

ESPAÇO TEMÁTICO: SERVIÇO SOCIAL, QUESTÃO SOCIAL E FORMAÇÃO SOCIAL BRASILEIRA

A persistência das iniquidades raciais no ingresso de servidores nas universidades federais

Alessandra Teixeira¹<https://orcid.org/0000-0003-2003-3910>**Claudia Oliveira da Silva²**<https://orcid.org/0009-0008-5152-146X>

¹Universidade Federal do ABC (UFABC), Centro de Engenharia, Modelagem e Ciências Sociais Aplicadas (CECS), Programa de Pós-graduação em Ciências Humanas e Sociais (PCHS), São Bernardo do Campo, São Paulo, Brasil.

²Universidade Federal do ABC (UFABC), Programa de Pós-graduação em Ciências Humanas e Sociais (PCHS), São Bernardo do Campo, São Paulo, Brasil.

A persistência das iniquidades raciais no ingresso de servidores nas universidades federais

Resumo: Este artigo propõe uma análise sobre a política de cotas raciais para ingresso de servidores nas universidades federais, discutindo os limites da aplicação e da eficácia da Lei nº 12.990/2014. Para tanto, realiza-se levantamento bibliográfico sobre o campo de estudos de ações afirmativas, com destaque às políticas de cotas no serviço público, cotejando-o com referencial teórico sobre estudos étnico-raciais no país. Apresentamos, por fim, um levantamento de dados raciais e de gênero de servidores/as, disponibilizados por cinco universidades federais em seus *sites* oficiais. Os resultados demonstram que as pessoas brancas são sobrerrepresentadas em todas as instituições pesquisadas, sobretudo entre docentes, mas também, em menor grau, entre os técnicos-administrativos. O dado racial cruzado pelo gênero revelou a presença ínfima de mulheres negras entre docentes, em percentuais que são inferiores a 5% dessa categoria, figurando entre as mais sub-representadas no interior dos dois grupos já sub-representados: mulheres e negros.

Palavras-chave: ação afirmativa; raça; serviço público; universidade federal; interseccionalidade.

The persistence of racial inequalities in the admission of civil servants to federal universities

Abstract: This article proposes an analysis of the policy of racial quotas for civil servants entering federal universities, discussing the limits of the application and effectiveness of Law No. 12.990/2014. To this end, a bibliographic survey is carried out on the field of affirmative action studies, with emphasis on quota policies in the public service, comparing it with the theoretical framework on ethnic-racial studies in the country. Finally, we present a survey of racial and gender data on civil servants, made available by five federal universities on their official websites. The results show that white people are over-represented in all the institutions surveyed, especially among teaching staff, but also to a lesser extent among technical-administrative staff. The racial data cross-referenced by gender revealed the very small presence of black women among teaching staff, in percentages of less than 5% of this category, making them among the most under-represented within the two already under-represented groups: women and blacks.

Keywords: affirmative action; race; public service; federal university; intersectionality.

Recebido em 29.04.2025. Aprovado em 25.08.2025. Revisado em 07.11.2025.



Este é um artigo publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Attribution (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>), que permite uso, distribuição e reprodução em qualquer meio, sem restrições desde que o trabalho original seja corretamente citado.

Introdução

Este artigo pretende refletir sobre a aplicação e a eficácia da Lei das Cotas Raciais para o ingresso no serviço público federal, especificamente no tocante às universidades federais, transcorridos 11 anos da aprovação da Lei nº 12.990/2014, que previu a reserva de 20% das vagas de ingresso para pessoas negras no serviço público federal, sempre que o número de vagas oferecido seja igual ou superior a três.

Ao longo das últimas décadas, o debate público, assim como o acadêmico, tem se voltado prioritariamente para questões relacionadas à aplicação e à eficácia da Lei nº 12.711/2012, que dispõe sobre as cotas para o ingresso de alunos declarados pretos, pardos e indígenas, além das pessoas com deficiência, nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio. Contudo, em relação à política de cotas para o ingresso no serviço público, nota-se uma escassez tanto das discussões no âmbito político como na produção de estudos e pesquisas, apesar de transcorrida mais de uma década de sua aplicação.

O artigo pretende contribuir para adensar o debate e fortalecer o campo de estudos sobre ações afirmativas, lançando luz a essa dimensão menos estudada da política de cotas. Para tanto, apresentamos brevemente o campo de estudos sobre ações afirmativas, com alguns destaques sobre elementos teóricos e, mais precisamente, levantamento bibliográfico sobre as políticas de cotas no serviço público.

Para analisar o cenário atual da distribuição racial dos servidores públicos em universidades federais, levantamos dados raciais e de gênero de servidores/as disponibilizados por cinco universidades federais em seus *sites* oficiais, e os cotejamos com os dados do Censo Demográfico de 2022, coletados pelo IBGE, referentes aos estados das universidades analisadas. De acordo com a representatividade de raça e gênero encontrada em cada uma das universidades, propusemos avaliar o impacto da Lei para garantir o ingresso de pessoas negras nessas instituições, nas duas categorias laborais (docentes e técnicos administrativos), e sua efetividade para reduzir as desigualdades de raça e de gênero.

