.

Por fim, verifica-se a necessidade de pesquisas sobre cotas raciais, mobilidade socioeconômica e sobre a representatividade positiva das pessoas negras, visto que sofrem exclusão de todas as ordens (gênero, orientação sexual, cor, classe social, comportamento ou idade) e têm o direito à voz e à representação equilibrada, igualitária. Assim, discutir a cotas raciais para pessoas negras nos concursos públicos não é uma escolha neutra, mas sim fundamentada em uma postura que compreende uma determinada visão de mundo: justo, igualitário, de respeito e exercício dos direitos humanos.

Mediante o exposto, a presente pesquisa tem como objetivo geral analisar as possibilidades e limites da política de ação afirmativa, com base em critérios raciais, implementada a partir da aprovação da Lei n.º 12.990/2014, no IFMT, para o cargo de Técnico/a Administrativo/a, no período de 2014 a 2022.

Quanto aos objetivos específicos, buscamos compreender como o IFMT, em seu contexto institucional, vem implementando a reserva de vagas com inclusão de critério racial, para ingresso no cargo de técnico/a administrativo/a. Também nos dedicamos a analisar se há fracionamento ou não da reserva de vagas prevista em lei. Visamos, ainda, identificar e quantificar o número efetivo de técnicos/as administrativos/as negros/as aprovados/as nos certames realizados no período entre 2014 e 2022, pela política de reserva de vagas promovida pelo IFMT, com base na Lei n.º 12.990/2014. Além disso, pretendemos especificar quais áreas de formação e atuação dos/das cotistas aprovados/as e verificar as fragilidades e insuficiências na aplicação da Lei n.º 12.990/2014.

Para o desenvolvimento da pesquisa, optamos pelo estudo de caso e por uma metodologia que se situa no campo da pesquisa qualitativa em decorrência da necessidade de apreensão da subjetividade existente nas relações sociais. O estudo de caso tem como propósito compreender “um fenômeno contemporâneo em profundidade e em seu contexto de vida real, especialmente quando os limites entre o fenômeno e o contexto não são claramente evidentes.” (YIN, 2010, p. 39). É uma técnica aplicável em diversos estudos científicos, particularmente nas análises que buscam compreender fenômenos complexos e multifacetados. Dessa maneira, “Apesar das limitações, o estudo de caso é o método mais adequado para conhecer em profundidade todas as nuances de um

determinado fenômeno organizacional”. (FREITAS; JABBOUR, 2011, p. 06).

Wesley Ricardo de Souza Freitas e Charbel José Chiappetta Jabbour também destacam a importância de criar um protocolo de pesquisa bem definido e detalhado, e de manter uma postura crítica e reflexiva em relação aos dados coletados, e a necessidade de validar as informações obtidas com diferentes fontes. (FREITAS; JABBOUR, 2011, p. 13).

Visto dessa forma, o estudo de caso foi utilizado como estratégia de investigação, e os métodos utilizados para geração de dados se deram por meio da análise documental. A análise de documentação foi realizada pela compilação de documentos oficiais (Leis, Decretos, Regulamentos, Instruções Normativas) para compreender o contexto da pesquisa e, conseqüentemente, as implicações da trajetória na política de oferta de vagas para técnicas/os administrativas/os do IFMT.

Já a pesquisa quali quantitativa é uma abordagem de pesquisa que combina elementos tanto da pesquisa qualitativa quanto da quantitativa, buscando integrar as perspectivas e abordagens de ambas as abordagens, para fornecer uma compreensão mais completa do fenômeno estudado.

Nada impede que o pesquisador, em estudo de casos, inicie a investigação com uma pesquisa qualitativa e não obstante, se necessário, finalize a investigação validando as evidências obtidas por meio de uma pesquisa quantitativa. Este tipo de pesquisa em que se mesclam métodos de pesquisa é chamada triangulação metodológica, ou, mais recentemente, de *mixed-methodology*, baseada no uso combinado e sequencial de uma fase de pesquisa quantitativa seguida de uma fase qualitativa, ou vice-versa. A combinação metodológica é considerada uma forma robusta de se produzir conhecimentos, uma vez que se superam as limitações de cada uma das abordagens tradicionais (qualitativa e quantitativa). (FREITAS; JABBOUR, 2011, p. 9).

Logo, a abordagem quali quantitativa foi utilizada para explorar e compreender a reserva de vagas implementada pelo IFMT e sua relação com a produção/reprodução do racismo estrutural e institucional. Desse modo, o uso da abordagem quali quantitativa serviu para interpretar o processo pelo qual se constroem os significados do racismo estrutural e institucional concretamente, contextualmente, considerando-o como um fenômeno histórico, produzido, reproduzido e como ele é transformado em diferentes situações ao longo do tempo.

A pesquisa documental, segundo Antônio Carlos Gil (2002, p. 62-63), é uma “fonte rica e estável de dados” que não recebeu tratamento analítico. De acordo com Elisabete Matallo Marchesini de Pádua (1997, p. 62), deve ser “realizada a partir de documentos, contemporâneos ou retrospectivos, considerados cientificamente autênticos”. Ela envolve leitura cuidadosa, descobrir padrões, estabelecer comparações entre fontes e interpretar dados. À vista disso, durante

a investigação nos apropriamos da pesquisa documental como técnica para analisar leis, decretos, resoluções, os editais dos concursos promovidos pelos IFMT para os cargos de TAEs no período de 2014-2022, a fim de responder às questões propostas no estudo.

Concomitante à pesquisa documental, realizamos a pesquisa bibliográfica que “é desenvolvida com base em material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos” (GIL, 2002, p. 44). De acordo com Eva Maria Lakatos e Marina de Andrade Marconi (2001, p. 183), a pesquisa bibliográfica “[...] abrange toda bibliografia já tornada pública em relação ao tema estudado [...]”. Além disso, a pesquisa bibliográfica envolve:

[...] jornais, boletins, monografias, dissertações, teses, material cartográfico, internet, com o objetivo de colocar o pesquisador em contato direto com todo material já escrito sobre o assunto da pesquisa. Na pesquisa bibliográfica, é importante que o pesquisador verifique a veracidade dos dados obtidos, observando as possíveis incoerências ou contradições que as obras possam apresentar. (PRODANOV; FREITAS, 2013, p. 54).

Sendo assim, durante o processo de investigação, a pesquisa bibliográfica foi primordial para o levantamento de obras já publicadas sobre ações afirmativas e a Lei n.º 12.990/2014, precisamente destinada a técnicas/os administrativos/as do âmbito das instituições federais de educação. Para tanto, realizamos a análise de artigos e obras disponíveis em bases de dados como na Biblioteca Digital Nacional de Teses e Dissertações (BDTD, 2021), no banco de teses da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES, 2021) e na Biblioteca Eletrônica Científica On-line (SciELO, 2021). Foram utilizados os seguintes descritores: “ações afirmativas de reserva de vagas em concursos públicos federais” e/ou “Lei n.º 12.990/2014”, no período de 2014 a 2022. Ainda sobre a pesquisa bibliográfica, Lakatos e Marconi (2001, p. 183) afirmam que “não é mera repetição do que já foi dito ou escrito sobre certo assunto, mas propicia o exame de um tema sob novo enfoque ou abordagem, chegando a conclusões inovadoras”.

Os dados analisados referem-se ao período de 2014-2022, o que corresponde ao período compreendido desde a implementação da lei até o momento de realização da pesquisa. As informações foram coletadas no sistema de seleção de concurso (Seleção *WEB*), disponibilizado pelo IFMT em sua página on-line, e no *site* [www.concursos.ufmt.br](http://www.concursos.ufmt.br) da Universidade Federal de Mato Grosso (UFMT), examinadora de alguns concursos do Instituto. Foram também consultadas informações do Painel Estatístico de Pessoal, acessível através do *site* [planejamento.gov.br](http://planejamento.gov.br). Além de consultadas Leis, Decretos e Resoluções que amparam a legitimidade do processo de reserva de vagas adotado pela instituição. Nessa fase da pesquisa, para sistematizar a coleta e a análise dos

editais de concurso para técnicos/as administrativos/as do IFMT, estruturamos uma planilha no Excel, que foi alimentada com os dados coletados. As informações foram compiladas de acordo com a ordem cronológica do ano de publicação do edital, para as análises propostas nesta pesquisa.

A dissertação está sistematizada da seguinte forma: introdução, seguida de quatro capítulos e considerações finais. Na introdução, apresentamos o tema, o problema, os objetivos da pesquisa e a trajetória metodológica para alcançar os objetivos propostos para o estudo, que foi iniciado em 2021, com todos os percalços da COVID-19.

No primeiro capítulo, intitulado “Dimensões o Racismo no Brasil”, apresentamos notas sobre lugar de fala, um breve histórico das questões raciais, explorando os impactos da colonização, as teorias raciais que emergiram no país e, além disso, abordamos o movimento negro brasileiro, destacando sua luta pela resistência e existência. No segundo capítulo, denominado “Os Racismos Presentes no Brasil”, exploramos alguns conceitos fundamentais, entre eles o racismo, o racismo individual, o racismo institucional e o racismo estrutural, além de promover reflexões pertinentes acerca da branquitude e da necessidade da luta antirracista. No terceiro capítulo, nos debruçamos sobre os aspectos conceituais e históricos das ações afirmativas e cotas raciais no Brasil. E discutimos os princípios e as bases teóricas que fundamentam as ações afirmativas e as cotas raciais. Também apresentamos uma análise do histórico das políticas de cotas para pessoas negras, além de seus avanços e desafios na sociedade brasileira, para melhor compreendermos o papel das ações afirmativas e das cotas raciais para a inclusão e a promoção de oportunidades para as pessoas negras. No capítulo final, traçamos o histórico do IFMT, destacando seu percurso e evolução no decorrer do tempo. Investigamos a implementação e efetivação da Política de Reserva de Vagas para servidores TAEs, no âmbito do IFMT, e, por fim, destacamos as fragilidades e insuficiências na aplicação da Lei n.º 12.990/2014 de cotas para técnicos/as administrativos/as do IFMT.

Nas considerações finais, reforçamos a importância das questões abordadas ao longo deste trabalho e destacamos os principais pontos discutidos. Enfatizamos a relevância da análise das diferentes dimensões do racismo no Brasil, a compreensão da importância das políticas de ações afirmativas e cotas raciais como ferramentas indispensáveis para a promoção da igualdade e da inclusão social. Discutimos os avanços e desafios enfrentados pelo instituto na implementação dessas medidas e a necessidade de um comprometimento contínuo para aprimorar sua efetividade.

Ademais, as considerações finais são um convite para que a luta pela igualdade racial não seja uma questão passageira, mas sim um compromisso constante, buscando sempre superar desafios e avançar rumo a uma sociedade mais justa e plena de oportunidades para todas as pessoas.

## CAPÍTULO 1. DIMENSÕES DO RACISMO NO BRASIL

*Os ossos de nossos antepassados  
colhem as nossas perenes lágrimas  
pelos mortos de hoje.*

*Os olhos de nossos antepassados,  
negras estrelas tingidas de sangue,  
elevam-se das profundezas do tempo  
cuidando de nossa dolorida memória.*

*A terra está coberta de valas  
e a qualquer descuido da vida  
a morte é certa.*

*A bala não erra o alvo, no escuro  
um corpo negro bambeia e dança.  
A certidão de óbito, os antigos sabem,  
veio lavrada desde os negreiros.*

(Certidão de Óbito, Conceição Evaristo)

### 1.1 Notas sobre Lugar de Fala

A discussão acerca de racismo, ações afirmativas e cotas raciais, tão necessária em nossa sociedade, requer que pensemos também sobre o “lugar de fala” a respeito de tais questões. Partimos do seguinte questionamento: sendo mulher, cisgênero, branca, professora, e que em minha trajetória de vida não sofri racismo, não usufruí de ações afirmativas e cotas raciais, tenho lugar de fala sobre tais questões? Antes de respondermos a essa pergunta, precisamos entender o que é o lugar de fala.

Este é um tema em voga não só nos meios acadêmicos e teóricos, mas também em outros espaços como movimentos sociais, redes sociais e plataformas on-line, visto que persiste a ideia de que só aquelas/es com experiências pessoais envolvendo gênero, raça e orientação sexual possuiriam legitimidade para discutir tais questões. No Brasil, o debate ganhou ainda mais destaque com a filósofa Djamila Ribeiro (2017), a partir da seguinte indagação: somente as pessoas negras, que historicamente sofreram dominação, exploração e violência de todo tipo, possuem lugar de fala, para explanar sobre questões como racismo, ações afirmativas e cotas raciais? Desde já, é importante dizer que a resposta da autora é “não”, já que todas/os possuímos lugar de fala para tratar de qualquer assunto, desde que

reconheçamos nossos lugares de enunciação discursiva e o que isso significa.

A partir do exposto, é importante problematizar sobre conhecimento situado e lugar de fala, pois, como nos esclarece Djamila Ribeiro (2017, p. 25), “a reflexão fundamental a ser feita é perceber que, quando pessoas negras estão reivindicando o direito a ter voz, elas estão reivindicando o direito à própria vida”. A autora complementa que a sociedade brasileira é fruto de um longo processo de colonização que impediu a voz negra de ecoar pelos espaços sociais, políticos, acadêmicos e científicos, e que os colonizadores, os detentores de poder, as pessoas brancas insistem no “argumento de que somente elas pensam na coletividade; que pessoas negras, ao reivindicarem suas experiências e modos de fazer político e intelectuais, sejam vistas como separatistas ou pensando somente nelas mesmas” (RIBEIRO, 2017, p. 31).

Com base no estudo de Grada Kilomba, Patricia Hill Collins, Linda Alcoff e Gayatri Spivak, Djamila Ribeiro (2017) desenvolve seu estudo sobre “lugar de fala” na perspectiva da posição social de determinados grupos em relação ao poder, destacando que a expressão ‘lugar de fala’, epistemologicamente, possui origem imprecisa. porém, Ribeiro (2017, p. 32) acredita “que este [termo] surge a partir da tradição de discussão sobre *feminist stand point* – em uma tradução literal ‘ponto de vista feminista’ – diversidade, teoria racial crítica e pensamento decolonial”.

A autora ainda define o lugar de fala na perspectiva discursiva, como lugar no qual os indivíduos subalternizados reivindicam sua existência. E a questão que vem sendo debatida é sobre ser possível existir um lugar de fala de pessoas que não estão inseridas dentro daquele contexto do feminismo negro. Conforme expõe Ribeiro,

[...] as experiências desses grupos localizados socialmente de forma hierarquizada e não humanizada faz com que as produções intelectuais, saberes e vozes sejam tratadas de modo igualmente subalternizado, além das condições sociais os manterem num lugar silenciado estruturalmente. (RIBEIRO, 2017, p. 36).

A partir do panorama apresentado, consideramos ser importante pontuar que nem sempre pertencer a um lugar social assegura um lugar de fala, assim como não ter usufruído de ações afirmativas durante uma trajetória de vida não impede os sujeitos de terem um lugar de fala, mesmo não sendo a sua realidade. E, de fato, diversos estudos, trabalhos acadêmicos e científicos são realizados por pessoas que não pertencem àquela realidade percorrida, como por exemplo, o sistema de cotas raciais, o que não invalida nem desmerece tais estudos.

No âmbito desta discussão, o estudioso Adriano Senkevics, em seu texto ‘As armadilhas do “lugar de fala” na política contemporânea’, contribui para o debate dizendo que

[...] o “lugar de fala” é usualmente tomado como “autoridade de fala” como se só quem vivesse uma experiência (no lugar subalterno) pudesse discutir aspectos que a circundam. Vejam só: não é preciso ser negro para falar de racismo, na medida em que debater o racismo, ou as relações étnico-raciais em geral, envolve trazer à tona dimensões que também tocam as pessoas brancas, amarelas e de outras cores e raças. Recusar esse pressuposto é ignorar justamente o aspecto relacional da construção social das diferenças. Nunca é demais reiterar: *falar sobre* algo ou alguém não significa *falar em nome de* algo ou alguém. Das experiências individuais, próprias de cada um, devemos saltar para a reflexão coletiva – esta é a base do campo político. (SENKEVICS, p. [s.n], 2017). (Grifos do autor).

Isto posto, o que buscamos neste debate é salientar que não se pretende falar pelo outro, nem tomar seu lugar de fala, mas conjuntamente expor as desigualdades de uma sociedade estruturada pelo colonialismo, privilegiando certos grupos em detrimento de outros. Assim, pretendemos contribuir para o combate das desigualdades e para promover uma mudança social de fato, e não discutir apenas questões que me afligem enquanto mulher branca.

Outra teórica importante sobre esse tema é a estadunidense Donna Haraway (1995) que, em seus estudos sobre uma ciência feminista, faz uma leitura crítica acerca da objetividade científica. Segundo a autora, a ciência deve ser interpretada como um jogo retórico que fabrica o mundo a partir dos seus discursos e seus artefatos. Nesse viés, a ciência é compreendida como um problema da relação entre corpo e linguagem. Por isso, a necessidade de se levar em consideração a ideia da corporeidade na construção do conhecimento científico. Para Haraway (1995), é na relação entre experiência corporificada e objetividade que residiriam a crítica e a proposição feminista da ciência. Além disso, ela atesta que todos os conhecimentos são situados, pois são marcados pelas particularidades corporais dos sujeitos. Consequentemente, todo conhecimento é parcial, logo, não há imparcialidade e nem neutralidade na ciência.

Ainda sobre essa temática, a bióloga e historiadora polonesa Ilana Löwy (2000) faz importantes considerações sobre a universalidade da ciência, do saber e dos valores universais, dizendo que podem excluir e esconder situações de dominação. Essa problemática pode ser associada também à racionalidade e à objetividade. Como alternativa aos problemas que a universalidade, a racionalidade e a objetividade dos saberes podem trazer, a autora defende que

Uma ciência fundada sobre conhecimentos situados pode ser apresentada como a única alternativa aos dois perigos simétricos: o totalitarismo de uma visão única e sua imagem especular, o relativismo. Ela alimenta sua força no fato de que reflete nossa posição real no mundo – não a de sistemas pensantes imateriais que produzem uma “visão de nenhures”, mas a de pessoas de carne e osso, frágeis, mortais e, portanto, desprovidas da possibilidade de um controle “definitivo” sobre o que quer que seja. (LÖWY, 2000, p. 38).

Do mesmo modo, conforme pontua a escritora nigeriana Chimamanda Ngozi Adichie, em sua fala “O perigo de uma única história”, no TED GLOBAL (2009), construímos um imaginário do outro, assimilamos e promovemos histórias sobre os colonizados que nos são perpassadas pelos detentores do pensamento eurocentrado, reduzindo a importância desses povos para o mundo, e mais, inferiorizando-os como atrasados, primitivos. A esse respeito, podemos observar, no relato do livro de Mary Del Priore e Renato Pinto Venâncio, “Ancestrais: uma introdução à história da África Atlântica”, uma série de preconceitos propagados a respeito da África, como no trecho da bíblia em Gênesis:

Cã, segundo filho de Noé, exibiu-se diante de seus irmãos, gabando-se de ter visto o sexo de seu pai, quando esse se encontrava bêbado. Para castigá-lo, o patriarca amaldiçoou Canaã, filho de Cã; ele e sua descendência se tornariam servidores de seus irmãos e sua descendência. Eles migraram para o sul e para a cidade das sexualidades malditas: Sodoma. Depois atingiram Gomorra. Lendas contam que os filhos dos filhos dos amaldiçoados foram viver em terras iluminadas por um sol que os queimava, tornando-os negros. (DEL PRIORE; VENANCIO, 2004, p. 59).

Seguindo esse viés, a dominação epistêmica eurocentrada persistiu vigente, mesmo após a descolonização. Os colonizadores produziram e produzem conhecimentos parcializados sobre os colonizados. Neste sentido, não há neutralidade, apesar de o pensamento hegemônico defender uma pseudoneutralidade. De acordo com Walter Mignolo (2021, p. 28), “a tarefa do pensamento decolonial é revelar os silêncios epistêmicos da epistemologia ocidental, e afirmar os direitos epistêmicos dos racialmente desvalorizados”. Ou seja, reinscrever a história da humanidade (MIGNOLO, 2003, p. 158), principalmente a dos subalternizados.

Mignolo disserta que, “ao definir o cenário em termos de geopolítica e corpo-política, estou começando e partindo de noções já conhecidas de ‘conhecimentos situados’. Certamente, todos os conhecimentos são situados e cada conhecimento é construído”. (MIGNOLO, 2021, p. 26). Sendo assim, devemos construir reflexões sobre questões raciais que contestem e resistam ao pensamento eurocentrado e universalizante, buscando transformações mediante debates e discussões, e que esses conhecimentos alcancem a todos que se identifiquem com o tema.

Tal como orienta Eric Fassin (2021, p. 3), em seu estudo sobre episteme política, “longe de apagar as marcas ou pistas que determinada posição dominada imprime aos discursos, o saber situado as coloca em evidência; longe de neutralizar determinado ponto de vista, trata de reivindicá-lo em razão daquilo que ele visibiliza”. Além do mais, sobre essa temática, o autor também diz que “situar o saber é, antes de mais nada, restaurar os contextos em que se inscreve,

ou seja, explicitar seu aqui e seu agora. Mas não é só isso. [...] O saber situado interroga assim o sujeito do saber, definido não de modo independente aos contextos, mas em relação a eles”. (FASSIN, 2021, p. 8-9).

Dessa forma, quando falamos, falamos de um determinado contexto, a partir das nossas experiências corporificadas, uma vez que isso valida nossa posicionalidade em determinada realidade, pois, como coloca Fassin (2021, p. 9), “a questão não é mais “quem é você para falar”, mas “quem sou eu, quem é esse eu que fala?”. Igualmente, como colocado por Grada Kilomba (2019) “todas/os nós falamos de um tempo e um lugar específico, de uma história e uma realidade específica – não há discursos neutros”.

Com isso, o que queremos pontuar é que o meu lugar de fala em nenhum momento pode ser comparado ao de uma pessoa negra. Minha fala é de uma mulher branca, socióloga, docente, aspectos que moldam minha forma de ser e estar no mundo. Embora não vivenciado e inscrito em meu corpo, falo sobre racismo e ações afirmativas a partir da minha realidade, por meio da qual, por diversas vezes presenciei ações racistas que me fizeram perceber e reconhecer o racismo estrutural e institucional presente em nossa sociedade e em nossas instituições de ensino.

Certamente, um cenário ideal seria se todos tivessem acessos e direitos na mesma proporção. Entretanto, a realidade de muitos países, inclusive o Brasil, é de uma sociedade em que o colonialismo e o racismo ainda deixam suas marcas nefastas, e, neste sentido, tem-se que os estudos acerca do tema devem ser realizados por aqueles que tenham qualificações e interesses em desenvolver conhecimentos, debates sobre temas sociais e políticos importantes para a sociedade.

Importante ressaltar que entendemos a reivindicação dos lugares de fala feita pelos sujeitos oprimidos como um exercício de subjetividade ativa, na qual os sujeitos são os agentes de suas próprias lutas e nós podemos corroborar questionando nossas próprias verdades, essências e naturalizações, as quais nos colocam em uma posição mais privilegiada. (GORJON; MEZZARI; BASOLI, 2019, p. 3).

Assim, o lugar que um indivíduo ocupa socialmente o faz ter suas próprias experiências e o qualifica para falar sobre assuntos que pertencem a toda uma sociedade. Para Melina Garcia Gorjon, Danielly Mezzari e Laura Basoli (2019), o conceito de lugar de fala não deve se reduzir ao ato de uma pessoa que fala sobre sua experiência, mas sim da reivindicação de espaços de diálogos, de escuta e de transformação da realidade, espaços estes que podem inclusive produzir relações mais igualitárias. Para Geórgia Grube Marcinik e Amana Rocha Mattos (2021), existe um receio em proporcionar lugar de fala a quem não pertence àquela realidade, pois, pode propiciar a continuidade ou a (re)produção de formas de opressão ou colocar grupos em situação

de vulnerabilidade e exclusão social.

Há inúmeras possibilidades de engajamento de pessoas brancas na luta antirracista. Cada vez mais, os debates sobre branquitude, racialização e hierarquias raciais estão convocando pessoas brancas para dialogar sobre raça e racismo a partir do reconhecimento e entendimento de seus privilégios, entendendo não apenas o micro, mas também as macropolíticas, relações de poder e estruturas sociais. Em suma, faz-se necessário o engajamento e o envolvimento teórico, prático e político de pessoas brancas para combater as práticas de racismo.

Neste contexto, romper com o silêncio é a medida que se impõe. E, nesta perspectiva, questões de conhecimento situado e lugar de fala se revelam cada vez mais importantes. Todavia, percebe-se falta de entendimento em relação a lugar de fala, e isso gera muitas dúvidas e celeumas, motivo pelo qual se revela importante realizar tais discussões.

Isto posto, é necessário dizer ainda que, ao mesmo tempo em que não se pode subsistir um conhecimento científico feito apenas por homens brancos, não se deve também existir um conhecimento acerca de assuntos como racismo, feminismo e cotas raciais em que somente as pessoas imersas nestas realidades, como a mulher negra, é que tem lugar de fala.

Ideias são passíveis de desconstrução, e o engajamento de pessoas brancas em lutas como o antirracismo, ações afirmativas e cotas raciais pode e deve ser realizado, estudado e debatido, tanto por parte dos que vivenciam a realidade e também por aqueles que possuem propriedade para falar acerca do assunto, ou seja, todos, a partir do seu lugar de fala.

Finalizamos este item com o verso da letra da música “O Que Se Cala”, composta por Douglas Germano, que traduz o que buscamos desenvolver neste estudo... “Mil nações, moldaram minha cara, minha voz, uso pra dizer o que se cala, o meu país, é meu lugar de fala [...]”. Logo, não pretendo falar pelo outro, e nem tomar o lugar do outro, mas sim que caminhemos juntos nessa empreitada de conhecimento e de luta antirracista.

## **1.2 Breve Histórico da Colonização no Brasil**

Antes de mergulharmos no cerne deste trabalho (a importância e o valor das cotas), vamos abordar as dimensões históricas que envolvem as questões raciais no Brasil, expondo, em uma visão ampla, o processo de colonização e as principais teorias raciais no país. São etapas que se afirmaram e se consolidaram em estruturas rígidas sociopolíticas e econômicas vigentes até os dias atuais. Demonstraremos como foram sendo criados no imaginário do povo brasileiro estereótipos negativos da pessoa negra, frequentemente apresentadas como “sujeitos marginalizados”, visão imposta por narrativas produzidas pelo sistema colonial eurocêntrico.

Vamos apresentar também como isso contribuiu para a consolidação do racismo estrutural em nossa sociedade. Para compreendermos o presente, é preciso, portanto, resgatar a história da escravidão e das teorias raciais.

O poeta e dramaturgo caribenho Aimé Césaire (1978, p. 14), em seu livro “Discurso sobre o Colonialismo”, pontua a Europa como sendo “moralmente, espiritualmente, indefensável”. Conforme afirma o autor, a Europa propagou a ideia de civilização como justificativa para sustentar o processo de colonização. Em complemento, Césaire destaca que

[...] se proclamam os mandatários de uma ordem superior; que matam; que saqueiam; [...] neste domínio o grande responsável é o pedantismo cristão, por ter enunciado equações desonestas: cristianismo = civilização; paganismo = selvageria, de que só se podiam deduzir abomináveis consequências colonialistas e racistas cujas vítimas haviam de ser os Índios, os Amarelos, os Negros. [...] E digo que da colonização a civilização a distância é infinita; que, de todas as expedições coloniais acumuladas, de todos os estatutos coloniais elaborados, de todas as circulares ministeriais expedidas, é impossível resultar um só valor humano. (CÉSAIRE, 1978, p. 15-16).

Em seu estudo, Césaire enfatiza o racismo colonial no discurso europeu, argumentando que ninguém coloniza com inocência, e que qualquer nação que recorra à força para justificar a colonização está enferma. Para além, destaca a crueldade, a desumanização, a objetificação que a colonização promove nos colonizados.

Entre colonizador e colonizado, só há lugar para o trabalho forçado, a intimidação, a pressão, [...]. Nenhum contacto humano, mas relações de dominação e de submissão [...] É minha vez de enunciar uma equação: colonização = coisificação. Ouço a tempestade. Falam-se de progresso, de ‘realizações’, de doenças curadas, de níveis de vida elevados acima de si próprios. Eu falo de sociedades esvaziadas de si próprias, de culturas espezinhadas, de instituições minadas, de magnificências artísticas aniquiladas, de extraordinárias possibilidades suprimidas. (CÉSAIRE, 1978, p. 25).

A colonização do Brasil foi um processo histórico que ocorreu a partir do século XVI e continuou até o século XIX, durante o qual o território brasileiro foi ocupado e colonizado por povos europeus, principalmente portugueses. O processo colonizador teve início em 1500, quando o navegador português Pedro Álvares Cabral chegou a este território e proclamou seu domínio, tornando-se rapidamente um importante centro de colonização e exploração para a Coroa Portuguesa. Em 1534, o rei de Portugal, D. João III, dividiu o território em 14 capitanias hereditárias, efetivando assim a colonização. Durante o início do século XVI, a economia do Brasil fundamentou-se na extração do pau-brasil, bem como na produção de açúcar, tabaco e

algodão. Tornou-se o maior produtor de açúcar da época.

O historiador Fernando Novais, que dedicou seus estudos à colonização, afirma em seu livro a respeito da ocupação e população do Brasil, “Portugal e Brasil na crise do Antigo Sistema Colonial (1777-1808)”, que o processo colonizador foi direcionado, principalmente, para a necessidade de se garantir a posse das terras americanas.

Foi no curso da abertura de novos mercados para o capitalismo mercantil europeu que se descobriram as terras americanas, e a primeira atividade aqui desenvolvida, importou no escambo, com os aborígenes, dos produtos naturais; o povoamento decorreu inicialmente da necessidade de garantir a posse em face da disputa pela partilha do novo continente; complementar a produção para o mercado europeu foi a forma de tornar rentáveis esses novos domínios. (NOVAIS, 1989, p. 67).

A respeito dos apontamentos mencionados acima, verificamos que a colonização portuguesa no Brasil foi instigada pela manutenção da posse das terras e pela efetivação da produção agrícola. E, para empreender esse projeto de construção da nova colônia, os portugueses dependiam, primordialmente, da mão de obra dos povos originários que aqui habitavam.

Durante o período colonial, o trabalho escravo se consolidou como peça fundamental nas relações de trabalho. Os colonizadores portugueses, na tentativa de se apropriarem da escravidão existente entre os nativos<sup>9</sup>, encontraram resistência por conta das grandes baixas demográficas causadas por diversos fatores, como epidemias, impondo a necessidade de renovar a mão de obra constantemente para que os engenhos de açúcar continuassem produzindo. Além de tudo, os interesses da Coroa Portuguesa e os dos missionários jesuítas – que queriam converter os índios em cristãos e, em parte, força de trabalho – entraram em conflito com os colonos que desejavam utilizá-los totalmente como mão de obra.

O especialista em história indígena John Manuel Monteiro (1994), em sua obra “Negros da terra: índios e bandeirantes nas origens de São Paulo”, assevera a importância dos povos originários para a colonização da América portuguesa, e demarca o início da escravidão no Brasil.

Os portugueses, em suas relações com os índios, buscaram impor diversas formas de organização do trabalho e, em contrapartida, defrontaram-se com atitudes inconsistentes que oscilavam entre a colaboração e a resistência. No entanto, das diversas formas de exploração ensaiadas, nenhuma delas resultou

---

<sup>9</sup> [...] o conceito de escravização praticado por povos indígenas em relação a outros grupos étnicos foi debatido e interpretado de maneiras diversas entre os pesquisadores. Embora não seja possível universalizar as práticas culturais dos indígenas, há registros históricos e antropológicos que sugerem a existência de alguma forma de coerção, dominação e subjugação dentro das comunidades indígenas, contendo também a escravidão. Esses costumes podem ter sido motivados por questões socioeconômicas, disputas territoriais e diversidade étnica. (CUNHA, 1992).

satisfatória e, igualmente, todas tiveram um impacto negativo sobre as sociedades indígenas, contribuindo para a desorganização social e o declínio dos povos nativos. Como consequência, os colonizadores voltaram-se cada vez mais para a opção do trabalho forçado na tentativa de construir uma base para a economia e sociedade colonial. Neste sentido, pode-se situar as origens da escravidão no Brasil - tanto indígena quanto africana - nesta fase inicial das relações luso-indígenas (MONTEIRO, 1994, p. 18).

Assim sendo, os portugueses escravizaram os povos originários. Mas as respostas e ações dos indígenas foram divergentes às esperadas pelos portugueses, que enfrentaram grandes obstáculos devido à resistência dos indígenas à imposição da forma de organização do trabalho (MONTEIRO, 1994). Esse processo foi marcado por uma série de conflitos entre colonizadores portugueses e povos originários. Alguns grupos étnicos se mostraram guerreiros tenazes, lutando contra a escravização imposta pelos colonizadores e aliados, conseguindo escapar para as florestas. À vista disso, o contato com os europeus resultou em trágicas consequências para os povos originários, sofrendo inúmeras enfermidades, entre elas a varíola, que foi devastadora para essa população. A escravização em massa, o trabalho forçado, a intensificação das guerras intertribais e o elevado índice de mortalidade por inúmeras doenças levaram diversos grupos étnicos ao genocídio, nesse período.

No entanto, de acordo com Monteiro (1994, p. 187), “[...] a violência em si representava apenas um aspecto da complexa relação entre senhores e escravizados. Sem ela, não há dúvida, o controle da população indígena tornar-se-ia praticamente inviável”. Ainda em conformidade o autor, “a partir da segunda metade do século XVI, a aquisição da mão-de-obra indígena através do apresamento tornou-se crescentemente difícil, pois as expedições passaram a enfrentar sertões pouco conhecidos, distâncias maiores e crescente resistência indígena”. (MONTEIRO, 1994, p. 209).

Os colonizadores entenderam que a escravização dos indígenas era muito onerosa. Isso os orientou a buscar a servidão de trabalhadores africanos. Durante o século XVI, à medida que o comércio mercantilista português se desenvolvia, teve início a importação de negros africanos escravizados. Desse modo, os portugueses recorreram à mão de obra africana para servirem como escravizados nas colônias brasileiras, com o intuito de atender às demandas das fazendas de cana-de-açúcar e das minas de ouro, que necessitavam de trabalho braçal. Estes eram trazidos majoritariamente da África Ocidental, mais especificamente das regiões correspondentes hoje aos países da Costa do Marfim e do Congo, e eram negociados para a venda nas feiras de escravizados das cidades brasileiras. Além disso, essa mão de obra era vista como mais acessível (de baixo custo) do que a indígena e a europeia, sendo considerada

facilmente substituível, o que as tornava atrativas para os proprietários de terras e empresários.

Por outro lado, as pessoas negras sequestradas da África também impuseram resistência à dominação do colonizador europeu. Mas encontraram muitos obstáculos para vencer as amarras da escravidão. A grande diversidade étnica, a geografia brasileira, e a forte opressão sofrida por parte dos colonizadores inibiam a luta pelos direitos básicos. Mesmo diante de tantos entraves, muitos conseguiram escapar e formar quilombos, onde viviam em liberdade, articulando esforços para combater a dominação escravocrata, a desigualdade racial e promover a inclusão social da população negra.

A colonização das Américas, e a escravização dos povos originários e negros, constituiu as estruturas das sociedades modernas. A partir da colonização de diversos países, produziu-se a inferiorização, subalternização e a invisibilização de determinadas populações, como a negra (FANON, 2008). Desse modo, tem-se a racialização dos corpos, estabelecendo uma hierarquia de dominador e dominados, coisificando os colonizados. (CARNEIRO, 2003).

Práticas econômicas, sociais e culturais foram impostas aos povos indígenas e aos povos africanos condenados à escravidão nas Américas. No Brasil, mais especificamente, esse processo foi controlado pela Coroa Portuguesa, sendo a maior parte destinada ao trabalho forçado nos canaviais, nos engenhos de açúcar e na exploração de recursos naturais.

O reino de Portugal viu na escravização um negócio lucrativo, e progressivamente foi aumentando o volume de homens capturados na África e carregados à força para o Brasil. Entre 1576 e 1600, os portugueses trouxeram da África cerca de 40 mil pessoas negras escravizadas. Passados quase três décadas, em 1625, esse número chegaria a 150 mil escravizados (SCHWARTZ, 1988). Já na segunda metade do século XVII, desembarcaram nos portos brasileiros cerca de 360 mil africanos escravizados pela colônia portuguesa, destinados a trabalhos forçados na mineração e no plantio de café. Entre as quatro primeiras décadas do século XIX foram inseridas no Brasil mais de 1,4 milhão de pessoas negras escravizadas. Esse processo de tráfico de africanos para repor a mão de obra escrava perdurou por mais de três séculos. Entre 1501 e 1867, o Brasil recebeu 5,8 milhões de africanos escravizados, sem contar os que morreram na travessia e foram jogados ao mar. (ELTIS; RICHARDSON, 2010).

Depois do longo período de exploração escravista, a abolição da escravidão ocorreu legalmente em 1888. O processo foi gradual e tardio. O Brasil tinha se tornado uma nação independente em 1822, mas continuava sendo escravocrata. Essa demora em se desfazer do mercado violento, desumano e gerador do racismo contra os negros fez o país se tornar o último

da América Latina a acabar com a escravidão. Assim, o movimento abolicionista brasileiro teve suas origens, e também seu desfecho, motivado por questões econômicas. Isso aconteceu como consequência dos bloqueios promovidos pela Inglaterra, pois aquele país havia iniciado seu processo de industrialização e de capitalismo. Como era de se esperar, um sistema deste tipo não conseguia subsistir em uma sociedade baseada na escravidão.

A assinatura da Lei Áurea possibilitou apenas uma liberdade formal, sem fomentar a cidadania aos ex-escravizados. Não houve uma orientação para integrar as pessoas negras às novas regras de uma sociedade baseada no trabalho livre e assalariado. Tampouco houve a implementação de políticas públicas, como o acesso à educação, à saúde, ao mercado de trabalho, à terra, entre outros. Ou seja, não se fez nenhuma reparação pelos séculos de exploração, violência de todas as formas e segregação racial e social.

As pessoas negras ficaram à margem dessa estrutura social, o que as impediu de usufruir dos seus direitos plenamente após a abolição da escravatura, culminando na perpetuação das desigualdades sociorraciais em nossa sociedade. É fundamental destacar que o Brasil não criou uma estratégia para a integração social entre os negros libertos e o restante da população, o que gerou uma situação histórica de desigualdade social persistente que atravessa os tempos até os dias atuais. Infelizmente, esses negros recém-libertos não tiveram oportunidade de acessar serviços básicos, como educação, acomodação e emprego. Ainda assim, os governos dos séculos XIX e XX incentivaram a imigração europeia para ocupar os cargos deixados pelos escravos, pagando-lhes um salário. (BAEZ, 2017, p. 6).

No livro clássico intitulado “A integração do negro na sociedade de classes”, o sociólogo Florestan Fernandes expôs sua importante análise acerca do assunto.

A desagregação do regime escravocrata e senhorial se operou, no Brasil, sem que se cercasse a destituição dos antigos agentes de trabalho escravo de assistência e garantias que os protegessem na transição para o sistema de trabalho livre. Os senhores foram eximidos da responsabilidade pela manutenção e segurança dos libertos, sem que o Estado, a Igreja ou qualquer outra instituição assumisse encargos especiais, que tivessem por objeto prepará-los para o novo regime de organização da vida e do trabalho. O liberto viu-se convertido, sumária e abruptamente, em senhor de si mesmo, tornando-se responsável por sua pessoa e por seus dependentes, embora não dispusesse de meios materiais e morais para realizar essa proeza nos quadros de uma economia competitiva. [...]Essas facetas da situação [...] imprimiram à Abolição o caráter de uma espoliação extrema e cruel. (FERNANDES, 1978, p. 15).

A questão levantada por Florestan Fernandes é crucial para compreendermos a desigualdade racial em nossa sociedade, além disso, demonstrou que mesmo depois do fim do

trabalho forçado, os negros continuaram segregados e sem chances efetivas de subirem na hierarquia social da sociedade brasileira. O autor conclui de forma inequívoca que a democracia racial não é realidade no Brasil, mas sim um mecanismo utilizado pelas elites burguesas para ocultar o racismo e a desigualdade que elas mesmas impõem.

Na primeira fase do capitalismo, tido como “comercial”, essas pessoas foram retiradas à força da África, de seus grupos étnicos e vendidas como mercadoria. Seus corpos foram explorados e subalternizados para trabalhar como mão de obra para o homem branco. Ainda hoje, os descendentes das pessoas negras escravizadas sofrem os revezes e as consequências da escravidão, como a exclusão, o preconceito, a discriminação e a desigualdade racial em todos os setores da sociedade.

A desigualdade e a discriminação racial andam juntas no Brasil desde a chegada dos portugueses, que erigiram a colônia com base na escravização dos negros da terra e da África. A desigualdade racial entre os senhores brancos e os escravos negros, indígenas, e mestiços era justificada, de início, pela suposta superioridade religiosa; depois, com a emergência do racismo pseudocientífico do século XIX, também por fantasias de superioridade biológica e cultural. Durante a maior parte da história brasileira, a desigualdade racial foi reconhecida, preservada e garantida contra a resistência dos negros. (OSORIO, 2021, p. 7).

Além de todas as mazelas produzidas no decorrer da escravidão, entre o século XIX (período da escravidão) e meados do século XX (pós-abolição da escravatura nas Américas), persistiu na intelectualidade europeia e brasileira o racismo “pseudocientífico”, que se dedicava a estudos sobre as misturas de raças e suas consequências de “degeneração” para a nova sociedade que estava sendo almejada naquele período. E com o advento da Proclamação da República no Brasil, em 1889, muitos intelectuais buscaram soluções para a grande questão política do momento: a criação de uma nova nação brasileira que sobrepujasse o regime Monárquico. Essa questão tornou-se a preocupação fundamental da elite nacional da época.

