

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO – UNIRIO
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS – CCHS
ESCOLA DE SERVIÇO SOCIAL – ESS

THULIO SILVA DE MORAES

RACISMO INSTITUCIONAL E MAGISTÉRIO SUPERIOR FEDERAL: uma
investigação sobre a aplicação da Lei nº 12.990/2014 nos concursos docentes da
UNIRIO

Rio de Janeiro

2023

THULIO SILVA DE MORAES

RACISMO INSTITUCIONAL E MAGISTÉRIO SUPERIOR FEDERAL: uma
investigação sobre a aplicação da Lei nº 12.990/2014 nos concursos docentes da
UNIRIO

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado a Escola de Serviço Social da
Universidade Federal do Estado do Rio de
Janeiro, como pré-requisito para a
obtenção do grau de Bacharel em Serviço
Social.

Orientação: Prof^a. Dr^a. Vanessa Bezerra
de Souza.

Rio de Janeiro

2023

THULIO SILVA DE MORAES

RACISMO INSTITUCIONAL E MAGISTÉRIO SUPERIOR FEDERAL: uma
investigação sobre a aplicação da Lei nº 12.990/2014 nos concursos docentes da
UNIRIO

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado a Escola de Serviço Social da
Universidade Federal do Estado do Rio de
Janeiro, como pré-requisito para a
obtenção do grau de Bacharel em Serviço
Social.

Rio de Janeiro, _____, de _____ de 2023.

Banca Examinadora:

Prof^a. Dr^a. Vanessa Bezerra de Souza (orientadora)
Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro (UNIRIO)

Prof^a. Dr^a. Janaina Bilate
Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro (UNIRIO)

Prof^a. Dr^a. Lobélia da Silva Faceira
Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro (UNIRIO)

Para Sandra de Oliveira Silva, mulher
negra, psicóloga, mãe, avó, e a pessoa
mais importante da minha vida.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente agradeço aos meus familiares, e também aos meus amigos e amigas, por todo o apoio, incentivo e encorajamento. Não chegaria até aqui se não fosse pelo carinho e afeto de vocês.

Gostaria de agradecer, também, à toda Escola de Serviço Social da UNIRIO, aos docentes e aos técnicos/as administrativos/as, pelo trabalho incrível e pela dedicação excepcional. Dizem que a academia pode muito bem ser um local difícil de frequentar e permanecer, mas vocês ajudaram a tornar a minha caminhada na graduação em uma experiência rica e prazerosa.

Agradeço especialmente: à professora Débora Holanda e ao Núcleo de Pesquisa e Estudos sobre Políticas Públicas, “Questão Social” e Serviço Social (NUPEQUESS/ESS/UFRJ), que proporcionaram a oportunidade de me aproximar da pesquisa científica, que logo se tornou uma das minhas paixões; à assistente social Celeste Anunciata, que me encorajou à procurar ocupar espaços os quais eu acreditava não ser capaz de ocupar; à professora Lobélia Faceira, que contribuiu de forma substancial para minha formação acadêmica a partir do momento em que me deu a primeira aula; à professora Janaina Bilate, que teve um papel central na consolidação do meu amor pelo Serviço Social, assim como me propiciou a oportunidade de viver a incrível experiência que consistiu na monitoria acadêmica; à professora Vanessa Bezerra, por todo o carinho, inspiração, encorajamento, paciência e acolhimento na orientação deste trabalho, e durante minha graduação. Não poderia dizer que foi menos que um prazer e uma honra ter sido orientado por uma pessoa tão incrível.

Finalmente, gostaria de agradecer também às amigadas que tive o prazer de construir durante a graduação, e que pretendo levar para a vida inteira. Caslu, Ponya, Charlin e Gabi, é o meu privilégio poder contar com a amizade de vocês.

A todos e todas vocês eu serei eternamente grato!

“Em um mundo em que a raça define a vida e a morte, não a tomar como elemento de análise das grandes questões contemporâneas demonstra falta de compromisso com a ciência e com a resolução das grandes mazelas do mundo.”

Silvio Almeida

RESUMO

O presente Trabalho de Conclusão de Curso tem como objetivo a análise do racismo institucional, conceito que visa explicar as formas de manifestação do racismo no funcionamento e na organização das instituições brasileiras, conferindo vantagens ou desvantagens para determinados indivíduos com base no pertencimento racial, de modo a afetar a forma como os sujeitos acessam os serviços e os postos de trabalho institucionais. Desta maneira, o racismo institucional se constitui como categoria teórica que pode ser utilizada para compreender a sub-representação da população negra nos cargos de professor do magistério superior federal. Para além da análise desta concepção de racismo, também se objetiva o estudo da Lei nº 12.990/2014, consistindo em uma ação afirmativa que promove o acesso da população negra às instituições federais através do estabelecimento da reserva de 20% das vagas dispostas em concursos públicos do âmbito federal, com intuito de verificar sua aplicação nos concursos para os cargos de professor do magistério superior efetivo da UNIRIO. Ante o exposto, o materialismo histórico-dialético é utilizado neste trabalho como meio de viabilizar a compreensão dos fenômenos sociais aqui apresentados. Partindo disso, a presente investigação consiste em um estudo teórico-empírico de abordagem qualiquantitativa, que possui como material teórico livros e artigos científicos que debatem a raça e o racismo. Também foram utilizados documentos publicados pelo IBGE e Ipea, que apresentam dados estatísticos sobre a população negra brasileira. O material empírico consiste em 25 editais dos concursos para os cargos do magistério superior efetivo da UNIRIO, referentes ao período de 2016 até 2021. Concluiu-se, com a realização deste trabalho, que durante o período observado a UNIRIO não realizou a reserva de vagas para pessoas negras nos concursos docentes, descumprindo a supracitada lei e, conseqüentemente, restringindo seu potencial como instrumento promotor do acesso da população negra aos cargos docentes das instituições federais. Essa constatação sinaliza a importância de que sejam criados e implementados mecanismos de acompanhamento, fiscalização e avaliação da Lei nº 12.990/2014 nas universidades federais, como meio de garantir que a reserva de vagas se materialize na academia.

Palavras-chave: Racismo institucional; Lei nº 12.990/2014; Ações afirmativas; Universidades federais, Concurso docente.

ABSTRACT

The present Final Paper aims to analyse institutional racism, the concept which explains the way that racism manifests in the operation and organization of Brazilian institutions, granting advantages or disadvantages to determined individuals based on racial belonging, affecting the way that the subjects access the services and the jobs at institutions. Thus, institutional racism constitutes a theoretical category that can be utilized to comprehend the underrepresentation of the black population in federal faculty positions. Beyond the analysis of this concept of racism, there is also the aim to study Law nº 12.990/2014, consisting in an affirmative action that promotes the access of the black population to federal institutions by establishing the reserve of 20% of the spots in federal civil service entrance examinations, in order to verify the application of this law in faculty civil service entrance examinations of UNIRIO. That said, the method of historical-dialectical materialism is utilized in this paper as a way of viabilizing the comprehension of the social phenomena here presented. Therefore, the present investigation consists in a theoretical-empirical study with qualitative and quantitative approach, possessing books and scientific articles that debate race and racism as theoretical material. Documents published by IBGE and Ipea that presents statistical data about the Brazilian black population were also utilized. The empirical material consists of 25 notices of faculty civil service entrance examinations of UNIRIO, during the period that spanned from 2016 to 2021. This paper concluded that UNIRIO did not reserve spots for black people in faculty civil service entrance examinations during the observed period, disobeying the aforementioned law and consequently restricting the potential of said law as an instrument that promotes the access of the black population to federal faculty positions. This finding shows the importance of creating and implementing mechanisms to monitor, check and evaluate Law nº 12.990/2014 in federal universities, as a way of guaranteeing the materialization of the reserved spots in the academy.

Keywords: Institutional racism; Law nº 12.990/2014; Affirmative actions; Federal universities; Faculty entrance examination.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADC	Ação Declaratória de Constitucionalidade
ADIN	Ação Direta de Inconstitucionalidade
CFESS	Conselho Federal de Serviço Social
CRESS	Conselho Regional de Serviço Social
DOU	Diário Oficial da União
GEMAA	Grupo de Estudos Multidisciplinares de Ação Afirmativa
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
Ipea	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
OAB	Ordem dos Advogados do Brasil
ONU	Organização das Nações Unidas
PNAD Contínua	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua
PROGEPE-UNIRIO	Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da UNIRIO
Seppir	Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial
STF	Supremo Tribunal Federal
UERJ	Universidade do Estado do Rio de Janeiro
UnB	Universidade de Brasília
UNIRIO	Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	11
2. FORMAÇÃO SÓCIO-HISTÓRICA DO RACISMO NO BRASIL: escravização à brasileira	18
2.1. Os conceitos de raça, racismo e racismo estrutural	26
3. RACISMO E O ENSINO SUPERIOR BRASILEIRO: a conceptualização institucional de racismo	34
3.1. Universidade pública e racismo: a política de cotas raciais	39
4. AÇÕES AFIRMATIVAS NO MAGISTÉRIO SUPERIOR FEDERAL: apontamentos sobre a Lei nº 12.990/2014	47
4.1. O caso da aplicação da Lei nº 12.990/2014 nos concursos docentes da UNIRIO	54
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	60
6. REFERÊNCIAS	65

1. INTRODUÇÃO

O presente Trabalho de Conclusão de Curso objetiva a análise do racismo institucional¹ como categoria teórica que pode ser utilizada para compreender o fato de que a população negra² brasileira se encontra sub-representada nos cargos de professor do magistério superior federal, apesar de constituir-se como mais da metade da população geral do país. Como complementação deste estudo, também se objetiva a análise da Lei nº 12.990/2014, com o intuito de verificar sua aplicação nos concursos para os cargos de professor do magistério superior da UNIRIO.

As reflexões que motivam a construção deste trabalho tiveram início durante a realização de estudos sobre as relações étnico-raciais no Brasil, sendo suscitada pelo desejo pessoal de poder melhor compreender a condição da pessoa negra na sociedade brasileira. Este desejo, combinado com a experiência pessoal de discente negro e cotista em uma universidade federal, suscitou a iniciativa de pesquisar sobre ações afirmativas, dando destaque para as que promovessem o acesso de pessoas negras aos variados espaços institucionais, funcionando, assim, como meio de combater expressões do racismo e tornar as instituições em ambientes que reflitam a diversidade racial da sociedade brasileira.

Combinadas estas motivações com o fato de vivermos em uma sociedade capitalista, na qual o trabalho assalariado (formal e informal) é o modo pelo qual a maior parte da população visa garantir os meios de sua subsistência, foi natural que estas reflexões se direcionassem para os rebatimentos do racismo no mercado de trabalho brasileiro, que resultam em maiores dificuldades para as pessoas negras obterem cargos/empregos, principalmente quando se tratam de cargos/empregos em posições prestigiadas, com bons salários e estabilidade.

A partir destas reflexões, focamos no serviço público e, em seguida, no cargo de docente no âmbito federal. A investigação da categoria docente não ocorre apenas pelo fato desta representar um tipo de cargo/emprego no qual pessoas negras podem desfrutar de bons salários e de certo prestígio, influencia e estabilidade, mas também pelo fato de se constituir em uma posição na qual estas pessoas possuem a

¹ É necessário sinalizar que no Brasil não é somente a população negra que é afetada pelas manifestações do racismo. Entretanto esta pesquisa abordará, exclusivamente, o racismo direcionado às pessoas negras.

² O termo “negra/o” será empregado neste trabalho para se referir às pessoas pretas e pardas, conforme o quesito cor ou raça utilizado pelo IBGE.

possibilidade de produzir e disseminar conhecimentos a respeito da temática racial a partir de uma posição de protagonismo.

O que pode ser percebido, então, através das reflexões iniciais e do conhecimento empírico, é a sub-representação de pessoas negras na docência superior federal, especialmente em comparação com pessoas brancas. E, partindo da confirmação de que esta sub-representação se trata de um fato concreto, verificado por intermédio de dados publicados sobre o assunto, o próximo passo torna-se a investigação da categoria teórica que poderia explicá-la.

Diante disso, constitui-se como objeto central de análise a concepção institucional de racismo, que ao ser relacionada ao mercado de trabalho e aos cargos/empregos no interior das instituições públicas e privadas, pode ser utilizada como intermédio para explicar a sub-representação de pessoas negras nos cargos e empregos das instituições, particularmente quando tais posições, ao serem comparadas com outras na mesma instituição, possuem melhores salários, assim como mais prestígio e influência.

Para além da análise do racismo institucional, outro ponto imprescindível para a realização deste trabalho se constitui no estudo da Lei nº 12.990/2014, que estabelece a reserva, para pessoas negras, de 20% das vagas dispostas em concursos públicos do âmbito federal (BRASIL, 2014). Esta lei, pelo fato de promover o acesso de pessoas negras ao serviço público federal através da reserva de vagas, configura-se como uma política pública de ação afirmativa.

De acordo com o GEMAA, as ações afirmativas podem ser definidas como:

[...] políticas *focais* que alocam recursos em benefício de pessoas pertencentes a grupos *discriminados* e vitimados pela *exclusão* socioeconômica no passado ou no presente. Trata-se de medidas que têm como objetivo combater discriminações *étnicas, raciais, religiosas, de gênero, de classe ou de casta*, aumentando a participação de minorias no processo político, no acesso à educação, saúde, emprego, bens materiais, redes de proteção social e/ou no reconhecimento cultural. (GEMAA, 2020, grifo do autor).

A caracterização da supracitada lei como ação afirmativa pode ser utilizada para interpretá-la como uma ferramenta que atuará no combate às expressões do racismo no interior das instituições federais, constituindo-se, assim, como uma lei que possui potencialidades antirracistas.

Com base no exposto, utilizamos neste trabalho, como meio de atingir os objetivos anteriormente propostos, o método do materialismo histórico-dialético, que nos permite analisar os fenômenos sociais através da perspectiva da totalidade, permitindo, também, a compreensão da materialidade da história, que se encontra em movimento dialético contínuo, sendo transformada pelos sujeitos sociais ao mesmo passo em que também os transforma.

Fundamentado nisso, este trabalho se constitui em um estudo teórico-empírico de caráter qualiquantitativo. A pesquisa bibliográfica foi utilizada na reunião do material teórico da pesquisa, que consiste em livros e artigos científicos que abordam: a categoria raça; o racismo, em sua concepção institucional e estrutural; a Lei nº 12.990/2014. Este material foi adquirido, majoritariamente, através das plataformas *Scielo* e *Google Acadêmico*.

Dentre o material bibliográfico levantado selecionamos os autores e autoras que discutem a questão racial, assim como as ações afirmativas fundamentadas na raça e que atuam no Brasil, partindo de uma perspectiva crítica, e que visam basear suas análises na realidade material da sociedade brasileira. Diante disso, destacam-se: Almeida et al. (2016), Almeida (2021), Fernandes (2008), Guimarães (2003), Mello e Resende (2019, 2020), Miranda (2015), Moreira (2019), Munanga (2004), Nascimento (2016), Santos et al. (2021) e Silva (2020a).

Torna-se necessário apontar que as obras de Almeida (2021) e Munanga (2004) são privilegiadas, neste trabalho, no momento da análise das concepções de raça e de racismo, pelo fato de que os autores abordam tais temas, que possuem certa complexidade, de maneira excepcionalmente didática. E, ainda se tratando de excepcionalidades, optamos pela utilização de autores estadunidenses, Ture e Hamilton (2021), para enriquecer a discussão a respeito do racismo institucional.

Durante a pesquisa bibliográfica também foram levantados documentos que possuem dados estatísticos sobre a população negra brasileira, publicados por órgãos governamentais, nominalmente: IBGE (2017, 2020) e Ipea, com autorias de Cerqueira (2021), Silva e Lopez (2021), Silva (2020b) e Silva e Silva (2014).

Tratando-se do material empírico do trabalho, este consiste em 25 editais dos concursos para os cargos de professor do magistério superior efetivo da UNIRIO, referentes ao período de 2016 até 2021, e adquiridos na página da web da PROGEPE-UNIRIO.

De acordo com o estabelecido, este trabalho privilegia a abordagem qualiquantitativa para analisar o material reunido. A parte quantitativa da análise se trata da delimitação precisa do número de vagas reservadas para pessoas negras na totalidade dos editais adquiridos, enquanto a parte qualitativa se encarregou de analisar a forma como estes editais estão sendo elaborados, se estes encontram-se contemplando a reserva de vagas estabelecida pela Lei nº 12.990/2014, e as implicações que estes pontos podem vir a ter no que se refere a promoção do acesso de pessoas negras aos cargos docentes da universidade.

A respeito da utilização conjunta das abordagens qualitativa e quantitativa, Minayo (2009) afirma que:

Os dois tipos de abordagem e os dados delas advindos [...] não são incompatíveis. Entre eles há uma oposição complementar que, quando bem trabalhada teórica e praticamente, produz riqueza de informações, aprofundamento e maior fidedignidade interpretativa. (Minayo, 2009, p. 22).

A partir disso, o método da análise de conteúdo também foi empregado, de modo a viabilizar a interpretação crítica do conteúdo do material levantado em sua totalidade.

Segundo Bardin (2016), durante a análise de conteúdo é feita a pré-análise do material de modo a organizá-lo, para que seja possível delimitar os eixos da análise que será feita a partir do que foi levantado e organizado. Em seguida, é feita a exploração do material, possibilitando o aprofundamento sobre o mesmo. Finalmente, é feito o tratamento e a interpretação dos elementos constatados, que será o resultado de uma análise baseada em critérios estabelecidos durante o momento da pré-análise.

Desta maneira, é durante a análise de conteúdo que são verificadas as constatações teóricas a respeito do racismo institucional dificultar o acesso de pessoas negras aos cargos docentes das universidades federais. A corroboração destas constatações é realizada por intermédio da análise dos dados reunidos nos documentos mencionados anteriormente, publicados pelo IBGE e Ipea, nos quais foram abordados o percentual de pessoas negras no Brasil, assim como o percentual de pessoas negras com vínculos civis ativos no Executivo Federal.

