



# IMPACTO DA LEI Nº 12.990/2014 NOS CARGOS TÉCNICOS EFETIVOS DE UMA INSTITUIÇÃO FEDERAL DE ENSINO

## IMPACT OF LAW NO. 12.990/2014 ON PERMANENT TECHNICAL POSITIONS AT A FEDERAL EDUCATIONAL INSTITUTION

Dirce Aparecida de Castro<sup>1</sup>  
Márcia Valéria Paixão<sup>2</sup>

### RESUMO

As desigualdades raciais vividas pela população negra estão presentes na sociedade brasileira desde a invasão do país no ano de 1500, permanecendo até os dias atuais em diferentes ambientes e situações, inclusive no que se refere à ocupação de postos de trabalho, tanto do setor privado quanto de cargos públicos. O presente artigo teve como objetivo levantar dados sobre como se apresenta o quadro de servidores técnicos efetivos de uma instituição federal de ensino, que indiquem se a ação afirmativa de reserva de 20% das vagas para negros no serviço público proporcionou a igualdade racial nesse contexto. Para tanto, realizou-se uma pesquisa bibliográfica e documental sobre a temática. Mediante análise documental, percebeu-se que a ocupação étnica do quadro de servidores da instituição continua majoritariamente branca até o presente momento. Constatou-se que, a ação afirmativa de reserva racial de 20% das vagas em concursos públicos para pretos e pardos ainda não impactou da forma pretendida, portanto, para alcançar resultados mais expressivos seria oportuno sua manutenção e até mesmo ampliação, com a finalidade de atingir uma distribuição mais equilibrada da ocupação racial nos cargos técnicos efetivos da instituição federal de ensino.

**PALAVRAS-CHAVE:** Cargos públicos. Servidores técnicos. Igualdade racial. Ação afirmativa.

### ABSTRACT

Racial inequalities experienced by the black population have been present in Brazilian society since the invasion of the country in the 1500s, and continue to this day in different environments and situations, including with regard to the occupation of jobs, both in the private sector and in public positions. The aim of this article was to gather data on the staff of permanent civil servants at a federal educational institution, in order to determine whether the affirmative action of reserving 20% of vacancies for black people in the civil service has brought about racial equality in this context. To this end, bibliographical and documentary research was carried out on the subject. A documentary analysis revealed that the ethnic composition of the institution's civil service has remained mostly white to date. It was found that the affirmative action of racial reservation of 20% of vacancies in public tenders for black and brown people has not yet had the desired impact, so in order to achieve more significant results it would be advisable to maintain and

---

<sup>1</sup> Discente de mestrado no Programa de Pós-graduação em Educação Profissional e Tecnológica do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Paraná (ProfEPT/IFPR). Especialista em Gestão Pública com Ênfase em Gestão de Pessoas pelo Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Paraná (IFPR). Tecnóloga em Artes Gráficas pela Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UFPR). Técnica em Desenho Industrial pelo IFPR. E-mail: dircecastro@gmail.com

<sup>2</sup> Pós-doutorado em Antropologia Cultural pela Universidade de Salamanca, Espanha. Doutora e Mestre em Administração. Graduação em Letras Português-Inglês, Pedagogia, Administração de Empresas pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Professora do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Paraná (IFPR). E-mail: valeria.paixao@ifpr.edu.br

even expand it, with the aim of achieving a more balanced distribution of racial occupation in the effective technical positions of the federal educational institution.

**KEYWORDS:** Public posts. Technical staff. Racial equality. Affirmative action.

## 1 INTRODUÇÃO

As populações negras sempre formaram a base do sistema econômico do Brasil, inicialmente como mão de obra escravizada e na sequência como os trabalhadores com os salários mais baixos, sendo a base da pirâmide quando se trata de indicadores sociais. As desigualdades raciais vividas pela população negra, portanto, estão presentes na sociedade brasileira desde sua invasão, permanecendo até os dias atuais em diferentes ambientes e situações, inclusive na ocupação de postos de trabalho, tanto no setor privado quanto no setor público.

Diante desse cenário, no intuito de promover mudança no panorama de desigualdade racial no serviço público, foi preciso criar políticas públicas como por exemplo a ação afirmativa traduzida pela Lei Federal nº 12.990, de 09 de junho de 2014 que reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União, atualmente vigente (Brasil, 2014).

Nesse contexto, destaca-se a importância da reserva de vagas em concursos públicos como tentativa concreta de promover a diversidade e inclusão de pessoas negras nesse espaço social até então ocupado majoritariamente por pessoas não-negras, além de ser também uma forma de reparação pelas injustiças históricas cometidas contra essa população em virtude da cor de sua pele.

