

**UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ**

**DIEGO DANIEL MEDEIROS DA SILVA**

**RACISMO INSTITUCIONAL E DIVERSIDADE RACIAL: ANÁLISE EM UMA  
UNIVERSIDADE PÚBLICA BRASILEIRA**

**CURITIBA**

**2024**

**DIEGO DANIEL MEDEIROS DA SILVA**

**RACISMO INSTITUCIONAL E DIVERSIDADE RACIAL: ANÁLISE EM UMA  
UNIVERSIDADE PÚBLICA BRASILEIRA**

**Institutional racism and racial diversity: analysis in a brazilian public university**

Dissertação apresentada como requisito para  
obtenção do título de Mestre em Administração Pública  
da Universidade Tecnológica Federal do Paraná  
(UTFPR).

Orientadora: Paula Regina Zarelli

Coorientadora: Liliâne Canopf

1

**CURITIBA**

**2024**

---

1



[4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

Esta licença permite remixe, adaptação e criação a partir do trabalho, mesmo para fins comerciais, desde que sejam atribuídos créditos ao(s) autor(es) e que licenciem as novas criações sob termos idênticos. Conteúdos elaborados por terceiros, citados e referenciados nesta obra não são cobertos pela licença.



Ministério da Educação  
Universidade Tecnológica Federal do Paraná  
Campus Curitiba



DIEGO DANIEL MEDEIROS DA SILVA

RACISMO INSTITUCIONAL E DIVERSIDADE RACIAL: ANÁLISE EM UMA UNIVERSIDADE PÚBLICA  
BRASILEIRA

Trabalho de pesquisa de mestrado apresentado como requisito para obtenção do título de Mestre Em Administração Pública da Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR). Área de concentração: Administração Pública.

Data de aprovação: 18 de Dezembro de 2024

Paula Regina Zarelli, - Universidade Tecnológica Federal do Paraná

Dr. Antonio Luiz Martins Harrad Reis, Doutorado - Instituto Brasileiro de Diversidade Sexual

Dr. Geraldino Carneiro De Araujo, Doutorado - Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (Ufms)

Liliane Canopf, - Universidade Tecnológica Federal do Paraná

Documento gerado pelo Sistema Acadêmico da UTFPR a partir dos dados da Ata de Defesa em 18/12/2024.

**CURITIBA**  
**2024**

Dedico aos meus país e através deles a todos os meus bravos antepassados que tendo cruzado o oceano de maneira desumana mantiveram sua grandeza e força, força esta que me permitiu chegar até aqui.



## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço a minha orientadora, Paula Zarelli por cada conversa e por cada motivação, sabendo que sem ela este trabalho nunca teria acontecido.

Agradeço a minha coorientadora, Lilliane Canopf por ter se juntado a nós e acreditar nesta pesquisa.

Agradeço a todos e todas as professoras que fizeram parte do processo do mestrado, sem os quais não haveria maturidade para chegar à esta dissertação.

Estendo meus agradecimentos aos professores Marcelo Ribeiro Silva, Toni Harrad Reis, Yone Maria Gonzaga, Geraldino Carneiro de Araújo e Paulo Vinicius por comporem minhas bancas tanto a de qualificação que deu início a esta pesquisa quanto os que estiveram na banca final, todos são de extrema importância e cada apontamento foi levado em consideração para esta conquista.

Em especial ao professor Paulo Vinicius Baptista Da Silva que esteve na qualificação onde trouxe grandes e essenciais contribuições, mas não pode ser convidado a estar na banca da defesa final, pois não está mais entre nós, a este um agradecimento especial pelo seu trabalho e dedicação no enfrentamento as desigualdades sobre tudo ao racismo dentro da universidade federal do paraná onde foi superintendente de inclusão, políticas afirmativas e diversidade. Seu trabalho gerou frutos que há de se multiplicar continuamente. Paulo Vinicius Presente.

Agradeço a minha família, por entenderem minha ausência, aos amigos por serem suporte, aos colegas de trabalho por compreenderem as dificuldades durante o mestrado, companheiros de sindicato por serem uma inspiração.

Por fim agradeço a todos que de alguma maneira tornaram este trabalho possível, pois sei que não conseguiria mencionar a todos e todas que concluem esta etapa juntamente comigo.

O golpe militar de 1964 procurou estabelecer uma "nova ordem" na sociedade brasileira já que, de acordo com aqueles que o desencadearam, "o caos, a corrupção e o comunismo" ameaçavam o país. Tratou-se, então, do estabelecimento de mudanças na economia mediante a criação do que foi chamado de um novo modelo econômico em substituição ao anterior. Mas para que isso se desse, os militares determinaram que seria necessário impor a "pacificação" da sociedade civil. E a gente sabe o que significa esse termo, pacificação, sobretudo na história de povos como o nosso: o silenciamento, a ferro e fogo, dos setores populares e de sua representação política. Ou seja, quando se lê "pacificação", entenda-se repressão.  
(GONZALES, Lélia, 1982, p. 9)

## RESUMO

O estudo investiga elementos e possíveis efeitos do racismo institucional, concentrando-se na relação entre o racismo estrutural e a falta de representatividade negra no serviço público, particularmente nas universidades públicas brasileiras. A pesquisa é impulsionada pela persistência do racismo, que é frequentemente revelada pela narrativa da democracia racial, bem como pelos desafios enfrentados pelas políticas de inclusão, como as cotas raciais. O objetivo da pesquisa é compreender a complexidade desse assunto, que é evidenciado pela sub-representação tanto de servidores negros quanto de estudantes. A revisão da literatura inclui conceitos essenciais como raça, identidade e discriminação, e contextualiza o racismo como uma tecnologia de poder desde a era da escravidão até suas manifestações modernas. Além da influência da branquitude no mercado de trabalho, diferentes formas de racismo, como individualista, institucional e estrutural, são discutidas, enquanto se destaca a existência do "teto de vidro" para profissionais de grupos minoritários como negros e mulheres. A metodologia adotada, que inclui revisão sistemática de literatura, bibliometria e análise de conteúdo, visa identificar elementos de racismo institucional e métodos de enfrentamento. Os objetivos específicos do estudo incluem a descoberta de modelos teóricos de racismo, a criação de métodos para combater o racismo institucional e a criação de uma plataforma para divulgação de informações sobre diversidade racial. Ao fornecer uma compreensão abrangente do assunto, a pesquisa não apenas ajuda a promover mudanças no setor público, particularmente no que diz respeito às universidades federais, mas também enfatiza a importância da inclusão racial e fornece ferramentas para subsidiar a melhoria de políticas públicas voltadas ao tema. Este trabalho reforça a necessidade de debater e discutir políticas de inclusão racial e estabelece uma base sólida para estudos futuros nessa área vital.

Palavras-chave: racismo; representatividade negra; universidades públicas; racismo institucional.

## ABSTRACT

The study investigates elements and possible effects of institutional racism, focusing on the relationship between structural racism and the lack of Black representation in the public service, particularly in Brazilian public universities. The research is driven by the persistence of racism, which is often revealed by the narrative of racial democracy, as well as the challenges faced by inclusion policies, such as racial quotas. The objective of the research is to understand the complexity of this issue, which is evidenced by the underrepresentation of both Black civil servants and students. The literature review includes essential concepts such as race, identity and discrimination, and contextualizes racism as a technology of power from the era of slavery to its modern manifestations. In addition to the influence of whiteness in the labor market, different forms of racism, such as individualistic, institutional and structural, are discussed, while highlighting the existence of the "glass ceiling" for professional groups such as minorities such as Blacks and women. The methodology adopted, which includes a systematic literature review, bibliometrics and content analysis, aims to identify elements of institutional racism and methods of confrontation. The specific objectives of the study include the discovery of theoretical models of racism, the creation of methods to combat institutional racism, and the creation of a platform for the dissemination of information on racial diversity. By providing a comprehensive understanding of the subject, the research not only helps to promote changes in the public sector, particularly with regard to federal universities, but also emphasizes the importance of racial inclusion and provides tools to support the improvement of public policies aimed at the theme. This work reinforces the need to debate and discuss racial inclusion policies and establishes a solid foundation for future studies in this vital area.

Keywords: racism; Black representation; public universities; institutional racism.

## LISTA DE ILUTRAÇÕES

<b>Figura 1 – Resumo procedimento ProKnow-C .....</b>	<b>52</b>
<b>Quadro 1 – Resultados das buscas por palavras chave .....</b>	<b>53</b>
<b>Figura 2 – Ilustração de filtros utilizados no EndNote® .....</b>	<b>54</b>
<b>Quadro 2 – Artigos e quantidade de citações.....</b>	<b>55</b>
<b>Gráfico 1 – Publicações por ano.....</b>	<b>56</b>
<b>Figura 3 - Nuvem de palavras-chave contidas nos artigos do portfólio.....</b>	<b>58</b>
<b>Quadro 3 - Categorias de Análise de enfrentamento ao racismo institucional e citações no portfólio .....</b>	<b>59</b>
<b>Quadro 4 - Análise quanto ao atendimento por parte da instituição dos indicadores de comprometimento com o combate ao racismo institucional....</b>	<b>63</b>

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>13</b>
<b>1.1</b>	<b>Objetivos</b> .....	<b>16</b>
1.1.1	Objetivo geral .....	16
1.1.2	Objetivos específicos.....	16
<b>1.2</b>	<b>Contribuição do trabalho de estudo</b> .....	<b>16</b>
<b>1.3</b>	<b>Organização do trabalho</b> .....	<b>17</b>
<b>2</b>	<b>REVISÃO DE LITERATURA</b> .....	<b>19</b>
<b>2.1</b>	<b>Conceito de raça e racismo</b> .....	<b>20</b>
<b>2.2</b>	<b>Raça, identidade e discriminação: uma perspectiva histórica na construção do brasil multirracial</b> .....	<b>21</b>
2.2.1	Racismo como tecnologia de poder na escravidão brasileira.....	22
2.2.2	O Pós-Abolição no Brasil: Resistência, quilombos e protobrasileiridade	25
2.2.3	O Racismo na Contemporaneidade: Impactos Sociais, Econômicos e na Saúde Mental .....	29
2.2.4	Racismo e o mercado de trabalho.....	30
<b>2.3</b>	<b>Políticas afirmativas</b> .....	<b>33</b>
2.3.1	O movimento negro e as cotas raciais .....	34
2.3.2	Perspectivas Jurídicas e Institucionais das Políticas Afirmativas no Brasil	35
2.3.3	Defesas às ações afirmativas.....	36
2.3.4	Objecções às ações afirmativas.....	38
2.3.5	Ações afirmativas e a constituição .....	39
2.3.6	Cotas raciais no serviço público federal .....	40
<b>2.4</b>	<b>Racismo estrutural e a falta de representatividade negra no serviço público</b>	<b>43</b>
2.4.1	O esvaziamento de servidores técnico-administrativos negros em universidades públicas .....	44
2.4.2	Glass Ceiling a maldição do teto de vidro .....	46
<b>3</b>	<b>METODOLOGIA</b> .....	<b>49</b>
<b>3.1</b>	<b>Enquadramento metodológico</b> .....	<b>49</b>
3.1.1	A Revisão Sistemática de Literatura – RSL.....	50
3.1.2	Revisão de literatura.....	51
3.1.3	Bibliometria:.....	51
3.1.4	Análise bibliométrica.....	54

3.1.5	Ano de publicação .....	56
3.1.6	Publicações por periódico .....	57
3.1.7	Palavras-Chave .....	57
<b>3.2</b>	<b>Instrumento de pesquisa .....</b>	<b>58</b>
<b>3.3</b>	<b>TÉCNICA DE ANÁLISE DE DADOS .....</b>	<b>61</b>
<b>4</b>	<b>RESULTADOS E DISCUSSÃO .....</b>	<b>63</b>
<b>4.1</b>	<b>Visibilização do compromisso institucional .....</b>	<b>65</b>
4.1.1	Identificação das formas atuais de racismo institucional (RI) .....	65
4.1.2	Enfrentamento ao racismo como meta de políticas e programas prioritários	66
4.1.3	Normas internas para o enfrentamento do Racismo Institucional .....	67
4.1.4	Formas de comunicação internas e externas do compromisso de eliminação do RI.....	69
<b>4.2</b>	<b>INSTANCIA E GOVERNANÇA.....</b>	<b>70</b>
4.2.1	Existência instância ou mecanismos de governança para o enfrentamento do racismo institucional .....	70
4.2.2	Recursos (orçamento, equipe, infraestrutura adequada) .....	72
4.2.3	Nível hierárquico de inserção dessa institucionalidade no órgão .....	72
4.2.4	Realização de monitoramento das ações de enfrentamento do racismo institucional.....	73
<b>4.3</b>	<b>Ações afirmativas e outras políticas de enfrentamento ao racismo</b>	<b>74</b>
4.3.1	Informações atuais sobre a proporção e posições hierárquicas de mulheres e homens negros, indígenas e outros na instituição.....	74
4.3.2	Ação específica para a garantia da diversidade de gênero e raça no acesso e na ascensão funcional .....	75
4.3.3	Critérios utilizados nos processos seletivos que promovam a ocupação proporcional dos cargos segundo gênero, raça e cultura em todos os cargos da instituição.	76
4.3.4	Processos seletivos guiados pelos princípios da igualdade de oportunidades segundo gênero, raça e cultura .....	77
4.3.5	Demais pontos não atendidos .....	78
<b>4.4</b>	<b>Diretrizes para enfrentamento do racismo institucional.....</b>	<b>79</b>
<b>4.5</b>	<b>Visibilização do comprometimento institucional: .....</b>	<b>81</b>
<b>5</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>83</b>
	<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>87</b>
	<b>APÊNDICE A - Produto Técnico Tecnológico (PTT).....</b>	<b>93</b>

## 1 INTRODUÇÃO

O fenômeno da racialização é um conceito-chave na compreensão da dinâmica social contemporânea (Bujato; Souza, 2020). Representa um processo discursivo complexo pelo qual significados e implicações raciais são atribuídos a indivíduos e grupos, resultando num sistema de controle e classificação baseado em categorias raciais hierárquicas. Através da racialização, estruturas sociais complexas perpetuam comportamentos e práticas racistas que têm efeitos profundos na nossa sociedade.

No caso de pesquisas em administração, mais precisamente nos estudos organizacionais, tal olhar também é importante uma vez que a distinção provocada pela racialização de sujeitos produz desigualdades de oportunidade e interfere na subjetividade destes. Há estudos que discorrem sobre esta problemática no que diz respeito às relações raciais, organizações, universidade e mundo do trabalho.” (Bujato; Souza, 2020, p. 212)

Instituições visam estabelecer e manter a ordem social, portanto o racismo institucional nada mais é que a imposição de um conjunto de normas racistas visando manter uma ordem social defendida pela instituição que é baseada em raça. (Almeida, 2021).

O conceito de racismo institucional foi um enorme avanço no que se refere ao estudo das relações raciais. Primeiro ao demonstrar que o racismo transcende o âmbito da ação individual, e, segundo, ao frisar a dimensão do poder como elemento constitutivo das relações raciais, não somente de poder de um indivíduo de uma raça sobre outro, mas de um grupo sobre outro, algo possível quando há controle direto ou indireto de determinados grupos sobre o aparato institucional. (Almeida, 2021, p. 38)

Desta forma o autor coloca que instituições, em sua essência, refletem a estrutura social e os processos de socialização que incorporam o racismo como um elemento intrínseco. Essa perspectiva direta reforça que a raiz do racismo institucional reside na sociedade que sustenta as instituições, visto que as estas, as instituições, por sua natureza, espelham os valores, preconceitos e desigualdades que permeiam essa sociedade. “De tal modo que, se o racismo é inerente à ordem social, a única forma de uma instituição combatê-lo é por meio da implementação de práticas antirracistas efetivas.” (Almeida, 2021, p. 39)

Instituições burlam a política de cotas de algumas maneiras como por exemplo o fracionamento de vagas em editais distintos visando a redução da reserva de vagas raciais além de criar novos cargos diminuindo assim também a possibilidade



da criação de reserva para negros em seus editais (Coutinho; Arruda, 2022). Neste sentido a defesa do enegrecimento de uma instituição é reconhecer que pessoas negras não estão fora deles por incompetência ou algo do tipo, e sim por práticas institucionais eurocentrados que não reconhecem a importância e riqueza da pluralidade racial. (Bernardino-Costa; Borges, 2021)

Portanto compreensão e o enfrentamento de fenômenos sociais complexos são questões essenciais na administração pública para construir uma sociedade verdadeiramente justa e inclusiva. (Almeida, 2021; Bujato e Souza, 2020; Bernardino Costa e Borges, 2021).

No Brasil falar de racismo ainda consiste em um tabu, que precisa necessariamente ser superado, quando se fala do racismo enquanto tecnologia de poder, a mítica democracia racial torna-se um problema para o avanço no combate ao racismo em todas as suas formas e expressões. (Almeida, 2021; Gouvêa, 2017). Para Gouvêa (2017) a falácia da igualdade racial contamina também as organizações que acabam na realidade refletindo a homogeneização por uma cultura única o que evidencia um ambiente hostil e discriminatório.

Falar de racismo no Brasil constitui, ainda em nossos dias, um tabu que precisa ser transposto. Através do estudo ora proposto, foi possível perceber que o mito da democracia racial, bem como a maneira como o preconceito racial é manifestado no Brasil, faz com que se crie uma imagem distorcida em nosso país, através da qual as práticas discriminatórias são mascaradas. (Gouvêa, 2017, p. 943)

A pesquisa examina os problemas constantes que afetam as universidades federais brasileiras quanto a falta de diversidade, mais especificamente a diversidade étnica racial. Soares et al. (2020) demonstra que quando se trata da questão racial no Brasil existe uma incompatibilidade quanto a representatividade de pessoas negras em espaços de poder, ressaltando ainda o recorte de gênero. Embora a política de cotas seja projetada para reduzir desigualdades e aumentar a inclusão, é difícil garantir a representatividade étnica nos espaços institucionais. Os autores ainda destacam que, embora tenham sido feitos progressos, ainda há obstáculos que impedem que os alunos negros sejam totalmente incluídos no mundo universitário. Representatividade nos corpos de servidores públicos também é obstaculizada por esses entraves, que mantêm a sub-representação existente. Silva e Santos (2018) explicam que a menor presença étnica nessas áreas torna as vozes negras invisibilizadas e dificulta o desenvolvimento de políticas públicas inclusivas.

Os autores mostram ainda como o racismo institucional e a representatividade negra afetam a criação de um ambiente mais justo o que reforçam a importância dessas pesquisas (Souza, 2019; Gomes e Silva, 2017). De acordo com Souza (2019), a representatividade étnica mostra a diversidade da sociedade brasileira e a riqueza das tomadas de decisão ao incorporar diferentes perspectivas. Como observado por Gomes e Silva (2017), no entanto, essa representatividade é ameaçada pelo racismo institucional, que é frequentemente escondido por práticas sutis.

O racismo institucional e a sub-representação de negros no setor público não podem ser separados do legado histórico e da persistência de estruturas discriminatórias. Nesse sentido, Santos (2021) enfatiza que a luta contra o racismo requer uma abordagem interseccional, examinando as complexas relações entre raça, gênero e classe social. A compreensão e a luta contra o racismo institucional nas universidades federais são essenciais para impulsionar uma mudança sistêmica que ultrapasse os obstáculos encontrados na esfera educacional.

Importante ressaltar que a lei 12.990/2014 que reserva 20% das vagas nos concursos públicos federais para negros deve ser revista no ano de 2024 para sua manutenção ou encerramento, neste contexto o estudo torna-se de extrema relevância para o debate que se dará.

Para entender plenamente o tema do racismo institucional e como ele se relaciona com a representação negra nas universidades federais, é necessária uma abordagem multifacetada. Nesse ponto, os objetivos da pesquisa atual foram cuidadosamente delineados para examinar facetas que compõem esse assunto. Giddens (2015) enfatiza que compreender fenômenos sociais complexos requer uma análise cuidadosa de vários fatores que interagem uns com os outros. Assim, os objetivos específicos foram organizados para abordar aspectos como o impacto das políticas públicas de inclusão e a identificação de indicadores sensíveis de racismo institucional na gestão da Universidade.

Com base na exploração da literatura verificaram-se lacunas de pesquisa que apontam para os seguintes aspectos:

- O olhar do outro e o racismo com base em estereótipos e fenótipos. (Bujato; Souza, 2020)
- Levantamento e análise de perfil étnico-racial. (Coutinho; Arruda, 2022)
- Encarar o racismo ampliando seu debate nos campos organizacionais e da administração pública. (Gouvêa, 2017)

Assim, a partir das lacunas identificadas, busca-se responder a seguinte problemática de pesquisa: **como fazer o enfrentamento ao racismo institucional na universidade pública brasileira?**

Consequentemente, dada a complexidade que envolve o tema, perguntas complementares são adicionadas a fim de responder à pergunta geral de pesquisa: a análise dos elementos e possíveis impactos do racismo institucional pode ser delineada como parte da sua compreensão e busca de proposições de soluções?

## **1.1 Objetivos**

### **1.1.1 Objetivo geral**

Compreender e enfrentar o racismo institucional a partir de seus elementos e possíveis impactos em uma universidade pública brasileira.

### **1.1.2 Objetivos específicos**

a) Identificar os modelos teóricos de racismo e suas facetas a fim de identificar semelhanças e diferenças no contexto do setor público brasileiro;

b) Levantar a representatividade negra em cargos de nível hierárquico superior nos modelos identificados;

c) Examinar estratégias de combate ao racismo institucional aplicável à universidade pública a partir da proposição de um modelo teórico.

## **1.2 Contribuição do trabalho de estudo**

A pesquisa atual examina o racismo institucional e a representatividade negra em uma universidade federal no Brasil. Seus resultados não apenas fornecerão à academia uma compreensão mais profunda dessas questões, mas também fornecerão bases úteis para a tomada de decisões e a promoção de mudanças positivas no setor público. A identificação de indicadores sensíveis e a criação de um modelo de diagnóstico pode ajudar a disseminar a cultura de promoção da diversidade e inclusão.

A pesquisa proposta tem o potencial de desencadear uma discussão importante e abrangente sobre a interseção entre a representatividade negra nas universidades federais do Brasil e o racismo institucional. Um grande debate sobre as políticas e estratégias atuais para a inclusão racial pode surgir à medida que as

descobertas forem divulgadas. Um diálogo construtivo sobre como construir ambientes institucionais verdadeiramente igualitários e justos, onde a diversidade seja não apenas tolerada, mas celebrada como um componente essencial para enriquecer as experiências acadêmicas e administrativas, pode ser estabelecido nesse estudo.

### **1.3 Organização do trabalho**

Este trabalho segue uma estrutura cuidadosamente elaborada, dividida em capítulos, para fornecer uma abordagem sistemática e abrangente aos problemas de pesquisa e ao desenvolvimento de respostas a eles no contexto da busca de um serviço público mais inclusivo e equitativo.

#### Capítulo 1: Introdução

Este capítulo introdutório apresenta as questões de pesquisa e estabelece as bases deste estudo. Apontamos que o assunto é importante tanto na administração pública quanto na sociedade em geral. Os objetivos deste estudo são formulados de maneira clara e estruturada. Descrevemos também a metodologia qualitativa e a pesquisa bibliográfica utilizada neste trabalho. Por fim, para ajudar o leitor a se mover, fornecemos um resumo da estrutura do artigo.

#### Capítulo 2: Revisão de literatura

A revisão de literatura abordará três tópicos centrais sendo:

Conceitos e Definições do Racismo, onde se examina as definições e conceitos que sustentam as diferentes formas de racismo. Examinando teorias e modelos pertinentes, fornecendo um contexto sólido para a pesquisa.

Aspectos do Racismo em Relatórios Globais, avaliando relatórios globais e suas descobertas relacionadas ao racismo e à representação negra no serviço público. Examinar-se-á também como esses relatórios contribuem para a compreensão do problema e as tendências observadas em nível global.

Estudos Anteriores sobre Racismo e Inclusão em Instituições, revisando estudos anteriores relacionados ao racismo e à inclusão em instituições, com um foco específico em resultados relevantes e boas práticas. Faremos uma análise crítica desses estudos para instrumentalizar nossa pesquisa.

#### Capítulo 3: Metodologia

Aqui a metodologia que sustenta a pesquisa será detalhada com uma ênfase especial na abordagem qualitativa e na pesquisa bibliográfica. Também serão esclarecidas as razões por trás da escolha dessa metodologia destacando sua importância para o estudo.

#### Capítulo 4: Elementos e Indicadores para Diagnóstico

O centro da pesquisa está neste capítulo será explorado o desenvolvimento e validação de métodos para identificar e medir indicadores de racismo institucional no serviço público.

#### Capítulo 5: Debates e discussões

Os resultados da pesquisa serão analisados e discutidos neste capítulo com base nas questões de pesquisa e no contexto teórico. Serão examinados os efeitos dos indicadores identificados e as possibilidades para o desenvolvimento de políticas de inclusão.

#### Capítulo 6: Resultados

No último capítulo, será apresentado um resumo completo dos resultados e conclusões do estudo. Para responder às questões de pesquisa, compreender e apontar elementos para auxiliar o combate ao racismo institucional, se discutirá os efeitos e contribuições deste estudo. Além disso, serão identificados os limites do estudo e serão sugeridas perspectivas promissoras para pesquisas futuras.

#### Capítulo 7: Referências de obras de pesquisa

De acordo com a norma ABNT, este capítulo fornecerá uma lista completa das fontes citadas na obra.

## 2 REVISÃO DE LITERATURA

A revisão de literatura é de fundamental importância na elaboração de um trabalho científico, o pesquisador deve reconhecer sua relevância para a qualidade do projeto e da pesquisa (Echer, 2001). A autora ressalta a necessidade de o pesquisador acreditar na importância da revisão de literatura para que haja clareza quanto ao problema a ser estudado, argumentando que “para que ocorra esta clareza, a revisão de literatura é fundamental.” (Echer, 2001, p. 6).

Esta etapa do trabalho acadêmico desempenha um papel crucial no início de um projeto, estabelecendo as fundações intelectuais que moldam a estrutura lógica da pesquisa (Trentini; Paim, 1999). “O iniciante precisa saber que o método está diretamente relacionado ao objeto de pesquisa, este método tem compatibilidade com a abordagem teórico-filosófica que sustentará a investigação” (Trentini; Paim, 1999, p.65). Em termos gerais, a noção de raça é fluida e dinâmica, com seu significado intrinsecamente ligado às circunstâncias históricas em que é empregada. A raça, como conceito, é relacional e histórica, incorporando contingências, conflitos, poder e decisões. Portanto, a história das raças é essencialmente a narrativa da formação política e econômica das sociedades contemporâneas. Almeida (2021)

Há grande controvérsia sobre a etimologia do termo raça. O que se pode dizer com mais segurança é que seu significado sempre esteve de alguma forma ligado ao ato de estabelecer classificações, primeiro, entre plantas e animais e, mais tarde, entre seres humanos. A noção de raça como referência a distintas categorias de seres humanos é um fenômeno da modernidade que remonta aos meados do século XVI. (Almeida, 2021, p. 24)

O autor ainda ressalta que entender como a ideia de raça se torna socialmente relevante requer a compreensão da construção do conceito de homem pela filosofia moderna. A noção aparentemente intuitiva de homem, na verdade, é um dos resultados mais refinados da história moderna, demandando uma elaborada e complexa construção filosófica.

A ideia de raça é uma construção político-social. O racismo existe antes da identificação de uma pessoa com base na cor. Uma criança que ainda não foi exposta ao preconceito geralmente se refere a uma pessoa desconhecida não pela cor da pele, mas pela cor da roupa - mesmo que essa pessoa seja a única com uma cor de pele diferente em meio a outras que identificamos como brancas (Kilsztajn et al, 2005). Os autores ainda expõem que “O mito da democracia racial brasileira legitima as

desigualdades raciais e impede que a situação real se transforme numa questão pública.” (Kilstajn et al, 2005, p. 380)

Neste sentido os autores demonstram que o racismo não é um fenômeno que se dá acidentalmente, mas sim como consequência de fatores sociais e históricos que resultam tanto nos conceitos de raça como no próprio racismo. (Almeida,2021; Kilstajn et al, 2005)

## **2.1 Conceito de raça e racismo**

O racismo no Brasil não se baseia apenas na origem racial ou na cor da pele. Ribeiro enfatiza que a definição do negro no Brasil pode variar, mesmo em contextos de ascensão social, incorporando variações que refletem a complexidade das relações raciais. A mestiçagem não é condenada, mas Ribeiro alerta que a noção de que a miscigenação resolverá o problema é uma forma de racismo em si (Ribeiro, 1995).