Partindo da confirmação das constatações supracitadas, buscamos observar se a Lei nº 12.990/2014 se encontra garantindo a reserva de vagas para pessoas

negras nos concursos do magistério superior efetivo da UNIRIO, operando como meio de promover o acesso de pessoas negras e, conseqüentemente, combater as manifestações da concepção institucional de racismo nesta universidade.

Assim sendo, este trabalho tem como eixos de análise a compreensão do racismo institucional como categoria teórica, visando entender os rebatimentos que esta concepção de racismo pode vir a ter no que diz respeito ao acesso das pessoas negras ao cargo de docente nas universidades federais; a investigação da aplicação da Lei nº 12.990/2014 nos editais dos concursos docentes da UNIRIO, de modo a verificar se a reserva de 20% das vagas para pessoas negras está se efetivando nestes editais.

Diante disso, a exposição dos resultados das investigações realizadas neste trabalho encontra-se estruturada em três capítulos: o primeiro capítulo intitulado “Formação sócio-histórica do racismo no Brasil: escravização à brasileira”; o segundo capítulo “Racismo e o ensino superior brasileiro: a conceptualização institucional de racismo”; o terceiro capítulo “Ações afirmativas no magistério superior federal: apontamentos sobre a Lei nº 12.990/2014”.

No primeiro capítulo é discutido o processo de colonização do Brasil pelo Império Português, abordando o fato de que o tráfico de pessoas negras africanas, trazidas à força para o país com o intuito de serem utilizadas como força de trabalho escravizada, resultou em conseqüências socioeconômicas e políticas que afetam a qualidade de vida da população negra brasileira até os dias atuais.

Ainda no primeiro capítulo, são estudadas as concepções de raça, racismo e racismo estrutural, explicitando o fato de que o conceito de raça, utilizado para diferenciar seres humanos com base em diferenças nas origens ou em características físicas e/ou culturais, se trata de um constructo social, o qual encontra-se, desde sua criação, intrinsecamente ligado aos processos de dominação, exploração e estigmatização de indivíduos e grupos. Os referidos processos formarão a base na qual se apoiará o racismo, que se trata de um dos elementos estruturais e estruturantes da sociedade brasileira.

No segundo capítulo, analisa-se o racismo institucional, que é a categoria teórica que visa explicar o modo de operação do racismo no funcionamento e na organização das instituições brasileiras, atuando de forma a privilegiar indivíduos brancos, no que diz respeito ao acesso dos serviços e dos postos de trabalho

institucionais, ao mesmo tempo em que desprivilegia os indivíduos “não brancos”, estabelecendo, assim, relações de poder que se baseiam no pertencimento racial.

Diante disso, o segundo capítulo também aborda o debate da política de cotas nas universidades públicas brasileiras, que constituem ações afirmativas criadas com o intuito de promover o acesso da população negra às instituições públicas de ensino superior. Essa promoção auxilia no combate às expressões do racismo no interior dessas instituições por intermédio da diversificação racial dos corpos discentes das universidades, possibilitando que mais pessoas negras tenham a oportunidade de usufruir do direito constitucional a educação e, a partir disso, buscar melhorias em suas condições materiais de vida.

Por fim, o terceiro capítulo traz a discussão da Lei nº 12.990/2014, que estabelece a reserva de vagas para pessoas negras em concursos federais, constituindo uma ação afirmativa baseada exclusivamente em critérios raciais. Desta maneira, a lei atua na promoção do acesso da população negra aos cargos/empregos do serviço público federal, possuindo, assim, o potencial de combater expressões do racismo nas instituições do âmbito federal.

A discussão da Lei nº 12.990/2014 também aborda a questão da sua aplicação nos concursos para os cargos de professor do magistério superior efetivo da UNIRIO, de modo a verificar se a reserva de vagas se materializa nos referidos concursos. Esta investigação objetiva observar se a lei está sendo efetiva na promoção do acesso da população negra aos cargos docentes da universidade federal em questão.

Perante todo o exposto, a importância deste trabalho para a academia encontra-se no fato de que este visa a promoção do debate a respeito do racismo institucional e da desigualdade racial presente no cargo de docente federal, buscando também oferecer reflexões que apontem para direções que visem o enfrentamento das manifestações desta concepção de racismo no interior das universidades federais.

Para além disso, contemporaneamente é percebida a necessidade de se debater a importância das ações afirmativas que atuam nas universidades, como modo de tornar a academia, que é conhecida por ser um espaço tradicionalmente branco, em um ambiente mais racialmente diverso, no qual um maior número de pessoas “não brancas” poderão protagonizar o ato da produção e da disseminação de conhecimentos.

No caso do Serviço Social, a importância deste trabalho encontra-se em também promover o debate sobre a concepção institucional de racismo, agora no interior da categoria profissional das/os assistentes sociais. Desta forma, a promoção do supracitado debate se encontra em sintonia com a imprescindibilidade da discussão do racismo fazer parte das reflexões e ações do cotidiano da categoria profissional, assim como foi promovido pelo conjunto CFESS-CRESS na campanha “Assistentes Sociais no Combate ao Racismo”, ocorrida durante o triênio 2017-2020.

Finalmente, se faz necessário o apontamento de que o debate presente neste trabalho se encontra em concordância com o princípio sexto do Código de Ética do/a Assistente Social, que propõe para a categoria o “Empenho na eliminação de todas as formas de preconceito, incentivando o respeito à diversidade, à participação de grupos socialmente discriminados e à discussão das diferenças.” (CFESS, 2012, p. 23). Sinalizamos, também, a consonância deste trabalho com o Projeto ético-político do Serviço Social (NETTO, 2006), visto que buscamos, através de escritas antirracistas, contribuir para a construção de uma nova sociedade, que careça de dominações e explorações de classe, raça, etnia e gênero, que tanto afetam as vidas que compõem a população negra brasileira, assim como os muitos outros segmentos populacionais marginalizados, que também seguem tendo suas vivências invisibilizadas.

2. FORMAÇÃO SÓCIO-HISTÓRICA DO RACISMO NO BRASIL: escravização à brasileira

O regime escravocrata brasileiro esteve intrinsecamente ligado ao processo de colonização do país pelo Império Português, que teve seu início em 1500 com a chegada dos portugueses, no momento que ainda é, erroneamente, conhecido como o “Descobrimento do Brasil”. Durante a colonização, os portugueses, percebendo que o Brasil era um território abundante em riquezas naturais, iniciaram os processos de exploração da terra e dos seus recursos, com o intuito de enriquecer o império e de expandir seu alcance no mundo.

Para que esta exploração pudesse ser realizada impetuosamente, os portugueses visaram escravizar a população indígena do Brasil, como meio de se obter grandes quantidades de força de trabalho para atuar na produção de mercadorias, que seriam transportadas e vendidas para o exterior.

A escravização da população indígena se constituiu em um processo marcado por inúmeras mortes, assim como por constantes atos de violência sexual. As condições de trabalho degradantes, combinadas com as doenças trazidas pelos colonizadores, contribuíram para que mortes ocorressem regularmente e em grandes quantidades, no que pode ser classificado como o genocídio desta população (SILVA, 2020a). Dada esta situação, mostrava-se também regular o acontecimento de fugas, rebeliões e confrontos, que despontavam entre os povos originários e os portugueses.

[...] os povos originários reagiram ao trabalho forçado entrando em combate contra os colonizadores, muitas vezes até a morte, o que reduziu significativamente seus números no país, pois as lutas geraram um verdadeiro genocídio. Além dos conflitos físicos, havia as práticas de fuga. Por ter grande conhecimento territorial, muitos conseguiam fugir e não eram capturados novamente (SILVA, 2020a, p. 25).

Assim, por se tratar de um processo que se provou custoso e problemático para os portugueses, pelo fato de que as mortes e fugas restringiam o processo lucrativo do trabalho escravizado realizado no Brasil, a escravização indígena não foi capaz de se tornar o principal modo sobre o qual a colonização do país se apoiaria.

Desta maneira, para que fossem garantidos os interesses econômicos que o Império Português tinha com a colonização, decidiu-se que a força de trabalho a ser utilizada na colônia continuaria a ser de povos escravizados, porém, ao invés dos

povos originários brasileiros, os portugueses decidiram por traficar pessoas negras, do continente africano, para desempenhar este papel³.

As pessoas negras de origem africana, traficadas para o Brasil, eram transportadas em embarcações conhecidas como navios negreiros, nas quais homens, mulheres e crianças realizavam todo o trajeto em correntes, em situação de superlotação e em condições insalubres. Era tão comum o falecimento de um grande número de pessoas durante o trajeto, causado por inanição, doenças, suicídios, violências perpetradas pelas tripulações ou pelo naufrágio dos navios, que estas embarcações também ficaram conhecidas como navios “tumbeiros”. As pessoas que conseguiam sobreviver ao trajeto eram, prontamente, comercializadas na colônia.

De acordo com Nascimento (2016), no ano de 1530 pessoas negras já apareciam em solo brasileiro, exercendo o papel de força de trabalho escravizada pelos portugueses. Em 1535, o comércio de negros escravizados no Brasil já se encontrava estabelecido, organizado e pronto para ser expandido (NASCIMENTO, 2016).

No Brasil, assim como em outras colônias situadas na América Latina, os negros escravizados eram colocados para trabalhar em uma miríade de atividades, como carpinteiros, construtores, mineradores, agricultores, trabalhadores domésticos etc. Dentre estas atividades, destacam-se o trabalho doméstico, no qual os escravizados serviam diretamente os senhores brancos e suas famílias, e o trabalho na agricultura, que proporcionava produtos muitos lucrativos quando exportados, como açúcar, café, tabaco, algodão, dentre outros.

O lucro gerado pelas atividades realizadas pela força de trabalho escravizada constituiu-se como a base que estruturou a economia do Brasil Colônia. Comentando sobre o papel central dos negros escravizados no desenvolvimento econômico brasileiro, Nascimento (2016) explana que:

O papel do negro escravo foi decisivo para o começo da história econômica de um país fundado, como era o caso do Brasil, sob o signo do parasitismo imperialista. Sem o escravo, a estrutura econômica do país jamais teria existido. O africano escravizado construiu as fundações da nova sociedade com a flexão e a quebra da sua espinha dorsal, quando ao mesmo tempo seu trabalho significava a própria espinha dorsal daquela colônia. Ele plantou, alimentou e colheu a riqueza material do país para o desfrute exclusivo da aristocracia branca. Tanto nas plantações de cana-de-açúcar e café e na

³ É importante pontuar que os povos indígenas não deixaram de ser escravizados pelos portugueses. O que ocorreu, neste período, foi o estabelecimento das pessoas negras escravizadas como principal força de trabalho na colônia.

mineração, quanto nas cidades, o africano incorporava as mãos e os pés das classes dirigentes que não se auto-degradavam em ocupações vis como aquelas do trabalho braçal. (NASCIMENTO, 2016, p. 59).

Assim, evidencia-se que os negros escravizados foram essenciais no desenvolvimento econômico do Brasil Colônia, produzindo riquezas através do trabalho braçal. Porém a condição de escravizado, de propriedade de outrem, impediu que essas pessoas tirassem qualquer proveito das riquezas que produziam para o país.

Ao serem impedidos do acesso à riqueza material, o que restava para os escravizados eram as longas e exaustivas jornadas de trabalho, nas quais podiam chegar a trabalhar por 14 ou 16 horas, em condições precárias de alimentação, vestimenta e habitação, que suscitavam a contração e proliferação de doenças, constituindo um cotidiano tão insalubre que a expectativa de vida dos escravizados variava de sete a dez anos (SILVA, 2020a).

Para além das condições degradantes de trabalho e de vida, era comum que os escravizados recebessem severas punições, também chamadas de castigos, de seus senhores. Essas punições consistiam-se em surras de açoite, estupros, mutilações, esmagamento de membros, queimaduras com ferro quente, imobilizações duradouras, dentre outras. Em outras palavras, as punições eram métodos de tortura, administrados com o intuito de que os escravizados se tornassem dóceis e obedientes, reforçando a relação de poder e dominação que os senhores mantinham com os cativos.

Tudo isso compunha um conjunto de muita dor e humilhação a fim de torná-los/as mansos e obedientes. Pois, essas formas de “castigo” eram meios cruéis de dominação que representavam o grande desprezo dos senhores a seus “instrumentos de trabalho”. Desse modo, seu cotidiano era receber dos senhores a negação da dignidade humana, indiferença ao seu sofrimento, castigos bárbaros, exagerados e muitas vezes injustos. (SILVA, 2020a, p. 30).

Dadas as condições desumanas e desumanizantes na qual os escravizados viviam e trabalhavam, era constante a formulação de estratégias de sobrevivência e de resistência. Como estratégia de sobrevivência, não era incomum que os escravizados buscassem barganhar, da forma que fosse possível, com seus senhores, visando meios de atenuar os sofrimentos de seu cotidiano. Como estratégia

de resistência, os escravizados realizavam abortos, se rebelavam, fugiam e até suicidavam-se, negando aos senhores o uso coagido e continuado de seus corpos.

Nascimento (2016) visa pontuar as supracitadas estratégias, ao mesmo tempo que refuta a crença de que as pessoas escravizadas aceitavam pacificamente o regime escravocrata, escrevendo que:

Desde o início da escravidão, os africanos confrontaram a instituição, negando fatalmente a versão oficial de sua docilidade ao regime, assim como sua *aptidão natural* para o trabalho forçado. Eles recorreram a várias formas de protesto e recusa daquela condição que lhes fora imposta, entre as quais se incluíam o suicídio, o crime, a fuga, a insurreição, a revolta. O afrodescendente escravizado praticou, ainda, a forma não violenta ou pacifista de manifestar sua inconformidade com o sistema. Foi o mais triste e trágico tipo de rejeição – o *banzo*. O africano era afetado por uma patética paralisação da vontade de viver, uma perda definitiva de toda e qualquer esperança. Faltavam-lhe as energias, e assim ele, silencioso no seu desespero crescente, ia morrendo aos poucos, se acabando lentamente. (NASCIMENTO, 2016, p. 70-71, grifo do autor).

Dentre as diversas formas de resistência e de negação do sistema escravista, adotadas pelos escravizados, a formação dos quilombos merece destaque, pelo fato de se tratarem de comunidades que, apenas por existirem, consistiam-se em símbolos de rebelião e resistência ao regime vigente.

Segundo Silva (2020a), os quilombos eram espaços de resistência organizada, nos quais se desenvolviam mecanismos de sobrevivência, e que sustentavam-se economicamente através da agricultura e da criação de animais. O maior quilombo brasileiro foi o Quilombo dos Palmares, liderado por Zumbi e Dandara dos Palmares.

A existência dos quilombos representava grande ameaça para os senhores, visto que estas comunidades trabalhavam ativamente na libertação de escravizados, assim como também inspiravam insurgências. Por isso, era comum que os quilombos fossem alvos de ataques e de perseguições por parte dos senhores, que visavam salvaguardar o regime escravocrata.

O enfraquecimento do referido regime, porém, iniciou-se no ano de 1845, no qual a Inglaterra sancionou a Lei Bill Aberdeen, que dava autorização para a frota inglesa reter embarcações que estivessem transportando escravizados de África para as Américas. Na sequência, cinco anos mais tarde foi promulgada a Lei nº 581, de 04 de setembro de 1850, também conhecida como Lei Eusébio de Queiróz, que proibiu o tráfico intercontinental de escravizados para o Brasil (MIRANDA, 2015).

As supracitadas leis não colocaram um fim ao escravismo. No lugar disto, estas leis estimularam o tráfico ilegal, assim como o tráfico interno de escravizados no Brasil, prática que se constituía na compra de pessoas escravizadas que já estavam no país, usualmente com o intuito de transferi-las para as províncias mais produtivas do território, buscando fazer o melhor uso possível desta força de trabalho (MIRANDA, 2015; SILVA, 2020a).

A restrição colocada no comércio de escravizados pelas leis mencionadas também serviram para diminuir o número de pessoas escravizadas disponíveis para a compra e venda, o que causou um aumento em seu preço, visto que a demanda pela força de trabalho escravizada continuava em alta no Brasil.

É importante apontar que, mesmo não significando o fim do regime escravocrata, a promulgação das leis que restringiam o tráfico de escravizados traduziram-se em avanços na direção da abolição da escravatura. Estes avanços puderam ser evidenciados com o crescimento do movimento abolicionista brasileiro, que se fez notar na cena política do país durante o século XIX.

De acordo com Silva (2020a), o movimento abolicionista consistia-se em uma organização coletiva que, composta por sujeitos de diferentes classes sociais, lutava pelo fim do escravismo no Brasil. A luta era comumente empreendida através de campanhas e do arrecadamento de finanças para serem utilizadas em alforrias, porém, os abolicionistas também participavam da formulação de estratégias que resultavam na fuga de escravizados, dentre outras ações, que buscavam o enfraquecimento do regime escravista. Em virtude disso, o movimento abolicionista era arduamente combatido pelas elites brasileiras, que encaravam a prática do escravismo como algo vital para a economia do país.

Mesmo com as objeções das elites, o movimento abolicionista obteve sucesso em aprovar mais leis que apontavam para a eventual abolição da escravatura. Em 1871, foi promulgada a Lei nº 2.040, de 28 de setembro, conhecida como Lei do Ventre Livre ou Lei Rio Branco, que reconhecia a liberdade de todas as crianças nascidas de mulheres escravizadas a partir da data desta lei. A lei também estipulava que as crianças ficariam sob a responsabilidade dos senhores até completarem oito anos de idade e, nesse momento, os senhores poderiam escolher entre receber uma indenização do Estado pela libertação da criança ou continuar a utilizar dos seus serviços até que esta completasse vinte e um anos (MIRANDA, 2015; SILVA, 2020a).

