

UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALFENAS
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS

PERFIL RACIAL DA ALTA GESTÃO DAS UNIVERSIDADES FEDERAIS DO BRASIL

LAÍS TARLOTO STOPA

Varginha – MG

2022

LAÍS TARLOTO STOPA

PERFIL RACIAL DA ALTA GESTÃO DAS UNIVERSIDADES FEDERAIS DO BRASIL

Trabalho de conclusão do Programa Integrado de Ensino,
Pesquisa e Extensão – PIEPEX - do Bacharelado
Interdisciplinar em Ciência e Economia da Universidade
Federal de Alfenas – Campus Varginha.

Orientador: Professor Dr. Adílio Renê Almeida Miranda.

Varginha – MG

2022

SUMÁRIO

RESUMO	3
1. INTRODUÇÃO	4
2. REFERENCIAL TEÓRICO	5
2.1 O RACISMO NA SOCIEDADE BRASILEIRA	5
2.2 O HISTÓRICO DE DESIGUALDADE RACIAL NO ESPAÇO UNIVERSITÁRIO PÚBLICO BRASILEIRO.....	8
3.METODOLOGIA DA PESQUISA.....	12
4. RESULTADOS E DISCUSSÕES	14
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	22
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	24

RESUMO

A presença do racismo estrutural – nas palavras de Almeida (2018) – na sociedade brasileira afirma a necessidade de se discutir a ocupação de pessoas autodeclaradas pretas e pardas nos espaços institucionais do Estado brasileiro. As universidades públicas são exemplos de locais onde há, historicamente, dificuldades na inserção de pretos e pardos em seu lócus. Pensando em representatividade e acesso no espaço acadêmico a presente pesquisa tem como objetivo analisar o perfil racial da alta administração das universidades públicas brasileiras em 2021/2022. Para atingir essa proposta, foi solicitado informações via plataforma integrada de ouvidoria e acesso à informação do Brasil, site falabr.cgu.gov.br, em que contou com a resposta completa de 30 universidades federais. Embora a maioria das respostas sejam de universidades do norte e nordeste, região que se concentra maior porcentagem da população negra do país, os resultados ainda mostram que a alta administração das universidades federais de ensino é ocupada majoritariamente por indivíduos autodeclarados brancos. Desse modo, destaca-se que o espaço acadêmico das universidades federais brasileiras perpetua a presença do racismo, ainda que de forma indireta, ao não mitigar essa desigualdade nos lócus de decisão das universidades. Portanto, é necessário que políticas públicas focadas em amenizar essa desigualdade sejam elaboradas, levando em consideração o amplo diálogo da sociedade brasileira e contando principalmente com a presença das próprias universidades, que têm autonomia para transformar sua estrutura de atuação e diversificar seu próprio espaço de gestão.

Palavras-chave: racismo estrutural; universidades federais; alta administração universitária.

1. INTRODUÇÃO

A discussão sobre a democratização do acesso às instituições de ensino superior por pessoas negras é um tema recente na sociedade brasileira. Apesar de passados mais de 130 anos da abolição da escravatura, o cenário de desigualdades raciais ainda é bastante preocupante.

Salienta-se que as pessoas negras são maioria na população brasileira (IBGE, 2010). A maioria numérica, porém, não se traduz na ocupação de cargos de poder nos diversos setores da sociedade. Por exemplo, no contexto da política, negros não são maioria nos espaços de poder nos espaços legislativos e executivos no Brasil (SOUZA *et al*, 2021), equivalendo somente a 24,4% dos deputados federais e 28,5% dos deputados estaduais nas eleições de 2018. Outro exemplo são os achados de Machado *et al* (2021), que discutem a falta de representatividade de mulheres negras no setor judiciário brasileiro – que é, historicamente, espaço dominado por homens brancos.

Conforme Carvalho (2003), predomina o silêncio sobre o racismo existente no meio acadêmico brasileiro, visto que a maioria dos docentes é branca e são essas pessoas que votam e tomam decisões nos órgãos deliberativos e decisórios das universidades pelo país. Logo, entender o que impede maior representatividade das pessoas negras nesses locais se faz importante, pois, é por meio da ocupação e representação dos negros nas universidades brasileiras que se pode buscar a equidade, de fato.

É a partir do entendimento sobre como os órgãos gestores das universidades – em especial as reitorias – promovem a inclusão de pessoas negras na gestão dessas instituições que podemos ter a dimensão sobre como é o perfil racial da alta gestão das universidades públicas do país. Esse panorama é acometido por inúmeros desafios, pois não há censo atualizado, de acesso público, sobre a ocupação de cargos da alta gestão nas universidades por docentes negros, o que pode refletir a própria inércia destas sobre sua composição e sua atuação perante a comunidade acadêmica e a sociedade como um todo.

O presente estudo tem como objetivo analisar o perfil racial da alta gestão das universidades públicas do Brasil no ano de 2021/2022. Para isso, foram solicitadas informações sobre o tema para 69 universidades públicas federais e buscou-se identificar qual o retrato da alta gestão universitária brasileira no ano de dezembro de 2021 a abril de 2022.

O trabalho se justifica pela necessidade de reflexão da ocupação dos espaços acadêmicos por pessoas autodeclaradas pretas e pardas no ano em que a Lei 12.711 que regulamenta e garante o ingresso de discentes negros de baixa renda e/ou provindos de

escolas públicas será discutida e pela escassez de pesquisas que abordem a discussão sobre os negros nos espaços da alta administração das universidades federais do Brasil. Portanto, este estudo contribuiria para o preenchimento dessa lacuna de pesquisa na medida em que bases de dados como Scielo, Spell, Periódicos Capes, Google Scholar, dentre outros dispõem de pouquíssimos trabalhos sobre o assunto.

O principal pressuposto do trabalho é que, a exemplo do que acontece em praticamente todos os contextos decisórios e de poder, a alta gestão das universidades brasileiras (servidores públicos que atuam nas reitorias) é composta, majoritariamente, por pessoas brancas. Logo, há gargalo no que tange ao acesso a esses espaços por pessoas negras, o que pode significar a existência de racismo estrutural ou institucional nas instituições de ensino superior do Brasil. Assim, todas as decisões referentes à inclusão de pessoas negras na comunidade acadêmica, ações de pesquisa, ensino e extensão são afetadas, mesmo que indiretamente, pela ausência dos negros nesse espaço de discussão e decisão.

Em relação à estrutura do trabalho, além desta introdução, o referencial teórico discute a presença do racismo nas instituições brasileiras e ainda inclui breve histórico de como a desigualdade racial se apresentou no espaço acadêmico no limiar do século XXI e na década de 2010. Em seguida, é apresentado o aparato metodológico da pesquisa, seguido dos resultados e discussões acerca do tema. Por fim, são feitas as considerações finais do trabalho.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 O RACISMO NA SOCIEDADE BRASILEIRA

O racismo é algo presente na sociedade brasileira. As discussões sobre o tema remontam o passado colonial brasileiro. Apesar da abolição da escravatura em 1888, as marcas da escravidão no Brasil se perpetuam através das décadas. Além disso, o período pós-abolição é marcado pela consolidação da estrutura de racismo, cujas bases se (re)produzem de diferentes maneiras no contexto atual. Vasta é a literatura sobre os efeitos do racismo no país, seja no campo social, na esfera econômica, no mundo do trabalho ou em qualquer espaço coletivo. O racismo pode se apresentar de diversas formas, dentre elas o racismo individual, institucional e o estrutural, conforme discutido por Almeida (2018). A seguir, discutem-se essas três manifestações do racismo na sociedade brasileira.

O racismo individualista, conforme apresentado por Teixeira (2015), é aquele que acontece nas relações estabelecidas entre os sujeitos. Almeida (2018) apresenta essa expressão do racismo como sendo algo patológico, que comumente é atribuído a um

indivíduo ou a um grupo. Nesse sentido, o autor afirma que o racismo individualista é aquele em que um indivíduo ou um grupo, de forma isolada, manifesta o racismo contra alguém.

Essa concepção tende a caracterizar o racismo como fruto de uma perturbação individual, não tendo como causas outras instituições ou a própria sociedade. O indivíduo racista, que segrega deliberadamente, é um ponto fora da curva e suas ações são comumente deliberadas na esfera jurídica, tendo efeitos cíveis e penais. Nessas situações, as vítimas de racismo podem denunciar e manifestar seu repúdio abertamente, dados os meios de comunicação e publicidade da sociedade atual.

Muitas vezes, a manifestação do racismo individualista ou interpessoal é justificada de forma errônea como também preconceito de classe. Ou seja, atrela-se que a atitude cometida não tem a ver com a raça, mas sim com a classe econômica e situação social do indivíduo (VAZ *et al.*, 2019). Bujato e Souza (2020, p. 218) discutem que “o olhar a um racismo individualista é um olhar que resume os processos aos indivíduos, que particularmente agem de forma isolada, e não a instituições ou a própria sociedade como um todo”.

Porém, nem sempre o racismo é praticado pelo ato deliberado de uma pessoa contra outra. Martins (2021) apresenta que “os conflitos raciais também são parte das instituições, por que elas são hegemônicas por determinados grupos raciais que utilizam seus mecanismos institucionais para impor seus próprios interesses políticos e econômicos” (MARTINS *et al.*, 2021, p.104).