O Racismo se divide em três categorias: individualista, institucional e estrutural. Isso ajuda a entender o racismo no mundo moderno (Almeida, 2021). O Autor enfatiza que distinguir o racismo institucional do racismo estrutural é fundamental para uma análise científica e política eficaz.

Nos debates sobre a questão racial podemos encontrar as mais variadas definições de racismo. A fim de apresentar os contornos fundamentais do debate de modo didático, classificamos em três as concepções de racismo: individualista, institucional e estrutural. (Almeida, 2021, p. 35)

Tais conceitos devem ser tratados com rigor para que tenham relevância científica e possam ajudar a revelar fatores importantes da vida real. Assim, os conceitos de instituição e estrutura são essenciais para a descrição de vários fenômenos sociológicos. Assim, os termos institucional e estrutural não são apenas alegóricos; eles representam aspectos específicos do racismo que têm consequências políticas e analíticas significativas. (Almeida, 2021)

Ao examinar o racismo institucional em uma universidade pública pode se destacar como os líderes mantêm a colonialidade do conhecimento e do poder, impedindo que os alunos negros obtenham um ambiente afirmativo. A autora enfatiza que as universidades têm o dever de criar ambientes que sejam abertos e inclusivos em termos de raça e etnia (Gonzaga, 2023).

Assim, com base nas reflexões, a compreensão de que o racismo no Brasil abrange estruturas sociais e institucionais, além do nível individual. Para encontrar a raiz do problema e criar soluções eficazes para ele, é necessário examinar esses elementos. É necessário fazer uma investigação mais profunda sobre os subtemas do racismo individualista, institucional e estrutural neste contexto. Isso é necessário para compreender como eles coexistem e constituem a sociedade racista (Ribeiro, 1995; Almeida, 2021; Yone, 2023).

## **2.2 Raça, identidade e discriminação: uma perspectiva histórica na construção do Brasil multirracial**

Uma análise abrangente e interconectada dos estudos de Almeida (2021), são trazidas por Sene & Ferreira (2018) e Gonzaga (2023), que corroboram para uma compreensão básica da questão racial no Brasil. O objetivo desses estudos é destacar as interconexões históricas que moldaram a discriminação e a identidade ao longo dos séculos.

Almeida (2021) destaca a migração transatlântica de cerca de seis milhões de africanos para o Brasil durante o Iluminismo. Esse autor examina cuidadosamente como a engenharia colonial contribuiu para a criação de falsas crenças para justificar a escravidão, dominação e desumanização de povos indígenas e africanos. Como citado por Gonzaga (2023), Quijano (2005) destaca a expropriação cultural, a repressão do conhecimento indígena e a imposição da cultura colonizada. Também observado por Sene e Ferreira (2018), essa imposição tem um impacto nas identidades raciais e alimenta estereótipos que existem na sociedade moderna e moldam as percepções sociais.

O texto de Gonzaga (2023) facilita o entendimento, examinando como o discurso colonial cria hierarquias raciais. Negros e indígenas foram desumanizados e inferiorizados como resultado da imposição da visão eurocêntrica, o que Quijano (2005) chama de "razão racializada". Carneiro (2005), que também foi mencionado por Gonzaga, explica como o "Ser negro" foi interpretado retoricamente como "não-humano", o que levou a problemas graves para os negros, como racismo, preconceito e falta de autoestima.

Segundo Sene e Ferreira (2018), ainda existem desigualdades significativas mesmo após a abolição da escravatura em 1888. Gonzaga (2023) contextualiza esse período, destacando que os libertos não tinham garantias de cidadania e que a



importação de mão de obra europeia era uma estratégia para o projeto de branqueamento da população. Gomes (2017) complementa, destacando que a Constituição de 1891 instituiu uma ordem pós-escravista e manteve os privilégios.

Gonzaga (2023) enfatiza como o legado colonial teve um impacto nas instituições educacionais brasileiras. Conforme Quijano (2009), a colonialidade do saber e do poder é demonstrada pela falta de representação de pessoas negras nas universidades e pela oposição à implementação de políticas afirmativas. Bento (2022) criou o "pacto narcísico", que permite que as pessoas não falem sobre os atos vergonhosos que os brancos fizeram no passado, mantendo a influência branca nas estruturas sociais.

### 2.2.1 Racismo como tecnologia de poder na escravidão brasileira

O Racismo na modernidade não se apresenta por meio de ideologias, formas de pensar ou mera luta pelo poder Foucault (2002), “Está ligado à técnica do poder, à tecnologia do poder. Está ligado a isto que nos coloca, longe da guerra de raças e dessa inteligibilidade da história” (Foucault, 2002, p. 309), no que o autor continua afirmando que, assim, o racismo permite que o biopoder ocorra e que o estado funcione.

Para que um povo compreenda a grandeza de sua história, é necessário valorizar sua origem. Para compreender suas raízes, é necessário explorar as fontes e sua gênese, retornando à "Alma Mater". As raízes do negro estão ligadas ao continente africano que é considerado “berço da ciência”. Eles contribuíram para o comércio, a escrita, os números, a engenharia civil, a base científica, a prática médica e o avanço do conhecimento e da reflexão intelectual (Noel, 2019). Contudo o autor também fala de como os europeus desumanizam estes povos tratando-os como mera mercadoria:

O povo haitiano veio do continente e da terra-mãe não porque queria, mas por força dos colonos franceses, portugueses, ingleses e espanhóis. Colonizadores esses com sua visão exploratória e opressora. Definiam estes povos, em poucas palavras, como “mercadoria” ou, ainda, “escravos mercantis”. (Noel, 2019, p. 116)

O autor traz ainda o relato de técnicas de enfraquecimento destes africanos onde os homens capturados foram obrigados a andar por quilômetros no interior da África e foram monitorados por homens armados por dias seguidos. O sofrimento era

extremo nesses grupos de escravizados. Eles eram obrigados a andar em filas atados uns aos outros pelo libambo, uma corrente feita de madeira ou ferro que ligava os escravizados pelo pescoço, com os pés descalços e sem alimentação suficiente. Devido ao fato de que eles eram obrigados a carregar pesos, a probabilidade de rebelião e fuga foi reduzida, e apenas um pequeno número deles conseguiu resistir a essa travessia. Essa passagem durou meses, passando de negociações em negociações e feiras em feiras até chegar aos portos do Atlântico conhecidos como "trato negreiro", onde os navios estrangeiros ingleses ficavam.

A "Maior nação escravista até 1791, o Brasil foi superado apenas pelos Estados Unidos na medida em que este conseguiu desenvolver, com êxito, um modelo de reprodução de escravos ao tempo em que dificultava a manumissão individual dos escravos" (Menezes, 2009, p. 87). A autora ainda aponta que ao longo dos últimos setenta anos, o Brasil intensificou a importação, tendo adquirido entre quatro e cinco milhões de escravizados, importando 1.895.500 escravizados nos primeiros 250 anos, e 2.113.900 nos últimos 70 anos.

Gilroy (2000) inicia a discussão enfatizando os problemas da delimitação territorial e da construção da nacionalidade, destacando os efeitos sobre a construção racial e de gênero no Brasil. Sua análise se baseia na ideia de "tecnologia de poder", que revela como a nacionalidade se forma por meio de práticas que controlam e controlam corpos, identidades e relações sociais. De acordo com os demais autores, esta ideia se torna essencial para o estudo da interseccionalidade entre raça e gênero.

Dentro desse contexto, Ciconello (2008) salienta que o racismo é uma peça fundamental na estruturação das injustiças sociais na sociedade brasileira. A discriminação racial, como uma expressão da tecnologia de poder, perpetua desigualdades nos âmbitos interpessoais, no acesso a recursos e oportunidades, além de influenciar a distribuição desigual de direitos civis, sociais e econômicos.

Ao destacar o papel da escravidão na formação da sociedade brasileira, Andrews (2004) ajuda a ampliar a compreensão. A tecnologia de poder, que antes era usada em objetos de tortura e navios negreiros, continua a impedir a população negra de ter condições de vida dignas. A autora enfatiza o fato de que mais de 90% dos escravos nasceram no Brasil em 1872, enfatizando a internalização da escravidão na própria identidade nacional.

Nunes (2006) enfatiza a ambiguidade que surge após a abolição, quando a liberdade é dada, mas as condições dignas são negadas, reproduzindo lógicas de

escravocrata. A autora enfatiza a importância de reconhecer o racismo para combatê-lo, uma consciência necessária para lutar com sucesso contra essa tecnologia de poder.

Almeida (2021) relaciona a escravidão com o nacionalismo e a construção de identidades, demonstrando como a tecnologia de poder discrimina e exclui. Ele sustenta que o tráfico, a escravidão e o colonialismo são componentes da modernidade, e não apenas a racionalidade iluminista europeia. Almeida afirma que, para entender o racismo no Brasil, é necessário ter uma visão internacional, levando em consideração a diáspora africana.

Assim, o que chamamos de modernidade não se esgota na racionalidade iluminista europeia, no Estado impessoal e nas trocas mercantis; a modernidade é composta pelo tráfico, pela escravidão, pelo colonialismo, pelas ideias racistas, mas também pelas práticas de resistência e pelas ideias antirracistas formuladas por intelectuais negros e indígenas. (Almeida, 2021, p. 103 e 104)

Ao entrelaçar as reflexões de Foucault (2002), Gilroy (2000), Ciconello (2008), Andrews (2004), Nunes (2006) e Almeida (2021), emerge uma compreensão profunda sobre a escravidão de negros no Brasil como uma intrincada tecnologia de poder denominada racismo. Gilroy (2000) destaca a importância da delimitação territorial na construção da nacionalidade, revelando a conexão entre controle socioestatal e construção de identidades. Ciconello (2008) e Andrews (2004) acrescentam camadas à análise ao ressaltar que o racismo não é apenas um fator estruturante de injustiças sociais, mas também uma força que se insere nas relações interpessoais cotidianas, perpetuando desigualdades. Nunes (2006) aprofunda a discussão ao evidenciar a persistência de lógicas escravocratas no pós-abolição, indicando que a liberdade concedida muitas vezes coexiste com a negação de condições dignas de vida, consolidando o racismo como uma tecnologia de poder. Almeida (2021) amplia a perspectiva ao situar a escravidão como parte integrante da modernidade, enfatizando como a compreensão do racismo no Brasil demanda uma visão internacional, considerando a diáspora africana. Dessa forma, ao considerar essas análises interconectadas, é inegável que a escravidão de negros no Brasil, longe de ser um capítulo histórico isolado, é uma tecnologia de poder persistente, codificada sob o nome de racismo, que continua a moldar as estruturas sociais do país.

### 2.2.2 O Pós-Abolição no Brasil: Resistência, quilombos e protobrasileiridade

Menezes (2009) diz que é fundamental realizar um estudo do período de luta pelo fim da escravidão no Brasil, pois demonstra que a Abolição foi uma conquista em vez de uma dádiva. Como resultado de um longo período de marchas e contra-marchas e tergiversações, os negros e seus aliados tiveram que aprender sobre a luta política, bem como sobre a participação em guerras pela independência e pela criação de nações. A autora continua dizendo que “o preço da liberdade (sua e dos seus descendentes) resultou, muitas vezes, no preço da vida.” (Menezes, 2009, p. 84)

Partindo do que o autor apresenta, observa-se o conceito de poder apresentado por Arendt (2008), onde mesmo grupos minorizados se unidos por um propósito podem vencer aqueles que aparentemente sejam mais fortes, pois diferentemente da força, que tem peso quando se trata de indivíduo contra indivíduo, a autora demonstra que o poder pode ser gerado mesmo em grupos mais fracos e sobrepor o poder que detém grupos mais fortes.

O único fator material indispensável para a geração do poder é a convivência entre os homens, estes só retêm poder quando vivem tão próximos uns aos outros que as potencialidades da ação estão sempre presentes; e, portanto, a fundação de cidades que, como as cidades-estados, converteram-se em paradigmas para toda a organização política ocidental, foi na verdade a condição prévia material mais importante do poder.” (Arendt, 2008, p. 213)

Desde o início, a abolição foi veiculada pelos monarquistas como "doação benevolente", uma atitude que refletia a postura caridosa e esclarecida da família real (Daibert Junior, 2004). Após a promulgação da Lei Áurea em 1888, que marcou oficialmente o fim da escravidão no Brasil, o período pós-abolição apresentou uma série de iniciativas complexas que visavam integrar os ex-escravizados na sociedade brasileira. De acordo com Menezes (2009), a fase pós-abolição viu uma variedade de abordagens, incluindo iniciativas emancipacionistas e radicalmente abolicionistas.

Almeida (2021) salienta que no Brasil, é importante lembrar que muitos juristas do século XIX argumentaram contra a abolição da escravidão por acreditar no respeito ao direito natural de propriedade. Além disso, o direito considerava escravos propriedade privada; em particular, eram considerados bens semoventes, ou seja, objetos que se moviam com tração, semelhantes a animais.

Entretanto, há aqueles que, em nome do mesmo direito natural, se colocaram contrários à escravidão, alegando ser incompatível este regime com a razão natural ou com as leis de Deus. Luiz Gama, o maior advogado da história do Brasil, foi também o mais emblemático defensor dessa posição. (Almeida, 2021, p. 132)

Menezes enfatiza que os abolicionistas não estavam apenas pensando na abolição, mas também tinham planos para o pós-abolição. Existem várias perspectivas; alguns são abolicionistas radicais, como os caifazes, que pregavam a fuga, e outros são abolicionistas populares, que buscam a libertação através de ações sociais e conscientização. A autora enfatiza que mesmo os abolicionistas mais radicais não pretendiam uma abolição imediata; eles previam a extinção em 1890/94.

No entanto, Menezes observa que as expectativas dos abolicionistas não se concretizaram no pós-abolição. A vida dos ex-escravizados melhorou, e movimentos sociais nas primeiras décadas do século XX, especialmente na Bahia, mostraram a luta contra a carestia. A sociedade brasileira voltou aos padrões anteriores à abolição em vários aspectos. Os descendentes dos escravizados não alcançaram a igualdade e a cidadania plena.

Gonzaga (2023) relata que após quase quatro séculos de escravização e subjugação de corpos e mentes, com a aquiescência da Igreja Católica e o interesse do poder colonial em lucrar com a expansão de seu projeto salvífico, e após pressões internacionais, principalmente da Inglaterra, que queria aumentar a comercialização de produtos industrializados, em 13 de maio de 1888, foi aprovada a Lei Imperial no. 3.353, que extinguiu a escravidão no Brasil. Contudo a autora lembra-nos que é recente o resgate das pressões advindas dos protagonistas negros sendo que neste processo tentou-se invisibilizar esta participação.

A abolição só foi possível de fato por uma série de fatores que nada tem a ver com a vontade da princesa que assinou a lei áurea. Estes fatores vão de pressões externas até a atuação dos próprios negros, livres ou não, e seus aliados que resistiam ao sistema vigente que operava com a benção da santa igreja católica. (Menezes,2009; Almeida,2021; Gonzaga,2023)

Como a imposição e a manutenção da condição de escravo exigem o uso da força, Ribeiro (1995) afirma que as lutas são inevitáveis e marcadas por conflitos violentos. Desde o momento em que os primeiros negros chegaram à comunidade até hoje, os membros dessa comunidade têm lutado incessantemente para superar a inferioridade inicialmente imposta a eles. Essa luta continua, pois, várias formas de

opressão impedem que eles se integrem plenamente como trabalhadores comuns, com direitos e status iguais aos de outros cidadãos.

Entretanto, a rebeldia negra é muito menor e menos agressiva do que deveria ser. Não foi assim no passado. As lutas mais longas e mais cruas que se travaram no Brasil foram a resistência indígena secular e a luta dos negros contra a escravidão, que duraram os séculos do escravismo. Tendo início quando começou o tráfico, só se encerrou com a abolição. (Ribeiro, 1995, p. 219 e 220)

O autor também diz que a resistência mais comum era a fuga, que visava resistir e reconstruir suas vidas em liberdade nas milhares de comunidades quilombos unidos. Como o quilombola representava um negro aculturado capaz de sobreviver na natureza brasileira, essas formações eram conhecidas como protobrasileiras. Além disso, seria impossível para ele recriar os costumes africanos. O dilema era a situação paradoxal em que podiam vencer várias batalhas sem perder nenhuma. Este foi o destino de todos os quilombos, incluindo o mais importante deles, Palmares, que sobreviveu por mais de cem anos, mas finalmente sucumbiu, sendo arrasado e sua população vendida para o sul e para o Caribe.

As relações entre ex-escravos e seus proprietários anteriores são um campo de estudo complicado e pouco documentado no Brasil pós-abolição. Weimer (2011) observa que poucos registros mostram as mensagens escritas trocadas entre ex-escravos e uma variedade de indivíduos que fazem parte de sua rede social, como amigos, familiares, padrinhos, afilhados e compadres. Os documentos que detalham as correspondências escritas que ocorreram entre ex-escravos e membros da família senhorial são ainda mais raros. Essas correspondências marcam a transição de uma relação distinta de propriedade para outra. Weimer (2011) examina a natureza dessas novas relações, principalmente no que diz respeito aos ex-escravos que agora são produtores de alimentos independentes. No centro dessa análise está a questão de como essas relações funcionavam na prática, tendo em vista as convenções que permitiam que um ex-escravo como Manoel Inácio manipule uma atafona para "criar crioulas", referindo-se à sua esposa e filhas.

Uma carta escrita por Ana Osório Nunes, esposa de Pascoal Osório Marques, um importante proprietário de terras e escravos, é uma importante fonte de documentação que revela essas diferenças. Isabel Maria Osório, a ex-senhora de Manoel Inácio, é a nora de Ana Osório Nunes. Como membro da família senhorial, Ana Osório Nunes buscava respeito e reconhecimento de Manoel Inácio,

independentemente dessas mudanças, diz o autor (Weimer, 2011). Esses documentos, incluindo a carta mencionada, fazem parte de uma coleção de documentos mantida pela família de Manoel Inácio por gerações, demonstrando a transmissão desses registros ao longo do tempo e seu valor histórico para entender as relações pós-abolição no Brasil. Em tal situação, parece que Manoel Inácio está subordinado à autoridade de Pascoal Osório Marques e, por extensão, às decisões de sua esposa, Ana Osório Nunes. Como membro da família senhorial, Ana Osório Nunes exigia respeito e reconhecimento de Manoel Inácio (Weimer, 2011). Esses documentos, incluindo a carta mencionada, fazem parte de uma coleção de documentos que a família de Manoel Inácio manteve por gerações. Demonstram a transmissão desses registros ao longo do tempo e seu valor histórico para entender as relações pós-abolição no Brasil.

Soares (2011) enfatiza o aumento da necessidade de mão-de-obra infantil no Rio de Janeiro pós-abolição, acrescentando uma visão regional. A exploração infantil aumentou com a industrialização, refletindo a preocupação do Estado Republicano em promover o desenvolvimento econômico, mesmo que à custa das demandas sociais.

Além disso, Soares enfatiza o papel do Estado na regulação do trabalho infantil, destacando que os métodos de controle social devem ser adaptados a uma sociedade onde homens, mulheres e crianças são livres. Este processo destaca o impacto do Código Penal de 1890, que marcou mudanças nas relações de poder e condições de trabalho.

O foco do estudo de Gadelha (1989) é as mudanças no sistema de propriedade, principalmente no latifúndio. Ele mostra a mudança das sesmarias para a propriedade familiar, demonstrando a concentração de terras no início do século XIX, especialmente no Nordeste açucareiro. Segundo Gadelha, com o crescimento do café no Sudeste, houve uma tendência de fortalecimento da concentração da propriedade.

O pós-abolição no Brasil apresentou muitas divergências e questões, incluindo diferentes perspectivas dos abolicionistas e a complexidade das relações de propriedade e trabalho. O esforço dos abolicionistas para alcançar a igualdade e a cidadania plena encontrou barreiras na sociedade e na economia do país, tornando o período que se seguiu à abolição da escravidão distinto. (Gadelha,1989; Menezes,2009; Soares,2011)

### 2.2.3 O Racismo na Contemporaneidade: Impactos Sociais, Econômicos e na Saúde Mental

Devido à prevalência da discriminação racial nos dias atuais, a análise da contemporaneidade mostra que essa discussão é vital (Santiago et al., 2021). A historiografia afirma que o racismo é estrutural e que as representações sociais moldam as identidades de sujeitos e grupos sociais (Santiago et al., 2021). A representatividade negra é destacada por ajudar na construção da identidade, fornecendo referências em vários contextos (Santiago et al., 2021).

Almeida (2019) discute como os indivíduos de etnia branca são incluídos em um sistema de privilégios, destacando o valor do debate sobre a supremacia branca. A meritocracia no Brasil é criticada por não incorporar a ideologia democrática e negar que os negros ocupem cargos importantes por falta de mérito. Isso leva a medidas ineficazes contra a discriminação racial (Santiago et al., 2021; Almeida, 2021).

A análise de Xavier (2020) examina o contexto do Brasil e enfatiza as mudanças que ocorreram nas áreas econômica, política e social desde 2014. A crise mundial de 2008 desencadeou movimentos conservadores, um dos quais foi o candidato presidencial de Jair Bolsonaro em 2019. O fato de um jovem negro morrer a cada 23 minutos no Brasil demonstra o impacto dessas mudanças. (Xavier, 2020)

No campo da saúde mental, a pauta racial é raramente vista, o que mostra que as pessoas negras com problemas mentais enfrentam uma série de fatores de sofrimento, o racismo sendo o mais importante (Da Silva et al., 2008).

Almeida (2021) enfatiza a relação entre raça e desigualdade na análise econômica. O racismo é uma tecnologia de controle social que perpetua a disparidade racial, e a desigualdade salarial, muitas vezes justificada pelo mérito individual, revela-se como uma manifestação das estruturas do capitalismo.

O crescimento econômico pode ser considerado o aumento da produção e do lucro, o que não necessariamente implica aumento de salário. Nesse contexto, o racismo pode ser uma excelente tecnologia de controle social, porque “naturaliza” o pagamento de salários mais baixos para trabalhadores e trabalhadoras pertencentes a grupos minoritários. (Almeida, 2021, p. 184)

Em resumo, os textos nos ajudam a entender que o racismo contemporâneo é uma questão não apenas social, mas também econômica e de saúde mental. O compromisso é necessário para enfrentar essas questões e construir uma sociedade mais justa, digna e igualitária. (Santiago et al., 2021; Almeida, 2021; Xavier, 2020)



#### 2.2.4 Racismo e o mercado de trabalho

A relação entre racismo e mercado de trabalho está se tornando uma questão complicada que é influenciada por mudanças econômicas e sociais. Segundo Almeida (2019), o surgimento de uma nova configuração foi marcado pela crise do Estado de Bem-Estar Social e pelo modelo fordista, o que levou à proliferação de um racismo adaptado a essas mudanças. O autor enfatiza a relação entre a austeridade fiscal e a violação dos direitos sociais, criando um ambiente em que as pessoas vulneráveis, especialmente os jovens negros, são colocadas em situações precárias, refletindo o fim do modelo expansivo do capital.

Marx (2008) discute a relação entre trabalho e capitalismo e revela a dinâmica do mercado de trabalho. Ele relaciona o exército industrial de reserva com as potências da riqueza, enfatizando sua crescente dimensão. Essa superpopulação consolidada, composta principalmente por minorias étnicas, é tão miserável quanto a falta de trabalho. As interpretações de Marx (2008) e Martins (2014) contribuem para a compreensão das disparidades raciais no contexto do trabalho. Eles mostram como a estrutura do mercado de trabalho contribui para a perpetuação do racismo estrutural.

Martins (2014) adiciona uma perspectiva de gênero à análise e destaca a importância de entender as relações entre a exploração e a opressão de raça/etnia e gênero na construção da "questão social". O texto enfatiza que, como parte do capitalismo brasileiro, os indivíduos negros enfrentam escolhas baseadas em sua raça e raça que impactam sua participação política e social. A autora enfatiza o papel do Serviço Social nesse debate, enfatizando que para entender essas relações nos processos sociais reais, é necessário considerar as mediações históricas, econômicas, políticas e culturais.

Bujato e Souza (2020) fazem uma análise específica do ambiente acadêmico, que é conhecido como o mundo do trabalho, mostrando várias formas de racismo que professores negros enfrentam. O estudo identifica que o racismo estrutural é uma constante nas experiências desses profissionais, permeando as esferas estrutural, individual e institucional. As análises mostram como o racismo e os estereótipos se relacionam, enfatizando a importância de entender as experiências de vida e conflitos dos sujeitos negros no ambiente acadêmico.

O conjunto dos autores destacam a complexidade das relações entre racismo e mercado de trabalho e mostram por que uma abordagem interseccional é necessária

para entender as várias facetas desse fenômeno. A análise dessas perspectivas em conjunto nos ajuda a entender melhor os problemas enfrentados pelas minorias étnicas no mundo acadêmico e profissional. Isso também indica que políticas e práticas que promovam a igualdade e combatam estruturas de discriminação são necessárias. (Almeida, 2019; Marx, 2008; Martins, 2014; Bujato; Souza, 2020)

Num contexto em que a sociedade se sustenta na interação entre ganho financeiro e preconceitos raciais disfarçados sob a roupagem do liberalismo meritocrático, na realidade, está-se impondo o que Bento (2022) denomina de "capitalismo racial". Bento narra que a expressão, teve origem entre os sul-africanos que resistiam ao regime do apartheid na década de 1970, ganha destaque atualmente com o movimento *Black Lives Matter*, cuja perspectiva se baseia nas análises de Cedric Robinson (1983), autor este que de acordo com Bento (2022) focaliza as maneiras pelas quais o racismo permeia a estrutura e o desenvolvimento do capitalismo, lançando luz sobre as interconexões entre as dinâmicas raciais e econômicas.

Gonzaga (2023) enfatiza que, apesar da implementação de políticas afirmativas e da maior atenção acadêmica para aumentar a participação de estudantes negros nas universidades públicas, ainda há uma lacuna significativa na compreensão do papel da gestão nesse processo. Ao consultar os anais da Associação Brasileira de Pesquisadoras e Pesquisadores Negros (ABPN) e a Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD), a autora descobriu essa discrepância. A pesquisa examina como o racismo institucional e a branquitude presentes nos discursos dos gerentes de uma universidade federal promovem um modelo de gestão que responde seletivamente às demandas e exigências legais dos estudantes negros, mantém a colonialidade do poder e do conhecimento e dificulta a criação de um ambiente universitário afirmativo que transcende as políticas de acesso. O artigo é dividido em três partes. As partes começam examinando as consequências históricas da colonização e da escravização; como a instituição estudada implementou políticas afirmativas; e como o modelo de gestão usado afeta a criação de um ambiente verdadeiramente afirmativo.

O ano de 2023 ofereceu a chance de reiniciar o debate sobre a criação da igualdade entre negros e não negros, após quatro anos de dificuldades sociais e econômicas. Em seu especial de 20 de novembro de 2023, o Dieese enfatiza a

persistente desigualdade racial no mercado de trabalho brasileiro, apesar da recuperação econômica. (Dieese, 2023)

Os dados mostram uma situação difícil, em que as disparidades raciais foram agravadas pela falta de trabalho e renda. O mercado de trabalho mantém as desigualdades, principalmente entre os negros e os pardos, mesmo que a economia melhore em 2023. As mulheres negras enfrentam uma combinação de desigualdades de raça e gênero, o que torna sua inserção e ascensão mais complicadas. (Dieese, 2023)

O autor destaca que, embora os negros representem 56,1% da população em idade de trabalhar, apenas 33,7% dos cargos de liderança e gerência são ocupados pelos negros. A taxa de desocupação também mostra a desigualdade na ocupação: 65,1% dos desempregados são negros.

A análise de Dieese (2023) mostra que há discriminação racial desde a busca por uma vaga, e os negros têm taxas de desocupação sistematicamente mais altas. A taxa de desocupação dos negros foi de 9,5% no segundo trimestre de 2023, 3,2 pontos percentuais acima dos não negros. Essa taxa chegava a 11,7% entre as mulheres negras, comparável aos piores desafios enfrentados pelas pessoas não negras durante a pandemia.

A taxa composta de subutilização da força de trabalho reflete as dificuldades de inserção, especialmente para as mulheres negras, que enfrentam desafios mesmo em um contexto de melhora econômica. Mais de 25% das mulheres negras qualificadas para o trabalho estão trabalhando sem emprego, sem perspectivas ou com carga de trabalho inadequada.