Por fim, os resultados são interpretados a partir da literatura de referência sobre relações étnico-raciais no Brasil, notadamente pelos trabalhos consagrados sobre mobilidade e desigualdades raciais, e como elas ornaram as especificidades e os desafios ainda muito presentes para o enfrentamento do racismo no Brasil.

Ações afirmativas no Brasil: justiça social através da equidade racial

As ações afirmativas são programas, políticas e medidas que visam à proteção e à promoção social de grupos raciais, culturais, sociais sujeitos a desvantagens históricas, desigualdades sistêmicas e discriminações. Assim, etnia, raça, classe, gênero, sexualidade, região, ocupação, deficiência, entre outros marcadores sociais, podem ser tomados como referência ou parâmetros para as ações afirmativas. Segundo Feres Júnior et al. (2018), as ações afirmativas, em caráter público ou privado, são responsáveis pela distribuição de recursos e oportunidades que incluem “participação política, acesso à educação, admissão em instituições de ensino superior, serviços de saúde, emprego, oportunidades de negócios, bens materiais, redes de proteção social e reconhecimento cultural e histórico” (Feres Júnior et al., 2018, p. 14).

Em diálogo com a tipologia das justificações das ações afirmativas prevista na Constituição Indiana, país precursor dessa política no mundo, Feres Júnior et al., (2018) propõem uma outra classificação a partir de três finalidades: reparação, justiça distributiva e diversidade.

No Brasil, é possível afirmar que a segunda finalidade, a da justiça distributiva, é a que mais sobressai e mobiliza a gramática reivindicativa em torno dessas políticas. A partir da refundação do Movimento Negro Unificado, em 1978, e das mobilizações em torno da garantia de direitos na Constituição Federal de 1988, consolida-se o entendimento de que o enfrentamento à discriminação racial deve ser alcançado através de mecanismos de justiça social (distributiva), aos quais, ao lado de medidas como a criminalização do racismo e o reconhecimento dos direitos dos quilombolas, formam o eixo de promoção à equidade racial (Rios, 2012).

Como demonstrou Hasenbalg (1982), os benefícios econômicos ou materiais e não econômicos ou simbólicos foram e são distribuídos historicamente no país em função do racismo. Dessa forma, garantiram-se privilégios a uma parcela racial da população, nesse caso, aos brancos, que foram acumulados, sendo inclusive transmitidos hereditariamente, ao passo que, por meio de práticas racistas, se manteve a outra parcela, a dos negros, confinada nos mais baixos níveis da hierarquia social, em posições de menor prestígio e *status* social

e em ocupações menos remuneradas e desvalorizadas socialmente. Como a educação ocupa papel decisivo no processo de mobilidade social (Hasenbalg; Silva, 1990), o fato de se ter mantido as pessoas negras excluídas da educação formal durante tantas décadas (Vaz, 2022) garantiu o privilégio dos brancos nesse universo, perpetuando e reproduzindo as desigualdades entre os grupos raciais na educação e, conseqüentemente, no mundo do trabalho.

É em razão dessas desigualdades e discriminações raciais históricas, e do entendimento do papel que o acesso a oportunidades educacionais implicaria para seu enfrentamento, que a política de cotas raciais e sociais para ingresso no ensino superior público (a partir da década de 2000) assume um lugar tão estratégico, não apenas como a mais importante ação afirmativa já implantada no país, mas como o “principal vetor pelo qual a discussão sobre o racismo se disseminou na sociedade brasileira nessas duas últimas décadas” (Neves; Barreto, 2022, p. 7).

Para compreender o percurso e o sucesso de sua implementação, mais de 20 anos depois das primeiras experiências de sua adoção — na Universidade do Estado da Bahia (UNEB), em 2002; na Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ), em 2003; e na Universidade de Brasília (UnB), em 2004 — é preciso levar em conta o período de um certo ciclo virtuoso das políticas de igualdade racial no Brasil, entre 2003 e 2016.

Impulsionadas pela Década Afrodescendente da ONU, que teria na Conferência Mundial contra o Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerância Correlata, ocorrida em 2001, em Durban, na África do Sul, um importante marco, o Brasil inicia uma série de políticas visando ao enfrentamento do racismo e da desigualdade racial. Em 2003, é criada a primeira SEPPIR (Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial), no primeiro governo Lula (PT), 2003–2006, órgão que se manteria nos três mandatos seguintes (Lula, 2006–2010; Dilma Rousseff, 2011–2014; Dilma Rousseff, 2015–2016), até sua extinção em 2016 pelo governo Michel Temer (2016–2018).