Desse modo, a própria sociedade internaliza a produção da desigualdade em suas instituições, pois os agentes dessas bases podem reproduzir racismo, ainda que não tenham a intenção de fazê-los. Evidentemente, essa é uma via de mão dupla, pois a sociedade também é produto de suas instituições. Isso pode acontecer em diferentes organizações, sejam elas de ordem pública ou privada (OLIVEIRA, 2021). Essa concepção de racismo traz à tona a realidade dos serviços prestados inclusive pelo Estado, onde “[...] em qualquer caso, o racismo institucional sempre coloca pessoas de grupos raciais ou étnicos discriminados em situação de desvantagem no acesso a benefícios gerados pelo Estado e por demais instituições e organizações” (DFID/PNUD, 2005, p.6).

O racismo institucional confere certo grau de anonimato, pois não é praticado de forma isolada e explícita por um indivíduo ou um grupo. Assim, “ele pode se expressar pelas dificuldades de acesso à escola, ao mercado de trabalho, na reprodução de práticas discriminatórias disseminadas nas instituições e de outras formas” (EURICO, 2013, p.299).

Logo, quando isso se perpetua nas instituições públicas, significa que elas possuem dificuldade em perceber sua prática como arraigada no interior do serviço público.

Almeida (2018, p.29) conceitua o racismo institucional como “menos evidente, muito mais sutil, menos identificável em termos de indivíduos específicos que cometem os atos”. Por essas características esse tipo de racismo recebe muito menos condenações do que o racismo individual. Contudo, isso não significa dizer que o racismo institucional é menos destrutivo ou traz menos consequências do que qualquer outra manifestação desta prática.

Assim, a execução de políticas de promoção da igualdade racial é feita justamente para tentar amenizar os efeitos do racismo institucional. A utilização dessa manifestação de racismo permite compreender de forma mais ampla como acontece a reprodução das desigualdades raciais no Brasil (LÓPEZ, 2012). Portanto, o racismo nem sempre ocorre através de uma manifestação isolada de um indivíduo contra outro.

A literatura sobre racismo também apresenta o conceito do racismo estrutural. Almeida (2018, p.33) salienta que o racismo também pode ser interpretado “como decorrente 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”. Logo, essa visão significa que o racismo está profundamente enraizado na sociedade.

De acordo com Batista (2018), o racismo estrutural é uma forma de violência que se reproduz no cerne social, porém, não de forma direta, mas sim através do racismo institucional e cultural. Logo, é como se o racismo estivesse tão profundo na sociedade que ela não consegue perceber completamente seus efeitos, pois chega a se tornar natural.

Almeida (2018) traz o conceito de meritocracia como um exemplo claro que visa camuflar o racismo na sociedade. O autor explica que esse conceito, ou ideologia, parte do entendimento de que se os negros se esforçarem, poderão conquistar suas posições, salários e espaços na sociedade da mesma forma que pessoas não negras, pois não existem desvantagens ou injustiças que impeçam a realização profissional, acadêmica, econômica e social dos negros, basta que eles tenham força de vontade e ímpeto pessoal para almejar tais conquistas. A questão acerca da ideologia da meritocracia é tratar raros casos individuais de sucesso enquanto regra ou possibilidade igual para todos ao invés de feliz exceção e desconsiderar fatos históricos e dados atuais. Hoje, negros são os que ganham menos salários, possuem maior taxa de desemprego, são as pessoas mais presentes no sistema carcerário brasileiro e ainda são os que possuem menor escolaridade média (SILVA; MUELLER, 2021).

Silva e Faustino (2020) comentam ainda que essa forma de racismo deriva de relações econômicas, sociais e políticas que persistem desde o período colonial até hoje. O movimento eugenista do século XX foi crucial para a imigração de europeus brancos no país onde se acreditava que a eliminação dos negros seria possível através da miscigenação. Logo, se o racismo é presente nas esferas sociais, no espaço acadêmico, mesmo sendo ambiente de discussão privilegiado, o racismo também existe.

O serviço público é um grande exemplo de reprodução de estruturas desiguais na questão racial. Desse modo, “a invisibilidade do racismo nos serviços públicos configura-se como um aspecto importante, dada a ausência de discussão na formação, em atualizações/capacitações para uma atuação mais qualificada frente à demanda da população negra” (JESUS *et al.*, 2020, pág.144).

Dito isso, a próxima seção busca trazer elementos para discutir como o racismo se configura no espaço acadêmico das instituições de ensino superior no país, trazendo questões relacionadas às dificuldades de acesso dos discentes negros às vagas nas universidades, mas principalmente sobre como os poucos docentes negros estão inseridos nesses espaços e como isso é prejudicial para a concretização da democracia racial nas universidades.

2.2 O HISTÓRICO DE DESIGUALDADE RACIAL NO ESPAÇO UNIVERSITÁRIO PÚBLICO BRASILEIRO

As universidades são locais de transformação de realidades. Sua importância vai além da contribuição para o avanço tecnológico nacional e das mudanças no campo da inovação (PÓVOA, 2008), atuando como agentes fundamentais na promoção do desenvolvimento econômico e social nas diversas localidades em que estão inseridas ao longo do território brasileiro (OLIVEIRA, 2013).

No geral, as universidades são instituições que se vinculam fortemente à sociedade em que se inserem. Trataremos aqui exclusivamente das universidades públicas e nessas, evidencia-se que, muitas vezes, suas atividades de pesquisa, ensino e extensão são permeadas pelo impacto na comunidade local/regional próximas dos seus locais de instalação (OLIVEIRA, 2021). Nesse cenário, a discussão sobre a inserção dos negros nos espaços universitários, seja como servidores públicos ou como alunos remonta a um período de tempo recente, pois ainda está em construção.

Por ser gerida com verbas do Estado e por serem públicas, as universidades federais brasileiras deveriam ter em seu quadro discente, docente e técnico a representação étnica e

racial do nosso país. De acordo com Carvalho (2003), no início do século XXI, a população de negros (pretos e pardos) no Brasil era de 47%. Porém, o total de estudantes negros no ensino superior não ultrapassava 12% e o número de professores não chegava a 1%.

Passados quase 20 anos, houveram significativas mudanças, onde a presente pesquisa identificou que 38% da alta gestão das universidades federais brasileiras são de servidores negros, ou seja, a desigualdade diminuiu, mas ainda há muito trabalho a ser feito. Grupos organizados como coletivos negros, indígenas, quilombolas que cada vez mais começaram a se inserir nas instituições de ensino superior trazem novo desafio para os gestores desses locais: a prática da gestão pública utilizando os recursos disponíveis de modo a permitir condições de longo prazo para acesso e permanência desses sujeitos (GONZAGA, 2013).

A construção de um espaço democrático no ensino superior no Brasil carece de avanços. Em 2008, conforme Silva (2008), apenas 1% dos docentes das universidades públicas do país eram negros. Logo, nos níveis superiores da gestão universitária, como a reitoria e suas pró-reitorias, imagina-se que a composição dos quadros gestores das universidades perpetuem o predomínio de pessoas de pele branca nos Conselhos, Coordenações e outros órgãos deliberativos das universidades. Assim sendo, é possível pensar de que forma as universidades podem tomar ações efetivas para mudar esse quadro e permitir a inserção de mais indivíduos negros nos espaços de decisão acadêmicos e estudar como a universidade pode tomar ações efetivas para democratizar esses espaços de gestão sem depender de políticas públicas efetivas para isso.

Gomes (2004) em pesquisa sobre a discriminação sofrida por docentes negros da Universidade de Brasília constatou que os docentes transpareciam um sentimento de não pertencimento ao próprio local de trabalho, que podia ser um reflexo de que a sociedade não os aceitava nesses espaços, seja a comunidade interna ou externa da própria universidade.

Em pesquisa sobre a expressão do racismo no contexto universitário através da percepção de docentes, Bujato e Souza (2020) apresentam que o racismo estrutural se manifesta nos espaços acadêmicos, seja pelo estereótipo da pessoa negra marginalizada e preconceito com a figura do intelectual negro, pelas características físicas racializadoras, pela mudança de imagem do próprio negro quando se insere no espaço acadêmico ou como a negação do espaço universitário como um local de não pertencimento a esses indivíduos.

Carvalho (2003) discute que jovens negros recém-formados em doutorado, no início do século XX, são egressos de escola pública cada vez menos apoiada pelo Estado, participando de concursos cada vez mais escassos e tendo que enfrentar concorrência com

número díspar de candidatos brancos. Sendo assim, após imensa pressão social, é que o Estado começa a refletir sobre a participação dos negros nos espaços acadêmicos. Essa mudança de atitude vai de encontro ao propósito de se “produzir uma consciência coletiva, por meio de investigações pautadas pelo necessário rigor científico [...], para dar sustentação às reivindicações de projetos nacionais alternativos em busca da igualdade substantiva” (OLIVEIRA, 2021, p.11).