Complementarmente, as condições são desfavoráveis mesmo quando os negros encontram trabalho. Apenas 2,1% dos trabalhadores negros ocupam cargos de liderança, em comparação com 5,5% dos homens não negros. Os negros são mais propensos à informalidade, com 46,5% das mulheres negras e 45,8% dos homens negros relatando trabalhos desprotegidos.

Por fim, o autor aponta que os rendimentos mostram a discriminação: em média, os negros ganham 39,2% a menos do que os não negros. Os negros enfrentam desvantagens salariais quando comparados a colegas de trabalho de mesma posição. Isso mostra que não apenas existem desigualdades de oportunidades, mas também que os indivíduos recebem uma abordagem diferente no mercado de trabalho. (Dieese, 2023)

### 2.3 Políticas afirmativas

Em 2003, a política de cotas no ensino público do Brasil é implementada, mas sua discussão remonta meados de 1980 (Telles, 2003). A ideia principal é oferecer reparação aos grupos historicamente desfavorecidos, especialmente os negros. Ainda existem críticas e argumentos contra a legislação que garante vagas disponíveis. Muitos desses argumentos se baseiam em premissas meritocráticas, que questionam a igualdade e a equidade social (Silva & Silva, 2012).

O protagonismo destas conquistas, embora muitas vezes negado, é diretamente dos movimentos sociais, em específico o movimento negro, que busca a reparação histórica de prejuízos herdados de um passado escravocrata e um presente ainda racista e opressor (Bento, 2022).

O que faltou, sempre, foi espaço para movimentos sociais capazes de promover sua reversão. Faltou sempre, e falta ainda, clamorosamente, uma clara compreensão da história vivida, como necessária nas circunstâncias em que ocorreu, e um claro projeto alternativo de ordenação social, lucidamente formulado, que seja apoiado e adotado como seu pelas grandes majorias. Não é impensável que a reordenação social se faça sem convulsão social, por via de um reformismo democrático. (Ribeiro, 1995, p. 26)

A discussão sobre políticas afirmativas reflete as mudanças sociais e as tensões associadas aos conflitos políticos e culturais. O paradoxo intrínseco do discurso racista é revelado por Foucault (2002) quando o assunto passa de ser apenas um meio de luta entre grupos sociais para se tornar uma estratégia global para o conservadorismo social. A partir dessa perspectiva, o racismo de estado, uma forma de autocrítica social que busca uma purificação constante, surge e se torna uma dimensão essencial da normalização social.

No contexto institucionalista, Almeida (2021) explora o direito como manifestação do poder, ressaltando que as leis são extensões do poder político detido por grupos institucionais. Aqui, o direito é visto como um meio, não um fim, sendo uma tecnologia de controle social para alcançar objetivos políticos e corrigir disfunções institucionais - por exemplo, ações afirmativas para combater o racismo. O autor destaca que o Movimento pelos Direitos Civis e a promulgação do Ato dos Direitos Civis em 1964 marcaram o início do dismantelamento oficial da segregação racial nos Estados Unidos. Por outro lado, decisões judiciais, como *Regents of the University of California* de Bakke (1978), Grutter e Bollinger (2003), confirmaram a constitucionalidade das ações afirmativas.

O medo e sensação de ameaça da população branca foram usados politicamente, levando a ataques às políticas que promoviam a ação afirmativa Bento (2022). O que está acontecendo no Brasil é semelhante às estratégias que foram implementadas nos Estados Unidos há quatro décadas, quando o Partido Republicano atacou a democracia multicultural com discursos individualistas e defesa de valores tradicionais. A história da branquitude, que é marcada por ressentimento e esconde desigualdades raciais profundas, mostra como a identidade branca foi construída ao longo dos anos como um lugar de privilégio, poder e, segundo estudiosos como Roediger, opressão e dominação (Bento, 2022).

A adoção das cotas, que foi oficializada em 2012 e reserva 50% das vagas em universidades e institutos federais para alunos de escolas públicas, gerou discussões sobre sua constitucionalidade (Modesto et al., 2017). Além disso, em um esforço para promover a diversidade, a legislação separa vagas para estudantes com rendas inferiores a um salário mínimo e meio per capita e vagas especificamente reservadas para estudantes negros, pardos e indígenas. No entanto, o autor enfatiza que, mesmo com a garantia legal de acesso, é essencial considerar medidas adicionais afirmativas para garantir que os alunos cotistas permaneçam dignamente.

### 2.3.1 O movimento negro e as cotas raciais

A resignificação da noção de raça está profundamente arraigada no movimento negro no Brasil. O movimento confronta a ilusão da democracia racial e expõe as interseções entre raça, classe e gênero (Gomes, 2012; Quinjano, 2005). Esse movimento começou como uma resistência persistente desde os tempos da escravidão, questionando a narrativa oficial que ignorou a contribuição e a luta dos negros na construção do país (Bento, 2022).

Ao resignificar a raça, o movimento negro indaga a própria história do Brasil e da população negra em nosso país, constrói novos enunciados e instrumentos teóricos, ideológicos, políticos e analíticos para explicar como o racismo brasileiro opera não somente na estrutura do Estado, mas também na vida cotidiana das suas próprias vítimas. Além disso, dá outra visibilidade à questão étnico-racial, interpretando-a como trunfo e não como empecilho para a construção de uma sociedade mais democrática, onde todos, reconhecidos na sua diferença, sejam tratados igualmente como sujeitos de direitos. (Gomes, 2012, p. 731)

A representatividade e a inclusão ganham destaque no mundo moderno, especialmente com a adoção das cotas raciais. O movimento negro promove a raça

como uma ferramenta de emancipação, confrontando o racismo estrutural presente nas relações cotidianas e nas instituições do Estado (Gomes, 2012; Almeida, 2021). Narrativas racistas que perpetuam desigualdades e justificam privilégios são a causa da persistente segregação racial em ambientes acadêmicos e profissionais (Almeida, 2021). A complexidade das interações entre raça, classe e gênero torna difíceis as explicações simples da desigualdade. Isso demonstra a necessidade de mudanças estruturais para atingir uma sociedade democrática de fato (Gomes, 2012; Quinjano, 2005; Almeida, 2021).

### 2.3.2 Perspectivas Jurídicas e Institucionais das Políticas Afirmativas no Brasil

As políticas afirmativas têm sido usadas no Brasil para combater as desigualdades históricas. Modesto et al. (2017) estudou a relação entre preconceito e discriminação e mostrou que a percepção de uma ameaça real funciona como um mediador nesse processo intrincado. O autor enfatiza a importância de entender não apenas a percepção individual da ameaça, mas também a ativação situacional, pois “justificativas” com base em uma percepção de ameaça real (a qualidade do ensino da instituição diminuiu com a política de cotas) atuam como mediador da relação entre preconceito e discriminação.” (Modesto et al, 2017, p. 3)

É como se a presença de pessoas negras fosse diminuir a qualidade da instituição. Esse tipo de reação nos reporta aos argumentos principais de resistência utilizados no período de implantação de ações afirmativas no ensino superior. A redução da excelência das universidades ocorreria com o aumento da presença negra. (Bento, 2020, p. 75)

As vagas reservadas para negros foram exemplos de políticas nacionais que ajudaram a promover a inclusão Ferreira (2020). No entanto, ela enfatiza a resistência a obstáculos, como o fato de que os estudantes negros se concentram em cursos menos disputados, enfatizando a importância de investigar as causas dessas disparidades. Uma falta de planejamento institucional para acolher esse contingente, sugere que a universidade atua de maneira reativa e seletiva (Gonzaga, 2017). “É importante que haja por parte da gestão uma atuação focada na efetivação de políticas afirmativas, garantindo direitos e promovendo justiça distributiva.” (Gonzaga, 2017; Ferreira, 2020)

Na perspectiva jurídica Almeida (2021) fundamenta as políticas afirmativas nos preceitos ético-políticos de justiça corretiva e distributiva, destacando a ideia de

diversidade como um princípio estruturante dessas ações. Isso está de acordo com precedentes da Suprema Corte brasileira. Além disso, Almeida enfatiza que a diversidade não apenas fortalece a democracia, mas também ajuda a diminuir a marginalização social.

Ao considerar a conjuntura no período de sua pesquisa Gonzaga (2017) alerta para os retrocessos nas políticas sociais no Brasil, destacando um cenário de ameaças aos direitos econômicos, sociais e culturais. Gonzaga convoca a gestão universitária a trabalhar em conjunto com outros setores da sociedade para combater esses avanços, especialmente aqueles que atingem a população negra.

As políticas afirmativas se tornam instrumentos essenciais para a criação de uma sociedade mais justa. Podemos compreender melhor a amplitude e a profundidade dessas políticas no Brasil, reconhecendo tanto seus sucessos quanto seus desafios ao integrar perspectivas que abordam os traumas, impactos práticos nas instituições de ensino superior e desafios na gestão universitária. (Gonzaga,2017; Almeida,2021; Ferreira,2020)

### 2.3.3 Defesas às ações afirmativas

O tema das ações afirmativas têm sido objeto de um amplo debate, com os defensores defendendo diferentes pontos de vista. Segundo Rios (2008), quando as decisões judiciais são tomadas em casos importantes, eles reconhecem que uma diversidade satisfatória não pode ser garantida por um sistema sem ações afirmativas. A Suprema Corte dos Estados Unidos concordou com essa ideia porque a experiência de discriminação ajuda muito no desenvolvimento pessoal e comunitário.

A natureza compensatória ou reparatória das ações afirmativas, que visam diminuir os danos que grupos específicos sofreram no passado, é outra defesa recorrente. As ações afirmativas funcionam como um mecanismo de compensação diante de erros e injustiças anteriores, especialmente no contexto da escravidão e das práticas discriminatórias anteriores, de acordo com Rios (2008). Este método visa corrigir desigualdades que ainda existem no momento, enfatizando a importância de analisar argumentos de justiça reparativa.

outra justificativa veiculada no debate jurisprudencial é a provisão de serviços para comunidades discriminadas. Sustenta-se que a formação de profissionais nas mais variadas e prestigiadas áreas (tais como medicina, direito e engenharia) resultaria no incremento da prestação destes serviços às respectivas comunidades. A Suprema Corte também rejeitou esse argumento, aduzindo a sua comprovação de que melhores serviços a tais comunidades podem ser promovidos de modo mais direto, através, por exemplo, de incentivos a profissionais para ali trabalharem. (Rios, 2008, p. 181)

O autor ressalta a resistência da Suprema corte ao argumento de que pessoas das comunidades ou grupos minorizados ao se formarem em diversas áreas acabam atendendo de melhor maneira seus próprios grupos ou regiões, mas aponta que “pesquisas têm demonstrado que a assertiva a respeito do efeito positivo da formação de profissionais na melhoria dos serviços prestados às comunidades minoritárias está correta” (Rios, 2008, p. 181).

Ao abordar o racismo estrutural como uma barreira ao acesso igualitário à educação de alta qualidade, Ribeiro (2019) contribui para a discussão. Destaca que, como resultado desse fenômeno, as pessoas negras têm dificuldade em acessar vestibulares concorridos, que frequentemente são dominados por alunos de escolas de elite. Essa perspectiva enfatiza que a discussão sobre ações afirmativas se baseia em oportunidades historicamente desiguais, não em habilidades individuais.

Defendendo as ações afirmativas a partir do ponto de vista neoclássico, Almeida (2019) expande a discussão ao observar que, embora esse enfoque reconheça o mérito, pode inadvertidamente associar o reconhecimento do mérito a experiências de sofrimento pessoal. Isso significa que os indivíduos que são diferentemente impactados na sociedade devem ser tratados também de forma diferente a hora de receber acessos.

Muitas vezes, casos de pessoas negras que enfrentam grandes dificuldades para obter um diploma ou passar em um concurso público são romantizados. Entretanto, ainda que seja bastante admirável que pessoas consigam superar grandes obstáculos, naturalizar essas violências e usá-las como exemplos que justifiquem estruturas desiguais é não só cruel, como também uma inversão de valores. Não deveria ser normal que, para conquistar um diploma, uma pessoa precise caminhar quilômetros para chegar à escola, estude com material didático achado no lixo ou que tenha que abrir mão de almoçar para pagar um transporte.” (Ribeiro, 2019, p. 47-48)

Em resumo, os defensores das ações afirmativas defendem a promoção da diversidade, a compensação de injustiças históricas, a superação do racismo estrutural e a valorização do mérito em um contexto de desigualdades. A convergência



desses pontos de vista é a necessidade de ações que promovam a equidade social, econômica e educacional. (Almeida, 2019; Ribeiro, 2019; Rios, 2008)

### 2.3.4 Objeções às ações afirmativas

Existem vozes críticas no meio das ações afirmativas que suscitam debates intensos sobre o mérito, a igualdade e a eficácia das políticas de cotas. Segundo Rios (2008), existem três objeções principais. Eles são a prioridade do mérito, a tensão entre a proteção dos direitos individuais ou grupais e a suposta ameaça à população negra. Ao ignorar as desigualdades estruturais existentes, o primeiro argumento sustenta a necessidade de um critério completamente meritocrático.

Jensen (2010) afirma que a "afronta ao princípio da igualdade" é a principal crítica às políticas afirmativas e se concentra na legitimidade. A ação afirmativa que busca garantir direitos fundamentais para afrodescendentes parece implicar em relativizar os direitos fundamentais de outros membros da sociedade. No entanto, é importante lembrar que o princípio da igualdade não é uma norma que determina sempre que as pessoas sejam tratadas de forma igual ou desigual. Isso ocorre porque existem desigualdades fáticas entre as pessoas sempre. Portanto, a autora afirma que qualquer pessoa tem direito a ser tratada de maneira desigual desde que haja uma razão suficiente para justificar tal tratamento diferente. "Conforme visto, os afrodescendentes brasileiros enfrentam situações deficitárias de acesso à educação formal desde a época do colonialismo, e ainda hoje, é possível vislumbrar seus resultados nestes fatos." (Jensen, 2010, p. 194)

Segundo Almeida (2019), a meritocracia é fundamental no discurso contra as ações afirmativas. A noção de que os negros não têm mérito para causar desigualdade racial esconde suas raízes históricas profundas. A concepção de mérito, que liga competência a características como branquitude, masculinidade e cisnormatividade, perpetua isso.

A legitimidade e a eficácia foram discutidas por Jensen (2010), Pinho (2005) e Bento (2020). Ao defender os direitos fundamentais dos afrodescendentes, Jensen (2010) expressa preocupação com a violação do princípio da igualdade. Bento (2020) explica como as pessoas acham que os negros prejudicam a instituição.

No entanto, ao considerar essas objeções em relação às circunstâncias sociais e históricas, fica claro que as políticas de cotas são uma solução necessária. Feres Junior (2006) argumenta que as políticas universais não são suficientes para

combater o racismo estrutural e defende a necessidade de ações específicas para corrigir as desigualdades.

Basta que concordemos com o diagnóstico de que o racismo, ou a discriminação racial, existe e opera produzindo um grau razoável de desigualdade; de que as políticas públicas de natureza exclusivamente universal não têm contribuído efetivamente para diminuir estas desigualdades; e que a legislação antidiscriminação, de natureza meramente reativa, não é eficaz, para concluirmos, dentro desse paradigma, que medidas especiais de promoção daqueles que sofrem tal discriminação podem ser necessárias. (Feres Junior, 2006, p.50)

Assim, ao desconstruir os argumentos contra as cotas, entendemos que essas políticas não apenas são razoáveis, mas também essenciais para corrigir as desigualdades raciais que existem desde o início dos tempos. (Feres Junior, 2006; Bento, 2020; Jesen, 2010)

### 2.3.5 Ações afirmativas e a constituição

Diversos autores abordaram o tema das ações afirmativas e sua constitucionalidade no direito brasileiro. Rios (2008) enfatiza que a lei brasileira permite a adoção de medidas afirmativas baseadas em raciocínio racial, étnico ou sexual para beneficiar grupos que sofreram desvantagem histórica. As medidas específicas que visam proteger as mulheres no mercado de trabalho e reservar cargos percentuais para pessoas com deficiência são exemplos disso. Além disso, a Constituição protege as manifestações culturais indígenas e afro-brasileiras, dando a elas uma atenção especial devido às suas desvantagens históricas. O autor ainda acrescenta que para além da constituição o próprio Plano Nacional de Direitos Humanos “também é explícito ao abordar o tema de ações afirmativas”. (Rios, 2008, p. 192)

A Constituição Federal é composta por uma coleção de princípios e regras que regulam a existência de uma unidade política de forma organizada. Essa coleção de regras é adaptável e flexível, o que permite ajustes às mudanças sociais. As ações afirmativas, que se alinham com o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, visam corrigir injustiças contra grupos vulneráveis. Jensen (2010)

Assim, o amparo às parcelas hipossuficientes não constitui somente dever do Estado, o que implica afirmar que as ações afirmativas não devem se circunscrever somente ao âmbito das três esferas de governo. Esta nova postura do Estado e da Sociedade em geral, através da implementação dos instrumentos afirmativos, denota a consciência a respeito da necessidade da concretização do princípio da dignidade da pessoa humana. (Jensen, 2010, p. 152)

Encontra-se a base constitucional para a implementação de políticas que promovem a igualdade racial ou a ação afirmativa, principalmente nos artigos 1o, 3o e 5o da Constituição. Preceitos ético-políticos como a justiça corretiva e distributiva sustentam as ações afirmativas. A diversidade é descrita como um princípio estruturante, pois a ideia de que a convergência de diferentes perspectivas fortalece a democracia é apresentada. Casos como o MC-ADI 1.276-SP e o ADI 1.276/SP se destacam no panorama das decisões da Suprema Corte brasileira sobre a constitucionalidade das ações afirmativas. Ao permitir que grupos historicamente discriminados participem ativamente de instituições e espaços de decisão, esses precedentes reforçam a legitimidade das ações afirmativas. (Almeida, 2021)

As políticas de ação afirmativa encontram ampla fundamentação em nosso ordenamento jurídico, como também em preceitos ético-políticos que foram incorporados pelo constitucionalismo contemporâneo, como as ideias de justiça corretiva e justiça distributiva.<sup>161</sup> Esses conceitos de justiça atuam como parâmetros para a interpretação das normas que estabelecem a erradicação da marginalização social como um objetivo constitucional. (Almeida, 2021, p. 145-146)

Por fim, as ações afirmativas no Brasil estão baseadas na Constituição e sustentadas por princípios ético-políticos. Eles visam mais do que apenas corrigir desigualdades, encorajando laços sociais, diversidade de opiniões e apoiando a redistribuição econômica. (Almeida, 2021; Rios, 2008; Jesen, 2010)

### 2.3.6 Cotas raciais no serviço público federal

A Lei N° 12.990, de 9 de junho de 2014, foi promulgada durante o governo da Presidenta Dilma Rousseff após muita pressão do movimento negro e aliados. Ela visa incentivar os candidatos negros a se candidatarem a cargos e empregos públicos efetivos em agências públicas federais, autarquias, fundações públicas, empresas públicas e sociedades de economia mista controladas pela União (Brasil, 2014). Uma das partes mais importantes desta lei é a reserva de 20% das vagas em concursos públicos para candidatos autodeclarados pretos ou pardos, de acordo com o quesito de cor ou raça do IBGE.

Art. 2º Poderão concorrer às vagas reservadas a candidatos negros aqueles que se autodeclararem pretos ou pardos no ato da inscrição no concurso público, conforme o quesito cor ou raça utilizado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE. (Brasil, 2017)

Essa restrição é aplicada em situações em que o número de vagas disponíveis para o concurso público for igual ou superior a três, sendo ajustado em situações em que o número de vagas é fracionado. Além disso, um elemento relevante da lei é a expressa menção de reservas de vagas nos editais dos concursos, incluindo a quantidade total de vagas reservadas para cada cargo ou emprego público disponível.

O requisito de que os candidatos negros concorram simultaneamente às vagas reservadas e às vagas destinadas à ampla concorrência é um fator crucial, com a classificação dos candidatos determinando o número de vagas disponíveis.

Art. 3º Os candidatos negros concorrerão concomitantemente às vagas reservadas e às vagas destinadas à ampla concorrência, de acordo com a sua classificação no concurso.

§ 1º Os candidatos negros aprovados dentro do número de vagas oferecido para ampla concorrência não serão computados para efeito do preenchimento das vagas reservadas.

§ 2º Em caso de desistência de candidato negro aprovado em vaga reservada, a vaga será preenchida pelo candidato negro posteriormente classificado. (Brasil, 2017)

Em caso de um candidato negro aprovado em uma vaga reservada desistir, a vaga será preenchida pelo próximo candidato negro com melhor desempenho. Além disso, a lei estabelece padrões de proporcionalidade e alternância para a nomeação de candidatos aprovados, avaliando a relação entre o número total de vagas e o número de vagas reservadas para candidatos negros e com deficiência.

Art. 5º O órgão responsável pela política de promoção da igualdade étnica de que trata o § 1º do art. 49 da Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010, será responsável pelo acompanhamento e avaliação anual do disposto nesta Lei, nos moldes previstos no art. 59 da Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010. (Brasil, 2017)

A Lei No 12.990/2014 tem validade de dez anos, a partir de 9 de junho de 2014. Não se aplica aos concursos cujos editais foram publicados antes desse dia. Ao promover a diversidade e a representatividade, esta legislação reflete os esforços do Estado brasileiro para combater as desigualdades étnico-raciais no serviço público.

O estabelecimento de cotas raciais no serviço público federal, que é regulado pela Lei No 12.990/2014, é objeto de um grande debate jurídico e social. Pereira

(2015) examina a legislação com base no princípio da igualdade e destaca que o Supremo Tribunal Federal considera o sistema de cotas constitucional. Isso é um meio importante de combater as desigualdades sociais. Ele afirma que reservar vagas para candidatos negros promove a igualdade de forma eficaz, reconhecendo as diferenças individuais.

A medidas como políticas afirmativas são extremamente necessárias devido à longa história de exclusão dos negros do serviço público (Paixão; Diogo, 2023). Eles enfatizam o fato de que os editais devem conter mecanismos que garantam a implementação das cotas raciais e garantam a inclusão de candidatos negros em concursos públicos. No entanto, a Lei No 12.990/2014 ainda contém erros e lacunas, o que pode resultar em mais segregação racial do que inclusão (Oliveira & Targino, 2017). Estes ainda enfatizam a insegurança jurídica e sugerem que o poder público deve fazer uma análise cuidadosa para determinar sua adequação social.

Trata-se de uma Lei que ignora a hierarquia das normas e que pode favorecer um aumento da segregação racial, a qual, teoricamente, visa combater. Sua aplicação ainda propaga a insegurança jurídica tanto para quem se submete ao sistema da autodeclaração, quanto para os servidores públicos que lidam com o provimento de cargos públicos, e que precisam fazer uma verdadeira ginástica mental e moral para garantirem a aplicação da norma, a despeito de repetidos casos de burla. Assim, percebe-se que o tema demanda uma urgente análise pormenorizada por parte do poder público, averiguando-se a adequação social da norma em apreço." (Oliveira; Targino, 2017, P. 384)

Ferreira e Igreja (2021) oferecem uma visão temporal e espacial das políticas de cotas raciais, embora seja possível identificar uma distribuição irregular dessas políticas entre as regiões. Eles afirmam que é difícil estabelecer correlações claras entre a proporção da população negra e os percentuais de vagas disponíveis e "Como resultado, há generalização sem a devida contextualização, imprescindível para que políticas públicas possam ser bem aplicadas." (Ferreira; Igreja, 2021, p. 155)

Em resumo, a adoção de cotas raciais no serviço público federal parece ser um desafio complicado que envolve questões constitucionais, sociais e geográficas. Embora as políticas afirmativas sejam reconhecidas como essenciais para promover a igualdade de forma eficaz, é necessário garantir que essas medidas sejam adequadas e contextualizadas para evitar distorções e garantir que elas funcionem corretamente. (Oliveira; Targino, 2017; Ferreira; Igreja, 2021; Paixão; Diogo, 2023)

## 2.4 Racismo estrutural e a falta de representatividade negra no serviço público

O racismo, visto como um processo político e sistêmico, afeta a distribuição de poder e oportunidades em várias partes da sociedade. De acordo com Almeida (2021), o conceito de "racismo reverso" não tem base, pois as minorias não podem impor desvantagens sociais à maioria. No entanto, o racismo estrutural ainda existe e se manifesta como discriminação racial em várias áreas, como o serviço público

O autor destaca que a discriminação racial é um processo sistêmico que se manifesta não apenas em atos específicos, mas também na reprodução de condições de privilégio e subalternidade nos domínios da política, da economia e das interações diárias. A associação do racismo à segregação racial, seja no espaço geográfico ou na atribuição de serviços públicos, ajuda a perpetuar as desigualdades raciais (Almeida, 2021).

Fioravanti (2022) fornece dados contundentes que mostram que os negros continuam sendo subrepresentados no serviço público brasileiro. A proporção de trabalhadores negros no setor público aumentou de 6,1 para 6,8 por cento entre 1995 e 2015. A análise mostra que, apesar desse aumento, os negros ainda são muito longe dos cargos mais altos no funcionalismo público.

A regionalização dos dados mostra disparidades significativas na quantidade de pessoas negras que ocupam cargos públicos. A proporção de negros que ocupam cargos públicos é de 9% na região Centro-Oeste, enquanto apenas 5,5% na região Sul. Essas disparidades sugerem que a representatividade negra é insuficiente e varia significativamente entre as regiões do país.

Ao examinar a composição racial dos servidores públicos federais, Fioravanti (2022) destaca que, de acordo com dados da Escola Nacional de Administração Pública (ENAP) de 2018, apenas 35,61% dos funcionários afirmam ser negros, enquanto 60,87% se consideram brancos. Estes números mostram um desequilíbrio significativo na representação racial e reforçam a percepção de que os negros estão em uma posição de subalternidade no serviço público brasileiro.

A disparidade salarial, mesmo entre profissionais com o mesmo nível de escolaridade, é um outro aspecto importante revelado pelo estudo da ENAP. Como afirma Fioravanti (2022), 22,5% dos negros com pós-graduação ganham mais de R\$ 12 mil. A maioria, 42,18%, ganham entre R\$6 e R\$12 mil. Essa disparidade salarial persistente entre negros e brancos, mesmo com qualificações iguais, mostra quão

urgente precisamos de políticas para corrigir essas desigualdades estruturais no serviço público no Brasil.

A falta de clareza e a coleta inadequada de dados tornam mais difícil entender o problema. Conforme demonstrado pelo CEERT (Fioravanti, 2022), 93% dos servidores públicos do país não têm identidade racial. A maioria dos servidores está na categoria "não informada" mesmo nos órgãos que preenchem dados de raça e cor.

Como resultado, são necessárias políticas eficazes para combater o racismo estrutural e garantir que todos tenham as mesmas chances no serviço público no Brasil. Como sugerido pela Administração Pública Federal, a inclusão do quesito raça ou cor em todos os registros administrativos é um passo importante para o desenvolvimento de ações afirmativas e um monitoramento eficiente da representatividade racial no setor público.

#### 2.4.1 O esvaziamento de servidores técnico-administrativos negros em universidades públicas

Em seus estudos sobre técnicos-administrativos em educação Yone Gonzaga (2011) revela muito pouca pesquisa empírica, principalmente sobre indivíduos que se autodeclararam negros. A autora enfatiza os desafios que as mulheres negras enfrentam como mães, trabalhadoras e mulheres, enfatizando a importância de compreender as relações raciais no contexto do trabalho dos técnicos-administrativos. A hierarquia que se manifesta na dicotomia entre pensar e fazer revela a invisibilidade ativa desses especialistas, afastando-os da produção de conhecimento (Gonzaga, 2011).

Gonzaga relembra a história da criação da categoria e enfatiza a luta dos técnicos-administrativos, demonstrada pela luta por um plano de carreira que reconheça seus esforços em qualificação. No entanto, as entrevistas mostram que a subalternidade afeta toda a categoria, independentemente do perfil étnico-racial. Gonzaga (2011) enfatiza que os negros e os brancos têm grandes diferenças em termos de oportunidades educacionais e acesso a bens culturais. Isso mantém a crença de que os negros formam um coletivo mais invisível.

Quando a categoria é analisada considerando o recorte étnico-racial, as entrevistas explicitaram diferenças significativas entre as oportunidades educacionais, de capacitação e de acesso aos bens culturais produzidos na instituição para os segmentos negro e branco, o que reforça a percepção dos entrevistados e das entrevistadas de que os negros formam um coletivo mais invisível no interior dos invisíveis. (Gonzaga, 2011, p. 212)

A pesquisa mais abrangente inclui sujeitos brancos autodeclarados, fornecendo perspectivas diferentes sobre as relações raciais na universidade. Alguns desses sujeitos reconhecem as "vantagens da branquitude" no ambiente de trabalho, demonstrando a complexidade das relações raciais na categoria dos técnicos-administrativos (Gonzaga, 2011). A autora desafia a universidade a se posicionar frente a essas questões, enfatizando a importância de discutir o assédio moral, o racismo institucional e as vivências de discriminação racial, de gênero e de diversidade sexual.