Por mais que se trate de uma lei de caráter abolicionista, a Lei do Ventre Livre possuía claras limitações no que concernia a liberdade e o bem estar das crianças, que são apontadas por Silva (2020a), que comenta:

Apesar dos cuidados da criança, até os oitos anos de idade, ser responsabilidade do senhor, observa-se que havia uma obrigatoriedade parcial, visto que o Estado poderia indenizá-lo pelos custos arcados – ressarcimento este que não seria destinado aos filhos de escravas como reparo pelas barbaridades que, historicamente, acometeram seus antecessores. Ou, ainda, poderia optar por usufruir dos serviços da criança até que atingisse vinte e um anos de idade. Nesse sentido, a liberdade do trabalho poderia ser alcançada somente após treze anos de prestação de árduos serviços. (SILVA, 2020a, p. 35).

Desta forma, observa-se que a Lei do Ventre Livre preocupava-se mais com a compensação financeira dos senhores, em não lhes causar prejuízos, do que com a situação em que os jovens adultos e as crianças afetadas pela lei se encontrariam após obter a liberdade.

A próxima lei de caráter abolicionista a ser ratificada foi a Lei nº 3.270, de 28 de setembro de 1885, conhecida como Lei dos Sexagenários ou Lei Saraiva-Cotegipe, que garantia a liberdade para as pessoas escravizadas com 60 anos ou mais. Porém é importante sinalizar que a Lei dos Sexagenários se constituía em uma lei problemática, pelo fato de que, dadas as péssimas condições de vida e de trabalho impostas aos escravizados, era raro que estes conseguissem alcançar os 60 anos de idade. Os poucos que conseguiam, já não se encontravam em condições de trabalhar (MIRANDA, 2015; SILVA, 2020a).

Finalmente, em 1888 foi promulgada a Lei nº 3.353, de 13 de maio, popularmente conhecida como Lei Áurea, que oficializou o fim do escravidão no Brasil. A Lei Áurea, juntamente com as outras leis referenciadas até este ponto, demonstra que o processo de abolição da escravatura foi lento e gradativo, o que tornou o Brasil o último país do continente americano a pôr fim nesta prática (MIRANDA, 2015).

Com o fim da legalidade do escravismo, estipula-se que 4 milhões de pessoas tenham sido traficadas do continente africano e distribuídas por todo o território brasileiro, por intermédio do tráfico negreiro, durante o regime escravocrata. Nascimento (2016) questiona o fato de que este número parece muito abaixo da realidade, dado o tamanho da operação e o tempo de duração da escravidão no Brasil.

O referido autor argumenta que a impossibilidade de se estimar precisamente o número de escravizados trazidos para o país se dá por conta do apagamento

deliberado de registros e documentos que possuíam informações sobre o comércio de escravizados.

É quase impossível estimar o número de escravos entrados no país. Isto não só por causa da ausência da estatísticas merecedoras de crédito, mas, principalmente, consequência da lamentável Circular n. 29, de 13 de maio de 1891, assinada pelo ministro das Finanças, Rui Barbosa, a qual ordenou a destruição pelo fogo de todos os documentos históricos e arquivos relacionados com o comércio de escravos e a escravidão em geral. As estimativas são, por isso, de credibilidade duvidosa. (NASCIMENTO, 2016, p. 58).

O apagamento de registros e documentos pode ter ocultado o número preciso de pessoas escravizadas que chegaram ao Brasil, mas o motivo para o qual estas pessoas foram traficadas é certo: para serem utilizadas como força de trabalho, destinada a satisfazer os interesses econômicos da colônia e, depois, da república.

Assim sendo, é possível perceber que a abolição da escravatura não se configurou na rejeição total ao escravismo, face ao reconhecimento da humanidade e dos direitos das pessoas escravizadas. Segundo Silva (2020a), a abolição representou uma medida que se mostrava necessária para que fosse possível atender aos interesses econômicos do país, em uma conjuntura que passava a favorecer o trabalho livre, frente aos avanços empreendidos nos processos produtivos, ocasionados pela Revolução Industrial na Inglaterra.

É necessário compreender que a conjuntura da época contribuiu para a promulgação a Lei Áurea nº 3.353, para evitar o entendimento equivocado de que esta foi uma medida de repúdio ao escravismo. Até porque a princesa Isabel, enquanto mulher branca e ocupando um lugar de privilégio, em nada representou a luta negra em busca de sua plena liberdade, mas assinou o decreto por interesses econômicos (SILVA, 2020a, p. 36).

Ainda sobre os fatores que levaram ao fim do escravismo no Brasil, a autora pontua que:

[...] diante das novas necessidades do capital frente ao processo nascente da industrialização, iniciado na segunda metade do século XIX, a manutenção do escravismo passou a ser inviabilizada. A industrialização exigiu a ampliação do subconsumo das massas para a obtenção da mais-valia, diante disso o capital requisitou a generalização do trabalho livre como meio de ampliação de suas taxas lucrativas. (SILVA, 2020a, p 37).

Desta maneira, resta evidente que a abolição do regime escravocrata teve bases em motivações econômicas, dentre estas a eventual inviabilidade do

escravismo, frente a crescente demanda por trabalho livre. Esta demanda, porém, não se mostrou preparada, ou interessada, em acolher as pessoas negras, agora livres.

Fernandes (2008) destaca que, com o fim do regime escravocrata, a população negra foi deixada à própria sorte, desassistida pelo Estado e por outras instituições de amparo, como a igreja, que não se incomodaram em prestar qualquer auxílio para um grande contingente de brasileiros que acabava de sair de um cruel regime de servidão forçada.

Em suma, a sociedade brasileira largou o negro ao seu próprio destino, deitando sobre seus ombros a responsabilidade de se reeducar e de se transformar para corresponder aos novos padrões e ideias de ser humano, criados pelo advento do trabalho livre, do regime republicano e do capitalismo (FERNANDES, 2008, p. 35-36).

A ausência de amparo estatal, combinada com a falta de recursos materiais da população recém liberta, fez com que grande parte desta população fosse compelida a continuar a trabalhar para seus antigos senhores, como alternativa ao desemprego. Este trabalho era, comumente, realizado em condições análogas à escravidão (FERNANDES, 2008). Para muitos, o trabalho em regime de superexploração era a única maneira de garantir a própria subsistência e a de seus dependentes.

As pessoas negras que procuraram trabalho em outros lugares enfrentaram dificuldades, visto que agora tinham que disputar, pelos postos de trabalho, com trabalhadores brancos brasileiros e, especialmente, com imigrantes europeus. Durante esta competição altamente arbitrária, a população negra lutava contra os estereótipos negativos que se formaram durante a escravidão, que rotulava negras e negros como pessoas preguiçosas, desonestas, maliciosas, que não eram inteligentes etc., e que agora eram utilizadas como justificativas, de forma aberta ou velada, para se evitar a contratação de pessoas negras, salvo no caso das ocupações mais servis, degradantes e/ou precárias.

Com base no exposto, é aparente que a abolição da escravatura se constituiu em uma medida necessária, mesmo que não tenha possuído o caráter emancipatório que poderia ser esperado de uma lei que finalizou o regime que permitia a escravização legal de pessoas negras.

Percebe-se, deste modo, que a população negra necessitava de medidas que promovessem a proteção social no pós-abolição. A falta da promoção da saúde, da educação, do trabalho, da moradia etc., estabeleceu barreiras que atuavam na

degradação deste seguimento da população brasileira. Assim, a omissão do Estado, neste momento crucial, resultou em um cenário de completa desproteção econômica, social e política, o que, basicamente, garantiu um lugar para a população negra nas margens da sociedade brasileira que emergia com a chegada do século XX.

2.1. Os conceitos de raça, racismo e racismo estrutural

No período do pós-abolição a população negra brasileira obteve sua liberdade, mas a desigualdade social, que já assolava as pessoas que faziam parte desta população, continuou a vigorar. Isso se deu por conta do racismo estrutural, que constitui-se como uma das bases de apoio do processo de formação social do Brasil. Por isso, o entendimento da concepção estrutural de racismo torna-se fundamental para que se possa entender as relações raciais do país.

Porém, antes de conceituarmos o racismo, assim como seu caráter estrutural, é necessário que seja definido o conceito de raça.

Inicialmente, o conceito de raça aparece na história relacionado à Zoologia e Botânica, sendo utilizado na classificação de diferentes espécies de animais e plantas, respectivamente. Nos séculos XVI-XVII, este conceito começa a ser empregado pela aristocracia francesa para se realizar classificações de seres humanos, de modo que o conceito de raças “puras”, pertencente ao vocabulário das ciências naturais, passa a ser utilizado no ato da classificação humana, com o intuito de se instituir e naturalizar a superioridade racial da nobreza sobre a plebe. Essa suposta superioridade concederia aos nobres a aptidão e o direito de subjugar os plebeus (MUNANGA, 2004).

Desta maneira, a utilização do conceito de raça na classificação de seres humanos aparece, neste momento da história, como meio de se naturalizar a hierarquia social existente, que tinha como base fatores como a descendência/linhagem. Essa naturalização justificaria as relações de dominação e exploração que ocorriam entre a nobreza e a plebe.

Em seguida, o conceito de raça passa a ser utilizado pelo movimento iluminista, no século XVIII, como meio de se aprofundar o método de classificação de seres humanos em diferentes raças, baseando-se em diferenças físicas e culturais. Diante disso, Munanga (2004) afirma que, para que seja possível operar qualquer tipo de

classificação, é necessário que existam critérios objetivos que servirão para definir as diferenças e semelhanças. No caso da classificação racial, o autor constata que:

No século XVIII, a cor da pele foi considerada como um critério fundamental e divisor d'água entre as chamadas raças. Por isso, que a espécie humana ficou dividida em três raças⁴ estancas que resistem até hoje no imaginário coletivo e na terminologia científica: raça branca, negra e amarela.

[...]

No século XIX, acrescentou-se ao critério da cor outros critérios morfológicos como a forma do nariz, dos lábios, do queixo, do formato do crânio, o ângulo facial, etc. para aperfeiçoar a classificação. (MUNANGA, 2004, p. 3-4).

Assim, evidencia-se que, diferentemente dos séculos passados, a cor da pele, em conjunto com outras características físicas, se torna um dos principais critérios que define e distingue as raças nos séculos XVIII-XIX.

A consolidação dos critérios utilizados para classificar as diferentes raças se constituirá como o primeiro passo para que seja construída a ideia da existência da hierarquia racial, que se consiste na naturalização da noção de que certas raças são inerentemente superiores às outras. Essa hierarquização das raças terá como alicerce o estabelecimento de uma relação intrínseca entre as características físicas, como a cor da pele, e as qualidades intelectuais, psicológicas, morais e culturais das raças (MUNANGA, 2004).

A partir da propagação desta ideologia, as pessoas que compõem o grupo racial branco serão consideradas intelectual, física, moral e culturalmente superiores às pessoas “não brancas”, de modo a tornar legítimo o seu lugar no topo da hierarquia racial, como a raça naturalmente superior e, conseqüentemente, mais apta para comandar e dominar outras raças, consideradas inferiores.

Deste modo, a suposta superioridade racial das pessoas brancas foi amplamente utilizada durante as colonizações europeias, para apoiar os violentos processos de dominação e exploração que ocorriam nas colônias das Américas, da África e da Ásia, com a justificativa de que estes processos eram necessários para

⁴ Com o apontamento feito por Munanga (2004), a respeito da divisão da espécie humana em três raças separadas pela cor da pele, percebemos que nesta divisão o grupo racial formado pela população indígena, que passou a ser conhecido como a raça vermelha, sequer foi considerado. Esta falta de consideração insinua que, no ato da separação das raças, ocorreu o não reconhecimento racial dos povos indígenas, o que se constitui em uma forma de apagamento desta população.

que a raça superior pudesse levar a “civilização” e o “progresso” para os “selvagens” das raças inferiores (ALMEIDA, 2021).

Assim, os indivíduos da raça “branca”, foram decretados coletivamente superiores aos da raça “negra” e “amarela”, em função de suas características físicas hereditárias, tais como a cor clara da pele, o formato do crânio (dolicocefalia), a forma dos lábios, do nariz, do queixo, etc. que segundo pensavam, os tornam mais bonitos, mais inteligentes, mais honestos, mais inventivos, etc. e conseqüentemente mais aptos para dirigir e dominar as outras raças, principalmente a negra mais escura de todas e conseqüentemente considerada como a mais estúpida, mais emocional, menos honesta, menos inteligente e portanto a mais sujeita à escravidão e a todas as formas de dominação. (MUNANGA, 2004, p. 5).

Apesar do interesse por parte dos colonizadores e dos escravistas em continuar a propagar a ideia da existência da hierarquia racial, o desenvolvimento científico ocorrido nos séculos seguintes revelou que o que se sabia sobre raça era, no mínimo, contestável.

De acordo com Munanga (2004), os avanços científicos ocorridos na Biologia durante o século XX, em especial na área da Genética Humana, serviram para esclarecer desentendimentos acerca do debate racial. Um momento importante desses avanços se constituiu no descobrimento de que indivíduos que pertenciam à raças distintas poderiam estar, geneticamente, mais próximos do que indivíduos que pertenciam à mesma raça.

A supracitada descoberta serviu para demonstrar que diferenças nos traços fenotípicos (cor da pele, formato do nariz, textura dos cabelos, dentre outros) não poderiam, cientificamente, determinar se alguns indivíduos eram mais ou menos inteligentes, hábeis, honestos etc. do que outros, invalidando a ideia de que características físicas poderiam denotar a superioridade ou a inferioridade racial dos povos, de modo a separá-los, naturalmente, em raças distintas.

Assim, foi através dos progressos e das averiguações realizadas nas ciências biológicas que se pôde concluir que o conceito de raça, como algo capaz de legitimar a distinção de seres humanos a partir de diferenças nas características físicas, não encontra sustentação para a sua existência na ciência.

[...] os estudiosos desse campo de conhecimento [Ciências Biológicas] chegaram à conclusão de que a raça não é uma realidade biológica, mas sim apenas um conceito alias cientificamente inoperante para explicar a diversidade humana e para dividi-la em raças estancas. Ou seja, biológica e cientificamente, as raças não existem. (MUNANGA, 2004, p. 4-5).

Munanga (2004) ainda enfatiza que, embora a raça não seja um conceito cientificamente válido, isso não significa que as populações do mundo sejam todas geneticamente semelhantes, mas sim que as diferenças nos patrimônios genéticos não são suficientes para que seres humanos possam ser classificados em diferentes raças, tampouco para estabelecer determinadas raças como superiores ou inferiores⁵.

Com base na constatação de que o conceito de raça é cientificamente inválido, é possível afirmar que este conceito se trata de um construto social, que foi utilizado, historicamente, para justificar hierarquias que legitimavam a operação de processos de dominação e exploração, assim como de genocídios, de determinados povos.

Contemporaneamente, o uso do conceito de raça ainda é defendido, com o argumento de que este conceito pode ser utilizado como uma realidade social e política, que considera a raça como uma construção sociológica e uma categoria social de dominação e de exclusão (MUNANGA, 2004). Assim, o conceito de raça aparece como uma ferramenta que pode ser utilizada no aprofundamento do debate étnico-racial, ao invés de ser empregada na propagação de ideologias falaciosas, que se apoiam na pseudociência⁶.

Tendo conceituado raça, o próximo passo torna-se conceituar o racismo. A importância de se definir o que é o racismo se encontra no fato de que este conceito é, frequentemente, utilizado como sinônimo do preconceito racial e da discriminação racial, o que pode ocasionar equívocos em sua compreensão e utilização. Assim, para que a conceptualização do racismo seja precisa, primeiramente serão elucidados o preconceito e a discriminação racial.

O preconceito racial é o ato de se julgar indivíduos ou grupos baseando-se apenas no fato de que estes pertencem a uma determinada raça. Este julgamento se apoiará em estereótipos raciais e podem, ou não, resultar em práticas discriminatórias (ALMEIDA, 2021). Um exemplo do preconceito racial é a ideia de que pessoas negras, por virtude de serem negras, são violentas, pouco inteligentes, desonestas, maliciosas e/ou preguiçosas. Essas noções, que compõem o estereótipo da pessoa negra

⁵ Temendo atestar o óbvio, torna-se necessário apontar aqui que, mesmo se o conceito de raça fosse capaz de sustentar sua existência cientificamente, possibilitando a separação de seres humanos em grupos raciais distintos, este fato não justificaria a prática desumanizante de dar mais ou menos valor à vida das pessoas com base em características físicas e/ou culturais.

⁶ O conceito de pseudociência utilizado neste trabalho se refere às práticas que se dizem científicas e fundamentadas em métodos científicos, mas que não são compatíveis, ou não utilizam, os métodos científicos durante os processos de pesquisa/estudo, constituindo-se, assim, em uma falsa ciência.

brasileira, foram concebidas e propagadas nos tempos do escravismo e ainda são reproduzidas na atualidade.

A discriminação racial é o ato de se conferir tratamento diferenciado, para indivíduos ou grupos, baseando-se no pertencimento racial. Almeida (2021) explica que a discriminação racial pode ser direta ou indireta.

A discriminação direta se trata da rejeição aberta e intencional de indivíduos e grupos por conta de sua condição racial, a exemplo de estabelecimentos que restringem ou impedem a entrada de pessoas negras. A discriminação indireta se consiste em um processo no qual, intencionalmente ou não, a situação desigual e desvantajosa de determinados grupos raciais é ignorada, gerando uma falsa ideia de neutralidade racial, que mascara a desigualdade racial existente na sociedade (ALMEIDA, 2021). O mito da democracia racial é um caso exemplar de como funciona a discriminação indireta, visto que a negação da existência da desigualdade racial no Brasil pós-abolição contribuiu diretamente para a manutenção de uma estrutura social na qual a discriminação racial, que conferia uma posição desvantajosa para a população negra, continuava (e continua) a operar, independentemente do reconhecimento de sua existência.

Para além do exposto, o autor também explica que a discriminação pode ser negativa ou positiva. A discriminação negativa é aquela que causa prejuízos e desvantagens, como no caso dos exemplos de discriminação utilizados anteriormente.

A discriminação positiva, por sua vez, se consiste em ações de tratamento diferenciado que visam favorecer os indivíduos e grupos que, por conta do pertencimento racial, sofrem com a desigualdade social, de modo que a discriminação positiva pode ser vista como meio de se buscar corrigir os efeitos da discriminação negativa (ALMEIDA, 2021). As políticas de ação afirmativa são exemplos de políticas públicas que tem por objetivo a materialização da discriminação positiva.