Foi somente em 1995, ano em que ocorreu o tricentenário da morte de Zumbi dos Palmares, que o então presidente do país Fernando Henrique Cardoso reconheceu oficialmente a existência de racismo no Brasil, propondo-se a tomar medidas efetivas para evitar que a iniquidade continuasse. Disso, resultou a criação do Grupo de Trabalho InterMinisterial (GTI), responsável pela discussão, elaboração e implementação de projetos que fossem voltados a valorização da parcela negra da população brasileira e elevação de seus padrões de vida (OLIVEIRA, 2021). No mesmo ano, a Fundação Palmares foi reativada, com o objetivo de promoção e valorização da cultura e arte afro-brasileira (SANTOS, 2016).

De acordo com Santos e Diana (2018), a primeira mudança significativa em torno da política pública racial no Brasil ocorreu com a participação do país na III Conferência Mundial das Nações Unidas de Combate ao Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerância Correlata, que ocorreu em 2001, na África do Sul. Foi nesse momento que o governo do Brasil se comprometeu publicamente perante outras nações a lutar contra a discriminação racial e sugeriu a adoção de políticas afirmativas em prol da população afrodescendente.

Depois desta conferência, foi criada a Secretaria Especial de Promoção da Igualdade Racial (Seppir), que tinha como objetivo disseminar a temática racial em diversos órgãos públicos (SOUZA, 2019), além de formular, coordenar e articular as políticas e diretrizes para a promoção da igualdade racial com vistas à consolidação do tema igualdade racial (LIMA, 2010).

Santos e Diana (2018) apresentam que o sistema de cotas para negros através dos diversos campos da vida social – o que incluía a reserva de vagas em concursos públicos e universidades federais e estaduais – estava previsto no texto original do Projeto de Lei nº 3.198/2000, porém, na virada da década de 2010, ainda não foi colocado efetivamente em prática, demorando mais de uma década para que essa ideia se concretizasse de fato.

Em 2003, somente, é que o ensino da história e da cultura africana e afro-brasileira foi inserido obrigatoriamente nos currículos de todos os campos do conhecimento e não somente

às áreas destinadas à formação de professores (GONZAGA, 2013). Pereira e Silva (2016, p.10) comentam que, após a aprovação da lei, várias instituições de ensino superior passaram a oferecer algum curso – seja este de extensão, graduação, pós-graduação – voltado à temática racial.

Em 2012, através da Lei nº 12.711, o governo federal instituiu a reserva de vagas exclusivas para estudantes que tenham cursado integralmente o ensino médio em escolas públicas e dentro desse percentual está previsto uma reserva própria para indivíduos autodeclarados pretos, pardos, indígenas e pessoas com deficiência física (SANTOS; DIANA, 2018). Essa ação afirmativa foi sancionada após quase uma década das primeiras experiências isoladas de adoção de cotas nas universidades públicas (GUERRINI *et al*, 2018).

O art. 3º da mesma lei apresenta que essas vagas “serão preenchidas por curso e turno, por autodeclarados pretos, pardos e indígenas em proporção condizente com a representatividade censitária que esses grupos possuem na unidade da Federação onde está instalada a instituição” (BRASIL, 2012).

A partir do apresentado, percebe-se, portanto, que é somente no limiar do século XXI que, de fato, o governo toma todas as medidas efetivas para tentar amenizar as desigualdades raciais existentes no espaço acadêmico, principalmente o universitário. Porém, ainda em 2012, nada de concreto existia na legislação federal para propiciar as mudanças necessárias no quadro docente majoritariamente branco no ensino superior.

Somente em 2014, com a introdução da Lei nº 12.990, é que pessoas autodeclaradas negras teriam direito à reserva de 20% (vinte por cento) das vagas de concursos públicos federais. Para Silva e Búrigo (2021, p.2), “essa lei é um mecanismo que busca trazer mudanças no processo de inclusão do servidor público federal por meio de cotas, relacionando questões que envolvem o combate ao racismo estrutural”.

Porém, analisando mais de três mil editais de concursos para docentes em 63 universidades federais, Mello e Resende (2018) afirmam que a legislação proposta pela Lei nº 12.990 não vem sendo aplicada na grande maioria dos concursos para carreira docente, pois em um total de 15 mil vagas analisadas, menos de 5% foi efetivamente destinada ao público alvo da legislação. Ou seja, a forma como os concursos públicos para docentes em universidades federais ainda está instaurada não colabora para que mais docentes negros ingressem nesses locais.

A lei afirma que o percentual de reserva só deve ser incluído em editais com número de vagas superior a três. Em grande parte dos editais de concursos públicos para o magistério

superior, somente uma vaga é ofertada, pois as instituições, muitas vezes, levam em conta somente subáreas de algum curso/instituto para calcular a necessidade de aumento no quadro de servidores. Isso dificulta muito a reserva de vagas para pessoas negras atuarem na carreira docente, ou seja, elas precisam ingressar nesses editais participando da ampla concorrência (RODRIGUES, 2017).

Além disso, com a redução dos concursos públicos dado o ajuste fiscal ocorrido principalmente a partir de 2016, a efetividade da referida legislação fica comprometida (HAGIHARA, 2019). Assim, a presente seção teve como proposta discutir que, ainda que muitos avanços tenham sido observados no que tange a democratização do acesso ao ensino superior para pessoas negras, seja como discentes ou docentes, ainda assim há muito espaço para que novas propostas surjam e consigam, de fato, permitir a igualdade racial, principalmente na carreira docente de nível superior.

Moreira (2020), salienta que, apesar das políticas de cotas em programas de graduação e pós graduação e do avanço da discussão sobre o racismo nos espaços acadêmicos, ainda assim há muitas lacunas que podem ser preenchidas para que indivíduos negros possam de fato diminuir as desigualdades no preenchimento das vagas nas universidades públicas, sejam elas para discentes ou professores.

3.METODOLOGIA DA PESQUISA

O presente trabalho busca analisar o perfil racial da alta gestão das universidades federais do Brasil. Para isso, considerou-se como alta gestão das universidades os cargos que se enquadram em CD (Cargo de Direção) níveis 01, 02, 03, 04 de acordo com a Lei nº 9.640 de 25 de maio de 1998 e que abrangem cargos de reitor, vice-reitor, pró-reitor, diretor de faculdade/escola/instituto ou unidade/órgão equivalente etc. Esses cargos representam, na prática, os membros que tomam decisões de planejamento, organização, direção, controle, entre outras atividades de gestão das universidades federais.

A pesquisa se apresenta como quantitativa descritiva onde foram coletados dados, tabulados e transformados em informações que podem descrever a realidade do atual perfil racial da alta gestão das universidades federais.

A coleta de dados sobre o perfil racial da alta gestão universitária federal se deu a partir da solicitação de informações via plataforma integrada de ouvidoria e acesso à informação do país, site falabr.cgu.gov.br, conforme o Anexo I. Esse formulário foi enviado por meio de uma mensagem de acesso à informação disponível na plataforma para o total de 66 universidades públicas federais brasileiras que englobam a totalidade das 69 universidades

existentes nessa categoria, pois 3 universidades (UFR, UFAPE e UFNT) possuem seus órgãos de ouvidoria integrados aos de suas universidades tutoras (UFMT, UFRPE e UFT respectivamente).

Todas as mensagens foram respondidas negando ou permitindo acesso à solicitação. A solicitação foi recebida pelo departamento de Ouvidoria ou SIC (Serviço de Informação ao Cidadão) de cada instituição e as respostas de acesso permitido vieram com os dados em anexo disponibilizadas pelo Departamento de Pessoas em resposta direta do próprio Departamento de Pessoas ou via Ouvidoria e/ou SIC, variando a tratativa interna de cada universidade. Dos 66 formulários enviados, houve 33 respostas com os devidos anexos, mas por motivo de não resposta da informação de auto declaração racial, 7 anexos não foram utilizados, sendo o total de 28 formulários que representam a amostra deste estudo, contemplando o total de 30 universidades (equivalente a 43,47% do total de universidades federais do país), onde UFCAT e UFJ têm suas próprias ouvidorias, mas a resposta da universidade tutora, UFG, incluiu as tutoradas.

Das 30 universidades, 11 não estabeleceram a especificação do nível do cargo de direção (CD 01, 02, 03, 04), portanto, todas as respostas foram assumidas enquanto sendo de Cargos de Direção independentemente do nível. Ainda assim, o Gráfico 3 expõe a divisão em níveis de CDs para noção do panorama hierárquico dos tomadores de decisão. A solicitação para cargo foi de “cargo exercido atualmente” para completude da pesquisa e identificação do perfil racial das pessoas inseridas no espaço de poder das universidades, porém, as respostas foram diversas variando entre o cargo efetivo de trabalho e atividade exercida atualmente, por esse motivo a adoção de cargos está apenas em formato Categoria definido por Docente ou TAE (técnico administrativo em educação) na planilha em anexo.

Os dados obtidos foram analisados da seguinte forma: quantidade de brancos e não brancos na totalidade e após, buscou-se comparar as variáveis de autodeclaração racial com sexo, idade, categoria, escolaridade/titulação e tempo de serviço na instituição. Para melhor visualização dos gráficos e interpretação dos dados, utilizou-se distribuição de frequência nas informações de tempo (idade e tempo de serviço na instituição) para melhor quantificar a contagem de ocorrência de valores dentro desses grupos.