Em 2003, foi editado também o Decreto nº 4.887, que regulamentou o procedimento para identificação, reconhecimento, delimitação, demarcação e titulação das terras ocupadas por remanescentes das comunidades dos quilombos, como previsto nas Disposições Transitórias da CF desde 1988. Em 2003, também é aprovada a Lei nº 10.639, que inclui no currículo oficial da rede de ensino a obrigatoriedade da temática “História e Cultura Afro-Brasileira”. Em 2010, é aprovado o Estatuto da Igualdade Racial pela Lei nº 12.288.

É nesse contexto que a Lei nº 12.711/2012, que tornou obrigatórias as ações afirmativas para o ingresso de alunos nas universidades e institutos federais, foi aprovada. Mais de 10 anos após sua aprovação, os resultados empíricos alcançados pela Lei de Cotas são incontestavelmente exitosos. Neves e Barreto (2022) indicam, a partir de dados do Consórcio de Acompanhamento das Ações Afirmativas, que, entre 2001 e 2020, a presença de estudantes pretos, pardos e indígenas nas universidades públicas saltou de 31% em 2001 para 52% em 2020. Ao mesmo tempo, a proporção de estudantes das classes C, D e E apresentou um aumento de 19% em 2001 para 52% em 2020, o que atesta o sucesso das ações afirmativas tanto como uma medida de caráter distributivo quanto como uma política de reconhecimento.

Cotas para o serviço público: enormes desafios e tímidos avanços

A Lei nº 12.990/2014 previu, em seu artigo 1º, a reserva de 20% para pessoas negras das vagas em concursos públicos para o “provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União” (Brasil, 2014). Para o ingresso de servidores nas IES, previu a aplicação da Lei sempre que o número de vagas oferecido seja igual ou superior a três.

A reserva de 20% das vagas para candidatos negros nos concursos públicos federais não representa o percentual da população negra do país (nenhum estado possui apenas 20% de pessoas negras em sua população) e ainda desconsidera que esse percentual é diferente em cada estado da Federação, diferente do que ocorre no caso das cotas para ingresso de estudantes negros nas universidades federais, que considera o percentual de cada estado da Federação. Conforme dados do Censo Demográfico de 2022 do IBGE, 55,5% da população brasileira se declarou negra, sendo 45,3% parda e 10,2% preta (IBGE, 2022).

As pesquisas produzidas sobre a aplicação da Lei para as universidades federais têm sido unânimes em demonstrar que, decorridos mais de 10 anos de sua aprovação, é reduzida sua eficácia, sobretudo em relação aos docentes, em contraste ao que ocorre na Lei de Cotas para o acesso ao ensino superior federal.

O Censo da Educação Superior do INEP de 2023 revelou que 18% dos docentes do ensino superior público se autodeclararam pardos, e 2,9% se autodeclararam pretos (no magistério superior privado, os percentuais são praticamente idênticos: 18% de pardos e 2,8% de pretos), sendo evidente sua sub-representação em relação ao perfil demográfico nacional, embora, em relação às pessoas pardas, esse dado se aproxime do almejado pela Lei. De todo modo, em todas as regiões do país, a sub-representação se mantém (INEP, [2025]).

No caso da carreira docente, a exigência de alto grau de escolarização (doutorado completo) pode ser um fator a implicar referida sub-representação ainda maior. Essa explicação, contudo, carece de uma confrontação com dados que afirmam com precisão o eventual crescimento de doutores negros nos últimos anos, e se esse aumento tem impactado em maior representatividade na carreira do magistério superior. É certo que, em 2018, segundo levantamento de Feres Júnior et al. (2018), apenas 26% dos cursos de pós-graduação no país adotavam cotas raciais. Venturini et al. (2024), em levantamento realizado pelo Observatório de Ações Afirmativas na Pós-Graduação (Obaap), identificaram 76 IES (instituições de ensino superior) no país que teriam aprovado resoluções sobre cotas na pós-graduação até outubro de 2024, um aumento de 64% nos últimos 3 anos.

Outro problema apontado pelos autores em suas pesquisas, e que dificulta a implantação da Lei nº 12.990/2014, é o fato da utilização do mecanismo de fracionamento das vagas, fazendo com que não haja três vagas para um mesmo cargo. O que se tem constatado, nesse sentido, é a falta de compromisso político, por parte dos dirigentes universitários, em pensar e construir estratégias que contemplem tanto as exigências das especificidades temáticas da área dos docentes a serem contratados quanto atendam ao requisito legal de abertura de três vagas por concurso¹. Essa omissão sistemática, que se revela como verdadeira resistência à aplicação da Lei de Cotas para o ingresso de docentes nas universidades públicas, revela muito da dinâmica e das vicissitudes do nosso racismo: ao mesmo tempo estrutural (Oliveira, 2021) e, em parte, mesmo por isso, por denegação (Gonzalez, 2020) e mascarado (Moura, 2019).

Em estudo sobre as cotas raciais no serviço público, Gomes (2024) aponta que, em 2014, de acordo com dados do IPEA (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada), mais de 50% das vagas do serviço público federal eram ocupadas por pessoas brancas e, ainda, que a quantidade de pessoas brancas aumenta à medida que ocorre o aumento da remuneração dos cargos — o que não ocorre com pessoas de outros grupos raciais; pelo contrário, diminui a quantidade de pessoas de outros grupos raciais à medida que a remuneração dos cargos aumenta.