### **1.3 Teorias Raciais no Brasil**

Após a abolição da escravatura, com a transição para o novo sistema político, buscava-se criar uma nova identidade nacional. Todo esse processo está conectado ao projeto de modernidade que vinha emergindo. Durante esse período de crença na modernidade, a elite intelectual e política do Brasil estava determinada a levar o país à vanguarda da civilização.

Havia uma grande preocupação da elite brasileira com a quantidade de negros e

mestiços, bem como com sua manifestação cultural, considerada extravagante e até animalesca. Essa questão esteve em voga nos meios intelectuais e políticos durante a segunda metade do século XIX, quando novas perspectivas, baseadas nas teorias raciais da Europa, emergiram com força na sociedade brasileira.

As teorias raciais consistem em conceitos que apontam para a existência de diferenças biológicas inatas e intrínsecas entre os grupos raciais, afirmando que essas características se relacionam diretamente com as divisões sociais e culturais, como se houvesse uma escala de desenvolvimento social rumo ao progresso. Essa percepção de desenvolvimento social – pela qual a Europa era vista como o epicentro de avanços por ter uma raça branca ariana – gerou o determinismo biológico, que considerava a origem racial como fundamental para a construção de uma civilização pura, estabelecendo como natural a posição de destaque desses países na sociedade.

Tais hipóteses foram usadas historicamente para justificar a opressão, a distinção e a desigualdade entre os grupos. Essas teses são falsas e não têm base científica, contudo, ainda hoje são propagadas por alguns extremistas e ideólogos de ódio. O livro “A Falsa Medida do Homem” de Stephen Jay Gould, publicado em 1980, oferece uma profunda análise da questão do racismo científico e suas consequências na história da ciência e na sociedade em geral. A obra apresenta uma crítica eloquente às teorias que tentaram fundamentar a hierarquia racial com base em supostas diferenças biológicas entre grupos humanos. O autor argumenta de forma contundente que muitos cientistas do passado interpretaram de maneira equivocada dados científicos para promover a ideia de que certos grupos eram intrinsecamente superiores a outros. Ele salienta como medidas cranianas e outras características físicas foram seletivamente e tendenciosamente utilizadas para sustentar preconceitos raciais, culminando em discriminação e opressão racial.

Essas teorias procuravam entender a realidade a partir de uma classificação de hierarquia biológica racial. Os brancos e europeus “nórdicos” estavam no topo da pirâmide, sendo o ideal almejado para a construção de uma sociedade avançada, civilizada e próspera (SKIDMORE, 2012; SCHWARCZ, 1993, 1996; GUIMARÃES, 1999). No Brasil, a base era composta por negros, indígenas e mestiços, tidos como indesejáveis, contribuindo, assim, para uma política social segregacionista.

De acordo com Lilia Schwarcz (1993, p. 12), o Brasil era retratado como “uma nação composta de raças miscigenadas, porém em transição. Estas, passando por um processo acelerado de cruzamento, e depuradas mediante uma seleção natural [...], levaria a supor que o Brasil seria, um dia, branco”. Nesse contexto, Thomas Skidmore afirma que

A tese do branqueamento baseava-se na presunção de superioridade branca, às vezes pelo uso dos eufemismos raças “mais adiantadas” e pelo fato de ficar em aberto a questão inata. À suposição, juntavam-se mais duas: Primeiro – a população negra diminuiria progressivamente em relação à branca. Segundo – a miscigenação produziria “naturalmente” uma população mais clara, em parte porque o gene branco era mais forte e em parte porque as pessoas procurassem parceiros mais claros [...]. (SKIDMORE, 2012, p. 81).

Dessa maneira, a miscigenação, a princípio, foi pensada como a única forma de branquear a população brasileira. Segundo Skidmore (2012, p. 81), “a miscigenação não produziria inevitavelmente ‘degenerados’, mas uma população mestiça sadia capaz de torna-se sempre mais branca, tanto cultural, quanto fisicamente”.

O racismo “pseudocientífico” teve como base as teorias de seleção natural e de evolução das espécies de Charles Darwin (1809-1882), em sua obra “A origem das espécies” (1859). Mas vale ressaltar que os estudos de Darwin não se propunham a analisar as relações humanas, e sim a evolução das espécies como um todo. O que nos levava a inferir que as questões sobre uma suposta evolução racial, mais especificamente, a superioridade dos brancos em relação aos negros, era apenas uma interpretação dos estudos de Darwin, chamada de Darwinismo Social.

A teoria científica do Darwinismo Social foi proposta por cientistas e filósofos no final do século XIX. Essa teoria exercia enorme influência sobre as ciências naturais, e afirmava que a seleção natural, o processo pelo qual os organismos mais aptos sobrevivem e se reproduzem com mais sucesso do que os menos aptos, também se aplica às sociedades humanas e à evolução das culturas, fundamentando o raciocínio de intelectuais que acreditavam em um ideal de nação brasileira (DOMINGUES; SÁ, 2003).

No Brasil do século passado, foram muitos os que deturparam o conceito evolucionista instituído por Darwin, usando-o para justificar e favorecer os negócios das elites dominantes das nações estrangeiras, e para perpetuar ideias racistas e discriminatórias que envolviam interesses econômicos do sistema capitalista. Em suma, esses grupos privilegiados se apropriaram da teoria da evolução para manter o *status quo* de exploração e opressão contra os que consideravam inferiores. Assim, o Darwinismo Social foi usado para justificar a desigualdade social, argumentando que algumas raças eram superiores a outras e que essa superioridade era determinada pelo processo de evolução natural. Tal teoria foi amplamente criticada e rejeitada pela comunidade científica por seus pressupostos racistas e por não levar em conta a influência do ambiente social e cultural nas diferenças entre as raças. Por isso, é considerada inadequada e potencialmente perigosa para a evolução humana.

O Evolucionismo Social e o Darwinismo Social contavam com apoio de vários teóricos,

criminologistas, médicos e sociólogos, como Arthur de Gobineau, estudioso francês que defendia a superioridade da raça ariana, ou seja, uma raça pura. Quando esteve no Brasil, em 1869, Gobineau se referiu ao povo brasileiro como população toda miscigenada, com sangue viciado, “degenerada”. Outro importante defensor dessa ideia foi Cesare Lombroso, criminologista italiano, que defendeu e idealizou a antropologia criminal, acreditando que o perfil de criminosos poderia ser traçado a partir do seu fenótipo.

Por consequência, em busca por uma identidade nacional, foi instaurada uma política social de eugenia, a dos bem-nascidos. Essa linha de pensamento buscava criar um ideal de boa raça, evitando a miscigenação através da proibição de casamentos entre outras raças, privilegiando apenas o matrimônio entre brancos. A ideia era de que, assim, pouco a pouco se formaria uma população com as características desejadas pelo Estado.

Diante desse contexto, o racismo “pseudocientífico”, que já era amplamente difundido na Europa, ganhou outros contornos aqui no Brasil. As teorias foram utilizadas para justificar o “atraso” social e econômico da nação brasileira. Afirmavam que a nossa miséria não era responsabilidade de uma ausência administrativa mais eficiente ou por toda exploração predatória, mas sim pela miscigenação como resultado de uma raça biologicamente inferior. É perceptível que o racismo é uma tática hegemônica para manter os indivíduos de origem étnica, particularmente os negros e os indígenas no Brasil, em um estado de desigualdade e carência, preservando as vantagens dos grupos privilegiados.

Em busca de comprovar que existiam raças e que elas eram hierarquizadas, estudiosos brasileiros continuaram desenvolvendo outras teorias nos séculos XIX e XX, no contexto abolicionista e pós-abolicionista. Os mais conhecidos desses estudiosos eram Silvio Romero e Raymundo Nina Rodrigues. Romero era um intelectual e crítico literário que acreditava na seleção das raças por meio da miscigenação através da imigração europeia, e que em um futuro próximo teríamos uma nação branca, ou seja, civilizada. Nina Rodrigues foi um médico e professor da faculdade de medicina de Salvador, que defendia abertamente a hierarquia racial e o processo de eugenia da população brasileira. Para ele, pessoas brancas seriam superiores, e a mestiçagem seria um mal da sociedade brasileira que transmitia dos negros estigmas sociais como vícios e doenças. Em sua obra “Os africanos no Brasil”, o autor afirma que:

A Raça Negra no Brasil, por maiores que tenham sido seus incontestáveis serviços à nossa civilização, por mais justificadas que sejam as simpatias de que a cercou o revoltante abuso da escravidão, por maiores que se revelem os generosos exageros dos turiferários, **há de constituir sempre um dos fatores da nossa inferioridade como povo.** (RODRIGUES, 2010, p. 14-15). (Grifo nosso).

O pensamento preconceituoso e discriminatório dos precursores das pesquisas sobre o negro na sociedade brasileira foi bem acolhido e difundido, e o ideário da superioridade racial branca em relação às pessoas negras permanece vívido, justificando e naturalizando as diferenças socioeconômicas entre brancos e negros.

Com a mudança para o regime republicano, o ideal de miscigenação como algo abominável foi sendo substituído, passando a ser visto como um estágio transitório para o embranquecimento da população Brasileira. Essa nova concepção serviu de base para políticas governamentais, incentivo de imigração europeia aqui para o Brasil de modo a criar relações inter-raciais. (SCHWARCZ, 1993).

Ademais, o historiador Petrônio José Domingues em sua dissertação “Negros de Almas Brancas? A ideologia do branqueamento no interior da comunidade negra em São Paulo”, explica o seguinte:

O branqueamento é uma das modalidades do racismo à brasileira. No pós-abolição este fenômeno era retratado como um processo irreversível no país. Pelas estimativas mais “confiáveis”, o tempo necessário para a extinção do negro em terra *brasilis* oscilava entre 50 e 200 anos. Essas previsões eram difundidas, inclusive nos documentos oficiais do governo [...]. (DOMINGUES, 2002, p. 566).

A teoria do embranquecimento era tão bem aceita que, em 1911, João Batista de Lacerda, o então diretor do Museu Nacional do Rio de Janeiro, foi convidado para o primeiro Congresso Universal das Raças, realizado em Londres (SOUZA; SANTOS, 2012). É importante salientar que o Brasil foi a única nação da América Latina a ser convidada. Lacerda apresentou a sua teoria sobre os mestiços, afirmando que o embranquecimento da população brasileira poderia ser realizado em apenas um século. Isto é, ao longo das gerações, a população brasileira seria majoritariamente branca, contando também com alguns mestiços e alguns indígenas, contudo sem pessoas negras. Para fortalecer seu argumento, utilizou o quadro “A Redenção de Cam”, de 1895, do pintor espanhol Modesto Brocos, professor da academia de belas artes no Brasil.

Portanto, essas ideias racistas mobilizaram a sociedade brasileira na tentativa de definir uma identidade étnica. O embranquecimento da nação era visto como um projeto necessário, com prazo estipulado para que ele ocorresse e os estudiosos tiveram suas ideias bem aceitas, tanto no meio social quanto no meio acadêmico, como na faculdade de medicina, no Instituto Histórico e Geográfico Brasileiro. Embora considerado ciência no passado, o racismo “pseudocientífico” foi uma tentativa falha de sujeitos segregacionistas de comprovar diferenças biológicas que não existem.

Diante desses apontamentos, Kabengele Munanga (2017, p. 33) afirma que “a ciência biológica demonstrou, já na segunda metade do século XX, que raça não existe e, conseqüentemente, que são absurdas as crenças baseadas na superioridade e inferioridade raciais dos grupos humanos”. A palavra ‘raça’ é empregada em duas perspectivas: uma encontrada na biologia genética e outra pela sociologia. As ciências sociais (sociologia) mantêm o uso do termo ‘raça’ devido ao fato de serem “discursos sobre as origens de um grupo, que usam termos que remetem à transmissão de traços fisionômicos, qualidades morais, intelectuais, psicológicas, etc., pelo sangue (conceito fundamental para entender raças e certas essências)”. (GUIMARÃES, 2003, p. 96).

Essas ideias extremistas foram desconstruídas entre intelectuais, e a ciência moderna rejeita essas teorias, pois não há evidências científicas para apoiá-las. De fato, a ciência tem mostrado que as diferenças entre os grupos humanos são principalmente sociais, culturais e ambientais, e não biológicas. As teorias raciais são satisfeitas em expectativas excluídas e na crença de que existem diferenças inatas e fixas entre os grupos humanos, o que não é verdade. A persistência das teorias raciais no imaginário social é um fenômeno determinante para a contínua e robusta existência do racismo, que influencia de maneira profunda o comportamento das pessoas e a estrutura da sociedade. Essas teorias continuam a exercer uma influência significativa, moldando atitudes e desempenhando um papel central na organização das dinâmicas sociais como um todo. É importante rejeitar essas teorias e lutar contra qualquer forma de supremacia racial.

#### **1.4 Movimento Negro Brasileiro: Resistir para Existir**

Ao longo da sua construção histórica no Brasil, as pessoas negras, especialmente as que vivem em situação de vulnerabilidade, enfrentaram desafios, e ainda os enfrentam, cotidianamente, como barreiras no acesso à educação formal e a cargos públicos, desigualdade no mercado de trabalho, violências físicas e simbólicas, entre outras. Diante desta conjuntura, a sociedade tem exigido reflexões sobre a temática, sobretudo a partir da atuação de ativistas de movimentos negros e aliados da causa, para a construção da equidade de direitos, cobrando do poder público medidas para dirimir as desigualdades decorrentes do racismo.

Com base nas considerações da estudiosa Maria da Glória Gohn, podemos caracterizar os movimentos sociais como “ações sociais coletivas de caráter sociopolítico e cultural que viabilizam distintas formas de a população se organizar e expressar suas demandas”. (GOHN,

2008, apud GOHN, 2011, p. 335). Nesse sentido, os movimentos sociais são meios importantíssimos para a obtenção de direitos civis, políticos e sociais, por promoverem análises da realidade social de determinados extratos marginalizados da sociedade, em que indivíduos e grupos que, antes se encontravam desarticulados e ou desorganizados, se unem em resposta ao contexto histórico em que se inserem, formulando proposições a serem concretizadas.

De acordo com o pesquisador Sidney Tarrow (2009, p. 18), aos movimentos sociais, por serem cada vez mais emergentes, faz-se imperativo desenvolver e implementar políticas públicas destinadas a atender às insuficiências de maneira eficiente e efetiva. Em seu estudo, intitulado “Movimento Negro Brasileiro: alguns apontamentos históricos”, o historiador Petrônio José Domingues faz uma análise sobre o movimento político de mobilização racial. Para o autor,

[...] a luta dos negros na perspectiva de resolver seus problemas na sociedade abrangente, em particular os provenientes dos preconceitos e das discriminações raciais, que os marginalizam no mercado de trabalho, no sistema educacional, político, social e cultural. Para o movimento negro, a “raça”, e, por conseguinte, a identidade étnico-racial, é utilizada não só como elemento de mobilização, mas também de mediação das reivindicações políticas. Em outras palavras, para o movimento negro, a “raça” é o fator determinante de organização dos negros em torno de um projeto comum de ação. (DOMINGUES, 2007, p. 102).

Salienta-se ainda que o movimento negro passou por três fases. A primeira, na era republicana (1889-1937), deu origem a organizações que tinham funções distintas. Na segunda fase, a partir de 1945 a 1964, as ações do movimento negro adquiriam uma dimensão política, educacional e cultural. Na terceira fase, muitos se uniram aos partidos políticos e sindicatos a fim de criar uma conexão entre as lutas classistas e antirracistas. (DOMINGUES, 2007).

Na primeira fase, o autor assinala que o pós-abolição da escravatura não resultou em benefícios materiais e simbólicos para a população negra. Para reverter esse quadro de desigualdade social no início da República, ex-escravizados, libertos e seus descendentes organizaram dezenas de movimentos de mobilização racial negra, como associações, grêmios ou clubes em diversos estados brasileiros. (DOMINGUES, 2007).

Não somente, mas também, surgiu a chamada imprensa negra: jornais publicados por membros da comunidade negra, abordando assuntos do “âmbito do trabalho, da habitação, da educação e da saúde, tornando-se uma tribuna privilegiada para se pensar em soluções concretas para o problema do racismo na sociedade brasileira”. (DOMINGUES, 2007, p. 105).

Esses veículos de comunicação foram fundamentais para denunciar a prática de segregação e opressão que a população negra sofria diariamente nos espaços sociais brasileiros, assim como para dar visibilidade às suas lutas e demandas, contribuindo para a construção da identidade negra. No decorrer da história, portanto, o movimento negro fomentou mecanismos de promoção da igualdade para uma sociedade mais justa.

Desta maneira, o movimento negro dedicou-se a contrapor as ideias preconcebidas da democracia racial. Como se não bastasse o mito da democracia racial, nesse momento, encontravam-se arraigadas concepções como a da história pacífica entre colonizador e colonizado, a da brandura da escravidão, a da cordialidade intrínseca aos brasileiros, etc.

O movimento foi mobilizado exclusivamente para o combate a esses devaneios. Suas pautas contribuíram para desconstruir a ideia de democracia racial e a interpretação do processo de formação da sociedade brasileira, proposta por Gilberto Freyre, especialmente em “Casa Grande & Senzala” (1933) e “Sobrados e Mocambos” (1936), e de uma “boa miscigenação”, segundo Sergio Buarque de Holanda, em “Raízes do Brasil” (1936); ou seja, foi uma luta para a desnaturalização da ideologia de igualdade racial no Brasil.

Na segunda metade do século XX, ocorreram profundas mudanças no tocante à promoção e visibilidade de políticas públicas destinadas a diferentes grupos sociais. As lutas do movimento negro avançaram significativamente, com a criação da Frente Negra Brasileira (1930), importante instituição racial que promoveu relevantes reivindicações políticas mais impositivas. Junto à Frente Negra Brasileira, vale acrescentar outras organizações como o Clube Negro de Cultura Social (1932) e a Frente Negra Socialista (1932), em São Paulo; a Sociedade Flor do Abacate, no Rio de Janeiro; a Legião Negra (1934), em Uberlândia/MG; e a Sociedade Henrique Dias (1937), em Salvador. (DOMINGUES, 2007, p. 107). Esses movimentos ganharam destaque e foram fundamentais para a consolidação da identidade negra e a reivindicação dos direitos historicamente negados.

Na segunda fase do movimento negro, surgiu um dos mais relevantes coletivos, a União dos Homens de Cor (UHC), também chamada de Uagacê, fundado por João Cabral Alves, na cidade de Porto Alegre, no mês de janeiro de 1943. Outra entidade notável para a luta antirracista foi o Teatro Experimental do Negro (TEN), cuja fundação ocorreu no Rio de Janeiro em 1944, liderado pelo grande ativista Abdias do Nascimento. O Teatro Experimental Negro representou um grande avanço para a comunidade negra brasileira, esse movimento teatral, foi fundamental para dar visibilidade às questões raciais e promover a valorização da cultura negra.

Nas palavras de Petrônio José Domingues,

[...] a proposta original era formar um grupo teatral constituído por apenas atores negros, mas progressivamente o TEN adquiriu um carácter mais amplo: publicou o jornal Quilombo, passou a oferecer curso de alfabetização, de corte e costura; fundou o Instituto Nacional do Negro, o Museu do Negro; organizou o I Congresso do Negro Brasileiro; promoveu a eleição da Rainha da Mulata e da Boneca de Pixe; tempo depois, realizou o concurso de artes plásticas que teve como tema Cristo Negro, com repercussão na opinião pública. Defendendo os direitos civis dos negros na qualidade de direitos humanos, o TEN propugnava a criação de uma legislação antidiscriminatória para o país. (DOMINGUES, 2007, p. 109).

Na terceira fase ergue-se o Movimento Negro Unificado (MNU), de 1978, que retoma o protagonismo político no Brasil, com viés ideológico marxista-trotskista, formando diversas lideranças políticas no âmbito do movimento negro, que tinha como pautas desmistificar o mito da democracia racial, fortalecer e promover as lutas do movimento negro, combater a violência policial, incluir nos currículos escolares a história dos afro-brasileiros, dentre outras. O advento do movimento negro Unificado marcou um grande momento na história dos protestos contra a discriminação racial no Brasil, pois a iniciativa possibilitou a coalizão dos movimentos antirracistas por todo o país, com a finalidade de aumentar a força da comunidade negra. Ademais, Domingues expõe que:

[...] naquele período, o movimento negro passou a intervir amiúde no terreno educacional, com proposições fundadas na revisão dos conteúdos preconceituosos dos livros didáticos; na capacitação de professores para desenvolver uma pedagogia interétnica; na reavaliação do papel do negro na história do Brasil e, por fim, erigiu-se a bandeira da inclusão do ensino da história da África nos currículos escolares. Reivindicava-se, igualmente, a emergência de uma literatura “negra” em detrimento à literatura de base eurocêntrica. O movimento negro organizado “africanizou-se”. A partir daquele instante, as lides contra o racismo tinham como uma das premissas a promoção de uma identidade étnica específica do negro. O discurso tanto da negritude quanto do resgate das raízes ancestrais norteou o comportamento da militância. Houve a incorporação do padrão de beleza, da indumentária e da culinária africana. (DOMINGUES, 2007, p. 115-116).

Apesar dessas conquistas e das lutas dos movimentos negros, é irrisória a representação positiva das pessoas negras nos espaços sociais, econômicos e políticos. Considerando que a população afro-brasileira corresponde a 54,7% do país, sendo 45,9% de pardos e 8,8% de pretos (IBGE, 2021), as desigualdades raciais são visíveis e inibem o processo de inclusão social-econômica desse grupo. De acordo com o sociólogo Carlos Hasenbalg, em seu estudo sobre a evolução das desigualdades brasileiras (2005), a população negra está sujeita a um ciclo cumulativo de desigualdades e, além disso, possui oportunidades de ascensão social desiguais.

A discrepância entre brancos e negros é dissimulada pelo mito da democracia racial, pois, no imaginário coletivo, a questão racial não é um fator decisivo para a desigualdade. Dessa forma, o mito da democracia racial promove obstáculos para que os movimentos negros possam engendrar uma batalha contra o preconceito e a discriminação racial no Brasil.

No início do novo milênio os movimentos negros brasileiros se encarregaram de elevar a discussão e luta pela igualdade de direitos, quando o país participou da III Conferência Mundial de Combate ao Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerância Correlata, em Durban, África do Sul, em 2001. Com isso, o debate acerca do racismo no Brasil ganhou relevância e a problemática racial entrou na agenda pública brasileira durante a gestão do presidente Fernando Henrique Cardoso (1995-2003), através do programa de incentivo para estudantes negros criado pelo Ministério das Relações Exteriores em 2002, com a finalidade de habilitá-los para prestar concurso na área diplomática. Outra política foi o Programa Diversidade na Universidade do Ministério da Educação, instituído por meio da Lei n.º 10.558/2002, com o objetivo de proporcionar o acesso ao ensino superior a indivíduos desprivilegiados, como negros e indígenas oriundos de cursinhos ou preparatórios comunitários. (SANTOS, 2014).

Os direitos constitucionais de igualdade vêm sendo fervorosamente debatidos por movimentos negros, pois o quadro de equidade está desigualmente distribuído entre a diversidade étnica e social do povo brasileiro, no qual os negros e negras, possuem a maior parte da população, mas ainda se encontram nos grupos mais excluídos de acesso aos direitos. Essas políticas têm se tornado uma grande porta de entrada, especialmente para a população negra, proporcionando reparos históricos e ampliando as chances de acesso aos direitos à educação de qualidade e ascensão socioeconômica. Assim, causa impactos positivos no desenvolvimento do combate à desigualdade social e reflete em melhoras em seus marcadores sociais.

Já nas primeiras décadas do século XXI, pôde-se notar um sucinto avanço na esfera das políticas públicas voltadas às pessoas negras no Brasil, nos governos do Partido dos Trabalhadores (PT), com a criação de uma série de dispositivos, como a Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial da Presidência da República (SEPPIR), criada pela Lei n.º 10.678/2003; o Conselho Nacional de Políticas de Igualdade Racial (CNPIR), estruturado pelo Decreto n.º 4.885/2003, a fim de propor e monitorar as políticas de promoção da Igualdade Racial; o Decreto n.º 4.887/2003, que regulamenta os direitos humanos das comunidades negras rurais, remanescentes de quilombos; e a Lei n.º 10.639/2003, que torna obrigatória a inclusão no currículo da rede de ensino a temática da História e Cultura Africana e Afro-brasileira.

No início do governo de Luiz Inácio Lula da Silva, em 2003, houve um grande avanço na abordagem da questão racial. Conforme os estudos da socióloga Marcia Lima sob o título “Desigualdades raciais e políticas públicas: ações afirmativas no governo Lula” (2010), o movimento negro adquiriu maior protagonismo na elaboração de políticas públicas e recebeu representação nos órgãos de controle social estabelecidos pelo governo.

Além disso, também foram criados e promulgados outros decretos e leis, como a Lei n.º 11.096/2005, que instituiu o Programa Universidade para Todos (ProUni) com reserva de vagas para pretos, pardos e indígenas nas universidades privadas; o Decreto n.º 6.872/2009, que aprovou o Plano Nacional de Promoção da Igualdade Racial (PLANAPIR); a Lei n.º 12.288/2010, que regulamenta o estatuto da Igualdade Racial; a Lei n.º 12.711/2012, que dispõe sobre ingresso em instituições educacionais públicas federais; a Lei n.º 12.990/20014, referente ao acesso aos concursos públicos no âmbito federal; a Lei n.º 14.519/2023, que institui o Dia Nacional das Tradições das Raízes de Matrizes Africanas e Nações do Candomblé, celebrado no dia 21 de março, entre outras.

Outro ponto relevante a ser abordado é que as ações afirmativas em benefício da população negra estão sujeitas aos desmandos de quem governa. Por exemplo, o Ex-presidente Jair Bolsonaro, em seu mandato de 2019-2022, constantemente fazia declarações preconceituosas contra negros, mulheres e LGBTQIAP+, com o intuito de assolapar as políticas de inclusão social desses grupos. Seu governo declaradamente tentou abolir as ações afirmativas, alegando que elas reforçam o preconceito e dividem a sociedade. No entanto, essas ações são fundamentais para garantir a igualdade de oportunidades e combater os efeitos do racismo estrutural.

O movimento negro brasileiro passou a defender a necessidade de políticas de ações afirmativas para a população negra, com o fito de interromper e extinguir o histórico processo de exclusão racial e garantir uma vida digna para essa parcela da sociedade, incluindo o direito de acessar plenamente espaços de prestígio.

Certamente, para que se combata a discriminação racial, é fundamental que o Estado faça sua parte, estabelecendo uma agenda de políticas e programas pautados nas reivindicações dos movimentos sociais e da sociedade civil. Sem as ações afirmativas, as desigualdades tendem a se perpetuar, como podemos constatar através dos indicadores sociais do IBGE (2021). Pelo prisma cor e raça, o recorte educacional demonstra que – apesar de alguns progressos, como maior acesso através da implementação de políticas públicas – ainda prevalece uma desvantagem em relação às pessoas brancas. A taxa de analfabetismo da população preta ou parda corresponde a 9,1%, e

a de pessoas brancas é cerca de 3,9%; ou seja, os negros estão entre os menos escolarizados no país. No mercado de trabalho, a taxa de pessoas ocupadas pretas ou pardas ficou em 53,5%, e a de cor ou raça branca, entre 45,6%. Mesmo assim, é preciso compreender que essa taxa de ocupação não é um avanço para a população negra, pois os dados demonstram que

[...] a comparação por atividades econômicas revela uma característica importante na segmentação das ocupações e a persistência, ainda hoje, da segregação racial no mercado de trabalho. A presença de pretos ou pardos é mais acentuada nas atividades de Agropecuária (60,7%), na Construção (64,1%) e nos Serviços domésticos (65,3%), justamente as atividades que possuíam rendimentos inferiores à média em todos os anos da série histórica [...]. Por outro lado, Informação, financeira e outras atividades profissionais e Administração pública, educação, saúde e serviços sociais, cujos rendimentos foram bastante superiores à média, foram os agrupamentos de atividades que contaram com maior participação de pessoas ocupadas de cor ou raça branca. (IBGE, 2021).

Conclui-se, com isso, que as ações afirmativas são necessárias e preponderantes para a mudança do quadro de desigualdade social, principalmente políticas públicas que promovam a mobilidade socioeconômica da população negra. A autora Angela Davis (2019) defende que as políticas de ação afirmativa devem avançar para além da representatividade positiva, pois

[...] o racismo é algo muito mais profundo do que aquilo que pode ser solucionado por meio de processos de diversidade e multiculturalismo. [...] Há estruturas persistentes de racismo, estruturas econômicas e políticas que não expõem abertamente suas estratégias discriminatórias, mas servem, todavia, para manter as comunidades de cor num estado de inferioridade e opressão. (DAVIS, 2019, p. 92).

Pela mesma via, Silvio Luiz de Almeida reitera que

[...] por mais importante que seja, a representatividade de minorias em empresas privadas, partidos políticos, instituições governamentais não é, nem de longe, o sinal de que o racismo e/ou o sexismo estão sendo ou foram eliminados. Na melhor das hipóteses, significa que a luta antirracista e antissexista está produzindo resultados no plano concreto, e na pior, que a discriminação está tomando novas formas. A representatividade, insistimos, não é necessariamente uma reconfiguração das relações de poder que mantém a desigualdade. *A representatividade é sempre institucional e não estrutural*, de tal sorte que quando exercida por pessoas negras, por exemplo, não significa que os negros estejam no poder. (ALMEIDA, 2019, p. 69).

O autor também acrescenta que o racismo está relacionado a uma série de vantagens e

privilégios da população branca, resultado de séculos de exploração e marginalização de populações não brancas, em especial a negra, que até a atualidade sofre relações de desigualdades sociais-raciais.

A constante inferiorização do negro pelo racismo estrutural revela a necessidade de estudar as ações afirmativas para as pessoas pretas e pardas, pois o racismo constitui um elemento de sustentação da estrutura social, da naturalização de ideias e práticas racistas “que se constituem nas relações políticas, econômicas, jurídicas e até familiares, não sendo uma patologia social, e nem um desarranjo institucional, o racismo é estrutural” .(ALMEIDA, 2019, p. 33). A luta contra o racismo, portanto, deve ser uma prioridade para todas/os que buscam uma sociedade mais justa e equânime. Esse combate exige ações afirmativas concretas e contínuas por parte daquelas/es que não sofrem com as injustiças cometidas contra esses grupos raciais.

Nesse sentido, no Capítulo 2, abordaremos os diferentes tipos de racismo que permeiam a realidade brasileira. O objetivo é analisar e compreender a existência e o impacto do racismo nas suas múltiplas manifestações. O primeiro tópico, 2.1, tratará do racismo em suas diversas dimensões: individual, institucional e estrutural. Serão exploradas as formas como esses tipos de racismo se entrelaçam e perpetuam desigualdades e injustiças sociais. No tópico seguinte, 2.2, direcionaremos nossa atenção para o racismo velado e reflexões sobre a branquitude, investigando como os privilégios de fenômeno e a invisibilidade do racismo afetam as relações sociais. Por fim, no tópico 2.3, destacaremos a luta antirracista como uma batalha em constante processo, ressaltando a importância de continuar a combater o racismo para a construção de uma sociedade mais inclusiva e justa para todos.

## CAPÍTULO 2. OS RACISMOS EXISTENTES NO BRASIL

*O racismo é burrice mas o mais burro não é o racista  
 É o que pensa que o racismo não existe  
 O pior cego é o que não quer ver  
 E o racismo está dentro de você  
 Porque o racista na verdade é um tremendo babaca  
 Que assimila os preconceitos porque tem cabeça fraca  
 E desde sempre não parar pra pensar  
 Nos conceitos que a sociedade insiste em lhe ensinar  
 E de pai pra filho o racismo passa  
 Em forma de piadas que teriam bem mais graça  
 Se não fossem o retrato da nossa ignorância  
 Transmitindo a discriminação desde a infância  
 E o que as crianças aprendem brincando  
 É nada mais nada menos do que a estupidez se propagando  
 Nenhum tipo de racismo - eu digo nenhum tipo de racismo - se justifica  
 Ninguém explica  
 Precisamos da lavagem cerebral pra acabar com esse lixo que é uma herança cultural  
 Todo mundo que é racista não sabe a razão  
 Então eu digo meu irmão  
 Seja do povão ou da elite  
 Não participe  
 Pois como eu já disse racismo é burrice  
 Como eu já disse racismo é burrice*

(Racismo É Burrice, Gabriel O Pensador)

### 2.1 Racismo: Individual, Institucional e Estrutural

A escravidão no Brasil foi uma instituição violenta e desumana que sequestrou por mais de três séculos as pessoas negras do continente africano, e só cessou com resistência e luta do povo negro escravizado, não somente, mas também, somado aos interesses econômicos internacionais, resultando na abolição em 1888.

O fim da escravidão não interrompeu o suplício da população negra, das estruturas de dominação do regime escravocrata e senhorial. Os ex-escravizados não tiveram acesso a nenhuma política de reparação e inclusão, como direito à terra ou indenização pelos trabalhos forçados. As pessoas negras continuaram à margem e, para sua subsistência, mantiveram as mesmas formas de trabalho forçado e informal nas áreas rurais, em condições análogas à

escravidão. Segundo Carlos Hasenbalg (2005), foram as condições econômicas, culturais, políticas e psicológicas que permitiram que os brancos progredissem em detrimento da população negra. Além disso, o autor assevera que as políticas de imigração de estrangeiros impactaram ainda mais a promoção das desigualdades raciais.

Em linhas gerais, esse processo de transição do trabalho escravo para o trabalho livre configurou-se em práticas ideológicas de racismo e de discriminação, promovendo a exclusão de pessoas negras dentro das instituições e da política, em todos os espaços de poder. Portanto, podemos pensar o racismo como uma prática discriminatória profundamente enraizada na sociedade, que produz enormes desigualdades econômicas, sociais e culturais.

Com base no pensamento de Silvio Almeida (2008, p. 22), “o racismo é uma forma sistemática de discriminação que tem a raça como fundamento, e que se manifesta por meio de práticas conscientes ou inconscientes que culminam em desvantagens ou privilégio para indivíduos, a depender do grupo racial ao qual pertençam”. Assim, o racismo é a crença de que há raças humanas diferentes, e que algumas delas são superiores a outras, refletindo nas relações sociais e políticas. Essa forma de discriminação, baseada na raça ou na etnia de um grupo de pessoas, pode ser expressado de várias maneiras, incluindo atitudes e comportamentos prejudiciais, estereótipos negativos, e políticas e práticas discriminatórias.

O racismo é um problema social grave e persistente em muitas partes do mundo, inclusive no Brasil, e pode afetar a vida de uma pessoa de muitas maneiras, até mesmo com a limitação de oportunidades de emprego, moradia, educação e outros aspectos da vida cotidiana. Por essa razão, tem sido responsável por muitos dos conflitos e desigualdades sociais enfrentadas hoje. É importante reconhecer o racismo e lutar contra ele, por meio de ações individuais ou coletivas, para promover igualdade e justiça para todas as pessoas negras.

Para Silvio Almeida (2019) o racismo pode ser compreendido sob três ângulos distintos: o individualista, o institucional e o estrutural. Primeiramente, vamos discutir o racismo individual, que é a forma mais comum de racismo e se refere às atitudes e comportamentos prejudiciais de indivíduos racistas contra pessoas de outras raças.

[...] o racismo, segundo esta concepção, é concebido como uma espécie de “patologia” ou anormalidade. Seria um fenômeno ético ou psicológico de caráter individual ou coletivo, atribuído a grupos isolados; ou, ainda, seria o racismo uma “irracionalidade” a ser combatida no campo jurídico por meio da aplicação de sanções civis – indenizações, por exemplo – ou penais. Por isso, a concepção individualista pode não admitir a existência de “racismo”, mas somente de “preconceitos”, a fim de ressaltar a natureza psicológica do fenômeno em detrimento de sua política. (ALMEIDA, 2019, p. 25).

O racismo individual pode ser manifestado por discriminação, estereótipos negativos e atitudes e comportamentos prejudiciais em relação a pessoas de outras raças. Por exemplo, alguém que expressa preconceito ou discriminação contra pessoas de uma determinada origem étnica está manifestando racismo individual. Esse tipo de racismo pode ter impacto profundo e duradouro nas vítimas. Pode levar a desigualdades e injustiças em vários aspectos da vida, incluindo emprego, educação, moradia e saúde. Daí a necessidade de reconhecer e combater o racismo individual para promover a igualdade e justiça para todas as pessoas. O racismo individual é uma forma de racismo que se expressa através de atitudes, crenças e comportamentos individuais, resultando em estereótipos negativos, discriminação ou preconceito contra pessoas de raça ou etnias diferentes. São características comuns do racismo individual palavras e ações hostis ou violentas. Muitas vezes, o racista evita ou exclui suas vítimas, ou até mesmo apoia políticas e práticas discriminatórias. As atitudes e comportamentos racistas dos indivíduos, quando permitidos e aceitos pela sociedade, funcionam como peças de um quebra-cabeça maior que solidifica e mantém as estruturas de poder existentes. Isso se traduz em desigualdades em áreas cruciais, como educação, emprego, moradia, saúde, justiça e outros aspectos da vida cotidiana, limitando a forma como as pessoas negras podem se relacionar com o mundo. A discriminação em processos de seleção de emprego, é um exemplo perceptível de racismo individual que é tolerado e até perpetuado por estruturas institucionais.

É importante reconhecer o racismo individual e trabalhar para combatê-lo, seja por meio de ações individuais ou coletivas. Para enfrentar o racismo individual e suas conexões com as estruturas institucionais, é necessário adotar uma abordagem multifacetada, como, por exemplo, políticas públicas que promovam a igualdade e a justiça para todas as pessoas, independentemente de sua raça ou etnia; educar a si mesmo e aos outros sobre o racismo e suas consequências; bem como lutar contra práticas e políticas discriminatórias. Ademais, é fundamental uma mudança cultural que desafie os estereótipos e preconceitos arraigados na sociedade brasileira.

A segunda forma de racismo entranhada nas relações de poder é o institucional, que surge na prevalência sistemática e na desigualdade perpetuada por instituições políticas que favorecem e privilegiam setores da sociedade ocupados por homens e mulheres que se beneficiam do racismo. Segundo Almeida (2019, p. 26), o racismo institucional é “resultado do funcionamento das instituições, que passam a atuar em uma dinâmica que confere, ainda que indiretamente, desvantagens e privilégios com base na raça”. Suas práticas prejudicam de maneira constante certos grupos de pessoas baseados na cor ou na origem étnica.

Esse tipo de racismo pode assumir muitas formas na inviabilização de acessos aos setores públicos, incluindo emprego, educação, financiamento de habitação, justiça criminal e outros. Também pode ser difícil detectá-lo, pois nem sempre é evidente ou intencional. No entanto, suas consequências são devastadoras para grupos discriminados, incluindo a exclusão social, a pobreza e a violência. É importante notar que o racismo institucional não é uma questão individual, e sim uma questão sistêmica que afeta toda a sociedade. Combater o racismo institucional exige mudanças fundamentais nas instituições e na cultura de uma sociedade, e isso geralmente envolve a tomada de medidas concretas para promover a igualdade de oportunidade e a justiça para todos os membros da sociedade.

Uma forma de perceber o racismo institucional é observar as instituições e suas práticas sociais e políticas. Se forem criadas e mantidas pelas sociedades para valorizar e beneficiar alguns grupos em detrimento de outros, com base na raça ou etnia, então está configurado o racismo institucional. Essas práticas também estão ligadas a áreas como emprego, habitação, educação e acesso a serviços públicos, além da negação de direitos políticos e civis, a violência e o encarceramento policial em massa de certos grupos étnicos.

É importante notar que há diferenças entre o racismo institucional e o racismo individual/pessoal. Este é a manifestação individual baseada na raça ou na etnia, é importante entender que ele é um sintoma de um sistema mais amplo e estrutural que historicamente favoreceu uma parcela da população em detrimento de outras, com base na cor da pele. O racismo individual, pode ser facilmente identificado, condenado e penalizado. Porém, a punição do racismo individual, muitas vezes, requer ação de instituições, que nem sempre operam de maneira antirracista. Isso pode resultar na perpetuação do racismo em nível coletivo, transformando manifestações individuais e problemas sistêmicos. Portanto, é fundamental reconhecer que o racismo não pode ser considerado isoladamente, mas deve ser avaliado dentro de seu contexto e entendido em suas complexas ramificações estruturais.

Como já foi dito, mais difícil de se identificar e combater, o racismo institucional está enraizado nas estruturas práticas da sociedade, e não é exclusivo de um país ou sociedade específica. Ele pode existir em qualquer lugar do mundo. Sob esse prisma, Almeida (2019, p. 25) afirma que o racismo “é uma forma sistemática que tem a raça como fundamento, e que se manifesta por meio de práticas conscientes que culminam em desvantagens ou privilégios, a depender do grupo racial ao qual pertençam”. O autor completa que a discriminação é dar tratamento diferenciado em razão da raça.

Já o racismo estrutural é uma forma de racismo incorporada nas estruturas e instituições

da sociedade. Sua prática resulta em desigualdades sistemáticas e persistentes entre raças ou etnias. Ele se manifesta de várias maneiras, incluindo políticas e práticas discriminatórias, acesso desigual a recursos e oportunidades, estereótipos e representações negativas dos grupos perseguidos. Pode ser difícil detectar e combater o racismo estrutural, pois ele é sutilmente incorporado nas práticas e instituições sociais. E, com o tempo, vai sendo naturalizado por padrões de comportamento e pensamento que reproduzem e legitimam desigualdades e preconceitos, tornando-se “inquestionável”.