Nos gráficos apresentados na próxima seção, utiliza-se a nomenclatura ‘negro’ para definir aqueles indivíduos que se autodeclararam pretos ou pardos e desse modo, agrupa-se os dados de forma a melhor representar essas pessoas ao longo das análises.

Os resultados encontrados a partir das respostas da solicitação do Anexo I estão em formato de gráficos, de maneira a condensar os dados e permitir visão geral sobre o objeto de estudo. Desse modo, a próxima seção exibe os resultados e discussões desta pesquisa.

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Primeiramente, apresenta-se a estatística descritiva das respostas obtidas por meio da solicitação de resposta do formulário. A média de idade dos servidores foi de 47 anos e o tempo médio de vínculo com a instituição de ensino federal foi de 16,5 anos. Por fim, do total de indivíduos nos cargos de direção, 59,92% são do sexo masculino e 40,08% do sexo feminino.

A tabela a seguir apresenta o ranking das universidades que responderam à solicitação e estão com os dados contabilizados na pesquisa. A relação é feita por região geográfica e comparação com a porcentagem de pessoas negras à frente de cargos de direção das universidades respondentes com a porcentagem da população autodeclarada negra por estado, conforme dados da PNAD contínua de 2019.

Tabela 1 - Porcentagem de ocupantes de Cargos de Direção negros por universidade e comparação com população negra do Estado.

Instituição	Região	Estado	% Negros no Estado	CDs NEGROS %
UFJ	Centro-Oeste	Goiás	64%	50%
UFG	Centro-Oeste	Goiás	64%	34%
UFCAT	Centro-Oeste	Goiás	64%	0%
UFMA	Nordeste	Maranhão	81%	55%
UFC	Nordeste	Ceará	72%	49%
UFAL	Nordeste	Alagoas	74%	48%
UFS	Nordeste	Sergipe	79%	48%
UFBA	Nordeste	Bahia	80%	47%
UNIVASF	Nordeste	Pernambuco	68%	31%
UFPE	Nordeste	Pernambuco	68%	29%
UFESBA	Nordeste	Bahia	80%	27%
UFRN	Nordeste	Rio Grande do Norte	61%	27%
UFCEG	Nordeste	Paraíba	67%	25%
UFPB	Nordeste	Paraíba	67%	21%
UFAC	Norte	Acre	80%	79%
UNIFEPA	Norte	Pará	81%	67%

UNIFAP	Norte	Amapá	81%	66%
UFT	Norte	Tocantins	78%	53%
UFAM	Norte	Amazonas	82%	44%
UNIR	Norte	Rondônia	70%	39%
UFES	Sudeste	Espírito Santo	61%	21%
UNIFESP	Sudeste	São Paulo	40%	20%
UFMG	Sudeste	Minas Gerais	61%	17%
UFJF	Sudeste	Minas Gerais	61%	16%
UFLA	Sudeste	Minas Gerais	61%	11%
UFABC	Sudeste	São Paulo	40%	9%
UNIFAL	Sudeste	Minas Gerais	61%	3%
UFFS	Sul	Santa Catarina	19%	6%
UFMS	Sul	Rio Grande do Sul	19%	6%
UFCSPA	Sul	Rio Grande do Sul	21%	0%

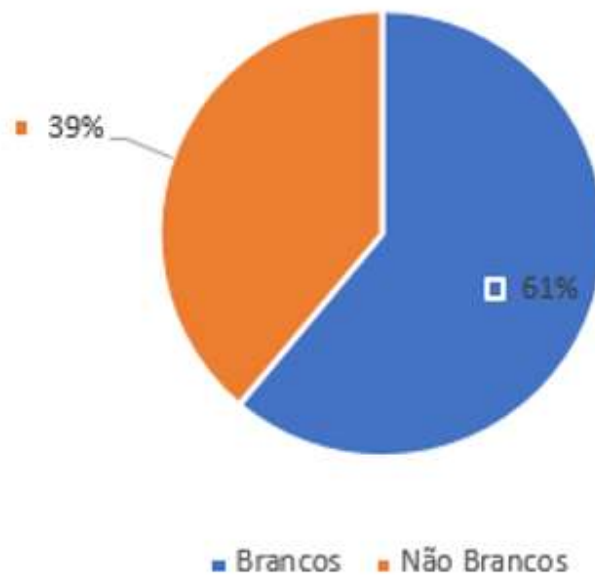
Fonte: Porcentagem de negros por estado PNAD Contínua 2019; CDs negros por universidade, Dados da Pesquisa (2022)

Nessa tabela de ranking, podemos observar que em nível de equidade, a UFAC (Universidade Federal do Acre) é a universidade onde a porcentagem de servidores em cargos de direção negros mais corresponde à porcentagem de habitantes negros em seu estado, o Acre, que possui 80% da população negra e 79% dos gestores da UFAC são negros, demonstrando equidade em seu perfil racial. Chama atenção a UNIFAL (Universidade Federal de Alfenas), instituição de origem deste trabalho, aponta apenas 3% de CDs negros frente à 61% da população negra do seu estado, Minas Gerais.

A tabela apresenta ainda que das 30 universidades listadas, 17 são da região norte e nordeste, onde na média dos estados presentes na pesquisa, aproximadamente 75% da população negra. No país, das 69 universidades federais, 32 estão localizadas nas regiões norte e nordeste.

O gráfico a seguir apresenta a porcentagem de brancos e não brancos na totalidade das respostas sobre o perfil racial da alta administração das universidades federais que somam ao todo 1.817 indivíduos ocupantes dos cargos de direção e possibilita visualização da desproporção entre brancos e não brancos dos cargos ocupados.

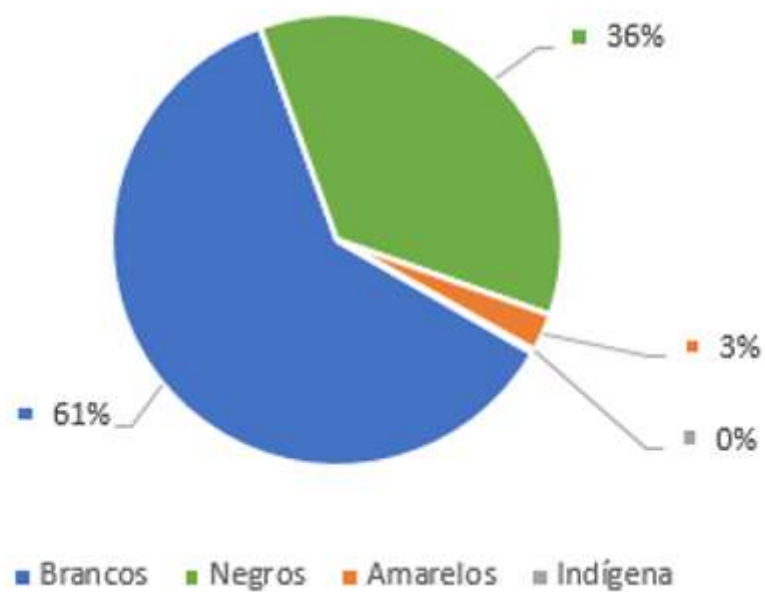
Gráfico 1 - Porcentagem de ocupantes de Cargos de Direção brancos e não brancos das universidades federais do Brasil



Fonte: Dados da Pesquisa (2022)

O Gráfico 2 apresenta o desmembramento do Gráfico 1, onde expõe a porcentagem de brancos, negros, amarelos e indígenas na totalidade das respostas sobre o perfil racial da alta administração das universidades federais e possibilita análise da correspondência com o atual cenário racial da população brasileira.

Gráfico 2 - Porcentagem de ocupantes dos Cargos de Direção brancos, negros, amarelos e indígenas das universidades federais do Brasil.



Fonte: Dados da Pesquisa (2022)

Pelo exposto no Gráfico 2, o primeiro ponto a ser observado é que os brancos representam a maior parcela dos ocupantes se considerados os cargos de direção. Indivíduos autodeclarados negros possuem uma diferença de 25% na ocupação destes cargos se comparados aos indivíduos autodeclarados brancos. Essa discrepância representa desigualdade na ocupação dos CDs entre brancos e negros. Logo, o observado por Carvalho (2003) e Silva (2008) continua sendo válido no início da segunda década do século XXI: ainda há desigualdade racial na ocupação dos espaços acadêmicos entre brancos e negros.

Conforme informação do IBGE (2019) “De acordo com dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) 2019, 42,7% dos brasileiros se declararam como brancos, 46,8% como pardos, 9,4% como pretos e 1,1% como amarelos ou indígenas.”, unindo pretos e pardos à classificação de pessoas negras, essas pessoas totalizam 56,2% da população brasileira, atestando então que a maioria da população brasileira é negra. Porém, os indivíduos negros à frente das decisões universitárias federais são minoria, representam 36% dos tomadores de decisão.

A porcentagem brasileira de autodeclarados amarelos e indígenas é de 1,1% e a presente pesquisa apontou que entre os servidores amarelos e indígenas na alta gestão das universidades federais brasileiras a representação total dessas pessoas é de 3%, portanto, maior que a porcentagem de autodeclaração racial do país, informada pela PNAD contínua 2019.