Na análise realizada por Bulhões e Arruda (2020), em editais de concursos para provimento de cargos de técnico-administrativo em educação na UFRJ (Universidade Federal do Rio de Janeiro), foi constatado que o mínimo de 20% das vagas reservadas para candidatos negros não é atingido nos cargos dos diversos níveis de formação e, ainda, que, na medida em que se aumenta o nível de exigência de formação acadêmica para o cargo, diminui o percentual de candidatos negros cotistas convocados. Também constatam que a maioria dos candidatos reprovados nas bancas de heteroidentificação ou bancas de aferição fenotípica pertence aos cargos que exigem maior formação acadêmica.

No que se refere à implementação da política de cotas raciais em concursos públicos federais e à importância da luta antirracista, Arruda, Bulhões e Santos (2022) também apontam, assim como os demais autores citados anteriormente, os mesmos problemas, as mesmas dificuldades no cumprimento da Lei e os mesmos mecanismos para burlar sua aplicação. Todos são unânimes em reconhecer as lacunas da Lei, quais sejam: a segmentação das vagas de um mesmo cargo; a não convocação de candidatos cotistas após o preenchimento das vagas iniciais, quando surgem vagas adicionais ao longo da validade do concurso; a falta de um padrão de convocação entre as listas de candidatos de ampla concorrência e cotistas para preenchimento das vagas que surgem ao longo da validade do concurso; o uso de critérios de convocação que dão preferência a candidatos de ampla concorrência em detrimento de candidatos cotistas; o desconhecimento da Lei; as crenças pejorativas e racistas sobre as cotas; as tentativas de fraudes por parte de pessoas brancas; e a dificuldade das pessoas negras de fazer uso desse direito.

Análise do perfil étnico-racial de servidores de cinco universidades federais

Apresentamos agora um levantamento de dados referentes ao perfil demográfico dos servidores (docentes e técnicos-administrativos) de cinco universidades federais, segundo raça e gênero. Primeiramente, consultamos os *sites* institucionais das 69 universidades federais existentes no país e constatamos que, em apenas sete delas, havia alguma informação disponível, sendo que três apresentavam dados de gênero e

raça (UNIFESP – Universidade Federal de São Paulo; UFV – Universidade Federal de Viçosa; e UFPR – Universidade Federal do Paraná); e, em uma, apenas os dados de raça (UFMS – Universidade Federal do Mato Grosso do Sul). O levantamento se completou com os dados da UFABC (Universidade Federal do ABC), que foram solicitados via LAI (Lei de Acesso à Informação) e foram fornecidos segundo raça e gênero. Na UNILA – Universidade da Integração Latino-Americana, os dados (raciais) disponibilizados não são segmentados por categoria laboral; e, na UFPA – Universidade Federal do Pará, há apenas dados de gênero. Como o artigo trata das políticas de cotas raciais para servidores das universidades federais, segundo categoria laboral (docentes e técnicos-administrativos) e levando em conta suas diferenças, essas duas universidades não foram tratadas. Assim, ao todo, foram coletados dados de servidores, por categoria laboral, de cinco universidades federais.

Não foi possível, pela informação disponível nos *sites*, precisar a metodologia de produção dos dados, sendo apenas identificada sua fonte como “Relatório de Gestão” ou “Anuário Estatístico”, não havendo detalhamento sobre o modo de sua coleta. Apenas a UNIFESP informa que as informações foram coletadas pelo Censo de Servidores, cujo ano de realização foi 2015. No caso da UFABC, como mencionado, a informação foi solicitada por LAI à Pró-Reitoria de Planejamento da instituição, e sua coleta se assemelha às demais, via relatórios de gestão.

Na UFMS, entre os docentes, prevalecem pessoas brancas, representando 76% dos servidores dessa categoria. Docentes negros somam 20,8%, sendo que a quase totalidade se refere aos pardos (17,2%) — percentual que se aproxima da previsão da Lei nº 12.990/2014 — e pretos apenas 3,6%. Amarelos representam 2,7% e indígenas, 0,4% (tabela 1). Quando se confronta o dado dos docentes da UFMS com a composição étnica do estado do Mato Grosso do Sul, é possível dimensionar o grau de sub-representação das pessoas não brancas: os negros representam 53,4% e os brancos, 42,3% da população nesse estado (IBGE, 2022). Os indígenas são 3,7% no MS, um dos estados com maior presença dessa população, mas, entre os docentes, são apenas 0,4%. Na categoria técnico-administrativa, os brancos ainda prevalecem, mas em percentual menor em relação aos docentes: 55% dos técnicos são brancos. Negros somam 39%, com a prevalência dos pardos, 31%.