Perante o exposto, torna-se possível esclarecer o conceito de racismo, que, segundo Almeida (2021), pode ser definido como:

[...] 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 privilégios para indivíduos, a depender do grupo racial ao qual pertencam. (ALMEIDA, 2021, p. 32, grifo do autor).

Ainda sobre o caráter sistêmico do racismo, em sua relação com a discriminação racial, o autor elucida que este conceito:

Não se trata, [...], de apenas um ato discriminatório ou mesmo de um conjunto de atos, mas de um *processo* em que condições de subalternidade e de privilégio que se distribuem entre grupos raciais se reproduzem nos âmbitos da política, da economia e das relações cotidianas. (ALMEIDA, 2021, p. 34, grifo do autor).

Assim, percebe-se que o conceito de racismo atravessa o preconceito e a discriminação racial, tendo como singular a sua materialização como um processo sistemático, que produz e reproduz, na sociedade, relações de poder que conferem vantagens, nos âmbitos sociopolítico e econômico, aos membros de determinado grupo racial, ao mesmo tempo que outorga uma posição desvantajosa⁷ nestes mesmos âmbitos para outros grupos raciais.

Isto posto, é importante também apontar que o racismo se baseia na hierarquia racial, constituindo-se, assim, em um mecanismo que atuará diretamente na reprodução desta ideologia. De acordo com Munanga (2004, p. 8), “[...] o racismo é uma crença na existência das raças naturalmente hierarquizadas pela relação intrínseca entre o físico e o moral, o físico e o intelecto, o físico e o cultural.”.

Como exemplo da atuação do racismo no Brasil é possível referenciar a publicação *Retratos da desigualdade de gênero e raça*, realizada pelo Ipea *et al.* (2011), na qual são apresentados dados que atestam o fato de que pessoas negras, em especial mulheres negras, possuem um rendimento médio inferior e encontram mais dificuldades para acessar a saúde, a educação, o trabalho, a habitação, dentre outros direitos, quando comparadas com pessoas brancas.

Outro fator que sinaliza a existência do racismo se encontra no relatório apresentado por Cerqueira *et al.* (2021), no *Atlas da Violência 2021*, que relata o fato de que pessoas negras, quando comparadas com pessoas de outras raças, possuem números consideravelmente maiores entre as vítimas de homicídio no Brasil.

⁷ A constatação de que o racismo se constitui em um processo sistemático de vantagens e desvantagens é importante para refutar a existência do “racismo reverso”. De acordo com Almeida (2021), o “racismo reverso” não existe pelo fato de que grupos raciais minoritários não possuem o poder político necessário para impor desvantagens sociais aos membros de grupos majoritários, direta ou indiretamente. Nas palavras do autor: “Homens brancos não perdem vagas de emprego pelo fato de serem brancos, pessoas brancas não são “suspeitas” de atos criminosos por sua condição racial, tampouco têm sua inteligência ou sua capacidade profissional questionada devido à cor da pele.” (ALMEIDA, 2021, p. 53).

Desta forma, os exemplos de desigualdade social apresentados, que se fundamentam na raça, comprovam a existência do processo sistemático de privilégios e desvantagens que é descrito no conceito de racismo.

Havendo esclarecido os conceitos de raça e de racismo, torna-se possível conceptualizar, esclarecidamente, o racismo estrutural.

O conceito de racismo estrutural parte do ponto de que as variadas formas de manifestação da desigualdade racial na sociedade brasileira, seja no âmbito das relações políticas, econômicas, interpessoais e/ou institucionais, fazem parte da estrutura desta mesma sociedade, do modo como esta se forma e se organiza (ALMEIDA, 2021). Em outras palavras, o racismo encontra-se como um dos elementos estruturais das relações socioeconômicas e políticas do Brasil.

O fato do racismo ser parte da estrutura da sociedade significa que este processo sistemático, que produz e reproduz desigualdades sociais que se fundamentam na raça, extrapola as análises que o encerram como algo individualizado, que pertence somente à esfera comportamental, e que se manifesta apenas através de atos discriminatórios de indivíduos ou grupos. Tratar o racismo como parte da estrutura da sociedade também evita que as práticas institucionais racistas sejam percebidas como a única causa da perpetuação do racismo.

[...] o racismo 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. O racismo é estrutural. Comportamentos individuais e processos institucionais são derivados de uma sociedade cujo racismo é regra e não exceção. (ALMEIDA, 2021, p. 50).

Desta maneira, o conceito de racismo estrutural explicita que: se indivíduos, grupos e instituições são racistas, é porque, de fato, a sociedade em si é racista. E, assim sendo, é possível inferir que para além de estrutural, o racismo é estruturante, visto que suas expressões seguem perpetuando-se, através das relações econômicas, políticas, interpessoais e institucionais, continuando a constituir a organização de uma sociedade marcada pela desigualdade e pela discriminação racial.

Diante o exposto, é necessário apontar que o tratamento do racismo como um fenômeno estrutural não se traduz em desresponsabilizar os indivíduos, grupos e instituições que cometem atos racistas, sejam estes interpessoais e/ou institucionais

(ALMEIDA, 2021), mas sim em aprofundar o debate sobre o racismo, expandindo o escopo das discussões, das análises e das produções intelectuais que visam abordá-lo, assim como os seus efeitos na produção e reprodução das desigualdades sociais que afetam negativamente as pessoas que constituem a população negra brasileira, nos âmbitos social, político e econômico.

Assim, o aprofundamento das análises do racismo, sob a perspectiva estrutural, pode permitir que seja construída uma base vasta e sólida de conhecimentos sobre o assunto, visto que, quanto mais completo for o entendimento sobre o racismo, mais efetivas poderão ser as estratégias elaboradas e implementadas para combatê-lo.

3. RACISMO E O ENSINO SUPERIOR BRASILEIRO: a conceptualização institucional de racismo

O racismo institucional descreve o fenômeno da reprodução do racismo no interior das instituições, públicas e privadas, que compõem determinado Estado. Assim, para que seja possível realizar o aprofundamento no debate a respeito desta concepção de racismo, torna-se importante elucidar, brevemente, o que são as instituições e como elas se relacionam com o racismo.

Segundo Almeida (2021), as instituições podem ser definidas como o somatório das normas, padrões e técnicas de controle que condicionam as ações e o comportamento de indivíduos e grupos na sociedade, visando orientar, rotinizar e coordenar tais ações e comportamentos, de modo a proporcionar estabilidade aos sistemas sociais.

A estabilidade dos sistemas sociais depende da capacidade das instituições de absorver os conflitos e os antagonismos que são inerentes à vida social. Entenda-se *absorver* como *normalizar*, no sentido de estabelecer normas e padrões que orientarão a ação dos indivíduos. Em outras palavras, é no interior das regras institucionais que os indivíduos se tornam *sujeitos*, visto que suas ações e seus comportamentos são inseridos em um conjunto de significados previamente estabelecidos pela estrutura social. Assim, as instituições moldam o comportamento humano, tanto do ponto de vista das decisões e do cálculo racional, como dos sentimentos e preferências. (ALMEIDA, 2021, p. 38-39, grifo do autor).

Desta maneira, se entende que os conflitos e antagonismos que fazem parte da vida em sociedade serão absorvidos e normalizados através das instituições. Tratando-se especificamente dos conflitos e antagonismos raciais, pode-se afirmar que as instituições, visando manter a estabilidade social, atuam na normalização da desigualdade racial, que se constitui como uma característica fundante da sociedade brasileira.

Assim sendo, torna-se possível argumentar que as instituições, como aparatos estatais que atuam na formação de sujeitos através do estabelecimento de normas e padrões que orientam as ações e comportamentos humanos, ao participarem ativamente da normalização da desigualdade racial, contribuem diretamente para a reprodução das relações sociais pautadas no racismo.

Isto posto, a atuação das instituições na reprodução do racismo materializa o racismo institucional, que desafia e ultrapassa a lógica que individualiza o racismo,

atribuindo sua perpetuação aos atos isolados de indivíduos ou de determinados grupos. No racismo institucional, o foco é colocado na função que o racismo tem no funcionamento e na organização institucional, circundando as relações sociais contidas em seu interior, e sendo passível de manifestar-se de modo anônimo e sem a intencionalidade de discriminar, de tal forma que seus rebatimentos podem ser observados sem que haja, em inúmeras situações, alguém a quem se possa diretamente responsabilizar pela perpetuação da desigualdade racial, que se faz presente nas instituições.

Ao abordar o racismo institucional, Almeida (2021) enfatiza que o racismo em si tem como elementos centrais o poder e a dominação e, assim sendo, em sua concepção institucional este fato não seria diferente. O autor também explicita o fato de que a operação do racismo institucional é precedida pela existência de um determinado grupo racial que, estando em posição de poder, domina as esferas política e econômica de determinada sociedade.

A partir desta posição de poder, o grupo racial dominante busca a institucionalização de seus interesses, como forma de normalizar seu domínio sobre outros grupos (ALMEIDA, 2021). No caso do Brasil, é seguro afirmar que o referido grupo racial dominante é constituído pela população branca.

Desta maneira, tratando-se da relação do racismo institucional, com o poder e a dominação, é possível afirmar 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. Assim, 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, em primeiro lugar, da existência de regras e padrões que direta ou indiretamente dificultem a ascensão de negros e/ou mulheres, e, em segundo lugar, 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, 2021, p. 40-41).

Assim, reitera-se a ideia de que é através das relações de poder e dominação que o racismo institucional toma forma nas instituições brasileiras, como meio de reproduzir, reforçar e normalizar/naturalizar a desigualdade racial, de modo que, mesmo não havendo a intencionalidade de discriminar, os mecanismos institucionais

favorecerão indivíduos brancos, ao mesmo tempo em que desfavorecerão indivíduos “não brancos”, como no caso da população negra.

Diante o exposto, torna-se necessário versar sobre como o racismo institucional se manifestará nas instituições. De acordo com Moreira (2019), esta concepção de racismo pode se manifestar de quatro formas:

Ele [racismo institucional] pode ocorrer quando pessoas não têm acesso aos serviços de uma instituição, quando os serviços são oferecidos de forma discriminatória, quando as pessoas não conseguem ter acesso a postos de trabalho na instituição ou quando as chances de ascensão profissional dentro dela são diminuídas por causa da raça. (MOREIRA, 2019, p. 35).

Desta maneira, o racismo institucional explicaria um fenômeno que é observado com regularidade, que consiste na presença majoritária de pessoas brancas (especialmente homens brancos) nas posições profissionais mais privilegiadas das instituições, que constituem os cargos de liderança, que possuem maiores níveis de autoridade/poder decisório, os melhores salários etc., enquanto pessoas negras (especialmente mulheres negras) tendem a ocupar os cargos que recebem menores salários e que possuem menor influência na instituição. Assim, o racismo institucional atua diretamente na normalização da presença de pessoas brancas nas posições profissionais dominantes das instituições, ao mesmo tempo em que age para que pessoas negras defronte-se com dificuldades e oposições para ocupar tais posições.

Ainda sobre as formas de manifestação do racismo institucional, Santos *et al.* (2021) menciona uma quinta, explicitando que esta concepção de racismo também se apresenta quando as instituições se mobilizam para negar o acesso a direitos. Essa negação de direitos pode ser evidenciada através do não acesso (ou do acesso dificultado) aos direitos que se encontram vinculados a instituições, como é o caso da educação, do trabalho, da saúde, da assistência, dentre outros.

Dissertando a respeito da supracitada negação de direitos, Silva e Lima (2021) abordam o modo de operação do racismo institucional em instituições da área da saúde, expondo o fato de que esta concepção de racismo contribui para que o direito à saúde se trate de um direito alienado no que se refere a população negra, visto que a saúde física e mental desta população é diretamente impactada pelas dificuldades que as pessoas negras encontram no acesso ao emprego, à moradia, ao saneamento básico, à proteção social, ao lazer, à cultura etc. Moreira (2019) corrobora a constatação das autoras ao relatar que:

Grupos raciais minoritários podem ter direitos iguais aos grupos raciais dominantes, porém isso não significa que eles terão acesso a condições materiais necessárias para o gozo deles em função do tratamento discriminatório que podem sofrer dentro e por meio de muitas instituições que são controladas por pessoas brancas. (MOREIRA, 2019, p. 35-36).

Em vista disso, se torna claro como o racismo institucional se manifesta nas desigualdades e vulnerabilidades que atingem a população negra, limitando seu acesso aos serviços institucionais que se constituem como direitos. No caso específico das instituições públicas de saúde, argumenta-se que estas desigualdades e vulnerabilidades podem se agudizar no caso das mulheres negras, especialmente das gestantes, configurando-se em um triplo sofrimento discriminatório: de classe, de gênero e de raça (SILVA; LIMA, 2021), exibindo, desta maneira, o caráter interseccional⁸ do racismo institucional.

Com base no exposto, verifica-se que o racismo institucional, ao se manifestar nas instituições brasileiras, impactando negativamente as pessoas negras que buscam ocupar os cargos/empregos institucionais e/ou usufruir dos serviços ofertados pelas instituições, cria obstáculos que resultam na restrição do acesso da população negra aos direitos sociais⁹, estabelecidos pela Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988).

Para finalizar, e enriquecer, a discussão a respeito do racismo institucional, abordaremos brevemente uma das primeiras obras literárias que se propôs a discutir o racismo a partir da perspectiva institucional: *Black Power: a Política de Libertação nos Estados Unidos*, elaborada por Kwame Ture (anteriormente conhecido como Stokely Carmichael) e Chales V. Hamilton, publicada originalmente no ano de 1967.

Nesta obra, os autores debatem o racismo a partir da realidade estadunidense, definindo-o como “[...] o estabelecimento de um padrão de decisões e políticas relacionadas a raça com o objetivo de subordinar um grupo racial e manter o controle sobre este grupo.” (TURE; HAMILTON, 2021, p. 33).

⁸ “A interseccionalidade visa dar instrumentalidade teórico-metodológica à inseparabilidade estrutural do racismo, capitalismo e cisheteropatriarcado – produtores de avenidas identitárias em que mulheres negras são repetidas vezes atingidas pelo cruzamento e sobreposição de gênero, raça e classe, modernos aparatos coloniais.” (AKOTIRENE, 2019, p. 16).

⁹ “São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.” (BRASIL, 1988).

Seguindo a supracitada definição, aborda-se a questão sobre como o racismo se manifesta na sociedade, podendo aparecer tanto de forma explícita quanto velada. A forma explícita é exposta como atos violentos e discriminatórios de indivíduos brancos contra indivíduos negros. Os autores definem este tipo de fenômeno como racismo individual (TURE; HAMILTON, 2021).

A forma velada é explanada como atos da comunidade branca como um todo realizados contra a comunidade negra como um todo, tendo origens na operação de forças socialmente estabelecidas e respeitadas. Este fato torna tais atos mais sutis, difíceis de serem identificados e/ou condenados publicamente, mas não menos danosos às vidas das pessoas negras. Ture e Hamilton (2021) atribuem este fenômeno ao racismo institucional.

Quando terroristas brancos explodem uma bomba em uma igreja negra e matam cinco crianças negras é um ato de racismo individual, amplamente deplorado pela maioria dos segmentos da sociedade. Mas quando naquela mesma cidade – Birmingham, Alabama – morrem anualmente quinhentos bebês negros por falta de alimentos adequados, abrigo e instalações médicas, e outros milhares são destruídos e mutilados física, emocional e intelectualmente devido às condições de pobreza e discriminação na comunidade negra, é uma função do racismo institucional. Quando uma família negra se muda para uma casa em um bairro branco e é apedrejada, queimada ou expulsa do bairro, ela é vítima de um ato racista individual explícito que muitas pessoas condenarão – pelo menos em palavras. Mas é o racismo institucional que mantém as pessoas negras trancadas em cortiços nos guetos, vivendo diariamente como presas de proprietários exploradores, comerciantes, agiotas e agentes imobiliários discriminatórios. (TURE; HAMILTON, 2021, p. 34).

Continuando sobre o modo de operação do racismo institucional na sociedade, os autores explicam que:

O racismo institucional depende da operação ativa e difusa de atitudes e práticas antinegros. Prevalece um senso de posição superior de um grupo: os brancos são “melhores” que os negros; portanto, os negros devem ser subordinados aos brancos. Essa é uma atitude racista e permeia a sociedade, tanto em nível individual quanto institucional, dissimulada e abertamente. (TURE; HAMILTON, 2021, p. 34-35).

Desta forma, observa-se que Ture e Hamilton (2021) explicam o racismo institucional como um fenômeno que ultrapassa as esferas individual e comportamental, manifestando-se no interior das instituições e assumindo papel fundamental no estabelecimento e na manutenção da supremacia racial branca na sociedade. Diante disso, os autores chamam atenção para o fato de que esta

concepção de racismo incide na reprodução e no reforço do paradigma da desigualdade racial nos Estados Unidos da América, atuando diretamente na normalização/naturalização do poder e da dominação branca, ao mesmo tempo que normaliza a posição desvantajosa, de submissão e subordinação, para a população negra, de modo que se torna possível detectar similaridades com o modo de operação desta concepção de racismo no Brasil.

3.1. Universidade pública e racismo: a política de cotas raciais

A constante reprodução do racismo no Brasil, dentro e fora das instituições, faz com que não seja novidade o debate a respeito da criação de ações reparatórias, por parte do Estado, que visem minimamente atenuar a situação de desigualdade racial que assola a população negra, como resultado direto do funcionamento do regime escravocrata brasileiro, que perdurou por quase 400 anos.

Souza *et al.* (2019) menciona como a escravatura continuou a ter efeitos sobre a população negra no pós-abolição, ao escrever:

A escravatura vitimou, a princípio, negros africanos e, posteriormente, negros nascidos em solo brasileiro. Dada a extensão e intensidade do processo, as mudanças promovidas pela Lei Áurea, assinada em maio de 1888, foram insuficientes para promover melhorias a esse segmento da população do ponto de vista social e político. Assim, o processo de inferiorização das pessoas negras se manteve presente, tendo como objetivo a manutenção do poder dos grupos dominantes, sendo possível observar que o colonialismo trouxe diversas implicações para a população negra no Brasil, visto que as condições de exclusão social permaneceram pós-abolição. Tal cenário possibilitou a manutenção do racismo e em face disso, processos de organização e resistência do povo negro frente aos níveis de exploração de direitos emergem e também passam a compor o quadro da realidade socioeconômica e política brasileira. (SOUZA *et al.*, 2019, p. 57).