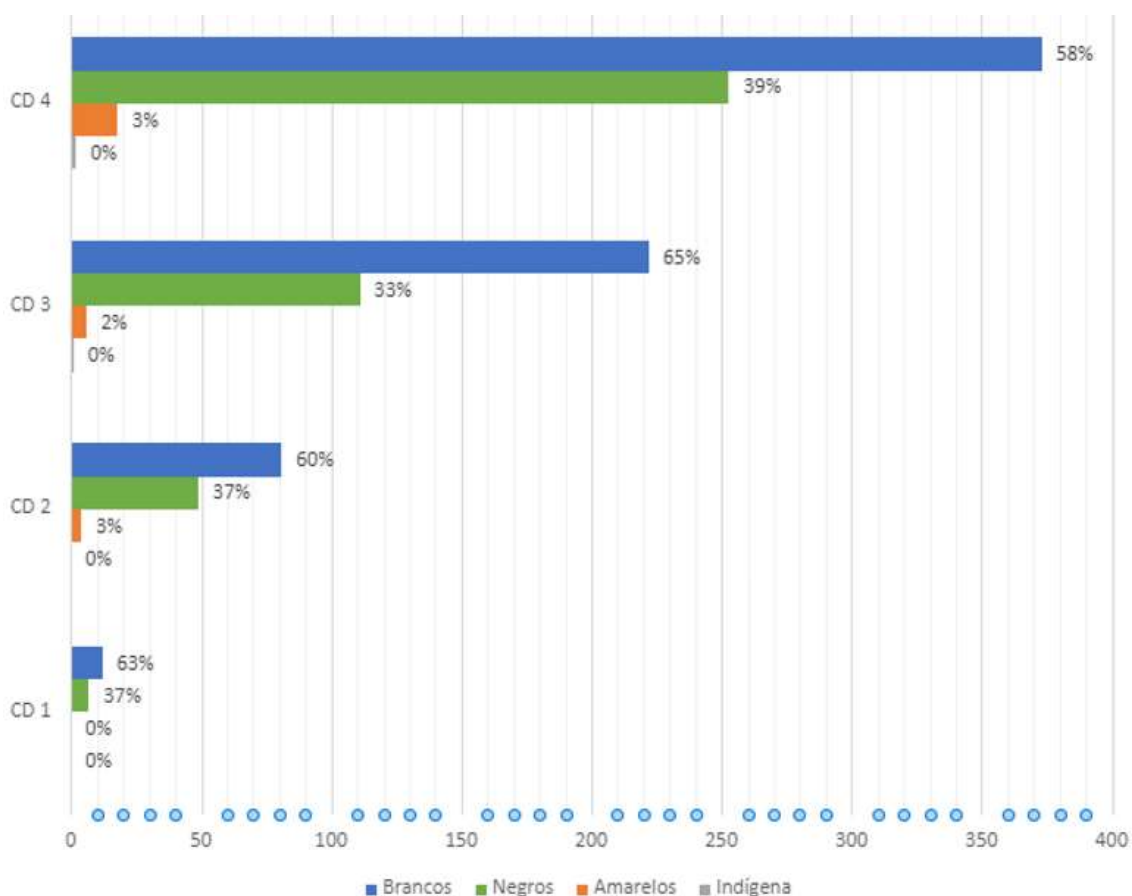
Contudo, embora não trate neste trabalho de dados históricos do perfil racial dos ocupantes do espaço acadêmico do Brasil, faço analogia à informação de Carvalho (2003) de que a docência, em sua totalidade, representava menos de 1% de negros no início dos anos 2000 e atualmente, mais de 20 anos depois, esta pesquisa aponta que os cargos de direção são representados por 36% de pessoas negras. É provável que o trabalho de políticas públicas, coletivos negros e apoio midiático tenham contribuído para a possível modificação deste cenário, mesmo que ainda exista muito trabalho a ser feito.

Ainda assim, é possível que os dados da pesquisa revelem essas proporções porque este trabalho não possui respostas de todas as universidades do país e as respostas obtidas é maioria de universidades do norte e nordeste do Brasil, regiões com maior concentração de população negra.

Para o panorama da participação de pretos e pardos na alta gestão das instituições de ensino em análise, também foi feita a separação de acordo com os Cargos de Direção (CD), estabelecidos pela Lei Nº 9.640 de 25 de maio de 1998. Essa classificação se traduz nos níveis

de vencimentos salariais pagos adicionalmente aos servidores das instituições, sendo a classificação CD 01 a maior (e, portanto, indica que aquele cargo é mais alto na hierarquia) e a classificação CD 04 é a última (representando que o cargo indicado por esta classificação está abaixo de todos dentre os cargos de direção). Exposta essa classificação, o Gráfico 3 apresenta a porcentagem de brancos, negros, amarelos e indígenas na alta administração das universidades federais identificados por seu nível de cargo de direção. Observação importante a ser feita é que esse gráfico e Gráfico 4 apresentam informações de 1.199 servidores, pois muitas universidades não declararam o nível CD para a finalidade deste estudo.

Gráfico 3 – Porcentagem de brancos, negros, amarelos e indígenas de acordo com as respostas de níveis de Cargos de Direção (CD) das instituições federais de ensino superior do Brasil em 2022.

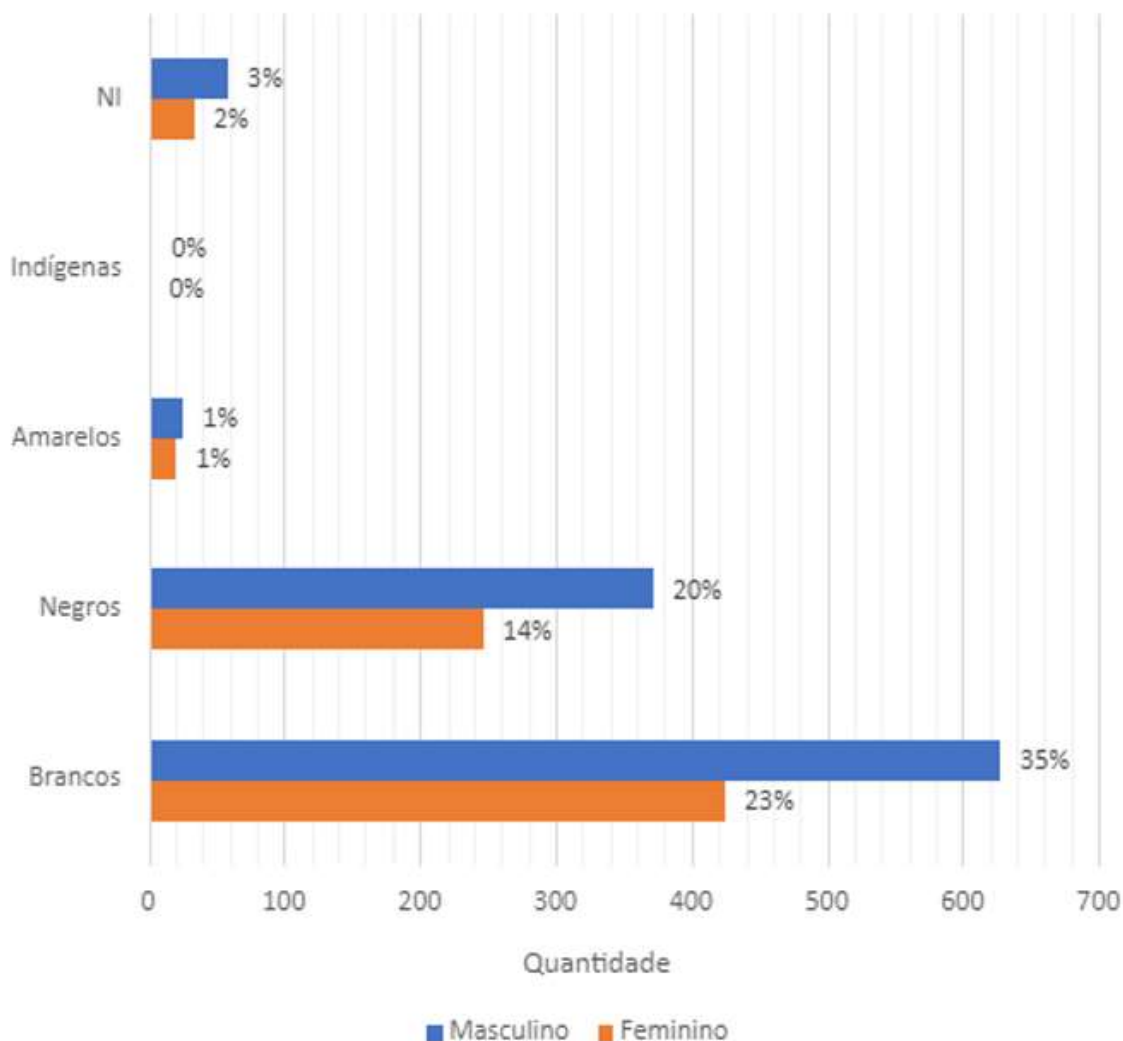


Fonte: Dados da Pesquisa (2022)

Dentre as universidades que especificaram os níveis de cargo de direção, é possível observar que existem mais servidores nos níveis 04 e 03 respectivamente do que no nível 02 e 01, não há percentual de participação no nível 01 de amarelos e indígenas. A porcentagem de negros nos quatro níveis varia entre 33% e 39% e indica que há mais negros nos nível de menor poder de decisão, nível CD 04.