Tabela 1 – Docentes e Técnicos Administrativos da UFMS segundo raça/cor

Cor ou Raça	Docentes	Técnicos-Administrativos
Branca	76,0%	55,0%
Parda	17,2%	31,0%
Preta	3,6%	8,0%
Amarela	2,7%	5,0%
Indígena	0,4%	0,0%

Fonte: elaborada pelas autoras a partir de UFMS (2023).

Na UFABC, o percentual de docentes brancos é de 80%, e de negros, apenas 13,3%, que se distribuem entre 10% de pardos e apenas 3,2% de pretos. Os amarelos são mais representados que os pretos, com 5,7%, embora representem 1,1% da população do estado (IBGE, 2022). É um dos piores percentuais de pessoas negras registrados, abaixo da média nacional, que é de 18%, e da cifra pretendida pela legislação. Mesmo considerando o perfil racial do estado ser mais branco do que o nacional (57%), os negros perfazem 40,8% (IBGE, 2022), bem acima dos 13,3% de docentes negros existentes na UFABC. Mais uma vez, a categoria de técnico-administrativo apresenta maior presença negra (24,4%), ainda assim bem inferior à composição do estado de São Paulo (tabelas 2 e 3).

Tabela 2 – Docentes e Técnicos Administrativos da UFABC segundo raça/cor

Cor ou Raça	Docentes	Técnicos-Administrativos
Branca	80,9%	69,9%
Parda	10,0%	20,6%
Preta	3,2%	3,8%
Amarela	5,7%	5,7%
Indígena	0,2%	0,0%

Fonte: elaborada pelas autoras a partir de UFABC (2024).

Tabela 3 – Docentes e Técnicos Administrativos da UFABC segundo cor e sexo e cor x sexo

Sexo	Docentes		Técnicos-Administrativos	
Feminino	33,1%		45,4%	
Masculino	66,9%		54,6%	
Cor ou Raça	Docentes		Técnicos-Administrativos	
	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino
Branca	28,0%	52,9%	31,4%	38,5%
Parda	2,0%	8,0%	8,4%	12,2%
Preta	1,2%	2,0%	2,3%	1,6%
Amarela	1,8%	3,8%	3,3%	2,4%
Indígena	0,0%	0,2%	0,0%	0,0%

Fonte: elaborada pelas autoras a partir de UFABC (2024).

Quando se olham os dados por sexo, vemos que a UFABC apresenta também uma sub-representação feminina na categoria docente (33,1%), enquanto, entre as técnicas, a presença de mulheres é mais equilibrada (45,4%). A prevalência de cursos das áreas das *STEAM* — sigla em inglês para as áreas de Science, *Techonology*, *Engineering*, *Arts*, *Mathematics*, em português Ciência, Tecnologia, Engenharia, Artes e Matemática — na UFABC, nas quais a presença feminina é documentadamente mais reduzida e bastante problematizada pelos estudos de gênero, pode ser a principal razão para essa que é uma das menores representações de mulheres na carreira docente em universidades públicas no país.

Para além disso, quando cruzamos os dados de raça e de gênero, é possível ver a ação das desigualdades interseccionalmente. As mulheres negras representam míseros 3,2% dos docentes da UFABC, ao passo que as mulheres brancas são a quase totalidade de mulheres docentes na instituição: 28% das 33% existentes. A ínfima representação das mulheres negras se repete quando se olha para o interior do grupo negro na UFABC, uma vez que, dos 13,2% de docentes negros, 10% são homens negros (Tabelas 2 e 3).

Essa é uma demonstração cabal da dupla discriminação a que as mulheres negras são expostas, e que não pode ser compreendida apenas como uma adição de desigualdades, mas como resultado dos processos que constroem a racialização e as desigualdades de gênero em sociedades como a nossa (Collins, 2022; Gonzalez, 2020).

A UNIFESP apresenta uma das maiores representações femininas tanto entre as docentes (56%) quanto entre técnicas (65%), e, em ambos os casos, superior à representação masculina (tabela 4). Aqui cabem também considerações sobre o perfil dos cursos dessa universidade que, em diferença a outras instituições, tem as ciências da saúde como prevaletentes — carreiras que apresentam maior presença feminina.

Tabela 4 – Docentes e Técnicos Administrativos da UNIFESP segundo raça/cor e sexo

Sexo	Docentes	Técnicos-Administrativos
Feminino	56,2%	65,2%
Masculino	43,8%	34,8%
Cor ou Raça	Docentes	Técnicos-Administrativos
Branca	84,8%	63,7%
Parda	6,8%	22,3%
Preta	2,1%	7,4%
Amarela	5,9%	6,0%
Indígena	0,5%	0,4%
N/D	0,0%	0,4%

Fonte: elaborada pelas autoras a partir de UNIFESP (2015).

Contudo, em relação aos dados étnico-raciais, a UNIFESP apresenta uma sub-representação de negros entre os docentes, em percentuais ainda mais agravados do que a UFABC, ambas paulistas. Apenas 8,5% das pessoas docentes eram negras, sendo 6,8% pardos e ínfimos 2,1% pretos. Os amarelos estão sobrerrepresentados com 5,9%, assim como na UFABC, e os brancos representam a imensa maioria dos docentes: 84,8%.