Gonzaga (2011) questiona a falta de pesquisas que revelem o perfil geral da comunidade acadêmica, incluindo dados étnico-raciais, e levanta questões sobre o acesso e a permanência dos negros na universidade, especialmente no concurso público para técnico-administrativos. Ela enfatiza que políticas afirmativas, iniciativas de justiça social e equidade são essenciais para corrigir os erros históricos e superar as oportunidades que foram negadas a várias comunidades.

A autora enfatiza que as universidades públicas devem aproveitar o conhecimento criado por técnicos-administrativos e outros grupos historicamente discriminados. Para construir alternativas à desigualdade e enfrentar padrões racistas e sexistas de trabalho, poder e conhecimento, é essencial reconhecer seus conhecimentos, experiências e lutas.

A presença de professoras doutoras negras nas universidades federais do Brasil é um tema relevante e complicado, evidenciado por uma variedade de estudos que conectam a produção acadêmica atual. Nogueira (2017) enfatiza que o estudo das trajetórias dessas mulheres no meio acadêmico é crucial, principalmente no ensino superior, onde elas enfrentam problemas relacionados às intersecções de raça e gênero.

O estudo abordou a participação de mulheres negras na educação superior entre 2004 e 2014. Os estudos são divididos em dois grupos principais. O primeiro grupo examina as trajetórias individuais dessas professoras. Isso é visto nas dissertações de Ires dos Anjos Brito (2012) sobre Beatriz do Nascimento e Lélia



Gonzalez e de Eliana de Oliveira (2004), que estuda as relações raciais e de gênero na construção da identidade das professoras universitárias negras.

Novo estudo enfatiza a produção de conhecimento por professoras negras e professores negros no ensino superior (Nogueira, 2017). A academia pode ser um espaço de resistência e transformação, como demonstram as dissertações de Silva Júnior (2011) sobre a identidade étnica e racial de professores negros na Universidade Federal do Maranhão e a tese de Gomes (2013) sobre a produção da socióloga Virgínia Leone Bicudo.

Silva (2010) fornece uma visão mais ampla das desigualdades de gênero e raça no Brasil, destacando as diferenças nos domínios da educação e do trabalho. Acredita-se que indicadores e estudos mais aprofundados sejam essenciais para avaliar as circunstâncias das mulheres no campo da tecnologia e ciência (Silva, 2010).

Existem preocupações sobre a falta de dados precisos sobre a presença de professoras negras nas universidades federais (Nogueira, 2017). Como observado por Boaventura de Souza Santos (2012), a falta de ação das instituições acadêmicas em relação aos problemas raciais e de gênero ajuda a manter um ambiente acadêmico caracterizado pelo privilégio dos masculinos e brancos.

As cotas raciais em concursos públicos federais são citadas como uma maneira de aumentar a presença de professoras negras nas universidades nesse contexto (Nogueira, 2017). No entanto, é enfatizado que é necessário ir além do ingresso para garantir que essas mulheres permaneçam e avancem na carreira docente, garantindo sua representatividade em todos os níveis de educação.

Por fim, a discussão sobre o papel das professoras doutoras negras nas universidades federais do Brasil envolve uma variedade de questões, incluindo trajetórias pessoais, produção de conhecimento e a necessidade de políticas afirmativas mais amplas. Essa reflexão é vital para melhorar a diversidade e a inclusão no mundo acadêmico, bem como para mudar as estruturas que perpetuam desigualdades de gênero e racial. (Nogueira, 2017; Silva, 2010).

#### 2.4.2 Glass Ceiling a maldição do teto de vidro

*Glass Ceiling*, ou simplesmente, teto de vidro, é um fenômeno notado no mundo corporativo, onde normalmente é relacionado com o impedimento de mulheres alcançarem determinados espaços de tomada de decisão dentro de corporações.

Estes impedimentos são informais, ou seja, não estão definidos nas regras do processo de ascensão profissional, mas ocorrem com a naturalização de um limite para estas mulheres, mas estes limites nem sempre ocorrem de maneira espontânea, ferramentas como a falta de informação e formação proposital, tanto para mulheres quanto para grupos minoritários são deliberadamente provocados visando justamente a manutenção de um limite para estas pessoas. (Woida; Oliveira, 2019)

Neste sentido, percebemos semelhança com o que acontece com os negros desde que o Brasil existe, onde a educação que já fora totalmente negada em outros períodos, ainda hoje é negada por situações precárias de subsistência e de acesso a meios de informação e educação. (Almeida, 2021; Ribeiro, 2019)

[...] o teto de vidro é um mecanismo cultural e social, e por isso, resvala em processos de liderança e na comunicação, de forma que a informação não acessada gera prejuízo para a organização e não apenas para a trabalhadora. Os preconceitos e a marginalização devem ser excluídos do ambiente laboral, construindo uma cultura organizacional que reflita mulheres em igualdade de acesso à informação, quando comparadas aos homens. (Woida; Oliveira, 2019)

As relações entre colonizadores e colonizados, conquistadores e conquistados, senhores e escravos e, mais tarde, entre os descendentes desses grupos que se uniram para formar um único estado nacional foram historicamente marcadas por diferenças em posições sociais, tratamentos diferenciados, segregação geográfica e disparidades de direitos. A ideologia racista está intimamente ligada a esse fenômeno, que se manifesta tanto na esfera biológica quanto na esfera jurídica. Ao longo dos anos, essa ideologia discriminatória se espalhou por várias facetas da sociedade, ajudando a construir estruturas políticas e sociais baseadas em preconceitos e desigualdades. (Guimarães, 1999)

Uma parte importante do estudo da branquitude é a associação da masculinidade branca à sensação de ameaça, que leva a reações violentas. Bento (2022) destaca a interseção desses elementos examinando a sensação de perigo que muitos homens brancos têm, principalmente em relação aos mitos, verdadeiros ou inventados, que relacionam a sexualidade do homem negro com uma suposta vantagem sobre o homem branco. Ela ainda observa um desconforto profundo que permeia alguns homens brancos, o que afeta uma relação tensa, que muitas vezes resulta em violência genocida cega contra homens negros, embora haja um notável silêncio sobre isso.

Considerado um estado passivo, o privilégio branco representa uma estrutura de facilidades inerentes aos brancos, independentemente de sua condição socioeconômica ou suas opiniões antirracistas. Essa herança de privilégio está presente na vida de todos os brancos, e há uma construção social que dá ao grupo branco um lugar simbólico e concreto. Além disso, isso faz parte do pacto da branquitude, que tem como objetivo preservar seus privilégios e manter os negros em desvantagem para serviços. (Bento, 2022)

Entende-se que o “teto de vidro” amplamente nas relações sexistas de trabalho, se reflete infelizmente nas relações raciais, tanto no âmbito privado quanto público, ao notar as distorções e disparidades de negros e negras no serviço público, e agravasse ainda mais quando a intersecções quando sabidamente mulheres negras ocupam são a minoria no serviço público e ocupam os piores postos de trabalho enquanto homens brancos são a maioria e estão nos melhores postos de trabalho sobre tudo os de tomada de decisão. (Almeida, 2021; Ribeiro, 2019; 2023; Nogueira, 2017; Gonzaga, 2011)

### 3 METODOLOGIA

Este capítulo apresenta um resumo das técnicas e métodos utilizados para conduzir a pesquisa atual. O objetivo da presente pesquisa é examinar os fenômenos do racismo institucional e da busca por representatividade negra nas universidades federais brasileiras. Ao considerar aspectos como o tipo de pesquisa, a amostragem, o tratamento de dados e os indicadores sensíveis, a escolha cuidadosa da metodologia tem como objetivo melhorar a compreensão dessas questões complexas.

As investigações que se voltam para uma análise qualitativa têm como objeto situações complexas ou estritamente particulares. Os estudos que empregam uma metodologia qualitativa podem descrever a complexidade de determinado problema, analisar a interação de certas variáveis, compreender e classificar processos dinâmicos vividos por grupos sociais, contribuir no processo de mudança de determinado grupo e possibilitar, em maior nível de profundidade, o entendimento das particularidades do comportamento dos indivíduos (Richardson, 1999, p. 80)

O grande desafio com que nos deparamos hoje é conseguir aliar a riqueza proporcionada pelo estudo em profundidade de fenômenos microssociais, contextualizados, à possibilidade de transferência de conhecimentos ou à geração de hipóteses para o estudo de outros contextos semelhantes. Proporcionar uma “descrição densa” dos contextos e sujeitos da pesquisa, embora seja importante, não nos parece ser suficiente para favorecer a transferibilidade dos conhecimentos produzidos.

#### 3.1 Enquadramento metodológico

Com o intuito de atender aos objetivos delineados pela pesquisa, o método adotado baseou-se na condução de uma investigação bibliográfica e documental, pautando-se em uma abordagem qualitativa, descritiva, exploratória e documental. Essa escolha metodológica foi motivada pela ênfase na investigação de aspectos do racismo institucional que não podem ser medidos diretamente. Vale ressaltar que, embora a pesquisa tenha optado por uma abordagem qualitativa, a revisão de literatura também apresenta números importantes para demonstração do panorama racial no serviço público. (Gerhardt; Silveira, 2009).

O levantamento bibliográfico leva em consideração tanto a Revisão Sistemática de Literatura (RSL) quanto o levantamento feito durante a elaboração do capítulo de Revisão de literatura (Echer, 2001; Ensslin et al., 2010).

### 3.1.1 A Revisão Sistemática de Literatura – RSL

Ao seguir uma metodologia rigorosa e estruturada, proporciona uma análise aprofundada e criteriosa das fontes existentes sobre o tema em questão. Este método contribui para a identificação de lacunas no conhecimento existente, bem como para a sistematização e organização das principais contribuições disponíveis na literatura acadêmica. A revisão de conveniência refere-se ao processo no qual o pesquisador compila e discute um conjunto de trabalhos científicos que ele considera relevante para abordar uma determinada temática.

Entretanto, essa abordagem não apresenta critérios explícitos sobre como a revisão foi desenvolvida, dificultando sua replicação por outros pesquisadores. Essa modalidade de revisão encontra aplicação em diversas situações, como na introdução de trabalhos de conclusão de curso, dissertações de mestrado, teses de doutorado, editoriais de periódicos, artigos de opinião, além de ser utilizada em artigos com objetivos educacionais ou de divulgação científica. No entanto, devido à ausência de clareza nos critérios utilizados durante sua elaboração, a revisão de conveniência é caracterizada por um baixo nível de evidência científica. (Galvão; Ricarte, 2019)

A revisão sistemática da literatura vai muito além disso. É uma modalidade de pesquisa, que segue protocolos específicos, e que busca entender e dar alguma logicidade a um grande corpus documental, especialmente, verificando o que funciona e o que não funciona num dado contexto. Está focada no seu caráter de reprodutibilidade por outros pesquisadores, apresentando de forma explícita as bases de dados bibliográficos que foram consultadas, as estratégias de busca empregadas em cada base, o processo de seleção dos artigos científicos, os critérios de inclusão e exclusão dos artigos e o processo de análise de cada artigo. (Galvão; Ricarte, 2019, P. 59)

De maneira ampla, estes autores explicitam que a RSL fornece uma quantidade substancial de evidência e desempenha um papel importante no processo de tomada de decisões tanto no setor público quanto no privado. Em outras palavras, é uma pesquisa científica independente com objetivos, problemas, metodologia, resultados e conclusões. Isso o distingue significativamente de uma revisão de literatura comum, que é apenas uma introdução a uma pesquisa mais ampla.

Este estudo sugere o método Prono-C, Process-Constructivist of Knowledge, porque reconhece a importância de fundamentar novas pesquisas por meio da justificativa de conceitos fundamentais e conhece os desafios associados à seleção de artigos científicos de alta qualidade (Ensslin et al., 2010). Este método visa facilitar a identificação e a análise crítica de fontes relevantes para o desenvolvimento do

conhecimento, ao mesmo tempo em que utiliza essas fontes para verificar as lacunas de pesquisa na área. Em seguida, eles levantam o problema de pesquisa e seus objetivos, tanto gerais quanto específicos, como explicado na introdução do trabalho.

### 3.1.2 Revisão de literatura

A partir dos elementos definidos na RSL foi possível iniciar a revisão de literatura buscando autores relevantes e que trazem elementos que possam ser úteis para a solução do problema de pesquisa. A seleção cuidadosa de uma revisão de literatura que seja conivente para o assunto em questão envolve entrar em contato com os textos relevantes. Isso permite identificar os autores e entender as contribuições anteriores que eles fizeram ao estudo do assunto em questão. Esse processo requer não apenas uma familiarização com os conteúdos textuais, mas também o reconhecimento das pesquisas anteriores dos autores sobre o assunto em questão. (Trentini; Paim, 1999)

### 3.1.3 Bibliometria:

A pesquisa bibliográfica pode promover não apenas o aprendizado, mas também o amadurecimento intelectual, os avanços e a identificação de novas descobertas graças ao esforço de pesquisar o que já foi produzido cientificamente em uma área específica do conhecimento.

A busca sistemática se destaca neste contexto como uma abordagem de pesquisa que usa literatura relevante como fonte de dados. Assim, uma investigação conduzida dessa maneira fornece um resumo da evidência sobre um método de intervenção específico. Isso é feito por meio da aplicação de técnicas explícitas e sistematizadas, que incluem a busca, análise crítica e síntese de informações escolhidas. (Pizzani et al, 2012; Sampaio e Mancini, 2007)

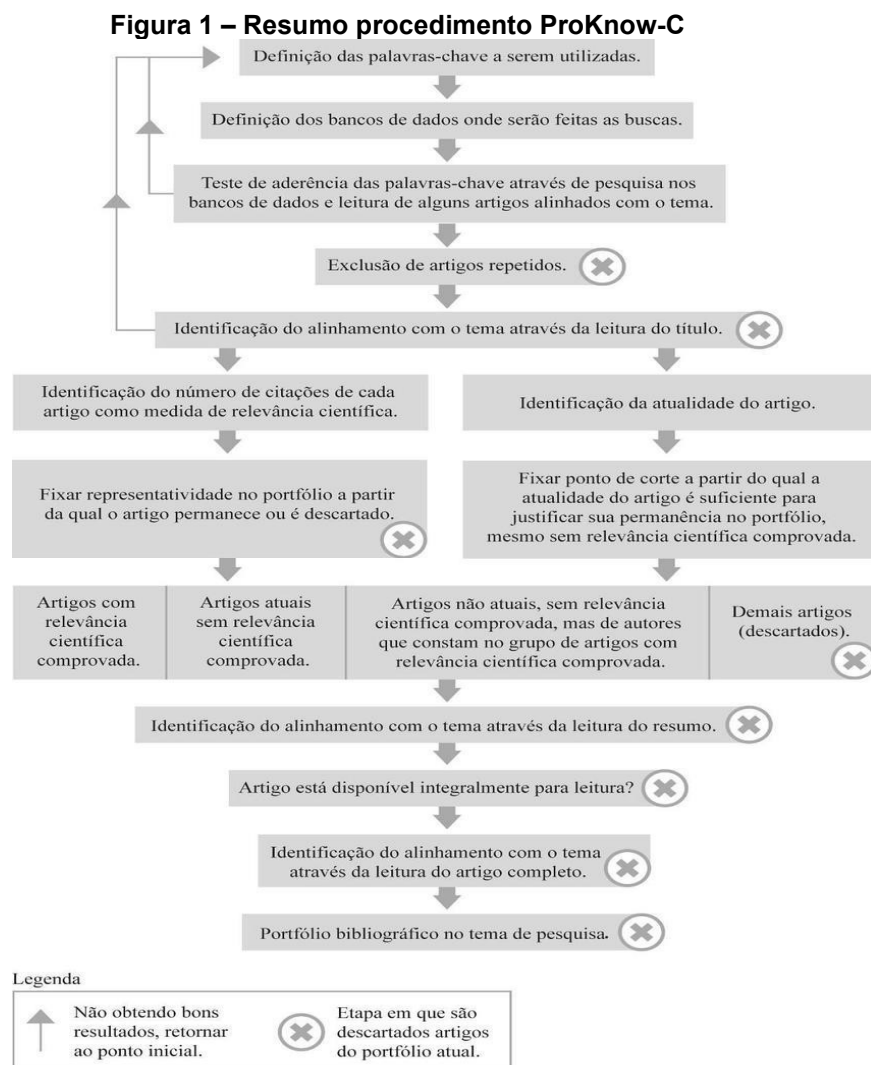
Desta forma o levantamento de bibliografias para a RSL foi realizado utilizando a metodologia “Proknow- C” partindo da delimitação dos eixos de pesquisa sendo selecionados “racismo institucional” e “serviço público”. Na sequência dentro de cada eixo pensou-se em palavras chaves para a busca como segue:

- a) Racismo Institucional:  
Institutional Racismo And  
Inclusion And

b) Serviço Público:  
 Public Administration Or  
 Public University Or  
 Public Management Or  
 Public Policy

Optou-se pelo termo “serviço público” com o intuito de abranger servidores públicos não apenas no âmbito da universidade, dada a amplitude do tema da pesquisa.

Na sequência selecionou-se as bases de dados mais relevantes para a área de pesquisa e que trouxeram melhores resultados, sendo escolhidas as bases “Web of Science”, “SciELO” e “Scopus” bases estas consideradas relevantes para o campo de ciências sociais aplicadas. A partir daí aplicou-se a metodologia “Proknow- C”, conforme etapas da Figura XXX.



Fonte: Ensslin et al., 2010

Foi realizada busca nas três bases supracitadas com o seguinte comando:

*“Institutional Racism And Inclusion And Public Administration Or Public University Or Public Management Or Public Policy”*

A que se acrescentou o termo “Institutional Racism” para o filtro final, obtendo-se um total de 1112 artigos, destes 1102 na plataforma “Web Of Science”, 8 na Scopus e 2 artigos na plataforma Scielo. Ao verificar-se que grande parte dos artigos na plataforma Web Of Science pertenciam a categoria de saúde e afins, e que não estavam alinhados com a pesquisa a ser realizada, optou-se por tomar como método de exclusão artigos que fossem da área da saúde e afins, restando então 448 artigos.

Assim, a redução ocorreu apenas na plataforma Web Of Science que caiu de 1102 artigos para 438, mantendo se então os artigos anteriormente registrados nas demais plataformas de busca.

**Quadro 1 – Resultados das buscas por palavras chave**

Palavras- Chave	Bases	Filtro 1	Total 1	Filtro Excludente	Total Final
Institutional Racism And Inclusion And Public Administration Or Public University Or Public Management Or Public Policy	Web Of Science	Institutional Racism	1102	Artigos relacionados a saúde e afins	438
	Scopus		8		8
	Scielo		2		2
	Todas		1112		<b>448</b>

Fonte: Autor (2023)

Os 448 artigos resultantes da busca e seus filtros foram transferidos para o software EndNote®, que é um gerenciador bibliográfico utilizado neste trabalho para a organização dos trabalhos pré-selecionados nas bases de dados. Com os artigos incluídos neste software de gerenciamento iniciou-se uma nova etapa, agora de organização e refinamento dos trabalhos a serem aproveitados na pesquisa.

Estes trabalhos foram primeiramente separados por base, como no quadro 1, na sequência criou-se uma pasta para incluir o total de artigos a fim de localizar e excluir possíveis arquivos duplicados, restando 446 artigos. Na sequência utilizando a ferramenta do EndNote de busca de artigos disponíveis, localizou-se aqueles que estavam disponíveis tanto em pdf quanto em forma de link web, descartando-se os não localizados, restando então 165 artigos.

Após esta parte automática possibilitada por ferramentas do software utilizada, o refinamento passou a ser manualmente, na etapa seguinte dentre os 165



artigos disponíveis para consulta foram selecionados pelo título restando 46 artigos que por fim foram mais uma vez analisados, agora por resumo, chegando-se a 35 artigos para o portfólio final como ilustrado na figura 1.

**Figura 2 – Ilustração de filtros utilizados no EndNote®**



Fonte: Autor (2023)

#### 3.1.4 Análise bibliométrica

A utilização de dados bibliométricos pode vir a ser útil durante o processo de planejamento de uma pesquisa científica. (Araújo, 2006). Historicamente, as premissas do conceito de bibliometria remontam ao início do século XIX, evoluindo em termos de fundamentos, técnicas e aplicações dos métodos bibliométricos (Da Silva et al, 2011). Os autores explicam que O reconhecimento de que a literatura científica pode ser recuperada, estudada e avaliada para fins de análise, sustenta a base teórica para a implementação de métodos destinados à criação de indicadores de desempenho e produção científicos.”

Neste trabalho, com base no levantamento descrito o tratamento dos dados foi realizado com base em alguns aspectos dos artigos do portfólio final da revisão. Foram considerados a quantidade de citação dos artigos, os anos de publicação, as revistas onde estes artigos foram publicados, as palavras-chave e os autores.

Citações: Alguns artigos foram bastante citados, o que demonstra a relevância destes no que diz respeito ao tema em estudo. O artigo mais citado foi “The Public Identities of the Black Middle Classes: Managing Race in Public Spaces” sendo citado até a data do levantamento 161 vezes seguido por “Anthropology as White Public

Space?” sendo referenciado por 123 vezes. Alguns artigos não foram citados até a data do levantamento, mas uma análise de seus respectivos resumos mostrou que a permanência destes no portfólio é indispensável para a corrente pesquisa. Os dados da quantidade de citação foram extraídos do google scholar e a relação completa de artigos e suas citações encontra-se no quadro abaixo:

**Quadro 2 – Artigos e quantidade de citações**

<b>Título</b>	<b>Citações</b>
The Public Identities Of The Black Middle Classes: Managing Race In Public Spaces	161
Anthropology As White Public Space?	123
Sociological Engagements: Institutional Racism And Beyond	92
Negro Drama. Racism, Segregation And Police Violence On The Outskirts Of Lisbon	63
Reflections Of Preservice Teachers Of Color: Implications For The Teacher Demographic Diversity Gap	41
A Diagnosis Of Contemporary Forms Of Racism, Race And Nationalism: A Conversation With Professor Paul Gilroy	38
Education Policy And Black Teachers: Perspectives On Race, Policy, And Teacher Diversity	32
What We Should Strive For Is Britishness’: An Attitudinal Investigation Of Ethnic Diversity And The Public Library	27
Europe” And The Narrative Of The “True Racist”: (Un)Thinking Antidiscrimination Law Through Race	23
“Inclusão Com Mérito” E As Facetas Do Racismo Institucional Nas Universidades Estaduais De São Paulo	19
Performing Antiracism: Universities Respond To Antiracist Violence	16
University Social Responsibility: Challenging Systemic Racism In The Aftermath Of George Floyd’s Murder	16
Public Finance And Racism	11
Belonging In England Today: Schools, Race, Class And Policy	5
As Expected”: Theoretical Implications For Racialized Administrative Power As The Status Quo	4
The Erosion Of The Administrative State Under President Trump: Citizens’ Pushback Against Individual And Institutional Racism	4
Learning From The Outsiderswithin: Wearing The Niqab In Swedish Teacher Profession And Training	3
Structural Racism In America: A Summative Content Analysis Of National Nursing Organization Statements	3
(Un)Heard Voices Of Ecosystem Degradation: Stories From The Nexus Of Settlercolonialism And Slow Violence	2
A History Of Systemic Racism At The University Of Minnesota School Of Nursing	2
Social Justice And Native American Political Engagement Evidence From The 2020 Presidential Election	2
The Purpose Of Legal Education	2
The State Of Denial And The Present Future Of Antiracism: Official Discourses About Racism, ‘Multiraciality’ And Poverty In Portugal (19852016)	2
Ethnicracial Relations And English Language Education: Against Poisonous Education	1
Leave No One Behind: How Systemic Racism Impacts Sustainable Development Goals	1
Linguistic Racism: Origins And Implications	1

Longterm Correlates Of Racially Diverse Schooling: Education, Wealth, And Social Engagement In Later Life	1
Academic Racism In Sweden In The First Half Of Xx Century: Creation And Activities Of The State Institute Of Racial Biology	0
Black Youth, High School And Democracy: The Fight For School	0
Fight Against Discrimination Or Promotion Of Diversity In Employment? A Public Policy In The Brusselscapital Region (19972012)	0
Institutional Racism, Whiteness And Selective Reactive Management: Challenges For The Implementation Of An Affirmative University Environment	0
Racial And Ethnic Representation In Preventive Intervention Research: A Methodological Study	0
Racism: A Neglected Piece Of The Work Disability Management Puzzle	0
Talking About Gender, Race And Education: Trajectories Of Black Female Doctor Professors From Public Universities Of The States Of Ceara And Rio De Janeiro (Brazil)	0
The Fight Against Racism And The Issue Of The Black Identity In Brazil	0

**FONTE: Autor 2023**

Fazer um parágrafo finalizando o subitem

### 3.1.5 Ano de publicação

A análise do ano das publicações foi importante para entender como o interesse pelo tema vai evoluindo ao longo dos anos, dentro do nosso portfólio as publicações vão de 2007 a 2023 com seus picos entre 2018 e 2020 e tendo o maior número de publicações no ano de 2023 sendo 9 dos artigos do portfólio publicados neste ano, para melhor visualização elaborou-se o gráfico a seguir:

**Gráfico 1 – Publicações por ano**



**FONTE: Autor (2023)**

### 3.1.6 Publicações por periódico

Este levantamento foi realizado para encontrar os periódicos que mais apareceram em nosso portfólio. Constatou-se que a variedade é praticamente a mesma da quantidade de artigos, sendo que apenas dois periódicos tiveram mais de uma publicação, duas cada um, sendo estes “Educar Em Revista” e “Sociologythe Journal of the British Sociological Association” com dois artigos cada. Sendo que os demais apareceram apenas uma vez cada. Segue então a relação de todos os periódicos constante no portfólio final de bibliometria desta pesquisa:

*“Educar Em Revista, Sociologythe Journal of the British Sociological Association, Administrative Sciences, American Anthropologist, Brussels Studies, California Law Review, ContemporaneaRevista De Sociologia Da Ufscar, Creative Nursing, Cultural Studies, Direito E Praxis, Education Sciences, Ethnicities, International Journal of Public Leadership, Journal of Librarianship and Information Science, Journal of Occupational Rehabilitation, Journal of Public Administration Research and Theory, Journal of Sociology, Journal of Teacher Education, National Tax Journal, Nauchnyi Dialog, Onati SocioLegal Series, Policy Politics & Nursing Practice, Prevention Science, Public Administration Review, Public Opinion Quarterly, Race and Justice, Race Ethnicity and Education, Revista Critica De Ciencias Sociais, Revista Direito e Práxis, Revista Olhres, Revista Praxis Educacional, Social Currents e Sustainability”*

### 3.1.7 Palavras-Chave

Por último foram levantadas as palavras-chave contidas nos artigos selecionado constatando uma relação de 79 termos diferentes. A maior parte aparece apenas uma vez destacando-se os termos “institutional racism” que aparece em 9 artigos e o termo “racism” que aparece em 6 artigos. Para facilitar a visualização elaborou-se a nuvem de palavras abaixo:



Os objetivos do instrumento proposto pelo Guia são os seguintes: a) a identificação e formulação de diagnósticos específicos sobre o racismo institucional; b) a criação de um plano de ação para enfrentar o problema, baseado em uma variedade de respostas e ações sugeridas; e c) a criação de indicadores para acompanhar a implementação do plano de ação.

Neste estudo, houve uma adaptação do instrumento do Guia, a fim de fazer a conexão com os objetivos da pesquisa.