Para combater o racismo estrutural, é necessário enfrentar as desigualdades e as injustiças sistêmicas que ele cria. Logo, é preciso trabalhar para mudar as estruturas e as instituições da sociedade de maneira a promover a igualdade e a justiça para todas as pessoas, independentemente de sua raça ou etnia. Isso inclui mudança nas políticas públicas, reformas na educação, mudanças nas práticas empresariais, entre outras ações. Almeida (2019, p. 127) igualmente destaca que, longe de ser uma anomalia, o racismo é “normal”, ele “é um elemento de racionalidade, de normalidade e que apresenta como modo de integração possível de uma sociedade em que os conflitos tornam-se cada vez mais agudos”.

É notório o racismo na sociedade brasileira. A barbárie que atinge cotidianamente crianças, jovens, mulheres e homens, que orienta e conduz as relações socioeconômicas, culturais e institucionais, e promove profundas desigualdades nas estruturas de poder no país. Um exemplo dessa disparidade está assentado no fato de que o racismo mata. Como podemos constatar nos números do Atlas da Violência, 77% das vítimas de homicídio no Brasil são negras. Esse dado demonstra que a chance de um negro ser morto é 2,6% maior que a de um não negro (Ipea, 2021). Portanto, as pessoas negras são mortas com mais frequência e sofrem mais violência que as demais. Soma-se a isso o fato de que as pessoas negras figuram entre a população mais pobre do Brasil: dos 10% mais pobres, 75% são negros, conforme dados do IBGE (2021). Esse cenário ocorre em função das questões raciais serem estruturantes nas diversas dimensões e camadas socioeconômicas, isto é, porque fazem parte da construção da nossa sociedade, atuando na desvalorização e restrição de oportunidades e ascensão social da população negra.

Em seu livro “Racismo Estrutural”, Almeida (2019, p. 15) defende a tese de que o “racismo é *sempre estrutural*, ou seja, de que ele é um elemento que integra a organização econômica e política da sociedade”. Para o pesquisador, o racismo estrutural “é uma decorrência da própria estrutura social, ou seja, do modo ‘normal’ com que se constituem as relações políticas, econômicas, jurídicas e até familiares, não sendo uma patologia social e nem um desarranjo institucional”. (ALMEIDA, 2019, p. 50). O autor argumenta também que o racismo estrutural age

como uma regra, moldando e regulando comportamentos individuais e institucionais.

Por outro lado, segundo a perspectiva do professor emérito da UFRJ, Muniz Sodré (2023), autor do livro “O Fascismo da Cor”, o racismo no Brasil não é estrutural, e sim institucional. Ele argumenta que o racismo estrutural foi predominante até a abolição da escravidão, quando o país ainda mantinha uma sociedade escravagista. Nesse período, o racismo estava enraizado nos sistemas jurídico, político e econômico. No entanto, o autor sustenta que essa estrutura mudou após a abolição da escravatura, passando a adotar uma forma mais sutil e insidiosa. E que o racismo atual é pós-abolicionista, sendo impulsionado por ideias fascistas de eugenia e o conceito de “melhoramento” da população com base na classificação racial.

Sodré também enfatiza que o racismo se manifesta por meio das instituições que perpetuam e cristalizam ideias preconceituosas. Para o professor, a luta contra o racismo não se restringe a combater uma estrutura abstrata, mas sim a enfrentar questões concretas, como as instituições educacionais, familiares, religiosas e o Estado, onde o racismo se manifesta de forma mais tangível e influente. Portanto, o foco deve estar na transformação dessas instituições para combater o racismo no país.

As pessoas brancas estão cercadas de privilégios criados e oferecidos a elas pelo racismo estrutural que, ao mesmo tempo, massacra a vida das não brancas e promove práticas discriminatórias, institucionais, históricas e culturais. Logo, as relações sociais nos espaços públicos e privados estão impregnadas de uma narrativa histórica errada sobre as pessoas pretas ou pardas, que as mantém em situação de subalternidade, de opressão e exploração, e acirra as desigualdades socioeconômicas, ampliando os antagonismos entre brancos e negros em nosso país. Sobre isso, os autores Aldevane de Almeida Araújo e Emanuel Luis Roque Soares (2019), no artigo “Identidade e relações étnico-raciais na formação escolar”, apontam que

[...] o afro-brasileiro já nasce na perspectiva do colonizador, na medida em que suas relações sociais e culturais são modificadas historicamente pelos brancos, a segregação é real, acontece pelo racismo que faz parte do nosso cotidiano e se manifesta de todas as formas, é o racismo que molda os negros ao lugar de inferiorização e animalidade, às vezes ele é tão velado que fica imperceptível para alguns. O vestir, o andar, o falar e o existir do negro são caracterizados pelos seus fenótipos, estruturalmente os brancos já emitem opiniões sobre os negros e os condicionam a um lugar de inferioridade. (ARAÚJO; SOARES, 2019, p. 5).

A discriminação racial é inerente a todas as estruturas da sociedade brasileira. O principal desafio da população negra é se desvencilhar dos grilhões do racismo estrutural, que direta ou indiretamente promovem segregação, exclusão e o preconceito racial, males que

reverberam em instituições públicas e privadas e culminam na ausência de cidadania plena para essa população. Dessa maneira, compreender “que o racismo é estrutural, e não um ato isolado de um indivíduo ou de um grupo, nos torna ainda mais responsáveis pelo combate ao racismo e aos racistas”. (ALMEIDA, 2019, p. 34).

O racismo institucional marca um cenário em que

[...] o domínio se dá com o estabelecimento de parâmetros discriminatórios baseados na raça, que servem para manter a hegemonia do grupo racial no poder. Isso faz com que a cultura, os padrões estéticos e as práticas de poder de um determinado grupo tornem-se o horizonte civilizatório do conjunto da sociedade. (ALMEIDA, 2019, p. 27).

Nesse sentido, é preciso pensar a problemática do racismo institucional, que são demandas e disputas da população negra contemporânea frente ao poder privado e público em relação a sua pertinência para ponderar a realidade social do Brasil. Afinal, o racismo institucional atua promovendo tratamento diferenciado entre raças no interior das organizações, empresas, instituições, sendo extremamente prejudicial às pessoas negras, que é majoritária em nossa sociedade.

A autora Cecília Laura López (2012) ressalta que o racismo institucional atua de forma difusa na dinâmica de instituições e organizações públicas, gerando desigualdade no acesso a tais serviços e na sua distribuição, benefícios e oportunidades aos diferentes segmentos da população do ponto de vista racial. Portanto, o racismo institucional é um instrumento de exclusão no mercado de trabalho, é através dele que se produz a ausência das pessoas negras nos cargos das empresas e das instituições públicas. Segundo Almeida (2019, p. 31), “as instituições são apenas a materialização de uma estrutura social ou de um modo de socialização que tem o racismo como um de seus componentes orgânicos. Dito de modo mais direto: as instituições são racistas porque a sociedade é racista”.

Quando olhamos criticamente para esse quadro social, percebemos que as políticas de ação afirmativa são imprescindíveis. Assim, é importante colocar em foco a discussão de cotas raciais em concursos públicos para pessoas negras que concorrem ao cargo de TAEs no IFMT, a fim de que possamos romper com o silêncio, a subalternidade e a exploração impostas pela sociedade. É inegável que existe uma norma dominante que deslegitima a existência das pessoas negras, consideradas desimportantes. Esses discursos promovem e perpetuam o racismo estrutural e institucional, e, conseqüentemente, as desigualdades socioeconômicas e a discriminação racial. Pois, conforme explica Almeida,

[...] se o racismo é inerente à ordem social, a única forma de uma instituição combatê-lo é por meio da implementação de práticas antirracistas efetivas. É dever de uma instituição que realmente se preocupe com a questão racial investir na adoção de políticas internas que visem: a) promover a igualdade e a diversidade em suas relações internas e com o público externo – por exemplo, na publicidade; b) remover obstáculos para a ascensão de minorias em posições de direção e de prestígio na instituição; c) manter espaços permanentes para debates e eventual revisão de práticas institucionais; d) promover o acolhimento é possível composição de conflitos raciais e de gênero. (ALMEIDA, 2019, p. 32).

De acordo com Waleska Miguel Batista (2018), em seu artigo “A inferiorização dos negros a partir do racismo estrutural”, princípios como igualdade e dignidade atuam como fundamento das atividades do Estado, pois devem atingir não somente a garantia do pleno exercício das liberdades civis, mas alcançar as necessidades primárias da sociedade. Guiado por essas premissas, o Estado poderá oferecer as condições mínimas necessárias para uma existência digna e respeitar a dignidade da pessoa humana, princípio expresso na nossa Constituição Federal e inerente a todo ser humano.

Consoante ao exposto, Magali Zilca de Oliveira Dantas (2020), em seu estudo “O sistema de cotas para negros nos concursos à magistratura: um estudo sobre os resultados na justiça federal 2016-2019”, julga inquestionável a importância que os direitos fundamentais – como o direito à igualdade – trazem ao propósito da construção e manutenção da democracia brasileira, motivo pelo qual devem existir iniciativas públicas no sentido de garantir a efetividade dos direitos constitucionais.

Tendo em vista o respeito à base dos direitos fundamentais, que é a dignidade humana, Luiz Mello e Ubiratan Pereira de Resende (2020), no artigo “Concursos públicos federais para docentes e ações afirmativas para candidatos negros”, apontam que iniciativas como as leis de cotas revelam-se imprescindíveis para a efetivação de direitos fundamentais para a pessoa negra, tais como o direito à igualdade.

A implementação da ação afirmativa através da Lei n.º 12.990/2014 para a ocupação dos cargos de técnicos/as administrativos/as no IFMT, por meio de concurso, é, portanto, um importante mecanismo de acesso a direitos historicamente negados, de combate ao racismo e às desigualdades, além de ser uma considerável medida para a representatividade positiva e a mobilidade socioeconômica desses sujeitos, que ainda sofrem os reveses de uma sociedade marcada pelo colonialismo e o racismo. Assim sendo, esta pesquisa e demais estudos sobre o tema buscam não só desvelar as estruturas de opressão imposta pelo regime repressivo do colonialismo e do racismo estrutural e institucional que alimentam a exclusão das pessoas

negras, mas colaborar para que se rompa com as relações de dominação que mantêm a população negra em posição de subalternidade e exploração.

O racismo não está apenas presente na sociedade, ele também está alinhado a uma concepção de mundo que determina conhecimentos e saberes acerca dos outros, incitando uma retórica de ódio com relação às pessoas negras e excluindo tudo aquilo que não se enquadra nos ideais do eurocentrismo. Portanto, o racismo é uma tática de natureza ideológica e material que estabelece as pessoas negras como inimigas, e não o sistema, que é excludente por si só.

Logo, é fundamental realizar mudanças estruturais na sociedade, algumas delas são: educação inclusiva; oferta de oportunidades equitativas de acesso à educação; e desenvolvimento de um sistema educativo que compreenda e supere as desigualdades geradas pelo racismo. Além disso, é preciso combater o racismo institucional presente em diversas instituições, como o sistema de justiça criminal, a administração pública, serviços de saúde e outras áreas, implementando políticas e práticas antirracistas que garantam a igualdade de tratamento a todos, desprovidos de qualquer preconceito em relação à cor.

Do mesmo modo, o empoderamento socioeconômico desses grupos é essencial para reduzir as desigualdades sociais. Porém ele não é alcançado se não houver a democratização das oportunidades, especialmente no que tange a áreas como educação, programas de capacitação profissional, saúde, emprego, acesso a crédito e investimentos, dentre outros. Intensificar a representatividades de pessoas negras nos círculos de influência, tais como cargos públicos e meios de comunicação é imprescindível para assegurar que as suas vozes sejam ouvidas e que suas demandas sejam consideradas nos processos decisórios que afetam a sociedade como um todo. Ademais, a implementação efetiva de legislações de combate à discriminação racial, juntamente com a criação de mecanismos para fazer denúncias e prestar proteção, assim como a adoção de penalidade apropriadas para os casos de discriminação racial, são de grande importância para fortalecer as leis e políticas existentes neste sentido. Somente assim será possível construir uma sociedade mais justa e igualitária para as pessoas negras.

## **2.2 Racismo Velado: Reflexões sobre a Branquitude**

Na coletânea de artigos “Racismo Institucional: fórum de debates, educação e saúde”, organizado pela UFMG, Maria Aparecida Silva Bento (2016) tece importantes contribuições para o tema do racismo, com o texto intitulado “Branqueamento e branquitude no Brasil”. Ao tratar sobre teorias a respeito do “branqueamento”, a autora salienta que isso é considerado um problema do negro que procura se identificar como branco, através de movimentos históricos

como a miscigenação, em que busca diluir suas características. Todavia, tal visão sobre o “branqueamento” apenas atua como reforço das desigualdades raciais no Brasil, pois “o foco é o negro e há um silêncio sobre o branco”. (BENTO, 2016, p. 29).

Na medida em que a tendência hegemônica racial é sempre a de evitar discutir os privilégios do grupo racial dominante, há uma exclusão moral, ou seja, sendo socialmente inaceitável, desprezível, indigno de respeito com base em normas e padrões morais impostos pela sociedade, que repercute como formas atemorizantes para os negros. Um exemplo de tal fato pode ser a chegada mais de 6 milhões de imigrantes europeus no território brasileiro em um período de 30 anos, sendo equivalente ao número de escravizados africanos trazidos durante três séculos. A ideia que persiste é a de que o “embranquecimento” da população seria capaz de promover sua evolução. Para Theodor W. Adorno e Max Horkheimer (1985), conforme menciona Bento, o fato de os grandes impérios considerarem o vizinho mais fraco como ameaça enfatiza o desejo da vítima de tornar-se perseguidora de uma força de defesa.

Janet Helms (1990), no entanto, aponta vias mais passíveis de solução sobre o problema, pois se pauta na descrição da evolução de identidade racial branca não-racista quando da aceitação da branquitude, enquanto identidade racial branca, dividida em seis estágios: “contato”, “desintegração”, “reintegração”, “falsa independência”, “imersão/emersão” e “autonomia”. A explicação breve para cada um deles seria: “contato” com o racismo; “desintegração” daquilo que recusa o racismo; “reintegração” que reformula a consciência racial; “falsa independência” como passo dessa consciência; “imersão/emersão” como busca de uma maneira mais confortável de ser branco, estudando sobre os brancos antirracistas; e “autonomia” como nova percepção. Já a autora Bento (2016, p. 49) afirma que “Os sentimentos positivos associados a esta redefinição energizam os esforços pessoais para confrontar a opressão e o racismo na sua vida cotidiana”.

Bento (2016) destaca que não há somente o problema da identidade negra, mas da própria identidade nacional. Afinal, quem quer ser brasileiro? Segundo a autora, Carlos Hasenbalg (1979) teoriza sobre o fato de o Brasil não ter orgulho racial nem nacional e que, por fim, “compreender o branqueamento versus perda de identidade é fundamental para o avanço na luta por uma sociedade mais igualitária”. (BENTO, 2016, p. 60).

Na mesma coletânea de artigos, encontramos um importante texto da filósofa Marilena Chauí, resultante de uma palestra no Seminário Temático “Representação Política e Enfrentamento ao Racismo”, realizado em Salvador (BA), em 19 de abril de 2013, no contexto das preparações para a III Conferência Nacional de Promoção da Igualdade Racial - III

CONAPIR. O artigo trata da representação política e enfrentamento ao racismo. Nele, a autora discute a relação entre ética, violência e racismo, e diz que pensar a ideia de uma subjetividade ética, implica pensar, na verdade, uma “intersubjetividade”, porque a ética não seria um estoque de condutas, mas uma práxis, inserida na coletividade. A própria ideia de “representação” em uma sociedade racista e dividida em classes legitima o racismo. É preciso, portanto, desconstruir tal noção dominante de representação, em que, “para os grandes, a lei é privilégio, para as camadas populares, repressão”. (CHAUÍ, 2013, p. 92).

Neste caso, o que acontece é uma conservação de privilégios, cujas próprias leis são tidas como inúteis ou incompreensíveis, feitas para serem transgredidas e não transformadas, viabilizando o famoso “jeitinho brasileiro”, também tematizado pelo antropólogo Roberto da Matta (1986). Segundo Chauí (CHAUÍ, 2013, p. 99), “para construção de uma sociedade democrática, igualitária e sem racismo só pode ser a práxis dos movimentos sociais e populares organizados como sujeitos de sua ação, isto é, como autênticos representantes de suas demandas, reivindicações e direitos”.

Aprofundando, então, a questão estatal, cujo papel deveria ser mais que a elaboração de leis, mas um verdadeiro cumprimento de ações perante a sociedade, destacamos o artigo “Dos fundamentos extraeconômicos do racismo no Brasil”, de Waleska Miguel Batista e Josué Mastrodi (2018), em que predomina a crítica à tendência a ver a discriminação racial como fundamento econômico. Segundo os autores, inicialmente, é pelo modo de produção capitalista que se utiliza o racismo para a reprodução da luta de classes e, conseqüentemente, lutas raciais, em que os negros sofrem uma exploração dupla, pois o sistema econômico se aproveita do sistema social racista como produção de mão de obra barata.

Contudo, segundo Johan Galtung (1990), existem três dimensões da violência referente à questão racial: direta, estrutural e cultural, que se retroalimentam e, portanto, a violência cultural aplicada aos negros é “extraeconômica”. Uma forma de confirmação de tais ideias, segundo Batista e Mastrodi (2018), é a observação de que há um pretense repúdio ao racismo com a Constituição de 1988 e outras leis como a Lei n.º 10.678 de 2003, criada pela Secretaria de Políticas Públicas de Promoção da Igualdade Racial, e a Lei n.º 12.288 de 2010, elaborada pelo Estatuto da Igualdade Racial, mas que se revelam ineficazes, uma vez que a própria sociedade não as leva a sério.

Algumas medidas de aplicação de tais leis foram tomadas apenas após a pressão do movimento negro e da ONU. Mesmo assim, o racismo como crime não foi suficiente para punir as práticas racistas, “já que esses dispositivos, assim como praticamente todas as leis

antirracistas, são em regra inaplicados”, revela Humberto Bersani (2020, p. 94-95). Essa ineficácia do legislativo pode ser comprovada também – se pensarmos a ideia de que a própria escravidão foi adiada por quatro vezes – com medidas paliativas, como a Lei Bill Aberdeen (1845), que permitia a apreensão de navios negreiros, ou como a Lei Eusébio de Queirós (1850), que proibiu o tráfico de escravizados para o Brasil, mas que seguiu de forma ilegal. Outras medidas paliativas foram a Lei do Ventre Livre (1871) e a Lei do Sexagenário (1887), que condicionavam a liberdade dos escravizados aos 21 e 60 anos, e marginalizavam os negros que seriam libertos, sem cuidados na manutenção da suposta liberdade, mantendo as condições de vida dos libertos análogas às da escravidão.

Somente com a Lei Áurea (1888) é que a abolição da escravatura se consolidou, de fato, mesmo assim, a população negra continuava inferiorizada, mantendo o poder socioeconômico e político da elite, cujas estruturas sociais contavam com o apoio do Estado. Nascia ali uma suposta reforma impulsionada pela “nova ordem mundial”, que, no fundo, se mantinha (como se mantém até hoje) o velho racismo estrutural com suas condições segregadoras. Nas palavras dos autores Batista e Mastrodi (2018), “até o final do século passado, os atos racistas eram claros e, muitas vezes, explícitos. Hoje em dia, eles ocorrem do mesmo jeito, embora de modo difuso e dissimulado, mas ainda normalizados pela mesma fundamentação ideológica que, mesmo não os promovendo ou incentivando, os autoriza e justifica”. (2018, p. 2342).

O filósofo marxista István Mészáros (2004) faz importantes críticas à manutenção do sistema hegemônico de dominação, que promove a desigualdade socioeconômica entre brancos e negros, destacando que:

Naturalmente, a ideologia tem interesse em preservar o status quo, em que até as desigualdades mais patentes já estão estruturalmente entrincheiradas e garantidas. Em consequência, pode se permitir proclamar as virtudes dos arranjos “consensuais”, de “unidade orgânica” e “participação”, reivindicando para si, desse modo, também a racionalidade evidente da “moderação” (dominante). No entanto, a ordem social que ela defende é necessariamente dilacerada por contradições e antagonismos internos, por mais bem-sucedida que seja, através dos tempos, a reprodução do quadro estrutural hierárquico de dominação e subordinação e a aparência de “comunidade orgânica” e “interesses compartilhados”. (MÉSZÁROS, 2004, p. 327).

Desse modo, os interesses da classe dominante refletem em disputas ideológicas e políticas para manutenção do poder capitalista eurocentrado, que se reproduz naturalizando condutas discriminatórias e segregação racial em todas as esferas sociais, econômicas e culturais. Para os pesquisadores Batista e Mastrodi,

A discriminação racial no Brasil é fundamentada na melanina do indivíduo, na fisionomia e no fenótipo, de modo que as atitudes e ações praticadas por negros são julgadas ora como ineficientes, ora como imprestáveis, ora como ilícitas. Enquanto que, se indivíduos brancos adotarem as mesmas posturas, serão aceitos com a mesma naturalidade com que se rejeitam os negros. (BATISTA; MASTRODI, 2018, p. 2347).

Outra via para pensar a permanência da discriminação racial na sociedade é a do “racismo inconsciente”, em que os atos racistas já estão tão naturalizados, que aparecem até em piadas cotidianas, com alusão ao mundo do trabalho, na esfera social e na intimidade, defende Schwarcz (2012). Até mesmo em textos literários isso ocorre, conforme podemos encontrar na obra do autor Monteiro Lobato, cuja obra infantil e adulta, como “Sítio do Pica-Pau Amarelo”, “Negrinha” e “O Presidente Negro”, exhibe representações estereotipadas e preconceituosas, em que os personagens negros são discriminados com naturalidade. Assim, o imaginário popular é repleto dessas referências que normatizam o racismo.

De tal modo, os autores Batista e Mastrodi (2018) enaltecem os limites do Estado frente a tais problemáticas e reforçam a necessidade de aprofundar dimensões possíveis para pensar reais formas de inclusão social, no avanço contra o racismo.

O Direito nunca foi e não será suficiente para solucionar as celeumas raciais, porque está fundamentado na estrutura racista que existe na sociedade brasileira, de modo que quaisquer leis que forem criadas podem, apenas, minimizar os atos racistas ou envergonhar quem os pratique. A materialização do direito depende de um reconhecimento do racismo como problema sistêmico, e que precisa ser combatido com a busca da equidade, ou melhor, com inclusão social. (BATISTA; MASTRODI, 2018, p. 2350).

Trata-se de uma atuação política deliberada, em que as elites tendiam a manter atitudes rígidas e autoritárias, pois não viam com bons olhos o “problema do negro”, ocultando o conflito racial. Desse modo, “persistia uma diretriz ambivalente, de repulsa às impulsões de tratamento igualitário do ‘negro’ e de acatamento aparente dos requisitos do novo regime ‘democrático’. Na prática, tal ambivalência não favorecia o negro e o mulato. Ao que parece, ela apenas contribuiu para suavizar os mecanismos do peneiramento competitivo”. (FERNANDES, 2008, p. 307).

O fato é que o “mito da democracia racial” não resultou em êxitos suficientes para enfrentar o presente e suas exigências revolucionárias e, “portanto, as circunstâncias histórico-sociais apontadas fizeram que o mito da ‘democracia racial’ surgisse e fosse manipulado como conexão dinâmica dos mecanismos societários de defesa dissimulada de atitudes,

comportamentos e ideais ‘aristocráticos’ da ‘raça dominante’”. (FERNANDES, 2008, p. 320). Ao contrário, como caminhos de solução, o sociólogo aponta que seria viável inverter tal lógica, priorizando o olhar do negro, a fim de pensar, realmente, uma autonomia e democracia racial:

A dinamização no sentido democrático e igualitário da ordem racial tem de partir do “elemento de cor”, embora deva ser tolerada, acolhida e sancionada pelos “brancos” em geral. Construído e utilizado para reduzir ao mínimo tal dinamização, o referido mito se converteu numa formidável barreira ao progresso e à autonomia do “homem de cor” – ou seja, ao advento da democracia racial no Brasil. (FERNANDES, 2008, p. 327).

Parece persistir o dilema racial com base na divisão de classes sociais, em que a prioridade é sempre dada à “raça dominante”, em detrimento da “raça dominada”. É nessa seara que dialogamos com outras duas importantes referências, mais no campo filosófico, que versam sobre possibilidades de avanços para a construção de uma sociedade mais igualitária. Primeiramente, Muryatan Santana Barbosa (2016), que, no artigo “Guerreiro Ramos: o personalismo negro”, faz importante menção a esse icônico sociólogo tão dedicado às questões raciais e o insere, segundo duas tradições filosóficas: a negritude francófona, em especial a sartreana e a herança personalista e existencialista. A partir desses pontos de vista, estabelece três prerrogativas para pensar as questões raciais: a assunção da negritude (tese); a suspensão da branquidão (antítese); e a compreensão humanística da negritude e luta negra (síntese). Trata-se, portanto, de uma visão político-filosófica, numa luta humanista pela assunção dialética, em função do objetivo de que o “homem de cor” possa finalmente se elevar ao plano de pessoa. Um argumento sustentado pelo autor é o de que uma coisa é o “negro-tema”, outra coisa o “negro-vida”. Recorrendo às palavras do próprio Guerreiro Ramos, temos o seguinte:

O negro-tema é uma coisa examinada, olhada, vista, ora como ser mumificado, ora como ser curioso, ou de qualquer modo como um risco, um traço da realidade nacional que chama a atenção. O negro-vida é, entretanto, algo que não se deixa imobilizar; é despistador, profético, multiforme, do qual, na verdade, não se pode dar versão definitiva, pois é hoje o que não era ontem e será amanhã o que não é hoje. (RAMOS, apud BARBOSA, 2006, p. 4).

É nesse sentido que, para Guerreiro Ramos, segundo Barbosa, a partir do momento que for possível considerar o negro como elemento “normal” da população brasileira, não haveria mais o “problema do negro”, pois no Brasil o negro deve ser entendido como povo, para além de sua condição étnica produzida a partir do “branco” brasileiro.

Barbosa refere-se, assim, à proximidade entre Guerreiro Ramos e Frantz Fanon no que

tange à submissão da condição racial à identidade social do dominador:

Desse ângulo filosófico-existencial e sociológico, a visão guerreiriana do negro e da negritude no Brasil está próxima daquela preconizada por Frantz Fanon, no célebre *Pele negra, máscaras brancas*. Explicando: tanto para Guerreiro, como para Fanon, a condição “negra” não é uma existência racial objetiva, mas uma identidade socialmente construída pelo dominador, os europeus e seus descendentes. (BARBOSA, 2006, p. 6).

Tratando sobre o personalismo negro e o multiculturalismo, o autor destaca também o problema pertinente ao senso estético brasileiro, que subjuga as características do negro, em função do padrão europeu, traduzindo, assim, uma psicologia coletiva de caráter patológico, com critérios artificiais na avaliação da beleza humana. Isso incorre numa forte alienação social, que renuncia a critérios regionais por um prestígio exterior.

Para tanto, o autor apoia-se, ainda, nas teorias de Abdias Nascimento acerca do caráter humanista da luta negra, em que Guerreiro Ramos destaca sua importância como parte da revolução negra mundial, contra a alienação geral do ser humano. “Nesse contexto, sem dúvida, o personalismo negro de Guerreiro Ramos revive toda sua força teórica e prática, colocando-se como instrumento contemporâneo da práxis negra e, conseqüentemente, humana”. (BARBOSA, 2006, p. 9).

Por fim, a segunda referência filosófica de que queremos tratar refere-se ao artigo de Crislei de Oliveira Custódio, intitulado “Racismo à brasileira e possíveis contribuições do pensamento de Paulo Freire para uma educação antirracista”. É relevante a menção da autora sobre a pedagogia freireana, no sentido de pensar uma inserção dos temas raciais na própria educação, via pela qual possíveis soluções, quiçá, adquiririam maiores êxitos. Na obra “Pedagogia do Oprimido”, Freire recupera leituras marxistas, como Gramsci e Lukács, para pensar a dinâmica da opressão, segundo a perspectiva de classe, sem, contudo, referir-se diretamente à ideia de raça e racismo.

De acordo com Munanga (2004) e Almeida (2018), conforme enfatiza Custódio (2020), a ideia de raça tem início no século XVI, e está relacionada com a expansão marítima, o mercantilismo e o colonialismo, fatores que marcaram divisões na realidade social e racial, sendo a ideia de raça, não proveniente de uma realidade biológica, mas social. Nas palavras da autora, “o conceito de raça, portanto, é a pedra angular das noções de racismo e de discriminação e preconceito racial”. (CUSTÓDIO, 2020, p. 30).

Nessa perspectiva, o “problema do negro” passa pela negação do seu reconhecimento individual em função dos estereótipos negativos que definem a coletividade subserviente da

raça negra já consolidada culturalmente. A autora também se refere ao pensamento de Abdias Nascimento sobre um “labirinto raça-classe-sociedade”, em que muito do preconceito existente consiste em não identificar a real relação entre estes termos.

Para Custódio, recuperando o pensamento de Munanga, também existe a concepção de que o Brasil não é um país preconceituoso e racista, sendo a discriminação sofrida por negros e não brancos, em geral, apenas uma questão econômica ou de classe social, sem relação com os mitos de superioridade e inferioridade raciais. Mas isso não é verdade. Tal pensamento apenas reforça a necessidade de uma educação antirracista, que lance um olhar atento a estas questões, para além dos mitos e ilusões. A autora destaca a importância do movimento negro como reeducação e emancipação da sociedade, na construção de uma pedagogia pós-colonialista.

Para Nilma Lino Gomes (2012), a significância da lei 10.639 de 2003, por exemplo, deve ser revista com forte destaque, como forma de descolonização do currículo e abertura para uma educação antirracista, cuja ruptura é epistemológica, para além da hegemonia cartesiana eurocêntrica. Tal abertura na educação seria possível através de leis como esta por permitir tratar de questões afro-brasileiras e africanas, tão definidoras de nossa realidade e identidade nacional.

Apontando o importante nome de bell hooks, protagonista do feminismo negro, Custódio (2020) estabelece relação com a teoria freireana, como a própria hooks o fez, na busca de uma pedagogia crítica, feminista e anticolonialista. O fato é que a elaboração de uma educação para a prática da liberdade requer um pensamento crítico que seja capaz, finalmente, de construir um currículo plural nas escolas. A tarefa de ensinar e aprender para a liberdade revela um exercício de cidadania, cuja importância do respeito à diversidade racial e valorização da negritude se torna crucial, sobretudo num país majoritariamente negro, como o Brasil.

### **2.3 Racismo: A Luta Antirracista Ainda Não Acabou**

A violência sofrida pelas pessoas negras, tanto simbólica quanto física, é a arma utilizada para construir uma sociedade permeada pelo racismo estrutural e institucional, que mantém um modelo de superioridade, marginalização, subalternização e repressão aos corpos negros. Existe uma série de dados e exemplos de episódios racistas mundo afora, principalmente no Brasil, para justificar a importância da luta antirracista e, por consequência, das cotas raciais. Mas utilizarei apenas dois exemplos: o primeiro é o do jogador de futebol brasileiro Vinicius Jr, atualmente contratado pelo time Real Madri, que tem sido vítima de diferentes tipos de assédio e racismo desde que atuava no Flamengo, ainda no Brasil. São inúmeros os exemplos de discriminação direcionadas ao jogador, como ser chamado de “neguinho safado”, “macaco”,

“negro de merda”, “morra”, “deixa de fazer macaquice”, entre outros. A torcida chegou ao ponto de jogar banana no estádio e, por fim, surgiu “enforcado” em uma ponte, na capital espanhola, representado por um boneco negro com a camisa do time e o nome do jogador, fazendo referência explícita aos atos da Ku Klux Klan (KKK), organização racista nascida nos Estados Unidos em meados do século XIX, depois da Guerra Civil Americana.

Organizações como a Ku Klux Klan defendiam posições radicais e extremistas, tais como supremacia branca, nacionalismo branco, anti-migração, sendo consideradas de extrema-direita. Elas praticavam o terror, principalmente nos estados do Sul dos EUA, perseguindo, agredindo e matando afro-americanos e aqueles que defendiam os direitos das pessoas negras. A organização tornou-se mundialmente conhecida pelos métodos de suas execuções, como enforcamento e atos de vandalismo, além de incêndios criminosos. Esses grupos possuem células ativas que promovem ódio e preconceito contra a população negra. Nos últimos tempos, tendências racistas e conservadoras têm ganhado força no Brasil, ameaçando nossa democracia.

O segundo exemplo, ocorreu no mês de abril de 2023, com o entregador por aplicativo Max Ângelo Santos, homem negro, de trinta e seis anos, que exercia a profissão havia mais de um ano. Pedalando, ele percorria diariamente a Zona Sul do Rio de Janeiro para sustentar a sua família. Max foi vítima de agressão, enquanto trabalhava, por Sandra Mathias Correia de Sá, uma mulher branca, que se identificava nas redes sociais como nutricionista. Imagens que foram compartilhadas on-line mostram a agressora puxando a camisa da vítima e aplicando socos.

Em um momento da agressão, ela tira a guia do cão que a acompanhava e a usa para chicotear as costas de Max, evocando o período da escravidão, quando senhores e/ou capitães do mato praticavam opressão e repressão contra as pessoas negras, açoitando-as como punição, por ousarem querer ter liberdade. A violência física era uma das principais ferramentas utilizadas para controlar os escravizados. Essa cena horrenda, ocorrida no Rio de Janeiro, demonstra todo o ódio e a ojeriza que uma parcela branca da população brasileira sente pelas pessoas negras, e traz à tona resquícios do longo período da escravidão e das ideias fascistas eugenistas, camufladas pelo mito da democracia racial que ainda paira em nossa sociedade.

A violência sofrida pelas pessoas negras no Brasil é histórica e estrutural, resultado de um processo de discriminação racial que se manifesta em diferentes esferas da sociedade. Dados do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea, 2020) revelam que a população negra é a mais vulnerável à violência no país, sofrendo com a violência policial, o encarceramento em massa, a violência doméstica, a violência sexual, entre outras formas de violência.

É neste contexto que o monitoramento do Fórum Brasileiro de Segurança Pública

(FBSP) revela que 84,1% das vítimas de homicídios cometidos por agentes de segurança pública, em 2022, eram de pessoas negras. Isso mostra que elas também são mais suscetíveis à violência e à morte em operações policiais, muitas vezes em situações de abuso de poder e violação de direitos humanos. A violência policial é, portanto, uma das principais formas de violência sofridas pelas pessoas negras no Brasil.

Os dados disponibilizados demonstram que, em 2022, 72% de todos os homicídios cometidos no país foram contra negros. Infelizmente, a população negra em nosso país continua sendo a grande líder de trágicas estatísticas, como a de mortes evitáveis. Em 2021, o número de homicídios de pessoas negras cresceu 7,5%, enquanto o de pessoas brancas caiu 26,5%. Além disso, o encarceramento em massa também afeta de forma desproporcional a população negra, que representa cerca de 67,5% da população carcerária no Brasil. As pessoas negras são mais passíveis à prisão preventiva, à condenação e a penas mais longas, mesmo em casos semelhantes aos de pessoas brancas.

A violência doméstica e sexual também atinge de forma desigual as pessoas negras, que muitas vezes sofrem com a invisibilidade e a falta de acesso a serviços básicos de proteção e apoio. Essa violência é resultado de um processo histórico de discriminação racial, notoriamente presente em diversos segmentos da sociedade, como a educação, o mercado de trabalho, a saúde, a cultura e a política, limitando o acesso de pessoas negras às oportunidades socioeconômicas.

O Estado tem a incumbência de não se manter neutro diante das atrocidades vivenciadas pelos grupos raciais, e pode suprimir a violência sofrida pelas pessoas negras por meio de políticas públicas efetivas que visem à garantia da igualdade de direitos, ao combate do racismo e às desigualdades raciais no país. A luta contra a violência dirigida a pessoas negras no Brasil passa por um conjunto de medidas que envolvem a proteção das vítimas de violência racial, a formação antirracista de profissionais e agentes públicos, a promoção da equidade racial e a valorização da diversidade cultural brasileira. O Estado também deve fortalecer a legislação antidiscriminatória, quer dizer, criar deliberações que visem a criminalização do racismo e a discriminação racial em todas as suas formas, inclusive no âmbito institucional. Deve criar também mecanismos de denúncia e proteção às vítimas de violência racial, garantindo o acesso à justiça e à proteção das vítimas.

Há um longo caminho a percorrer para garantir a igualdade de direitos, a cidadania plena, o combate ao racismo e às desigualdades raciais no país. Apesar de haver alguns dispositivos que apontam para essa direção, como a aplicação da Lei n.º 10.639/2003, que

estabelece a obrigatoriedade da inclusão da História e Cultura Afro-brasileira nos currículos das instituições de ensino fundamental e médio, e o 20 de Novembro como Dia da Consciência Negra no calendário escolar brasileiro, a luta para mover as engrenagens sociais e mudar o rumo das coisas deve ser constante.

A Lei n.º 12.288/2010, que dispõe sobre o Estatuto da Igualdade Racial, tendo como objetivo promover a igualdade de oportunidades e combater a discriminação racial no Brasil, é outro dispositivo muito importante para as mudanças necessárias. Salientamos as cotas raciais como medida importante e necessária para combater as desigualdades raciais e promover a inclusão social. A luta antirracista ainda não acabou. É preciso garantir a implementação de outras políticas públicas, como programas de inclusão socioeconômica, políticas de valorização da cultura afro-brasileira e medidas de combate à discriminação racial.

A discriminação e o racismo são questões arraigadas na realidade social brasileira, que afeta não apenas a distribuição de oportunidades, mas também as relações sociais e culturais. Sendo assim, as ações afirmativas são ferramentas fundamentais para promover a igualdade entre as pessoas negras e os demais grupos racializados. Todavia, é necessário um avanço na perspectiva político-cultural adotada pelos órgãos governamentais na formulação, execução e acompanhamento de ações eficazes de promoção da igualdade racial. A população negra ainda se depara com numerosos obstáculos no campo educacional, profissional, de saúde e de segurança.

O Ipea, em 2020, divulgou um estudo sobre a ação afirmativa para a população negra na educação superior, evidenciando a disparidade no acesso à educação no Brasil. De acordo com a pesquisa, apesar dos avanços no acesso ao ensino superior e de enegrecer as universidades, o estudo constatou que apenas 18% dos jovens negros de 18 a 24 anos encontram-se matriculados em universidades, enquanto, para a população branca, esse percentual aumenta para 36%. Ao observarmos os dados estatísticos brasileiros a respeito da escolaridade entre pessoas negras e brancas, constatamos que o sistema educacional não tem sido capaz de superar ou, pelo menos, aliviar as consideráveis desigualdades que foram impostas à população negra. É nítido que a população negra encontra-se em grande desvantagem em comparação ao grupo branco.

A educação formal brasileira, resultado da estrutura sócio-histórica e econômica do nosso país, tem mostrado a desvantagem da população negra. Para combater as discriminações e os preconceitos raciais, é essencial promover a transformação da pedagogia com o intuito de promover um ensino equitativo e antirracista. De acordo com Nilma Lino Gomes, é preciso confrontar a ideologia racista e aprofundar as questões que apontam para a necessidade de

reexaminar a estrutura, os currículos, os horários e os espaços escolares que prejudicaram e geraram desvantagens na história da educação brasileira. É imprescindível considerar que a escola brasileira, com sua estrutura rígida, não está ambientada para atender a população negra e pobre deste país. Desta forma, é inegável o seu caráter excludente.

Os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), apresentados pelo IBGE em 2022, evidenciam a disparidade educacional por meio das rendas. A partir da comparação entre abril e julho do mesmo ano, observou-se que a remuneração média das pessoas negras foi 40,2% inferior à média dos brancos, enquanto a dos pardos foi 38,4% menor. Embora os movimentos negros e as lutas sociais tenham conseguido, com grandes esforços, algum progresso na oferta de vagas para a população negra, a realidade ainda carece de fiscalização e análise para que as conquistas das políticas de ação afirmativa possam produzir efeitos positivos e concretos em larga escala.

A educação desempenha um papel fundamental na definição de muitos dos aspectos socioeconômicos da população. Os atributos educacionais das pessoas determinam em grande parte suas possibilidades de emprego e de renda, influenciando decisivamente sua qualidade de vida e sua inserção social, econômica e política. Não há possibilidade de criar uma sociedade igualitária onde existem grandes desigualdades educacionais, e não existe nenhuma sociedade desigual que não seja afetada por elas. Dessa forma, como agente influenciador da distribuição de outros fatores, o sistema educacional pode atuar como meio para promover a inclusão e a igualdade, ou também para gerar, manter ou aumentar as desigualdades.

É inegável que a educação sozinha não é suficiente para enfrentar as desigualdades sociais. Contudo, ela é um significativo instrumento para a população negra obter chances de ascensão social. No Brasil, a educação superior continua sendo um dos principais meios de manutenção das desigualdades sociais. E por mais que tenhamos avançado na inserção de pessoas negras na educação superior desde os anos 2000, as diferenças relacionadas às características socioeconômicas não foram erradicadas, obstruindo a mobilidade social desse grupo.

A pandemia da Covid-19 exacerbou ainda mais essa realidade, contribuindo para que discentes mais desfavorecidos desistissem de se matricular. O Enem de 2020 e 2021 apresentou o menor índice de inscritos: 5,8 milhões em 2020, e 3,4 milhões em 2021. Ademais, a proporção de inscritos brancos subiu de 37,1% para 43,7%, enquanto a de pretos e pardos caiu de 58,0% para 51,8%. Infelizmente, o racismo e a discriminação racial subsistem em muitos setores da sociedade, incluindo mercado de trabalho, instituições públicas e privadas, nas relações interpessoais ou nas mídias sociais.

Até recentemente, o reconhecimento da discriminação no Brasil era velado, já que nosso país sempre tentou ocultar o racismo. Conforme o artigo 5º, inciso XLII da Constituição Federal de 1988, o racismo é considerado crime imprescritível, passível de prisão. Um sinal de que a luta contra o racismo e a discriminação está sendo priorizada na agenda política brasileira, ao lado das iniciativas de ação afirmativa.