Entre os técnicos, a presença negra é mais significativa (27,7%), ainda assim inferior à composição do estado. É possível ponderar que, transcorridos 10 anos da realização do 1º Censo, esse quadro esteja alterado, com uma maior representação de pessoas negras em ambas as categorias; contudo, como não foi realizada uma segunda edição e os dados disponíveis para consulta são do levantamento de 2015, optamos por apresentá-lo.

Embora a UFV apresente uma das maiores representações de docentes negros (29,2%) (tabela 5) entre aquelas aqui apresentadas, ela corresponde, na verdade, à metade da representação da população negra no estado de Minas Gerais, que é de 58,6% (IBGE, 2022). Os brancos, ao contrário, conquanto representem 41% da população do estado, representam 69% dos docentes.

Tabela 5 – Docentes e Técnicos Administrativos da UFV segundo raça/cor

Cor ou Raça	Docentes	Técnicos-Administrativos
Branca	69,3%	60,4%
Parda	23,1%	27,6%
Preta	6,1%	10,1%
Amarela	1,3%	1,6%
Indígena	0,2%	0,2%
Não Informado	0,0%	0,1%

Fonte: elaborada pelas autoras a partir de UFV (2025).

Tabela 6 – Docentes e Técnicos Administrativos da UFV segundo cor, sexo e cor x sexo

Sexo	Docentes		Técnicos-Administrativos	
Feminino	38,9%		36,2%	
Masculino	61,1%		63,8%	
Cor ou Raça	Docentes		Técnicos-Administrativos	
	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino
Branca	28,3%	41,0%	23,9%	36,6%
Parda	7,9%	15,1%	9,0%	18,5%
Preta	2,4%	3,7%	2,9%	7,2%
Amarela	0,3%	1,0%	0,4%	1,3%
Indígena	0,0%	0,2%	0,0%	0,2%
Não Informado	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%

Fonte: elaborada pelas autoras a partir de UFV (2025).

Uma vez mais, entre os técnicos, o percentual de pessoas negras é um pouco maior (37,7%), mas ainda inferior à composição do estado (Tabela 6).

Com relação ao gênero, as mulheres são também sub-representadas: apenas 28,3%. E, quando interseccionamos os dados de raça e gênero, constatamos que apenas 10,3% dos docentes são mulheres negras.

Na UFPR, encontramos a menor presença de negros entre docentes: 9,3%, (tabela 7) significativamente menor que a presença de negros no estado do Paraná: 34,3% (IBGE, 2022), o estado mais branco entre os tratados neste artigo. Entre os técnicos, a presença negra é maior (17,2%), mas também inferior à composição étnica do estado. Os brancos estão sobrerrepresentados entre os docentes, com 87,4%, frente aos 67% presentes no estado.

Tabela 7 – Docentes e Técnicos Administrativos da UNIFESP segundo raça/cor e sexo

Sexo	Docentes	Técnicos-Administrativos
Feminino	44,5%	60,5%
Masculino	55,5%	39,5%
Cor ou Raça	Docentes	Técnicos-Administrativos
Branca	87,4%	80,1%
Parda	8,2%	13,2%
Preta	1,3%	4,0%
Amarela	2,9%	2,6%
Indígena	0,1%	0,0%
Não Informado	0,0%	0,1%

Fonte: elaborada pelas autoras a partir de UFPR (2024).

Em relação ao gênero, também há sub-representação feminina entre as docentes (44,5%), mas com uma diferença menos acentuada em relação a outras universidades. Infelizmente, a UFPR não divulga dados cruzados por raça e gênero dos servidores.

Os dados coletados nas universidades federais demonstram predomínio de pessoas brancas em ambas as categorias, e a prevalência de homens brancos entre os docentes na maioria das universidades. O que se pode constatar é que a universidade é um universo predominantemente branco; a diversidade racial não está presente entre os servidores, não representando racialmente a população brasileira — nem regionalmente, nem nacionalmente.

A Lei nº 12.990/2014, que reserva 20% das vagas para negros em concursos públicos federais, por si só não foi capaz de reduzir as desigualdades raciais presentes nas universidades federais, considerando que todos os dados foram coletados após sua vigência. Assim, a universidade continua historicamente excludente para pessoas negras, especialmente nos níveis mais elevados de suas carreiras, que exigem maior qualificação e oferecem melhor remuneração. As pessoas brancas são maioria, sobretudo entre docentes, mas também, em menor grau, entre os técnicos-administrativos, em todas as universidades aqui tratadas.

Quando temos acesso aos dados raciais cruzados por gênero, o resultado é ainda mais drástico para as mulheres negras: elas se encontram entre as mais excluídas e sub-representadas no interior dos dois grupos que já são sub-representados — mulheres e negros.