Por este caminho dialógico intenciona-se responder a seguinte questão: diante da ação afirmativa de reserva de 20% das vagas para negros no serviço público, na tentativa de promover a igualdade racial neste contexto, o quadro de servidores técnicos efetivos de uma Instituição Federal de Ensino (IFE) demonstra que essa meta proporcionou a igualdade racial esperada?

A escolha da Instituição partiu da inquietação da pesquisadora ao observar, quando ingressou na instituição, o ambiente predominantemente branco do quadro de servidores, uma vez que a Instituição tem na inclusão racial uma de suas bandeiras de defesa.

Diante do exposto, este estudo tem como finalidade levantar dados sobre o quadro de servidores técnicos efetivos da IFE que indiquem se a ação afirmativa de reserva de 20% das vagas, garantida pela Lei Federal nº 12.990/2014 para negros (de acordo com a definição do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística [IBGE], a população negra é composta de pretos e pardos) no serviço público proporcionou a igualdade racial nesse contexto. Para se chegar a esse objetivo, serão resgatadas legislações que se destinaram a impedir os negros de acessar direitos, bem como outras leis que, em sentido oposto, buscaram contribuir com a comunidade negra formada por pretos e pardos, na busca por igualdade racial no Brasil, como forma de reparo pelas injustiças dirigidas a essa população.

Por fim, destaca-se o caminho metodológico utilizado no estudo, a apresentação e a discussão dos resultados, bem como as considerações finais, incluindo limitações do estudo e sugestão de futuras pesquisas, e as referências.

## **2 RESGATE HISTÓRICO DE LEGISLAÇÕES**

Tendo como ponto de partida a realidade histórica, busca-se nos próximos parágrafos elencar algumas legislações que favoreceram a comunidade negra, como forma de reparação pelas desigualdades sociais que essas populações herdaram e que repercutem seus efeitos de forma consistente. Como registra a história do Brasil, ao longo de mais de 400 anos, a população negra, composta por pretos e pardos de acordo com a classificação do IBGE, foi sequestrada de seu continente originário, escravizada e destituída de todo e qualquer direito, sendo transformada no modo de produção dos meios de vida (escravismo) de seus senhores e exploradores, os quais enriqueceram com a mão-de-obra gratuita, conforme muito bem descrito por Moura:

[...] o escravo circulava como mercadoria, idêntica àquela a qual ele próprio produzia. E é nesse nível de relações econômicas que o escravo é socialmente coisificado. Isto porque para ele não havia nenhum contrato, mas a posse absoluta do seu corpo como propriedade pessoal. Todo o trabalho produzido por ele durante o decurso da sua vida não lhe pertencia. Nada revertia posteriormente para ele. O que consumia era um tipo de ração animal (muitas vezes por ele próprio produzida) fornecida pelo senhor para repor a sua força física capacitada para o tipo de serviço escolhido por ele. (Moura, 2014, p. 49)

E essa prática de modo de produção dos meios de vida escravista é bem antiga:

Na Antiguidade, tanto grega como romana, configura-se esse fenômeno que contrapõe, de um lado, uma aristocracia que detém a propriedade privada da terra; e, de outro lado, os escravos. Daí a caracterização do modo de produção antigo como modo de produção escravista. O trabalho é realizado predominantemente pelos escravos. (Saviani, 2007, p. 155)

Além da situação precária do negro nesse momento histórico, é importante citar a Lei nº 1, de 14 de janeiro de 1837, da província do Rio de Janeiro (Asphe, 2012), que ao invés de conceder direitos, trouxe uma proibição para os negros em seu artigo 3º, que certamente repercute até os dias de hoje para quem se enquadra nos grupos afetados, visto que negou a possibilidade de aprender: “São proibidos de frequentar as escolas públicas: Primeiro: pessoas que padecem de moléstias contagiosas. Segundo: os escravos e os pretos africanos, ainda que sejam livres ou libertos”. Esse racismo institucional legalizado, também é refletido por Nizan Pereira Almeida:

Quando se fala em exclusão histórica da população negra em seu direito à educação, cremos que este conceito é adequado porque envolve critérios adotados intencionalmente pela elite, no Brasil, no decorrer de 400 anos e transcende a condição de alguém ser escravo ou não. A sua condição de cativo, privado da liberdade e alienado do produto de seu trabalho, uma vez que transformado em mercadoria, é inicial e preponderante, mas conforme estamos demonstrando no decorrer de nosso texto, mesmo livres ou libertos, pesam sobre os descendentes de africanos, estigmas como cor da pele, condição social e outros atributos usados depreciativamente, que mereceram até mesmo textos legais ou políticas de Estado para justificar processos de sua exclusão educacional, no Brasil (Almeida, 2014, p. 24).