A injúria racial está prevista na legislação brasileira através da Lei 7.716/1989, identificada como um crime que se caracteriza por ferir a honra de uma pessoa com o uso de elementos relacionados à raça, cor, etnia, religião ou origem. No ano de 2021, foram contabilizados pelo Fórum Brasileiro de Segurança Pública (FBSP, 2022) 13.830 incidentes de injúria racial e 6.003 registros de racismo no Brasil.

Em dezembro de 2021, a Câmara dos Deputados aprovou o Projeto de Lei n.º 4.566/21, que foi originalmente apresentado em 2015 pelos ex-deputados da Bahia, Bebeto e Tia Eron. Esse PL está de acordo com a decisão do Supremo Tribunal Federal (STF), que declarou, que injúria racial é equivalente ao racismo, tornando-se, assim, um crime imprescritível e inafiançável. No Brasil, a injúria racial é um problema muito sério e recorrente, tendo como alvo principalmente a população negra.

Posteriormente, em 2023, o Presidente Luiz Inácio Lula da Silva sancionou a Lei n.º 14.532/23, aumentando a pena para injúrias baseadas em raça, cor, etnia ou origem nacional. A punição prevê reclusão de dois a cinco anos, com acréscimo nos casos em que o crime for cometido por mais de uma pessoa. E, quando as injúrias são cometidas em contextos lúdicos, a pena poderá ser aumentada de um terço até a metade da inicialmente prevista. O infrator também pode ser proibido de frequentar locais de práticas esportivas, artísticas ou culturais por um período de três anos. Dessa maneira, a nova legislação alterou os dispositivos da Lei de Crimes Raciais e do Código Penal, não se aplicando no caso de injúrias direcionadas à religião, a pessoas idosas ou com deficiência.

É de substancial importância que a sociedade tenha consciência da gravidade do crime de discriminação racial, e que as autoridades assumam a responsabilidade de punir os ofensores que estimulam a intolerância racial no país. De igual modo, é imprescindível fomentar o diálogo e a reflexão acerca das problemáticas raciais na sociedade, promovendo a educação e a conscientização sobre a história e a cultura afro-brasileira, combatendo estereótipos e preconceitos raciais. Com isso, será possível edificar uma sociedade mais equitativa, igualitária e livre de preconceitos.

A luta antirracista busca promover a igualdade racial, garantindo que as pessoas negras

tenham acesso à educação de qualidade, empregos dignos e outras oportunidades que lhes permitam realizar todo o seu potencial. Dessa forma, a educação antirracista assume um caráter de grande relevância, já que consiste em um conjunto de práticas pedagógicas voltadas para a valorização e o respeito à diversidade racial, a desconstrução de estereótipos e preconceitos raciais e a promoção da equidade e da inclusão social. Uma educação antirracista contribui para o desenvolvimento de uma cultura de respeito às diferenças e para a construção de uma sociedade mais tolerante e democrática. Além disso, ela está na linha de frente do combate ao racismo e às desigualdades raciais, buscando promover a igualdade de oportunidades e o acesso aos direitos fundamentais.

A educadora Nilma Lino Gomes, em seus estudos (2012, 2018, 2020 e 2021), tece críticas às formas tradicionais de educação que, segundo ela, reforçam a hierarquia e a opressão de pessoas negras. Ela propõe a reflexão sobre a necessidade de uma educação que promova a descolonização dos conhecimentos e práticas pedagógicas que sejam antirracistas, partindo da hipótese de que a educação não pode ser isenta, visto que é permeada por questões políticas, sociais, econômicas e culturais. Assim, propõe a pedagogia das emergências como uma alternativa, sustentando que a educação deve estar aberta à incerteza e à mudança, e que deve levar em consideração as emergências que surgem no contexto escolar. A autora defende que se reconheça a diversidade e a complexidade das relações existentes na escola, que devem ser pautadas pela igualdade e pelo respeito às diferenças.

Outro eminente pesquisador sobre o assunto é Kabengele Munanga, especialista em questões raciais e educação. Seus escritos são de grande influência no campo da educação antirracista, tendo como destaque seus livros “Rediscutindo a mestiçagem no Brasil: Identidade Nacional versus Identidade Negra” (2004), e “Superando o racismo na Escola” (2005). Munanga considera fundamental ensinar a história da África e seus povos, bem como promover a valorização da cultura afro-brasileira e demais manifestações culturais, étnicas e raciais, reconhecendo seus lugares na construção da identidade e da diversidade cultural brasileira. Faz-se isso melhor investindo em políticas sociais que visem a redução das desigualdades sociais e econômicas que afetam de forma desproporcional as pessoas negras.

O autor brasileiro-congolês ressalta também a necessidade de combater o racismo institucional que se manifesta nas mais diversas formas de discriminação racial, tanto no meio escolar quanto na sociedade. Para isso, é determinante que todos se engajem nessa luta, conhecendo e combatendo o racismo em todas as suas formas e manifestações.

Em suma, a educação antirracista proposta por Kabengele Munanga é um conjunto de

práticas e abordagens pedagógicas que lutam contra o racismo e favorecem a igualdade racial, preservando e incentivando a diversidade cultural e étnica, além de promover a inclusão de todos os grupos étnicos na sociedade brasileira. A educação antirracista é indispensável, tanto para a formação de estudantes quanto para a capacitação dos profissionais das mais diversas áreas, tais como educação, saúde, segurança pública, entre outras. Ela pode contribuir para a formação de uma consciência crítica sobre as questões raciais, estimulando a reflexão sobre as raízes históricas do racismo e suas consequências sociais, culturais e econômicas.

Para realizar uma política eficaz de combate ao racismo e às desigualdades, é necessário investir em formação de profissionais e agentes públicos em todos os níveis e setores da sociedade. Só assim, será possível criar caminhos para o combate ao racismo, e também para promoção da equidade racial e de oportunidades para as pessoas negras, garantindo desse modo o acesso a serviços públicos, ao mercado de trabalho, à educação, entre outros.

No Capítulo 3, adentraremos nos aspectos conceituais e históricos relacionados às ações afirmativas e cotas raciais no contexto brasileiro. O objetivo desse capítulo é compreender a conjuntura e evolução das políticas que têm como objetivo promover a igualdade de oportunidades e combater o racismo estrutural e institucional no país. No tópico 3.1, serão abordadas as ações afirmativas no Brasil, examinando os princípios e as bases teóricas que fundamentam essa abordagem. Serão discutidos os debates e as controvérsias que envolvem a implementação dessas medidas e seu impacto na sociedade. Já no tópico 3.2, nosso foco estará nas políticas de cotas para pessoas negras no Brasil. Serão apresentados os antecedentes históricos dessas políticas, e os avanços e os desafios encontrados no seu desenvolvimento e implementação. A análise desses aspectos conceituais e históricos proporcionará uma compreensão mais ampla sobre o papel das ações afirmativas e das cotas raciais na inclusão e na promoção da diversidade racial no país.

### CAPÍTULO 3 - ASPECTOS CONCEITUAIS E HISTÓRICOS DAS AÇÕES AFIRMATIVAS NO BRASIL

*O preto, o pardo, o indígena, no final das contas,  
O pobre, o excluído, foi levado em conta,  
E o colorido das escolas tomou conta,  
Num não à colonização e numa afronta  
À escravidão e à exclusão escrotas,  
Com as cotas.*

*E de orgulho renovou-se a nossa cota,  
E de alegria que revive e não se esgota  
E que resgata o sonho, a esperança morta.  
E campi renovaram-se com outras  
Visões e perspectivas, percepções e óticas,  
Com as cotas.*

*As cotas abrem portas e comportas  
Duma represa de potências que brotam,  
E mudam mundos, mudam vidas que importam  
E que já não hão de passar incógnitas,  
E na nação hão de brilhar indômitas,  
Com as cotas.*

*As cotas  
Abrem portas...*

*Pra corrigirmos nosso rumo, nossa rota,  
E interrompermos um rosário de derrotas,  
E sermos hexa, sermos hepta, sermos octa,  
E afirmarmos uma força apoteótica,  
E escrevermos uma história de quem opta  
Pelas cotas.*

*As cotas  
Abrem portas.*

(As Cotas, Chico César e Carlos Rennó)

#### 3.1 Ações Afirmativas no Brasil

As últimas duas décadas no Brasil foram marcadas por um intenso debate sobre ações afirmativas e reserva de cotas raciais, desde sua elaboração, implementação e avaliação, inicialmente no campo da educação e, posteriormente, no acesso ao serviço público. Discutiremos a seguir os conceitos básicos, buscando sintetizar a literatura e argumentos que

tratam do tema, almejando compreender sua origem, trajetória e perspectivas, bem como expor a importância de tais medidas para a promoção da igualdade racial, combate à exclusão e ao racismo estrutural que permeiam a sociedade brasileira. Para avançarmos na discussão, utilizamos o conceito de ação afirmativa apresentado pelas/os autoras/es João Feres Júnior, Luiz Augusto Campos, Veronica Toste Daflon e Anna Venturini (2018), no livro “Ação Afirmativa: História, Conceito e Debates”.

[...] parece-nos razoável considerar ação afirmativa todo programa, público ou privado, que tem por objetivo conferir recursos ou direitos especiais para membros de um grupo social desfavorecido, com vistas a um bem coletivo. Etnia, raça, classe, ocupação, gênero, religião e castas são as categorias mais comuns em tais políticas. Os recursos e oportunidades distribuídos pela ação afirmativa incluem participação política, acesso à educação, admissão em instituições de ensino superior, serviços de saúde, emprego, oportunidade de negócios, bens materiais, redes de proteção social e reconhecimento cultural e histórico. (FERES JR.; CAMPOS; DAFLON; VENTURINI, 2018, p. 14).

Na mesma linha de pensamento, a estudiosa Sarita Amaro (2015), em “Racismo, igualdade racial e políticas de ações afirmativas no Brasil”, declara que a ação afirmativa busca o reconhecimento de grupos que historicamente foram excluídos em razão de preconceitos culturais, e devem ser tratados de forma diferenciada na promoção da justiça social, em que lhes sejam assegurados os direitos de plena cidadania, conforme previsto na Constituição Federal de 1988. Cabe esclarecer que a ação afirmativa não é sinônimo de cota, isto é, essas ações não se limitam ao preenchimento de cotas destinadas aos grupos sub-representados, mas englobam métodos amplos para incentivar a diversidade e garantir acesso às mesmas condições e oportunidades das pessoas brancas, que, dada a hierarquia racial estabelecida, dificilmente seriam acessíveis às pessoas negras.

As ações afirmativas compreendem uma série de políticas públicas focais e por tempo determinado, promovidas pelo Estado ou por iniciativas privadas, que buscam rever desigualdades a grupos em situação de vulnerabilidade social, observando as singularidades como raça, etnia, gênero, deficiência e classe social de indivíduos que sofreram ou ainda sofrem exclusão socioeconômica. Sobre essa discussão, Daflon e Feres Júnior (2015, p. 96), no artigo “Ação Afirmativa na Índia e no Brasil: um estudo sobre a retórica acadêmica”, destacam que a “ação afirmativa procura romper com mecanismos inerciais de exclusão que permanecem intocados pelas políticas universais ou quando estas sequer são plenamente implantadas”.

Portanto, as ações afirmativas implementadas pelas instituições têm como objetivo estabelecer equidade de condições e reparar as discrepâncias sociais e históricas que impactam

determinados segmentos da população. Essas medidas visam fomentar e promover o aumento da participação de indivíduos pertencentes a grupos sub-representados ou vítimas de discriminação em setores nos quais essas pessoas foram historicamente excluídas.

É preciso compreender a reserva de vagas (cotas) como um instrumento jurídico antirracista, que a priori tem como intento a efetivação da igualdade de oportunidades em uma perspectiva formal. Não se trata de privilégio, mas de uma discriminação positiva, na qual se estipulam critérios que reconhecem as peculiaridades presentes em grupos sociais específicos, dando acesso a serviços essenciais historicamente negados, como políticas de educação, trabalho, moradia, saúde, entre outras, direcionadas principalmente aos indivíduos que tradicionalmente se veem excluídos dos recursos estatais, como as pessoas negras e as mulheres. Nesse contexto, essas ações também promovem a luta contra a intolerância de origem étnica, racial e de gênero, ou seja, é uma política que favorece a inclusão social e tem o intuito de mitigar os impactos do racismo estrutural na nossa sociedade.

O primeiro Estado a instituir ações afirmativas foi a Índia, sob o termo “política de reserva”. O país, localizado no Sul da Ásia, possui aproximadamente 1,393 bilhão de habitantes. Desse total, quase 75% seguem a religião Hindu, que prega a divisão de castas, determinada pela hereditariedade, interferindo assim na estrutura da sociedade, que estabelece uma hierarquia social, marcada por privilégios e deveres para determinados grupos, impedindo a mobilidade socioeconômica dos indianos.

Em vista disso, na década de 1950 o país implementou em sua Constituição a criminalização da divisão de castas. A partir daí, diante de uma nova realidade que se impunha, a Índia passou a promover políticas afirmativas para dirimir a segregação social e minorar as discrepâncias sociais através das “políticas de reservas”.

Após conquistar a independência, a Índia criminalizou o casteísmo e consagrou em sua constituição o princípio das “políticas de reserva”, medidas voltadas para a proteção e promoção de membros de grupos historicamente discriminados. Entre as medidas, incluem-se cotas de representação política nas legislaturas estaduais e nacionais, cotas de contratação no serviço público e cotas nas instituições públicas de ensino superior. (DAFLON; FERES JR., 2015, p. 96-97).

Nos Estados Unidos, a luta pelos direitos civis, promovida pelos movimentos negros e simpatizantes da causa, na década de 1960, fez o governo federal reconhecer as desigualdades geradas pela escravidão, no período colonial. O país passou a desenvolver medidas para garantir a equidade de direitos aos afro-americanos e outros grupos étnicos. Essas medidas incluíram a

implementação dos Direitos Civis em 1964 – que proibiram a discriminação racial – e a criação da Lei de Igualdade de Oportunidades de Educação, de 1972, com o objetivo de promover a integração de estudantes de grupos sub-representados em estabelecimentos de ensino superior. (MENEZES, 2001).

A partir da década de 1960, o princípio de equidade jurídica nos EUA deixou de representar somente a proibição de discriminação, passando a exigir que o Estado criasse ferramentas capazes de propiciar sua plena efetivação. A interpretação material da igualdade reflete a evolução do princípio no âmbito do constitucionalismo moderno para o dever de compensar desigualdades sociais, econômicas e culturais, o que pode ser identificado como igualdade social. (MENEZES, 2001).

Este feito está relacionado às reivindicações do movimento negro estadunidense, pela defesa de direitos humanos, supressão das leis de segregação e por equidade de oportunidades e de acesso aos espaços educacionais, políticos, econômicos e ao mundo do trabalho para a população negra. Isto posto, os Estados Unidos encomendaram medidas de ações afirmativas para a promoção socioeconômica da população afrodescendente norte-americana no governo do presidente John F. Kennedy, através da ordem executiva 10.925/1961, que tinha como propósito garantir igualdade na contratação de trabalhadores pelas empreiteiras que firmavam contratos com o Governo Federal, que passaram a ter de assegurar que os candidatos aos postos de trabalho por eles oferecidos fossem empregados sem discriminação de raça, credo, cor ou origem nacional. (FERES JR.; CAMPOS; DAFLON; VENTURINI, 2018). Essas ações buscavam acabar com a desigualdade de condições e permitir que aqueles que foram vítimas de intolerância tivessem a chance de alcançar o mesmo nível de progresso que teriam obtido caso não tivessem sido discriminados.

Passados cinco anos, o então ex-presidente Lyndon Johnson emitiu a Ordem Executiva 11.246, confirmando o conceito de “ação afirmativa”. Essa determinação visava combater práticas discriminatórias e estabelecer “medidas efetivas em favor de membros de grupos étnicos e raciais, de várias formas (recrutamento, contratação, transferência, níveis salariais e benefícios indiretos, promoção, treinamento etc.), com o escopo de corrigir as iniquidades decorrentes de discriminações presentes ou passadas”. (MENEZES, 2001, p. 91-92). Em outras palavras, exigia que empresas que desejassem contratos governamentais promovessem a diversidade e a integração de pessoas historicamente discriminadas e marginalizadas.

Outro exemplo de política de ação afirmativa desenvolvida nos EUA foram as cotas em universidades para estudantes negros como forma de mitigar a discriminação, o que acabou

servindo de inspiração para que o Brasil também implementasse uma medida similar. Essa medida busca incentivar a inclusão dessa população na educação superior, proporcionando mais oportunidades iguais. No país, essa política também é adotada por várias instituições públicas de ensino, com resultados positivos para a promoção da igualdade racial.

No entanto, nos anos de 1980, a questão da validade da política de ação afirmativa foi submetida ao exame da Suprema Corte dos Estados Unidos no caso *Regents of the University of California vs Bakke*. O caso teve origem na insatisfação de Allan Bminoriasakke em relação ao programa especial de acesso à Faculdade de Medicina da Universidade da Califórnia, que reservava 16 de suas 100 vagas para estudantes concernentes a questões raciais e para aqueles em desvantagem educacional e econômica. Apesar do julgamento realizado pela Corte Suprema dos Estados Unidos, invalidando emprego de cotas como forma de ação afirmativa, a necessidade de diminuir a desigualdade persistente da participação de grupos sub-representados na área da medicina foi considerada um motivo relevante para permitir que a raça seja um dos critérios de ingresso nos estabelecimentos de ensino. (FERES JR.; CAMPOS; DAFLON; VENTURINI, 2018).

Na década de 1990, os Estados Unidos impõem ações afirmativas para incentivar a diversidade em empresas e instituições públicas; e, implementam a Lei de Igualdade de Oportunidades para Pessoas com Deficiência, de 2014, que condena a intolerância e promove a acessibilidade em todos os aspectos da vida para as pessoas PcD. A ação afirmativa no direito estadunidense não tardou em mudar sua concepção, passando de uma simples garantia de tratamento igualitário ao acesso ao emprego para um ato concreto desempenhado tanto pelo Estado quanto por instituições privadas, visando promover a inclusão de populações sub-representadas historicamente discriminadas na educação, no mercado de trabalho, dentre outras esferas sociais. A alteração nessa acepção, que talvez não seja por acaso, reflete a mudança de conteúdo do princípio da igualdade presente nas democracias ocidentais contemporâneas.

Em junho de 2023, a Suprema Corte dos Estados Unidos emitiu uma decisão proibindo a consideração da raça como um critério na seleção para instituições de ensino superior. Os magistrados avaliaram dois casos que questionavam a inclusão da raça como um fator nos processos de admissão da Universidade Harvard e da Universidade da Carolina do Norte (UNC). Um dos argumentos apresentados destacava que esse sistema de seleção estava resultando em discriminação racial prejudicando estudantes de origem asiática e branca, que estavam perdendo vagas para candidatos considerados menos qualificados. A determinação tende a limitar as oportunidades de acesso de grupos raciais subalternizados, como afro-

americanos e latinos, às instituições de ensino superior nos Estados Unidos, o que, por sua vez, pode motivar as escolas a reexaminar seus procedimentos de admissão.

Bárbara Natalia Lages Lobo (2013), autora do livro “O Direito à igualdade na Constituição brasileira: comentários ao Estatuto da Igualdade Racial e a Constitucionalidade das Ações Afirmativas na Educação”, aponta que as ações afirmativas constituem um meio de realização do Estado Democrático de Direito e do princípio da igualdade. Desde 1969, o ordenamento jurídico brasileiro prevê explicitamente a atuação concreta do Estado com a finalidade de promover desenvolvimento ou a proteção de grupos raciais, de modo a assegurar-lhes, na condição de igualdade, o exercício completo de seus direitos humanos e liberdades fundamentais. Essa determinação também é percebida na Constituição de 1988, na qual o princípio da igualdade material se destaca como um dos fundamentos basilares. Por meio do preâmbulo, a Constituição Republicana traz como objetivo a consolidação dos direitos sociais, individuais e das liberdades, assim como o bem-estar, o desenvolvimento e a justiça, em uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos.

De acordo com o art. 3º da Constituição da República Federativa do Brasil, os objetivos fundamentais desta são a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, a erradicação da pobreza e da marginalização, a redução das desigualdades sociais e regionais, e a promoção do bem-estar de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade ou qualquer outra forma de discriminação. Portanto, cabe ao Estado implementar medidas ativas para alcançar os objetivos listados. Tais medidas podem envolver programas especiais que busquem remover barreiras para a obtenção de empregos, educação, habitação ou outros recursos. Entre eles, podemos destacar cotas de matrículas em instituições de ensino, programas de emprego em empresas públicas e privadas, ou políticas de habitação acessível, cotas na política<sup>10</sup>. No

---

<sup>10</sup> Com a intenção de enfrentar a desigualdade e a exclusão social, as cotas na política brasileira mostram-se como medida importante para promover a inclusão e a representatividade de grupos tradicionalmente sub-representados no ambiente político nacional. As cotas asseguram que uma porção significativa das cadeiras em instâncias legislativas seja reservada a mulheres, negros, indígenas e pessoas com deficiência. Ao garantir maior diversidade nos espaços decisórios, elas possibilitam que diversas vozes e perspectivas sejam consideradas, promovendo a construção de políticas mais amplas e atentas às demandas da sociedade. Porém, para que o sistema político seja cada vez mais representativo e justo, é necessário monitoramento constante e seus mecanismos aperfeiçoados, para que não ocorram episódios como o de Andradina (SP), em que o Tribunal Superior Eleitoral (TSE) anulou os votos dos partidos do PP e Avante nas eleições para a Câmara de Vereadores, já que foi identificada fraude na cota de gênero, com candidaturas fictícias, não cumprindo os 30% das candidaturas compostas por mulheres. Ocorrerá a cassação dos mandatos atrelados aos referidos partidos, bem como o recálculo dos votos, por meio da Justiça Eleitoral de São Paulo. Ademais, os dirigentes serão enquadrados na inelegibilidade por oito anos. Porém, a Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania da Câmara dos Deputados aprovou a admissibilidade da Proposta de Emenda à Constituição 9/23, que oferece anistia aos partidos políticos que não cumpriram as cotas de gênero ou raça durante as eleições de 2022 e anteriores ou que tenham incorrido em irregularidades em suas prestações de conta. Em relação à anistia dos partidos, é crucial ponderar sobre o contexto e a circunstância em que essa prática é adotada, pois pode ser interpretada como uma mensagem de impunidade àqueles que cometeram crimes políticos ou violaram gravemente os direitos humanos.

entanto, tal iniciativa tem sido criticada e motivado debates ao redor do mundo e no Brasil, gerando discussões sobre sua eficácia e legitimidade. Alguns defendem que elas são necessárias para reparar desigualdades passadas que produzem impactos no presente e possibilitar a justiça social, tendo de enfrentar aqueles que as consideram discriminatórias e injustas para com os indivíduos de fora dos grupos beneficiados. Embora essas ações sejam frequentemente criticadas e haja divergências de opinião, é importante reconhecer a necessidade de medidas que garantam justiça e equidade.

As ações afirmativas mantêm-se como mecanismo fundamental para promover a igualdade de oportunidades e combater a discriminação. Elas são estratégias adotadas para suprir as desigualdades de acesso e oportunidades resultantes da discriminação sistemática ou outros foras de desvantagens históricas. Buscam ajudar a promover a inclusão de grupos que foram afetados no passado, além de combater a discriminação e propiciar justiça social. E ainda que possam ser objeto de debates sobre sua eficácia e justiça, elas são importantes ferramentas para garantir a igualdade de oportunidades para grupos sub-representados e pessoas marginalizadas, como as que enfrentam desigualdades por questões de raça, gênero, orientação sexual, deficiência etc.

Em linhas gerais, as ações afirmativas são táticas e planos de ação para incentivar a igualdade de oportunidades e a inclusão de grupos historicamente discriminados ou marginalizados em áreas como o emprego, a educação e a política. Inclui iniciativas como a implementação de cotas, concessão de bolsas de estudo, programas de treinamento e de emprego para membros de grupos sub-representados, entre outras. Tais medidas foram criadas como resposta a discriminação institucional e desigualdades vivenciadas por diversos segmentos da sociedade, como populações sub-representadas, mulheres, pessoas com deficiência e indígenas, pretendendo a correção dessas desigualdades e a promoção da diversidade e da inclusão em diversos aspectos da vida.

A promoção de direitos iguais a grupos sub-representados fundamenta-se na gênese da igualdade substancial ou material, que se diferencia daquele de natureza liberal norte-americana ou francesa, assentado em uma compreensão formal de equidade de oportunidades. Essa abordagem defende a hipótese de que assegurar a igualdade dos direitos é suficiente para assegurar o acesso equitativo à educação e ao mundo do trabalho.

É necessário destacar que as ações afirmativas destinadas às pessoas negras são muito recentes em nossa história antirracista. No início do novo milênio, em 2001, durante a Conferência Mundial intitulada “Unidos contra o Racismo, a Discriminação Racial, a

Xenofobia e Intolerância”, promovida pela ONU, em Durban, África do Sul, o Brasil reconheceu o racismo impregnado nas estruturas sociais, políticas e econômicas do país. A conferência de Durban gerou impactos imediatos no Brasil na adesão de políticas afirmativas. O governo brasileiro prontificou-se em promover a igualdade racial, a luta contra o racismo, a discriminação racial, a xenofobia e a intolerância, e a proteção das vítimas de acordo com as deliberações internacionais.

No início do século XX, durante a Primeira República, verificou-se uma queda no fluxo migratório de europeus para o Brasil. Para reverter essa realidade, foi implementado o Decreto n.º 528/1890, destinado a regularizar o Serviço de Introdução e Localização de Imigrantes. Dessa forma, promoveu-se uma política de livre admissão de estrangeiros, excluindo, contudo, os povos da Ásia e da África e os indígenas, aos quais só seria permitida a entrada mediante aprovação do Congresso Nacional. (BRASIL; GODINHO, 2020).

Ao examinarmos os efeitos históricos da escravidão que ainda refletem na realidade da população negra brasileira, é necessário destacar alguns marcos significativos no cenário brasileiro: como por exemplo a Lei n.º 1 de 1837, que proibia a matrícula de pessoas negras, escravizadas ou não, tivessem acesso à educação (FONSECA, 2002). Contrariando a Constituição de 1824, que assegurava o direito à educação primária gratuita a todos os cidadãos. A titularidade da cidadania, prevista constitucionalmente, era restrita aos libertos e livres, excetuando escravos e indígenas, a educação era considerada inútil para esses grupos.

As políticas públicas educacionais são recentes em nossa história, devido às diretrizes agrícolas, coloniais e escravocratas, as quais marcaram sua constituição social e política. O acesso à educação no período colonial era restrito às pessoas da classe dominante, embora os jesuítas tivessem como objetivo principal a catequização e a doutrinação de valores coloniais, além da educação dos filhos dos colonos. Os indígenas e os negros escravizados eram desprovidos de qualquer acesso à educação formal, a eles era imposto exclusivamente o trabalho braçal.

Com a Reforma Pombalina de 1759, os mecanismos da Igreja foram substituídos por interesses da Coroa e, quando a Família Real chegou em 1808, houve um grande impulso no desenvolvimento educacional e cultural, incluindo o ensino superior. No entanto, as pessoas indígenas e negras continuaram sendo excluídas da educação formal.

Em 1824, foi aprovada a primeira Constituição que permitiu o acesso a uma educação primária gratuita. Mais tarde, em 1891, com a descentralização do ensino, foram criadas

iniciativas privadas que resultaram na elitização da educação, destinando-a principalmente aos mais abastados, enquanto a educação dos cidadãos mais pobres se tornou deficitária.

Durante quatro séculos, as pessoas negras enfrentaram uma discriminação racial sistêmica que obstaculizou significativamente seu acesso à educação, resultando em disparidades educacionais duradouras. A luta pela igualdade de oportunidades educacionais persiste, sendo crucial o reconhecimento da história e o empenho em superar os desafios ainda presentes no campo da educação para as comunidades negras e outros grupos sub-representados.

A estrutura social, política e econômica assim como as normas jurídicas, embasadas na ideologia dos dominantes, criaram uma pirâmide racial na qual os brancos detinham a maior parte dos benefícios. Apesar da abolição, esta circunstância não permitiu que os negros participassem plenamente na formação da sociedade. Qualquer tentativa de promover o empoderamento afro-brasileiro, é visto como risco ou uma forma de retaliação, por aqueles que se encontram no topo da escala social.

A análise desse fato histórico nos permite compreender as desvantagens educacionais, os entraves e limites para a inclusão da presença de estudantes negros nas escolas públicas; que se deve à persistência do racismo na sociedade brasileira, um racismo institucionalizado que continua limitando muitas pessoas negras de experienciar uma educação menos árdua, o que assevera a necessidade de manutenção das cotas na educação pública para essa população.

Até 1850, o rei era o único proprietário de todo o território nacional, cedendo às parcelas de terra a quem desejasse, ou seja, a indivíduos associados à elite, aristocracia, servidores públicos lusitanos, oficiais ou bancários. Nesse período foi promulgada a Lei n.º 601/1850, conhecida como Lei de Terras. Foi a primeira tentativa de estabelecer a propriedade privada no Brasil, e impedia a população negra de ser proprietária de terras; a aquisição só era possível para os indivíduos que possuíam recursos econômicos, em sua maioria, pessoas brancas, imigrantes de ascendência europeia, que pagavam em ouro, essa lei visava “branquear” a sociedade que estava se formando.

Naquela época, não existiam documentos legais que regulamentassem a posse de terras, necessários para lidar com as mudanças sociais e econômicas que o país vivenciava. Nessa conjuntura, foi criada a Lei Eusébio de Queirós n.º 581/1850, que determinou o fim do tráfico negreiro e principiou o fim da escravidão. Com isso, alguns grandes proprietários rurais e políticos latifundiários tomaram medidas para impedir que pessoas negras adquirissem terras, perpetuando a exclusão social e a precarização da vida dessas pessoas, institucionalizando a desigualdade racial no Brasil. No trabalho intitulado “Uma Leitura do Contexto Histórico das

Políticas Migratórias Brasileiras e das Disposições Preliminares da Nova Lei de Migração”, os autores Deilton Ribeiro Brasil e Ana Cláudia de Pinho Godinho (2020) argumentam que

Eram imigrantes indesejados os negros, chineses e hindus, pois eram considerados como raças inferiores. Assim, a política migratória determinava que a concessão de terras públicas para a intervenção e moradia de imigrantes era permitida somente para aqueles que possuíssem talento com a agricultura, bem como de pele branca, pois era considerada como ideal para o desenvolvimento do país. Nesse momento, os imigrantes de origem europeia privilegiados foram os alemães, segundo os italianos, espanhóis, suíços e poloneses, raramente dando espaço para outras nacionalidades. (BRASIL; GODINHO, 2020, p. 61).

Outro dado importante foi a promulgação da Lei Áurea, em 1888, uma das leis mais importantes da história do Brasil, pois marcou o fim de uma das maiores violações de direitos humanos no país. No entanto, a abolição não pôs fim aos problemas enfrentados pelos negros. Os ex-escravos alcançaram sua emancipação, mas os libertos não foram beneficiados com nenhuma indenização ou políticas de integração econômica-política-social; muitos continuaram a sofrer com a exclusão, e ainda se encontravam sujeitos a formas extremas de exploração. Fica evidente que a abolição não se deu como resultado de um processo de humanização dos grupos hegemônicos.

Apesar de os libertos e buscarem melhores condições para si mesmos, eles ainda se viam à margem da sociedade brasileira. A incapacidade de acesso à terra foi uma questão preponderante, uma vez que a Lei Áurea não promoveu consigo a reforma agrária, o que obrigou os ex-escravos a trabalhar em ofícios com remuneração precária. Da mesma maneira, a falta de possibilidade de obter educação foi algo que prejudicou as pessoas negras a terem oportunidades de melhorar de vida.

Além disso, politicamente falando, as pessoas negras foram reprimidas pela Lei Saraiva, de 1881, que previa que somente os que possuíssem renda anual de 200 mil réis (R\$ 10.000,00) tinham o direito ao voto – é possível inferir que a maioria das pessoas negras era desfavorecida economicamente. Inclusive, tanto pessoas analfabetas brancas quanto negras eram impedidas de participar da vida política.

Também foi implementada a Lei do Boi n.º 5.465 de 1968, que garantia 50% de cotas para o ensino médio agrícola e para a educação superior em escolas de Agricultura e Veterinária a agricultores (fazendeiros) e seus filhos residentes na zona rural. (BRASIL, 1968). Para além disso, foram estabelecidas reservas de 30% para agricultores ou seus filhos, proprietários ou

não de terras, que residiam em cidades ou vilas carentes de uma instituição de ensino médio. (GOMES, 2002, p. 125). Essa medida estabeleceu a obrigatoriedade de reserva de vagas para estudantes oriundos de famílias rurais em escolas agrícolas, com o fim de democratizar o acesso à educação e formar profissionais qualificados para atuarem no desenvolvimento do setor agrícola do país. E mais uma vez as pessoas negras e indígenas que aqui habitavam foram excluídas de qualquer medida que pudessem dirimir as desigualdades sociais desses grupos. A lei, que foi revogada em 1985, conferia privilégios e perpetuava a realidade que existia desde a época da escravidão no Brasil.

Ademais, houve a instituição da Lei dos Dois Terços, promulgada por Getúlio Vargas, que exigia que pelo menos dois terços dos trabalhadores de qualquer empresa estabelecida no Brasil fossem brasileiros; e também medidas de incentivos fiscais para a industrialização do Nordeste. Essas políticas foram muito bem justificadas e aceitas pelos mesmos grupos sociais que hoje se contrapõem às formas de discriminação positiva proporcionadas à população negra. Logo, já existiam na história do país formas de solidariedade, baseadas em causas nacionais e regionais, que possibilitaram a implementação das ações afirmativas. (GUIMARÃES, 1997).

Durante os anos 2000, as ações em prol de políticas públicas específicas para as pessoas negras adquiriram maior visibilidade e valorização através das reivindicações dos movimentos negros, e outras organizações tiveram um destaque significativo. (OLIVEIRA, 1988). A partir dos movimentos sociais liderados pelos negros, houve uma mudança na postura dos agentes políticos, motivando a criação de políticas específicas voltadas para a população negra, com o intuito de reconhecer sua história e sua cultura.

O Estado brasileiro, a partir da Constituição de 1988, considera o racismo um crime sem direito à prescrição e reconhece os territórios quilombolas como patrimônio nacional. Além disso, garante à população quilombola a propriedade definitiva das terras que ela ocupa e a diversidade cultural como um valor a ser preservado. (LEMES, 2014).

Podemos destacar algumas ações afirmativas nos anos 2000, iniciadas no governo FHC e principalmente no governo Lula, muito importantes para as pessoas negras, como a criação da Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (Seppir) pelo Governo Federal, como órgão de assessoramento da Presidência da República, cuja intenção era a de promover e articular as políticas para a democratização da sociedade brasileira. A atuação da Seppir dá-se de acordo com os direcionamentos, objetivos e metas do Plano Plurianual (PPA), uma estratégia de planejamento e gestão das ações de equidade racial. As finalidades do PPA estão em consonância com a Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial (PNPIR), e desdobram-

se em 12 eixos do PNPIR. Entre os projetos e programas coordenados ou executados pela Seppir, destacam-se: o Plano Setorial de Qualificação (Planseq) para pessoas negras e afrodescendentes, desenvolvido em parceria com o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE); a Política Nacional de Saúde Integral da População Negra (PNSIPN), criada com o apoio do Ministério da Saúde; o Programa Brasil Quilombola e a Agenda Social Quilombola, além da inclusão das disciplinas escolares quilombolas nas Diretrizes Nacionais para a educação básica.

Visando promover a igualdade racial, em 2003, foi promulgada a Lei 10.639/2003, implementada para ampliar a abordagem de ensino de História e Cultura Afro-Brasileira e Africana na Educação brasileira, ou seja, tencionava a conscientização racial e a reflexão dos estudantes sobre a importância de se lutar contra o racismo, propondo o estudo da história e da cultura Afro-Brasileira e Africana. A Lei n.º 10.639/2003 introduziu importantes emendas à Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), também conhecida como Lei n.º 9.394/1996. Essas emendas englobaram a inclusão de novos conteúdos e diretrizes no currículo escolar. Mais tarde, com o objetivo de promover a igualdade de condições e acesso aos direitos fundamentais, foi aprovada a Lei n.º 12.288/2010, do ex-deputado e hoje senador Paulo Paim, conhecida como Estatuto da Igualdade Racial. Esta lei busca promover a igualdade de oportunidades para a população negra, bem como a proteção de seus direitos e a erradicação de qualquer forma de preconceito racial.

Posteriormente, foi aprovada a Lei n.º 12.711/2012, que representa um marco significativo no cenário educacional brasileiro ao promover a inclusão social e a democratização do acesso à educação superior. Segundo essa legislação, 50% das vagas disponibilizadas pelas instituições de ensino superior públicas devem ser destinadas a candidatos que tenham cursado integralmente o ensino médio em escolas da rede pública.

Além do mais, a Lei estabelece critérios adicionais para a distribuição das vagas destinadas aos estudantes da rede pública. Do total de vagas reservadas, metade deve ser direcionada a discentes que comprovem uma renda familiar mensal por pessoa igual ou menor a 1,5 salário-mínimo, enquanto a outra metade é destinada aos estudantes com renda familiar superior a esse valor. Essa medida busca contemplar também aqueles que, vindos de escolas públicas, ainda enfrentam condições socioeconômicas desfavoráveis. A Lei n.º 12.711/2012 desempenhou um papel fundamental ao ampliar o alcance das cotas, contemplando subgrupos com reservas condicionadas à raça e pessoas com deficiência.

Em 2022, essa legislação completou uma década de esforços contínuos para garantir oportunidades iguais a todos os estudantes, independentemente de sua origem socioeconômica,

essa política passou por avaliação em 2023, com mais de 70 propostas de lei no Congresso Nacional, das quais 31 sugeriam a limitação das cotas. No mês de agosto de 2023, a Câmara dos Deputados aprovou o projeto que promove atualizações na Lei de Cotas. A proposta de lei, denominada PL n.º 5.384, traz diversas modificações à Lei n.º 12.711/2012, incluindo a incorporação de quilombolas nas cotas; a redução do limite de renda per capita familiar para acesso às cotas; a implementação de políticas de inclusão de grupos sub-representados como pretos, pardos, indígenas, quilombolas e pessoas com deficiência em programas de pós-graduação; além de estabelecer uma avaliação do programa a cada 10 anos, com ciclos anuais de monitoramento. Ao longo desses 10 anos, essa Lei tem gerado impactos positivos, ampliando a presença de estudantes vindos da escola pública no ambiente acadêmico, ao mesmo tempo em que ajuda a combater a desigualdade histórica social no acesso à educação superior no país.

Outra importante medida foi a Lei n.º 12.990/2014, que assegura a pessoas negras, reserva de cotas de 20% (vinte por cento) de todas as vagas disponíveis nos concursos a cargos públicos no âmbito da administração federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mistas controladas pela União. Os candidatos poderão passar por uma comissão de verificação da sua autodeclaração, composta por pessoas diversas, e todos os concorrentes a reserva de vagas terão as mesmas condições em termos de conteúdos, avaliação e critério de aprovação. É importante mencionar que a Lei 12.990/2014 não se aplica aos concursos de abrangência estadual, municipal ou do setor privado. Cada ente federativo pode criar suas próprias leis e políticas de ação afirmativa, caso desejem implementar medidas semelhantes em suas esferas administrativas. Essa política foi implementada com a finalidade de promover a igualdade de oportunidades nos órgãos públicos federais, aumentar a diversidade, e também promover a inclusão racial, social e econômica entre os brasileiros, sem distinção de raça.

### **3.2 As Políticas de Cotas para Pessoas Negras no Brasil**

Abdias Nascimento foi pioneiro em reivindicar cotas raciais. Ao longo de sua carreira política, buscou promover a Democracia Racial no Brasil por meio de projetos de ação compensatória, a fim de ampliar o acesso das pessoas negras a oportunidades educacionais e de emprego. (NASCIMENTO, 2020). Um dos projetos estabelecia uma indenização, mesmo que tardiamente, pelo trabalho não remunerado do negro escravizado e o trabalho sub-remunerado do negro supostamente libertado em 13 de maio de 1888. Também estipulava a obrigatoriedade

para todos os órgãos da administração pública direta e indireta de manter, em seus quadros de servidores, uma proporção de 20% de homens negros e 20% de mulheres negras, em todos os postos de trabalho e de direção. Para Abdias, o projeto representava um importante passo rumo à justiça social, buscando corrigir desigualdades históricas e promover a inclusão. Ao mesmo tempo, encaminhava-se para uma sociedade mais igualitária e administrativa democrática.

As primeiras reivindicações por cotas raciais no âmbito da educação surgiram na década de 1990, através de Abdias Nascimento, estudantes e militantes do movimento negro que começaram a pressionar o governo e as universidades a adotarem políticas de inclusão racial, nas instituições de ensino superior. Os movimentos negros defendiam a implementação de políticas de ação afirmativa na educação, pois acreditavam que, por meio desta área social, seria possível alcançar avanços substanciais na luta por igualdade racial e pelo fim da discriminação através de uma educação antirracista.

A Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ) foi a primeira instituição de ensino superior a adotar um sistema de cotas raciais, no ano de 2001, reservando vagas para candidatos de escolas públicas, negros e pardos, indígenas. Em seguida, a Universidade Estadual do Norte Fluminense Darcy Ribeiro (UENF) implementou políticas específicas destinadas a estudantes de escolas públicas, à população negra e indígenas. Essa iniciativa partiu da promulgação da Lei n.º 3.524, de 28 de dezembro de 2000, concedendo 50% das vagas ofertadas nas universidades estaduais UERJ e UENF. (MATTA, 2010). A Universidade de Brasília (UnB), pioneira entre as instituições federais de ensino na implementação do programa, instituiu critérios adicionais, como a autodeclaração para determinar quem se enquadra na categoria de pessoas negras. Com a autoria da Professora, antropóloga, feminista, Rita Segato, e do Professor do Departamento de Antropologia, José Jorge de Carvalho, o Plano de Metas para a Integração Social, Étnica e Racial da UnB, aprovado em 2003, previa a reserva de 20% das vagas do vestibular para as pessoas negras. Outro exemplo a ser mencionado é a Universidade Federal da Bahia (UFBA). (GUARNIERI, 2008). Em seguida, a Universidade Federal do Paraná (UFPR) adotou o sistema de cotas em 2004.