O guia apresenta este instrumento em forma de quadro que está dividido em dois blocos. O primeiro, chamado de “Cultura Institucional”, discute como identificar e combater o racismo institucional dentro das instituições. Isso inclui inserir o compromisso institucional nos documentos orientadores de cada órgão, criar diretrizes e normativas específicas, estabelecer uma instância de governança responsável por esse compromisso e formular e implementar ações afirmativas, entre outras políticas de combate ao racismo institucional. O segundo bloco, “Manifestações para o Público”, discute como as instituições abordam e enfrentam o problema em relação às suas ações com a sociedade. Isso inclui a criação de dados e informações cadastrais sobre o público e a incentivo da formação de servidores públicos em competências culturais. O objetivo é garantir que o enfrentamento do racismo seja incorporado de forma eficaz em todas as etapas do processo de formulação, implementação e avaliação de políticas e serviços. (Geledés; Cfemea, 2013)

Foi a partir deste quadro que criamos a adaptação para o nosso instrumento de pesquisa, que focará no primeiro eixo “cultura institucional” com base nos autores resultantes da nossa RSL:

**Quadro 3 - Categorias de Análise de enfrentamento ao racismo institucional e citações no portfólio**

Eixos	Perguntas norteadoras	Autores validadores
Visibilização do compromisso institucional	A organização já identificou as formas atuais de racismo institucional?	(Geledés e; Cfemea, 2013; Brodtkin et al, 2011; Murji, 2007; Branca, 2019; Araujo, 2019; Connor et al, 2022; Meike e Morris, 2022; Blume, 2023; Wright e Thomas, 2023; Russel e Wallington, 2022; Maeso, 2023; Gonzaga, 2023;
	O enfrentamento ao racismo é uma das metas de suas políticas e programas prioritários? Como?	(Geledés e; Cfemea, 2013; Rollock et al, 2011; Brodtkin et al, 2011; Murji, 2007; Plachowski, 2019; Branca, 2019; Maeso, 2018; Araujo, 2019; Connor et al, 2022; Wright e Thomas, 2023; Russel e Wallington, 2022; Maeso, 2023; Ebron et al, 2023; May, 2023; Geth, 2020; Tandé, 2018; Gonzaga, 2023;

	Existem normas internas para o enfrentamento do RI?	(Geledés e; Cfemea, 2013; Birdi, 2011; Maeso, 2018;
	A organização tem formas de comunicação internas e externas do compromisso de eliminação do RI?	(Geledés e; Cfemea, 2013; Brodtkin et al, 2011; Murji, 2007; Birdi, 2011; 2022; Maeso, 2023; Ebron et al, 2023; May, 2023; Tandé, 2018;
Instância de Governança	A organização dispõe de instância ou mecanismos de governança para o enfrentamento do racismo institucional?	(Geledés e; Cfemea, 2013; Brodtkin et al, 2011; Maeso, 2018; Connor et al, 2022; Gonzaga, 2023;
	Essa instância possui recursos (orçamento, equipe, infraestrutura adequada)?	(Geledés e; Cfemea, 2013; Gale, 2021)
	Qual é o nível hierárquico de inserção dessa institucionalidade no órgão?	(Geledés e; Cfemea, 2013; Rollock et al, 2011; Brodtkin et al, 2011; Murji, 2007; Raposo, 2019; Plachowski, 2019; Branca, 2019; Maeso, 2018; Araujo, 2019; Connor et al, 2022; Blume, 2023; Gonzaga, 2023;
	Essa institucionalidade realiza monitoramento das ações de enfrentamento do racismo institucional?	(Geledés e; Cfemea, 2013; Wright e Thomas, 2023;
Ações afirmativas e outras políticas de enfrentamento do Racismo Institucional	A instituição tem informações atuais sobre a proporção de mulheres e homens negros, indígenas e outros na instituição e em que posições?	(Geledés e; Cfemea, 2013; Brodtkin et al, 2011; Murji, 2007; Raposo, 2019; Branca, 2019; Birdi, 2011; Maeso, 2018; Araujo, 2019; Vicent, 2022; Gonzaga, 2023; Bukley et al, 2023;
	Existe alguma ação específica para a garantia da diversidade de gênero e raça no acesso e na ascensão funcional?	(Geledés e; Cfemea, 2013; Brodtkin et al, 2011; Plachowski, 2019; Connor et al, 2022; Vicent, 2022; Fattali e Smith, 2023; Ebron et al, 2023; Tandé, 2018; Gonzaga, 2023;
	Os critérios utilizados nos processos seletivos promovem a ocupação proporcional dos cargos segundo gênero, raça e cultura em todos os cargos da instituição?	(Geledés e; Cfemea, 2013; Rollock et al, 2011; Brodtkin et al, 2011; Raposo, 2019; Plachowski, 2019; Branca, 2019; Birdi, (Geledés e; Cfemea, 2013; Rollock et al, 2011; Toussaint, 2023; Gonzaga, 2023;
	Os processos seletivos são guiados pelos princípios da igualdade de oportunidades segundo gênero, raça, cultura?	(Geledés e; Cfemea, 2013; Rollock et al, 2011; Brodtkin et al, 2011; Plachowski, 2019; Birdi, 2011; Toussaint, 2023; Gonzaga, 2023;
	A instituição utiliza periodicamente ações para identificar a presença do racismo dentro da instituição?	(Geledés e; Cfemea, 2013; Rollock et al, 2011; Brodtkin et al, 2011; Murji, 2007; Raposo, 2019; Plachowski, 2019; Maeso, 2018; Connor et al, 2022; Fattali e Smith, 2023; May, 2023; Gonzaga, 2023;
	A instituição informa e educa as equipes e seu público quanto à adoção de ações afirmativas?	(Geledés e; Cfemea, 2013; Brodtkin et al, 2011; Vicent, 2022; Toussaint, 2023; Maeso, 2023; Geth, 2020; Gonzaga, 2023; Bukley et al, 2023;
	As ações afirmativas adotadas permitem enfrentar outras formas de desigualdades vivenciadas pelos/as negros/as (de gênero, orientação sexual, condição física e mental, geração etc.?)	(Geledés e; Cfemea, 2013; Brodtkin et al, 2011; Plachowski, 2019; Maeso, 2018; Connor et al, 2022; Makey, 2022; Gonzaga, 2023;
	Os critérios utilizados nos quais é a abrangência dessa ação afirmativa	(Geledés e; Cfemea, 2013; Brodtkin et al, 2011; Murji, 2007; Raposo, 2019;

	(acesso, permanência, mobilidade, cultura organizacional)?	Plachowski, 2019; Maeso, 2018; Connor et al, 2022; May, 2023;
	Há metas objetivas definidas de maior diversidade nos diferentes níveis hierárquicos do quadro funcional?	(Geledés e; Cfemea, 2013; May, 2023; Tandé, 2018;
	Há acompanhamento contínuo dessas ações?	(Geledés e; Cfemea, 2013; Maeso, 2018; Wright e Thomas, 2023;

Fonte: Adaptado de (Geledés; Cfemea, 2013) e RSL (2023).

A partir dos dados do quadro de indicadores e a validação pelos autores da RSL, criou-se o instrumento de pesquisa, que foi adaptado para o desenvolvimento da pesquisa com abordagem qualitativa.

A coleta de dados foi realizada de forma exploratória, em documentos constantes como dados abertos, a fim de compreender o racismo institucional de uma instituição de ensino pública brasileira.

### 3.3 TÉCNICA DE ANÁLISE DE DADOS

Com o propósito de assegurar transparência e clareza nos procedimentos, uma vez que esses são considerados fundamentais para a qualidade do trabalho de pesquisa (Bauer; Gaskell, 2002), apresenta-se a técnica de análise de dados, que será a “análise de conteúdo” apresentada por Bardin (1977).

Análise de conteúdo refere-se ao conjunto de métodos para examinar as comunicações com o objetivo de obter, por meio de procedimentos sistemáticos e objetivos para descrever o conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que possibilitem a inferência de conhecimentos relacionados às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) dessas mensagens.

Em seu livro "Análise de Conteúdo", publicado em 1977, Lawrence Bardin fornece uma visão geral da metodologia de análise de conteúdo e enfatiza a importância dessa abordagem para pesquisas qualitativas. Ele afirma que a análise de conteúdo usa métodos organizados para descrever o conteúdo das mensagens e extrair significados dos dados.

A análise de conteúdo pode ser uma 'análise dos significados' (exemplo: a análise temática), embora possa ser também uma análise dos 'significantes' (análise léxica, análise dos procedimentos), por outro lado, o tratamento descritivo constitui um primeiro tempo do procedimento, mas não é exclusivo da análise de conteúdo. (BARDIN, 1977, p. 34)



A versatilidade da análise de conteúdo pode ser aplicada a uma variedade de tipos de comunicação, como texto, imagem, áudio e vídeo. A metodologia permite uma compreensão mais profunda dos dados coletados, pois permite inferir sobre as condições de produção e recepção das mensagens (Bardin, 1977). O autor enfatiza que a codificação é um passo crucial na análise de conteúdo, pois permite a identificação de padrões e categorias emergentes nos dados. Além disso, Bardin enfatiza que a interpretação dos resultados deve ser rigorosa, enfatizando a necessidade de uma abordagem coerente e clara ao fazer a análise de conteúdo.

Resumidamente, o autor fornece aos pesquisadores uma base sólida para compreender e usar a análise de conteúdo em suas investigações, fornecendo caminhos claros e informações úteis sobre essa metodologia qualitativa.

#### 4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

O objetivo desta pesquisa foi “compreender o racismo a partir de seus elementos e possíveis impactos em uma universidade pública brasileira”. Assim, apresentamos no quadro 5 a análise documental exploratória quanto ao atendimento ou não de uma instituição de ensino superior pública brasileira, sobre cada elemento do racismo institucional, conforme categorias de análise do modelo teórico obtido pela adaptação de Geledés (2013) e da RSL.

É importante ressaltar que os dados foram coletados em meios abertos, conforme legislação vigente sobre LGPD.

**Quadro 4 - Análise quanto ao atendimento por parte da instituição dos indicadores de comprometimento com o combate ao racismo institucional**

Eixos	Perguntas norteadoras	Elementos comprobatórios
Visibilização do compromisso institucional	A organização já identificou as formas atuais de racismo institucional?	Sim, a instituição conta com o NEAB (Núcleo de estudos afro-brasileiros) que pesquisam continuamente a temática de racismo. <a href="http://www.neab.ufpr.br/portal/">http://www.neab.ufpr.br/portal/</a>
	O enfrentamento ao racismo é uma das metas de suas políticas e programas prioritários? Como?	“a UFPR, por meio da SIPAD, possui políticas de orientação para o desenvolvimento de ações afirmativas e de inclusão envolvendo de forma transversal as diversas Pró-reitorias e Setores; atua em diálogo com os diversos coletivos relacionados à promoção da inclusão, da igualdade, da acessibilidade, dos direitos humanos e das ações afirmativas e promove ações educativas de combate ao preconceito, à discriminação, ao racismo, ao capacitismo, à violência de gênero e de orientação sexual no ambiente universitário.” Capítulo 13 do plano de desenvolvimento institucional 2022-2026.
	Existem normas internas para o enfrentamento do RI?	RESOLUÇÃO Nº 37/04-COUN
	A organização tem formas de comunicação internas e externas do compromisso de eliminação do RI?	Não identificado
Instância de Governança	A organização dispõe de instância ou mecanismos de governança para o enfrentamento do racismo institucional?	Superintendência de Inclusão, Políticas Afirmativas e Diversidade (SIPAD)- PDI UFPR 2022 – 2026 P. 98
	Essa instância possui recursos (orçamento, equipe, infraestrutura adequada)?	Possui uma boa estrutura e conta com varias equipes para tratar assuntos especificos. <a href="https://sipad.ufpr.br/contato-10/">https://sipad.ufpr.br/contato-10/</a>
	Qual é o nível hierárquico de inserção dessa institucionalidade no órgão?	Como Superintendencia aposição fica bastante vantajosa sendo que esta

		abaixo apenas da reitoria como consta no PDI UFPR 2022 – 2026 pagina 83
	Essa institucionalidade realiza monitoramento das ações de enfrentamento do racismo institucional?	Não identificado
Ações afirmativas e outras políticas de enfrentamento do Racismo Institucional	A instituição tem informações atuais sobre a proporção de mulheres e homens negros, indígenas e outros na instituição e em que posições?	Em partes, a instituição informa o percentual de negros, mas as informações apresentadas não permitem cruzar os fatores de gênero e posição hierárquica. PROGEPE/ UFPR, 2023
	Existe alguma ação específica para a garantia da diversidade de gênero e raça no acesso e na ascensão funcional?	A instituição aplica a política de cotas, mas não há recorte de gênero, bem como não existe um planejamento para ascensão funcional específica para estes servidores.
	Os critérios utilizados nos processos seletivos promovem a ocupação proporcional dos cargos segundo gênero, raça e cultura em todos os cargos da instituição?	Não, ela não possui nenhum tipo de política para proporcionalidade.
	Os processos seletivos são guiados pelos princípios da igualdade de oportunidades segundo gênero, raça, cultura?	O ingresso é feito via concurso, extingue a possibilidade de não contratação por estes motivos, mas as políticas de cotas se mostram insuficientes visto a pouca diversidade na instituição.
	A instituição utiliza periodicamente ações para identificar a presença do racismo dentro da instituição?	Não
	A instituição informa e educa as equipes e seu público quanto à adoção de ações afirmativas?	Não identificado
	As ações afirmativas adotadas permitem enfrentar outras formas de desigualdades vivenciadas pelos/as negros/as (de gênero, orientação sexual, condição física e mental, geração etc.?)	Não identificado
	Os critérios utilizados nos quais é a abrangência dessa ação afirmativa (acesso, permanência, mobilidade, cultura organizacional)?	Não identificado
	Há metas objetivas definidas de maior diversidade nos diferentes níveis hierárquicos do quadro funcional?	Não identificado
	Há acompanhamento contínuo dessas ações?	Não identificado

Fonte: Adaptado de (Geledés; Cfemea, 2013)

Neste capítulo é apresentada a discussões advindas da pesquisa bibliográfica e documental bem como sua análise a partir dos indicadores de comprometimento com o enfrentamento ao racismo institucional. Tais indicadores são apresentados por Geledés (2013) como perguntas norteadoras.

Perguntas norteadoras, que permitem o detalhamento do diagnóstico e do plano de ação. As perguntas devem ser respondidas de modo a compor um quadro geral da situação da instituição, organização ou empresa e também de maneira a construir propostas de respostas e ações para o enfrentamento do racismo institucional identificado. (GELEDÉS, 2013, p. 16)

Tais perguntas estão distribuídas em três grandes eixos apresentados pelo autor que são; “visibilidade do compromisso institucional”, “instancia e governança” e “ações afirmativas e outras políticas de enfrentamento ao racismo institucional”

#### **4.1 Visibilização do compromisso institucional**

É necessário estar atento à importância da visibilização do compromisso institucional, “nos documentos orientadores da atuação de cada órgão e em orientações e normativas específicas” (GELEDÉS, 2023, p. 16).

##### **4.1.1 Identificação das formas atuais de racismo institucional (RI)**

É fundamental a identificação das discriminações, pois impactam de modo direto o ingresso e as oportunidades para pessoas pertencentes a comunidades racialmente discriminadas, principalmente em contextos como o âmbito acadêmico (Bujato e souza, 2020). De acordo com Almeida (2021), o racismo institucional ultrapassa a esfera individual, abrangendo o funcionamento das entidades e organizações. Esse tipo de discriminação racial se manifesta nas atitudes cotidianas e nas normas estabelecidas pelas instituições, colocando determinados grupos em situação de desvantagem (Silva, 2017).

É difícil identificar e reconhecer os mecanismos de racismo institucional porque as instituições frequentemente não se consideram responsáveis por esse tipo de comportamento (López, 2012). Assim, compreender e conversar sobre esses tipos de racismo é essencial para diminuir a desigualdade e criar um ambiente mais inclusivo.

Silva (2017) afirma que a identificação do racismo institucional é essencial porque está arraigado nas estruturas institucionais. Isso significa que as desvantagens raciais continuarão a se reproduzir se não houver mudanças significativas. “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.” (Silva, 2017, p. 129).

Portanto, para enfrentar as desigualdades que persistem em instituições como as universidades, é fundamental identificar e compreender os tipos atuais de racismo institucional. A partir dessa perspectiva, a universidade demonstra comprometimento a si mesma realizando pesquisas contínuas sobre o assunto.

O Núcleo de Estudos Afro-Brasileiros (NEAB-UFPR) é propriedade da instituição e tem como objetivo ser um centro de referência para atividades de ensino, pesquisa e extensão no campo dos estudos afro-brasileiros. Os objetivos da UFPR incluem produzir e difundir conhecimento, incentivar o intercâmbio de informações e criar um fórum para discutir ações relacionadas à África e africanidades no Brasil (NEAB-UFPR, 2024).

O racismo estrutural e institucional está enraizado nas rotinas organizacionais e continua a causar desvantagens aos grupos raciais minoritários. Para criar um ambiente mais justo e inclusivo, é necessário ter essa compreensão para eliminar as barreiras que essas estruturas criam. Autores como Almeida, Silva e López enfatizam que reconhecer essas dinâmicas é fundamental para que mudanças significativas possam ocorrer, diminuindo a reprodução de desigualdades sociais e históricas.

#### 4.1.2 Enfrentamento ao racismo como meta de políticas e programas prioritários

De acordo com vários autores, as instituições educacionais devem priorizar a luta contra o racismo institucional. Manthey (2020) destaca que, embora a Universidade de Minnesota tenha sido fundada com o objetivo de promover a justiça social, ela continuou a praticar discriminação contra minorias raciais e religiosas, como negar admissões e negar moradia a estudantes negros. Frances Mchie Rains, a primeira enfermeira negra a se graduar na instituição, foi impedida de concluir sua residência por causa de sua raça. Sua experiência ilustra essa realidade (Manthey, 2020).

Brodkin (2011) enfatiza que o racismo é uma forma de violência que afeta não apenas indivíduos, mas também instituições e a sociedade como um todo. Assim, é essencial que as instituições educacionais trabalhem para garantir que os ambientes sejam inclusivos e livres de qualquer discriminação racial. Assim, a SIPAD, por meio da entidade em estudo, estabelece políticas que orientam o desenvolvimento de ações afirmativas e de inclusão. Além disso, trabalha em colaboração com vários grupos que se preocupam com a promoção da igualdade e dos direitos humanos (PDI/UFPR, 2022).

A UFPR, por meio da SIPAD, possui políticas de orientação para o desenvolvimento de ações afirmativas e de inclusão envolvendo de forma transversal as diversas Pró-reitorias e Setores; atua em diálogo com os diversos coletivos relacionados à promoção da inclusão, da igualdade, da acessibilidade, dos direitos humanos e das ações afirmativas e promove ações educativas de combate ao preconceito, à discriminação, ao racismo, ao capacitismo, à violência de gênero e de orientação sexual no ambiente universitário. (PDI/UFPR, 2022, p. 126)

A luta contra o racismo é um esforço para alcançar a democracia e a justiça social (Almeida, 2021). Assim, as instituições educacionais devem se esforçar para estabelecer ambientes justos e democráticos, onde todos os alunos sejam tratados com respeito e igualdade. Isso pode ser feito promovendo ações educativas que combatem o preconceito, a discriminação e o racismo. O autor enfatiza que estabelecer políticas e programas que combatam o racismo institucional é essencial para construir ambientes educacionais inclusivos e justos. Além disso, as instituições devem trabalhar em colaboração com vários grupos que lutam pela promoção da igualdade, da inclusão e dos direitos humanos.

Manthey (2020) e Brodtkin (2011) enfatizam a importância de as instituições reconhecerem e combaterem de forma contundente o racismo inerente às práticas e estruturas internas que perpetuam a discriminação e a exclusão de indivíduos pertencentes a minorias raciais. Isso está em linha com Silvio de Almeida (2021), em seu trabalho "Racismo Estrutural", que enfatiza que o racismo se manifesta de forma sistêmica e estrutural, exigindo que as instituições tomem medidas abrangentes e transversais.

#### 4.1.3 Normas internas para o enfrentamento do Racismo Institucional

Diversos pesquisadores (Birdi, 2011; Maeso, 2018; Almeida, 2021) discutem a importância de criar regulamentações para combater o racismo institucional. Rodríguez Maeso (2018) afirma que é necessário examinar a lentidão com que a jurisprudência sobre racismo se desenvolveu na Europa, levando em consideração os processos políticos mais amplos que ignoraram as questões de raça e racismo. A autora afirma que é necessário desconstruir a narrativa mítica do direito moderno para eliminar o racismo institucional e a colonialidade que foram fundamentais para a formação do Ocidente.

Manthey (2020) enfatiza que o racismo está profundamente arraigado na cultura americana e se manifesta tanto em políticas institucionais quanto em ações

individuais. Frances Mchie, a primeira enfermeira negra a se formar na Universidade de Minnesota, enfrentou vários tipos de discriminação racial durante sua carreira acadêmica e profissional, de acordo com a autora (MANTHEY, 2020). Conforme Manthey (2020, p. 216):

A rejeição de Mchie não foi a única, nem mesmo a primeira, instância de discriminação sistêmica em toda a Universidade de Minnesota. Exemplos abundam em áreas de esportes e praticamente todos os alojamentos estudantis. O presidente Coffman, em uma carta de 1931 ao presidente da filial de Minneapolis da Associação Nacional para o Avanço de Pessoas de Cor (NAACP) sobre um estudante negro ao qual foi negado o alojamento universitário, escreveu: 'Nenhum estudante de cor se candidatou antes para admissão nos dormitórios da Universidade. O bom senso e o julgamento criterioso dos estudantes de cor e de seus pais a respeito dessa questão têm sido motivo de constante satisfação' (apud Foy Larsen, 2018). Isso também afetou a rejeição de Mchie; embora ela tenha se tornado a primeira pessoa negra admitida na Escola de Enfermagem, ainda lhe foi proibido morar com outras alunas de enfermagem. Para Mchie, isso significou morar na Phillis Wheatley Settlement House, a vários quilômetros do campus, durante todo o seu curso.

Brodkin (2011) também enfatiza a necessidade de lidar com o racismo institucional, afirmando que a antropologia e o espaço público branco reproduzem estruturas de poder e exclusão. A pesquisadora destaca a importância de questionar as histórias predominantes e promover a diversidade e a inclusão de forma eficaz (BRODKIN, 2011).

Na mesma linha, Meikle e Morris (2022) enfatizam a importância das universidades na criação de políticas e programas de ação afirmativa para combater o racismo institucional. Os autores afirmam que essas ações são essenciais para avançar em direção à equidade e justiça social (MEIKLE; MORRIS, 2022).

Universidades que apresentaram um impulso ousado para enfrentar frontalmente o racismo sistêmico nos seus planos estratégicos devem ser vinculados a um sistema prático para reprojeter identidades, práticas, estruturas e procedimentos organizacionais racializados. Construindo confiança e alta qualidade as interações em espaços desiguais não se desdobram de forma automática e orgânica. Assim, os mecanismos de construção de pontes, os comportamentos pró-sociais e a criação de comunidades necessitam de atenção específica: comportamentos pró-sociais e autorreflexividade são caminhos-chave. (MEIKLE; MORRIS, 2022, p. 15)

Neste sentido o que a instituição em estudo apresenta é uma resolução, a RESOLUÇÃO Nº 37/04-COUN que “Estabelece e aprova Plano de Metas de Inclusão Racial e Social na Universidade Federal do Paraná.” (COUN/ UFPR, 2004), o que não

é necessariamente um esforço direto para combater o racismo institucional e atende apenas parcialmente a essa demanda.

#### 4.1.4 Formas de comunicação internas e externas do compromisso de eliminação do RI

Vários autores destacam a relevância da comunicação institucional no combate ao racismo institucional (RI). De acordo com Rodríguez Maeso (2018), é necessário abordar a evolução lenta e insatisfatória da jurisprudência sobre racismo na Europa, integrando-se aos avanços políticos e às políticas públicas mais abrangentes que moldaram o silêncio sobre raça e racismo. A escritora defende que o racismo é percebido como uma externalidade e um desvio, e que, por isso, as normas políticas e jurídicas ainda são pouco analisadas em sua colaboração para a perpetuação do racismo (RODRÍGUEZ MAESO, 2018).

Assim, Manthey (2020) ressalta que o racismo está profundamente arraigado tanto em comportamentos e ações individuais quanto em políticas de caráter institucional racista. A escritora descreve que, ao longo dos anos, na Universidade de Minnesota, ocorreu uma grande discriminação racial, com políticas que baniam estudantes negros dos alojamentos e colocavam obstáculos à entrada de estudantes negros na Escola de Enfermagem. Apenas recentemente a instituição tem reconhecido e tratado essa história de racismo sistêmico (MANTHEY, 2020).

Meikle e Morris (2022) destacam a relevância da comunicação institucional no combate ao racismo, sustentando que as instituições de ensino superior devem se empenhar em comunicar seus esforços de maneira clara e eficiente, interna e externamente, para evidenciar seu compromisso com a diversidade e a inclusão (MEIKLE; MORRIS, 2022).

De acordo com essa visão, Casellas, Connors e McCoy (2022) destacam a necessidade das universidades adotarem uma estratégia de "antirracismo performativo", isto é, converter seus valores e compromissos em ações tangíveis e claramente comunicadas (CASELLAS; CONNORS; MCCOY, 2022).

Não foi encontrado na pesquisa que a UFPR atenda a este aspecto de forma clara, conforme Tabela XXX. No entanto, Brodtkin (2011) destaca a relevância das instituições acadêmicas identificarem e combaterem o racismo estrutural presente em seus ambientes, com o objetivo de se tornarem "espaços públicos brancos" menos segregadores (BRODKIN, 2011).



Em resumo, a literatura sugere que uma comunicação institucional clara e eficaz é crucial para que as instituições de ensino superior manifestem seu engajamento na erradicação do racismo institucional e transformem esse compromisso em medidas práticas.

## 4.2 INSTANCIA E GOVERNANÇA

O enfrentamento ao racismo institucional é um trabalho que precisa ser gerido, ele não acontece sozinho (Geledés, 2013). Por isto o guia enfatiza que para que se caracterize o enfrentamento do RI de fato, a instituição precisa dispor de Instancias e Governança focadas neste enfrentamento. Apontando ainda que uma cultura de enfrentamento ao racismo necessariamente deve abarcar:

os eixos relacionados à identificação e ao enfrentamento do racismo institucional dentro das próprias instituições – na visibilização do compromisso institucional nos documentos orientadores da atuação de cada órgão e em orientações e normativas específicas; na criação de uma instância de governança que responda por esse compromisso em nome da instituição; na formulação e implementação de ações afirmativas e outras políticas de enfrentamento do racismo institucional. (GELEDÉS, 2013, p. 16)

Diante disto o guia indaga quatro ações dentro deste aspecto de governança como a seguir.

### 4.2.1 Existência instância ou mecanismos de governança para o enfrentamento do racismo institucional

O guia explica que uma evidencia de que o enfrentamento está acontecendo é a existência de “Instância instalada em nível hierárquico superior e funcionando adequadamente” (GELEDÉS, 2013, p. 18). Ou seja, a criação de uma instância específica para enfrentar o racismo é um passo essencial para que as organizações demonstrem seu compromisso efetivo com a erradicação dessa prática discriminatória. Essa estrutura, seja ela uma diretoria, secretaria, coordenadoria ou comitê, deve ter a função primordial de liderar e coordenar as diversas ações e iniciativas antirracistas. Mais do que simplesmente existir, essa instância deve gozar de autonomia, recursos e poderes suficientes para cumprir seu papel de forma eficaz. Ela deve atuar como o principal agente mobilizador, articulando diferentes áreas e setores, garantindo a visibilização das ações empreendidas e assegurando a responsabilização efetiva pelos casos de racismo.

Somente com essa abordagem sistêmica e centralizada, as organizações poderão demonstrar seu real compromisso com a promoção da igualdade racial e o combate ao racismo em todas as suas manifestações. “A instância de enfrentamento do racismo (diretoria, secretaria, coordenadoria, comitê ou outra) terá função de liderar e coordenar as ações, garantindo visibilização e responsabilização.” (GELEDÉS, 2013, p. 18)

Importante ressaltar que o racismo institucional é fruto de uma disputa de poder onde homens brancos procuram manter seus privilégios e controlar o poder dentro dos espaços (Almeida, 2021). Deste modo é preciso que haja instancias hierarquicamente elevadas para organizar este enfrentamento.

Assim, detêm o poder os grupos que exercem o domínio sobre a organização política e econômica da sociedade. Entretanto a manutenção deste poder adquirido depende da capacidade do grupo dominante de institucionalizar seus interesses, impondo a toda sociedade regras, padrões de condutas e modos de racionalidade que tornem “normal” e “natural” o seu domínio. (ALMEIDA, 2021, p. 40)

Segundo o Guia Geledés (2013), uma das principais estratégias para combater o racismo institucional é focar na criação e acompanhamento de políticas públicas, incentivando a identificação desse fenômeno como uma violação dos direitos da população negra (GUIA GELEDÉS, 2013).