No próximo gráfico veremos a quantidade de homens e mulheres ocupantes de cargos CD no Brasil e suas respectivas autodeclarações de cor e faremos a comparação entre essas informações.

Gráfico 4 – Comparação entre sexo e cor autodeclarados por indivíduos que ocupam Cargos de Direção das instituições federais de ensino superior do Brasil em 2022.

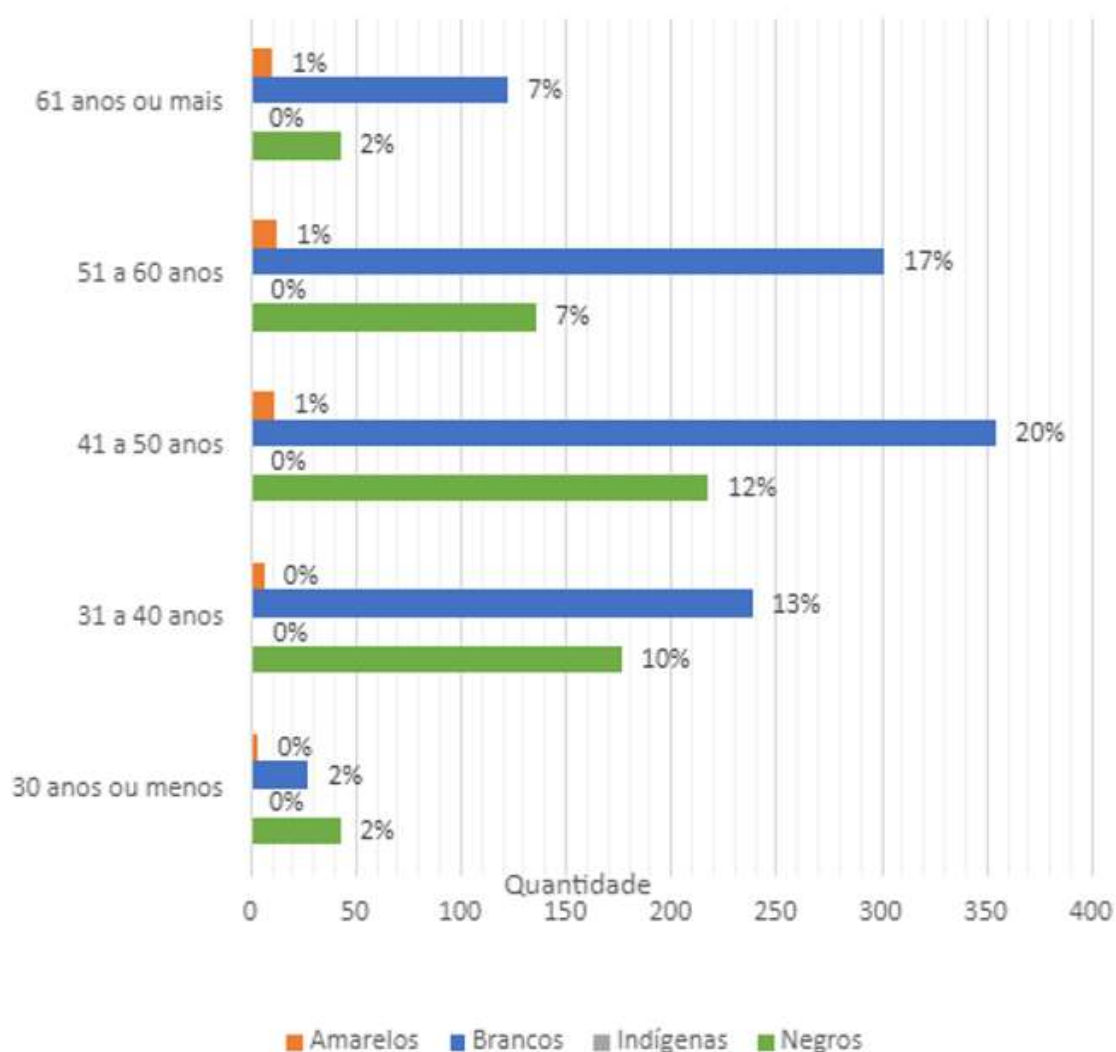


Fonte: Dados da Pesquisa (2022)

Fazendo a comparação entre o sexo informado pela instituição de trabalho, os indivíduos abrangidos por esta pesquisa e sua cor autodeclarada, temos que a maior parcela dessa população é representada por homens brancos (35%), seguida pelo grupo de mulheres brancas (23%). Em seguida, aparecem os homens negros (20%). Mulheres negras, por sua vez, representam somente 14% desse conjunto de indivíduos. Amarelos e pessoas que preferiram não identificar seu sexo somam 7%.

Nesse ponto, salienta-se o fato de que mulheres negras representam o grupo menos representativo do estudo, o que corrobora estudos que apontam que as mulheres negras são as que mais sofrem com a desocupação no Brasil, ou seja, são as que mais encontram dificuldade para preencher espaços no mercado de trabalho, seja ele público ou privado (TEIXEIRA, 2019).

Gráfico 5 – Comparação entre idade e cor autodeclaradas por indivíduos que ocupam Cargos de Direção nas instituições federais de ensino superior do Brasil em 2022.



Fonte: Dados da Pesquisa (2022)

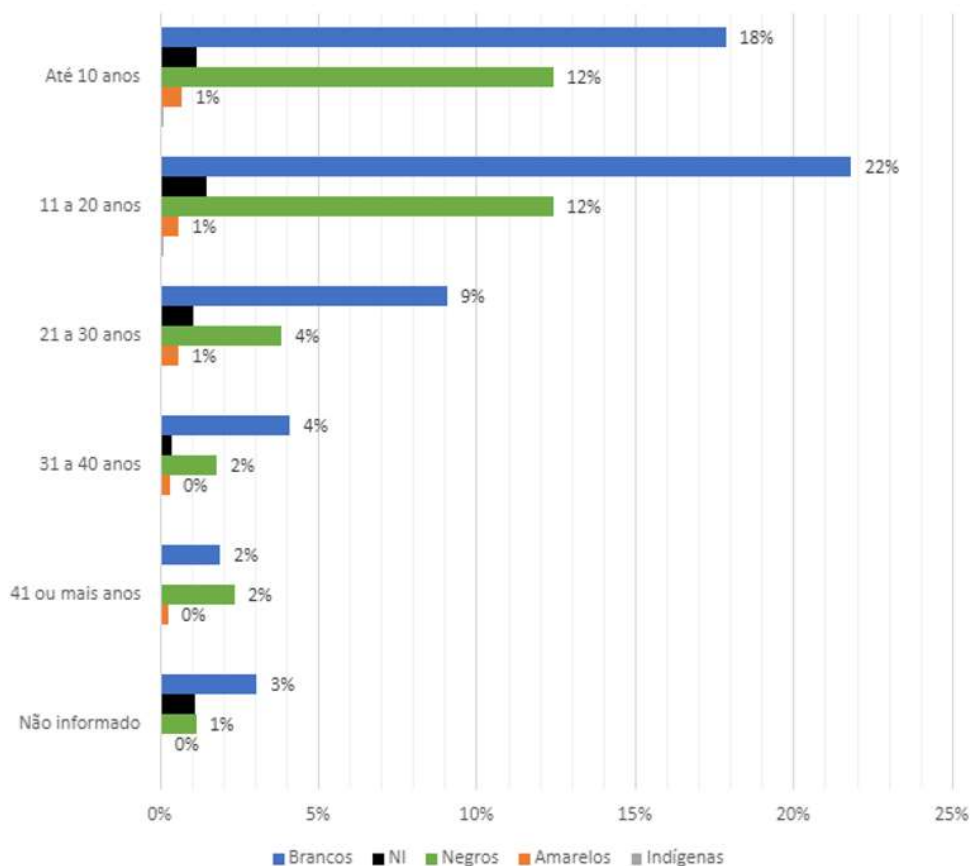
De forma a determinar o perfil racial dos cargos de direção das universidades brasileiras, apresenta-se no Gráfico 4 uma comparação entre a idade dos indivíduos e suas cores autodeclaradas. Temos que os maiores percentuais são representados por indivíduos brancos (linhas azuis). Ressalta-se que pouco mais de 44% da soma de todos os indivíduos é representada por brancos acima de 41 anos de idade.

Indivíduos jovens que segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística são aqueles com idade menor do que 29 anos representam somente 1% do total de indivíduos. Além disso, indivíduos com idade superior a 61 anos – indivíduos considerados idosos – representam, por sua vez, 10% do total representado neste gráfico.