Desta forma, as supracitadas ações reparatórias começarão a se materializar na sociedade na forma de ações afirmativas, fazendo parte das reivindicações presentes nas lutas encabeçadas pelos grupos negros de resistência organizada que formavam o movimento negro brasileiro, que possuía o Movimento Negro Unificado¹⁰ como uma de suas principais organizações na década de 1970.

¹⁰ “O Movimento Negro Unificado (MNU) é uma organização pioneira na luta do Povo Negro no Brasil. Fundada no dia 18 de junho de 1978, e lançada publicamente no dia 7 de julho, deste mesmo ano, em evento nas escadarias do Teatro Municipal de São Paulo em pleno regime militar. O ato representou um marco referencial histórico na luta contra a discriminação racial no país.” (MNU, 2020).

Ainda sobre o movimento negro e as ações afirmativas, Guimarães (2003) explana que a demanda por investimentos do governo federal em ações afirmativas se deu por conta de mudanças essenciais que ocorreram no âmago da luta do movimento negro brasileiro, que na década de 1970 passou a melhor perceber o papel ativo do Estado na produção e manutenção do racismo no país.

Seguindo esta linha, tornou-se imprescindível que os indivíduos, entidades organizadas da sociedade civil e atores políticos que compunham o movimento negro brasileiro levantassem bandeiras que exigissem do Estado a criação de ações afirmativas que pudessem, efetivamente, enfrentar a situação de desigualdade racial que este mesmo Estado se encontrava como um dos responsáveis por perpetuar.

Assim, uma das principais demandas deste período consistia-se na instituição de ações afirmativas que promovessem o acesso à educação pela população negra, colocando ênfase, também, no acesso à educação superior.

Guimarães (2003) aponta o papel do movimento negro, dando destaque para a juventude negra, na denúncia da discriminação que ocorria no acesso ao ensino superior, em um contexto no qual a desigualdade racial afetava todos os níveis de ensino, fazendo com que pessoas negras e pobres encontrassem poucas possibilidades de disputar, com pessoas brancas e de classe média/alta, as vagas nos vestibulares do ensino superior público.

Ainda neste contexto, no ano de 1983 o então deputado federal Abdias do Nascimento apresentou o Projeto de Lei nº 1.332/1983, no qual era defendida a concessão de bolsas de estudo para estudantes negros em todos os níveis de ensino, assim como a reserva de 20% das vagas do Instituto Rio Branco e dos cursos oferecidos pelas Forças Armadas do Brasil para candidatos negros, entre outras medidas de promoção do acesso à educação pela população negra (BRASIL, 1983).

Na sequência, o movimento de promoção do acesso à educação superior pela população negra ganha significativa força com a promulgação da Constituição Federal de 1988, que estabelecerá, dentre outras disposições: a igualdade de todos perante a lei; os direitos sociais, que trarão em si o direito à educação; a criminalização do racismo, estabelecendo sua prática como crime inafiançável e imprescritível (BRASIL, 1988).

Isto posto, é fundamental apontar que a igualdade formal (igualdade prevista em lei) não necessariamente se traduz em igualdade material, fato que pode ser observado pelos obstáculos que a população negra continua a enfrentar para acessar

seus direitos nos dias atuais. Também há a questão de que atos racistas continuam a ocorrer no país, mesmo após a criminalização do racismo.

[...] pode-se notar que mesmo após a promulgação da Constituição Federal em 1988 – também denominada “Constituição Cidadã” –, é possível perceber que são muitos os desafios a serem enfrentados para que seja garantido o acesso aos direitos nela reconhecidos. (SOUZA *et al.*, 2019, p. 59).

Mesmo diante destes fatos, é importante reconhecer a Constituição Federal de 1988 como um marco histórico de avanço na luta pela democracia e pela cidadania brasileira, o que contribuiu para impulsionar as lutas negras pelo acesso à educação superior.

Destarte, o ímpeto adquirido pelo movimento negro na luta pelo acesso à educação superior, pós-Constituição de 1988, pôde ser claramente observado no ano de 1995, no qual cerca de 30 mil pessoas reuniram-se em Brasília, participando da Marcha Zumbi dos Palmares, por ocasião dos 300 anos da morte de Zumbi. Uma das principais reivindicações desta marcha era a respeito da criação de ações afirmativas voltadas para o acesso da população negra às universidades, cursos profissionalizantes e áreas de tecnologia de ponta (SILVA, 2020b).

Outro momento importante na luta do movimento negro pelo acesso à educação superior se deu com a participação do Brasil na 3ª Conferência Mundial contra o Racismo, a Discriminação Racial, a Xenofobia e Formas Correlatadas de Intolerância, promovida pela ONU e realizada no ano de 2001 em Durban, cidade localizada na província de KwaZulu-Natal, situada na África do Sul. Neste evento, usualmente conhecido como Conferência de Durban, foi elaborado o plano de ação que tinha como objetivo o combate ao racismo em escala internacional. Dentro deste plano de ação estava presente o convite para que os Estados participantes promovessem o acesso à educação para as populações afrodescendentes (ALMEIDA *et al.*, 2016; SILVA, 2020b).

Assim, o Brasil, após sua participação na referida conferência, viu-se estimulado a investir em ações afirmativas voltadas para a população negra, dando atenção para as que estariam voltadas para a área da educação. Este estímulo resultou na criação da Lei nº 12.288/2010, que instituiu o Estatuto da Igualdade Racial.

De acordo com seu artigo 1º, o Estatuto da Igualdade Racial tem como objetivo “[...] garantir à população negra a efetivação da igualdade de oportunidades, a defesa

dos direitos étnicos individuais, coletivos e difusos e o combate à discriminação e às demais formas de intolerância étnica.” (BRASIL, 2010).

No tocante à questão da igualdade de oportunidade para a população negra, no que compete a vida econômica, social, política e cultural, o Estatuto dispõe, no interior de seu artigo 4º:

VII – implementação de programas de ação afirmativa destinados ao enfrentamento das desigualdades étnicas no tocante à educação, cultura, esporte e lazer, saúde, segurança, trabalho, moradia, meios de comunicação de massa, financiamentos públicos, acesso à terra, à justiça, e outros.” (BRASIL, 2010).

Em seguida, o Estatuto também estabelece que as ações afirmativas serão constituídas na forma de “[...] políticas públicas destinadas a reparar as distorções e desigualdades sociais e demais práticas discriminatórias adotadas, nas esferas pública e privada, durante o processo de formação social do País.” (BRASIL, 2010).

Desta maneira, a promulgação do Estatuto da Igualdade Racial aparece como um momento substancial na luta do movimento negro pela defesa e expansão dos direitos da população negra. Através desta lei, o Estado oficializa o reconhecimento da desigualdade e da discriminação racial na formação social do Brasil e, a partir disso, estabelece a intenção de trabalhar no enfrentamento destas expressões do racismo brasileiro, por intermédio do estabelecimento de ações afirmativas que promoverão, dentre outros direitos, o acesso à educação pela população negra.

Diante do exposto, é possível evidenciar que, no contexto estabelecido, o Estado se mostrava aberto para a possibilidade de elaborar ações afirmativas voltadas para a educação superior, o que resultará na criação da Lei nº 12.711/2012, popularmente conhecida como a Lei de Cotas.

A Lei de Cotas incide sobre o ingresso nos cursos de graduação das instituições federais de ensino superior, assim como nas instituições federais de ensino técnico de nível médio, por intermédio do estabelecimento da reserva de vagas para: pessoas que tenham cursado integralmente o ensino médio e fundamental em escolas públicas; pessoas que possuam renda familiar igual ou inferior a 1,5 salário-mínimo per capita (um salário-mínimo e meio por pessoa); pessoas com deficiências; pessoas autodeclaradas pretas, pardas e indígenas (BRASIL, 2012).

Ao abordar o estabelecimento da reserva de vagas para pessoas negras em instituições públicas de ensino superior, é importante esclarecer o fato de que a Lei

de Cotas não formulou o primeiro sistema de reserva de vagas, com critérios raciais, a ser implementado nas universidades públicas brasileiras. No ano de 2003, a UERJ aparece como pioneira no Brasil ao realizar o primeiro vestibular para os cursos de graduação com cotas baseadas em critérios raciais. A UnB, por sua vez, se tornou a primeira universidade federal a adotar as cotas raciais em seus vestibulares para os cursos de graduação, em 2004.

No caso específico da UnB, Silva (2020b) destaca o fato de que a constitucionalidade do sistema de cotas adotado pela universidade chegou a ser questionada após sua implementação. Porém no ano de 2012, o STF, através do Julgamento da ADPF¹¹ nº 186, “[...] admitiu, de forma unânime, a constitucionalidade do critério racial como válido para o sistema de cotas na UnB.” (SILVA, 2020b, p. 8). Segundo a autora, a decisão do STF foi imprescindível para a difusão e validação normativa das propostas de ações afirmativas para pessoas negras, no ensino superior e em outros campos da vida social.

Silva e Silva (2014), dissertando a respeito da importância do referido julgamento do STF, escrevem:

[...] neste julgamento são enunciados vários aspectos positivos da adoção de ações afirmativas como o papel simbólico, ao sinalizar a possibilidade de ascensão deste segmento populacional; a atuação como política de reconhecimento, para além da redistribuição; e a possibilidade de compensar a discriminação sofrida por este grupo, bem como de promoção de novas lideranças negras, capazes de representar os direitos desses grupos em posições privilegiadas. Além disto, acrescenta o ministro relator¹² que a universidade, reconhecido espaço de formação de lideranças, não pode esquivar-se, para seu próprio êxito e da sociedade, de contemplar a diversidade e a alteridade. (SILVA; SILVA, 2014, p. 12).

Evidencia-se, diante o exposto, a imprescindibilidade do interesse que estas duas universidades demonstraram em adotar, anos antes da instituição da Lei de Cotas, a reserva de vagas baseada em critérios de raça/cor¹³. Observa-se, também,

¹¹ A Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) é uma ação proposta ao STF com o objetivo de evitar ou reparar lesão a preceito fundamental resultante de ato do poder público. A ADPF não pode ser usada para questionar a constitucionalidade de lei, exceto municipais ou anteriores à Constituição de 1988. Pode ser proposta pelos mesmos legitimados a ajuizar a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADIN). Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/manualdecomunicacao/guia-juridico/arguicao-de-descumprimento-de-preceito-fundamental-adpf>. Acesso em: 14 ago. 2022.

¹² Ministro relator Ricardo Lewandowski.

¹³ Neste trabalho optou-se pela utilização do termo “cor”, ao invés de “etnia”, que usualmente é empregado em conjunto com “raça” nas discussões que abordam pautas raciais. De acordo com Munanga (2004), uma etnia pode ser descrita como “[...] um conjunto de indivíduos que, histórica ou

o papel crucial desempenhado pelo STF no processo de legitimação dos sistemas de cotas presentes nas universidades públicas. Assim, mesmo não se tratando de políticas oficiais de Estado, os sistemas adotados pelas instituições precursoras, UERJ e UnB, atuaram como meios de impulsionar a criação de outras ações afirmativas de promoção do acesso à educação superior pública pela população negra.

A Lei de Cotas, no entanto, independentemente de não ter sido o primeiro sistema de cotas com critérios raciais implementado nas universidades públicas do Brasil, não pode ser reconhecida como menos que um marco histórico, um momento singular no qual uma ação afirmativa promoverá, em nível nacional, o acesso de pessoas negras às universidades federais, constituindo-se, assim, como um importante instrumento no enfrentamento das expressões do racismo nas instituições públicas de ensino superior. A partir desta lei, a população negra encontrará maiores possibilidades de ingressar no ensino superior público, o que se configura como uma oportunidade capaz de favorecer a melhoria das condições materiais desta população.

Almeida *et al.* (2016), caracteriza os sistemas de cotas, a exemplo do presente na Lei de Cotas, como instrumentos que possuem como objetivo a democratização do acesso ao ensino superior público, através da promoção do acesso de grupos socioeconomicamente marginalizados, como a população negra, às universidades e ao mundo acadêmico. Essa democratização consiste em uma necessidade para que a sociedade brasileira possa caminhar na direção da universalização do acesso em relação ao mercado de trabalho e à inclusão social, possibilitando, assim, a melhoria da qualidade de vida das populações marginalizadas em variados aspectos.

Portanto, dada a importância da democratização do acesso ao ensino superior público, é necessário verificar se a implementação da Lei de Cotas, assim como de outras ações afirmativas com critérios raciais instituídas nas universidades públicas fora do âmbito federal, estão efetivamente promovendo o acesso da população negra ao ensino superior público. Para observar este caso, serão utilizados dados

mitologicamente, têm um ancestral comum; têm uma língua em comum, uma mesma religião ou cosmovisão; uma mesma cultura e moram geograficamente num mesmo território.” (MUNANGA, 2004, p. 12). Assim, o uso do termo “cor” torna-se mais apropriado na presente discussão, pelo fato de que, quando se trata de critérios discriminatórios de ações afirmativas raciais, o que define a elegibilidade dos sujeitos não se encontra necessariamente vinculado a ancestralidade, cultura, religião ou uma língua comum, mas aos traços fenotípicos que definem uma pessoa como negra no Brasil, sendo um destes, talvez o mais importante, a cor da pele.

apresentados por Silva (2020b), a respeito da representação negra nas universidades públicas brasileiras, na publicação do Ipea: *Texto para Discussão 2569*.

De acordo com Silva (2020b), das pessoas que frequentavam cursos de graduação no ensino superior público, no ano de 2001, 67% identificavam-se como brancas e 31,5% como negras. No ano de 2015, ocorre uma mudança para 53,5% de pessoas brancas e 45,1% de pessoas negras. Estes dados podem ser comparados com os dados publicados pelo IBGE (2017), na PNAD Contínua 2012/2016, que apresentam a população residente brasileira, com base na autodeclaração, como 44,2% branca e 54,9% negra, no ano de 2016.

A comparação dos dados mencionados anteriormente mostram que as ações afirmativas tiveram êxito, durante o período investigado, em seu objetivo de promover o acesso de pessoas negras às universidades públicas. Mas isso não significa que o trabalho necessário do Estado, no que concerne ao enfrentamento das expressões do racismo nas instituições públicas de ensino superior, esteja concluído. Pelo contrário, esses dados podem ser utilizados para subsidiar a criação de outras ações afirmativas que atuem em nível nacional, a exemplo da Lei de Cotas, visando intensificar a promoção do acesso da população negra à educação superior pública, e abarcando também os cursos de pós-graduação *stricto sensu* (mestrado e doutorado)¹⁴ e *lato sensu* (especializações).

Diante o exposto, observa-se que a criação de ações afirmativas que combatam as manifestações do racismo nas instituições públicas de ensino superior, promovendo o ingresso da população negra nas universidades públicas, contribuem diretamente para que os indivíduos que compõem esta população ocupem estas instituições, que tradicionalmente são conhecidas por serem ambientes ocupados, de forma majoritária, por pessoas brancas. Este fato contém em si o potencial para impulsionar mudanças profundas no interior das universidades, visto que a democratização do ensino superior, através da Lei de Cotas e de outras ações afirmativas, serviu (e continua a servir) para diversificar e expandir: o perfil discente das instituições públicas de ensino superior; o conteúdo abordado nas disciplinas e

¹⁴ A percepção da importância da criação de políticas públicas de ação afirmativa, que promovam o acesso de pessoas negras aos cursos de pós-graduação, pode ser atestada com a apresentação do Projeto de Lei 3489/2020, que propõe, para as instituições federais de ensino superior, o estabelecimento da reserva de 50% das vagas nos programas de mestrado e doutorado para estudantes autodeclarados pretos, pardos, indígenas, quilombolas e a pessoas com deficiência (BRASIL, 2020).

nos projetos de pesquisa e de extensão das universidades públicas; o debate e a produção intelectual realizada dentro e fora das universidades; as iniciativas direcionadas à permanência estudantil e às ações afirmativas voltadas para a graduação e pós-graduação (SILVA, 2020b; SILVA; SILVA, 2014).

No tocante a permanência estudantil universitária, é necessário esclarecer que, em virtude da situação de vulnerabilidade socioeconômica que aflige a população negra no Brasil, torna-se fundamental a promoção e expansão das políticas públicas que atuem nesta área. Tais políticas devem oportunizar a conclusão dos cursos, de graduação e pós-graduação, ingressados por pessoas negras nas universidades públicas.

Como modo de reiterar a necessidade da promoção da permanência estudantil universitária, apresentam-se dados relatados por Silva (2020b), que mostram a distribuição das pessoas com o ensino superior concluído no Brasil, entre os anos de 2012 e 2017. Em 2012, segundo os dados, 71,8% das pessoas com ensino superior concluso eram brancas, enquanto 26,6% eram negras. Em 2017, o número de pessoas brancas passa para 66%, e o de pessoas negras, para 32%.

Os referidos dados demonstram que, por mais que a lacuna no acesso ao ensino superior público tenha diminuído entre pessoas negras e brancas, a taxa de conclusão ainda consiste em um abismo entre estes dois grupos populacionais. A partir disso, é evidente que o Estado precisa reconhecer a necessidade de trabalhar sobre a questão da permanência estudantil universitária, em virtude de que é aparente que a promoção do acesso às universidades públicas pela população negra, desacompanhada da promoção da permanência estudantil, revela-se insuficiente quando se trata do enfrentamento do racismo presente nas instituições públicas de ensino superior.