O Plano Plurianual 2012-2015 do governo federal incorporou o enfrentamento ao racismo institucional como meta em diversos programas temáticos, com o objetivo de ampliar o número de organizações públicas e privadas que adotam medidas de prevenção e enfrentamento. Nesse sentido, o Guia Geledés (2013) destaca a importância de consolidar uma metodologia que possa ser adaptada para diferentes setores de ação privada e governamental, visando ao enfrentamento sistemático do racismo institucional (GUIA GELEDÉS, 2013).

É importante destacar que a UFPR possui a Superintendência de Inclusão, Políticas Afirmativas e Diversidade (SIPAD), de acordo com o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) para o período de 2022 a 2026 (p. 1998). Este órgão visa fomentar iniciativas voltadas para a inclusão, igualdade e apreciação da diversidade, auxiliando na luta contra o racismo institucional. Assim, a presença de órgãos e mecanismos de governança, como a SIPAD, que atuem de maneira sistemática e transversal na luta contra o racismo institucional, é crucial para

assegurar progressos significativos na promoção da igualdade racial e na superação das desigualdades estruturais que impactam a população negra do Brasil.

#### 4.2.2 Recursos (orçamento, equipe, infraestrutura adequada)

De acordo com o Guia Geledés (2013), uma das principais estratégias para combater o racismo institucional é focar na criação e acompanhamento de políticas públicas, incentivando a identificação desse fenômeno como uma violação dos direitos da população negra (GUIA GELEDÉS, 2013). Nesse contexto, o Guia Geledés (2013) indica que o Plano Plurianual 2012-2015 do governo federal incluiu o combate ao racismo institucional como meta em vários programas temáticos, visando expandir a quantidade de entidades públicas e privadas que implementam ações de prevenção e combate (GUIA GELEDÉS, 2013).

Conforme as informações presentes no site da SIPAD (<https://sipad.ufpr.br/>), a instituição em questão dispõe de uma estrutura robusta e conta com diversos grupos dedicados a tratar de temas específicos, tais como a Coordenadoria de Inclusão e Diversidade, a Coordenadoria de Políticas Afirmativas e o Núcleo de Políticas de Comunicação Acessível. Esta variedade de setores especializados evidencia o empenho da instituição em assegurar recursos, equipe e infraestrutura apropriadas para combater o racismo institucional de maneira transversal e sistemática.

Assim, a presença de órgãos e mecanismos de governança, como a SIPAD, com os recursos adequados para combater o racismo institucional, é crucial para assegurar progressos na superação das disparidades estruturais que impactam a população negra do Brasil.

#### 4.2.3 Nível hierárquico de inserção dessa institucionalidade no órgão

Conforme as informações presentes no Portal da SIPAD (<https://sipad.ufpr.br/>), a universidade em questão conta com uma Superintendência, que ocupa uma posição bastante vantajosa, ficando apenas atrás da Reitoria, conforme indicado no PDI UFPR 2022-2026 (página 83). Esta estrutura organizacional evidencia o empenho da instituição em atribuir ao órgão de combate ao racismo a devida proeminência e importância na hierarquia institucional, otimizando assim seu funcionamento eficaz.

O Guia Geledés (2013) indica que uma das estratégias fundamentais para combater o racismo institucional é focar na criação e acompanhamento de políticas públicas, incentivando a identificação desse fenômeno como uma infração aos direitos dos negros. Assim, é crucial posicionar a entidade de combate ao racismo em uma posição hierárquica alta, como uma Superintendência diretamente vinculada à Reitoria, para assegurar que essa entidade possua os recursos e a legitimidade requeridos para atuar de maneira transversal e estratégica.

Esta posição privilegiada da Superintendência, apenas atrás da Reitoria, evidencia a relevância atribuída pela instituição à contribuição dessa entidade no combate ao racismo. Ao colocá-la em uma posição hierárquica alta, a organização demonstra seu empenho em assegurar que as iniciativas de promoção da igualdade racial recebam o devido apoio e influência na elaboração e supervisão das políticas institucionais, conforme ressaltado no Guia Geledés (2013).

#### 4.2.4 Realização de monitoramento das ações de enfrentamento do racismo institucional

De acordo com vários autores, o racismo institucional é uma realidade em instituições públicas e privadas nos Estados Unidos. Vincent (2021) discute como o racismo e a desigualdade de classe se expressam no ambiente escolar, destacando a necessidade de implementar políticas públicas que combatam essa questão. Toussaint (2024) também destaca a importância de tratar de forma crítica o racismo e a disparidade racial no contexto da formação jurídica.

Assim, Murji (2007) ressalta a relevância de entender o racismo institucional além da visão individual, reconhecendo sua essência sistêmica e estrutural. Blume (2023) reforça essa perspectiva, sugerindo que o poder administrativo racializado deve ser visto como o estado atual, questionando a suposta imparcialidade da gestão pública. Apoiando essa visão, o Guia de Enfrentamento ao Racismo Institucional da Geledés (2013) enfatiza a importância de detectar e acompanhar as expressões de racismo nas políticas, práticas e processos das instituições.

Embora a importância do assunto, a pesquisa não encontrou estratégias de acompanhamento dessas ações e seus respectivos resultados divulgados. Conforme apontado por Trochmann et al. (2021), a literatura sobre gestão pública tem ignorado o racismo institucional como um elemento definidor do governo e da gestão pública. Assim, torna-se imprescindível a criação de mecanismos de monitoramento e

avaliação das ações de combate ao racismo institucional, com o objetivo de auxiliar na criação de políticas públicas mais eficazes neste campo.

### **4.3 Ações afirmativas e outras políticas de enfrentamento ao racismo**

O enfrentamento ao racismo deve ser feito de maneira propositiva, e é de responsabilidade das instituições que esta ação aconteça, se elas realmente pretende fazê-lo como observado por Almeida (2021), bem como por Jensen (2010) que apresenta a política de quotas como essencial para que as desigualdades sejam dissolvidas, lembrando sempre não ser a única, talvez a mais conhecida.

Exemplificando, no caso da política de quotas, já que esta se apresenta como a faceta mais conhecida de ação afirmativa, vários parlamentares, no exercício de sua função ligeferante avançaram propostas legislativas, com êxito, visando contemplar determinados grupos reputados desfavorecidos. (JENSEN, 2010, p. 141)

O Manual coloca a necessidade de políticas afirmativas devido as consequências do racismo institucional, quando afirma que “O que o racismo institucional produz é não só a falta de acesso e o acesso de menor qualidade aos serviços e direitos, mas é também a perpetuação de uma condição estruturante de desigualdade em nossa sociedade” (Geledés, 2013, p. 13). Neste sentido Geledés (2013) apresenta 10 indicadores determinantes quanto ao empenho da instituição em atender este eixo de enfrentamento ao racismo institucional, que são aplicados pela instituição conforme Tabela 5.

#### **4.3.1 Informações atuais sobre a proporção e posições hierárquicas de mulheres e homens negros, indígenas e outros na instituição.**

É crucial possuir dados atualizados sobre a proporção e os níveis hierárquicos de mulheres e homens negros, indígenas e outros na instituição para compreender e lidar com as disparidades raciais e de gênero existentes em sua estrutura (Manthey, 2020). Conforme descrito pela autora, a instituição implementou durante décadas políticas discriminatórias que restringiam o ingresso e o progresso de indivíduos negros, incluindo a primeira estudante negra, Frances Mchie Rains, que enfrentou várias dificuldades para se graduar.

Mchie se formou como a primeira da turma em 1932, tendo também obtido o diploma de bacharel pela Faculdade de Educação (McHie Family Collection, n.d.). Sua experiência de discriminação habitacional na Universidade de Minnesota certamente não foi a última vez que ela enfrentou discriminação racial em sua longa e bem-sucedida vida. Na verdade, sua experiência em Minnesota foi um prelúdio para uma vida inteira sendo oprimida e, eventualmente, quebrando barreiras de cor. Depois de se tornar a primeira estudante afro-americana a se formar na Escola de Enfermagem da Universidade de Minnesota, ela se tornou a primeira supervisora de enfermagem negra no Hospital Geral de Minneapolis. Ela foi a primeira pessoa negra a trabalhar com a Visiting Nurses Association em Nova Orleans, Louisiana, e uma das primeiras pessoas negras a lecionar no Hospital Geral da Universidade do Sul da Califórnia em Los Angeles (hoje Centro Médico da Universidade do Sul da Califórnia). (MANTHEY, 2020, p. 2016)

Apesar da instituição ter reconhecido esse passado de racismo e adotado ações como a criação da Bolsa de Estudos Frances Mchie, é crucial que ela disponibilize dados atualizados sobre a representação e a posição de mulheres e homens negros, indígenas e outros grupos historicamente marginalizados em seus quadros, possibilitando o monitoramento dos progressos e da continuidade das desigualdades.(Manthey, 2020)

A instituição em estudo atende em partes este elemento pois ela informa o percentual de negros, mas as informações apresentadas não permitem cruzar os fatores de gênero e posição hierárquica. (PROGEPE/UFPR, 2023)

Assim, (Casellas Connors et al. 2022) enfatiza a importância das instituições acadêmicas serem transparentes em relação à sua composição racial e de gênero, para que possam implementar ações eficazes contra o racismo. Igualmente, a disseminação de informações sobre diversidade é crucial para que as instituições de ensino superior possam ser responsabilizadas e formular políticas de igualdade (Meikle e Morris 2022).

#### 4.3.2 Ação específica para a garantia da diversidade de gênero e raça no acesso e na ascensão funcional

É crucial que a organização implemente medidas específicas para assegurar a diversidade de gênero e raça no ingresso e desenvolvimento profissional de seus funcionários. Conforme mencionado Manthey, 2020, durante décadas, a instituição implementou políticas discriminatórias que restringiam o acesso e o progresso de indivíduos negros, incluindo a primeira estudante negra, Frances Mchie Rains, que se deparou com várias dificuldades para se graduar.

O racismo é justamente a estrutura que mantém negros em posições de menor prestígio na sociedade, justamente por isto Almeida, 2021 chama atenção para necessidade que haja uma correção é necessário que a instituição crie mecanismos, isto é estruturas, que possibilitem que negros e negras não só ingressem em seus quadros bem como tenham a oportunidade e incentivo a ascensão dentro da mesma.

A instituição implementa a política de cotas, porém não faz distinção de gênero, nem há um plano específico para a promoção funcional desses funcionários (PROGEPE/UFPR, 2023). Esta perspectiva geral das cotas, sem levar em conta a interseccionalidade entre raça e gênero, é inadequada para lidar com os obstáculos estruturais que mulheres e homens negros, indígenas e outros grupos historicamente marginalizados enfrentam. (Manthey, 2020)

A mulher negra está sempre na base da pirâmide social, justamente por isto é crucial que a instituição possa cruzar estes dados para poder ter um retrato mais assertivo do seu quadro de servidores, é preciso cruzar informações de gênero, raça e nível hierárquico para a partir disto tomar medidas que revertam a estrutura que “privilegio da masculinidade branca”. (Gonzaga, 2011; Almeida, 2021; Bento, 2020)

#### 4.3.3 Critérios utilizados nos processos seletivos que promovam a ocupação proporcional dos cargos segundo gênero, raça e cultura em todos os cargos da instituição.

A avaliação dos critérios aplicados nos processos de seleção indica um aumento na atenção à promoção da diversidade e à distribuição equitativa de posições em instituições. Contudo, a instituição analisada não implementa práticas que assegurem essa igualdade em termos de gênero, raça e cultura. Vitória dos Santos (2014) destaca que a instituição adota um sistema de cotas percentual, porém não consegue distinguir gênero e garantir a proporcionalidade em todos os postos de trabalho, em concordância com as recomendações de Geledés (2013). Maria Aparecida de Assunção et al. (2016) também destacam a falta de critérios que fomentem essa igualdade, destacando a necessidade de uma estratégia mais ampla que leve em conta as particularidades de gênero.

Além disso, a avaliação feita por Magela Moreira Damasceno e Maria de Andrade (2016) corrobora essa crítica, indicando que o sistema de cotas, mesmo sendo válido como uma estratégia de ação afirmativa, não deve se tornar uma solução duradoura sem uma avaliação adequada do contexto social que respalda sua

aplicação. A ausência de diferenciação de gênero nas cotas pode perpetuar as desigualdades já existentes, pois a falta de políticas que incentivem a ocupação proporcional pode levar a uma representação desequilibrada nos diversos níveis hierárquicos da instituição.

De forma que compreende-se que a lei de cotas no serviço público vigente, a Lei 12.990/14, não atende o que a literatura aponta, como afirma o seu artigo primeiro ela apenas garante que:

Ficam reservadas 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 na forma desta Lei. (Brasil, 2014)

Assim, a literatura indica a importância de revisar os critérios empregados nos processos de seleção, com o objetivo de assegurar que a diversidade seja realmente considerada, não somente no que diz respeito à raça, mas também ao gênero e à cultura, conforme proposto por Geledés (2013). A execução de políticas de ação afirmativa que levem em conta esses fatores é crucial para a criação de um ambiente institucional mais equitativo e justo.

#### 4.3.4 Processos seletivos guiados pelos princípios da igualdade de oportunidades segundo gênero, raça e cultura

As medidas afirmativas são essenciais para assegurar a representação equitativa de grupos racialmente marginalizados nos vários cargos institucionais (Geledés, 2013). O Guia ainda afirma que estas ações têm como objetivo retificar as disparidades históricas e fomentar a inclusão de grupos marginalizados, auxiliando na execução do dever institucional de criar um ambiente mais justo e igualitário.

Configura um princípio de justiça redistributiva, proporcional, que se pauta mais pelas necessidades de pessoas e coletivos e por um senso reparador de dívidas, do que pela sua igualdade formal diante da lei. Representa o aprofundamento do princípio de igualdade formal de todos diante da lei. (GELEDÉS, 2013, p. 28)

A instituição em estudo atende em parte esta orientação pois os servidores de carreira ingressam por meio de concurso público, que da transparência e isonomia, com tudo como já constatado em pontos anteriores a política de cotas vigente não é



suficiente para que estas pessoas realmente ingressem e tenham condições de crescimento dentro da instituição.

Há instituições que mantiveram por décadas políticas discriminatórias que limitavam o acesso e a ascensão de pessoas negras, evidenciando a necessidade de adotar ações afirmativas para enfrentar essas barreiras estruturais (Manthey, 2020). Por isto se deve fazer o esforço no sentido oposto, para garantir que a realidade das pessoas negras estando ou ausentes ou em cargos menos prestigiados mude e que eles passem a participar da instituição com proporcionalidade (Almeida, 2023).

#### 4.3.5 Demais pontos não atendidos

Este ponto tratará de maneira geral os indicadores "4E) Uso periodicamente ações para identificar a presença do racismo dentro da instituição", "4F) A instituição informa e educa as equipes e seu público quanto à adoção de ações afirmativas?", "4G) As ações afirmativas adotadas permitem enfrentar outras formas de desigualdades vivenciadas pelos/as negros/as (de gênero, orientação sexual, condição física e mental, geração etc.)", "4H) Os critérios utilizados nos quais é a abrangência dessa ação afirmativa (acesso, permanência, mobilidade, cultura organizacional)?", "4I) Há metas objetivas definidas de maior diversidade nos diferentes níveis hierárquicos do quadro funcional?" e "4J) Há acompanhamento contínuo dessas ações?", dos quais não se constatou o atendimento por parte da instituição em estudo.

Existe uma demora e progresso insuficiente da jurisprudência sobre o racismo, que precisa ser discutida em conjunto com evoluções políticas e políticas públicas mais abrangentes que moldaram o silêncio sobre raça e racismo (Maeso, 2018). Portanto, os indicadores sugeridos no Guia de Combate ao Racismo Institucional, como a "realização regular de ações para detectar a existência de racismo na instituição" e a necessidade de "informar e instruir as equipes e seus públicos sobre a implementação de ações afirmativas" (Geledés, 2013), são essenciais para combater o racismo institucionalizado.

O racismo é percebido como uma "externalidade e um desvio", fazendo com que as normas políticas e jurídicas continuem, em grande parte, sem questionamento em sua cumplicidade com a perpetuação do racismo. Além disso, é imprescindível que as medidas afirmativas implementadas possam lidar com outras formas de desigualdades enfrentadas por pessoas negras (de gênero, orientação sexual, estado

físico e mental, geração, entre outros) como aponta o Guia Geledés de enfrentamento ao racismo institucional (Geledés, 2013), em consonância com a visão de Fitzpatrick (1992), que enfatiza a relevância de analisar o direito sob a ótica da raça.

Destaca-se por fim a relevância do monitoramento constante dessas ações, bem como a importância de se envolver com desenvolvimentos políticos e políticas públicas mais abrangentes que moldaram o silêncio sobre raça e racismo para entender os obstáculos encontrados na execução de ações antirracistas. (Geledés, 2013; Maeso, 2018; Almeida, 2021)

Embora a instituição esteja se esforçando, ainda há muito a ser feito para combater efetivamente o racismo institucional. A atual lei de cotas (LEI No 12.990, DE 9 DE JUNHO DE 2014), promulgada pela ex-presidente Dilma Rousseff, representou um significativo progresso e vitória para o movimento negro no Brasil. No entanto, é evidentemente insuficiente, pois "o racismo é visto como uma externalidade e um desvio" (RODRÍGUEZ MAESO, 2018), negligenciando as intrincadas estruturas e dinâmicas que perpetuam a discriminação racial nas instituições.

Ainda existem projetos em discussão no Congresso Nacional, como o Projeto de Lei 1958/21, do Senado, que destina 30% das oportunidades em concursos públicos federais a indivíduos pretos, pardos, indígenas e quilombolas, com o objetivo de aumentar a representatividade desses grupos. No entanto, conforme destacado por Manthey (2020) e Brodtkin (2011), o racismo está fortemente enraizado na cultura e nas práticas institucionais, demandando uma intervenção ampla e transversal para sua eliminação.

Assim, é crucial estabelecer instâncias e mecanismos de governança, como a SIPAD na instituição em análise, para liderar e coordenar as ações de luta contra o racismo institucional, conforme destacado por Geledés (2013). No entanto, Meikle e Morris (2022) destacam que não basta apenas a existência dessas estruturas, é essencial que elas possuam autonomia, recursos e poderes adequados para converter os compromissos institucionais em ações concretas e eficientes. Apenas dessa forma conseguiremos progredir na criação de espaços genuinamente inclusivos e democráticos, onde a igualdade racial seja realmente alcançada.

#### **4.4 Diretrizes para enfrentamento do racismo institucional**

Os dados mostram a desigualdade racial onde os negros são menos representados tanto entre os funcionários administrativos quanto entre os professores.

Dos 3.221 técnicos administrativos, apenas 122 são pretos e 407 são pardos, totalizando 529 negros, cerca de 16% dos funcionários (Sinditest-Pr). Essa disparidade étnica mostra a importância de combater o problema e tomar medidas para promover a equidade racial na universidade.

Dados disponibilizados pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da Universidade Federal do Paraná (PROGEPE/ UFPR) apontam uma disparidade racial entre os servidores, tanto técnico-administrativos quanto professores (PROGEPE/ UFPR, 2023). A apresentação destes dados demonstra que há preocupação por parte da instituição em entender este fenômeno (Fioravanti, 2022). Dos 3.221 técnicos administrativos, apenas 122 são pretos, enquanto 407 são pardos, totalizando 529 negros; esses são aproximadamente 16,4% do pessoal total da instituição. Essa cifra mostra que os negros estão muito pouco representados nos quadros técnicos da UFPR. Por outro lado, 2.603 servidores que se autodeclararam brancos, ou mais de 80% do quadro, são a maioria. A porcentagem de servidores técnicos pretos na UFPR é de aproximadamente 3,8%. Uma abordagem multifacetada é necessária para transformar esse cenário e promover a inclusão, como observado por Almeida (2021), pois a persistência dessas disparidades reflete estruturas sociais e econômicas mais amplas.

De acordo com os dados do Progepe/Ufpr (2023), a situação se estende ao corpo docente da UFPR. 2.411 professores, ou cerca de 87,5% dos 2.755 professores, se declaram brancos. Por outro lado, os professores pardos somam 228, cerca de 8,3 por cento, e os professores pretos somam 32, cerca de 1,2 por cento do total.

Essa disparidade racial na academia reflete problemas sociais e estruturais mais amplos. Almeida (2019) enfatiza como o modelo fordista e a crise do Estado de Bem-Estar Social criam um novo tipo de racismo, associado à austeridade fiscal e à privatização, que neste contexto podemos colocar como terceirização. Bujato e Souza (2020) confirmam que o racismo individual, institucional e estrutural ocorre no ambiente universitário.

O diagnóstico apresenta uma análise documental exploratória sobre o atendimento da Universidade Federal do Paraná (UFPR) aos indicadores de comprometimento com o combate ao racismo institucional. A análise é estruturada em

três grandes eixos: visibilização do compromisso institucional, instância e governança, e ações afirmativas e outras políticas de enfrentamento do racismo institucional com as principais descobertas:

#### **4.5 Visibilização do comprometimento institucional:**

O NEAB (Núcleo de Estudos Afro-Brasileiros) da UFPR conduz estudos constantes sobre o racismo.

A Universidade Federal do Paraná (UFPR), através da SIPAD (Superintendência de Inclusão, Políticas Afirmativas e Diversidade), implementa políticas de ações afirmativas e inclusão, interagindo com grupos dedicados à promoção da igualdade de direitos.

A Resolução no 37/04-COUN define um Plano de Metas de Inclusão Racial e Social, porém não existem provas de normas internas específicas para combater o racismo institucional.

A comunicação interna e externa do compromisso institucional de erradicação do racismo não foi identificada.

Instância e Governança:

A SIPAD é o órgão encarregado de combater o racismo institucional, situado apenas abaixo da Reitoria em termos hierárquicos.

A SIPAD conta com uma estrutura adequada e uma equipe capacitada para lidar com assuntos específicos.

Não se sabe se a SIPAD monitora as medidas de combate ao racismo institucional.

Ações afirmativas e outras políticas de enfrentamento:

A UFPR dispõe de dados sobre a proporção de negros, porém não possibilita a correlação com informações de gênero e posição na hierarquia.

A UFPR implementa a política de cotas, porém não há discriminação de gênero e não há um planejamento específico para a promoção funcional de servidores negros.

Não se observaram ações regulares para detectar a existência de racismo na instituição, nem informações e iniciativas educativas acerca da implementação de ações afirmativas.

Não foram identificadas provas de que as medidas afirmativas implementadas possam combater outras formas de desigualdades enfrentadas pela comunidade negra, nem metas concretas de maior diversidade nos diversos níveis hierárquicos.

Também não foi detectado um monitoramento constante dessas medidas.

Resumidamente, o estudo sugere que a UFPR fez progressos no combate ao racismo institucional, como a presença da SIPAD e de políticas de ações afirmativas. Contudo, ainda existem falhas em pontos como a formalização de normas internas específicas, a divulgação do compromisso institucional, a supervisão e monitoramento constante das ações, além do combate a outras formas de desigualdades enfrentadas pela população negra.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Levantamentos apontam a discrepância racial e de gênero nos quadros de servidores das universidades federais brasileiras (Enap, 2008; Progepe/ UFPR, 2023; Sinditest/PR, 2022), neste sentido a pesquisa buscou compreender se o racismo institucional estaria ligado a este fenômeno. De maneira que se buscou uma revisão da literatura, que tratou de conceitos fundamentais para entender o racismo institucional, como raça, identidade e discriminação (ALMEIDA, 2021; BUJATO; SOUZA, 2020). Assim, o estudo enquadrou historicamente o racismo como uma "tecnologia de poder", desde a época da escravidão até as suas expressões atuais, destacando seus efeitos sociais, econômicos e na saúde mental dos indivíduos negros (Darcy Ribeiro; GOUVÊA, 2017; SANTOS, 2017).

Ademais, a revisão de literatura abordou as variadas manifestações do racismo, tais como o individualista, o institucional e o estrutural (ALMEIDA, 2021; BUJATO; SOUZA, 2020). Essa distinção possibilitou um entendimento mais profundo da questão do racismo institucional, que se caracteriza por práticas e procedimentos que, mesmo sem a intenção de discriminação clara, perpetuam a sub-representação e a exclusão de grupos minoritários, como a população negra (COUTINHO; ARRUDA, 2022; SOARES et al., 2020).

Outro ponto crucial na revisão bibliográfica foi o debate sobre as políticas de ação afirmativa, particularmente as cotas raciais no setor público federal. Neste cenário, discutimos as visões jurídicas, argumentos a favor e contra tais iniciativas, expondo os obstáculos e a continuidade do racismo, mesmo com ações voltadas para a promoção da igualdade racial (COUTINHO; ARRUDA, 2022; SOARES et al., 2020). A revisão bibliográfica também destacou a problemática da representatividade negra no setor público, evidenciando o "desaparecimento" de funcionários técnico-administrativos negros em universidades públicas e a existência do "teto de vidro" para grupos minoritários, como negros e mulheres (SILVA; SANTOS, 2018; BERNARDINO-COSTA; BORGES, 2021; BENTO, 2022). Esta sub-representação enfatiza a importância de combater o racismo institucional de maneira estrutural, ultrapassando medidas pontuais ou emergenciais.

Finalmente, a revisão bibliográfica forneceu a fundamentação teórica necessária para a presente pesquisa, que teve como objetivo examinar as consequências do racismo institucional e a ausência de representatividade negra no

setor público, com foco nas universidades públicas do Brasil. Este quadro teórico auxiliou na definição dos objetivos do estudo e na escolha das metodologias mais apropriadas para atingir os resultados desejados (BERNARDINO-COSTA; BORGES, 2021; SOUZA, 2019).

Este estudo, fundamentado nesse quadro teórico, analisou as consequências do racismo institucional, concentrando-se na conexão entre o racismo estrutural e a ausência de representatividade negra no setor público, especialmente nas universidades públicas do Brasil, por meio de documentos públicos abertos. O estudo foi motivado pela continuidade do racismo, frequentemente exposto pela narrativa da democracia racial, e pelos obstáculos que as políticas de inclusão, como as cotas raciais, enfrentam (ALMEIDA, 2021; GOUVÊA, 2017).

A relevância deste estudo reside na necessidade de confrontar o tabu do racismo no Brasil, superando a "mítica democracia racial" que oculta práticas discriminatórias e perpetua ambientes hostis (ALMEIDA, 2021; GOUVÊA, 2017). Conforme demonstrado na literatura, o racismo institucional, que se manifesta de maneira sutil e profundamente arraigada nas instituições, tem contribuído para a sub-representação da população negra, particularmente em áreas de poder, como o setor público e as universidades (SOARES et al., 2020; SILVA; SANTOS, 2018).

Para além disto o presente estudo atende a um ponto essencial para o enfrentamento do racismo institucional, compreender o fenômeno é parte muito importante para mitigá-los como ressaltado ao longo do trabalho (Almeida, 2021; Gonzaga, 2017; Ribeiro, 2019). A análise bibliográfica realizada neste estudo evidenciou sua habilidade em cumprir os objetivos estabelecidos. Ao discutir os conceitos de raça, identidade e discriminação, além das variadas manifestações do racismo (individualista, institucional e estrutural), o estudo alcançou seu primeiro propósito, que era identificar os modelos teóricos de racismo e suas variações no cenário do setor público do Brasil (ALMEIDA, 2021; BUJATO; SOUZA, 2020).

Adicionalmente, a avaliação do problema da representatividade negra no setor público, destacando a sub-representação de funcionários técnico-administrativos negros em universidades e a presença do "teto de vidro" para grupos minoritários, cumpriu o segundo objetivo da pesquisa (SILVA; SANTOS, 2018; BERNARDINO-COSTA; BORGES, 2021).

Em relação ao terceiro objetivo, que seria analisar táticas de combate ao racismo institucional aplicáveis à universidade pública, a revisão de literatura analisou

as políticas de ação afirmativa, tais como as cotas raciais, além dos desafios e persistência do racismo mesmo com essas ações (COUTINHO; ARRUDA, 2022; SOARES et al., 2020). Enquanto se explorava a literatura buscou-se descobrir medidores de enfrentamento ao racismo que pudessem ajudar na mensuração do empenho da instituição em fazê-lo, e o “Guia de enfrentamento ao racismo institucional” (Geledés, 2013), trouxe um quadro de indicadores “Quadro 5” que pôde ser muito bem aproveitado para a análise de resultados da instituição em estudo.

Tal quadro foi confrontado com os autores da revisão sistêmica de literatura afim de constatar sua coerência e relevância (Galvão; Ricarte, 2019; Ensslin et al., 2010), para na sequência submeter a instituição de ensino em estudo a seus indicadores gerando então os resultados que se deram através de levantamento documental e de informações abertas sobre a universidade. Para finalizar a pesquisa fez-se uma discussão reforçando a importância dos pontos do “quadro 5” tanto para os atendidos ou não pela instituição.