Indivíduos autodeclarados negros têm sua maior parcela de ocupação no intervalo de idade que vai de 41 a 60 anos, somando 20% do total de indivíduos. Ou seja, menos da metade dos indivíduos brancos que estão na mesma faixa etária. Olhando o gráfico de forma decrescente, analisando de 60 anos para baixo, é possível observar que a diferença entre brancos e negros diminui conforme as idades são menores.

A faixa de idade entre 31 a 40 anos é a que possui menor diferença entre brancos e negros e de 51 a 60 anos maior discrepância. É possível que políticas públicas de inserção de negros na universidade pública e na docência possam ter influência na diminuição da desigualdade racial no espaço da alta gestão das universidades federais.

Gráfico 6 – Comparação entre tempo de serviço e cor autodeclaradas por indivíduos que ocupam Cargos de Direção nas instituições federais de ensino superior do Brasil em 2022.



Fonte: Dados da Pesquisa (2022)

Por fim, o Gráfico 6 apresenta a comparação entre o tempo de serviço e cor autodeclarada. Verifica-se que os indivíduos que estão a mais tempo em seus locais de trabalho são aqueles que possuem até 20 anos de profissão. O maior percentual está em indivíduos brancos que possuem entre 11 e 20 anos de tempo de serviço na instituição. Pessoas negras possuem o mesmo percentual de 12% tanto em até 10 anos de profissão quanto de 11 a 20 anos de profissão. Salienta-se ainda que a maior diferença apresentada neste gráfico é entre indivíduos brancos e negros entre 11 e 20 anos de profissão.

Os resultados da pesquisa apresentam que existe diferença em quantidades nos estratos analisados entre indivíduos brancos e negros na ocupação de Cargos de Direção nas universidades federais brasileiras. Seja pela análise do sexo, da idade ou do tempo de atuação na profissão, identifica-se que ainda há gargalo a ser superado para que as parcelas desses indivíduos sejam equivalentes à da população brasileira e suas respectivas regiões.

Chama a atenção ao fato de que mulheres negras representam a minoria na comparação entre homens e mulheres, brancos ou negros. Logo, políticas públicas específicas do governo federal ou mesmo das próprias universidades – que possuem autonomia para definir os preenchimentos de seus espaços decisórios – podem trabalhar para tentar amenizar essa desigualdade existente.

Discute-se que a desigualdade no preenchimento dos cargos de direção das universidades públicas brasileiras são reflexos do racismo estrutural presente na sociedade brasileira. Por mais que as universidades federais tenham autonomia para definir a ocupação de seus espaços, podendo criar leis para introduzir cotas ou especificar formas de ingressos para seus estudantes e seu corpo administrativo, ainda assim o que se observa é a baixa presença de negros nessas instituições. Logo, o racismo institucional nas universidades federais brasileiras é uma realidade. Por mais que alguns avanços tenham sido feitos nos últimos anos, ainda há muito a ser feito para eliminar o racismo desses espaços de diálogo tão importantes para a sociedade brasileira.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa buscou analisar o perfil racial da alta gestão das universidades públicas do Brasil. Tal trabalho se justificou pela necessidade de reflexão da ocupação dos espaços acadêmicos por pessoas autodeclaradas pretas e pardas e em ano em que a Lei 12.711

que regulamenta e garante o ingresso de discentes negros de baixa renda e/ou provindos de escolas públicas será discutida.

A pesquisa não representa a totalidade da ocupação dos cargos de alta gestão das universidades federais do Brasil, por conta do baixo número de instituições que informaram os dados solicitados. Portanto, este estudo não pode ser generalizado. No entanto, acredita-se que ele pode dar pistas e um panorama inicial sobre os negros da alta gestão das universidades federais. O estudo pode contribuir também para chamar atenção de outros pesquisadores para a temática bem como para a realização de outros estudos.

Importante frisar que das universidades que responderam e tiveram seus dados trabalhados nesta pesquisa, das 30 instituições, 17 são da região norte e nordeste, sendo essas regiões com maior população negra, há possibilidade de terem elevado o percentual dos CDs negros nesta pesquisa.

Pela solicitação de informações para as 69 instituições públicas de ensino superior espalhadas pelo Brasil e com a obtenção de respostas de mais de 1.800 cargos, o principal resultado encontrado no trabalho foi que a alta administração dessas instituições de ensino é ocupada majoritariamente por indivíduos autodeclarados brancos. Pretos e pardos – na presente pesquisa denominados como negros – são a minoria, seja quando se observa a ótica do sexo, nas diferentes faixas etárias analisadas na pesquisa e no tempo em que ocupam a profissão. Esses números podem trazer materialidade para sentimentos e dificuldades enfrentadas por servidores negros em seus espaços de trabalho. Essas informações são a provação da existência de racismo velado, institucional e estrutural que perpetua na sociedade e nos espaços acadêmicos brasileiros, onde mesmo com o passar do tempo e com a autonomia que as universidades possuem em transformar seu quadro interno, o cenário ainda é desigual.

Como trabalhos futuros, sugere-se a realização de pesquisas mais amplas e que envolvam todas as instituições federais de ensino superior do país. O trabalho que foi apresentado até aqui não obrigou as universidades a comunicarem todas as informações solicitadas, sendo oferecida a opção de ‘Não Informado’, respeitando a privacidade do ser humano em não querer fornecer uma informação, mesmo sem a identificação de fato do indivíduo que participou da pesquisa com dados sensíveis. Novas pesquisas, porém, podem oferecer resultados mais detalhados, caso dados mais completos forem obtidos diretamente de todas as instituições de ensino.

Conclui-se este trabalho afirmando que o racismo estrutural, definido por Almeida (2018) é também presente na alta gestão das universidades federais do Brasil. Para que esse

quadro mude, de fato, debates incessantes devem ser fomentados e novas políticas públicas que busquem amenizar essa situação de desigualdade devem ser elaborados, principalmente dentro das próprias universidades, que são lócus da ciência e da democracia.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, Sílvio Luiz de. **O que é racismo estrutural?** 1ª. Ed. Belo Horizonte/MG: Letramento, p. 29, 2018.

BATISTA, Waleska Miguel. A inferiorização dos negros a partir do racismo estrutural. **Revista Direito e Práxis**, v. 9, n. 4, p. 2581-2589, 2018. Disponível em: < <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistaceaju/article/view/36867>>. Acesso em: 11 de jan. de 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, 29 de agosto de 2012; 191º da Independência e 124º da República.

BUJATO, Isabela Ariane; SOUZA, Eloisio Moulin de. O contexto universitário enquanto mundo do trabalho segundo docentes negros: diferentes expressões de racismo e como elas acontecem. **REAd. Revista Eletrônica de Administração** (Porto Alegre), v. 26, p. 210-237, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/read/a/MrpOgCWPyQrvqXFpdWhrfSv/?stop=next&format=html&lang=pt>. Acesso em: 05 de jan. de 2022.

BULHÕES, Lucas Mateus Gonçalves; DE OLIVEIRA ARRUDA, Dyego. Cotas raciais em concursos públicos e a perspectiva do racismo institucional. **NAU Social**, v. 11, n. 20, p. 5-19, 2020. Disponível em: < <https://periodicos.ufba.br/index.php/nausocial/article/view/35672>> . Acesso em: 11 de jan. de 2022

CARVALHO, José Jorge De. Ações afirmativas como resposta ao racismo acadêmico. **Teoria & Pesquisa: Revista de Ciência Política**, v. 1, n. 42, 2003. Acesso em: <http://flacso.redelivre.org.br/files/2013/03/1071.pdf>. Acesso em: 05 de jan. de 2022.

EURICO, Márcia Campos. A percepção do assistente social acerca do racismo institucional. **Serviço Social & Sociedade**, p. 290-310, 2013. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ssoc/a/8Vhsxg8xGgrBL6GnCjknqyL/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 11 de jan. de 2022.

GUERRINI, Daniel et al. Acesso e democratização do ensino superior com a Lei nº 12.711/2012: o câmpus de Londrina da Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR). **Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos**. V. 99, n. 251, pp. 17-36, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.24109/2176-6681.rbep.99i251.3243> . Acesso em: 07 de jan. de 2022.

GOMES, Verônica Maria da Silva. Indivíduos " fora de lugar": o caso dos (as) docentes negros (as) nas relações de trabalho na Universidade de Brasília. **Sociedade e Estado**, v. 19, p. 265-266, 2004. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/se/a/8jDrZPyhjsbxFstN9sG8stb/?format=html>. Acesso em: 05 de jan. de 2022.

GONZAGA, Yone Maria. Gestão da diversidade étnico-racial em uma universidade pública brasileira: um campo de aprendizagens. **XIII Colóquio Internacional sobre Gestão Universitária nas Américas**. 2013. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/114909>. Acesso em: 05 de jan. de 2022.

HAGIHARA, Ana Flávia Sobral. **Análise da aplicabilidade da Lei nº 12.990/2014 como instrumento de inclusão de pretos e pardos no serviço público federal**. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais, Centro Universitário de Brasília, Brasília, 2019. Disponível em: < <https://repositorio.uniceub.br/jspui/handle/prefix/13333>>. Acesso em: 07 de jan. de 2022.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil. **Estudos e Pesquisas-Informação Demográfica e Socioeconômica**, v. 41, 2019. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681_informativo.pdf . Acesso em: 05 de jan. de 2022.