A Universidade do Estado do Mato Grosso (Unemat) se destaca como a única instituição de ensino superior no estado a implementar o sistema de reserva de vagas em seus processos seletivos. Em dezembro de 2004, o Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão da universidade aprovou uma resolução que estabelece a destinação de 25% das vagas para candidatos que se autodeclarem negros ou pardos.

A partir daí, outras universidades estaduais e federais começaram a adotar políticas

semelhantes, e a demanda por cotas raciais tornou-se cada vez mais forte. Principalmente, durante a primeira década deste século, o Estado passou a incluir essa pauta na agenda política, possibilitando um maior diálogo com os movimentos sociais. As políticas afirmativas de reserva de cotas destinadas a pessoas negras são iniciativas recentes no Brasil. As cotas raciais implementadas desde o início dos anos 2000 buscavam garantir oportunidades para que pessoas negras alcançassem a mobilidade social.

Ao mesmo tempo, havia uma disputa entre o ideário de cotas sociais, para estudantes de escolas públicas e de baixa renda. Esse é um tema importante no debate sobre políticas de ação afirmativa, especialmente no contexto da educação e do acesso ao ensino superior. As cotas sociais têm como foco a seleção de estudantes com base em sua condição socioeconômica. Nesse modelo, as vagas são reservadas para candidatos que provem de uma renda familiar abaixo de um limite estabelecido pelas instituições de ensino. O objetivo é favorecer aqueles que provêm de famílias economicamente desfavorecidas, independentemente de sua raça. A ideia é que esses estudantes, geralmente com menos acesso a recursos educacionais de qualidade, tenham uma oportunidade justa de ingressar no ensino superior e romper o ciclo de desvantagem social.

Devido aos esforços de grupos de ativistas que promovem movimentos contra a desigualdade racial, a temática das cotas raciais tornou-se parte do debate público e dos planos governamentais durante os governos de Fernando Henrique Cardoso (1995-2002), e nos mandatos de Luiz Inácio Lula da Silva (2003-2010) e Dilma Rousseff (2011-2016). (VENTURINI, 2019).

Em 2012, foi promulgada a Lei de Cotas n.º 12.711, no primeiro mandato da presidenta Dilma Rousseff. A lei instituiu um sistema de cotas para o acesso de estudantes negros, indígenas e oriundos de escolas públicas às universidades federais e às instituições federais de ensino técnico de nível médio. É preciso pensar que as cotas raciais são uma ruptura do privilégio branco, da naturalização da branquitude e das relações de poder estabelecidas da branquitude.

O programa de cotas em universidades públicas e escolas técnicas federais garante que pelo menos 50% das vagas sejam destinadas a cotistas que cursaram integralmente o ensino médio em escolas públicas. Dentre essas vagas, 25% deverão ser reservadas àqueles com renda familiar per capita inferior ou igual a 1,5 salário-mínimo. Em ambos os cortes, há reserva para candidatos pretos, pardos e/ou indígenas, pessoas com deficiência distribuídos em proporção aos respectivos percentuais populacionais identificados no último censo realizado pelo Instituto

Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Esta medida legal tem como objetivo promover a inclusão social e reduzir os abismos de discriminação e desigualdade no acesso à educação experimentados por pessoas vulneráveis ao longo da história brasileira.

A cota racial é uma reserva de vagas nas instituições de ensino que se destina a discentes pretos, pardos e indígenas. Já a cota para estudantes de escolas públicas é uma reserva de vagas destinada a estudantes provenientes dessas instituições. As pessoas com deficiência contam com o acesso às instituições federais de ensino, de acordo com a Lei n.º 13.409, sancionada em dezembro de 2016. A Lei alterou os artigos 3º, 5º e 7º da Lei n.º 12.711. Essas disposições visam à promoção da igualdade social e à inclusão dos grupos em situação de vulnerabilidade social na educação pública.

A questão do programa de cotas raciais implementado pela UnB foi julgada no Supremo Tribunal Federal (STF) em 2012, quando o tribunal dispôs a constitucionalidade do programa, que havia sido aprovada pelo Congresso Nacional em 2012, por meio da Ação de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) n.º 186. Por maioria de votos, o STF decidiu que as cotas raciais são constitucionais e que podem ser adotadas pelas universidades como uma medida de inclusão social. (VENTURINI, 2019). A medida fortaleceu a aprovação da Lei n.º 12.711/2012.

Outra importante medida foi a Lei n.º 12.990/2014, que estabeleceu a garantia de reserva de cotas de 20% (vinte por cento) para candidatos negros em todas as vagas de concurso públicos nos órgãos da administração federal, autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista controladas pela União. Essa política foi implementada com a intenção de proporcionar igualdade de oportunidades, diversidade, inclusão racial e social, bem como acesso econômico, independentemente da raça. Dentre as especificidades da Lei n.º 12.990/2014, podemos destacar: autodeclaração para concorrer às vagas reservadas; comissão de verificação da autodeclaração; ampla concorrência, ou seja, as demais vagas do concurso permanecem disponíveis para todos os candidatos.

O professor Ahyas Siss (2003), em seu estudo “Afro-Brasileiros, cotas e ação afirmativa: razões históricas”, destaca a importância do governo ou Estado para corrigir as discriminações raciais por meio de políticas públicas. Para ele, o Estado deve ter uma forte resposta e engajamento político para reduzir a discriminação racial, étnica ou de gênero. Uma ação direta do Estado pode gerar resultados favoráveis. Portanto, o Estado tem o grande dever de criar mecanismos para promover a igualdade, a cidadania e, assim, democratizar a sociedade. Sendo as desigualdades criadas socialmente, devem ser politicamente resolvidas. (SISS, 2003).

Nesse sentido, vale ressaltar que as cotas raciais não são uma medida isolada, e devem ser acompanhadas por outras políticas públicas voltadas para a promoção da igualdade e da justiça social, como programas de conscientização contra o racismo, sexismo e outras formas de preconceito, a fim de combater esses problemas e promover a igualdade de oportunidades para todos os grupos marginalizados, independente de raça, etnia, gênero, orientação sexual, etc. Em complemento, as campanhas são importantes para aumentar a sensibilidade da população sobre esses temas e contribuir para um mundo mais justo e inclusivo.

Além de programas de combate à pobreza e à exclusão social, têm como objetivo reduzir a desigualdade social no país, oferecendo assistência financeira e serviços básicos como educação, saúde, entre outros, para famílias em situação de vulnerabilidade social. Esses programas são desenvolvidos pelo governo e pelas organizações não-governamentais, e visam melhorar as condições de vida dessas famílias.

Por mais que a política de cotas não constitua a solução definitiva para a questão racial no Brasil, elas contribuem para o processo de integração das pessoas negras. Essas políticas de inclusão tiveram um grande papel na redução da pobreza, proporcionando aos menos favorecidos oportunidades que antes eram limitadas à população branca. As ações afirmativas também têm sido responsáveis pela maior participação de estudantes pretos, pardos e indígenas em escolas públicas de ensino médio e superior.

Estudos recentes de órgãos técnicos governamentais e de universidades constataram avanços como o crescimento da classe média da população negra, a representação em espaços antes inalcançáveis, como na política, na escola e universidades e a presença profissional nos mais variados setores da sociedade. Diante disso, as experiências dos últimos anos de aplicação das cotas raciais demonstram as mudanças obtidas.

A pesquisa promovida pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea, 2020) focaliza na transformação do perfil e no acesso de pessoas negras e pardas ao ensino superior. Os resultados revelam um crescimento de 25% de 2009 até 2015, enquanto o aumento na porcentagem da população total foi de 5%. A análise inclui dados regionalizados, o Índice de Inclusão Racial (IIR) e ações afirmativas, tais como a Lei das Cotas (Lei n.º 12.711/2012), a qual assegura a entrada de, no mínimo, 50% das vagas das instituições federais de ensino superior e técnico sejam reservadas para estudantes de escolas públicas. Essas vagas devem ser preenchidas por candidatos que se autodeclaram pretos, pardos e indígenas, em uma proporção no mínimo igual à presença desses grupos na população total da unidade da federação onde a instituição está localizada.

De acordo com a pesquisa intitulada “Ação Afirmativa e População Negra na Educação Superior: Acesso e Perfil Discente”, conduzida pela pesquisadora do Ipea, Tatiana Dias Silva, é possível notar um aumento significativo da presença de negros no ensino superior público e privado. Ela afirma que entre 2001 e 2015, houve uma elevação de 22% para 44% na participação desses estudantes. Nesse contexto, as políticas de inclusão e ações afirmativas têm demandado diversos mecanismos para fiscalizar e coibir as tentativas de fraude no sistema. Dessa forma, as instituições federais de ensino têm criado assessorias, comitês, núcleos e coordenadorias – destinadas ao acompanhamento, à fiscalização e à efetivação da política através das bancas de heteroidentificação, para verificar a veracidade da autodeclaração feita pelos candidatos/as. Este procedimento foi regulamentado pela Portaria Normativa n.º 04/2018, com a finalidade de suprir a lei n.º 12.990/2014, que estabelece o preenchimento das vagas destinadas às/aos candidatas/os negras/os, em concursos públicos federais. Portanto, a PN n.º 04/2018 é um complemento à autodeclaração, e busca a percepção social de terceiros sobre a autoidentificação racial de um indivíduo. A partir de 2017, especificamente no Edital n.º 091/2017, o IFMT implementou comissões de heteroidentificação nos concursos públicos.

A comissão de heteroidentificação, constituída por docentes e técnico-administrativos, desempenham a função crucial de avaliar a conformidade de indivíduos com os critérios étnico-raciais, com o propósito de evitar possíveis tentativas de manipulação do sistema de reserva de vagas. (BRASIL, 2016). A heteroidentificação envolve a análise criteriosa da autodeclaração racial ou étnica de indivíduos, visando garantir a precisão e a integridade das estatísticas relacionadas à raça/cor. Tais procedimentos devem ser conduzidos com rigor e imparcialidade, com base em critérios estabelecidos, a fim de garantir a confiabilidade das informações coletadas. É fundamental ressaltar que não dispomos de informações sobre os procedimentos das bancas heteroidentificação. Portanto, embora tenhamos os dados resultantes desse processo, não analisamos os métodos específicos adotados pelas bancas de heteroidentificação.

Certamente, essas medidas têm sido importantes para garantir o cumprimento da política pública. No caso da Lei n.º 12.711/2012, não havia obrigatoriedade de criar comissões de heteroidentificação, diferente da Lei n.º 12.990/2014, que estabeleceu a exigência. Como resultado, muitas universidades levaram um tempo considerável para implementar essas comissões, e ainda pode haver algumas instituições que não adotaram tal medida.

A Lei de cotas deve ser avaliada e revisada periodicamente para garantir que esteja cumprindo o seu objetivo de combater a desigualdade racial e promover a inclusão social. É importante que a política de cotas seja avaliada por meio de estudos e pesquisas que verifiquem

sua eficácia e adequação às necessidades da sociedade brasileira, o que não tem ocorrido por parte do governo federal. Além disso, é importante que a política de cotas seja debatida de forma ampla e democrática com a participação de diversos setores da sociedade, como organizações não-governamentais, movimentos sociais, representantes das universidades e dos governos. Isso pode ajudar a identificar eventuais problemas na implementação das cotas raciais e propor soluções para que contribuam para melhorar a efetividade da política. A revisão da Lei de Cotas também deve levar em conta a evolução do cenário social e econômico do país e as demandas das diferentes comunidades e grupos raciais. Assim, a política de cotas pode ser adaptada para atender às necessidades emergentes como: igualdade de oportunidades, justiça social e combate ao racismo, representatividade, segurança e combate à violência, acesso à saúde e bem-estar, empoderamento econômico, educação antirracista e desmilitarização da polícia, para garantir que continue a ser uma ferramenta importante na luta contra a desigualdade racial no Brasil.

As ações afirmativas representam um compromisso ético e político fundamental do Estado brasileiro, uma resposta crucial ao extenso histórico de violação de direitos enfrentado pela população negra ao longo dos séculos, violações que persistem até os dias de hoje. Portanto, as ações afirmativas não são apenas um dever moral, mas também uma necessidade política urgente. Elas constituem um passo significativo em direção a uma sociedade mais justa e inclusiva, que reconhece e valoriza a riqueza racial do Brasil, ao mesmo tempo em que enfrenta de forma ativa as injustiças do passado e presente.

No próximo Capítulo, na subdivisão 4.1, abordaremos a história do IFMT, destacando seu desenvolvimento e trajetória. Além disso, no tópico 4.2, investigamos a implementação e aplicação da Política de Reserva de Vagas, estabelecida pela Lei n.º 12.990/2014, no âmbito do IFMT. No item 4.3, analisamos as fragilidades e insuficiências na efetivação da reserva de vagas. Buscaremos compreender os avanços e os desafios enfrentados pela instituição na promoção de uma política de igualdade de oportunidades para seus servidores técnico-administrativos.

## **CAPÍTULO 4. COTAS NO IFMT: RESERVA DE VAGAS PARA TAEs CONFORME A LEI Nº 12.990/2014**

*minha carta de alforria  
não me deu fazendas,  
nem dinheiro no banco,  
nem bigodes retorcidos.*

*minha carta de alforria  
costurou meus passos  
aos corredores da noite  
de minha pele.*

(Negro Forro, Adão Ventura)

### **4.1 História do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso**

A história da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica (Rede EPCT), no Estado de Mato Grosso, tem origem no Governo de Nilo Peçanha, por meio do decreto n.º 7.566 de 23 de setembro de 1909, com a criação da Escola de Aprendizes e Artesãos de Mato Grosso (EAAMT), na cidade de Cuiabá, como uma das 19 experiências de educação profissional no país direcionada ao ensino industrial das classes sociais menos favorecidas. (BRASIL, 1999).

A EAAMT iniciou assim sua formação profissional com cursos industriais e de formação continuada em alfaiataria, calçado, marcenaria, serralharia, tipografia e encadernação. Com o passar dos anos, novas áreas de estudo começaram a ser desenvolvidas, como a mecânica, a eletricidade, a contabilidade e a administração. Assim, inaugura-se uma educação voltada para o mundo do trabalho, “qualificando” os estudantes para exercerem uma profissão, que atendesse às demandas do processo de industrialização, da classe dominante e dos interesses do Estado, como descreve Gaudêncio Frigotto (1996), em seu livro “Educação e a crise do capitalismo real”.

De acordo com o estudo de Nádya Cuiabano Kunze (2006), intitulado “A Escola de Aprendizes Artífices de Mato Grosso 1909/1941”, o pacto federativo firmado entre o governo do estado de Mato Grosso e a União possibilitou a concretização do projeto educacional em tempo célere, tornando-se uma das primeiras instituições no Brasil a iniciar suas atividades em 1º de janeiro de 1910. Naquele contexto, a escola de Aprendizes e Artífices tinha como principal objetivo uma formação profissional para a “dignificação da pobreza” dentro de uma instituição que ministrasse o ensino de modo prático, com os conhecimentos necessários aos menores que

pretendessem aprender o ofício. (FONSECA, 1961, p. 161).

Durante o governo de Getúlio Vargas, no período do Estado Novo, a Escola de Aprendizes e Artesãos de Mato Grosso foi incorporada ao Ministério da Educação e Saúde Pública, e, em 13 de janeiro de 1937, pela Lei n.º 378, recebe outra denominação: Liceu Industrial de Mato Grosso (LIMT), nome que só viria a ser adotado oficialmente pela instituição em 1941, através da Circular n.º 1.971. Em 1942, ainda no governo Vargas, foi implementada a Reforma Educacional Capanema que buscou modernizar e melhorar a eficiência do sistema educacional brasileiro, a fim de torná-lo condizente com as necessidades do país. Uma das ações mais significativas foi a criação do Conselho Nacional de Educação, com a finalidade de estabelecer as diretrizes educacionais para o país e monitorar sua implementação. Outra importante medida foi a estruturação do ensino industrial – passando a ser constituído por escolas técnicas, industriais, artesanais e de aprendizagem –, que reorganiza o ensino comercial e cria o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI). Em vista disso, o Liceu Industrial de Mato Grosso (LIMT) torna-se a Escola Industrial de Cuiabá (EIC), de acordo com o decreto legislativo n.º 4.127. Na mesma década, em 1943, é fundada a instituição de Aprendizado Agrícola do Mato Grosso, em Santo Antônio do Leverger.

Passados 23 anos de funcionamento, em 20 de agosto de 1965, por meio da Lei n.º 4.759, a Escola Industrial de Cuiabá (EIC) passa a ser federal, configurando-se como autarquia, tornando-se Escola Industrial Federal de Mato Grosso (EIFMT). Três anos depois, a Escola Industrial passou a se chamar Escola Técnica Federal de Mato Grosso (ETFMT), promovendo ensino médio e ensino profissional de nível técnico e básico. Em 1980, é criada a Escola Agrotécnica Federal de Cáceres.

No primeiro mandato do então presidente da república Fernando Henrique Cardoso, foi implementado o Programa Nacional de Expansão da Educação Profissional (PROEP), pelo decreto n.º 2.208, de 17 de abril de 1997, com pressupostos mercantilistas da educação profissional. Assim, nesse período, a educação profissional tecnológica passou por algumas mudanças como a separação da educação técnica do ensino médio, a extinção dos cursos técnicos integrados ao ensino médio, a criação e priorização de Cursos Superiores de Tecnologia com curta duração, e a transformação das escolas Técnicas em Centros de Educação Tecnológica. (LIMA FILHO, 2006).

Em 2002, por meio de Decreto Presidencial, a Escola Técnica Federal de Mato Grosso (ETFMT) passou a ser denominada como Centro Federal de Educação Tecnológica de Mato Grosso (CEFETMT), de acordo com a Lei n.º 8.948 de 1994. Portanto, a instituição passa a ter

o CEFET Mato Grosso (em Cuiabá), CEFET Cuiabá (em Santo Antônio do Leverger) e a Escola Agrotécnica Federal (em Cáceres). A transformação em CEFETMT estimulou a oferta do ensino profissional de nível tecnológico e da pós-graduação em nível Lato Sensu, assim como a expansão para outras áreas do Mato Grosso, por meio das Unidades Descentralizadas (Uneds). A primeira, no bairro Bela Vista (Cuiabá), em seguida, foram criadas unidades nos municípios de Pontes e Lacerda, Campo Novo do Parecis, Juína, Confresa, Barra do Garças e Rondonópolis, atendendo às demandas locais.

A partir de 29 de dezembro de 2008, com a Lei n.º 11.892, é instituída a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, que “cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia e dá outras providências”. (BRASIL, 2008). Com isso, os CEFETs-MT são reestruturados e recebem a nomenclatura de Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso (IFMT), adicionando a localidade da instituição (por exemplo: IFMT Barra do Garças), e passando a promover uma educação tecnológica pautada na obrigatoriedade da articulação entre ensino, pesquisa e extensão.

Na redação da Lei n.º 11892/2008, os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia são definidos como

[...] instituições de educação superior, básica e profissional, pluricurriculares e multicampi, especializada na oferta de educação profissional e tecnológica nas diferentes modalidades de ensino, com base na conjugação de conhecimentos técnicos e tecnológicos com suas práticas pedagógicas, nos termos desta Lei. (BRASIL, 2008).

A ideia de constituição dos Institutos Federais (IFs) nasceu no âmago do segundo mandato do então presidente da República Luiz Inácio Lula da Silva, do Partido dos Trabalhadores (PT), com o intuito de promover e expandir a educação profissional tecnológica no interior do país, como uma instituição democrática de fortalecimento do conhecimento em todas as áreas, voltada para a promoção da cidadania e para o mundo do trabalho, promovendo o acesso e permanência dos discentes e o desenvolvimento econômico nacional.

Conforme descritos nos Art. 6º e 7º da Lei n.º 11.892/2008, os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia foram criados com as seguintes finalidades e objetivos:

Art. 6º Os Institutos Federais têm por finalidade e características: I - ofertar educação profissional e tecnológica, em todos os seus níveis e modalidades, formando e qualificando cidadãos com vistas na atuação profissional nos diversos setores da economia, com ênfase no desenvolvimento socioeconômico local, regional e nacional; II - desenvolver a educação

profissional e tecnológica como processo educativo e investigativo de geração e adaptação de soluções técnicas e tecnológicas às demandas sociais e peculiaridades regionais; [...]

Art. 7º Observadas as finalidades e características definidas no art. 6º desta Lei, são objetivos dos Institutos Federais: I - ministrar educação profissional técnica de nível médio, prioritariamente na forma de cursos integrados, para os concluintes do ensino fundamental e para o público da educação de jovens e adultos; II - ministrar cursos de formação inicial e continuada de trabalhadores, objetivando a capacitação o aperfeiçoamento, a especialização e a atualização de profissionais, em todos os níveis de escolaridade, nas áreas da educação profissional e tecnológica; [...] V - estimular e apoiar processos educativos que levem à geração de trabalho e renda e à emancipação do cidadão na perspectiva do desenvolvimento socioeconômico local e regional; [...]. (BRASIL, 2008, Art. 6º e 7º).

O estabelecimento dos Institutos Federais de Educação insere-se numa realidade bastante complexa, e sua efetivação envolveu uma disputa de projetos por parte do Governo. Não podemos deixar de ressaltar que, nesse período, a educação em nosso país foi assumida efetivamente como um compromisso de governo, ampliando significativamente política pública de investimento na educação para a promoção de um Brasil menos desigual.

De acordo com o historiador Eliezer Pacheco (2011, p. 16), os Institutos Federais têm o importante papel de articular “trabalho, ciência e cultura na perspectiva da emancipação humana”, consolidando um novo perfil de educação a ser promovida, contribuindo para a formação de profissionais altamente qualificados e para o progresso tecnológico e social do país.

Nesse contexto, a instituição ampliou sua rede, implementando Institutos Federais em diversos municípios do estado, atendendo as premissas como análise territorial, dados socioeconômicos, diagnóstico da instituição e plano de constituição de novas unidades. Desse modo, sua abrangência territorial no estado chegou aos municípios de Primavera do Leste, Várzea Grande, Alta Floresta, Diamantino, Lucas do Rio Verde e Tangará da Serra.

Como podemos observar, houve um aumento significativo no número da abrangência de atuação do IFMT, pelo processo de expansão e interiorização do acesso à educação profissional tecnológica gratuita no estado, contribuindo para o desenvolvimento socioeconômico dos sujeitos e de toda a região onde se localiza o IFMT, pois há uma distribuição de campi no estado de Mato Grosso de forma capilarizada e ampliada em termos regionais.

Atualmente, o IFMT possui 14 campi ativos (Alta Floresta, Barra do Garças, Cáceres, Campo Novo do Parecis, Confresa, Cuiabá – Octayde Jorge da Silva, Cuiabá – Bela Vista, Juína, Pontes e Lacerda, Primavera do Leste, Rondonópolis, São Vicente, Sorriso e Várzea Grande). Além disso, possui, cinco campi avançados nos municípios de Diamantino, Lucas do Rio Verde, Tangará da Serra, Sinop e Guarantã Norte. A instituição conta com um total de

1.069 docentes, 858 técnico administrativos/as efetivos, como podemos constatar na Tabela 1, atendendo cerca de 25 mil alunos, em mais de 100 cursos distribuídos nos seguintes níveis: Avançado (bacharelado, licenciatura e tecnologias), Pós-graduação (especializações e pós-graduação *stricto sensu*), Técnico (com Ensino Médio integrado, concomitante e Educação de Jovens e Adultos), Educação a distância (UAB e Profucionário), exceto cursos de curta duração, como FIC (Formação Inicial e Continuada).

Tabela 1. Quantitativo de Servidores Ativos Permanentes do IFMT.

<b>Sexo</b>	<b>Cargo/Carreira</b>	<b>Servidores Ativos Permanentes</b>
<b>Feminino</b>	Cargos Técnico-Administrativos em Educação	437
<b>Feminino</b>	Carreira de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico	384
<b>Masculino</b>	Cargos Técnico-Administrativos em Educação	418
<b>Masculino</b>	Carreira de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico	689
<b>Total</b>		<b>1928</b>

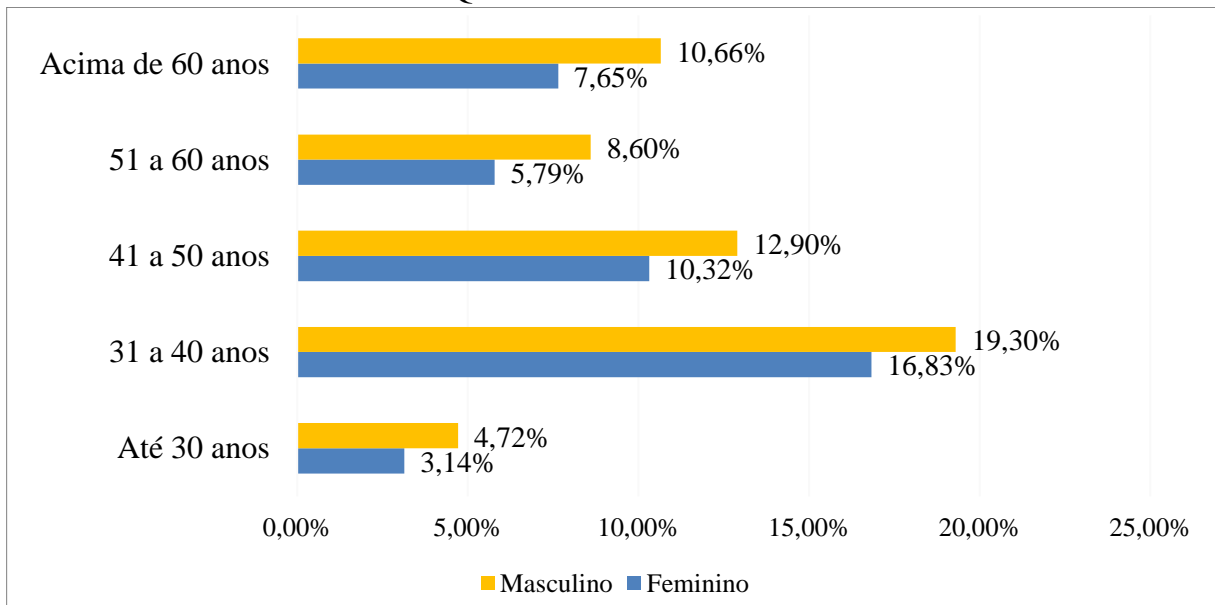
Fonte: Elaborado pela autora. Dados do Painel Estatístico de Pessoal ([planejamento.gov.br](http://planejamento.gov.br)). (Abril, 2023).

A distribuição de servidores ativos permanentes por gênero e carreira é a seguinte: no gênero feminino, temos 437 (quatrocentos e trinta e sete) servidores ativos permanentes ocupando cargos de técnico-administrativos em educação e 384 (trezentos e oitenta e quatro) servidores na carreira de magistério do ensino básico, técnico e tecnológico. Já no gênero masculino, temos 418 (quatrocentos e dezoito) servidores ativos permanentes ocupando cargos técnico-administrativos em educação e 689 (seiscentos e oitenta e nove) na carreira de magistério. Em relação ao total de servidores ativos e permanentes, temos um número de 1928 (um mil novecentos e vinte e oito) servidores. Esses dados demonstram uma distribuição relativamente equilibrada entre homens e mulheres nas carreiras de técnico-administrativo em educação, e uma predominância masculina na carreira do magistério. No total de servidores IFMT, a maioria é masculina, revelando a desigualdade de gênero, apesar de os dados do último censo revelarem que as mulheres possuem níveis mais elevados de escolaridade. É importante notar que, em média, as mulheres alcançam um nível de instrução mais elevado do que os homens. Entre os homens com 25 anos de idade ou mais, apenas 15,1% possuem ensino superior completo, enquanto entre as mulheres da mesma faixa etária, a proporção é de 19,4% com ensino superior concluído (IBGE, 2021). Isso nos leva a questionar por que as mulheres

enfrentam dificuldades em ocupar de forma sistemática os espaços no IFMT. Quais são os fatores que as impedem de avançar em suas carreiras e conquistar posições de liderança? Além disso, uma questão de grande relevância é: onde estão as mulheres negras no IFMT?

O gráfico 1, a seguir, apresenta os dados fundamentais sobre a faixa etária dos servidores permanentes do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Mato Grosso. Essas informações nos auxiliam na análise da diversidade geracional na equipe, o que possibilita a elaboração de estratégias para atender às necessidades educacionais e administrativas. Ademais, o gráfico possibilita a visualização de tendências de envelhecimento e lacunas geracionais, permitindo que se prepare a aposentadoria dos servidores mais experientes e o recrutamento de outros profissionais.

Gráfico 1. Faixa Etária do Quadro de Servidores Ativos Permanentes do IFMT.



Fonte: Elaborado pela autora. Dados do Painel Estatístico de Pessoal ([planejamento.gov.br](http://planejamento.gov.br)). (Abril, 2023).

Ao observar a distribuição por faixa etária, podemos notar que, de maneira geral, a porcentagem de servidores masculinos é maior do que a de servidores femininos em todas as faixas etárias. Essa disparidade pode indicar uma desigualdade de gênero no ambiente de trabalho, refletindo possíveis barreiras e desafios enfrentados pelas mulheres na progressão de carreira e na ocupação de cargos de maior responsabilidade e liderança. Além disso, é preocupante notar que, à medida que a faixa etária aumenta, a proporção de mulheres tende a diminuir em relação aos homens.

Essa queda pode ser reflexo de fatores como o viés de gênero, a falta de oportunidades de desenvolvimento profissional, o impacto de responsabilidades familiares e outras questões

relacionadas à progressão da carreira feminina. Essa distribuição desigual também pode ter influência na diversidade e representatividade dentro da instituição. A participação equitativa de homens e mulheres em todas as faixas etárias é essencial para promover um ambiente inclusivo, onde diferentes perspectivas e experiências podem contribuir para a tomada de decisões e para o desenvolvimento institucional.

Portanto, a rede federal de Educação Profissional Tecnológica passou por diversas transformações ao longo de sua história, e consolidou-se como referência na formação de recursos humanos de alto nível, possuindo um capital simbólico muito importante em todos os entes federados para a promoção da cidadania, desenvolvimento socioeconômico local e regional. Tal conquista, de acordo com estudos sobre o desenvolvimento regional de Tania Bacelar de Araújo (2013, p. 50), foi possível porque “as políticas federais desse período foram, em geral, favoráveis à busca da construção de um país menos desigual regionalmente”. Portanto, as políticas públicas implementadas durante esse período contribuíram para a diminuição das disparidades regionais no Brasil. O IFMT desempenha um significativo papel social ao implementar e promover políticas públicas para dirimir as desigualdades raciais, o que reflete diretamente no desenvolvimento do estado.

#### **4.2 Implementação da Política de Reserva de Vagas, Lei n.º 12.990/2014 no IFMT**

A Lei n.º 12.990, sancionada em 9 de junho de 2014 pelo Governo Federal reserva à população negra 20% (vinte por cento) das vagas disponibilizadas nos processos seletivos para o preenchimento de cargos efetivos na administração pública federal, autarquias, fundações públicas, empresas públicas e sociedades de economia mista controladas pela União. (BRASIL, 2014). Portanto, é assegurado às pessoas negras o direito à reserva de vagas desde que o edital tenha um número igual ou superior a três vagas. No entanto, nos casos em que os editais preveem apenas uma ou duas vagas por cargo, não é prevista qualquer reserva de vagas.

Tal medida visa promover a igualdade de oportunidades e combater a discriminação racial no acesso aos cargos públicos da administração pública federal direta e indireta, estabelecendo a reserva de vagas para pessoas negras (pretos e pardos) em concursos federais. Destaca-se que a reserva de vagas prevista na Lei n.º 12.990/2014 não se aplica a concursos públicos realizados pelos governos municipais, estaduais ou do Distrito Federal, limitando-se apenas às entidades e órgãos da administração pública federal. De acordo com a lei, ao se candidatar a um concurso organizado pelo Governo Federal, a/o requerente negra/o deve fazer a sua autodeclaração ao se inscrever no concurso.

A presente legislação é uma iniciativa do Governo Federal, em cumprimento ao estabelecido no Estatuto da Igualdade Racial Lei n.º 12.288/2010, o qual estipula que o Estado desenvolverá ações que garantam a igualdade de chances no mercado de trabalho para a população negra, tais como a implementação de medidas voltadas à promoção da equidade nas contratações públicas e ao incentivo à adoção de medidas similares nas empresas privadas.

Para assegurar a igualdade de oportunidades na Administração Pública Federal, essas medidas deverão ser implementadas por meio de regulamentos previstos em legislações específicas. (BRASIL, 2012). Essas medidas são necessárias para a igualdade racial e combate ao racismo institucional, com o objetivo de garantir uma maior representatividade de pessoas negras nos cargos públicos e contribuir para o aumento da diversidade e da inclusão nas instituições do Estado.

A partir da instituição da Lei n.º 12.990/2014, o IFMT passou a adotar a reserva de 20% (vinte por cento) das vagas em seus certames públicos para a comunidade negra. Assim, procuramos sistematizar: as características dos editais para TAEs; o número de vagas oferecidas em edital para a Ampla Concorrência (AC) e o montante de vagas para Pessoas Negras (PN); a homologação dos resultados finais tanto para AC quanto para PN. E entre o período de implementação da lei em 2014 até o final do ano de 2022, o IFMT promoveu 7 (sete) concursos de ingresso na carreira de Técnico Administrativo em Educação do Quadro de Pessoal Permanente do IFMT. Baseados nos editais n.º 070/2015, n.º 085/2016, n.º 091/2017, n.º 057/2019, n.º 125/2021, n.º 010/2022 e n.º 090/2022, destacamos as inferências e as proposições deduzidas desta análise.

Até 2017, o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia lançava conjuntamente o edital para a Carreira de Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico e de Técnico-Administrativo em Educação. Contudo, a partir de 2019, a seleção passou a ser tratada separadamente. No primeiro Edital n.º 070/2015, divulgado em agosto de 2015, foram disponibilizadas 54 (cinquenta e quatro) vagas nos cargos efetivos integrantes da carreira de Técnico-Administrativos em Educação, para serem ocupadas nos campus do IFMT.

As inscrições ocorreram exclusivamente pela Internet no endereço eletrônico [www.ufmt.br/concurso](http://www.ufmt.br/concurso), sob responsabilidade da Universidade Federal de Mato Grosso, que administrou todas as fases do processo seletivo. No referido concurso para os cargos de Técnico Administrativo em Educação, verificamos que a reserva de vagas para pessoas negras deveria seguir os seguintes critérios estabelecidos:

12.1 Das vagas destinadas ao Concurso Público e das que vierem a ser criadas durante o prazo de validade do concurso, 20% serão providas na forma da Lei n.º 12.990, de 9 de junho de 2014. 12.1.1 Caso a aplicação do percentual de que trata o subitem 12.1 deste Edital resulte em número fracionado, este será elevado até o primeiro número inteiro subsequente, em caso de fração igual ou maior que 0,5, ou diminuído para o número inteiro imediatamente inferior, em caso de fração menor que 0,5, nos termos do § 2º do Art. 1º da Lei n.º 12.990/2014. 12.1.2 Somente haverá reserva imediata de vagas para os candidatos que se autodeclararem pretos ou pardos na forma da Lei n.º 12.990, de 9 de junho de 2014. 12.1.3 Para concorrer às vagas reservadas, **o candidato deverá, no ato da inscrição, optar por concorrer às vagas reservadas a candidatos negros**, preenchendo a autodeclaração de que é preto ou pardo, conforme quesito cor ou raça utilizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE. 12.1.4 A autodeclaração terá validade somente para este concurso público. 12.1.5 As informações prestadas no momento da inscrição são de inteira responsabilidade do candidato, devendo este responder por qualquer falsidade. 12.1.5.1 **Na hipótese de constatação de declaração falsa, o candidato será eliminado do concurso e, se tiver sido nomeado, ficará sujeito à anulação da sua admissão ao serviço ou emprego público**, após procedimento administrativo em que lhe sejam assegurados o contraditório e a ampla defesa, sem prejuízo de outras sanções cabíveis. 12.1.6 **Os candidatos negros concorrerão concomitantemente às vagas reservadas para negros e às vagas destinadas à ampla concorrência**, de acordo com a sua classificação no concurso. 12.1.6.1 **Os candidatos negros aprovados dentro do número de vagas oferecido a ampla concorrência não preencherão as vagas reservadas a candidatos negros**. 12.1.7 Em caso de desistência de candidato negro aprovado em vaga reservada, a vaga será preenchida pelo candidato negro posteriormente classificado. 12.1.7.1 Na hipótese de não haver candidatos negros aprovados em número suficiente para que sejam ocupadas as vagas reservadas, as vagas remanescentes serão revertidas para ampla concorrência e serão preenchidas pelos demais candidatos aprovados, observada a ordem de classificação no concurso. 12.1.8 A nomeação dos candidatos aprovados respeitará os critérios de ordem de classificação, de alternância e de proporcionalidade, que consideram a relação entre o número total de vagas e o número de vagas reservadas aos candidatos com deficiência e aos candidatos negros. (IFMT, 2015). (Grifos nossos).

Diante do exposto, pode-se verificar que, neste certame, os candidatos autodeclarados pretos e pardos não foram submetidos ao processo de averiguação da veracidade da autodeclaração. O edital apenas enuncia que, em caso de verificação de declaração falsa, o candidato será automaticamente excluído do processo seletivo; caso tenha sido nomeado, seu cargo será destituído após procedimento administrativo, assegurando-lhe o direito ao contraditório e ao amplo exercício da defesa, além das sanções cabíveis. O edital deixa bem explícito os postos de trabalho, as categorias, as classes E, D e C, respectivamente nível superior, nível médio ou médio-técnico e nível fundamental, o volume de vagas disponíveis para Ampla Concorrência (AC), para Pessoas com Deficiência (PcD), e vagas reservadas para Pessoas Negras (PN), bem como os requisitos para os cargos previstos. Outro ponto importante a ressaltar é que, pelo fato de a instituição promotora não ter estipulado qualquer meio de comprovação da autodeclaração, isso pode ter permitido que

candidatos não negros ocupassem as vagas previstas para a reserva legal.

Para analisarmos os processos de seleção do IFMT durante o período de 2014 a 2022, foi necessário elaborar relatórios detalhados de como foram organizadas as vagas disponíveis em relação à escolaridade exigida aos cargos nos 7 (sete) processos seletivos oferecidos pela instituição para compreendermos a distribuição da reserva de vagas para pessoas negras. Apresentamos, a seguir, a Tabela 2 com informações a respeito das vagas ofertadas no edital 070/2015 para a carreira de TAE do IFMT, ampla concorrência (AC), vagas destinadas a pessoas negras (PN) e destinadas a pessoas com deficiência (PcD), com o cargo/nível de classificação relacionado.

Tabela 2. Vagas oferecidas no Edital n.º 070/2015 para a Carreira de TAE no IFMT - Nível Superior, Nível Médio ou Médio-Técnico e Nível Fundamental.

<b>Nível Superior</b>				
Cargos	Vagas para AC	Vagas para PN	Vagas para PcD	Total
Arquivista	4	1	0	5
Engenheiro Agrônomo	2	0	0	2
Médico Veterinário	2	0	0	2
Programador Visual	1	0	0	1
Publicitário	1	0	0	1
Relações Públicas	0	1	0	1
Secretário Executivo	2	0	0	2
Zootecnista	2	0	0	2
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>16</b>
<b>Nível Médio ou Médio-Técnico</b>				
Cargos	Vagas para AC	Vagas para PN	Vagas para PcD	Total
Diagramador	1	0	0	1
Técnico em Agropecuária	1	1	0	2
Técnico em Alimentos e Laticínios	1	0	0	1
Técnico em Audiovisual	1	0	0	1
Técnico de Laboratório/Construção Civil	1	0	0	1
Técnico de Laboratório/Eletrotécnica	1	0	0	1
Técnico de Laboratório/Informática	2	1	0	3
Técnico de Laboratório/Química	4	1	0	5
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>15</b>
<b>Nível Fundamental</b>				
Cargos	Vagas para AC	Vagas para PN	Vagas para PcD	Total
Assistente de Laboratório	3	4	2	9
Auxiliar em Administração	10	2	1	12
Operador de Máquinas Agrícolas	1	1	0	2
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>23</b>

Fonte: Elaborado pela autora. (Maio, 2023).

Ao analisarmos a tabela 2, notamos que, no montante geral, ou seja, das 54 (cinquenta e quatro) vagas ofertadas, 20% foram reservadas à população negra, de acordo com o previsto na Lei n.º 12.990/2014, tendo assim 11 (onze) vagas reservadas a pessoas negras, e 5% ao público PcD, isto é, apenas 3 (três) vagas, de acordo com o estabelecido na Lei n.º 8.213/1991 e no Decreto n.º 9.508/2018. No entanto, enfatizamos que a reserva de vagas para PcD não é objeto de análise nesse estudo acadêmico, apenas foi mencionada ao longo do texto para fins informativos. Destacamos que essa reserva de vagas não influencia nos resultados concernentes às cotas raciais, pois só podem ser aplicadas sobre as vagas criadas para a ampla concorrência. Mas, quando analisamos a distribuição de vagas de acordo com os níveis de escolaridade, observamos que nem sempre a instituição cumpre o que é exigido pela Lei n.º 12.990/2014.