Uma das maiores dificuldades da pesquisa foi no acesso a dados, a pesquisa não pode ser mais assertiva quanto a negros em locais de tomada de decisão por exemplo pois os dados oferecidos pela universidade não possibilitam este cruzamento, o mesmo ocorre quanto ao recorte de gênero, o que já foi apontado por outros pesquisadores em investigações anteriores. (Woida; Oliveira, 2019; Gonzaga, 2011; Ribeiro, 2019). Dada esta limitação uma sugestão para pesquisas futuras seria a elaboração de uma pesquisa por amostragem aprofundada na tentativa de cruzar estes dados trazendo mais clareza quanto a estes recortes hierárquicos, quanto a raça e gênero em postos de tomada de decisão dentro das instituições.

No contexto do resultado desta pesquisa uma possível continuidade deste trabalho poderia ser um estudo para a elaboração de um observatório capaz de acompanhar os avanços ou não de instituições de ensino quanto a este enfrentamento, levando em conta os pontos apresentados no quadro de indicadores de enfrentamento ao racismo institucional, neste sentido o trabalho também resultou um produto tecnológico na forma de relatório técnico que sugere a criação de uma comissão permanentes de enfrentamento ao racismo institucional (COPERI) que segue em apêndice deste trabalho.

Por fim, este trabalho conclui que o racismo continua atuando de maneira institucional no Estado Brasileiro, inclusive dentro de nossas universidades públicas, reconhecendo que há esforços sendo aplicados no sentido de atenuar seus efeitos,



porém notadamente insuficientes, é preciso que medidas mais robustas e assertivas sejam empenhadas para que a dívida histórica do racismo em nossa sociedade seja remediada.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, Silvio Luiz de. **Racismo estrutural**. São Paulo, SP: Editora Jandaíra, 2019. 255 p.

Andrews, G. **Afro-Latin America: 1800-2000**, New York: Oxford University Press. 2004

ARENDT, Hannah. **A condição humana**. 10. ed. Rio de Janeiro, RJ: Forense Universitária, 2008. 352 p.

ÁVILA, Thaís Coelho. Racismo e injúria racial no ordenamento jurídico brasileiro. **Revista da Faculdade de Direito-UFU**, v. 42, n. 2, p. 348-371, 2014.

BAGGIO, Roberta Camineiro; RESADORI, Alice Hertzog; GONÇALVES, Vanessa Chiari. Raça e Biopolítica na América Latina: os limites do direito penal no enfrentamento ao racismo estrutural. **Revista Direito e Práxis**, v. 10, p. 1834-1862, 2019.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1977

BAUER, Martin W.; GASKELL, Georgs (Org.). **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2012.

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

BERNARDINO-COSTA, Joaze & BORGES, Antonádia. 2021. **“Um projeto decolonial antirracista: ações afirmativas na pós-graduação da Universidade de Brasília**

BERSANI, Humberto. Aportes teóricos e reflexões sobre o racismo estrutural no Brasil. **Revista Extraprensa**, v. 11, n. 2, p. 175-196, 2018.

BUJATO, I. A.; SOUZA, E. M. O Contexto Universitário enquanto Mundo do Trabalho segundo Docentes Negros: Diferentes Expressões de Racismo e como Elas Acontecem. REAd. **Revista Eletrônica de Administração**, v. 26, n. 1, p. 244-271, 2020.

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.

CICONELLO, Alexandre et al. **O desafio de eliminar o racismo no Brasil: a nova institucionalidade no combate à desigualdade racial**. From Poverty to Power: how active citizens and affective states can change the worls. London: Oxfam, 2008.

COUTINHO, Gabriela dos Santos; ARRUDA, Dyego de Oliveira. 2022. “A implementação de cotas raciais nos concursos públicos para o magistério federal: um olhar a partir do colégio Pedro II”. **Mana**, 28(3): 1-33.

COUTINHO, S. S. et al. O uso da técnica Delphi na pesquisa em atenção primária à saúde: revisão integrativa. **Revista Baiana de Saúde Pública**, Salvador, v. 37, n. 3, p. 582-596, 2013.

DA CUNHA SANTIAGO, Kledyna Maria et al. Compreensões acerca das representações sociais e do racismo na contemporaneidade. **Ensino em Perspectivas**, v. 2, n. 4, p. 1-10, 2021.

DA SILVA, Gicelia Almeida; RIBEIRO, Francisco Natanael Lopes; DE SOUZA, Francisca Lopez. “**NEGRO DRAMA**”: A TRAMA DO RACISMO E OS DESAFIOS PARA A POLÍTICA DE SAÚDE MENTAL NA CONTEMPORANEIDADE.

David R. Roediger, “Sobre autobiografia e teoria: Uma introdução”. In: Vron Ware (Org.), **Branquidade**: Identidade branca e multiculturalismo, op. cit, p. 55.

DE ALMEIDA, Silvio Luiz; BATISTA, Waleska Miguel. **TEORIA CRÍTICA RACIAL E DO DIREITO: ASPECTOS DA CONDIÇÃO DO NEGRO NOS ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA/CRITICAL RACE AND LEGAL THEORY: ASPECTS OF THE BLACK PEOPLE CONDITION IN THE UNITED STATES OF AMERICA**. *Quaestio Iuris*, v. 14, n. 3, p. 1527-1552, 2021.

DE MENEZES, Jaci Maria Ferraz. Abolição no Brasil: a construção da liberdade. **Revista HISTEDBR On-line**, v. 9, n. 36, p. 83-104, 2009.

DELGADO, Richard; STEFANCIC, Jean. Teoria crítica da Raça: uma introdução. Editora Contracorrente, 2021.

Dubois, W. E. B. **As almas da gente negra**. Editora UFMG. 2015

ECHER, Isabel C. A REVISÃO DE LITERATURA NA CONSTRUÇÃO DO TRABALHO CIENTÍFICO. **R. gaúcha Enferm.**, Porto Alegre, v.22, n.2, p.5-20, jul. 2001

ENSSLIN, L et al. **ProKnow-C**: Processo de análise sistêmica. Brasil: Processo técnico com patente de registro pendente junto ao INPI, 2010.

EVARISTO, C. **Olhos d'água**. Editora Pallas. 2018

FERES, J., JR. Aspectos normativos e legais das políticas de ação afirmativa. In: **Ação afirmativa e universidade: experiências nacionais comparadas**. Brasília: J. Feres, Jr. e J. Zoninsein, Eds. Editora da Universidade de Brasília, 2006.

FERREIRA, Gianmarco Loures; IGREJA, Rebecca Lemos. **Legislações brasileiras sobre cotas raciais no serviço público**: uma análise da categorização racial e da distribuição temporal e espacial. 2021.

FERREIRA, Maria Aparecida Chagas. O discurso de meritocracia aplicado às políticas públicas de igualdade racial. **Diálogo**, n. 48, p. 1-12, 2021.

GADELHA, R. M. d'Aquino F. A lei de terras (1850) e a abolição da escravidão: capitalismo e força de trabalho no Brasil do século XIX. **Revista de História**, [S. l.], n. 120, p. 153-162, 1989. DOI: 10.11606/issn.2316-9141.v0i120p153-162. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/revhistoria/article/view/18599>. Acesso em: 27 nov. 2023.

GALVÃO, Maria Cristiane Barbosa; RICARTE, Ivan Luiz Marques. Revisão sistemática da literatura: conceituação, produção e publicação. **Logeion: Filosofia da informação**, v. 6, n. 1, p. 57-73, 2019.

- GELEDÉS. Instituto da mulher negra; CFEMEA. Centro feminista de estudos e assessoria, **Guia de enfrentamento ao racismo institucional**. 2013. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/wp-content/uploads/2013/05/FINAL-WEB-Guia-de-enfrentamento-ao-racismo-institucional.pdf> Acesso em: 19 nov. 2023.
- GERHARDT, Tatiana Engel et al. **Estrutura do projeto de pesquisa**. Métodos de pesquisa. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009. p. 67-90.
- Giddens, A. **Sociologia** (9ª ed.). Artmed. 2015
- GILROY, Paul. **O Atlântico negro**. São Paulo: Editora 34; Rio de Janeiro: UCAM, Centro de Estudos Afro-Asiáticos, 2012. p. 19.
- Gomes, L. B., & Silva, E. L. (2017). Racismo institucional: uma revisão bibliográfica. **Revista Psicologia: Ciência e Profissão**, 37(1), 27-41.
- GOMES, Nilma Lino, “Movimento negro e educação: Ressignificando e politizando a raça”. **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 33, n. 120, pp. 727-44, jul./ set., 2012. Disponível em: <<https://www.scielo.br/pdf/es/v33n120/05.pdf>>. Acesso em: 24 de abr. de 2024.
- GONÇALVES, J. R. . Como escrever um artigo de revisão de literatura. **Revista JRG de Estudos Acadêmicos**, Brasil, São Paulo, v. 2, n. 5, p. 29–55, 2019. DOI: 10.5281/zenodo.4319105. Disponível em: <http://www.revistajrg.com/index.php/jrg/article/view/122>. Acesso em: 21 nov. 2023.
- GONZAGA, Yone Maria. **Gestão universitária, diversidade étnico-racial e políticas afirmativas**: o caso da UFMG. 2017.
- GONZAGA, Yone Maria. **Trabalhadores e trabalhadoras técnico-administrativos em educação na UFMG**: relações raciais e a invisibilidade ativamente produzida. 2011.
- GONZALEZ, Lélia. O movimento negro na última década. **Lugar de negro**, v. 3, p. 9-66, 1982.
- GUIMARÃES, Antonio Sérgio Alfredo. Racismo e anti-racismo no Brasil. Editora 34, 1999.
- GUIMARAES, Antonio Sérgio Alfredo. Combatendo o racismo: Brasil, África do Sul e Estados Unidos. **Rev. bras. Ci. Soc.**, São Paulo , v. 14, n. 39, p. 103-115, Feb. 1999.
- GUSTIN, Miracy Barbosa de Souza; DIAS, Maria Tereza Fonseca. **(RE)Pensando a pesquisa jurídica**: teoria e prática. 4.ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2014.
- HAMILTON, Charles V.; KWANE, Ture. **Black Power**: Politics of Liberation in America. Nova York: Random House, 1967, p.2[Versão Kindle]
- Holmes, K. M., & Blair, E. E. (2019). A importância da representatividade étnica na administração pública. **Revista de Administração Pública**, 53(2), 322-337.
- JENSEN, Geziela. **Política de cotas raciais em universidades brasileiras**: entre a legitimidade e a eficácia. Curitiba, PR: Juruá, 2010. 333 p.

JUNIOR, Robert Daibert. Isabel – a “**Redentora dos Escravos**”. Bauru, SP: EDUSC, 2004.

BRASIL. **Lei nº 14.532, de 11 de janeiro de 2023**. Lei que altera a Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989 (Lei do Crime Racial), e o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal),

Maria Aparecida. Branqueamento e branquitude no Brasil. In: CARONE, I. **Psicologia social do racismo: estudos sobre branquitude e branqueamento no Brasil**, 2014.

MARKOVITS, Daniel. **A cilada da meritocracia**. Editora Intrínseca, 2021.

MARQUES, J. B. V.; FREITAS, D. **Método Delphi: caracterização e potencialidades na pesquisa em educação**. Pro-Posições, Campinas, v. 29, n. 2, p. 389-415, 2018.

MARTINS, Tereza Cristina Santos. **Determinações do racismo no mercado de trabalho: implicações na “questão social” brasileira**. Temporalis, v. 14, n. 28, p. 113-132, 2014.

MARX, K. **O Capital: crítica da economia política**. Livro I. Tradução de Reginaldo Sant’Anna. 25. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2008.

Mbembe, A. **Crítica da razão negra**. Editora N-1. 2017

Melo, F. G., & Nascimento, L. S. (2017). Gestão de pessoas e equidade: desafios e perspectivas para a administração pública. **Revista do Serviço Público**, 68(3), 675-697.

Molina, M. C. ., Montenegro, J. L. A. ., & Oliveira, L. L. N. A. . (2010). Das desigualdades aos direitos: a exigência de políticas afirmativas para a promoção da equidade educacional no campo. Raízes: **Revista De Ciências Sociais E Econômicas**, 28(1 e 2), 174–190.

Nunes, A. G. (2020). Diversidade e inclusão na administração pública: reflexões sobre o papel das políticas públicas. **Revista de Administração Pública**, 54(2), 329-345.

NUNES, Sylvia da Silveira. Racismo no Brasil: tentativas de disfarce de uma violência explícita. **Psicologia USP**, v. 17, p. 89-98, 2006.

OLIVEIRA, EAR de; TARGINO, M. F. S. Cotas no serviço público federal: lei 12.990/2014 e o sistema autodeclaratório: lacunas legislativas e antinomias em relação ao sistema jurídico brasileiro. **Holos**, v. 1, p. 374-385, 2017.

PAIXÃO, C. de F.; DIOGO, H. R. S. M. Onde estão as pessoas negras no serviço público? um estudo sobre cotas raciais em editais municipais . **Revista Thema**, Pelotas, v. 22, n. 2, p. 405–426, 2023. DOI: 10.15536/thema.V22.2023.405-426.3289. Disponível em:

<https://periodicos.ifsul.edu.br/index.php/thema/article/view/3289>. Acesso em: 12 jan. 2024.

PINHO, Leda de Oliveira. **Princípio da igualdade: investigação na perspectiva de gênero**. Porto Alegre, RS: S. A. Fabris Ed., 2005. 232 p.

PIZZANI, Luciana; SILVA, Rosemary Cris-tina da; BELLO, Suzelei Faria; HAYASHI, Maria Cristina Piumbato Innocentini. A arte da pesquisa bibliográfica na busca do conhecimento. **Rev. Digital de Biblioteconomia e Ciência da Informação**, v. 10, n. 1, p. 53-66, jul./dez. 2012.

RAMOS, Silviane de Queiroz Caixeta Christian. Atravessamentos e dificuldades no caminho da pesquisa realizada de forma remota. **Anais do Seminário Sul-Mato-Grossense de Pesquisa em Educação Matemática**, v. 15, n. 1, p. 1-11, 2021.

RIBEIRO, Darcy. **O povo brasileiro**. 1996.

RIBEIRO, Djamila. **Pequeno manual antirracista**. São Paulo, SP: Companhia das Letras, 2019. 135 p.

RICHARDSON, M. **Fundamentos da metodologia científica**. São Paulo, 1999.

ROSMANINHO ALVES, Henrique. ELABORAÇÃO DE PROJETOS DE PESQUISA E RELATÓRIOS FINAIS: uma análise da estrutura e das principais fases da execução de pesquisas científicas. **Pesquisa Brasileira em Ciência da Informação e Biblioteconomia**, v. 14, n. 2, 2019.

SAMPAIO, Rosana Ferreira; MANCINI, Marisa Cotta. Estudos de revisão sistemática: um guia para síntese criteriosa da evidência científica. **Revista Brasileira de Fisioterapia**, São Carlos, v. 11, n. 1, p. 83-89, 2007.

Santos, B. S., Nunes, J. A., & Souza, A. S. (2019). Raça, gênero e ações afirmativas na administração pública: análise comparada entre três universidades federais. **Revista de Administração Pública**, 53(6), 1127-1146."

Santos, M. G. (2021). Interseccionalidade, raça e gênero nas políticas públicas. **Revista Katálysis**, 24(3), 515-526.

Santos, W. G. **Cidadania e justiça: a política social na ordem brasileira**. Editora Campus. 2018

SENE, Rosana Aparecida Ribeiro de; FERREIRA, Aparecida de Jesus. O que as pesquisas recentes revelam acerca das identidades de gênero, de raça e de sexualidade nas aulas de língua inglesa. **Polifonia**, v. 25, n. 37.2, p. 311-334, 2018.

Silva, C. M., & Santos, R. (2018). Políticas de ação afirmativa nas universidades: limites e possibilidades. **Revista Eletrônica Científica Inovação e Tecnologia**, 5(1), 39-52.

Silva, P. B. E., & Silva, P. da. (2012). Representação social de estudantes universitários sobre cotas nas universidades. **Fractal: Revista de Psicologia**, 24, 525-542.

SOARES, Aline Mendes. Precisa-se de um pequeno": negociação, conflito e estratégia de vida da mão-de-obra infantil negra no pós-abolição no Rio de Janeiro (1888-1927). **Caminhos da liberdade: histórias da abolição e do pós-abolição no Brasil**/Martha Abreu e Matheus Serva Pereira (orgs.). Niterói: Ppg-história-UFF, p. 1880-1920, 2011.

Soares, M. J., Santos, A. C. G., & Silva, F. B. (2020). Inclusão e desafios no ensino superior: ações afirmativas na Universidade Federal de Uberlândia. **Revista on line de Política e Gestão Educacional**, 24(3), 824-840.

Souza, J. R. A importância da diversidade étnico-racial na administração pública brasileira. **Revista de Administração Pública**, 2019. 53(3), 562-578.

TELLES, Edward Eric. **Racismo à brasileira**: uma nova perspectiva sociológica. Relume Dumará, 2003.

TRENTINI, Mercedes; PAIM, Lygia. **Pesquisa em enfermagem: uma modalidade convergente-assistencial**. Florianópolis: UFSC, v. 162, p. 61-70, 1999.

WEINER, Rodrigo de Azevedo. A herança de Manoel Inácio: sobre a lógica da sucessão camponesa no pós-Abolição e percepções de direito camponesas. **Caminhos da liberdade: histórias da abolição e do pós-abolição no Brasil**/Martha Abreu e Matheus Serva Pereira (orgs.). Niterói: Ppg-história-UFF, p. 414-429, 2011.

WOIDA, Luana Maia; DE OLIVEIRA, Beatriz Benedito. O Fenômeno glass ceiling e o acesso à informação: estudo sobre as barreiras invisíveis impostas às mulheres no trabalho. *Complexitas*—**Revista de Filosofia Temática**, v. 3, n. 1, p. 61-75, 2019.

XAVIER, Lúcia. Racismo: criminalização e genocídio da população negra. Quando vamos começar a respirar?. **Revista Em Pauta: teoria social e realidade contemporânea**, v. 18, n. 46, 2020

## **APÊNDICE A - Produto Técnico Tecnológico (PTT)**





**COPERI**

COMISSÃO PERMANENTE DE ENFRENTAMENTO AO  
RACISMO INSTITUCIONAL


---

## **COPERI - COMISSÃO PERMANENTE DE ENFRENTAMENTO AO RACISMO INSTITUCIONAL**

Relatório técnico apresentado pelo(a) mestrando(a) Diego Daniel Medeiros da Silva ao Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede, sob orientação das docentes Paula Regina Zarelli e Liliâne Canopf, como parte dos requisitos para obtenção do título de Mestre em Administração Pública.



CURITIBA  
2024



Resumo	03
Contexto	04
Público-alvo da proposta	05
Descrição da situação-problema	06
Objetivos da proposta de intervenção	07
Diagnóstico e análise	08
Proposta de intervenção	09
Responsáveis pela proposta de intervenção e data	14
Referências	15
Anexo I	16
APENDICÊ A	19



## RESUMO

O estudo conduzido revelou que o racismo institucional é um obstáculo para a entrada, progresso profissional e ocupação de posições de tomada de decisão por grupos minoritários, tais como negros, mulheres e comunidades indígenas, no âmbito da administração pública. Portanto, este relatório técnico-científico sugere a formação da "COPERI" (Comissão Permanente de Combate ao Racismo Institucional) no contexto do conselho universitário da instituição em análise.

A proposta tem como objetivo detalhar os procedimentos para regular, implementar e monitorar, através desta comissão, as ações de combate ao racismo institucional e a análise de seus resultados, conforme os regulamentos em vigor da instituição. O objetivo é contribuir para a promoção da equidade e a inclusão desses grupos historicamente excluídos nos processos de gestão e tomada de decisão da administração pública.



A proposta tem como objetivo detalhar os procedimentos para regular, implementar e monitorar, através desta comissão, as ações de combate ao racismo institucional e a análise de seus resultados, conforme os regulamentos em vigor da instituição.

## CONTEXTO

A Universidade Federal do Paraná (UFPR), estabelecida em 1912, é uma instituição de ensino superior pública com papel fundamental no progresso educacional, científico e cultural do estado do Paraná e do Brasil. Conforme seu Estatuto, a missão da UFPR é "produzir, sistematizar e socializar o saber filosófico, científico, artístico e tecnológico, ampliando e aprofundando a formação do ser humano para o exercício profissional, a reflexão crítica, a solidariedade nacional e internacional, na perspectiva da construção de uma sociedade justa e democrática e na defesa da qualidade de vida" (ESTATUTO DA UFPR, 2022, Art.3)

O Conselho Universitário (COUN) é a instância máxima de decisão na UFPR, encarregado de definir as políticas e orientações gerais da instituição (REGIMENTO GERAL DA UFPR, 2021, Art.12). O Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) da UFPR para o período de 2022 a 2026 enfatiza a importância de combater o racismo institucional. Ele ressalta que a SIPAD "atua em diálogo com os diversos coletivos relacionados à promoção da inclusão, da igualdade, da acessibilidade, dos direitos humanos e das ações afirmativas" (PDI/UFPR, 2022, p. 126). Este comportamento está em conformidade com as diretrizes do Guia de Combate ao Racismo Institucional, produzido pelo Instituto Geledés, que enfatiza a relevância de estruturas de governança voltadas para a luta contra o racismo institucional (GUIA GELEDÉS, 2013).



a SIPAD "atua em diálogo com os diversos coletivos relacionados à promoção da inclusão, da igualdade, da acessibilidade, dos direitos humanos e das ações afirmativas" (PDI/UFPR, 2022, p. 126)





## CONTEXTO

Neste cenário, a sugestão de intervenção da Comissão Permanente de Combate ao Racismo Institucional (COPERI), a ser estabelecida no âmbito do Conselho Universitário (COUN), tem como objetivo reforçar e expandir as atividades da SIPAD, atuando de maneira transversal e sistemática na luta contra o racismo institucional na UFPR. A COPERI se encarregará principalmente de identificar e monitorar situações de racismo institucional, elaborar e monitorar políticas e programas para promover a igualdade racial, além de estabelecer conexões com a comunidade acadêmica e vários coletivos engajados na batalha contra o racismo.

A incorporação da COPERI no COUN, como instância máxima de decisão da UFPR, evidencia o empenho institucional em estabelecer o combate ao racismo como uma prioridade estratégica para a instituição, não competindo com a SIPAD, mas somando-se a ela e comprometendo diretamente todo o conselho superior com este enfrentamento. Esta medida está em consonância com as orientações do Guia Geledés (2013), que enfatiza a relevância de estruturas de governança hierarquicamente superiores para estruturar e liderar a luta contra o racismo institucional, assegurando visibilidade, responsabilização e a eficácia das medidas sugeridas. Portanto, a instituição da COPERI dentro do COUN da UFPR está inserida em um cenário institucional caracterizado pelo reconhecimento da importância de lutar contra o racismo estrutural e institucional, consolidando as ações já implementadas na instituição, como o trabalho da SIPAD. Esta sugestão de intervenção tem como objetivo auxiliar na criação de um ambiente universitário mais equitativo e justo, alinhado com os princípios e metas da UFPR.

## PÚBLICO-ALVO

A ideia de estabelecer a Comissão Permanente de Combate ao Racismo Institucional (COPERI) no contexto do Conselho Universitário (COUN) da Universidade Federal do Paraná (UFPR) tem como objetivo atender a vários públicos, seguindo uma ordem de prioridade e relevância.

Inicialmente, a Instituição em si será fortalecida ao lidar e combater o racismo institucional de maneira sistemática e prioritária. O racismo surge de maneira sistemática e estrutural, demandando que as instituições implementem ações amplas e transversais para combatê-lo (Almeida, 2021). Portanto, o estabelecimento da COPERI está diretamente alinhado com a missão da UFPR de "construir uma sociedade justa e democrática" (UFPR, 2022, Art. 3).

De igual modo, a comunidade negra da universidade, que inclui alunos, professores e funcionários, será diretamente favorecida pela intervenção da COPERI. O racismo institucional sempre coloca indivíduos de grupos raciais ou étnicos marginalizados em posição desfavorável para acessar benefícios proporcionados pelo Estado e outras entidades e organizações (Bento, 2023; Geledés, 2013; Almeida, 2021). Ao fomentar um ambiente mais saudável e favorável ao desenvolvimento dessa população, a COPERI ajudará a diminuir as disparidades raciais.

Pode-se ainda garantir que toda a comunidade acadêmica da UFPR, sem distinção de raça ou gênero, será favorecida pela sugestão de intervenção. O incentivo à diversidade e inclusão em contextos corporativos traz vantagens para todos os participantes, pois a diversidade enriquece as vivências e intensifica os vínculos de cooperação e solidariedade (Meikle; Morris, 2022).

Finalmente, a ideia de estabelecer a COPERI trará benefícios para toda a comunidade da UFPR, pois uma universidade mais diversificada e justa produz resultados mais tangíveis e positivos que impactam positivamente toda a sociedade onde a instituição se encontra. Segundo Brodtkin (2011), o racismo é um tipo de violência que impacta não só pessoas, mas também instituições e a sociedade em geral, destacando a relevância de uma intervenção institucional ampla. Assim, a ideia de estabelecer a COPERI no contexto do COUN da UFPR trará benefícios diretos para a instituição, a comunidade afrodescendente, a comunidade acadêmica como um todo e a sociedade em geral, reforçando o compromisso da universidade em promover um ambiente mais equitativo, inclusivo e democrático.

## DESCRIÇÃO DA SITUAÇÃO-PROBLEMA

O racismo institucional e estrutural tem um papel fundamental na reduzida representação de indivíduos negros no setor público do Brasil, incluindo a Universidade Federal do Paraná (UFPR). O racismo é um fenômeno político e sistêmico que impacta a distribuição de poder e chances em diversos setores da sociedade (Almeida, 2021). O escritor também ressalta que o racismo estrutural persiste e se expressa como discriminação racial em diversos setores, como o setor público. Essa discriminação racial não se expressa somente em ações específicas, mas também na perpetuação de situações de privilégio e subordinação nos âmbitos político, econômico e das relações diárias.

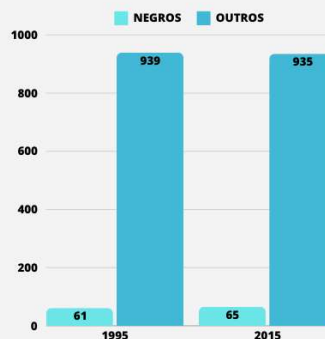
As informações fornecidas por Fioravanti (2022) indicam que a representação dos negros no setor público brasileiro ainda é insuficiente. Conforme ressaltado pelo autor, o percentual de empregados negros no setor público cresceu de 6,1% para 6,8% de 1995 a 2015, mas ainda está muito aquém da representação proporcional. Esta diferença se intensifica ainda mais quando considerada a nível regional, com apenas 5,5% de negros ocupando posições públicas na região Sul, em contraste com 9% na região Centro-Oeste. Em particular na UFPR, as informações disponibilizadas pelo Progepe/UFPR (2023) evidenciam uma acentuada disparidade racial entre os funcionários técnico-administrativos e docentes. De acordo com as informações, Dos 3.221 assistentes administrativos, apenas 122 são negros e 407 são pardos, representando apenas 16,4% da população negra. Dos 2.755 docentes, 87,5% se identificam como brancos, enquanto 8,3% são pardos e 1,2%, negros. Esta situação demonstra uma sub-representação preocupante de indivíduos negros no quadro de funcionários da instituição.

Esta circunstância espelha um conjunto mais vasto de disparidades estruturais e históricas que mantêm a sub-representação de indivíduos negros no setor público.

Segundo Gonzaga (2011), os técnicos-administrativos negros enfrentam maiores obstáculos em termos de oportunidades educacionais, formação e acesso a bens culturais, o que intensifica sua invisibilidade dentro do seu próprio grupo. A escritora destaca a importância de reconhecer seus conhecimentos, vivências e batalhas na construção de soluções para a desigualdade e na luta contra padrões racistas e sexistas de trabalho, autoridade e saber. Ademais, a literatura destaca o fenômeno conhecido como "teto de vidro". Segundo Woida e Oliveira (2019), trata-se de um mecanismo cultural e social que afeta processos de liderança e comunicação, resultando em danos para a organização e não somente para a funcionária. De acordo com as autoras, esse fenômeno impede que grupos minoritários, como mulheres e negros, alcancem posições de liderança e decisão.