Para a superação desse quadro de desigualdades que persistem, fazemos eco às palavras de Vaz (2022, p. 174–175), ao analisar a aplicação dessa legislação: “as instituições públicas devem assumir uma postura de compromisso político com a diversidade, aperfeiçoando suas ações afirmativas para garantir não apenas a mera reserva de vagas, mas também o preenchimento das vagas reservadas”.

Considerações finais

Enfrentar o quadro de iniquidades raciais e interseccionais entre os trabalhadores das universidades federais exige primeiramente o cumprimento da legislação existente, o que vimos neste artigo que grande parte dessas instituições, sobretudo no que toca à carreira docente, não atende. Mas, para alcançar resultados mais equitativos entre os servidores dessas instituições, é fundamental ir além do horizonte tímido da Lei nº 12.990/2014, que fixou a cota racial num patamar significativamente inferior à composição racial de todos os estados da federação (mesmo os mais embranquecidos) e, em termos nacionais, fechou os olhos para a prevalência negra entre a população brasileira (55,5%).

Para tanto, um primeiro e necessário passo é a produção e ampla publicização dos dados étnico-raciais e de gênero dos servidores pelas instituições, para que essa realidade seja revelada e possa ser enfrentada no debate público. Nesse sentido, o fato de apenas sete universidades disponibilizarem parte desses dados em seus *sites* e apenas quatro o fazerem de modo estratificado por gênero e raça, entre as 69 existentes, revela parte importante do problema da ineficácia da política de cotas até o momento.

Os resultados apontam a recalcitrância das iniquidades raciais, sobretudo quando interseccionadas ao gênero, no ingresso do serviço público nas universidades federais, notadamente na carreira docente. Transcorridos 11 anos de vigência da Lei n. 12.990/2014, atesta-se que muito pouco se avançou no acesso das pessoas negras, sobretudo das mulheres negras, a ocupações mais qualificadas e que conferem maior status social, como a carreira do magistério superior, soando muito atual a asserção de Hasenbalg (2005, p. 122) a respeito das desigualdades raciais no país, em que “[...] os brancos aproveitaram-se e continuam a se aproveitar de melhores possibilidades de mobilidade social e de acesso diferencial a posições mais elevadas nas várias dimensões da estratificação social”.

Referências

- ARRUDA, D. de O.; BULHÕES, L. M. G.; SANTOS, C. O. A política de cotas raciais em concursos públicos: desafios em face da luta antirracista. *Serviço Social & Sociedade*, n. 145, p. 91–111, set./dez. 2022. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ssoc/i/2022.n145/>. Acesso em: 20 nov. 2024.
- BRASIL. Lei n. 12.711, de 29 de agosto de 2012. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/112711.htm. Acesso em: 28 out. 2024.
- BRASIL. Lei n. 12.290, de 09 de junho de 2014. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/112990.htm. Acesso em: 25 nov. 2024.