Conforme a lei, a instituição é obrigada a ofertar 20% das vagas disponíveis de acordo com o cargo oferecido. Porém, até o momento, essa cota não está sendo respeitada, o que representa uma violação da legislação vigente e prejudica a efetivação dessa importante política para a população negra. Logo, para assegurar que os princípios de equidade e justiça sejam de fato implementados no acesso aos cargos públicos, medidas devem ser tomadas para a aplicação da lei.

Notamos, com destaque na tabela 2, que a maior parte das vagas reservadas a pessoas negras é para o nível fundamental, e uma menor proporção para cargos superiores e às profissões com maior prestígio social. Nessa luz, é pertinente questionar os critérios adotados para a distribuição de cargos, já que os dados sugerem uma política institucional no IFMT que dificulta o acesso de pessoas negras a posições de maior destaque, promovendo o racismo institucional. As culturas institucionais podem perpetuar o racismo institucional por meio de normas não escritas e comportamentos que toleram ou perpetuam a desigualdade racial. Isso pode incluir práticas de alocação desigual de vagas, acesso limitado de oportunidades a cargos de gestão que afetam desproporcionalmente a população negra.

Em relação ao Edital n.º 070/2015, não foi factível identificar o número exato de inscritos para o concurso, pois a informação não foi disponibilizada no site da instituição promotora. Contudo, com base nos dados da concorrência para o cargo pretendido, foi possível estimar que 8.296 (oito mil duzentos e noventa e seis) candidatos tiveram sua inscrição deferida para o cargo de TAE, sendo 959 (novecentos e cinquenta e nove) deles para a reserva de vagas para pessoas negras.

A Portaria n.º 2.321, de 28 de outubro de 2015, homologou o resultado do concurso público 070/2015, com um número de 56 (cinquenta e seis) candidatos aprovados e 269 (duzentos e sessenta e nove) classificados. Destes, 11 candidatos aprovados e 43 classificados

eram negros. A promotora do concurso não divulgou em seu *site* os procedimentos de convocação e nomeação dos aprovados, impossibilitando o acesso às informações. O certame teve duração de 01 (um) ano, a partir da homologação do resultado final no Diário Oficial da União (DOU), e poderia ser prolongado por mais um ano, se considerado necessário e conveniente para o IFMT.

No Edital n.º 085/2016, foram oferecidas 65 (sessenta e cinco) vagas para os cargos efetivos da carreira de Técnico-Administrativo em Educação no IFMT. A Universidade Federal de Mato Grosso também foi a responsável pela coordenação de todas as etapas do certame, abrindo inscrições apenas por meio do endereço eletrônico: [www.ufmt.br/concurso](http://www.ufmt.br/concurso). Entretanto, não existe nenhuma orientação no edital a respeito da alocação dessas vagas, ou seja, sobre como o IFMT definiu os cargos e níveis de escolaridade destinados à reserva de vagas. A partir desse edital, foi instituída uma comissão para verificação da Orientação Normativa do Secretário de Gestão de Pessoas e Relações do Trabalho no Serviço Público do Ministério do Planejamento (SEGRT) n.º 3, de 01 de agosto de 2016. Essa norma estabelece diretrizes para verificar a legitimidade da declaração de raça/cor feita pelos candidatos negros, de acordo com o que prevê a Lei n.º 12.990/2014.

Os detalhes seguintes informam as classes, os níveis de escolaridade requerida para a ocupação dos cargos e o número de vagas para Ampla Concorrência (AC), Pessoas Negras (PN) e Pessoas com Deficiência (PcD).

Tabela 3. Vagas oferecidas no Edital n.º 085/2016 para a Carreira de TAE no IFMT - Nível Superior, Nível Médio ou Médio-Técnico e Nível Fundamental.

<b>Nível Superior</b>				
Cargos	Vagas para AC	Vagas para PN	Vagas para PcD	<b>Total</b>
Administrador	3	0	0	3
Analista de Tecnologia da Informação	1	0	0	1
Assistente Social	1	0	0	1
Bibliotecário-Documentalista	3	0	0	3
Enfermeiro	1	0	0	1
Engenheiro Agrônomo	2	0	0	2
Jornalista	1	0	0	1
Nutricionista	1	0	0	1
Revisor de Texto	1	0	0	1
Técnico em Assuntos Educacionais	1	1	0	2
Tecnólogo em Gestão Pública	1	0	0	1
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>17</b>

<b>Nível Médio ou Médio-Técnico</b>				
<b>Cargos</b>	<b>Vagas para AC</b>	<b>Vagas para PN</b>	<b>Vagas para PcD</b>	<b>Total</b>
Assistente de Alunos	9	4	0	13
Assistente em Administração	9	4	1	14
Técnico de Laboratório/Biologia	2	0	0	2
Técnico de Tecnologia da Informação	2	0	0	2
Técnico em Arquivo	3	2	2	7
Técnico em Contabilidade	2	0	0	2
Técnico em Secretariado	1	0	0	1
Técnico em Segurança do Trabalho	1	0	0	1
Tradutor e Intérprete de Libras	2	1	0	3
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>11</b>	<b>3</b>	<b>45</b>
<b>Nível Fundamental</b>				
<b>Cargos</b>	<b>Vagas para AC</b>	<b>Vagas para PN</b>	<b>Vagas para PcD</b>	<b>Total</b>
Auxiliar de Biblioteca	2	1	0	3
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>3</b>

Fonte: Elaborado pela autora. (Maio, 2023).

De acordo com o estabelecido nas Leis n.º 12.990/2014 e n.º 8.213/1991, e no Decreto n.º 9.508/2018, podemos observar na tabela 3 que foram reservadas 20% da soma total das vagas para a população negra, somando 13 (treze) vagas, e 3 (três) para pessoas com deficiência (PcD). Nesse edital, inscreveram-se 8.335 (oito mil trezentos e trinta e cinco) candidatos para os cargos de Técnico-Administrativos em Educação, destes 903 (novecentos e três) se inscreveram para a reserva de vagas para pessoas negras.

A Portaria n.º 1.497, de 22 de junho de 2017, publicou o resultado do concurso público 085/2016, com um total de 43 (quarenta e três) candidatos aprovados e 265 (duzentos e sessenta e cinco) classificados. Desse total, 12 (doze) candidatos foram aprovados na reserva de vagas para pessoas negras no cargo de TAE, de 33 (trinta e três) classificados. Além disso, 2 (duas) pessoas autodeclaradas preta ou parda foram aprovadas na ampla concorrência, devido à pontuação acima da linha de corte da categoria de vagas. O prazo estabelecido para o certame foi de 01 (um) ano a partir da homologação do resultado, com possibilidade de prorrogação por mais um ano. A entidade responsável pelo certame não informou sobre os processos de convocação e nomeação dos aprovados no seu site, tornando difícil o acesso às informações.

Em 2017, o IFMT assumiu a responsabilidade de realizar os processos seletivos para os seus concursos, e passou a utilizar a ferramenta do *Google Data Studio* para disponibilizar relatórios de acompanhamento dos editais de concurso do IFMT. No Edital n.º 091/2017, 19 de setembro de 2017, é relevante notar que não houve vagas para pessoas negras, sendo ofertada apenas 01 (uma)

vaga para Técnico Administrativo em Educação para o cargo de Psicólogo, ampla concorrência. Nesse concurso, foi disponibilizada uma planilha no *Google Drive* para que os candidatos pudessem acompanhar as convocações. A seguir, apresentamos a tabela 4 que mostra o cargo/nível de classificação e a quantidade de vagas ofertadas à ampla concorrência (AC).

Tabela 4. Vagas oferecidas no Edital n.º 091/2017 para a Carreira de TAE no IFMT.

Nível Superior				
Cargo	Vagas para AC	Vagas para PN	Vagas para PcD	<b>Total</b>
Psicólogo	1	0	0	1
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>

Fonte: Elaborado pela autora. (Maio, 2023).

O Edital n.º 057/2019 destinou 29 (vinte e nove) vagas para a carreira de Técnico Administrativo em Educação no IFMT. Os candidatos deveriam efetuar a sua inscrição para um campus específico de acordo com o cargo pretendido no *site* de seleção do IFMT, onde o candidato pode administrar todas as etapas do concurso. Podemos observar na tabela 5 que, conforme previsto na Lei n.º 12.990/2014, 20% do total das vagas foi reservado para a população negra, sendo 11 (onze) oportunidades exclusivas para pessoas negras, enquanto 5% dessas vagas foram destinadas às pessoas com deficiência, de acordo com a Lei n.º 8.213/1991 e o Decreto n.º 9.508/2018, perfazendo um total de 3 (três vagas).

No entanto, ao considerarmos o nível de escolaridade, observamos que não está sempre garantida a observância da reserva legal para as pessoas negras. Da mesma forma que nos editais anteriores, não há critérios explícitos para a distribuição de vagas de acordo com o cargo ou o nível de formação. Na sequência, apresentamos a tabela 5, que demonstra o cargo/nível de classificação, o número de vagas ofertadas à ampla concorrência (AC), assim como as vagas reservadas para pessoas negras (PN) e para candidatos com deficiência (PcD).

No Edital n.º 057/2019 foram deferidas 3.637 (três mil seiscentos e trinta e sete) inscrições, sendo 317 (trezentos e dezessete) delas destinadas à reserva de vagas para pessoas negras. Dentre os concursados, foram registrados 16 (dezesesseis) nomeações de pessoas negras. Além disso, houve 5 (cinco) classificações e 3 (três) não empossados, por motivos desconhecidos. Outrossim, 1 (um) candidato escolheu ir para o final da fila de espera de convocação. Por fim, 4 candidatos negros optaram por desistir do processo seletivo.

Tabela 5. Vagas oferecidas no Edital n.º 057/2019 para a Carreira de TAE no IFMT - Nível Superior, Nível Médio ou Médio-Técnico e Nível Fundamental.

<b>Nível Superior</b>				
Cargo	Vagas para AC	Vagas para PN	Vagas para PcD	<b>Total</b>
Arquivista	1	1	0	2
Contador	1	0	1	2
Enfermeiro	1	1	0	2
Engenheiro/Engenharia Civil	1	0	0	1
Técnico em Assuntos Educacionais	1	0	0	1
Tecnólogo em Gestão Pública	1	0	0	1
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>9</b>
<b>Nível Médio ou Médio-Técnico</b>				
Cargo	Vagas para AC	Vagas para PN	Vagas para PcD	<b>Total</b>
Assistente em Administração	1	0	0	1
Técnico de Laboratório/Biologia	0	1	0	1
Técnico de Laboratório/Química	3	1	0	4
Técnico de Laboratório/Informática	0	1	1	2
Técnico em Agropecuária	2	1	0	3
Técnico em Audiovisual	1	1	0	2
Técnico em Eletrotécnica	1	0	0	1
Técnico em Laboratório/Agropecuária	1	0	0	1
Técnico em Tecnologia da Informação	1	0	0	1
Tradutor e Intérprete de Linguagem de Sinais	2	0	0	2
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>18</b>
<b>Nível Fundamental</b>				
Cargo	Vagas para AC	Vagas para PN	Vagas para PcD	<b>Total</b>
Assistente de Alunos	2	0	0	2
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>

Fonte: Elaborado pela autora. (Maio, 2023).

De acordo com o que se apresenta na Tabela 5, verificamos que a maior parte das vagas reservadas para pessoas negras é para o ensino médio ou médio-técnico. Também é possível notar que o número de vagas ofertadas para o ensino fundamental vem sendo reduzido ao longo do tempo pelo IFMT. Essa constatação suscita algumas reflexões e problematizações. Em primeiro lugar, questiona-se o alcance efetivo das políticas de ação afirmativa. Afinal, o objetivo dessas políticas é reduzir as desigualdades históricas e estruturais enfrentadas pelas pessoas negras, proporcionando-lhes igualdade de oportunidade. Se a maioria das vagas reservadas está limitada ao ensino médio e médio-técnico, fica a dúvida se as políticas de ação

afirmativa estão realmente promovendo uma mudança substancial na distribuição de poder e recursos dentro da instituição. Consequentemente, a concentração das vagas reservadas em níveis educacionais mais baixos priva as pessoas negras de gestão e liderança que exigem formação específica, perpetuando a instituição como um espaço “branco”. Isso não apenas perpetua a desigualdade, mas também reforça os privilégios da branquitude, já que a gestão e liderança são muitas vezes os espaços de maior influência e tomada de decisões.

Em 2021, conforme o Edital n.º 125/2021, foram disponibilizadas 10 (dez) vagas para a Carreira de Técnico Administrativo em Educação no IFMT. Para participar, os candidatos deveriam inscrever-se em um campus específico, de acordo com o cargo desejado, por meio do portal de seleção do IFMT, pelo qual os candidatos poderiam gerenciar todas as fases do concurso. A seguir, apresentamos a tabela 6 com as informações referentes ao cargo/classificação, o número de vagas disponíveis para ampla concorrência (AC), vagas para pessoas negras (PN) e candidatos com deficiência (PcD). Com base nas leis n.º 12.990/2014 e n.º 8.213/1991, e no Decreto n.º 9.508/2018, 20% do total dos cargos foram reservados para pessoas negras, sendo 2 (duas) vagas destinadas a essa parcela da população. Ademais, 5% do total foi destinado a pessoas com deficiência (PcD), ou seja, 1 (uma) oportunidade. Todavia, ao analisarmos o nível de formação para o cargo, nem sempre a reserva legal prevista é aplicada para as pessoas negras.

Tabela 6. Vagas oferecidas no Edital n.º 125/2021 para a Carreira de TAE no IFMT - Nível Superior e Nível Médio ou Médio-Técnico.

<b>Nível Superior</b>				
<b>Cargo</b>	<b>Vagas para AC</b>	<b>Vagas para PN</b>	<b>Vagas para PcD</b>	<b>Total</b>
Administrador	1	0	0	1
Analista de Tecnologia da Informação	1	0	0	1
Bibliotecário – Documentalista	1	0	0	1
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>
<b>Nível Médio ou Médio-Técnico</b>				
<b>Cargo</b>	<b>Vagas para AC</b>	<b>Vagas para PN</b>	<b>Vagas para PcD</b>	<b>Total</b>
Assistente em Administração	1	2	1	4
Técnico de contabilidade	1	0	0	1
Técnico de Laboratório/Eventos	1	0	0	1
Técnico em Enfermagem	1	0	0	1
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>7</b>

Fonte: Elaborado pela autora. (Maio, 2023).

No Edital n.º 010/2022, foi disponibilizado um total de 16 (dezesesseis) vagas de cargo efetivo integrante da carreira de Técnico Administrativo em Educação, para provimento e efetivo exercício no IFMT. Para a admissão dos cargos em questão, a inscrição foi realizada para o campus de interesse do candidato através do site de seleção do IFMT. Neste edital, também não existe um critério específico para a repartição de vagas destinadas a pessoas negras. De acordo com o documento:

2.4 Qualquer candidato poderá solicitar inscrição e concorrer para a área de seu interesse, independentemente da reserva de que trata este edital, pois para todas as áreas de conhecimento deste edital poderão ser formadas até 3 (três) listas de resultado final dentro dos limites do Anexo II do Decreto n.º 9.739, de 28 de março de 2019, a saber: Ampla Concorrência (AC), Negros – (N) e Pessoa com Deficiência (PcD). No entanto, **caso a área tenha sido contemplada pela reserva legal, a prioridade de nomeação será dos candidatos que foram devidamente inscritos, aprovados e classificados para a respectiva reserva legal.** 2.4.1. Tratando-se de área com vaga somente para a reserva legal (PcD ou negro), será publicada tão somente 02 (duas) listas do resultado final. Sendo uma listagem dos aprovados e classificados para a vaga da reserva legal estabelecida no quadro do item 2.3 e outra lista dos candidatos classificados para a ampla concorrência. 2.5 Na ocorrência da situação descrita no item 2.4, **o candidato que figurar na lista da Ampla Concorrência (AC) somente será nomeado, após convocados todos os candidatos aprovados e classificados na respectiva reserva legal.** 2.6 As vagas reservadas às pessoas com deficiência (PcD) ou para negros poderão ser ocupadas por candidatos da ampla concorrência, classificados conforme item 16.2 e tão somente para as seguintes hipóteses: 1) não haver candidato na condição da reserva legal inscrito; 2) não haver candidato na condição de reserva legal aprovado ou, ainda, 3) não haver mais candidato aprovado no cadastro reserva legal neste concurso público. (IFMT, 2022).

Assim, de acordo com o Edital n.º 010/2022, qualquer candidato poderia inscrever-se e concorrer para a área de seu interesse, independentemente da reserva de vagas para pessoas negras ou com deficiência. E os inscritos como ampla concorrência, caso aprovados, só seriam nomeados se todos da reserva legal fossem convocados. Situações como ausência de aprovados e classificados na reserva legal resultam na ocupação do cargo por candidatos da ampla concorrência. Essa medida garante a igualdade de oportunidades e acesso ao emprego público.

A tabela 7 descreve o cargo/nível de escolaridade, número de vagas ofertadas à ampla concorrência (AC), as destinadas às pessoas negras (PN) e às pessoas com deficiência (PcD). Para a nossa satisfação, uma vez que a Lei n.º 12.990/2014 estabeleceu uma parcela de 20% para a população negra, obtivemos 3 (três) vagas para esse grupo. Além disso, a Lei n.º 8.213/1991 e o Decreto n.º 9.508/2018 asseguram 5% das vagas para PcD, ou seja, apenas 1 (uma) vaga.

Tabela 7. Vagas oferecidas no Edital n.º 010/2022 para a Carreira de TAE no IFMT - Nível Superior e Nível Médio ou Médio-Técnico.

<b>Nível Superior</b>				
<b>Cargo</b>	<b>Vagas para AC</b>	<b>Vagas para PN</b>	<b>Vagas para PcD</b>	<b>Total</b>
Nutricionista	1	0	1	2
Médico - Área Medicina do Trabalho	1	0	0	1
Médico - Área Psiquiatria	0	1	0	1
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>4</b>
<b>Nível Médio ou Médio-Técnico</b>				
<b>Cargo</b>	<b>Vagas para AC</b>	<b>Vagas para PN</b>	<b>Vagas para PcD</b>	<b>Total</b>
Assistente de Alunos	1	0	0	1
Técnico de Laboratório/Biologia	2	0	0	2
Técnico de Laboratório - Área Informática	5	0	0	5
Técnico de Laboratório - Área Manutenção de Aeronaves	0	1	0	1
Técnico de Laboratório - Área Zootecnia	0	1	0	1
Técnico de Tecnologia da Informação	2	0	0	2
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>12</b>

Fonte: Elaborado pela autora. (Maio, 2023).

O Edital n.º 010/2022 assevera que, caso não haja número suficiente de candidatos negros ou PcDs aprovados para ocupar as vagas reservadas, as posições disponíveis serão transferidas para a Ampla Concorrência, sendo preenchidas pelos demais aprovados. A classificação não garante o ingresso automático, somente a expectativa de ser admitido, seguindo a ordem de classificação. O concurso público tem validade de 1 (um) ano, prorrogável por igual período, a contar da data de publicação do resultado final no Diário Oficial da União (DOU), de acordo com a necessidade da instituição.

Nesse concurso, foi registrado um total de 12 (doze) candidatos aprovados e 30 (trinta) classificados, distribuídos entre ampla concorrência, reserva de vagas para pessoas negras e com deficiência. Dos aprovados, 8 (oito) foram efetivados em 2022 para os seus respectivos cargos. No entanto, é importante mencionar que 2 (dois) candidatos aprovados optaram por não tomar posse no ato da convocação, e 2 (dois) preferiram ficar na lista de espera, por motivos que não foram especificados. Houve um caso de desistência, em que o candidato renunciou à vaga. Por outro lado, uma notícia positiva é que 3 (três) candidatos autodeclarados negros assumiram os cargos. Todavia, no processo seletivo para o cargo de Médico na área de Psiquiatria, nível “E”, destinado a candidatos negros, não houve inscrição de nenhuma pessoa preta ou parda. Essa ausência é preocupante, e ressalta as barreiras e desafios enfrentados pelos

profissionais negros para adentrar em determinadas áreas de formação de prestígio social.

Como vemos, as ações afirmativas são imprescindíveis para ampliar a visibilidade de oportunidades para as pessoas negras, reduzindo desigualdades e promovendo inclusão por meio de políticas positivas. A promoção da diversidade é crucial em todos os setores da sociedade, incluindo o serviço público, e a presença desses profissionais contribui para um ambiente de trabalho mais representativo e igualitário.

O Edital n.º 090/2022 destinou 24 (vinte e quatro) vagas para a carreira de Técnico Administrativo em Educação do IFMT, com reserva de 20% das vagas para pessoas negras. Os candidatos deveriam efetuar sua inscrição para um campus específico de acordo com o cargo pretendido, pelo site do IFMT. Os critérios de autodeclaração e os procedimentos de validação da Banca de Heteroidentificação consistiram na averiguação dos seguintes requisitos:

11.12 O candidato que não comparecer na data, na hora e no local especificado na convocação, passará a concorrer pela ampla concorrência, conforme regras previstas neste edital. 11.13 O procedimento de heteroidentificação se dará por meio da constatação de que o candidato é visto socialmente como pertencente ao grupo racial negro. A comissão utilizará exclusivamente os critérios fenotípicos para a aferição da condição declarada pelo candidato no concurso público. Além da cor da pele, serão consideradas outras características fenotípicas, marcadas pelos traços negróides, tais como tipo de cabelo, formato de lábios e nariz. 11.14 Não serão considerados quaisquer registros ou documentos pretéritos eventualmente apresentados, inclusive imagens e certidões referentes a confirmação em procedimentos de heteroidentificação realizados em concurso público federais, estaduais, distritais e municipais. [...]. (IFMT, 2022).

Esse regulamento institui os procedimentos para a autodeclaração dos candidatos pretos e pardos a fim de preencher as vagas reservadas à população negra em processos seletivos para os cursos técnicos de nível médio, de graduação e de pós-graduação lato e stricto sensu, presenciais e a distância, oferecidos IFMT, bem como a composição das Comissões Permanentes de Heteroidentificação e Recursal, conforme Resolução do CONSEPE n.º 022/2021.

Para o Edital n.º 090/2022, a instituição adotou a seguinte metodologia para a distribuição de vagas, publicou o Aviso Público n.º 01/2022, informando um Sorteio Público para estabelecer às áreas de concurso destinadas à reserva legal de candidatos negros e pessoas com deficiência para o concurso público de Técnico-Administrativo em Educação. No subitem 1.1 do documento, há informação de que o sorteio público visa assegurar a aplicação da Reserva Legal para Negros e Pessoas com Deficiência, de forma objetiva e impessoal. (IFMT, 2022). Como podemos ver na Figura 1, a Reserva Automática deve ser implementada da seguinte maneira:

Figura 1. Metodologia para a reserva automática e sorteio das vagas oferecidas no Edital n.º 090/2022 para a Carreira de TAE no IFMT – Reserva legal para Pretos, Pardos e PcD.

<b>RESERVA LEGAL PARA NEGROS (PRETOS E PARDOS) – Lei nº 12.990/2015 – 20% das vagas</b>	
<b>Total de vagas ofertadas para o mesmo cargo e lotação</b>	<b>Quantidade de vagas destinadas à reserva</b>
Até 2 vagas	Definido através de sorteio
De 3 a 7 vagas	01 vaga por reserva automática
(...)	

<b>RESERVA LEGAL PARA PESSOA COM DEFICIÊNCIA (PcD) – Decreto n. 9.508/2018 – 5% das vagas</b>	
<b>Total de vagas ofertadas para o mesmo cargo e lotação</b>	<b>Quantidade de vagas destinadas à reserva</b>
Até 4 vagas	Definido através de sorteio
De 5 a 10 vagas	01 vaga por reserva automática
(...)	

Fonte: Edital n.º 090/2022 IFMT.

Na Figura 2, a seguir, podemos observar a reserva automática destinada a pessoas negras e PcD, ou seja, as vagas que serão sorteadas para determinar, de maneira imparcial e objetiva, quais os cargos/áreas. Essa medida é uma importante iniciativa do IFMT para garantir a igualdade e combater a discriminação.

Figura 2. Cálculo para a reserva automática e sorteio das vagas oferecidas no Edital n.º 090/2022 para a Carreira de TAE no IFMT.

<b>TABELA A. CÁLCULO PARA RESERVA LEGAL PARA PESSOA COM DEFICIÊNCIA (PcD)</b>	<b>Vaga(s)</b>
Total de vagas ofertadas	24
Total de vagas por reserva automática	00
Total de vagas por sorteio	01
<b>Total Geral de vagas reservadas (5% das vagas)</b>	<b>01</b>

<b>TABELA B. CÁLCULO PARA RESERVA LEGAL PARA NEGROS</b>	<b>Vaga(s)</b>
Total de vagas ofertadas	24
Total de vagas por reserva automática	00
Total de vagas por sorteio	05
<b>Total Geral de vagas reservadas (20% das vagas)</b>	<b>05</b>

Fonte: Edital n.º 090/2022 IFMT.

A seguir, apresentamos a tabela 8 que demonstra o cargo/nível de classificação, o número de vagas ofertadas para a ampla concorrência (AC) e pessoas negras (PN), além das vagas reservadas para as pessoas com deficiência (PcD). Logo, de acordo com a Lei n.º 12.990/2014, 20% das vagas foram destinadas à população negra, representando 5 (cinco) oportunidades. Ainda conforme a Lei n.º 8.213/1991 e também o Decreto n.º 9.508/2018, 5% dos cargos deveriam ser preenchidos por PcDs, sendo 1 (uma) vaga para essa parte da população.

Tabela 8. Vagas oferecidas no Edital n.º 090/2022 para a Carreira de TAE no IFMT.

<b>Nível Superior</b>				
Cargo	Vagas para AC	Vagas para PN	Vagas para PcD	<b>Total</b>
Bibliotecário - Documentalista	1	1	0	2
Psicólogo	1	0	0	1
Técnico em Assuntos Educacionais	1	0	0	1
Tecnólogo Formação - Área Gestão Pública	0	0	1	1
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>5</b>
<b>Nível Médio ou Médio-Técnico</b>				
Cargo	Vagas para AC	Vagas para PN	Vagas para PcD	<b>Total</b>
Analista de Tecnologia da Informação	0	1	0	1
Assistente de Aluno	3	0	0	3
Assistente em Administração	5	1	0	6
Técnico de contabilidade	2	0	0	2
Técnico de Laboratório - Área Informática	3	1	0	4
Técnico de Tecnologia da Informação	2	1	0	3
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>19</b>

Fonte: Elaborado pela autora. (Maio, 2023).

Após a análise da lista de inscritos no concurso regido pelo n.º 090/2022, verificamos que 1.185 candidatos pleitearam as vagas. Dentre essas inscrições, 103 (cento e três) foram de pessoas autodeclaradas negras, 17 (dezessete) para pessoas com deficiência e 1.111 para a modalidade de ampla concorrência. Levando em conta os procedimentos seguintes à etapa de inscrição, após a realização da prova objetiva, 20 (vinte) candidatas/os classificadas/os que se autodeclararam preto/a ou pardo/a foram convocados/as para participar presencialmente da Banca de Heteroidentificação, conforme o cronograma estabelecido no Anexo I do Edital n.º 090/2022, para o processo de Heteroidentificação.

Em virtude da ausência de 8 (oito) candidatas/os nessa etapa, 10 (dez) candidatas/os obtiveram habilitação para prosseguir na seleção como cotista. Porém, duas pessoas que haviam sido inicialmente indeferidas apresentaram recursos, e foram aceitas após revisão da banca. A Portaria n.º 308/2023 homologou 16 (dezesesseis) aprovações e 39 (trinta e nove) classificações, sendo que entre esses números, houve 1 (uma) aprovação e outras 7 (sete) classificações para a reserva de vagas para pessoas negras. Desse total, 7 (sete) foram nomeadas, enquanto 1 (uma) optou por ficar à espera da nomeação na última posição da lista.

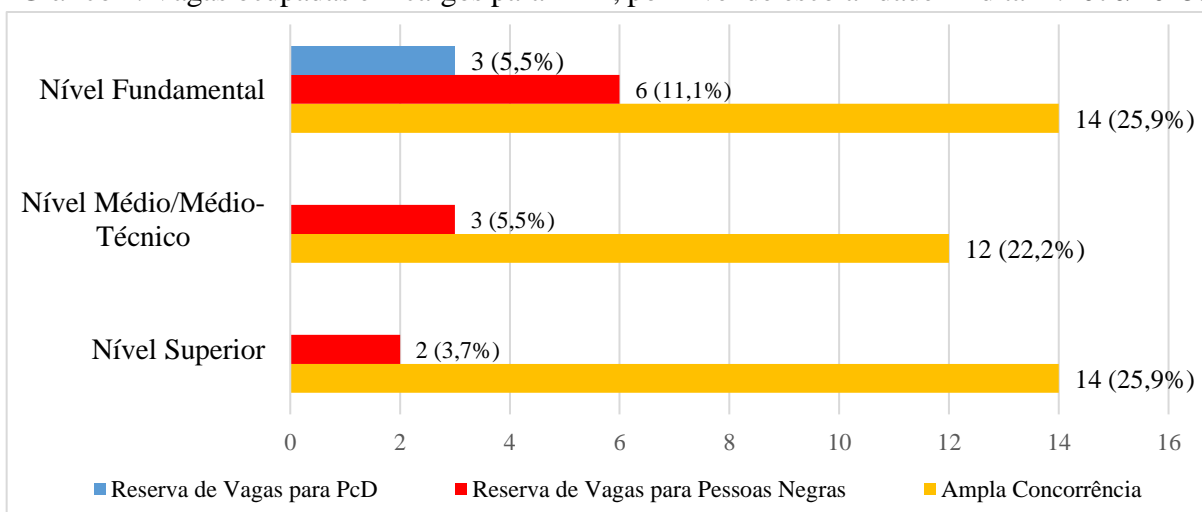
### **4.3 As Fragilidades e Insuficiências na Aplicação da Lei n.º 12.990/2014 no IFMT**

A Lei n.º 12.990/2014, comumente conhecida como Lei de Cotas, criou oportunidade para as pessoas negras nos concursos públicos federais, a fim de promover a inclusão. Embora essa iniciativa tenha contribuído para o enfrentamento das desigualdades raciais, os desafios de sua implementação revelam empecilhos e conflitos que precisam ser abordados. A principal fragilidade da Lei de Cotas no início de sua implementação foi a ausência de parâmetros objetivos e precisos para a autodeclaração racial. De acordo com a lei, os candidatos têm autonomia para se definirem como pardos ou pretos, sem a necessidade de comprovação documental. Esse recurso levanta questões sobre a confiabilidade das declarações, uma vez que não havia forma segura de validar sua veracidade, como se avistou nas edições dos editais 70/2015 e 85/2016, respectivamente. Essa lacuna abriu espaço para que pessoas que não reuniam os critérios previstos na lei se beneficiassem das cotas, desrespeitando a eficácia dessa política de inclusão.

Realizamos a análise dos processos de seleção pública do IFMT durante os dois quadriênios 2014-2022, período de implementação da Lei n.º 12.990 pelo IFMT. Verificamos que a instituição promoveu 7 (sete) certames de ingresso na carreira pública para cargos Técnicos-Administrativos em Educação, os quais trouxeram para ocupações com requisitos mínimos de ensino fundamental, médio e superior 372 (trezentos e setenta e dois) candidatos aprovados. Destes, 61 (sessenta e um) candidatos foram aprovados dentro da reserva legal para pessoas negras, 12 (doze) para o nível superior, sendo 47 (quarenta e sete) para o ensino médio/médio-técnico, enquanto 2 (duas) direcionadas ao ensino fundamental. No entanto, a política de cotas raciais adotada no IFMT apresentou um desempenho insuficiente em comparação com a meta proposta de preencher 20% das vagas oferecidas por cargos, com candidatos autodeclarados negros, principalmente para os de nível superior, de acordo com a legislação. Os resultados indicam que o IFMT não destinou vagas a certas posições, principalmente as de maior remuneração financeira e relevância na estrutura organizacional – que são as de nível superior.

Apresentamos a seguir os gráficos que detalham as nomeações para os certames analisados. É possível observar o número total de vagas nomeadas para cada edital, o total de vagas por nível de ensino. Mais adiante, verifica-se o número total de candidatos nomeados – tanto aqueles chamados por ampla concorrência quanto para pessoas negras, além do total de candidatos convocados para pessoas com deficiência. No Gráfico 2, podemos observar a porcentagem de vagas ocupadas por candidatos a vagas destinadas para a ampla concorrência, pessoas negras e pessoas com deficiência.

Gráfico 2. Vagas ocupadas em cargos para TAE, por nível de escolaridade - Edital n.º 070/2015.



Elaborado pela autora, dados do Painel Estatístico de Pessoal (planejamento.gov.br). (Maio, 2023).

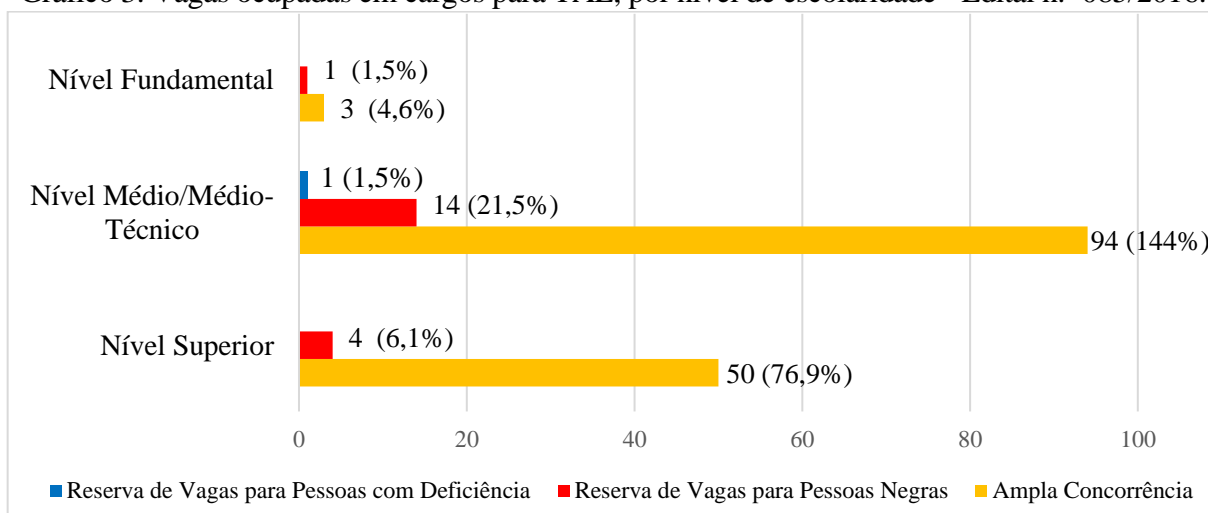
Ao analisarmos o gráfico 2, identificamos um grande número de vagas ocupadas na ampla concorrência em todos os níveis de ensino, mais de 70% das vagas. Quanto à reserva de vagas para a população negra, observamos uma discrepância em relação ao número de vagas oferecidas em comparação a ampla concorrência, apenas 3,7% das vagas foram destinadas a pessoas negras para o ensino superior. Por outro lado, nota-se que esse índice aumenta significativamente para três vezes, ou seja, 11,1% quando se refere à educação de nível fundamental, e 5,5% para o nível médio/médio-técnico. Não podemos deixar de pontuar que essa oferta é insuficiente para garantir a equidade de oportunidades às pessoas negras. No que diz respeito à reserva de vagas para pessoas com deficiência, é possível constatar que não houve nenhuma vaga reservada em nível superior e médio/médio-técnico.

Os dados do gráfico apresentado suscitam questionamentos sobre o papel do IFMT em proporcionar a inclusão de pessoas negras aos cargos públicos. Como instituição de ensino, o IFMT tem a responsabilidade de promover a igualdade de oportunidades, e os dados representados no gráfico 2 indicam que esses objetivos não estão sendo plenamente alcançados. Além disso, a seleção de níveis de escolaridade específico para a oferta das vagas compromete a eficácia das cotas em reduzir as disparidades no acesso aos cargos de serviço público e na qualidade de vida das pessoas negras.

Quanto ao Edital n.º 085/2016, verificamos que foram nomeadas quase o triplo de vagas ofertadas inicialmente no edital e que a maioria dos candidatos nomeados em todos os níveis de ensino são da ampla concorrência. No nível superior, observamos um total de 76% nomeados para a ampla concorrência. Por outro lado, a reserva de vagas para pessoas negras foi de 6,1%.

Essa discrepância reflete a persistência de desigualdades raciais profundas no acesso a cargos de nível superior. A seguir, no Gráfico 3, apresentamos a distribuição de vagas para a ampla concorrência, pessoas negras e com deficiência.

Gráfico 3. Vagas ocupadas em cargos para TAE, por nível de escolaridade - Edital n.º 085/2016.



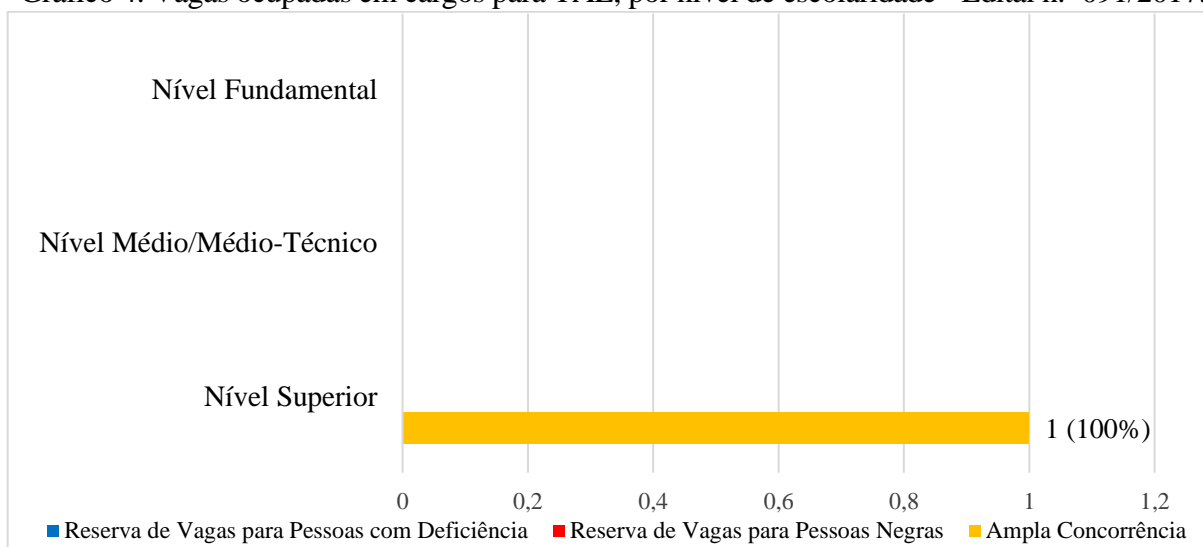
Elaborado pela autora, dados do Painel Estatístico de Pessoal ([planejamento.gov.br](http://planejamento.gov.br)). (Maio, 2023).

Embora as cotas raciais tenham sido implementadas no IFMT para corrigir historicamente essas disparidades, os números mostram que há muito a ser feito para alcançar a verdadeira igualdade de oportunidades a cargos do ensino superior. Outro aspecto importante a ser destacado é o impacto dessa disparidade na representatividade da população negra a cargos de nível superior e, por consequência, em cargos de maior influência e tomada de decisões. A sub-representação de pessoas negras nessas posições não apenas perpetua a desigualdade, mas também limita a diversidade de perspectivas e experiências dentro dessas instituições. Avistamos que, no nível médio/médio-técnico, a ampla concorrência convocou um número ainda maior, somando 144% das vagas. Enquanto para a reserva legal foram 21% de vagas preenchidas, um aumento significativo em relação ao nível superior.

As vagas ocupadas no nível fundamental são substancialmente reduzidas em comparação aos demais níveis de escolaridade. A ampla concorrência ocupou 4,3%, enquanto a reserva de vaga para as pessoas negras apenas 1,5%. Os números apresentados são chocantes e destacam a necessidade urgente de uma análise crítica das políticas de inclusão racial e da equidade no acesso das pessoas negras aos cargos no IFMT. A desproporcional reserva de vagas para pessoas negras e aquelas preenchidas pela ampla concorrência deve servir como um chamado à ação para revisar e fortalecer as políticas de ação afirmativa, garantindo que elas cumpram seu objetivo de

promover a igualdade de oportunidades e a representatividade racial no serviço público.

Gráfico 4. Vagas ocupadas em cargos para TAE, por nível de escolaridade - Edital n.º 091/2017.

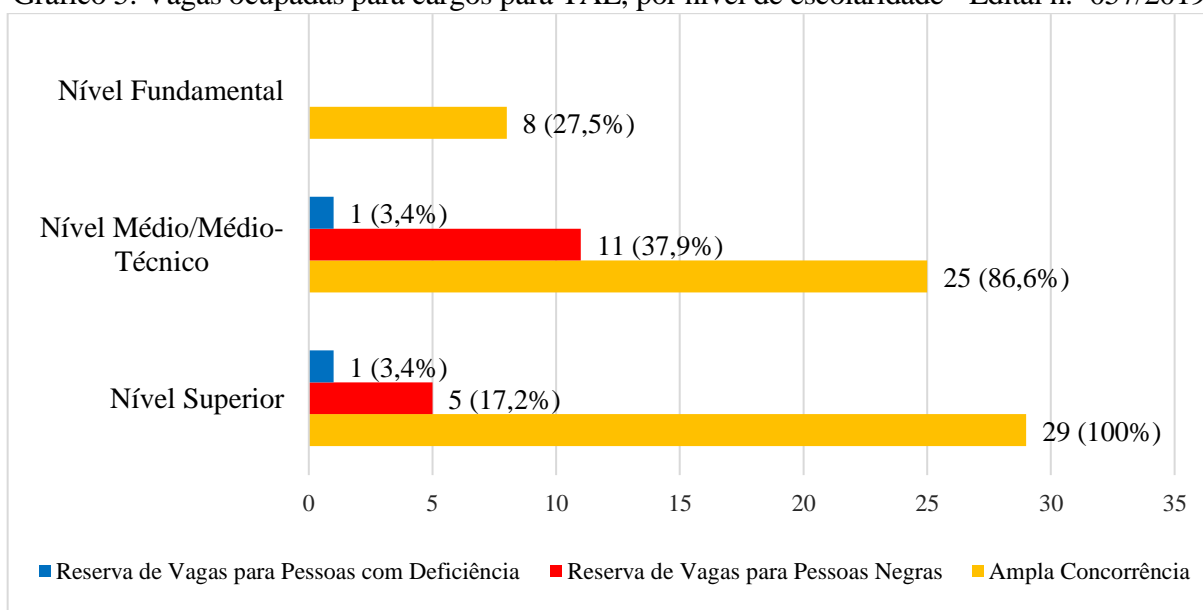


Elaborado pela autora. Dados do Painel Estatístico de Pessoal (planejamento.gov.br). (Maio, 2023).