JESUS, Kaike Costa Oliveira de; SANTANA, Hellen Maciel; CASTELAR, Marilda. Psicologia e racismo institucional na saúde pública de Salvador-Bahia. **Fractal: Revista de Psicologia**, v. 32, p. 142-153, 2020.

LIMA, Márcia. Desigualdades raciais e políticas públicas: ações afirmativas no governo Lula. **Novos estudos CEBRAP**, p. 77-95, 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/nec/a/P7jQbyjZbNLcfvRFFjgCkCp/?format=pdf&lang=pt> . Acesso em: 05 de jan. de 2022.

LÓPEZ, Laura Cecilia. O conceito de racismo institucional: aplicações no campo da saúde. **Interface-Comunicação, Saúde, Educação**, v. 16, p. 121-134, 2012. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/icse/a/hxpmJ5PB3XsWkHZNwrHv4Dv/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 07 de jan. de 2022.

MACHADO, P. S. X.; MIRANDA, A. R. A.; REZENDE, A. M. C.; BRITO, J. Z. Um Pingo de Feijão em uma Panela de Arroz: Racismo, Trajetórias e Perspectivas de Mulheres Negras no Poder Judiciário. **Revista Economia & Gestão**, v. 21, n. 59, p. 90-109, 2021. Disponível em: <http://seer.pucminas.br/index.php/economiaegestao/article/view/25589>. Acesso em: 25 de mar. de 2022.

MARTINS, Mauro Henrique Franzkowiak et al. RACISMO ESTRUTURAL: VAMOS FALAR MAIS SOBRE ISSO. **Identidade!**, v. 25, n. 2, p. 102-115, 2021. Disponível em: <http://www.periodicos.est.edu.br/index.php/identidade/article/view/4167>. Acesso em: 11 de jan. de 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, p. 161-184, 2019. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/se/a/FxSgTjKCPwjckjYxwX5jR9g/abstract/?lang=pt>>. Acesso em: 07 de jan. de 2022.

MOREIRA, Fernando de Sá. Racismo acadêmico e Estudos filosóficos Negros. **Ensaio Filosóficos**, v.21, 2020.

OLIVEIRA, J. F. de. Os papéis sociais e a gestão das universidades federais no Brasil. **26º Simpósio Brasileiro de Política e Administração da Educação**. Recife. 2013. Disponível em: <https://anpae.org.br/simposio26/1comunicacoes/joaoFerreira-ComunicacaoOral-int.pdf>. Acesso em: 05 de jan. de 2022.

OLIVEIRA, Iolanda De. Construindo a universidade que queremos. **Revista de Educação Pública**, v. 30, p. 1-15, 2021. Disponível em: <https://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/educacaopublica/article/view/11854>. Acesso em: 05 de jan. de 2022.

PEREIRA, Márcia Moreira; DA SILVA, Maurício Pedro. Percurso da Lei 10639/03: antecedentes e desdobramentos. **Linguagens & Cidadania**, v. 14, n. 1, 2012. Disponível em: <<https://periodicos.ufsm.br/LeC/article/view/23810>>. Acesso em: 05 de jan. de 2022.

PÓVOA, Luciano Martins Costa. A crescente importância das universidades e institutos públicos de pesquisa no processo de catching-up tecnológico. **Revista de Economia Contemporânea**, v. 12, p. 273-300, 2008. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rec/a/GDy9GTjvcLx8vMBk3ymyYbr/abstract/?lang=pt&format=html>. Acesso em: 05 de jan. de 2022.

RODRIGUES, Lilian Segnini. **Políticas públicas no combate à desigualdade racial: Uma análise da implementação da Lei nº 12.990/2014 em uma Instituição Federal de Ensino Superior**. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal de São Carlos. 2017. Disponível em: < <https://repositorio.ufscar.br/handle/ufscar/9289>>. Acesso em: 07 de jan. de 2022.

SANTOS, Fernanda Barros. As ambiguidades discursivas do ex-Presidente Fernando Henrique Cardoso (1995-2003). Os limites e possibilidades da agenda racial. Revista Thema, v. 13, n. 3, p. 103-117, 2016. Disponível em: <https://periodicos.ifsul.edu.br/index.php/thema/article/view/376> . Acesso em: 05 de jan. de 2022.

SANTOS, Andersson Pereira Dos; DIANA, Gilson Matilde. O perfil racial nos quadros da administração pública no Brasil: um primeiro balanço dos efeitos da reserva de vagas para negros em uma organização de segurança pública. **Revista do Serviço Público**, v. 69, n. 4, p. 951-982, 2018. Disponível em:< <https://repositorio.enap.gov.br/handle/1/5334>> . Acesso em: 05 de jan. de 2022.

SILVA, Lorena; FAUSTINO, Silva. Educação em direitos humanos como combate ao racismo estrutural. **Revista Encantar-Educação, Cultura e Sociedade**, v. 2, p. 01-11, 2020. Disponível em: < <https://www.revistas.uneb.br/index.php/encantar/article/view/9040>>. Acesso em: 11 de jan. de 2020.

SILVA, Artur Rocha; BÚRIGO, Carla Cristina Dutra. A inclusão de servidores cotistas raciais. XX Colóquio Internacional de Gestão Universitária. 2021. Disponível em: < <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/230195>>. Acesso em: 07 de jan. de 2022.

SILVA, Gabriela Lourdes Machado; MUELLER, Bernardo. As Origens Coloniais da Desigualdade Salarial e Discriminação no Mercado de Trabalho no Brasil. **Análise Econômica**, v. 39, n. 80, 2021. Disponível em: < <https://www.seer.ufrgs.br/AnaliseEconomico/article/view/95186>>. Acesso em: 20 de fev. de 2022.

SOUZA, Marina Nascimento de. **Articulação de políticas públicas de promoção da igualdade racial no Brasil: atuação da SEPPIR entre 2003 e 2016**. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo. 2019. Disponível em: <<https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/100/100138/tde-01112019-115218/en.php>> . Acesso em: 05 de jan. de 2022.

SOUZA, Willker José; MIRANDA, Adílio Renê Almeida; ANCHIETA, Naiane Ferreira. Negros na Política: Estudo Sobre a Representação em Cargos Legislativos e Executivos no Brasil. **Revista FSA**, v. 18, n. 1, 2021. Disponível em: <http://www4.unifsa.com.br/revista/index.php/fsa/article/view/2200>. Acesso em: 25 de mar. de 2022.

TEIXEIRA, Marilane Oliveira. A desestruturação do mercado de trabalho. **Le Monde Diplomatique Brasil**, p. 6-7, 2019. Disponível em: https://www.academia.edu/download/59855690/Marilane_Teixeira_-_2019_-_A_desestruturacao_do_mercado_de_trabalho20190624-50439-111472m.pdf Acesso em: 25 de mar. de 2022.

VAZ, Cláudia Freire et al. Reflexões contemporâneas sobre o racismo no ambiente escolar brasileiro. Revista **Psicologia e Educação On-Line**, v. 2, n. 2, p. 1-7, 2019. Disponível em: <http://psicologiaeducacao.ubi.pt/Ficheiros/ArtigosOnLine/2019N2/1-V2N2online2019.pdf>. Acesso em: 11 de jan. de 2022.

ANEXO I – SOLICITAÇÃO ENVIADA ÀS UNIVERSIDADES

Prezados(as),

Sou Laís Tarloto Stopa, pesquisadora da Universidade Federal de Alfenas (UNIFAL-MG), orientada pelo Prof. Adílio Miranda. Estamos desenvolvendo uma pesquisa cuja proposta é estudar o perfil racial da alta gestão das universidades federais do Brasil. Várias pesquisas têm mostrado que a quantidade de negros ocupando cargos mais altos nas organizações e espaços de poder é muito pequena. No entanto, ainda não temos conhecimento sobre pesquisas que abordam o contexto da alta gestão universitária, no que se refere à questão racial, razão pela qual nossa proposta busca explorar essa lacuna.

Na pesquisa, estamos considerando como alta gestão universitária os cargos de reitor, vice-reitor, pró-reitor, diretor de faculdade/escola/instituto ou unidade/órgão equivalente, etc, cujas classificações seriam CD (Cargo de Direção).

Pedimos sua colaboração no envio de informações. Como não conseguimos em nenhum outro meio os dados para a pesquisa, estamos os solicitando a todas as universidades federais do Brasil.

Dados que precisamos dos ocupantes dos cargos de alta gestão universitária (Cargos de Direção)

- Nível/cargo (CD 01, 02, 03 ou 04);
- Cargo exercido atualmente;
- Sexo;
- Autodeclaração de cor/raça;
- Idade;
- Categoria (docente ou TAE);
- Escolaridade (titulação máxima);
- Tempo atuação como servidor da instituição;

Caso tenham qualquer dúvida, não hesitem em entrar em contato:

Laís: lais.stopa@sou.unifal-mg.edu.br, telefone (35)99202 8777

Prof. Adílio Miranda: e-mail: adilio.miranda@unifal-mg.edu.br, telefone (35) 98828 5148

Agradecemos desde já a valiosa colaboração.

Cordialmente,

Laís Tarloto Stopa