4. AÇÕES AFIRMATIVAS NO MAGISTÉRIO SUPERIOR FEDERAL: apontamentos sobre a Lei nº 12.990/2014

A Lei nº 12.990/2014 originou-se a partir do Projeto de Lei nº 6.738/2013, apresentado pelo Executivo Federal, que justificava sua ratificação ao constatar que, não obstante o esforço desempenhado na redução da pobreza e da desigualdade na sociedade, diversos estudos demonstravam a persistência de diferenças significativas referentes aos indicadores sociais das populações negra e branca (BRASIL, 2013). Logo, o projeto de lei discorre sobre a necessidade da materialização de uma ação afirmativa que fosse capaz de promover o que está proposto no artigo 39 do Estatuto da Igualdade Racial, que decreta:

O poder público promoverá ações que assegurem a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho para a população negra, inclusive mediante a implementação de medidas visando à promoção da igualdade de contratações do setor público e o incentivo à adoção de medidas similares nas empresas e organizações privadas. (BRASIL, 2010).

Desta maneira, o texto de justificativa presente no interior Projeto de Lei nº 6.738/2013, elaborado pela Seppir, abordava o fato de que os processos sistemáticos de opressão e dominação, que constituem o racismo brasileiro, afetam a possibilidade da igualdade de oportunidades se materializar dentro e fora do mundo do trabalho, o que influi direta e negativamente nas chances da população negra conseguir se inserir formalmente no mercado de trabalho, fato que é agudizado quando se trata da Administração Pública Federal.

Para corroborar a referida afirmação, dados retirados do Censo Demográfico de 2010, do IBGE, são apresentados, nos quais a população negra aparece representando 50,74% da população brasileira, mas no Poder Executivo Federal, esta a representação negra cai para 30%. Esses dados consideram 82% de 519.369 servidores que possuíam a informação de raça ou cor registrada no Sistema (BRASIL, 2013).

Com base nos dados citados, argumentava-se a favor da ratificação do Projeto de Lei nº 6.738/2013 como meio de promover o acesso da população negra aos cargos e empregos da Administração Pública Federal, de modo a, também, promover a diversidade racial dos servidores federais. Com a promoção da diversidade racial, o objetivo era que a composição dos servidores da Administração Pública Federal

puдesse melhor refletir os percentuais observados, de pessoas negras, no conjunto da população brasileira. Para além disso, versava-se sobre como este projeto de lei também poderia servir como exemplo capaz de promover o compromisso com a igualdade racial no setor privado e nos Poderes Judiciário e Legislativo (BRASIL, 2013).

Assim, considerando os motivos supracitados, tornou-se possível compreender a sugestão para que o referido projeto de lei fosse submetido em regime de urgência constitucional¹⁵. Sobre esta sugestão, os autores do Projeto de Lei não 6.738/2013 argumentavam a favor do regime de urgência em função da prioridade dada ao enfrentamento das desigualdades sociais e de suas causas no Brasil, explicando também que o debate sobre as aoes afirmativas e os avanços institucionais a esse respeito se encontravam na ordem do dia (BRASIL, 2013).

Os argumentos e informações apresentadas pelo Executivo Federal, como justificativas para a ratificação do Projeto de Lei não 6.738/2013, são corroborados por Silva e Silva (2014) na *Nota Técnica não 17*, publicada pelo Ipea.

Nesta nota, os autores também argumentam a favor da ratificação do projeto de lei citado, abordando a necessidade da eliminação da divisão desigual de recursos que ocorre no Brasil, que consiste em uma característica da desigualdade racial presente no país (SILVA; SILVA, 2014). Isto posto, é importante apontar que o debate a respeito da divisão desigual de recursos, que sinaliza o papel ativo do Estado na criação e perpetuação do paradigma da desigualdade racial, já se fazia presente nas reivindicações do movimento negro brasileiro nas décadas de 1970-1980, o que não impediu que o Estado demorasse para agir na criação de ferramentas para o enfrentamento destas questões.

Embora o movimento social negro há muito tempo já denunciasse este estado de coisas, apenas recentemente instalaram-se e intensificaram-se instrumentos e políticas de promoção da igualdade racial no Brasil e o tema

¹⁵ O regime de urgência é utilizado para apressar a tramitação e a votação das matérias legislativas. A urgência dispensa interstícios (intervalo de tempo entre dois atos do processo legislativo), prazos e formalidade regimentais, e pode ser requerida nos seguintes casos: quando se trata de matéria que envolva perigo para a segurança nacional ou providência para atender calamidade pública; para apreciar a matéria na segunda sessão deliberativa ordinária subsequente à aprovação do requerimento; e para incluir matéria pendente de parecer na ordem do dia (ocorre após a primeira parte da sessão – destinada à leitura do expediente e pronunciamentos. O principal critério para inclusão de matéria na ordem do dia é sua antiguidade e importância). A urgência pode ser solicitada pelos senadores, por comissões técnicas e pelo Presidente da República. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/glossario-legislativo/regime-de-urgencia>. Acesso em: 07 ago. 2022.

passou a conquistar progressiva relevância na agenda governamental. (SILVA; SILVA, 2014, p. 4).

Assim, a partir de uma atuação mais engajada do Estado na criação de políticas de promoção da igualdade racial, os autores observam que a materialização de ações afirmativas específicas, juntamente com a ampliação dos debates a respeito da temática racial, oportunizam melhorias reais nas condições de vida da população negra e contribuem para o avanço da discussão sobre o racismo no país (SILVA; SILVA, 2014).

Porém Silva e Silva (2014) também apontam para o fato de que, mesmo com as melhorias vivenciadas pela população negra, a intensa desigualdade ainda aparece quando se comparam os indicadores sociais de negros e brancos. Diante disso, constata-se que, devido a desigualdade racial, a população negra é afetada em diversas esferas da vida social, o que inclui o mundo do trabalho. Segundo os autores, “Os negros permanecem, [...], sobrerrepresentados entre os desempregados e, entre as posições mais desprotegidas e mais precárias.” (SILVA; SILVA, 2014).

Desta maneira, tornava-se evidente como o racismo afetava, e continua a afetar, as condições de vida da população negra, assim como sua inserção no mercado de trabalho, fazendo com que membros desta população tenham mais dificuldade para encontrar empregos formais e em posições de influência. E, quando encontram, são confrontados com a questão da desigualdade salarial entre brancos e negros.

Com relação a supracitada questão da desigualdade salarial, Silva e Silva (2014) trazem dados que mostram, a partir da comparação de trabalhadores com mais de 12 anos de estudo, que o rendimento médio de homens negros equivalia a 66% do rendimento médio de homens brancos com a mesma escolaridade, diferença que se agudizava no caso das mulheres negras, que com a mesma escolaridade possuíam um rendimento médio que equivalia a 40% do rendimento de homens brancos.

Ainda sobre a desigualdade salarial baseada na raça/cor dos trabalhadores, Silva e Silva (2014) escrevem:

Conclui-se que, ainda que desfrutem de condições de participação no mundo do trabalho e características pessoais, em geral, muito semelhantes, é possível identificar diferença significativa na renda entre indivíduos apenas atribuível à diferenciação por sua cor. Conquanto seja possível considerar ainda a influência de outros atributos não quantificáveis, o racismo, sem

dúvida, exerce papel estruturante nesta desigualdade. (SILVA; SILVA, 2014, p. 5).

Diante o exposto, observa-se que os argumentos utilizados pelos referidos autores, ao analisarem o Projeto de Lei nº 6.738/2013, abordam importantes elementos que serviram para fundamentar a ratificação do mesmo, de modo que este pudesse se materializar em uma ação afirmativa que contribuísse no enfrentamento do racismo presente no mercado de trabalho, promovendo o acesso de pessoas negras aos cargos e empregos públicos do âmbito federal, com o intuito de que tal acesso pudesse: influir positivamente nas condições de vida e de trabalho desta população; aumentar a representatividade negra na implementação e na gestão das políticas sociais brasileiras; beneficiar a Administração Pública Federal, com o aumento da diversidade entre seus servidores.

Ao discutirem a importância da ratificação do Projeto de Lei nº 6.738/2013, Silva e Silva (2014) concluem que:

Considerando este cenário de intensas desigualdades raciais, a adoção de reserva de vagas em concursos públicos representa, não apenas, política voltada para a promoção da igualdade racial e para concretização dos compromissos constitucionais e internacionais afins. [...]. Além disso, trata-se da política de reconhecimento para este segmento historicamente marginalizado e refletiria o entendimento acerca da necessidade de diversidade na administração pública, com vistas a progressivo desenvolvimento de políticas formuladas por e para os diversos grupos da sociedade. (SILVA; SILVA, 2014, p. 9-10).

As mencionadas argumentações empregadas para justificar a ratificação do Projeto de Lei nº 6.738/2013, construídas através de estudos e pesquisas que abordavam o racismo e a desigualdade racial no país, obtiveram sucesso, resultando na promulgação da Lei nº 12.990/2014, que constituiu uma lei federal que baseia-se, exclusivamente, em critérios de raça/cor.

Mais precisamente, a Lei nº 12.990/2014 compreende uma política pública de ação afirmativa que dispõe sobre a reserva, para pessoas negras, de 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos da Administração Pública Federal, das autarquias, das fundações e empresas públicas, assim como das sociedades de economia mista controladas pela União (BRASIL, 2014).

Em seu texto, a lei estipula que a reserva de vagas acontecerá sempre que o número de vagas oferecidas nos editais dos concursos públicos for igual ou superior a 03 (três), arredondando para o número inteiro nos casos em que ocorrer

fracionamento igual ou maior que 0,5 (cinco décimos), devendo constar nos editais o número específico do total de vagas correspondentes à reserva para cada cargo ou emprego público oferecido. A lei também pontua que as pessoas negras concorrerão concomitantemente às vagas reservadas e às vagas destinadas à ampla concorrência, de acordo com suas classificações nos concursos, não diminuindo o número de vagas reservadas no caso de pessoas negras aprovadas pela ampla concorrência. Na hipótese de que o número de pessoas negras aprovadas no concurso seja menor que o número de vagas reservadas, as vagas não ocupadas serão transferidas para a ampla concorrência (BRASIL, 2014).

Desta maneira, a promulgação da Lei nº 12.990/2014 instituiu uma ação afirmativa com o potencial de atuar no enfrentamento das manifestações do racismo nas instituições federais, através da promoção do acesso da população negra ao mercado formal de trabalho, no interior do serviço público federal. Assim sendo, o estabelecimento da reserva de vagas para pessoas negras, no âmbito federal, sinalizou o reconhecimento estatal de alguma das reivindicações históricas feitas pelo movimento negro brasileiro, que se tratavam da necessidade de criação de políticas públicas que viabilizassem os direitos constitucionais da população negra e que atuassem no enfrentamento das desigualdades raciais que são produzidas e reproduzidas pelo Estado brasileiro.

Entretanto os pontos positivos que justificavam a existência da supracitada lei não impediram que indivíduos e grupos se posicionassem contrariamente à sua implementação, acusando-a de ser inconstitucional, assim como ocorreu no caso do sistema de cotas raciais implementado pela UnB. Contra a Lei nº 12.990/2014, O argumento utilizado foi que o funcionamento de um sistema de cotas, baseado apenas em critérios raciais, estaria supostamente infringindo o princípio da igualdade¹⁶, disposto na Constituição Federal.

Em vista disso, no ano de 2017 o STF julgou a ADIN¹⁷ 41, ajuizada pelo Conselho Federal da OAB, que tratava da possível inconstitucionalidade da Lei nº

¹⁶ “Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade [...]” (BRASIL, 1988).

¹⁷ A Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADIN) é proposta ao STF para arguir a inconstitucionalidade de lei, ato normativo federal ou estadual. Pode ser proposta pelo Presidente da República, pelos Presidentes do Senado, da Câmara ou de assembleia legislativa, pela OAB, pelo Procurador-Geral da República, por partido político e por entidade sindical de âmbito nacional. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/glossario-legislativo/acao-direta-de-inconstitucionalidade-adin>. Acesso em: 10 ago. 2022.

12.990/2014. No julgamento, o ministro relator¹⁸ afirmou reconhecer a constitucionalidade da lei em questão, entendendo que a mesma não poderia ser vista como uma violação do princípio da igualdade pelo fato de que a situação de vulnerabilidade socioeconômica, que prejudica a população negra, é uma herança do regime escravocrata brasileiro, portanto, se fazem necessárias ações por parte do Estado, que atuem na reparação histórica para com este seguimento da população (LEIRIA, 2019). Assim, através da ADC¹⁹ 41, a Lei nº 12.990/2014 foi declarada constitucional pelo STF, em decisão unânime.

No ano seguinte do julgamento da ADIN 41, o STF acolheu e julgou os Embargos de Declaração²⁰ opostos pela Educação e Cidadania de Afrodescendentes e Carentes – EDUCAFRO, para que a Lei nº 12.990/2014 também fosse reconhecida e aplicada nos concursos das Forças Armadas do Brasil. O STF, novamente por unanimidade, decidiu em 2018 a favor aplicação da Lei nº 12.990/2014 nos concursos realizados pelas Forças Armadas, alegando que, por integrar o Ministério da Defesa, que é um órgão da Administração Pública Federal, as Forças Armadas também se encontram sujeitas à lei em questão (LEIRIA, 2019).

Ainda no mesmo ano, foi publicada a Portaria Normativa nº 4, de 2018, que instaura e regulamenta o procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração de candidatos negros, para fins de preenchimento das vagas reservadas através da Lei nº 12.990/2014 (BRASIL, 2018).

Finalmente, faz-se necessário o apontamento de que mesmo após o reconhecimento da constitucionalidade da Lei nº 12.990/2014, de sua atuação ser julgada como correta e necessária em todos os órgãos e instituições que compõem a Administração Pública Federal, e de ser estabelecido o procedimento utilizado para garantir que o preenchimento das vagas reservadas seja feito por pessoas negras, a promoção do acesso de pessoas negras ao serviço público federal segue sendo um

¹⁸ Ministro relator Luís Roberto Barroso.

¹⁹ A Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC) é impetrada no STF, visando à declaração de constitucionalidade de lei ou ato normativo federal. As decisões definitivas de mérito sobre essa ação têm eficácia contra todos e efeito vinculante no âmbito dos demais órgãos do Judiciário e do Executivo. Pode ser proposta pelo Presidente da República, pelas Mesas do Senado e da Câmara e pelo Procurador-Geral da República. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/glossario-legislativo/acao-declaratoria-de-constitucionalidade-adc>. Acesso em: 10 ago. 2022.

²⁰ Os Embargos de Declaração, também chamados de Embargos Declaratórios, são uma espécie de recurso com a finalidade específica de esclarecer contradição ou omissão ocorrida em decisão proferida por juiz ou por órgão colegiado. Disponível em: <https://www.tjdft.jus.br/institucional/imprensa/campanhas-e-produtos/direito-facil/edicao-semanal/embargos-de-declaracao>. Acesso em: 10 ago. 2022.

desafio. Este fato pode ser percebido por intermédio dos dados apresentados por Silva e Lopez (2021) na *Nota Técnica nº 49*²¹, publicada pelo Ipea.

Neste documento, é apresentada a composição racial do Executivo Federal brasileiro, com dados de 1999 até 2020. De acordo com os autores, em 1999 as pessoas autodeclaradas negras compunham 30,8% dos vínculos civis ativos do Executivo Federal, enquanto 48,2% se autodeclaravam brancas e 17,3% não possuíam a raça autodeclarada. Em 2020, o percentual de pessoas negras subiu para 35,1%, e o de pessoas brancas para 56,6%, sendo 5,7% o percentual de pessoas sem a raça autodeclarada (SILVA; LOPEZ, 2021).

Tratando-se dos cargos que exigem ensino superior e que, conseqüentemente, constituem-se em posições de maior prestígio e melhores salários nas instituições do Executivo Federal, Silva e Lopez (2021) evidenciam que a disparidade entre os percentuais de pessoas brancas e negras é agudizada. No ano de 2020, 65,1% das pessoas que ocupavam os cargos de nível superior autodeclaravam-se brancas, enquanto 27,3% eram autodeclaradas negras e 5,3% não possuíam suas raças autodeclaradas. Este quadro acentuava-se no caso particular dos cargos de professor do magistério superior, no qual 68,5% das pessoas se declaravam brancas, 23,3% negras e 6,2% não autodeclararam suas raças (SILVA; LOPEZ, 2021).

Assim, os dados referenciados apontam para a realidade do racismo nas instituições federais brasileiras, revelando que, mesmo após a materialização de uma lei que estabelece a promoção do acesso de pessoas negras ao serviço público federal, a população negra ainda se encontra sub-representada no Executivo Federal, fato que é reafirmado quando tais dados são colocados em comparação com os dados publicados pelo IBGE (2020), referentes ao ano de 2019, através da PNAD Contínua 2012-2019. Nesta pesquisa, o IBGE apresenta a composição racial da população residente brasileira, baseada em autodeclaração, como 56,2% negra e 42,7% branca.

É importante também sinalizar que, para além de influir na sub-representação geral da população negra no Executivo Federal, o racismo presente nas instituições federais também pode ser evidenciado no fato de que o percentual de pessoas negras se torna ainda menor quando se tratam dos cargos que exigem ensino superior, tal como pode ser observado nos cargos de professor do magistério superior.

²¹ Os dados apresentados pelos autores na *Nota Técnica nº 49* podem ser encontrados, em maiores detalhes, no website do Ipea. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/atlasestado/consulta/164>. Acesso em: 20 set. 2022.

4.1. O caso da aplicação da Lei nº 12.990/2014 nos concursos docentes da UNIRIO

Em 09 de junho de 2022, a Lei nº 12.990/2014 completou exatos oito anos de vigência, e o quadro que se observa é o da persistência de problemas na aplicação da lei nos concursos docentes das universidades federais, resultando na dificuldade da materialização da reserva de 20% das vagas, de tais concursos, para pessoas negras.

A supracitada dificuldade encontrada pela lei, nas universidades federais, é corroborada por Mello e Resende (2019, 2020) durante a análise dos editais dos concursos públicos para a carreira de magistério superior de 63 universidades federais²², referentes ao período de 09 de junho de 2014 até 31 de janeiro de 2018. Nesta análise, os autores identificam apenas três universidades federais que, efetivamente, reservam 20% das vagas dos concursos docentes para pessoas negras em 2019: UFGD (20,51%), Ufla (20,35%) e UFSC (20,20%). Também são identificadas cinco universidades que, por pouco, não alcançam o percentual estipulado por lei: Ufopa (18,46%), UFMT (19,86%), UFPel (18,85%), Unipampa (18,22%) e UFSC (19,79%).