No Edital n.º 091/2017, de 19 de setembro de 2017, é notável que nenhum posto foi destinado a pessoas negras, sendo a única oportunidade de ingresso o cargo de Psicólogo, em modalidade de ampla concorrência.

Apresentamos, a seguir, o gráfico 5, que evidencia a quantidade de vagas nomeadas para o cargo de TAE ofertadas no Edital n.º 057/2019 de acordo com o nível de escolaridade.

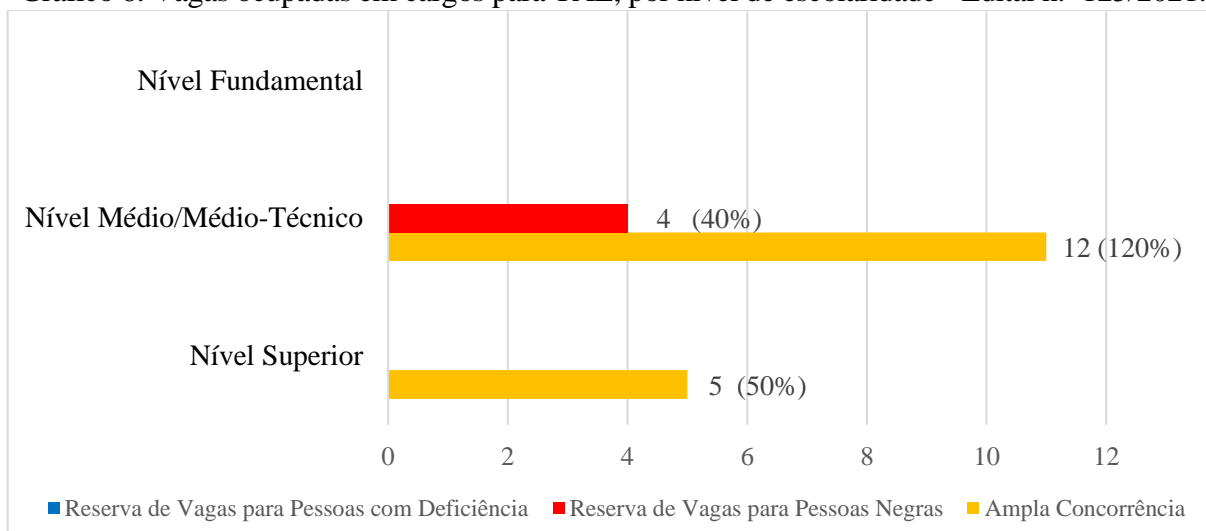
Gráfico 5. Vagas ocupadas para cargos para TAE, por nível de escolaridade - Edital n.º 057/2019.



Elaborado pela autora. Dados do Painel Estatístico de Pessoal (planejamento.gov.br). (Maio, 2023).

Como podemos observar no Edital n.º 057/2019, foram disponibilizadas 29 (vinte e nove) vagas; 2 (duas) para o ensino fundamental, 17 (dezesete) para o ensino médio/médio-técnico e 9 (nove) para o ensino superior. Desse total, 7 (sete) vagas correspondentes a 20% foram reservadas para indivíduos pretos ou pardos. Todavia, a nomeação dos candidatos foi excedente ao número de vagas estabelecido, pois foram nomeados 17 (dezesete) pessoas negras, 5 (cinco) com ensino superior e 11 (onze) com o ensino médio/médio-técnico (55% do total de vagas ofertadas), e nenhuma reserva legal para o ensino fundamental. Entretanto, ao fim do processo seletivo, constatou-se que o número de candidatos nomeados foi quase três vezes maior do que o de vagas ofertadas. A seguir, apresentamos o Gráfico 6, que demonstra a porcentagem de ocupação dos cargos de TAE, com base no nível de escolaridade.

Gráfico 6. Vagas ocupadas em cargos para TAE, por nível de escolaridade - Edital n.º 125/2021.



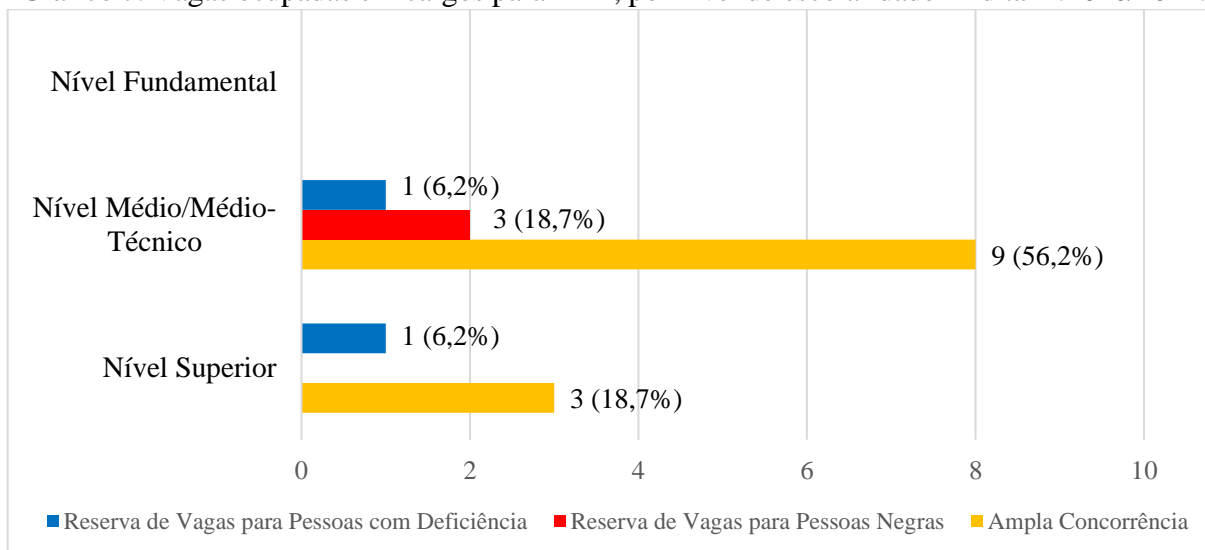
Elaborado pela autora. Dados do Painel Estatístico de Pessoal ([planejamento.gov.br](http://planejamento.gov.br)). (Maio, 2023).

No concurso regido pelo Edital n.º 125/2021, foram oferecidas 10 (dez) vagas, sendo 3 (três) para a área de ensino superior, 7 (sete) para o nível médio/médio-técnico e nenhuma para o ensino fundamental. Destas, 20% foram reservadas para pessoas negras autodeclaradas aprovadas para o nível médio/médio-técnico, ou seja, 2 (duas) vagas e nenhuma para o ensino superior foi direcionada para pessoas negras, como estabelecido pela Lei n.º 12.990/2014. Entretanto, nesse certame, constata-se que foram nomeadas um número de candidatos aprovados duas vezes maior do que o de vagas ofertadas.

Se houvesse destinação da reserva legal para o ensino superior, é provável que pessoas negras assumissem o cargo. Em contrapartida, os (dois) autodeclarados negros aprovados e os 2 (dois) classificados foram convocados para as vagas de nível médio/médio-técnico destinada a

eles, perfazendo um total de 20% a mais do que o estabelecido na lei. Na sequência, os dados do Gráfico 7, expõe o número de oportunidades preenchidas no Edital n.º 010/2022, disponibilizadas por meio do processo de seleção de ampla concorrência, destinadas a pessoas negras e PcD.

Gráfico 7. Vagas ocupadas em cargos para TAE, por nível de escolaridade - Edital n.º 010/2022.

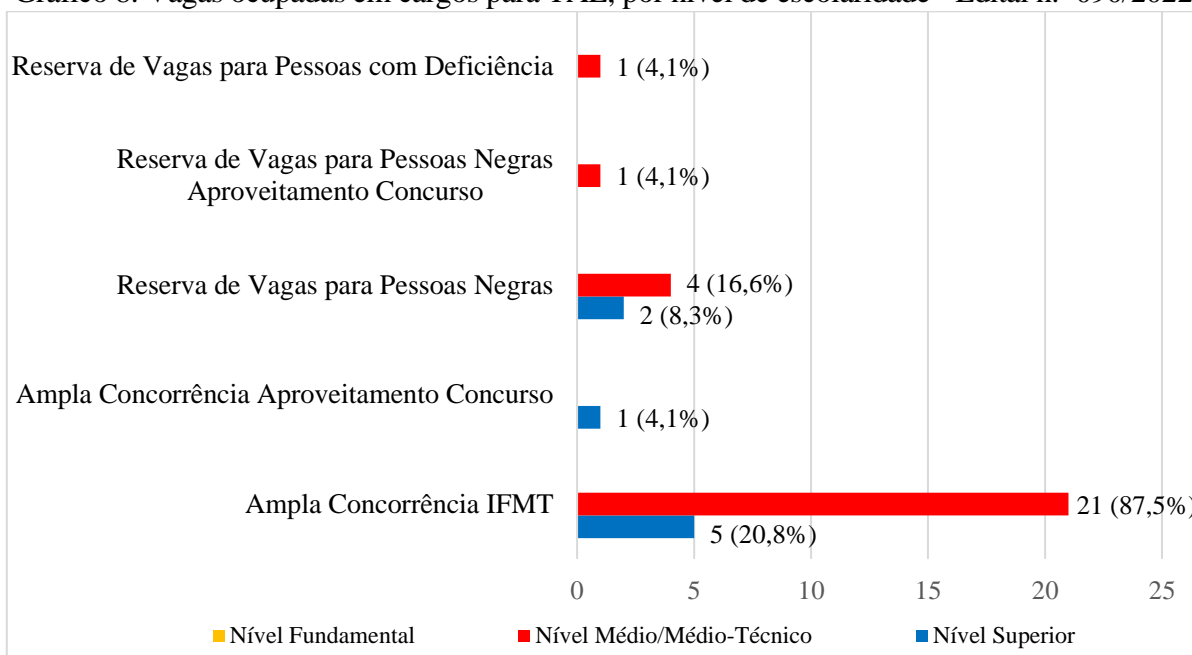


Elaborado pela autora. Dados do Painel Estatístico de Pessoal (planejamento.gov.br). (Maio, 2023).

No Edital n.º 010/2022, foram disponibilizadas 15 (quinze) vagas, sendo 4 (quatro) para o ensino superior, 11 (onze) para o ensino médio/médio-técnico e nenhuma para o ensino fundamental. Dentre essas, 3 (três) foram reservadas a pessoas autodeclaradas negras: 1 (um) para candidatos de nível superior, o que equivale a 6,6% do total de vagas abertas para essa categoria, e 2 (duas) para concluintes do ensino médio, o que significa 13,3% das vagas disponíveis para esse nível de escolaridade. Contudo, nesse processo seletivo, não houve nenhuma inscrição para o cargo de Médico na área de Psiquiatria, nível “E”. Nesse certame, foram 2 (duas) pessoas aprovadas e 2 (duas) classificadas. Destas, 3 (três) pessoas autodeclaradas negras foram nomeadas para as vagas de nível médio, ou seja, 20% das vagas e 1 (uma) classificada. A validade deste concurso finda no dia 20 de junho de 2023, a instituição pode solicitar a prorrogação por mais um ano, se assim desejar.

No Gráfico 8, a seguir, podemos visualizar o número de vagas preenchidas no Edital n.º 090/2022 para a ampla concorrência, para pessoas negras e com deficiência. Nesse certame, foram ofertadas 24 (vinte e quatro) vagas, todavia, 35 (trinta e cinco) candidatos foram nomeados, sendo 41% a mais do que o previsto no edital. Desse número, 20% dos cargos de nível médio destinaram-se a candidatos negros, mas a ocupação de vagas para pessoas negras no ensino superior foi de apenas 8%. Não houve disponibilização de vagas para o nível fundamental.

Gráfico 8. Vagas ocupadas em cargos para TAE, por nível de escolaridade - Edital n.º 090/2022.



Elaborado pela autora. Dados do Painel Estatístico de Pessoal (planejamento.gov.br). (Maio, 2023).

Na seleção, foi possível constatar que, dos cotistas aprovados e classificados, todos obtiveram a nomeação, enquanto 1 (uma) pessoa optou por aguardar a convocação na última colocação da lista. O concurso tem validade até o dia 14/02/2024, com possibilidade de prorrogação por mais 1 (um) ano de acordo com a necessidade da instituição. Assim, devido à ausência de pessoas negras classificadas, hipoteticamente, não haverá a convocação de mais reserva legal para esse grupo.

Na Tabela 9, a seguir, podemos observar a quantidade de servidores do IFMT, categorizados segundo Raça e Cor.

Tabela 9. Quantitativo de Servidores TAE do IFMT por Raça/Cor.

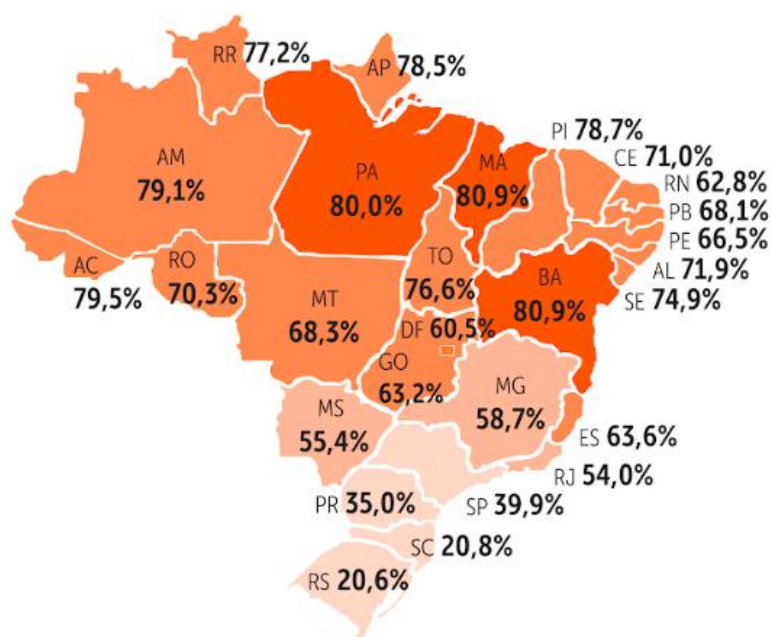
Raça/Cor	Servidores: Ativo em Outro Órgão; Ativo Permanente; Excedente A. Lotação; Exercício 7 Art. 93 8.112	%
Amarela	08	0,95%
Branca	346	41,0%
Indígena	02	0,25%
Parda	380	45,0%
Preta	90	10,5%
Não Informado	19	2,25%
<b>Total</b>	<b>845</b>	

Fonte: Elaborado pela autora. Dados do Painel Estatístico de Pessoal (planejamento.gov.br). (Abril, 2023).

Considerando todas as categorias, o total de servidores é de 845 (oitocentos e quarenta e cinco). A análise dos dados apresentados indica que não há diversidade étnico-racial entre os servidores Técnico Administrativo em Educação, com representantes de diferentes raças/cor dentro da instituição. Aparentemente, há predominância de pessoas negras (pretas e pardas) ocupando cargos de TAE, mas, é relevante levar em conta as nuances de cor, pois muitas pessoas que se autodeclaram pardas podem, em alguns casos, ser classificadas como brancas. É importante proteger e garantir a pluralidade étnico-cultural da sociedade, promovendo a inclusão e a igualdade de oportunidades no ambiente de trabalho. No entanto, é necessário garantir que não haja disparidades raciais na distribuição de cargos e oportunidades dentro da instituição.

Consideramos relevante destacar que a população negra no Brasil é de 55,8%, de acordo com os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) do IBGE, realizada no 2º trimestre de 2022. Essa informação reflete a composição étnico-racial do país nesse período específico e pode ajudar a compreender melhor a distribuição da população por raça/cor no Brasil. No mesmo sentido, podemos observar na figura 3, que a população negra no estado de Mato Grosso corresponde a quase 70% da população total. (IBGE, 2022).

Figura 3. Proporção de Negros por Unidade Federativa.



Fonte: PNAD Contínua. IBGE - dados do 2º trimestre de 2022. Elaboração: DIEESE.  
Negros = Pretos + Pardos; Não negros = Brancos + Amarelos + Indígenas.

Isso pode explicar o maior número de pessoas negras atuando no IFMT em comparação com o de pessoas brancas. Também devemos levar em consideração o impacto das campanhas de representatividade promovidas pelos movimentos negros, militantes e simpatizantes, que ajudam as pessoas a valorizarem sua cor e identidade. Esses esforços têm contribuído para uma maior diversidade e inclusão no ambiente de trabalho e em outras esferas da sociedade.

As políticas de reserva de vagas para a promoção da igualdade racial são de fundamental importância, e devem ser acompanhadas e avaliadas continuamente, visando ampliar a representatividade de grupos historicamente marginalizados e combater o racismo institucional. Além disso, é essencial que haja transparência na coleta de dados sobre a raça/cor dos servidores, de modo a permitir a identificação de possíveis desigualdades e elaboração de estratégias para corrigi-las. Por meio de um ambiente de trabalho inclusivo e diversificado, o IFMT poderá fortalecer sua capacidade de atender às demandas da sociedade de maneira mais ampla, equitativa e justa, refletindo os valores de respeito, segurança e valorização da diversidade.

Durante o período de 2014 a 2022, que corresponde aos anos de aplicação da Lei n.º 12.990, um total de 372 (trezentos e setenta e duas) vagas foram preenchidas para os cargos de Técnicos Administrativos em Educação (TAEs). Dessas vagas, somente 61 foram destinadas a pessoas negras, representando um percentual de apenas 16% em relação ao total de cargos disponibilizadas nesse espaço de tempo. Esses números ressaltam a necessidade de acompanhamento e avaliação nos processos de seleção e ocupação de cargos públicos.

É de suma importância ressaltar que a Lei n.º 12.990/2014 representa uma norma vigente em nosso país. Dada a diversidade racial existente em cada região, torna-se imprescindível que todas as instituições a cumpram de maneira plena e comprometida. Quando certas instituições deixam de seguir o que está prescrito na lei, isso pode criar precedentes que encorajem outras organizações a também não cumprirem a Lei n.º 12.990/2014. Portanto, garantir a implementação efetiva dessa legislação deve ser encarado como um compromisso para promover a igualdade de oportunidades e combater o racismo institucional.

Após a análise de todos os processos seletivos do IFMT, no período de 2014 a 2022, verificamos que os mecanismos estabelecidos para a realização das seleções impuseram restrições para a criação de vagas em cargos superiores, especialmente aqueles com maior retribuição e destaque dentro da instituição. Com base na análise dos editais, é possível perceber que 20% do total das vagas ofertadas foi reservado à população negra. Entretanto, ao observarmos a distribuição de vagas por níveis de escolaridade, fica evidente que nem sempre

a instituição cumpre integralmente as exigências estabelecidas pela Lei n.º 12.990/2014.

No artigo “Concursos Públicos Federais para Docentes e Ações Afirmativas”, os pesquisadores Luiz Mello e Ubiratan Pereira de Resende abordaram a implementação da Lei n.º 12.990/2014, que reserva 20% das vagas de concursos públicos federais para candidatos negros e negras nas carreiras docentes de 63 universidades federais e 38 institutos federais, incluindo o IFMT, no período de 2014 a 2018. Contudo, os resultados revelaram que o percentual legalmente previsto está distante do efetivamente praticado nessas instituições. (MELLO; RESENDE, 2020).

O “Relatório Quantitativo sobre a Implementação da Lei n.º 12.990/2014 no Poder Executivo Federal” corrobora com essa análise. O relatório apresenta os resultados do levantamento de dados sobre servidores que ingressaram no Poder Executivo Federal, abrangendo o IFMT, por meio de concurso público entre 2014 e 2019, e constatou-se que o percentual de 20% estabelecido na lei não foi alcançado. (ENAP, 2021).

Embora a implementação dessa política seja um avanço, o baixo número de vagas reservadas ao segmento do nível superior é preocupante, pois pode sinalizar uma falta de empenho efetivo no que diz respeito à promoção da igualdade racial nos cargos de TAE do IFMT, limitando, assim, as chances de ascensão social para esses cidadãos. A forma como as vagas são distribuídas, muitas vezes, mantém as desigualdades sociais vigentes, ignorando os obstáculos históricos e atuais que as pessoas negras sofreram e sofrem. Essa situação pode levantar sérias preocupações sobre a presença de um possível racismo institucional impregnado na estrutura da instituição, que perpetuam a discriminação e desigualdade racial de forma sistemática. Essas práticas discriminatórias estão enraizadas em normas, procedimentos, políticas e culturas organizacionais que, de forma implícita ou explícita, prejudicam grupos raciais sub-representados, principalmente pessoas negras, e favorecem grupos raciais dominantes. O racismo institucional é muitas vezes despercebido e pode ser mais difícil de ser identificado e combatido do que o racismo explícito.

O racismo institucional é uma estrutura enraizada, projetada para operar de maneira eficaz, frequentemente contando com a colaboração de indivíduos que compartilham perspectivas semelhantes. É fundamental destacar que os dados apresentados nesta pesquisa não apenas evidenciam a existência do racismo institucional, mas também revelam casos de intercorrências, desvios e o não cumprimento das normas legais, frequentemente passando despercebidos.

Outro aspecto pertinente à aplicação da Lei n.º 12.990/2014 é a ausência de políticas efetivas de fiscalização e acompanhamento por parte dos órgãos responsáveis. A inexistência de um sistema adequado de monitoramento torna difícil a identificação de falhas na execução das

cotas raciais. Ademais, a falta de transparência na publicação de dados sobre implementação dessa lei dificulta a análise e a discussão a respeito da eficácia e dos ajustes necessários.

É preciso ressaltar também que a Lei de Cotas está limitada a um quantitativo que prevê 20% das vagas para a população negra, ou seja, apenas nos casos em que o número de vagas for maior ou igual a três. Essa restrição limita a política de cotas e impede que se amplie a promoção da igualdade racial. Considerando isso, seria benéfico ampliar a legislação de modo que os todos os concursos independentemente da quantidade de vagas, contemplem em seus certames a reserva de vagas.

O IFMT seguiu o exemplo de outras instituições federais de ensino ao adotar o sorteio como método para distribuir vagas em seu Edital n.º 090/2022. Para estabelecer as áreas de concurso destinadas à reserva legal de candidatos negros e pessoas com deficiência no concurso público para Técnico-Administrativo em Educação, o IFMT publicou o Aviso Público n.º 01/2022, anunciando um Sorteio Público.

No subitem 1.1 desse documento, é informado que o sorteio público tem o objetivo de assegurar a aplicação da Reserva Legal para Negros e Pessoas com Deficiência de forma objetiva e imparcial. (IFMT, 2022). Dessa maneira, é possível identificar as vagas que serão destinadas automaticamente a pessoas negras e PcD, garantindo uma distribuição justa e equitativa dos cargos/áreas. O IFMT propõe uma ação significativa para promover a equidade de possibilidades às pessoas negras, contribuindo para um processo de seleção mais transparente.

Uma das principais barreiras para o cumprimento da lei são os efeitos persistentes do racismo em nossa sociedade. Embora as cotas existam, a discriminação racial ainda é visível em diferentes áreas da vida social e profissional. A desigualdade racial que as pessoas negras enfrentam as impede de obter oportunidades de emprego e de progredir na carreira, mesmo com as medidas de inclusão em vigor, quando, por exemplo, o IFMT aloca a maior quantidade das reservas de vagas a determinados níveis educacionais. Por essa razão, devemos lutar contra o racismo em todas as suas formas, para que as cotas possam ter resultados mais efetivos.

Diante disso, é essencial que sejam tomadas medidas para fortalecer e aperfeiçoar a aplicação da Lei n.º 12.990/2014 para que as pessoas negras possam de fato ser beneficiadas por essa política de inclusão. Por conseguinte, deve-se estabelecer critérios mais estritos para a autodeclaração racial, implementar meios eficazes de fiscalização e monitoramento, ampliar a lei e combater o racismo institucional. Somente dessa forma, poder-se-á alcançar, de modo mais efetivo, a igualdade de oportunidades e a promoção da justiça social no Brasil.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nosso objetivo com este estudo foi examinar os limites e possibilidades da implementação da Lei n.º 12.990/2014 para Técnico-Administrativos em Educação (TAEs) no IFMT, realizando uma análise sobre os servidores que ingressaram no serviço público em vagas destinadas a pessoas negras, buscando compreender os impactos da legislação e identificar os possíveis aprimoramentos dessa política para a promoção da equidade racial.

No capítulo inicial, procuramos tecer reflexões sobre o conceito de lugar de fala. Apresentamos um breve histórico das questões raciais, investigamos os impactos da colonização e as teorias raciais que surgiram no país. Além disso, abordamos o movimento negro brasileiro, enfatizando sua incansável luta pela resistência e preservação da existência. No decorrer do capítulo, mergulhamos nas profundas raízes históricas do racismo no Brasil, compreendendo como a exploração colonial e a escravidão deixaram marcas indeléveis na estrutura social e na mentalidade coletiva do país. Exploramos os desafios enfrentados pela população negra ao longo dos séculos e como isso moldou as desigualdades presentes na sociedade contemporânea.

Ao discutir as teorias raciais que surgiram no contexto brasileiro, analisamos como essas concepções distorcidas perpetuaram preconceitos e estereótipos, influenciando as atitudes em relação às pessoas negras ao longo do tempo. Por outro lado, destacamos a força e a resiliência do movimento negro brasileiro, que há décadas tem se dedicado a combater a discriminação e buscar a valorização da cultura afro-brasileira. Suas ações têm contribuído significativamente para a construção de uma sociedade mais justa e inclusiva.

No segundo capítulo, adentramos o universo dos diferentes tipos de racismo presentes na realidade brasileira com o propósito de aprofundar a análise e a compreensão da existência e do impacto do racismo em suas múltiplas manifestações: individual, institucional e estrutural. Em seguida, dedicamos especial atenção ao racismo individual, compreendendo como atitudes, comportamentos e preconceitos pessoais podem contribuir para a perpetuação das desigualdades raciais. Analisamos o racismo institucional, identificando como estruturas, normas e políticas podem ser permeadas por preconceitos, prejudicando grupos sub-representados, em especial a população negra. Ao explorarmos o racismo estrutural, entendemos que se trata de um fenômeno complexo e arraigado na sociedade brasileira, destacando a importância de reconhecer e enfrentar esses problemas sistêmicos. Examinamos ainda como esses tipos de racismo se entrelaçam e perpetuam desigualdades e injustiças sociais, muitas vezes de forma sutil e enraizada em nossas estruturas sociais. Por fim, direcionamos nossa atenção ao racismo velado e às reflexões sobre a branquitude. Analisamos como os privilégios e a invisibilidade do racismo podem afetar as

relações sociais, ensombrando a percepção daqueles que não enfrentam diariamente os desafios decorrentes do preconceito racial. Destacamos a luta antirracista como uma batalha em constante processo e a importância de perseverar no combate ao racismo não apenas como causa momentânea, mas como compromisso contínuo para a construção de uma sociedade mais inclusiva, justa e igualitária para todos os seus membros. Dito de outro modo, precisamos entender e desafiar as formas diversas de racismo, assim pavimentaremos o caminho em direção a um futuro mais harmonioso e verdadeiramente democrático.

No terceiro capítulo, mergulhamos nos aspectos conceituais e históricos das ações afirmativas e cotas raciais no contexto brasileiro. Analisamos o histórico das políticas de cotas para pessoas negras, examinando seus avanços e desafios na sociedade brasileira, com o objetivo de compreender plenamente o papel das ações afirmativas e das cotas raciais na promoção da inclusão e na criação de oportunidades para indivíduos afrodescendentes. Ao explorarmos os fundamentos teóricos das ações afirmativas, compreendemos que elas surgiram como respostas às históricas desigualdades enfrentadas por grupos marginalizados. A partir dessa perspectiva, pudemos avaliar sua relevância e impacto na busca por um Brasil mais justo e igualitário.

Ao analisarmos o histórico das políticas de cotas raciais no país, verificamos a forma com que essas medidas têm sido implementadas em diferentes setores da sociedade como, por exemplo, na educação e no mercado de trabalho. Nossa análise permitiu perceber que as ações afirmativas e cotas raciais são ferramentas essenciais para o aumento da representatividade de pessoas negras em espaços antes exclusivos, bem como para a melhoria das condições de acesso à educação superior e oportunidades profissionais, contribuindo para a promoção da justiça social e da equidade no Brasil.

No capítulo final, apresentamos a história do IFMT, destacando sua trajetória e progresso ao longo do tempo. Exploramos em detalhes a implementação e efetivação da Política de Reserva de Vagas para servidores TAEs, analisando como essa política tem contribuído para a promoção da diversidade e inclusão no ambiente institucional do IFMT. Com base nessa análise, entendemos como essa instituição se desenvolveu e evoluiu, consolidando-se como referência no campo educacional e científico. Também abordamos as iniciativas que foram tomadas para promover um ambiente mais inclusivo e igualitário, tecendo reflexões sobre os avanços alcançados e os desafios enfrentados nesse processo.

No contexto da Política de Reserva de Vagas para servidores TAEs, investigamos como essa medida foi concebida e implementada, avaliando seus impactos na promoção da representatividade de grupos historicamente sub-representados, incluindo pessoas negras e

indígenas. Analisamos as conquistas que foram alcançadas através dessa política, e os desafios e obstáculos enfrentados para sua plena efetivação.

Da mesma maneira, destacamos as fragilidades e insuficiências observadas na aplicação da Lei n.º 12.990/2014, que estabelece cotas para técnicos/as administrativos/as do IFMT. Identificamos possíveis lacunas na implementação da lei e analisamos suas consequências para a promoção da igualdade de oportunidades no âmbito do instituto. Os resultados desta análise são bastante expressivos quanto ao cenário social do Brasil, revelando que, apesar dos esforços para amenizar as disparidades raciais, a população negra ainda não goza de igualdade de acesso às oportunidades em relação aos demais segmentos sociais. Essa situação faz com que a sua participação em certos espaços seja restringida, e que lhes seja negado o usufruto de direitos básicos.

É sabido que, embora o passado desfavorável da população negra seja atribuído à escravidão, os indicadores socioeconômicos têm se mantido inalterados devido à presença de racismo e discriminação na sociedade contemporânea. Como resultado da pressão exercida por movimentos sociais e militâncias, o governo brasileiro adotou medidas destinadas à eliminação de todas as formas de discriminação, incluindo a tipificação do racismo como um crime. Igualmente, foram implementados programas de ações afirmativas específicos para a população negra, como a Lei n.º 12.711/2012, que assegura a igualdade de oportunidades para a educação superior, e a Lei n.º 12.990/2014, que abrange a contratação no serviço público.

Dado o exposto, concluímos que, embora os concursos públicos sejam uma forma de seleção meritocrática, o uso desse mecanismo para o ingresso de servidores públicos pode acentuar as desigualdades existentes na sociedade. Por essa razão, foi promulgada a Lei Federal n.º 12.990, de 2014, com o propósito de remediar questões que ainda assombram a população negra e incentivar sua participação nos quadros do Executivo. Desde a instituição da lei até o fim de 2022, foram promovidos 7 (sete) concursos de ingresso na carreira de Técnico Administrativo em Educação do Quadro de Pessoal Permanente do IFMT, cujos editais foram, respectivamente, n.º 070/2015, n.º 085/2016, n.º 091/2017, n.º 057/2019, n.º 125/2021, n.º 010/2022 e n.º 090/2022. A partir de 2019, o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia decidiu por selecionar categorias de candidatos de forma individual, emitindo editais específicos para os cargos de Docente do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico e de Técnico-Administrativo em Educação.

Portanto, como podemos verificar, apesar do estabelecimento da lei de cotas para concursos públicos federais no IFMT para os cargos de TAEs, nem sempre a instituição alcançou os índices prescritos pela legislação em relação à participação de, no mínimo, 20% dos candidatos negros inscritos para vagas por meio de cotas raciais até 2022. Principalmente, ao avaliarmos a distribuição

de vagas segundo os níveis de escolaridade, percebemos que raramente a entidade cumpre com o estipulado na Lei n.º 12.990/2014. Essa violação prejudica a plena efetivação da política de ações afirmativas destinadas a promover a igualdade de oportunidades. Ademais, os resultados apontam para a possibilidade da existência de racismo institucional, e que práticas discriminatórias podem estar enraizadas nas estruturas e procedimentos das instituições, perpetuando desigualdades e limitando o alcance positivo da política para os grupos raciais sub-representados. A identificação dessas questões é fundamental para implementar medidas corretivas e garantir a eficácia dessas políticas, promovendo uma sociedade mais justa e inclusiva.

Ao longo desta análise, revelamos que o IFMT implementou procedimentos que, de acordo com a Lei Federal de Cotas para o Serviço Público n.º 12.990/2014, restringiram a disponibilidade de vagas a determinados níveis de ensino e de prestígio social às pessoas negras. Tais métodos acabaram por limitar que esses indivíduos acessassem plenamente as oportunidades fornecidas pela instituição. Observamos que, em alguns editais, a maior parte das vagas destinadas a pessoas negras foi para o nível fundamental, enquanto uma proporção menor é reservada aos cargos superiores e profissões com maior reconhecimento social. Nesse contexto, consideramos relevante questionar os critérios empregados na distribuição dessas posições. Os dados indicam a presença de uma política institucional no IFMT que parece dificultar o acesso de pessoas negras a cargos de maior destaque, o que contribui para a perpetuação do racismo institucional.

As culturas institucionais têm o potencial de manter o racismo institucional por meio de normas não explícitas e comportamentos que toleram ou perpetuam a desigualdade racial. Isso pode incluir práticas que distribuem as vagas de forma desigual, assim como restrições no acesso a oportunidades de cargos de gestão, o que afeta desproporcionalmente a população negra. Conforme a análise realizada pelos pesquisadores Lucas Mateus Gonçalves Bulhões e Dyego de Oliveira Arruda (2020), no artigo “Cotas Raciais em Concursos Públicos e a Perspectiva do Racismo Institucional”, constatou-se, no caso de outra instituição de ensino, situação similar:

É evidente que a UFRJ não empreende mecanismos efetivos para que os cotistas negros sejam convocados, de acordo com o que determina a legislação, nos cargos mais elitizados. Sendo assim, é possível dizermos, ainda que tal inferência careça de maiores comprovações em investigações futuras, que as bancas de heteroidentificação são especialmente exigentes nos cargos mais elitizados (de nível E), o que concorre para que as pessoas negras não consigam ocupar espaços que, ao menos em tese, lhes seriam de direito, conforme determinam as políticas de ações afirmativas e, mais precisamente, a lei 12.990/2014. (2020, p. 16)

Nesse cenário, a utilização dessas práticas legais revela uma desconexão com os princípios da lei de cotas, cuja finalidade é promover a inclusão e combater as desigualdades raciais. Ao restringir o acesso das pessoas negras a cargos no serviço público, o IFMT falha em exercer a função de incentivar a diversidade e a equidade dentro de sua estrutura organizacional. É importante questionar a eficácia das políticas de ação afirmativa em atingir seus objetivos, dado que essas políticas têm como finalidade principal a redução das desigualdades históricas e estruturais enfrentadas pelas pessoas negras, para proporcionar igualdade de oportunidades.

No entanto, surge incerteza quando a maioria das vagas reservadas está restrita aos níveis de ensino médio e médio-técnico. Isso nos leva a indagar se as políticas de ação afirmativa estão de fato promovendo uma transformação significativa na distribuição de poder e recursos dentro da instituição. Além disso, a concentração das vagas reservadas nos níveis educacionais mais baixos priva as pessoas negras de oportunidades de assumir cargos de gestão e liderança que demandam qualificações específicas, perpetuando a instituição como um espaço predominantemente “branco”. Isso não apenas mantém a desigualdade, mas também reforça os privilégios da branquitude, uma vez que as posições de gestão e liderança frequentemente representam os espaços de maior influência e tomada de decisões.

Assim, somos compelidos a questionar o papel social do IFMT no que diz respeito à inclusão racial. Como instituição de ensino, o IFMT possui a responsabilidade fundamental de fomentar a igualdade de oportunidades, mas os dados apresentados no gráfico levantam dúvidas quanto à eficácia da instituição nesse sentido. A disparidade na alocação das cotas raciais em áreas específicas aponta para a necessidade de uma análise minuciosa das políticas de inclusão e acesso às diversas carreiras acadêmicas oferecidas pela instituição. Adicionalmente, a delimitação de áreas específicas para a implementação de cotas suscita questionamentos sobre a lógica que orienta essa seleção. Torna-se imperativo examinar se essa escolha é norteada por critérios justos e transparentes ou se existem motivações subentendidas que possam colocar em risco a efetividade das cotas raciais em seu propósito de promover a igualdade racial no âmbito do IFMT.

Em relação à sociedade brasileira como um todo, destacamos que a discussão sobre a histórica desigualdade racial e o papel das políticas de ação afirmativa, como as cotas raciais, precisam ser colocadas em pauta, para que seja possível a correção das injustiças. Nesse viés, é fundamental debater se as cotas estão cumprindo seu propósito de aumentar a representatividade e oportunidades para a população negra e, em última instância, reduzir as disparidades raciais no acesso à educação e ao mercado de trabalho. Os impactos sobre a vida da população negra também são um tema crítico a ser abordado. As cotas raciais têm o potencial de melhorar significativamente

o acesso à educação superior e, por consequência, as perspectivas de carreira e qualidade de vida das pessoas negras. No entanto, é importante avaliar se as políticas implementadas estão realmente alcançando esses resultados e se estão sendo acompanhadas de medidas de apoio, como programas de permanência estudantil e suporte acadêmico.

Para o Doutor Otair Fernandes, Coordenador do Laboratório de Estudos Afro-brasileiros e Indígenas da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (Leafro/UFRRJ), ainda são percebidas consequências de tanto tempo de colonização europeia, bem como do fim mais recente da escravidão abolição (IBGE, 2018). Apontando para a realidade brasileira, o Professor Fernandes destacou como é extremamente difícil para a população negra obter ascensão econômica, mesmo depois de 130 anos da abolição (IBGE, 2018). Observamos que em um dos editais houve a nomeação de quase três vezes o número original de vagas anunciadas. Nesse ponto, consideramos notável que a maioria dos candidatos nomeados em todos os níveis de ensino pertencem à categoria de ampla concorrência. No nível superior, por exemplo, 76% dos nomeados se enquadram nessa categoria, enquanto a reserva de vagas para pessoas negras representou apenas 6,1%. Essa discrepância evidencia a persistência de profundas desigualdades raciais no acesso a cargos de nível superior.

Apesar das políticas de cotas raciais implementadas no IFMT com o objetivo de corrigir historicamente essas disparidades, os números revelam que há muito trabalho a ser feito para efetivamente alcançar a verdadeira igualdade de oportunidades em cargos de ensino superior. É importante ressaltar o impacto dessa disparidade na representatividade da população negra em cargos de maior influência e decisão, perpetuando não apenas a desigualdade, mas também limitando a diversidade de perspectivas e experiências dentro dessas instituições.

No nível médio/médio-técnico, o desequilíbrio persiste, com a ampla concorrência ocupando até 144% das vagas, enquanto a reserva legal preencheu apenas 21%, representando um aumento significativo em comparação com o nível superior. No nível fundamental, as vagas ocupadas são notavelmente reduzidas em comparação com os demais níveis de escolaridade, com a ampla concorrência ocupando 4,3% das vagas, enquanto a reserva de vagas para pessoas negras representou apenas 1,5%. Esses números são alarmantes e destacam a urgente necessidade de uma análise crítica das políticas de inclusão racial e da equidade no acesso de pessoas negras aos cargos no IFMT. A disparidade significativa entre a reserva de vagas para pessoas negras e aquelas preenchidas pela ampla concorrência deve servir como um chamado à ação para revisar e fortalecer as políticas de ação afirmativa, assegurando que se cumpra eficazmente o seu propósito de promover a igualdade de oportunidades e a representatividade racial no serviço público.

Desafortunadamente, embora estivéssemos em processo de expansão dos institutos federais no início da aplicação da Lei n.º 12.990/2014, isso não foi suficiente para proporcionar o ingresso de um grande número de pessoas negras no IFMT, como TAES. Entre 2014 e 2022, um total de 372 (trezentos e setenta e dois) cargos de Técnico Administrativo em Educação (TAE) foram preenchidos, contudo apenas 61 (sessenta e um) indivíduos adentram a instituição pelo sistema de cotas raciais. Esses dados evidenciam a necessidade de um melhor acompanhamento e avaliação no processo de seleção de cargos públicos.

Diante dessa constatação, é fundamental garantir que a instituição cumpra com os preceitos da legislação, proporcionando oportunidades iguais para todos os cidadãos, independentemente de sua origem étnico-racial. A adoção de políticas inclusivas e ações afirmativas adequadas pode contribuir para a construção de um ambiente mais diversos e justo no IFMT, refletindo positivamente na sociedade como um todo. Do mesmo modo, é preciso incentivar pesquisas sobre a Lei n.º 12.990/2014 para analisar sua efetividade na inclusão de pessoas negras nos cargos públicos, o impacto social gerado pela aplicação da lei, compreender seus desafios e obstáculos e aumentar a transparência. Ações dessa natureza são essenciais na identificação da desigualdade racial no Brasil e na indicação de possíveis aperfeiçoamentos.