- BULHÕES, L. M. G.; ARRUDA, D. de O. Cotas raciais em concursos públicos e a perspectiva do racismo institucional. *Revista NAU Social*, v. 11, n.20, p. 5–19, mai./out. 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/nausocial/article/view/35672>. Acesso em: 20 nov. 2024.
- COLLINS, P. H. Bem mais que ideias: a interseccionalidade como teoria social crítica. São Paulo: Boitempo, 2022.
- FERES JÚNIOR, J.; CAMPOS, L. A.; DAFLON, V. T.; VENTURINI, A. C. Ação afirmativa: conceito, história e debates. Rio de Janeiro: EDUERJ, 2018. E-book. Disponível em: <https://books.scielo.org/id/2mvbb/pdf/feres-9786599036477.pdf>. Acesso em: 10 out. 2024.
- GOMES, A. dos S. História e debates contemporâneos sobre as cotas raciais no serviço público brasileiro: entre a efetividade e o controle. *Revista Faces de Clio, Juiz de Fora*, v. 10, n. 19, p. 165–191, 2024. Disponível em: <https://periodicos.ufff.br/index.php/facesdeclio/article/view/41947>. Acesso em: 27 abr. 2025.
- GONZALEZ, L. Por um feminismo afro-latino-americano: ensaios, intervenções e diálogos. Rio de Janeiro: Zahar, 2020
- HASENBALG, Carlos. Raça, classe e mobilidade. In: GONZALEZ, L.; HASENBALG, C. Lugar de negro. Rio de Janeiro: Marco Zero, 1982. p. 67–102.
- HASENBALG, C. Discriminação e desigualdades raciais no Brasil. 2 ed. Belo Horizonte: Editora UFMG; Rio de Janeiro: IUPERJ, 2005.
- HASENBALG, C.; SILVA, N. do V. Raça e oportunidades educacionais no Brasil. *Estudos Afro-Asiáticos*, n. 18, p. 73–91, maio 1990. Disponível em: <https://projetoceaa.com.br/pdfs/revistas/raa-n-18-mai-1990.pdf>. Acesso em: 10 out. 2025.
- IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Censo demográfico 2022: identificação étnico-racial da população, por sexo e idade: resultados do universo. Rio de Janeiro: IBGE, 2023. Disponível em: Acesso em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/3105/cd_2022_etnico_racial.pdf. Acesso em: 04 jan. 2025.
- INEP – INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA. Censo da Educação Superior. [2025]. Disponível em: <https://www.gov.br/inep/pt-br/areas-de-atuacao/pesquisas-estatisticas-e-indicadores/censo-da-educacao-superior>. Acesso em: 12 out. 2025.
- MELLO, L.; RESENDE, U. P. Concurso públicos federais para docentes e ações afirmativas para candidatos negros. *Cadernos de pesquisa*, São Paulo, v. 50, n. 175, p. 8–28, jan./mar., 2020. Disponível em: <https://publicacoes.fcc.org.br/cp/article/view/6788>. Acesso em: 28 out. 2024.
- MOURA, C. Sociologia do Negro Brasileiro. 2. ed. São Paulo: Perspectiva, [1988], 2019.
- NEVES, P. S. da C.; BARRETO, P. C. S. Ações Afirmativas nas Universidades e fora delas: seus impactos, impasses e perspectivas. *Revista Brasileira de Sociologia*, v. 10, n. 26, set./dez. 2022. Disponível em: <https://rbs.sbsociologia.com.br/rbs/article/view/918/425>. Acesso em: 10 out. 2025.
- OLIVEIRA, D. de. Racismo estrutural: uma perspectiva histórico-crítica. São Paulo: Dandara, 2021.
- RIOS, F. O protesto negro no Brasil contemporâneo. *Lua Nova*, São Paulo, v. 85, p. 41–79, 2012.
- SANTOS, E. S. dos et al. Racismo institucional e contratação de docentes nas universidades federais brasileiras. *Educação & Sociedade*, v. 42, p. 1–21. 2021. Disponível em: <https://www.cedes.unicamp.br/periodicos/educacao-sociedade/42-educacao-sociedade>. Acesso em: 25 nov. 2024.
- UFABC – UNIVERSIDADE FEDERAL DO ABC. Dados de Servidores. 2024.
- UFMS – UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL. Relatório de Gestão. 2023. Disponível em: <https://www.ufms.br/wp-content/uploads/2024/03/relatorio-gestao-2023.pdf>. Acesso em: 13 jan. 2025.
- UFPA – UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ. Anuário Estatístico. 2024. Disponível em: <https://www.anuario.ufpa.br/index.php/4-gestao-de-pessoas>. Acesso em: 15 jan. 2025.
- UFPR – UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ. Relatório. 2024. Disponível em: <https://progepe.ufpr.br/relatorios/>. Acesso em: 17 jan. 2025.
- UNIFESP – UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO PAULO. Censo de Servidores. 2015. Disponível em: https://www.unifesp.br/images/DCI/I_CENSO_DE_SERVIDORES_DA_UNIFESP.pdf. Acesso em: 01 fev. 2025.
- UFV – UNIVERSIDADE FEDERAL DE VIÇOSA. Perfil dos Servidores Ativos. 2025. Disponível em: <https://paineis.ufv.br/servidores/perfil-servidores-ativos>. Acesso em: 22 jan. 2025.
- VAZ, L. S. Cotas raciais. São Paulo: Jandaíra, 2022. (Coleção Feminismos Plurais).
- VENTURINI, A. C. et al. Universidades públicas com resoluções sobre ações afirmativas na pós-graduação. Observatório de Ações Afirmativas na pós-graduação, 2024.

Notas

- ¹ Outro problema reportado pelas pesquisas é que, quando surgem vagas adicionais, candidatos cotistas aprovados em concursos ainda em vigência não são convocados.

Alessandra Teixeira

alessandra.teixeira@ufabc.edu.br

Doutora e mestra em sociologia pela USP. Professora Adjunta da Universidade Federal do ABC (UFABC).
Pesquisadora do CNPq (PQ2)

Claudia Oliveira da Silva

claudia.silva@ufabc.edu.br

Mestranda em Ciências Humanas e Sociais (PCHS/UFABC). Assistente social na Universidade Federal do ABC (UFABC).

Universidade Federal do ABC (UFABC).
Alameda da Universidade, s/n
São Bernardo do Campo – São Paulo – Brasil
CEP: 09606-045

Agradecimentos

Não se aplica.

Agência financiadora

CNPq

Contribuições das autoras

Tanto a primeira quanto, a segunda autora participaram igualmente na concepção, definição da metodologia, levantamento bibliográfico, levantamento e análise de dados, elaboração e revisão do manuscrito.

Aprovação por Comitê de Ética e consentimento para participação

Não se aplica.

Consentimento para publicação

As Autoras consentem a publicação do presente manuscrito.

Conflito de interesses

Não há conflito de interesses.

Disponibilidade de dados

Os dados de pesquisa estão disponíveis no corpo do documento.

Editores Responsáveis

Mailiz Garibotti Lusa – Editora-chefe

Clara Martins Nascimento – Comissão Editorial