Os dados referenciados podem ser utilizados para demonstrar que os percentuais atingidos pelas universidades destacadas constituem-se como exceções, visto que ao aglutinar os percentuais de vagas reservadas nos concursos docentes das 63 universidades federais investigadas, Mello e Resende (2019, 2020) apresentam o percentual total de 4,93% de vagas reservadas para pessoas negras em 2019, e de 5,3% em 2020.

A aparente dificuldade na prática da reserva de vagas nas universidades já havia sido sinalizada por Silva e Silva (2014), ao abordarem as possíveis dificuldades na implementação do então Projeto de Lei nº 6.738/2013 nos concursos do magistério superior. Tratando-se deste assunto, os autores chamam atenção para o fato de que os concursos do magistério superior usualmente dispõem de poucas vagas, o que

²² A lista completa das universidades investigadas pelos autores, com mais informações a respeito dos percentuais de vagas reservadas para pessoas negras nos concursos docentes, podem ser encontradas em Mello e Resende (2019, 2020).

poderia vir a impedir o pleno funcionamento do que estava proposto no projeto de lei (SILVA; SILVA, 2014).

Diante disso, Silva e Silva (2014) argumentam que o pequeno número de vagas, que geralmente são disponibilizadas nos concursos docentes das universidades federais, podem fazer com que o ambiente universitário, apontado como um espaço que propicia a criação de ações afirmativas, seja um local no qual a lei poderá surtir pouco efeito.

Desta maneira, observa-se que o número de vagas que são ofertadas nos concursos docentes das universidades federais pode se constituir em um obstáculo para a materialização da reserva de vagas estabelecida pela Lei nº 12.990/2014.

Para além do número de vagas dispostas nos concursos docentes, outra questão que se encontra presente no debate, a respeito dos fatores que podem ter influência na atuação da supracitada lei nas universidades federais, está relacionada ao modo como as vagas dispostas nos editais são distribuídas.

Mello e Resende (2019), abordando a referida questão, apontam para a ocorrência do fracionamento das vagas que se materializa nos editais dos concursos docentes das universidades federais. Segundo os autores, o fracionamento das vagas é um procedimento que decorre de:

[...] práticas administrativas que restringem o alcance da lei, a exemplo de editais que de fato oferecem menos de três vagas por concurso para docente, ainda que muitas vezes, em um mesmo dia e/ou mesma semana, sejam publicados no *Diário Oficial da União (DOU)* diversos editais de uma mesma universidade, cada um com uma única vaga [...]. (MELLO; RESENDE, 2019, p. 178, grifo do autor).

Continuando sobre o fracionamento das vagas, os autores constataam que:

[...] a grande maioria dos editais de concurso para a carreira de magistério superior de universidades federais, quando oferecem mais de três vagas – às vezes, dezenas de vagas –, trazem dispositivos que explicitamente restringem a reserva de 20% para candidatas/os negras/os a situações em que haja uma oferta de três ou mais vagas por “área”, “área de conhecimento”, “área específica de conhecimento”, “disciplina/área de conhecimento”, “setor de estudo”, “tema do concurso”, “unidade acadêmica”, “cargo-função”, “cargo/área”, “cargo/especialidade”, “opção de vaga”, “especialidade”, “departamento de ensino” ou “*campus*”. Tal opção implica uma interpretação restritiva da Lei nº 12.990/2014, o que inviabiliza a consecução dos objetivos da ação afirmativa prevista para candidatas/os negras/os [...]. (MELLO; RESENDE, 2019, p. 178, grifo do autor).

Desta forma, é evidente que o fracionamento das vagas dispostas nos editais dificultam a realização da reserva de 20% das vagas para pessoas negras, uma vez que a separação das vagas em diversos editais, ou por critérios de disciplina, área, cargo etc., servem para impedir que o número mínimo de vagas, exigido pela Lei nº 12.990/2014, seja atingido. Este fracionamento demonstra que a aplicação da lei encontra problemas que ultrapassam o número de vagas que são ofertadas nos concursos, e se encontram associados às práticas administrativas que acabam por limitar a atuação da lei no interior das universidades federais.

No caso particular da UNIRIO, a análise de 25 editais, dos concursos para os cargos de professor do magistério superior efetivo, possibilitou a comprovação do impedimento da realização da reserva de vagas, ocasionado pelo supracitado fracionamento das vagas.

Nos mencionados 25 editais, referentes aos anos de 2016 até 2021, encontram-se dispostas 99 vagas: 29 em 2016, 16 em 2017, 25 em 2018, 10 em 2019, 8 em 2020 e 11 em 2021. Estas vagas encontram-se separadas em diferentes editais que são publicados no DOU durante o mesmo ano (durante o mesmo mês em alguns casos), essencialmente divididas pelo critério de área/disciplina. Deste modo, as vagas não são aglomeradas em números maiores que dois ou um, impedindo que a reserva de vagas aconteça, mesmo nos casos em que os editais dispõem de um número total de vagas superior a três.

Mello e Resende (2020) comentam sobre o fracionamento das vagas ocasionado pela sua divisão baseada em critérios estabelecidos pelas instituições, explicitando que:

Em tais situações, geralmente entende-se a seleção para cada área específica como um concurso próprio, dando margem à interpretação de que a reserva de vagas não deveria ser aplicada, haja vista o número de vagas inferior a três. Tal entendimento, porém, contraria o estabelecido na lei em questão, já que está prevista a reserva em relação ao número total de vagas oferecidas no concurso, [...], sem qualquer alusão a especificidades relacionadas a eventuais fracionamentos. (MELLO; RESENDE, 2020, p. 16).

É necessária a menção de que um dos editais da UNIRIO, do ano de 2017, apresenta um caso excepcional no qual uma única área/disciplina possuía três vagas. Todavia neste mesmo edital, não havia nenhuma menção a respeito da reserva de

vagas para pessoas negras, contrariando o estipulado no inciso 3^o²³, do artigo 1^o da Lei nº 12.990/2014, e impedindo que fosse possível averiguar se a reserva da vaga realmente ocorreu.

Diante o exposto, torna-se possível evidenciar que o fracionamento das vagas causa problemas na aplicação da lei nas universidades federais, como é o caso observado nos editais dos concursos docentes da UNIRIO. Nos 25 editais investigados, foram registradas as aberturas de 99 vagas, mas não há registros de sequer uma vaga reservada. Se não houvessem restrições para a plena atuação da lei nos referidos editais, estipula-se que, durante o período analisado, um total de 20 vagas poderiam ter sido reservadas para pessoas negras.

Entendendo que o fracionamento das vagas poderia constituir-se em um problema na aplicação da lei em determinados concursos, a Seppir (BRASIL, 2015) emitiu a *Nota Técnica nº 43*, na qual abordou-se a ilegalidade do fracionamento das vagas reservadas para população negra. Neste documento, o próprio texto da Lei nº 12.990/2014 é utilizado para comunicar o fato de que:

[...] resta evidente que a legislação frisa que a reserva de vagas incide sobre 20% da totalidade das vagas oferecidas no concurso público, ou seja, as vagas reservadas devem ser proporcionais ao total destinado ao concurso público.

Desse modo, considerando um concurso público que ofereça 210 (duzentos e dez) vagas, a aplicação dos percentuais estabelecidas implica na reserva de 42 (quarenta e duas) vagas para autodeclarados pretos ou pardos.

Assim, não é possível que os dispositivos que regulam os concursos públicos, os editais, prevejam o fracionamento do cálculo das vagas ofertadas no concurso. *O percentual deve ser aplicado sobre o total das vagas ofertadas, as quais não devem ser consideradas de forma individual, pois essa fragmentação não se justifica legalmente.* (BRASIL, 2015, p. 5-6, grifo nosso).

Ainda sobre a problematização do fracionamento das vagas, o STF (BRASIL, 2018b), durante o julgamento da ADC 41, visou também estabelecer medidas que pudessem garantir o pleno funcionamento da referida lei nos concursos:

[...] a administração pública deve atentar para os seguintes parâmetros: (i) os percentuais de reserva de vaga devem valer para todas as fases dos concursos; (ii) a reserva deve ser aplicada em todas as vagas oferecidas no concurso público (não apenas no edital de abertura); (iii) *os concursos não podem fracionar as vagas de acordo com a especialização exigida para burlar a política de ação afirmativa, que só se aplica em concursos com mais de*

²³ “A reserva de vagas a candidatos negros constará expressamente dos editais dos concursos públicos, que deverão especificar o total de vagas correspondentes à reserva para cada cargo ou emprego público oferecido.” (BRASIL, 2014).

duas vagas; e (iv) a ordem classificatória obtida a partir da aplicação dos critérios de alternância e proporcionalidade na nomeação dos candidatos aprovados deve produzir efeitos durante toda a carreira funcional do beneficiário da reserva de vagas. (BRASIL, 2018b, p. 3, grifo nosso).

A existência de documentos que revelam os posicionamentos contrários ao fracionamento das vagas nos concursos, provenientes de órgãos federais como a Seppir (BRASIL, 2015) e o STF (BRASIL, 2018b), levantam o seguinte questionamento: as universidades federais que, como a UNIRIO, não realizam a reserva de 20% das vagas totais nos concursos docentes, por consequência do fracionamento das vagas de acordo com área/disciplina, ou da publicação de múltiplos editais com poucas vagas durante o mesmo mês/ano no DOU²⁴, elaboram os editais dos concursos docentes com interpretações que limitam o alcance da Lei nº 12.990/2014 intencionalmente, ou apenas desconhecem tais documentos?

Independentemente das motivações que resultam na adoção de práticas administrativas que dificultam a aplicação da supracitada lei nos concursos docentes das universidades federais, é fato que tais práticas consistem em obstáculos que restringem o alcance da lei nestes concursos.

Diante disso, Mello e Resende (2020) buscam oferecer alternativas para que seja possível potencializar o alcance da Lei nº 12.990/2014 nas universidades federais. Os autores, ao investigarem os métodos utilizados pelas universidades que visaram atingir a reserva de 20% do total de vagas presentes nos editais dos concursos docentes, sugerem que as universidades empreendam esforços para reunir os distintos editais que são publicados no DOU em curtos espaços de tempo, cada um com uma ou duas vagas para determinadas áreas/disciplinas, em um único edital contendo todas as vagas aglutinadas, de modo a permitir que a reserva de 20% das vagas, para pessoas negras, seja realizada com base no total de vagas ofertadas durante os concursos. Complementarmente, também argumentam a favor do método do sorteio em audiência pública, realizado previamente à divulgação do edital, como meio selecionar as vagas que serão reservadas, evitando, assim, o fracionamento das vagas dos concursos docentes (MELLO; RESENDE, 2020).

²⁴ É importante ressaltar o fato de que, para além de limitar a efetividade da Lei nº 12.990/2014 nas universidades federais, as práticas administrativas que resultam no fracionamento das vagas dispostas nos concursos docentes, através da abertura de vários editais com poucas vagas no DOU, também representam maiores despesas para as universidades, relativas aos custos de se realizar publicações no DOU.

Perante as alternativas que visam remediar o problema da materialização da reserva de vagas, é importante também dar destaque para o fato de que o impedimento da atuação da Lei nº 12.990/2014, nos concursos docentes das universidades federais, constitui-se em uma barreira que dificulta o enfrentamento do racismo que se manifesta nestas instituições, visto que a falta da promoção do acesso de pessoas negras aos cargos docentes também frustra a promoção da diversidade racial nas universidades, o que contribui diretamente para a manutenção da posição dominante da população branca nos espaços acadêmicos.

A supracitada falta de diversidade racial no magistério superior federal faz com que a população negra usufrua de menos oportunidades para exercer influência nos processos de produção e disseminação de conhecimentos que ocorrem no ambiente universitário, pelo fato de que, nas universidades federais, as pessoas que ocupam os cargos docentes encontram-se à frente: das aulas dos cursos de graduação e pós-graduação; dos projetos de pesquisa; da articulação entre as universidades e as comunidades circunvizinhas (mas não limitada à estas comunidades), através dos projetos de extensão.

Diante todo o exposto, os pontos supracitados dão visibilidade para a relevância dos cargos docentes nas universidades federais, sinalizando, também, a importância de se ter em pleno funcionamento uma ação afirmativa que visa promover a inserção da população negra no magistério superior federal, de modo a amplificar as vozes de um segmento da população brasileira que era, e continua a ser, silenciado pelo racismo e por práticas institucionais racistas. Porém para que esta promoção se efetive na UNIRIO, é imprescindível que a instituição busque novos caminhos no que se refere à formulação dos editais dos concursos docentes, a exemplo das recomendações feitas por Melo e Resende (2020), para que seja possível contemplar, integralmente, o estabelecido pela Lei nº 12.990/2014.

5. Considerações Finais

A realização deste trabalho possibilitou a análise do racismo institucional como categoria teórica, oportunizando, também, a investigação da aplicação da Lei nº 12.990/2014 nos concursos do magistério superior efetivo da UNIRIO, ocasionada pelo fato da lei se consistir em um instrumento com o potencial de combater expressões do racismo nas instituições públicas de ensino superior, ao estabelecer a reserva de vagas para pessoas negras nos concursos públicos do âmbito federal.

Como modo de viabilizar o aprofundamento a respeito da concepção institucional de racismo, primeiramente foi realizado o estudo a respeito da formação sócio-histórica do racismo no Brasil, analisando o seu surgimento como uma das consequências da escravização da população negra africana, que passou a ser compelida a atuar como força de trabalho no país, em um processo de exploração desumanizante que se iniciou durante o período da colonização.

Este estudo colocou em evidência o fato de que, mesmo após o Brasil tornar-se independente, abandonando sua condição de colônia do Império Português, o desenvolvimento econômico do país continuou a depender do trabalho escravizado, o que se constituiu como uma motivação para que se mantivesse o regime escravocrata. Após a abolição deste regime, já se encontrava disseminada a crença na hierarquia racial, que naturalizava a posição da população branca como raça superior, ao mesmo tempo que reservava uma posição de inferioridade para a população negra, de modo a facilitar a continuação dos processos de exploração e de exclusão desta população, em um momento de transição do trabalho escravizado para o trabalho livre.

Diante disso, percebe-se que o racismo fez e continua a fazer parte da estrutura socioeconômica e política do país, de modo que, mesmo após mais de 134 anos do fim da escravatura, a população negra continua a sentir na pele as consequências do regime escravocrata. Essas consequências se manifestam na superexploração do trabalho negro, assim como também se expressam nos obstáculos que dificultam o acesso das pessoas negras aos seus direitos, a exemplo da educação, do trabalho, da saúde, da assistência, da moradia, dentre outros, de modo a afetar, severamente, a qualidade de vida desta população.

A partir disso, buscamos analisar o racismo institucional como meio de melhor entender a forma como o racismo se manifesta no funcionamento e na organização

das instituições, atuando diretamente na normalização de um determinado grupo racial em posições de poder e influência, possibilitando que este grupo estabeleça o domínio sobre os grupos que pertencem às outras raças. Assim, a concepção institucional de racismo elucida o fato de que as instituições brasileiras, intencionalmente ou não, favorecem indivíduos brancos, tanto na oferta de serviços quanto na ocupação de postos de trabalho, ao mesmo tempo que desfavorecem indivíduos “não brancos”.

Para além do racismo institucional, também abordamos o tópico das ações afirmativas presentes nas universidades públicas, dando destaque para a Lei de Cotas, por conta de sua atuação na promoção do ingresso de pessoas negras aos cursos de graduação das universidades federais, constituindo-se como uma ferramenta importante no combate do racismo nas instituições públicas de ensino superior, pelo fato de que se evidenciou uma mudança significativa no perfil dos estudantes de graduação das universidades públicas após a promulgação desta lei.

Ainda sobre as ações afirmativas que atuam nas universidades federais, visamos analisar a Lei nº 12.990/2014, que reserva 20% das vagas dos concursos públicos do âmbito federal para pessoas negras, assim como sua aplicação nos concursos docentes da UNIRIO. A supracitada lei representa um instrumento que objetiva a promoção de pessoas negras aos cargos do serviço público federal, e sua atuação nas universidades federais possui o potencial de constituir mais uma importante ferramenta no enfrentamento das expressões do racismo, por intermédio da promoção do acesso de pessoas negras aos cargos do magistério superior federal.

Entretanto o que se observou, através da investigação dos 25 editais dos concursos do magistério superior efetivo da UNIRIO, foi a total falta de aplicação da Lei nº 12.990/2014. Esta constatação sinalizou o fato de que a lei possui grandes lacunas em seu funcionamento, o que compromete seu papel como instrumento promotor do acesso de pessoas negras aos cargos do magistério superior da UNIRIO, assim como de outras universidades federais brasileiras, sinalizadas nas investigações realizadas por Mello e Resende (2019, 2020).

A investigação realizada neste trabalho não se propôs a elucidar se a falta de aplicação da Lei nº 12.990/2014 nos concursos docentes da UNIRIO se tratou de um ato intencional. Porém o que foi possível de se concluir é que a interpretação restritiva do texto desta lei viabiliza a realização do fracionamento das vagas dispostas nos

editais dos concursos, o que impede a materialização da reserva de 20% das vagas totais.

No caso da UNIRIO, o fracionamento das vagas, que se consistiu na separação das vagas por área/disciplina, assim como na abertura de diversos editais com poucas vagas em um mesmo mês/ano, impediu que as vagas se aglutinassem em números iguais ou superiores a três. E, como a Lei nº 12.990/2014 requisita a existência da oferta de três ou mais vagas para que a reserva seja aplicada, o supracitado fracionamento serviu como meio de frustrar a ocorrência da reserva de vagas nos concursos docentes.