Outrossim, é necessário ampliar os estudos para analisar o perfil racial dos servidores técnicos antes e depois da implementação das comissões de heteroidentificação, com o propósito de detectar eventuais irregularidades e determinar o alcance do problema. Além de estimar a quantidade de servidores afetados por tais descumprimentos da política pública de ação afirmativa prevista na Lei n.º 12.990/2014. Também é importante examinar o perfil socioeconômico dos candidatos que pleiteiam cargos de servidores do IFMT, pois estudar o contexto socioeconômico dos pretendentes é imprescindível para identificar as barreiras e as dificuldades que diferentes grupos enfrentam para alcançar estas oportunidades.

Não resta dúvida de que restrições foram aplicadas aos cargos de nível superior, nos processos seletivos do IFMT ocorridos no período de 2014 a 2022, particularmente aqueles com melhor remuneração e de maior influência na instituição. Embora seja um avanço a adoção da política de cotas, é preocupante o baixo número de vagas abertas para tais postos, o que pode indicar uma falta de iniciativa em promover a igualdade racial nos cargos de TAE do IFMT, limitando, conseqüentemente, as oportunidades de ascensão social destes cidadãos. O meio pelo qual as vagas são disponibilizadas, às vezes, reforça as injustiças sociais já existentes, negando assim os conflitos históricos e contemporâneos que os negros enfrentam. A baixa representatividade desses indivíduos em cargos de maior relevância dentro da instituição reflete a necessidade de uma revisão mais

cuidadosa das políticas de ações afirmativas para que sejam efetivamente inclusivas.

No ano de 2016, o IFMT implementou uma nova etapa para comprovar a autodeclaração racial dos candidatos que optaram por concorrer às vagas reservadas para indivíduos de fenótipo negro. Uma comissão de Heteroidentificação, composta por profissionais da área técnica e administrativa, avaliou aqueles que se enquadraram nos critérios étnico-raciais para impedir possíveis fraudes no sistema de reserva de vagas. (BRASIL, 2016).

Precisamos destacar a significância dessas comissões de identificação na admissão de servidoras/es negras/os no IFMT. Para tanto, recomendamos a realização de entrevistas com pessoas beneficiárias da cota, a fim de captar dados mais aprofundados sobre suas vivências e visões. É imprescindível considerar os efeitos de um passado marcado por violências, preconceitos e desigualdades, fatores que colaboraram para a gradação e mobilidade social que relegaram a população negra a posições sociais, políticas e econômicas desfavoráveis.

O IFMT seguiu os passos de outras instituições federais de ensino ao implantar o sorteio como meio para a distribuição de vagas no seu Edital n.º 090/2022. A fim de preencher as vagas destinadas à reserva legal de candidatos negros e pessoas com deficiência no concurso público para TAE (Edital n.º 090/2022), a Instituição publicou o Aviso Público n.º 01/2022, estabelecendo um Sorteio Público. O documento detalha que o sorteio tem como objetivo garantir, de maneira impessoal e imparcial, a aplicação da Reserva Legal para Negros e Pessoas com Deficiência. Essa medida representa uma relevante iniciativa do IFMT, com o objetivo de assegurar a igualdade e combater a discriminação. Podemos ver isso como uma estratégia para tornar a distribuição de vagas mais transparente e justa para os cotistas.

É necessário salientar que é indispensável a presença de pessoas negras nos cargos de liderança, para contribuir no desmonte do sistema de racismo institucional. Ao terem suas vozes ouvidas e suas perspectivas consideradas na formulação de políticas e diretrizes, esses líderes podem impulsionar ações efetivas que visem combater preconceitos, promover a equidade e criar um ambiente institucional mais inclusivo e acolhedor para toda a comunidade.

Ao continuar a aprimorar suas políticas de ações afirmativas, garantir uma efetiva implementação das cotas raciais e promover a presença de pessoas negras em posições de liderança, o IFMT reafirmará seu compromisso com a promoção da igualdade racial e a construção de um ambiente institucional que valoriza e respeita a diversidade racial e cultural de seu corpo funcional. Esses são passos fundamentais para que o IFMT seja um exemplo de inclusão e promoção da equidade em sua atuação educacional e social.

É importante reconhecer que o racismo está profundamente enraizado nos atos e nas

políticas do Estado, principalmente, aquelas que permitem a segregação das pessoas negras, e é uma das principais entraves ao cumprimento da lei, com seus efeitos duradouros em nossa sociedade. Embora existam cotas, a discriminação racial ainda é percebida em diversos âmbitos da vida pública e profissional. A desigualdade enfrentada por esses indivíduos impede que alcancem oportunidades de emprego e de desenvolvimento profissional, mesmo com as políticas de inclusão em vigência, como, por exemplo, quando o IFMT destina a maior parte das vagas reservadas a certos níveis educacionais.

Estamos cientes de que o aumento da representatividade de negros nos mais altos escalões da administração pública pela implantação de cotas raciais cria uma cultura heterogênea, que abraça a diversidade existente na população brasileira, que constitui a maioria da população. A presença significativa de pessoas negras nos debates e na tomada de decisões é ponto chave para a promoção de uma sociedade igualitária, democrática, humanitária e antirracista. Dessa maneira, torna-se fundamental que todas as formas de racismo sejam combatidas, para que as pessoas negras ocupem os seus espaços de direito.

## REFERÊNCIAS

- ALCOFF, Linda. **The problem of speaking for others**. Cultural Critique, n. 20, p. 5-32, University of Minnesota Press, 1991.
- ALMEIDA, Silvio Luiz de. **Racismo estrutural**. São Paulo: Sueli Carneiro; Polén, 2019.
- ALTHUSSER, Louis. **Sobre a reprodução**. Petrópolis: Vozes, 1999.
- AMARO, Sarita. **Racismo, igualdade racial e políticas de ações afirmativas no Brasil**. Porto Alegre: Editora PUC-RS, 2015.
- ARANHA, Maria Lúcia de Arruda. **História da educação**. São Paulo: Moderna, 1996.
- ARAÚJO, Aldevane de Almeida; SOARES, Emanuel Luis Roque. Identidade e relações étnico-raciais na formação escolar. **Rev. Pemo**, Fortaleza, v. 1, n. 1, 2019, p. 1-14. Disponível em: <https://revistas.uece.br/index.php/revpemo/article/view/3628>. Acesso em: 15 nov. 2022.
- ARAÚJO, Tania Bacelar de. Tendências do desenvolvimento regional recente no Brasil. **Pacto federativo, integração nacional e desenvolvimento regional**. Carlos Brandão e Hipólita Siqueira (org.). São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2013.
- AZEVEDO, Fernando de (et.al). **Manifestos dos pioneiros da Educação Nova (1932) e dos educadores (1959)**. Fundação Joaquim Nabuco. Recife: Editora Massangana, 2010.
- BAEZ, Narciso Leandro Xavier. A construção histórica das ações afirmativas para afrodescendentes no Brasil. **Revista Brasileira de Direito**. v. 13, n. 3, 2017. Disponível em: <https://seer.imed.edu.br/index.php/revistadedireito/article/view/2219>. Acesso em: 9 nov. 2019.
- BARBOSA, Muryatan Santana. Guerreiro Ramos: o personalismo negro. In: Dossiê - Sociologia da Desigualdade. **Tempo Social**. 18 (2). Novembro, 2006.
- BATISTA, Waleska Miguel. A inferiorização dos negros a partir do racismo estrutural. **Revista Direito e Práxis** [online]. 2018, v.9, n.4, p. 2581-2589. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/2179-8966/2018/36867>. Acesso em: 15 jan. 2022.
- BATISTA, Waleska Miguel; MASTRODI, Josué. Dos fundamentos extraeconômicos do racismo no Brasil. **Revista Direito & Práxis**. Rio de Janeiro, Vol. 9, n. 4, 2018, p. 2332-2359.
- BENTO, Maria Aparecida Silva. Branqueamento e branquitude no Brasil. In: BENTO, M. A. S.; CARONE, Iray. (orgs.) Psicologia Social do Racismo. **Estudos sobre branquitude e branqueamento no Brasil**. Petrópolis: Vozes, 2016.
- BERSANI, Humberto. **Racismo estrutural e direito à desestratificação**: um estudo a partir das relações de trabalho. Belo Horizonte: Casa do Direito, 2020.
- BERSANI, Humberto. Racismo, trabalho e estruturas de poder no Brasil. In: OLIVEIRA, Dennis de (Orgs). **A luta contra o racismo no Brasil**. São Paulo: Edições Fórum, 2017. p. 86-101.

BRASIL, Deilton Ribeiro; GODINHO, Ana Cláudia de Pinho. Uma leitura do contexto histórico das políticas migratórias brasileiras e das disposições preliminares da nova lei de migração. **Revista do Programa de Pós-Graduação em Direito da UFBA**, E-ISSN 2358-4777, v. 30, n. 02, p. 59-78, Jul-Dez 2020.

BRASIL. Constituição (1824). **Lex: Constituição política do Império do Brasil**, de 25 de março de 1824. Lei n.º 601, de 18 de setembro de 1850. Disponível em: [www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/10601-1850.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/10601-1850.htm). Acesso em: 13 abr. 2022.

BRASIL. **Decreto n.º 7.566**, de 23 de setembro de 1909. (Brasil, 1909). Disponível em: [http://portal.mec.gov.br/setec/arquivos/pdf3/decreto\\_7566\\_1909.pdf](http://portal.mec.gov.br/setec/arquivos/pdf3/decreto_7566_1909.pdf). Acesso em: 13 abr. 2022.

BRASIL. **Decreto n.º 4.885**, de 20 de novembro de 2003. Dispõe sobre a composição, estruturação, competências e funcionamento do Conselho Nacional de Políticas de Igualdade Racial (CNPIR). DOU, Brasília, 21 nov. 2003. Disponível em: [www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/2003/D4885.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2003/D4885.htm). Acesso em: 13 abr. 2022.

BRASIL. **Decreto n.º 4.887**, de 20 de novembro de 2003. Regulamenta o procedimento para identificação, reconhecimento, delimitação, demarcação e titulação das terras ocupadas por remanescentes das comunidades dos quilombos de que trata o art. 68 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. DOU, Brasília, 21 nov. Disponível em: [www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/2003/d4887.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2003/d4887.htm). Acesso em: 13 abr. 2022.

BRASIL. **Decreto n.º 6.872**, de 04 de junho de 2009. Aprova o Plano Nacional de Promoção da Igualdade Racial e institui o seu Comitê de Articulação e Monitoramento. DOU, Brasília, 05 jun. 2009. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/decreto/d6872.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6872.htm). Acesso em: 13 abr. 2022.

BRASIL. **Lei n.º 10.639**, de 9 de janeiro de 2003. Inclui a obrigatoriedade da temática “História e cultura AfroBrasileira” no currículo oficial da rede de ensino. DOU, Brasília, 10 jan. 2003. Disponível em: [www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2003/110.639.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/110.639.htm). Acesso em: 13 abr. 2022.

BRASIL. **Lei n.º 11.091**, de 12 de janeiro de 2005. Dispõe sobre uma estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências. DOU, Brasília, 13 dez. 2005. Disponível em: [www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2005/lei/111091.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111091.htm). Acesso em: 13 abr. 2022.

BRASIL. **Lei n.º 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. DOU, Brasília, 30 dez. 2008, Seção 1, p. 1. Disponível em: [www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato20072010/2008/lei/111892.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato20072010/2008/lei/111892.htm). Acesso em: 13 abr. 2022.

BRASIL. **Lei n.º 12.288**, de 20 de julho de 2010. Institui o Estatuto da Igualdade Racial, altera as Leis nos 7.716, de 5 de janeiro de 1989, 9.029, de 13 de abril de 1995, 7.347, de 24 de julho de 1985, e 10.778, de 24 de novembro de 2003. DOU, Brasília, 21 jul. 2010. Disponível em: [www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2010/lei/112288.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/112288.htm). Acesso em: 13 abr. 2022.

BRASIL. **Lei n.º 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. DOU, Brasília, DF, 29 ago. 2012. Disponível em: [www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2012/lei/112711.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/112711.htm). Acesso em: 13 abr. 2022.

BRASIL. **Lei n.º 12.990**, de 9 de junho de 2014. Reserva aos negros 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União. Diário oficial da União, 10 jun. 2014. p. 3. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2014/lei/112990.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/112990.htm). Acesso em: 08 jan. 2022.

BRASIL. **Lei n.º 11.096**, de 13 de janeiro de 2005. Institui o Programa Universidade para Todos - PROUNI, regula a atuação de entidades beneficentes de assistência social no ensino superior; altera a Lei n.º 10.891, de 9 de julho de 2004, e dá outras providências. DOU, Brasília, 14 jan. 2005. Disponível em: [www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2005/lei/111096.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111096.htm). Acesso em: 13 abr. 2022.

BRASIL. **Parecer CNE/CEB n.º 16**, de 5 de outubro de 1999. Trata das diretrizes curriculares nacionais para a educação profissional de nível técnico. Brasília, DF, 1999.

BRASIL. **Orientação Normativa n.º 3**, de 1º de agosto de 2016. Dispõe sobre regras de aferição da veracidade da autodeclaração prestada por candidatos negros para fins do disposto na Lei n.º 12.990, de 9 de junho de 2014. Brasília: Diário Oficial da União (DOU), n. 147, 2016.

BULHÕES, L. M. G. ; ARRUDA, D. O. Cotas Raciais em Concursos Públicos e a Perspectiva do Racismo Institucional. **Nau - A Revista Eletrônica Da Residência Social**, v. 11, p. 5, 2020.

CARNEIRO, Sueli. Enegrecer o feminismo: a situação da mulher negra na América Latina a partir de uma perspectiva de gênero. In: Ashoka Empreendedores Sociais; Takano Cidadania (Orgs.). **Racismos contemporâneos**, p. 49-58. Rio de Janeiro: Takano Editora, 2003.

CARNEIRO, Sueli. Gênero, raça e ascensão social. **Revista de Estudos Feministas**, Florianópolis, ano 3, Sem. 2, p. 544-552, 1995.

CASTELLS, Manuel. **O poder da identidade**. Tradução Klauss Brandini Gerhardt. 2.ed. São Paulo: Paz e Terra, 2001. 530p. (A Era da Informação: economia, sociedade e cultura, 2).

CAVALLEIRO, Eliane (org.). **Racismo e antirracismo na educação**: repensando nossa escola. São Paulo: Selo Negro, 2001.

CHAUÍ, Marilena. Representação política e enfrentamento ao racismo. In: **Seminário Temático “Representação Política e Enfrentamento ao Racismo”**, realizado em Salvador (BA) em abril, 2013, no contexto das preparações para a III Conferência Nacional de Promoção da Igualdade Racial - III CONAPIR. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=aep7dryryvs>. Acesso em: 26 abr. 2022.

CNMP - Conselho Nacional do Ministério Público. **Recomendação n.º 41**, de 9 de agosto de 2016. Define parâmetros para a atuação dos membros do Ministério Público brasileiro para a correta implementação da política de cotas étnico-raciais em vestibulares e concursos públicos. Diário Eletrônico do CNMP, Caderno Processual, de 5/9/2016, págs. 1/3. Disponível em: [www.cnmp.mp.br/portal/images/Normas/Recomendacoes/RECOMENDAO\\_41.pdf](http://www.cnmp.mp.br/portal/images/Normas/Recomendacoes/RECOMENDAO_41.pdf). Acesso em: 26 abr. 2022.

COLLINS, Patricia Hill. Aprendendo com a outsider within: a significação sociológica do pensamento feminista negro. **Revista Sociedade e Estado**, Brasília, v. 31, n. 1, p. 99-127, jan./abr. 2016. Disponível em: [www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102-69922016000100099&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-69922016000100099&lng=en&nrm=iso). Acesso em: 09 nov. 2021.

CUNHA, Maria Manuela (Org.) (1992). **A história dos índios no Brasil**. São Paulo: Companhia das Letras/Secretaria Municipal de Cultura/Fapesp. p. 413-30.

CUSTÓDIO, Crislei de Oliveira. Racismo à brasileira e possíveis contribuições do pensamento de Paulo Freire para uma educação antirracista. In: **Educação & Linguagem**, São Paulo, vol. 23, n. 2, p. 23-46, julho - dezembro, 2020.

DANTAS, Magali Zilca de Oliveira. **O sistema de cotas para negros nos concursos à magistratura**: um estudo sobre os resultados na justiça federal 2016-2019. Brasília, 2020. 188f. Dissertação (Mestrado em Administração Pública) - Administração Pública, Brasília, 2020.

DAVIS, Angela. **A democracia da abolição**: para além do império, das prisões e da tortura. Rio de Janeiro: Difel, 2019.

DEL PRIORE, Mary; VENÂNCIO, Renato Pinto. **Ancestrais**: uma introdução à história da África Atlântica. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. A persistente desigualdade entre negros e não negros no mercado de trabalho. **Boletim Especial 20 de novembro** Dia da Consciência Negra. 2022. Disponível em: [www.dieese.org.br/boletimespecial/2022/boletimPopulacaoNegra2022.html](http://www.dieese.org.br/boletimespecial/2022/boletimPopulacaoNegra2022.html). Acesso em: maio 2023.

DOMINGUES, Heloisa Maria Bertol; SÁ, Magali Romero. As controvérsias Evolucionistas no Brasil do século XIX. In: DOMINGUES, H. M. B.; SÁ, M. R. **A recepção do Darwinismo no Brasil**. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2003. p. 97-123.

DOMINGUES, Heloisa Maria Bertol; SÁ, Magali Romero; CLICK, Thomas F. **A recepção do darwinismo no Brasil**. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2003.

DOMINGUES, Petrônio José. Negros de almas brancas? A ideologia do branqueamento no interior da comunidade negra em São Paulo. **Revista Estudos Afro-Asiáticos**, Rio de Janeiro. Ano 24, n. 3, p. 563-599, 2002.

DOMINGUES, Petrônio. Ações afirmativas para negros no Brasil: o início de uma reparação histórica. **Revista Brasileira de Educação**, Rio de Janeiro, n. 29, p. 164-176., Maio/Jun./Jul./Ago. 2005. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rbedu/n29/n29a13.pdf>. Acesso em: 16 jan. 2019.

DOMINGUES, Petrônio. Movimento negro brasileiro: alguns apontamentos históricos. **Tempo**, Rio de Janeiro: EdUFF - Editora da UFF, v.12, n. 23, 2007. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/tem/v12n23/v12n23a07.pdf>. Acesso em: 10 out, 2019.

FANON, Frantz. **Pele negra, máscaras brancas**. Rio de Janeiro: Editora UFBA, 2008.

FASSIN, Eric. Sou um homem branco? Epistemologia política do paradoxo majoritário. *Sexualidad, Salud y Sociedad – Revista Latinoamericana*, Rio de Janeiro, n. 37, p. 1-20, 2021.

FBSP - FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA. A violência contra pessoas negras no Brasil [Infográfico]. **Anuário Brasileiro de Segurança Pública**, ano 16, 2022. São Paulo: Fórum Brasileiro de Segurança Pública. Créditos das Ilustrações: Dillasete - Alma Preta Jornalismo. Imagem de fundo: Laphotopro por Pixabay.

FERES JÚNIOR, João; CAMPOS, Luiz Augusto; DAFLON, Verônica Toste; VENTURINI, Anna Carolina. História da ação afirmativa no Brasil. In: **Ação afirmativa: conceito, história e debates**, pp. 65-89. Rio de Janeiro: Editora UERJ, 2018.

FERNANDES, Florestan. **A integração do negro na sociedade de classes**. São Paulo: Ed. Globo, 2008.

FERNANDES, Florestan. **O negro no mundo dos brancos**. São Paulo: Difusão Europeia, 1972.

FONSECA, Celso Suckow da. **História do ensino industrial no Brasil**. Rio de Janeiro: Tipografia da Escola Técnica Nacional, 1961, 2 volumes.

FONSECA, Marcus Vinícius. **A educação dos negros: uma nova face do processo de abolição da escravidão no Brasil**. Bragança Paulista: Editora USF, 2002.

FREITAS, Wesley R S; JABBOUR, Charbel J C. Utilizando estudo de caso(s) como estratégia de pesquisa qualitativa: boas práticas e sugestões. **Revista Estudo & Debate**, [S.l.], v.18, n. 2, dez. 2011. ISSN 1983-036X. Disponível em: [www.univates.br/revistas/index.php/estudoedebate/article/view/560](http://www.univates.br/revistas/index.php/estudoedebate/article/view/560). Acesso em: 08 jul. 2023.

FREYRE, Gilberto. **Casa grande & senzala: formação da família brasileira sob o regime da economia patriarcal**. São Paulo: Global, 2005.

FREYRE, Gilberto. **Sobrados e mocambos: a decadência do patriarcado e desenvolvimento do urbano**. São Paulo: Global, 2006.

FRIGOTTO, Gaudêncio. **Educação e a crise do capitalismo real**. São Paulo: Cortez, 1996.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2002.

GODOY, Arlinda Schmidt. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 35, n. 2, p. 57-63, 1995.

GÓES, Djalma Lopes. **Ações afirmativas e ação pedagógica na educação: a aplicação da Lei 10.639/2003 na sala de aula**. São Paulo, 2017. 187 f. Dissertação (Mestrado em Gestão e Práticas Educacionais) - Universidade Nove de Julho, São Paulo, 2017.

GOHN, Maria da Glória. Movimentos sociais na contemporaneidade. **Revista Brasileira de Educação**. Rio de Janeiro, v. 16, n. 47, maio-ago., 2011.

GOMES, Joaquim B. Barbosa. A recepção do instituto da ação afirmativa pelo Direito Constitucional brasileiro. **Revista de Informação Legislativa**, Brasília, a. 38, n. 151, jul./set. 2001. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/item/id/705>. Acesso em: 07 nov. 2019.

GOMES, Joaquim B. Barbosa. Ação afirmativa: aspectos jurídicos. In. ABONG. **Racismo no Brasil**. São Paulo: Peirópolis: ABONG, 2002.

GOMES, Nilma Lino. A força educativa e emancipatória do Movimento Negro em tempos de fragilidade democrática. **Revista Teias**, Rio de Janeiro, v. 21, p. 360-371, 2020.

GOMES, Nilma Lino. Ações afirmativas: dois projetos voltados para a juventude negra. In: SILVA, Petronilha Beatriz Gonçalves; SILVÉRIO, Valter Roberto (Orgs.). **Educação e Ações Afirmativas: entre a injustiça simbólica e a injustiça econômica**, pp. 217. Brasília: Instituto nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, 2003.

GOMES, Nilma Lino. Alguns termos e conceitos presentes no debate sobre relações raciais no Brasil: uma breve discussão. In: Ricardo Henriques. (Org.). **Educação antirracista: caminhos abertos pela Lei Federal n.º 10.639/03**, p. 39-62. Brasília: SECAD/MEC, 2005.

GOMES, Nilma Lino. As práticas pedagógicas com as relações étnico-raciais nas escolas públicas: desafios e perspectivas. In: GOMES, N. L. (Org.). **Práticas pedagógicas de trabalho com relações étnico-raciais na escola na perspectiva da Lei 10.639/2003**, p. 19-33. Brasília: MEC; Unesco, 2012.

GOMES, Nilma Lino. Educação, identidade negra e formação de professores/as: um olhar sobre o corpo negro e o cabelo crespo. **Revista Educação e Pesquisa**, São Paulo, v. 29, n.1, p. 167-182, jan./jun., 2003.

GOMES, Nilma Lino. O combate ao racismo e a descolonização das práticas educativas e acadêmicas. **Revista de Filosofia Aurora**, Curitiba. PUC-PR, v. 33, p. 435-454, 2021.

GOMES, Nilma Lino. Por uma indignação antirracista e diaspórica: negritude e afro-brasilidade em tempos de incertezas. **Revista ABPN**, Curitiba, v. 10, p. 111-124, 2018.

GOMES, Nilma Lino. Preconceito racial de marca e preconceito racial de origem: sugestão de um quadro de referência para a interpretação do material sobre relações raciais no Brasil. **Tempo Social**, São Paulo, 19(1), p. 287-308, 2007.

GOMES, Nilma Lino. Relações Étnico-raciais, educação e descolonização dos currículos. **Currículo sem Fronteiras**, v. 12, n.1, p. 98-109, Jan./Abr., 2012. Disponível em: <http://www.curriculosemfronteiras.org/vol12iss1articles/gomes.pdf> . Acesso em: 27 jul. 2020.

GONZALEZ, Lélia. Racismo e sexismo na cultura brasileira. In: **Revista Ciências Sociais Hoje**, São Paulo, p. 223-244, Anpocs, 1984.

GORJON, Melina Garcia; MEZZARI, Danielly C. S.; BASOLI, Laura P. Ensaio de lugares de escuta: diálogos entre a psicologia e o conceito de lugar de fala. **Quaderns de Psicologia, Barcelona**, v. 21, n. 1, e1455, 2019. Disponível em: <https://www.quadernsdepsicologia.cat/article/view/v21-n1-gorjon-mezzari-basoli>. Acesso em: 13 out. 2022.

GUARNIERI, Fernanda Vieira. **Cotas universitárias**: perspectivas de estudantes em situação de vestibular. Ribeirão Preto, 2008. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 2008.

GUIMARÃES, Antonio Sérgio Alfredo. A desigualdade que anula a desigualdade: notas sobre a ação afirmativa no Brasil. In: SOUZA, Jessé (Org.). **Multiculturalismo e racismo**: uma comparação Brasil-Estados Unidos, p. 233-242. Brasília: Paralelo 15, 1997.

GUIMARÃES, Antonio Sérgio Alfredo. A recepção de Fanon no Brasil e a identidade negra. **Novos Estudos - CEBRAP**, São Paulo, n. 81, p. 99-114, jul., 2008.

GUIMARÃES, Antonio Sérgio A. **Classes, raças e democracia**. São Paulo: Editora 34, 2002.  
GUIMARÃES, Antonio Sérgio Alfredo. Intelectuais negros e formas de integração nacional. **Estudos Avançados**, São Paulo, v. 18, n. 50, p. 271-84, 2004.

GUIMARÃES, Antonio Sérgio Alfredo. **Racismo e antirracismo no Brasil**. São Paulo: Editora 34, 1999.

HARAWAY, Donna. Saberes localizados: a questão da ciência para o feminismo e o privilégio da perspectiva parcial. **Cadernos Pagu**, Campinas, n. 5, p. 7-41, 1995. Disponível em: <https://www.periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/cadpagu/article/view/1773>. Acesso em: 10 set. 2021.

HASENBALG, Carlos. **Discriminação e desigualdades raciais no Brasil**. Rio de Janeiro: Editora UFMG, 2005.

HOLANDA, Sérgio Buarque de. **Raízes do Brasil**. Rio de Janeiro: José Olympio, 1936.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Síntese de Indicadores Sociais: Uma análise das condições de vida da população brasileira**. Rio de Janeiro: IBGE, 2021. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101892>. Acesso em: 05 abr. 2022.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Brasil 500 anos: território e povoamento**. IBGE, 2000. Disponível em: <https://brasil500anos.ibge.gov.br/territorio-brasileiro-e-povoamento/negros.html>. Acesso em 17 set. 2019.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil**. Rio de Janeiro: IBGE, 2019. (Estudos e pesquisas. Informação demográfica e socioeconômica, n. 41). Disponível em: [www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/25844-desigualdades-sociais-por-cor-ouraca.html?edicao=25845&t=publicacoes](http://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/25844-desigualdades-sociais-por-cor-ouraca.html?edicao=25845&t=publicacoes). Acesso em: 12 set. 2022.

IFMT - Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia. **Apresentação e histórico**. Disponível em: <https://ifmt.edu.br/conteudo/pagina/apresentacao-e-historico/>. Acesso em: 18 Abr. 2022.

INEP - Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais. **Resumo técnico do Censo da Educação Superior 2018**. Brasília: Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, 2020. Disponível em [https://download.inep.gov.br/publicacoes/institucionais/estatisticas\\_e\\_indicadores/resumo\\_tecnico\\_censo\\_da\\_educacao\\_superior\\_2018.pdf](https://download.inep.gov.br/publicacoes/institucionais/estatisticas_e_indicadores/resumo_tecnico_censo_da_educacao_superior_2018.pdf). Acesso em: 27 abr. 2022.

IPEA - Instituto de Pesquisas Econômica Aplicada. Atlas da violência 2019. **Fórum Brasileiro de Segurança Pública**, 2019. Brasília/Rio de Janeiro/São Paulo: IPEA; FBSP, 2021.

IPEA - Instituto de Pesquisas Econômica Aplicada. Atlas da violência 2021. **Fórum Brasileiro de Segurança Pública 2021** (Orgs.). São Paulo: IPEA; FBSP, 2021. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/atlasviolencia/arquivos/artigos/1375-atlasdaviolencia2021completo.pdf>. Acesso em: 10 abr. 2022.

KILOMBA, Grada. **Memórias da plantação** – episódios de racismo cotidiano. Rio de Janeiro: Cobogó, 2019.

KUNZE, Nádya Cuiabano. **A Escola de Aprendizes Artífices de Mato Grosso 1909/1941**. Cuiabá: CEFETMT; Editora UFMT, 2006.

LAKATOS, Eva Maria.; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos metodologia científica**. São Paulo: Atlas, 2001.

LEMES, João Vitor Martins. **Territorialidades quilombolas e acesso à justiça: do reconhecimento dos direitos à postura do judiciário brasileiro**. Dissertação (Mestrado). Goiânia, Programa de Pós-graduação em Direito Agrário da UFG, 2014.

LIMA FILHO, Domingos Leite. A universidade tecnológica e sua relação com o ensino médio e a educação superior: discutindo a identidade e o futuro dos CEFETs. In: LIMA FILHO, D.L. e TAVARES, A. G. (Orgs). **Universidade Tecnológica: concepções, limites e possibilidades**, p.17-60. Curitiba: SINDOCEFET-PR, 2006.

LOBO, Bárbara Natália Lages. **O direito à igualdade na Constituição brasileira: comentários ao Estatuto da Igualdade Racial e a Constitucionalidade das Ações Afirmativas na Educação** / Bárbara Natália Lages Lobo; prefácio: Marciano Seabra de Godoi. Belo Horizonte: Fórum, 2013. 215p. ISBN 978-85-7700-695-3

LÓPEZ, Laura Cecilia. O conceito de racismo institucional: aplicações no campo da saúde. **Interface - Comunicação, Saúde, Educação** (online), v. 16, n. 40, pp. 121-134, 2012. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1414-32832012005000004>. Acesso em: 8 fev. 2022.

LÖWY, Ilana. Universalidade da ciência e conhecimentos “situados”. **Cadernos Pagu**, Campinas, n. 15, p. 15-38, 2000. ISSN 1809-4449. Disponível em: <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/cadpagu/article/view/8635360>. Acesso em: 12 nov. 2021.

MARCINIK, Geórgia Grube; MATTOS, Amana Rocha. ‘Mais branca que eu?’: uma análise interseccional da branquitude nos feminismos. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 29, n. 1, e61749, 2021.

MATTA, Ludmila Gonçalves da. Por que o Brasil precisa das cotas? Uma análise do ingresso de estudantes cotistas na Universidade Estadual do Norte Fluminense/UENF. **Revista Vértices**, Campos dos Goytacazes, v. 16 n. 2, 2014.

MATTA, Ludmila Gonçalves da. Sistema de cotas: uma perspectiva de análise a partir do caso da Universidade Estadual do Norte Fluminense Darcy Ribeiro. **Revista Vértices**, Campos dos Goytacazes, v. 12, n. 3, p. 107-124, set./dez., 2010.

DA MATTA, Roberto. **Você tem cultura**. Explorações: ensaios de sociologia interpretativa. Rio de Janeiro: Rocco, p. 121-128, 1986.

MEDEIROS, Carlos Alberto. **Políticas de ações afirmativas**. Canal Saúde Oficial. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=XWcCJdKQA8g>. Acesso em: 3 nov. 2019.

MELLO, Luiz; RESENDE, Ubiratan Pereira de. Concursos públicos federais para docentes e ações afirmativas para candidatos negros. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 50, n. 175, p. 8-28, jan./mar., 2020. Disponível em: <http://publicacoes.fcc.org.br/ojs/index.php/cp/article/view/6788>. Acesso em: 20 jan. 2022.

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, jan./abr., 2019. Disponível em: [https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102-69922019000100161](https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-69922019000100161). Acesso em: 19 jan. 2022.

MENEZES, Paulo Lucena de. **A ação afirmativa (affirmative action) no direito norte-americano**. 2000. Dissertação (Mestrado) - Universidade de São Paulo, São Paulo, 2000. Acesso em: 01 nov. 2022.

MÉSZÁROS, István. A revolução social e a divisão do trabalho. In.: MÉSZÁROS, István. **O poder da ideologia**, p. 568. São Paulo: Boitempo Editorial, 2004.

MIGNOLO, Walter. Colonialidade: o lado mais escuro da modernidade. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, São Paulo, v. 32, n. 94, p. 1-18, jun./2017. Disponível em: [www.scielo.br/pdf/rbcsoc/v32n94/0102-6909-rbcsoc-3294022017.pdf](http://www.scielo.br/pdf/rbcsoc/v32n94/0102-6909-rbcsoc-3294022017.pdf). Acesso em: 10 nov. 2021.

MIGNOLO, Walter. Desobediência epistêmica, pensamento independente e liberdade decolonial. **Revista X**, Curitiba, v. 16, n. 1, p. 24-53, 2021. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/revistax/article/view/78142/43060>. Acesso em: 13 nov. 2021.

MIGNOLO, Walter. **Histórias locais/projetos globais**: colonialidade, saberes subalternos e pensamento liminar. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2003.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. Ciência, técnica e arte: o desafio da pesquisa social. In: MINAYO, Maria Cecília de Souza (Org). **Pesquisa social**: teoria, método e criatividade, p. 29. Petrópolis: Vozes, 1999.

MONTEIRO, John. **Negros da terra**: índios e bandeirantes nas origens de São Paulo. São Paulo: Companhia das Letras, 1994.

MOURA, Clóvis. **Rebeliões na senzala**: quilombos, insurreições e guerrilhas. São Paulo: São Paulo: Livraria Editora Ciências Humanas, 1981.

MUNANGA, Kabengele. As ambiguidades do racismo à brasileira. In: KON, Noemi Moritz; SILVA, Maria Lúcia da Silva; ABUD, Cristiane Curi (orgs.). **O racismo e o negro no Brasil**: questões para a Psicanálise, pp. 33-43. São Paulo: Perspectiva, 2017.

MUNANGA, Kabengele. **Rediscutindo a mestiçagem no Brasil**: identidade nacional versus identidade negra. Belo Horizonte: Autêntica, 2004.

NASCIMENTO, Abdias. **Teatro Experimental do Negro**: trajetória e reflexões. In.: Estudos Avançados. Vol. 18. N.º 50. São Paulo: 2005, pp. 209-224.

NASCIMENTO, Elisa Larkin. **Abdias Nascimento, a luta na política**. Coleção Debates. Perspectiva: São Paulo, 2020. 240p.

NOVAIS, Fernando A. **Portugal e Brasil na crise do Antigo Sistema Colonial (1777-1808)**. São Paulo: Hucitec, 1989.

OLIVEIRA, Dijaci David de; LIMA, Ricardo Barbosa de; SANTOS, Sales Augusto dos. A Cor do Medo: O Medo da Cor. In: OLIVEIRA, Dijaci David de et al. (Org.). **A Cor do Medo**. Homicídios e relações raciais no Brasil. Brasília: Editora da UnB, Goiânia: Editora UFG, 1998.

O QUE SE CALA. Intérprete: Elza Soares. Compositor: Douglas Germano. In: **DEUS é mulher**. Intérprete: Elza Soares Disponível em: <https://www.cifraclub.com.br/elza-soares/o-que-se-cala/>. Acesso em: 10 nov. 2021.

OSORIO, Rafael Guerreiro. **A desigualdade racial no Brasil nas três últimas décadas**. Brasília: Rio de Janeiro: Ipea, 2021.

PACHECO, Eliezer, M; PEREIRA, Luiz Augusto, C; SOBRINHO, Moisés, S. **Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia**: limites e possibilidades. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/linhascriticas/article/view/3568/3254>. Acesso em: 19 out. 2022.

PACHECO, Eliezer. **Institutos Federais**: uma revolução na educação profissional e tecnológica. Brasília: São Paulo: Moderna, 2011. Disponível em: [https://www.fundacaosantillana.org.br/wp-content/uploads/2019/12/67\\_Institutosfederais.pdf](https://www.fundacaosantillana.org.br/wp-content/uploads/2019/12/67_Institutosfederais.pdf). Acesso em: 19 out. 2022.

PÁDUA, Elisabete Matallo Marchezine de. **Metodologia da pesquisa**: abordagem teórico-prática. Campinas: Papiros, 1997.

PALMA, Vanessa Cristina Lourenço Casotti Ferreira da. **Educação, democracia e inclusão racial**: análise da efetividade da lei de cotas para negros em concursos docentes de universidades federais. Dourados, 2019. Tese (Doutorado em Ciências Exatas e Tecnologia) – Universidade Federal da Grande Dourados, Dourados, 2019.

PIOVESAN, Flávia. Ações afirmativas no Brasil: desafios e perspectiva. **Estudos Feministas**, Florianópolis, v.16, n. 3, p.887-896, set./dez., 2008. Disponível em: [https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-026X2008000300010&script=sci\\_abstract&tlng=pt](https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-026X2008000300010&script=sci_abstract&tlng=pt). Acesso em: 27 jul. 2020.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar de. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico**. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

QUIJANO, Anibal. **Colonialidade do poder, eurocentrismo e América Latina**. Disponível em: [http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/sur-sur/20100624103322/12\\_Quijano.pdf](http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/sur-sur/20100624103322/12_Quijano.pdf). Acesso em: 30 out. 2021.

RAMOS, Alberto Guerreiro. **Introdução crítica à sociologia brasileira**. Rio de Janeiro: UFRJ, 1995.

RAMOS, Alberto Guerreiro. O negro no Brasil e um exame de consciência. In: RAMOS, Alberto Guerreiro; NASCIMENTO, Abdias do; RIBEIRO, Joaquim; FISCHLOWITZ, Estanislau. **Relações de raça no Brasil**, p. 35-46. Rio de Janeiro: Quilombo, 1950.

RAMOS, Alberto Guerreiro. O problema do negro na sociologia brasileira. **Cadernos do Nosso Tempo**, Rio de Janeiro, v. 2, n. 2, p.189-220, jan./jun., 1954.

RIBEIRO, Djamila. **O que é lugar de fala**. São Paulo: Letramento, 2017.

RODRIGUES, Raymundo Nina. **Os africanos no Brasil**. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais, 2010.

SANTOS, Raquel Amorim dos; SILVA, Rosângela Maria de Nazaré Barbosa e. Racismo científico no Brasil: um retrato racial do Brasil pós-escravatura. **Educar em Revista** (online), Curitiba, v. 34, n. 68, p. 253-268, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0104-4060.53577>. Acesso em: 14 fev. 2022.

SÃO PAULO. **Currículo do Estado de São Paulo: Ciências Humanas e suas tecnologias**. FINI, Maria Inês (coord. geral); MICELI, Paulo (coord. de área). São Paulo: Secretaria da Educação, 2011.

SÃO PAULO. **Igualdade Racial em São Paulo - Avanços e Desafios**. Secretaria Municipal de Promoção da Igualdade Racial, 2013. Disponível em: [https://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/upload/igualdade\\_racial/arquivos/Relatorio\\_Final\\_Virtual.pdf](https://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/upload/igualdade_racial/arquivos/Relatorio_Final_Virtual.pdf).

SCHWARCZ, Lilia Katri Moritz. **As barbas do imperador: D. Pedro II, um monarca nos trópicos**. São Paulo: Companhia das Letras, 1999.

SCHWARCZ, Lilia Katri Moritz. As teorias raciais, uma construção histórica de finais do século XIX: o contexto brasileiro. In L. M. SCHWARCZ & R. da S. QUEIROZ (Orgs.), **Raça e diversidade**, p. 147-186. São Paulo: EDUSP, 1996.

SCHWARCZ, Lilia Katri Moritz. **O espetáculo das raças: cientistas, instituições e questão racial no Brasil: 1870-1930.** São Paulo: Companhia das Letras, 1993.

SCHWARCZ, Lilia Katri Moritz. Quase pretos, quase brancos. **Revista Pesquisa FAPESP**, São Paulo, n. 134, abr., 2007.

SCHWARTZ, Stuart. **Segredos internos.** Engenhos e escravos na sociedade colonial, 1550-1835. São Paulo: Companhia das Letras, 1988.

SENKEVICS, Adriano. As armadilhas do “lugar de fala” na política contemporânea. **Ensaios de gênero.** 2017. Disponível em: <https://ensaiosdegenero.wordpress.com/2017/01/12/as-armadilhas-do-lugarde-fala-na-politica-contemporanea/>. Acesso em: fev. 2023.

SISS, Ahyas. **Afro-brasileiros, cotas e ação afirmativa: razões históricas.** Rio de Janeiro: Quartet; Niterói: PENESB, 2003.

SKIDMORE, Thomas Elliot. **O Brasil visto de fora.** Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2001.

SKIDMORE, Thomas Elliot. **Preto no branco: raça e nacionalidade no pensamento brasileiro.** Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2012.

VENTURA, Adão. **A cor da pele.** Belo Horizonte: Edição do Autor, 1980.

VENTURINI, Anna Carolina. **Ações afirmativas para ingresso em cursos de pós-graduação: os desafios da expansão de uma política de inclusão.** Rio de Janeiro, 2019. 319 f. Tese (Doutorado em Ciência Política) - Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2019.

YIN, Robert K. **Estudo de caso: planejamento e métodos.** Porto Alegre: Bookman, 2010.