Assim, a reduzida participação de negros no setor público, incluindo a UFPR, é um resultado direto do racismo institucional e estrutural, que se expressa de várias maneiras, desde a desigualdade de oportunidades até a preservação de privilégios de grupos dominantes (Almeida, 2021; Gonzaga, 2011; Geledés, 2013). Para superar essa situação, é necessária a aplicação de políticas afirmativas efetivas e a dedicação da instituição em enfrentar as origens históricas dessa questão, conforme destacado por Gonzaga (2011). Apenas através de ações efetivas e um esforço conjunto poderemos fomentar uma maior representatividade e inclusão de indivíduos negros no setor público, assegurando a diversidade e a igualdade na formação do quadro de funcionários.

GRÁFICO 1 - SERVIDORES PÚBLICOS E ETINIA A CADA MIL SERVIDORES.



fonte: O Autor com base em numeros apresentados por Fioravanti (2022)





## OBJETIVOS DA PROPOSTA DE INTERVENÇÃO

O objetivo do produto final da dissertação é sugerir orientações para auxiliar no combate ao racismo institucional na Universidade Federal do Paraná, realizado pela Comissão Permanente de Enfrentamento ao Racismo Institucional (COPERI). Estas diretrizes têm como objetivo oferecer diretrizes sobre a implementação, o regimento com as responsabilidades da comissão e seus integrantes, os indicadores de combate ao racismo institucional, as medidas que cumpram esses indicadores, além do monitoramento e avaliação dos resultados. Assim, o objetivo é apoiar a universidade para que se consolide como um ambiente comprometido com a democratização racial e de gênero.





## DIAGNÓSTICO E ANÁLISE DA SITUAÇÃO-PROBLEMA

O estudo partiu de um quadro de diagnóstico que apresenta os principais elementos que caracterizam o real enfrentamento ao racismo institucional, fornecido pelo manual publicado por Geledés (2013) – em anexo –, a partir do qual buscou-se fazer uma análise documental exploratória quanto ao atendimento ou não da instituição quanto a cada ponto, que resultou no seguinte diagnóstico:

O diagnóstico apresenta uma análise documental exploratória sobre o atendimento da Universidade Federal do Paraná (UFPR) aos indicadores de comprometimento com o combate ao racismo institucional. A análise é estruturada em três grandes eixos: visibilização do compromisso institucional, instância e governança, e ações afirmativas e outras políticas de enfrentamento do racismo institucional com as principais descobertas:

- **Visibilização do comprometimento institucional:**

O NEAB (Núcleo de Estudos Afro-Brasileiros) da UFPR conduz estudos constantes sobre o racismo.

A Universidade Federal do Paraná (UFPR), através da SIPAD (Superintendência de Inclusão, Políticas Afirmativas e Diversidade), implementa políticas de ações afirmativas e inclusão, interagindo com grupos dedicados à promoção da igualdade de direitos.

A Resolução no 37/04-COUN define um Plano de Metas de Inclusão Racial e Social, porém não existem provas de normas internas específicas para combater o racismo institucional.

A comunicação interna e externa do compromisso institucional de erradicação do racismo não foi identificada.

- **Instância e Governança:**

A SIPAD é o órgão encarregado de combater o racismo institucional, situado apenas abaixo da Reitoria em termos hierárquicos.

A SIPAD conta com uma estrutura adequada e uma equipe capacitada para lidar com assuntos específicos.

Não se sabe se a SIPAD monitora as medidas de combate ao racismo institucional.

- **Ações afirmativas e outras políticas de enfrentamento:**

A UFPR dispõe de dados sobre a proporção de negros, porém não possibilita a correlação com informações de gênero e posição na hierarquia.

A UFPR implementa a política de cotas, porém não há discriminação de gênero e não há um planejamento específico para a promoção funcional de servidores negros.

Não se observaram ações regulares para detectar a existência de racismo na instituição, nem informações e iniciativas educativas acerca da implementação de ações afirmativas.

Não foram identificadas provas de que as medidas afirmativas implementadas possam combater outras formas de desigualdades enfrentadas pela comunidade negra, nem metas concretas de maior diversidade nos diversos níveis hierárquicos.

Também não foi detectado um monitoramento constante dessas medidas.

Resumidamente, o estudo sugere que a UFPR fez progressos no combate ao racismo institucional, como a presença da SIPAD e de políticas de ações afirmativas. Contudo, ainda existem falhas em pontos como a formalização de normas internas específicas, a divulgação do compromisso institucional, a supervisão e monitoramento constante das ações, além do combate a outras formas de desigualdades enfrentadas pela população negra.



## PROPOSTA DE INTERVENÇÃO

A proposta deste ponto contará com as orientações para a efetivação da Comissão Permanente de Enfrentamento ao Racismo Institucional (COPERI), desde caminhos para implementação, regulamentação e parâmetros para o trabalho, tudo com base na estrutura vigente da universidade e seus conselhos.





### Da implementação:

Sugere-se que a nova comissão se via Conselho Universitário (COUN), trazendo a ela legitimidade e representatividade, além de autonomia. Os Conselhos Superiores das Universidades Federais são entidades colegiadas que exercem uma função crucial na gestão e no planejamento das instituições federais brasileiras. A principal responsabilidade dela é decidir sobre assuntos acadêmicos, administrativos e financeiros, assegurando a autonomia da universidade e a excelência do ensino superior. Conforme a Lei no 9.394/1996, que define as Diretrizes e Bases da Educação Nacional, as instituições de ensino superior possuem independência didático-científica, administrativa e financeira. Os Conselhos Superiores são formados por membros de diversos setores da comunidade acadêmica, que incluem professores, alunos e funcionários técnico-administrativos. O funcionamento e a formação desses conselhos são definidos pelo Estatuto de cada entidade.

De acordo com o exposto no site da Universidade Federal do Paraná, seus conselhos superiores são compostos por:

FIGURA 1 – CONSELHOS SUPERIORES UFPR.

Conselhos Superiores
SOC – Secretaria dos Órgãos Colegiados
COUN – Conselho Universitário
CONCUR – Conselho de Curadores
COPLAD – Conselho de Planejamento e Administração
CEPE – Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão

Fonte: UFPR (2024)

Sendo o COUN:

O Conselho Universitário, resultante da reunião dos membros do Conselho de Planejamento e Administração com os do Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão, será presidido pelo Reitor e funcionará como órgão máximo deliberativo para traçar a política universitária e como instância recursal. (UFPR, 2024, s.n.)

Essas instâncias superiores possuem várias responsabilidades, que englobam a criação e aprovação do regimento interno, que estabelece as diretrizes de operação do conselho e suas competências. Um outro ponto importante é a discussão sobre políticas acadêmicas, que inclui a formulação de cursos, programas de pós-graduação e a execução de pesquisas. O conselho também tem a responsabilidade de aprovar o orçamento, cabendo a ele analisar e validar a proposta orçamentária da universidade. Adicionalmente, o conselho monitora a administração, analisando a implementação das políticas financeiras e administrativas da entidade. Estas responsabilidades estão alinhadas com a Lei no 10.861/2004, que estabelece o Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (SINAES), destacando a relevância da governança nas instituições de ensino superior.

Os conselhos, além das leis já citadas, também estão sujeitos a decretos e portarias que regulamentam a educação superior. Por exemplo, o Decreto no 5.773/2006 aborda a regulamentação da Lei de Diretrizes e Bases da Educação, enfatizando a independência das instituições e a relevância do envolvimento da comunidade acadêmica nas decisões. Portanto, os Conselhos Universitários Federais são fundamentais para a operação das universidades, assegurando que as decisões sejam tomadas de maneira democrática e participativa. A lei que os regula garante a independência e a excelência do ensino superior, evidenciando a relevância desses órgãos na elaboração de políticas educacionais efetivas. Desta maneira fica evidente a importância de que a COPERI, seja implementada via COUN, sendo este o órgão máximo para deliberações e também a última instância de recurso, havendo consenso quanto a necessidade de se aprimorar o enfrentamento ao racismo institucional, seria o caminho mais simples para que ele tenha sua autonomia, representatividade e reconhecimento devidamente assegurados.

### Regulamentação

Para ser aprovado e entrar em funcionamento a comissão sugerida precisa ter seu próprio regimento que guiará os rumos do trabalho. Um regimento interno é um documento normativo que define as normas, responsabilidades e processos que orientam a operação de uma entidade colegiada, como conselhos, comissões ou comitês. O objetivo é regular a estrutura interna desses organismos, assegurando sua atuação de maneira organizada e eficiente (UFPR, 2019). Conforme a "Resolução COPED no 007/2020", que aprova o Regimento Interno do Conselho Permanente de Direitos Humanos do Paraná (COPED), este documento "trata das responsabilidades, estrutura e operação" deste órgão (PARANÁ, 2020, p.1). Este modelo de regimento interno é crucial para estabelecer o propósito, as atribuições e a estrutura de um órgão colegiado, conforme ilustrado neste caso.

Um exemplo semelhante é o "Regimento Interno dos Órgãos Normativos, Deliberativos e Consultivos Superiores da Universidade Federal do Paraná", que define as diretrizes que orientam os principais conselhos da instituição, tais como o Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão e o Conselho Universitário (UFPR, 2019). Este documento descreve a organização, responsabilidades e o funcionamento desses conselhos, que representam as instâncias máximas de decisão na universidade. Ademais, a "Resolução COPLAD no 11/99", que "Define diretrizes para a criação e aplicação do Fundo de Desenvolvimento Acadêmico (FDA)" da UFPR, pode ser vista como um regimento interno (UFPR, 1999). Este documento estabelece as regras para a administração e utilização deste fundo, estabelecendo seus objetivos, critérios e procedimentos.

A relevância de um regimento interno está na sua habilidade de estruturar e conferir legitimidade às ações de uma entidade colegiada. Ele define:

- O propósito, habilidades e responsabilidades da entidade, definindo sua área de atuação;
- A estrutura e o processo de escolha dos seus integrantes asseguram a representatividade;

- A estrutura e o processo de escolha dos seus integrantes asseguram a representatividade;
- As normas de funcionamento interno, como periodicidade de reuniões, processos decisórios e criação de comissões e
- Os processos e processos que direcionam as atividades do órgão, garantindo a segurança jurídica.

De forma que, o regimento interno é uma ferramenta fundamental para a eficácia, a transparência e a eficiência das atividades realizadas por conselhos, comissões e outros órgãos colegiados, conforme evidenciado nos exemplos fornecidos.

Para efeito de auxílio acompanha o trabalho em apêndice um modelo genérico, inspirado nos exemplos citados para ajudar na elaboração de um possível futuro regimento para a COPERI (Apêndice I).

Reforça-se que o modelo de regimento é genérico e deverá ser revisado e adaptado para atender as necessidades e os formatos mais compatíveis com a universidade e suas necessidades.

### Parâmetros para o trabalho

O guia de enfrentamento ao racismo institucional proposto por Geledés (2013), foi o guia para o estudo que resultou neste relatório técnico, o comparativo feito entre os indicadores apresentados pelo guia com as ações já implementadas ou não na universidade trouxeram o resultado de que há caminhos para ampliar esta tarefa, para tanto seguir-se há o Guia citado, fortalecendo-se os indicadores já atendidos e procurando caminhos para avançar no enfrentamento através dos indicadores que ainda não são.

Como aponta o "Quadro 1 - Análise quanto ao atendimento por parte da instituição dos indicadores de comprometimento com o combate ao racismo institucional", nove dos dezoito indicadores não estão sendo atendidos pela instituição até o momento da realização da pesquisa, ou não se identificou por meio de documentos e sites oficiais a sua aplicação, por tanto há muito o que se caminhar dentro destes pontos para iniciar os trabalhos da comissão, que deverá periodicamente avaliar quais os pontos estão sendo atendidos, quais são os que não estão e traçar estratégia para que os que não estejam sendo atendidos passem a ser.



Também deverá esta comissão avaliar se os atendimentos estão sendo satisfatórios e se estão surtindo efeito. Geledés (2013) aponta que “Indicadores são ferramentas que permitem a observação e apoiam análises acerca de mudanças que se quer produzir ou observar a partir de determinada ação” (p. 41), ou seja, são elementos de informação que proporcionam uma perspectiva clara sobre temas mais abrangentes e que evidenciam tendências que não são imediatamente perceptíveis.

Como aponta o “Anexo 1 - Análise quanto ao atendimento por parte da instituição dos indicadores de comprometimento com o combate ao racismo institucional”, nove dos dezoito indicadores não estão sendo atendidos pela instituição até o momento da realização da pesquisa, ou não se identificou por meio de documentos e sites oficiais a sua aplicação, por tanto há muito o que se caminhar dentro destes pontos para iniciar os trabalhos da comissão, que deverá periodicamente avaliar quais os pontos estão sendo atendidos, quais são os que não estão e traçar estratégia para que os que não estejam sendo atendidos passem a ser. Também deverá esta comissão avaliar se os atendimentos estão sendo satisfatórios e se estão surtindo efeito. Geledés (2013) aponta que “Indicadores são ferramentas que permitem a observação e apoiam análises acerca de mudanças que se quer produzir ou observar a partir de determinada ação” (p. 41), ou seja, são elementos de informação que proporcionam uma perspectiva clara sobre temas mais abrangentes e que evidenciam tendências que não são imediatamente perceptíveis.

Quanto a implementação do monitoramento de impacto dos indicadores, podemos nos guiar pelo modelo proposto por Franco et al (2000), que sugere um ciclo de seis passos para que o monitoramento seja implementado.

#### IMAGEM 2 - Seis passos para monitoramento de impacto.



Fonte: Adaptado de Franco et al (2000)

Quanto a elaboração dos indicadores, sugere-se partir dos apresentados por Geledés (2013) exposto no Quadro 1 deste trabalho, que podem e devem ser aprimorados para a realidade da instituição e o estudo das questões inerentes da mesma, para tal Geledés (2013) Sugere que:



“Segundo diferentes especialistas já apontaram, existem critérios importantes para a escolha de indicadores, quais sejam:

**Sensibilidade:**  
O indicador reage quando há mudanças pequenas?

O indicador reage rapidamente e em escala suficientemente exata?

O indicador mostra o grau de mudança?

**Validade:**

O indicador mede aquilo que estamos pensando e não está sendo influenciado por outros fatores?

O indicador mede mais direto possível ou mostra efeitos causais?

**Relação custo / benefício:**

Requer muito equipamento ou tempo para medir esse indicador?

Os custos para medir esse indicador são muito altos?

**Mensuração:**

É possível contar e medir esse indicador?

Qualquer um pode conferir o indicador?

**Temporalidade:**

É pontual?

Pode-se medir em intervalos, por exemplo, cada semana ou mês?

Pode-se aplicar esse indicador com continuidade e regularidade?

Consegue reagir quando foge de um intervalo fixo?

**Simplicidade:**

É simples para usar, medir e interpretar?

Todos podem entender o indicador?

Não precisa de muitas explicações?” (p. 43-44)

Importante assinalar que as definições adotadas por Geledés (2013) apoiam-se no pressuposto central de que a eliminação do racismo institucional deve ser parte das iniciativas, ações, políticas institucionais governamentais e Estaduais. O que responde às determinações da Declaração e Plano de Ação da III Conferência Mundial contra o Racismo, Xenofobia e Intolerâncias Correlatas, aos princípios constitucionais, à Lei 12. 288 de 2011 (Estatuto da Igualdade Racial) e demais normas jurídicas e políticas de promoção da equidade, de erradicação das disparidades raciais e de gênero e de reafirmação democrática da vigência dos DHESCA, direitos humanos, econômicos, sociais, culturais e ambientais no país.

O que implica considerar que a linha de base para a formulação de indicadores é a obrigação institucional de desenvolver, monitorar e avaliar seus processos de eliminação do Racismo Institucional na totalidade de suas ações e processos. Desse modo, o que os indicadores deverão ressaltar é a vigência, pertinência e adequação das iniciativas de eliminação do Racismo Institucional nas políticas de proteção social. (GELEDÉS, 2013, p. 44)



Desta forma compete a esta comissão permanente (COPERI) manter atualizados através de pesquisa contínua e atualizações das políticas públicas discutidas em diversos âmbitos quanto ao enfrentamento do racismo institucional.



## RESPONSÁVEIS PELA PROPOSTA DE INTERVENÇÃO E DATA

### Diego Medeiros

Diego Daniel Medeiros Da Silva, Mestrando  
em Administração Pública, Profiap/  
Universidade Tecnológica Federal do Paraná  
- [Diegomedeiros@ufpr.br](mailto:Diegomedeiros@ufpr.br)

Curitiba, 2024.



## REFERÊNCIAS

BRASIL. Decreto nº 5.773, de 9 de maio de 2006. Regulamenta a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Diário Oficial da União, Brasília, 2006.

BRASIL. Lei nº 10.861, de 14 de abril de 2004. Institui o Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, 2004.

BRASIL. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Diário Oficial da União, Brasília, 1996.

BRODKIN, Karen. **How Jews Became White Folks and What That Says About Race in America**. New Brunswick: Rutgers University Press, 2011.

FRANCO, Fernando S. et al. **Monitoramento Qualitativo de Impacto. Desenvolvimento de Indicadores para a Extensão Rural no Nordeste do Brasil**. Berlim / Fortaleza / Recife, novembro 2000. Mimeo.

GELEDÉS - INSTITUTO DA MULHER NEGRA. **Guia de enfrentamento ao racismo institucional**. São Paulo, 2013. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/wp-content/uploads/2014/05/Guia-de-Enfrentamento-ao-Racismo-Institucional.pdf>. Acesso em: 12 nov. 2024.

MEIKLE, Janine; MORRIS, Christine. **Diversity, Equity, and Inclusion in the Workplace**. Cham: Palgrave Macmillan, 2022.

PARANÁ. Resolução COPED nº 007, de 10 de setembro de 2020. Aprova o Regimento Interno do Conselho Permanente de Direitos Humanos do Paraná – COPED. Disponível em: [https://www.justica.pr.gov.br/sites/default/arquivos\\_restritos/files/documento/2020-11/resolucao\\_007\\_-\\_novo\\_regimento.pdf](https://www.justica.pr.gov.br/sites/default/arquivos_restritos/files/documento/2020-11/resolucao_007_-_novo_regimento.pdf). Acesso em: 25 nov. 2024.

FPR. Estabelece normas para a constituição e utilização do Fundo de Desenvolvimento Acadêmico – FDA. Resolução COPLAD nº 11/99. Disponível em: [http://www.proplan.ufpr.br/portal/fda/FDA-Apoio\\_Resolucao\\_Coplac\\_11\\_99.pdf](http://www.proplan.ufpr.br/portal/fda/FDA-Apoio_Resolucao_Coplac_11_99.pdf). Acesso em: 25 nov. 2024.

UFPR. Resolução nº 11/19-COUN. Consolida as Resoluções anteriores e estabelece o Regimento dos Órgãos Normativos, Deliberativos e Consultivos Superiores da Universidade Federal do Paraná: o Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão, o Conselho de Planejamento e Administração e o Conselho Universitário da Universidade Federal do Paraná. Disponível em: <https://soc.ufpr.br/wp-content/uploads/2019/04/COUN1119.pdf>. Acesso em: 25 nov. 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ. **Conselhos Superiores**. Disponível em: <https://ufpr.br/conselhos-superiores/>. Acesso em: 25 nov. 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ. **Estatuto da Universidade Federal do Paraná**. Curitiba, 2022. Disponível em: <https://soc.ufpr.br/wp-content/uploads/2022/08/ESTATUTO-DA-UFPR-1.pdf>. Acesso em: 12 nov. 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ. **Plano de Desenvolvimento Institucional 2022-2026**. Curitiba, 2022. Disponível em: <https://www.ufpr.br/portalufpr/wp-content/uploads/2021/11/PDI-2022-2026-UFPR.pdf>. Acesso em: 12 nov. 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ. **Regimento Geral da Universidade Federal do Paraná**. Curitiba, 2021. Disponível em: <https://soc.ufpr.br/wp-content/uploads/2021/02/Reg-Geral-da-UFPR-atualizado.pdf>. Acesso em: 12 nov. 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ. Resolução nº 37/04-COUN, de 16 de dezembro de 2004. Estabelece e aprova Plano de Metas de Inclusão Racial e Social na Universidade Federal do Paraná. Curitiba, 2004. Disponível em: <https://soc.ufpr.br/wp-content/uploads/2019/04/COUN1119.pdf>. Acesso em: 12 nov. 2024.



## ANEXO 1

### Analise quanto ao atendimento por parte da instituição dos indicadores de comprometimento com o combate ao racismo institucional

Eixos	Perguntas norteadoras	Elementos comprobatórios
Visibilização do compromisso institucional	A organização já identificou as formas atuais de racismo institucional?	Sim, a instituição conta com o NEAB (Núcleo de estudos afro-brasileiros) que pesquisam continuamente a temática de racismo. <a href="http://www.neab.ufpr.br/portal/">http://www.neab.ufpr.br/portal/</a>
	O enfrentamento ao racismo é uma das metas de suas políticas e programas prioritários? Como?	"a UFPR, por meio da SIPAD, possui políticas de orientação para o desenvolvimento de ações afirmativas e de inclusão envolvendo de forma transversal as diversas Pró-reitorias e Setores; atua em diálogo com os diversos coletivos relacionados à promoção da inclusão, da igualdade, da acessibilidade, dos direitos humanos e das ações afirmativas e promove ações educativas de combate ao preconceito, à discriminação, ao racismo, ao capacitismo, à violência de gênero e de orientação sexual no ambiente universitário." Capítulo 13 do plano de desenvolvimento institucional 2022-2026.
	Existem normas internas para o enfrentamento do RI?	RESOLUÇÃO Nº 37/04-COUN
	A organização tem formas de comunicação internas e externas do compromisso de eliminação do RI?	Não identificado
Instância de Governança	A organização dispõe de instância ou mecanismos de governança para o enfrentamento do racismo institucional?	Superintendencia de Inclusão, Políticas Afirmativas e Diversidade (SIPAD)- PDI UFPR 2022 – 2026 P. 98
	Essa instância possui recursos (orçamento, equipe, infraestrutura adequada)?	Possui uma boa estrutura e conta com várias equipes para tratar assuntos específicos. <a href="https://sipad.ufpr.br/contato-10/">https://sipad.ufpr.br/contato-10/</a>
	Qual é o nível hierárquico de inserção dessa institucionalidade no órgão?	Como Superintendência a posição fica bastante vantajosa sendo que está abaixo apenas da reitoria como consta no PDI UFPR 2022 – 2026 pagina 83
	Essa institucionalidade realiza monitoramento das ações de enfrentamento do racismo institucional?	Não identificado
	A instituição tem informações atuais sobre a proporção de mulheres e homens negros, indígenas e outros na instituição e em que posições?	Em partes, a instituição informa o percentual de negros, mas as informações apresentadas não permitem cruzar os fatores de gênero e posição hierárquica. PRÓGEPE/ UFPR, 2023
	Existe alguma ação específica para	A instituição aplica a política de cotas, mas não há recorte de gênero, bem

Ações afirmativas e outras políticas de enfrentamento do Racismo Institucional	a garantia da diversidade de gênero e raça no acesso e na ascensão funcional?	como não existe um planejamento para ascensão funcional específica para estes servidores.
	Os critérios utilizados nos processos seletivos promovem a ocupação proporcional dos cargos segundo gênero, raça e cultura em todos os cargos da instituição?	Não, ela não possui nenhum tipo de política para proporcionalidade.
	Os processos seletivos são guiados pelos princípios da igualdade de oportunidades segundo gênero, raça, cultura?	O ingresso é feito via concurso, extingue a possibilidade de não contratação por estes motivos, mas as políticas de cotas se mostram insuficientes visto a pouca diversidade na instituição.
	A instituição utiliza periodicamente ações para identificar a presença do racismo dentro da instituição?	Não identificado
	A instituição informa e educa as equipes e seu público quanto à adoção de ações afirmativas?	Não identificado
	As ações afirmativas adotadas permitem enfrentar outras formas de desigualdades vivenciadas pelos/as negros/as (de gênero, orientação sexual, condição física e mental, geração etc.?)	Não identificado
	Os critérios utilizados nos quais é a abrangência dessa ação afirmativa (acesso, permanência, mobilidade, cultura organizacional)?	Não identificado
	Há metas objetivas definidas de maior diversidade nos diferentes níveis hierárquicos do quadro funcional?	Não identificado
	Há acompanhamento contínuo dessas ações?	Não identificado

**Fonte: Adaptado de (Geledés; Cfemea, 2013)**

## APENDICÊ A

### Minuta do Regimento Interno da Comissão Permanente de Enfrentamento ao Racismo Institucional (COPERI) da Universidade Federal do Paraná

#### Capítulo I - Das Disposições Iniciais

Art. 1º A Comissão Permanente de Enfrentamento ao Racismo Institucional (COPERI) é um órgão colegiado e deliberativo, de caráter permanente, vinculado aos Conselhos Superiores da Universidade Federal do Paraná (UFPR), com a finalidade de promover ações de enfrentamento ao racismo institucional no âmbito da UFPR.

Art. 2º A COPERI tem sua sede na Reitoria da UFPR, em Curitiba, Paraná, e sua área de atuação abrange toda a Universidade Federal do Paraná, incluindo seus campi, setores e unidades.

Art. 3º A COPERI será assessorada e apoiada administrativamente pela Superintendência de Inclusão e Diversidade (SIPAD) da UFPR, que lhe prestará o suporte necessário para o desempenho de suas atividades.

#### Capítulo II - Da Finalidade e Competências

Art. 4º A COPERI tem por finalidade a promoção de ações de enfrentamento ao racismo institucional na UFPR, contemplando a formulação, a implementação e o monitoramento de políticas e programas voltados à eliminação de práticas discriminatórias e ao fortalecimento da igualdade racial.

Art. 5º São competências da COPERI:

- I - Elaborar e propor ao Conselho Universitário (COUN) da UFPR políticas, diretrizes e ações institucionais para o enfrentamento do racismo institucional;
- II - Acompanhar e avaliar a implementação das políticas e ações relacionadas ao enfrentamento do racismo institucional na UFPR, em conjunto com a SIPAD;
- III - Promover o diálogo e a articulação com os diversos setores, unidades e conselhos da UFPR, visando à transversalidade das ações de enfrentamento ao racismo institucional;

IV - Propor e apoiar a realização de atividades de formação, sensibilização e conscientização sobre o tema do racismo institucional para a comunidade universitária;

V - Receber, analisar e encaminhar denúncias de práticas discriminatórias e racistas no âmbito da UFPR, acompanhando o processamento e a resolução dos casos;

VI - Participar da elaboração de relatórios periódicos sobre o enfrentamento do racismo institucional na UFPR, a serem apresentados aos Conselhos Superiores.

#### Capítulo III - Da Composição e Funcionamento

Art. 6º A COPERI será composta por 12 (doze) membros titulares e seus respectivos suplentes, com a seguinte composição:

I - 4 (quatro) representantes docentes, indicados pelos Conselhos Setoriais;

II - 4 (quatro) representantes técnico-administrativos, indicados pelos Conselhos Setoriais;

III - 2 (dois) representantes discentes, sendo 1 (um) da graduação e 1 (um) da pós-graduação, indicados pelo Diretório Central dos Estudantes (DCE) e pela Associação de Pós-Graduandos (APG);

IV - 2 (dois) representantes da sociedade civil organizada, indicados por entidades que atuam no enfrentamento ao racismo.

§ 1º Os membros da COPERI terão mandato de 2 (dois) anos, permitida uma recondução.

§ 2º A presidência da COPERI será exercida por um de seus membros, eleito pelos pares, para mandato de 1 (um) ano, permitida uma recondução.

Art. 7º A COPERI reunir-se-á, ordinariamente, a cada 2 (dois) meses, e, extraordinariamente, sempre que convocada por sua Presidência ou por, pelo menos, 1/3 (um terço) de seus membros.

§ 1º As reuniões da COPERI serão instaladas com a presença da maioria absoluta de seus membros.

§ 2º As decisões da COPERI serão tomadas por maioria simples dos presentes, cabendo ao Presidente o voto de qualidade.

Art. 8º A COPERI poderá criar comissões temporárias ou grupos de trabalho para o desenvolvimento de atividades específicas, de acordo com suas necessidades.

#### Capítulo IV – Das Disposições Finais

Art. 9º Os casos omissos neste Regimento Interno serão resolvidos pela COPERI, observada a legislação vigente.

Art. 10. Este Regimento Interno entra em vigor na data de sua aprovação pelo Conselho Universitário (COUN) da UFPR.

Fonte: O Autor, 2024