Assim, pelo fato do fracionamento das vagas se originar de uma interpretação restritiva do texto da referida lei, que descumpra as recomendações feitas pela Seppir (BRASIL, 2015) e pelo STF (BRASIL, 2018b), este trabalho pretende servir de argumento para que a UNIRIO busque modificar a forma como são elaborados os editais para os concursos docentes²⁵, com o intuito de que a instituição una-se às poucas outras universidades federais que garantem a reserva de 20% das vagas totais, de modo que a Lei nº 12.990/2014 seja capaz de efetivamente atuar na diminuição da sub-representação de pessoas negras nos cargos do magistério superior federal.

É necessário mencionar que a sub-representação negra no magistério superior federal constitui-se como um impedimento para que a população negra possa ter mais oportunidades de socializar sua vivência, sua luta, seus conhecimentos e sua cultura através das salas de aula (dos cursos de graduação e pós-graduação), dos projetos de pesquisa e de extensão universitária, dos congressos, dos conselhos deliberativos, das reitorias e pró-reitorias, assim como dos outros espaços que privilegiam a

²⁵ Apontamos aqui que, durante a confecção deste trabalho, tomamos conhecimento de que a UNIRIO demonstrou o interesse em mudar as formas de elaboração dos editais dos concursos docentes, de modo a viabilizar a reserva de vagas estabelecida pela Lei nº 12.990/2014, por intermédio de uma Resolução, ainda sem número de identificação, que dispõe sobre as normas dos concursos para os cargos de professor do magistério superior. Nesta Resolução, a UNIRIO sinalizou estar interessada em estabelecer a reserva, para pessoas negras, de 30% do total de vagas de cada cargo, independentemente da área, localidade, departamento etc. O total de vagas, sobre o qual se aplicará a reserva, consistirá nas vagas reunidas pela PROGEPE-UNIRIO a cada período de cinco meses, o que resultará na publicação de editais semestrais contendo todas as vagas reunidas neste período. Também se propõe que as vagas reservadas sejam distribuídas entre os Departamentos de Ensino por intermédio do método do sorteio público, realizado posteriormente à homologação do resultado final do concurso. Todas essas informações nos mostram que a UNIRIO está visando, mesmo que tardiamente, remediar o descumprimento da Lei nº 12.990/2014 nos concursos docentes. Diante disso, este trabalho ainda visa argumentar a favor destas e de outras mudanças nas normas institucionais da universidade, para que esta seja capaz de efetivamente promover o acesso da população negra aos cargos docentes.

categoria docente. Esta socialização possui em si o potencial de suscitar a materialização de ações concretas que visem o combate à todas as formas e concepções de racismo, fortificando a luta antirracista, dentro e fora das universidades federais.

Para além do fortalecimento da luta antirracista, o aumento do número de pessoas negras na docência superior federal também possui o potencial de elevar a valorização da produção de conhecimentos afrocentrados, produzidos por pessoas negras, para pessoas negras, com pautas relacionadas à população negra, de modo que esta produção e disseminação de conhecimentos possa, efetivamente, alcançar os indivíduos e grupos que compõem esta população. Assim sendo, o aumento da diversidade racial no corpo docente de uma universidade federal poderá contribuir para a (re)construção de uma sociedade que valorize cada vez mais a produção de conhecimentos que não sejam exclusivamente eurocêntricos, assim como também possibilitarão que discentes negras e negros, dos cursos de graduação e pós-graduação, identifiquem-se pessoal e profissionalmente com o corpo docente de suas universidades.

Nesse caso, evidencia-se a necessidade da criação e implementação de mecanismos de acompanhamento, fiscalização e avaliação da Lei nº 12.990/2014, para que seja possível verificar se a mesma encontra-se devidamente aplicada nos editais dos concursos das instituições federais, efetivamente reservando 20% das vagas dispostas para pessoas negras. A ausência dos mecanismos supracitados possibilita que diversas instituições não implementem a referida lei corretamente, assim como também impedem que sejam verificados os efeitos de sua implementação, o que acaba por tornar a promoção do acesso de pessoas negras aos cargos do serviço público federal em algo que existe em texto, mas que não se materializa na realidade.

Percebe-se, também, a necessidade de que sejam realizadas mais pesquisas que aprofundem-se na questão da promoção de pessoas negras aos cargos docentes das universidades públicas, visto que o prazo de vigência da Lei nº 12.990/2014 termina no ano de 2024 e ainda são incipientes os conhecimentos produzidos sobre os rebatimentos da mesma nas universidades federais, de modo que se torna difícil atestar se a promulgação desta lei incorreu em algum tipo de aumento significativo no ingresso de pessoas negras aos cargos do magistério superior federal.

Tais pesquisas teriam o potencial de desempenhar um papel central na promoção da instituição de ações afirmativas para os cursos de pós-graduação *stricto sensu* e *lato sensu*, assim como no fortalecimento das políticas de permanência estudantil universitária, de modo que mais pessoas negras possam ter a possibilidade de obter a formação acadêmica necessária para, então, poderem concorrer aos cargos do magistério superior federal.

Ante todo o exposto, este Trabalho de Conclusão de Curso visa reiterar a importância dos estudos sobre a categoria raça e sobre o racismo, em todas as suas concepções e formas de manifestação, no interior da categoria profissional das/os assistentes sociais. Esta importância mora no fato de que, de acordo com Grada Kilomba (2020), o racismo possui como uma de suas bases fundamentais o princípio da ausência, no qual algo que existe é tornado ausente, no qual quem existe deixa de existir. Em sequência, a autora explicita que é através deste princípio que os espaços brancos são mantidos brancos, o que, por sua vez, tornam a branquitude²⁶ em uma norma nacional.

Assim sendo, se o estudo e a consideração da raça e do racismo não estiverem presentes em todas as discussões, reflexões e ações do Serviço Social brasileiro, a categoria profissional incorrerá no risco de contribuir para a manutenção do princípio da ausência, que garante a naturalização da dominação da população branca, fato que pressupõe a subjugação da população “não branca” nos variados espaços institucionais.

Finalmente, é fundamental também pontuar que, pelo fato do racismo ser capaz de se manifestar em todas as áreas da vida em sociedade, de modo que suas determinações influem diretamente na vida dos usuários e usuárias, é necessário que o seu combate faça parte do cotidiano profissional e pessoal das/os assistentes sociais. Em vista disso, argumentamos que será através da difusão da luta antirracista que teremos a possibilidade de vislumbrar um novo horizonte, no qual o racismo não constitua uma regra na sociedade.

²⁶ A branquitude, resumidamente, é um conceito utilizado para se referir a identidade racial branca, que é construída com base em privilégios subjetivos e objetivos, os quais visam proporcionar certa condição de superioridade social para os indivíduos brancos. Desta maneira, a branquitude atua diretamente na reprodução do racismo, visto que a condição de superioridade branca depende da inferiorização dos grupos raciais “não brancos”.

6. REFERÊNCIAS

AKOTIRENE, Carla. **Interseccionalidade**. São Paulo: Sueli Carneiro; Pólen, 2019.

ALMEIDA, Laanne Versiani Domingues de *et al.* Políticas públicas e cotas raciais: a igualdade como perspectiva de construção de ações afirmativas de acesso às universidades públicas brasileiras. *In: Congresso em Desenvolvimento Social*, 5., 2016, Montes Claros. **Anais do V Congresso em Desenvolvimento Social**. Montes Claros: 2016. Disponível em:

https://congressods.com.br/quinto/anais/qt_03/POLITICAS%20PUBLICAS%20E%20COTAS%20RACIAIS.pdf. Acesso em: 25 jun. 2022.

ALMEIDA, Silvio Luiz de. **Racismo Estrutural**. São Paulo: Sueli Carneiro; Jandaíra, 2021.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Tradução de Luís Antero Reto, Augusto Pinheiro. São Paulo: Edições 70, 2016.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 1.332, de 07 de junho de 1983**. Dispõe sobre ação compensatória, visando a implementação do princípio da isonomia social do negro, em relação aos demais segmentos étnicos da população brasileira, conforme direito assegurado pelo artigo 153, parágrafo primeiro, da Constituição da República. Brasília: Câmara dos Deputados, 1983. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1167638. Acesso em: 25 jun. 2022.

BRASIL. [Constituição (1998)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1998**. Brasília, DF: Presidência da República, 1998. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 24 jun. 2022.

BRASIL. **Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010**. Institui o Estatuto da Igualdade Racial; altera as Leis nº 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. Brasília, DF, 2010. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm. Acesso em: 25 jun. 2022.

BRASIL. **Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011**. Regula o acesso a informações previsto no inciso XXXIII do art. 5º, no inciso II do § 3º do art. 37 e no § 2º do art. 216 da Constituição Federal; altera a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990; revoga a Lei nº 11.111, de 5 de maio de 2005, e dispositivos da Lei nº 8.159, de 8 de janeiro de 1991; e dá outras providências. Brasília, DF, 2011. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12527.htm. Acesso em: 14 fev. 2022.

BRASIL. **Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012**. Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências. Brasília, DF, 2012. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12711.htm. Acesso em: 25 jun. 2022.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 6738, de 04 de novembro de 2013**. Reserva aos negros vinte por cento 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. Brasília: Câmara dos Deputados, 2013. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=600255>. Acesso em: 29 ago. 2022.

BRASIL. **Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014**. Dispõe sobre a reserva aos negros 20% (vinte por cento) 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. Brasília, DF, 2014. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12990.htm. Acesso em: 14 fev. 2022.

BRASIL. Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial. **Nota Técnica nº 43/2015 – SPAA/SEPPIR/PR**. Brasília: Seppir, 2015. Disponível em: <https://direito.mppr.mp.br/arquivos/File/manifestacaoseppir.pdf>. Acesso em: 11 out. 2022.

BRASIL. Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão. **Portaria Normativa nº 4, de 6 de abril de 2018**. Regulamenta o procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração dos candidatos negros, para fins de preenchimento das vagas reservadas nos concursos públicos federais, nos termos da Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014. Brasília, DF, 2018a. Disponível em: https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/9714349/do1-2018-04-10-portaria-normativa-n-4-de-6-de-abril-de-2018-9714345. Acesso em: 29 ago. 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Embargos de Declaração na Ação Declaratória de Constitucionalidade nº 41**. Brasília: STF, 2018b. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=14763674>. Acesso em: 11 out. 2022.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 3.489, de 24 de junho de 2020**. Acrescenta artigo à Lei nº 12.711, de 2012, para dispor sobre reserva de vagas para candidatos negros, indígenas, quilombolas e com deficiência nos programas de pós-graduação das instituições federais de ensino superior. Brasília: Câmara dos Deputados, 2020. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1907344&filename=Tramitacao-PL+3489/2020. Acesso em: 25 jun. 2022.

CERQUEIRA, Daniel *et al.* **Atlas da Violência 2021**. São Paulo: FBSP, 2021.

CFESS. **Código de Ética do/a Assistente Social. Lei nº 8.662/93 de regulamentação da profissão.** 10º ed. Brasília: CFESS, 2012. Disponível em: https://www.cfess.org.br/arquivos/CEP_CFESS-SITE.pdf. Acesso em: 29 ago. 2022.

CFESS. **Racismo:** um tema que não pode sair do nosso radar! Brasília: CFESS, 2020. Disponível em: <http://www.cfess.org.br/visualizar/noticia/cod/1762>. Acesso em: 29 ago. 2022.

EURICO, Márcia Campos. A percepção do assistente social acerca do racismo institucional. **Serv. Soc. Soc.**, São Paulo, n. 114, p. 290-310, abr./jun. 2013. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ssoc/a/8Vhsxg8xGgrBL6GnGcjknyL/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 25 jun. 2022.

FERNANDES, Florestan. **A integração do negro na sociedade de classes.** v. 1. 5º ed. São Paulo: Globo, 2008.

GEMAA. **O que são ações afirmativas?** Rio de Janeiro: 2020. Disponível em: <https://gema.bemvindo.co/definicao/>. Acesso em: 29 ago. 2022.

GUIMARÃES, Antonio Sérgio Alfredo. Acesso de negros às universidades públicas. **Cad. Pesqui.**, São Paulo, n. 118, p. 247-268, mar. 2003. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cp/a/f7yMvXF9VLGKPKdXSHcRBqy/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 25 jun. 2022.

IBGE. **Características gerais dos moradores 2012-2016.** Diretoria de Pesquisas. Coordenação de Trabalho e Rendimento. PNAD Contínua 2012-2016. Rio de Janeiro: IBGE, 2017. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101377_informativo.pdf. Acesso em: 25 jun. 2022.

IBGE. **Características gerais dos domicílios e dos moradores 2019.** Diretoria de Pesquisas. Coordenação de Trabalho e Rendimento. PNAD Contínua 2012-2019. Rio de Janeiro: IBGE, 2020. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101707_informativo.pdf. Acesso em: 29 ago. 2022.

IPEA *et al.* **Retratos das desigualdades de gênero e raça.** 4º ed. Brasília: Ipea, 2011. Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/3208/1/livro_retratodasdesigualdades_ed4.pdf. Acesso em: 21 nov. 2022.

KILOMBA, Grada. Prefácio: Fanon, existência, ausência. *In:* FANON, Frantz. **Pele negra, máscaras brancas.** Tradução: Sebastião Nascimento com colaboração de Raquel Camargo. São Paulo: Ubu, 2020.

LEIRIA, Ada Elise de Araújo. **Lei 12.990 de 2014:** Análise da constitucionalidade da reserva de vagas em concursos públicos federais para negros e pardos, a partir de uma perspectiva histórica e sociológica. Artigo (Graduação em Direito) – Faculdade de Direito, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS). Rio

Grande do Sul, p. 27. 2019. Disponível em: https://www.pucrs.br/direito/wp-content/uploads/sites/11/2020/04/ada_leiria.pdf. Acesso em: 10 ago. 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**, v. 34, n. 01, p. 161-184, jan./abr., 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/se/a/FxSgTjKCPwjckjYxwX5jR9g/?lang=pt>. Acesso em: 29 ago. 2022.

MELLO, Luiz; RESENDE, Ubiratan Pereira de. Concursos públicos federais para docentes e ações afirmativas para candidatos negros. **Cad. Pesqui.**, São Paulo, v. 50, n. 175, p. 8-28, jan./mar., 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cp/a/8rgdRZSDznLBjnZPq6sYbPL/?lang=pt>. Acesso em: 29 ago. 2022.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. O desafio da pesquisa social. In: MINAYO, Maria Cecília de Souza. (Org.). **Pesquisa social: Teoria, método e criatividade**. Rio de Janeiro: Vozes, 2009. p. 9-29.

MIRANDA, Thiago Maços de Oliveira. **Políticas de ação afirmativa em concursos públicos federais: um estudo sobre a Lei nº 12.990/2014**. 2015. Dissertação (Mestrado em Administração Pública) - Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2015. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/15131>. Acesso em: 09 nov. 2022.

MOREIRA, Adilson. **Racismo Recreativo**. São Paulo: Sueli Carneiro; Pólen, 2019.

MOVIMENTO NEGRO UNIFICADO. **O MNU**. [S.l.]. 2020. Disponível em: <https://mnu.org.br/mnu/>. Acesso em: 25 jun. 2022.

MUNANGA, Kabengele. **Uma abordagem conceitual das noções de raça, racismo, identidade e etnia**. Programa de educação sobre o negro na sociedade brasileira. Niterói: EDUFF, 2004. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/wp-content/uploads/2014/04/Uma-abordagem-conceitual-das-nocoos-de-raca-racismo-identidade-e-etnia.pdf>. Acesso em: 09 nov. 2022.

NASCIMENTO, Abdias do. **O genocídio do negro brasileiro: processo de um racismo mascarado**. 3º ed. São Paulo: Perspectivas, 2016.

NETTO, José Paulo. A construção do Projeto Ético-Político do Serviço Social. In: **Serviço Social e Saúde: Formação e Trabalho Profissional**. São Paulo: Cortez, 2006.

SANTOS, Edmilson Santos dos *et al.* Racismo institucional e contratação de docentes nas universidades federais brasileiras. **Educ. Soc.**, Campinas, v. 42, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/es/a/JsP8qXvPqRNbsR6PRd9WkXB/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 25 jun. 2022.

SILVA, Helena Clécia Barbosa da; LIMA, Telma Cristiane Sasso de. Racismo institucional: violação do direito à saúde e demanda ao Serviço Social. **Katálysis**, Florianópolis, v. 24, n. 2, p. 331-341, maio/ago. 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rk/a/hRTf9SLg8CBYF8cJqC8QYNJ/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 25 jun. 2022.

SILVA, Larissa Maria do Nascimento da. **Desigualdade racial no Brasil: a reiteração do racismo estrutural na sociedade brasileira**. 2020. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Serviço Social) - Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2020a. Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/123456789/17723>. Acesso em: 09 nov. 2022.

SILVA, Tatiana Dias; SILVA, Josenilton Marques da. **Reserva de vagas para negros em concursos públicos: uma análise a partir do Projeto de Lei 6.738/2013**. Brasília: Ipea, 2014. (Nota Técnica, nº 17). Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/5781/1/NT_n17_Reserva-vagas-negros-concursos-publicos_Disoc_2014-fev.pdf. Acesso em: 29 ago. 2022.

SILVA, Tatiana Dias. **Ação afirmativa e População Negra na Educação Superior: acesso e perfil discente**. Brasília: Ipea, 2020b. (Texto para Discussão, nº 2569). Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=35893. Acesso em: 25 jun. 2022.

SILVA, Tatiana Dias; LOPEZ, Felix. **Perfil racial do serviço civil ativo do executivo federal (1999-2020)**. Brasília: Ipea, 2021. (Nota Técnica, nº 49). Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/atlasestado/consulta/164>. Acesso em: 29 ago. 2022.

SOUZA, Maciana de Freitas e *et al.* Política de cotas raciais no ensino superior: perspectivas e desafios. **Áskesis**, São Paulo, v. 8, n. 1, p. 56-67, jan./jun. 2019. Disponível em: <https://www.revistaaskesis.ufscar.br/index.php/askesis/article/view/363>. Acesso em: 25 jun. 2022.

TURE, Kwame (anteriormente conhecido como Stokely Carmichael); HAMILTON, Charles V. **Black Power: a Política de Libertação nos Estados Unidos**. Tradução: Arivaldo Santos de Souza. São Paulo: Jandaíra, 2021.