Assim, percebe-se que a educação era um privilégio que não deveria ser acessado por pessoas negras, as quais deveriam permanecer em lugares de subalternidade, sem acesso ao estudo que poderia proporcionar mobilidade social e até mesmo respeito.

Há 173 anos esse cenário legislativo começa a mudar, a partir da criação da Lei Eusébio de Queirós, também conhecida como Lei Feijó ou Lei Ato Adicional, uma legislação brasileira promulgada em 4 de setembro de 1850, que recebeu esse nome em homenagem ao seu autor, o deputado Eusébio de Queirós. Essa lei teve como objetivo principal a proibição do tráfico de negros no Brasil, ou seja, a importação de africanos como escravos. Ela representou um dos marcos da história do país, pois, embora a escravidão tenha persistido no Brasil, essa norma contribuiu gradualmente com a diminuição do comércio negreiro (Brasil, 2023).

Vale destacar que houve ainda a Lei nº 2.040, de 28 de setembro de 1871, conhecida como Lei do Ventre Livre (Brasil, 1871), que decretou que os filhos das escravas estariam livres, e a Lei nº 3.270, de 28 de setembro de 1885, conhecida como Lei dos Sexagenários (BRASIL, 1885), que

determinava que escravos com mais de 60 anos estariam livres. Estas leis, de forma lenta e gradual, foram abrindo caminho para a abolição.

Na sequência, veio a Lei nº 3.353, de 13 de maio de 1888, conhecida como Lei Áurea (BRASIL, 1888) assinada pela princesa Isabel que estava como regente do Brasil naquela época, que aboliu o trabalho escravo no Brasil, e ao mesmo tempo, significou um abandono dos negros à própria sorte, pois ficaram sem trabalho, sem indenização, sem terras, sem nada, e foram substituídos pelos imigrantes estrangeiros, os quais receberam moradia, trabalho e terras para viver no Brasil com dignidade.

Já no século XX, a Convenção nº 111 de 1958, da Organização Internacional do Trabalho, que trata da não discriminação no emprego e na profissão, foi ratificada pelo Brasil, contudo as discriminações acontecem até os dias atuais.

A busca pela igualdade de condições persiste com a Constituição Federal de 1988. A Constituição Cidadã, em seu art. 5º assegura que “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade”.

A promoção da diversidade racial deu seus primeiros passos a partir da Lei nº 9.394 de 20 de dezembro de 1996, Lei de Diretrizes e Bases que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional e em seu art. 3º, XII, promove a consideração com a diversidade étnico-racial (Brasil, 1996).

A partir do primeiro mandato do presidente Luiz Inácio Lula da Silva, o qual integrava um partido considerado progressista à época e, portanto, sinalizava um olhar atento às questões sociais do Brasil, os movimentos sociais obtiveram algumas conquistas importantes para a educação e para a população negra. No primeiro ano de seu mandato foi sancionada a Lei nº 10.639 de 9 de janeiro de 2003, que altera a Lei de Diretrizes e Bases de 1996, para incluir no currículo oficial da Rede de Ensino a obrigatoriedade da temática "História e Cultura Afro-Brasileira". Até então, essa temática não era abordada na legislação e, portanto, somente eram valorizadas no ensino as contribuições de outros povos estrangeiros, tais como italianos, alemães, ucranianos e portugueses (Brasil, 2003).

No segundo mandato do Lula, foi sancionada a Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010, conhecida como Estatuto da Igualdade Racial no Brasil, importante nesta luta contra a desigualdade, que buscou garantir, por meio de políticas públicas e serviços, a igualdade de oportunidades, a defesa de direitos, o combate à discriminação e outras formas de intolerância às populações negras.

Já no governo Dilma, a Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012, conhecida como Lei de Cotas, estabelece as diretrizes e regras sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio, dispondo especificamente sobre os percentuais de vagas que devem ser preenchidas por autodeclarados pretos, pardos e indígenas e por pessoas com deficiência, nos termos da legislação. Antes mesmo desta lei, existiram ações afirmativas em alguns estados brasileiros que abriram caminho para que estudantes pretos e pardos pudessem acessar a universidade conforme enunciam Bulhões e Arruda:

No Brasil, as primeiras estratégias de ações afirmativas surgiram em 2003 – antes mesmo da promulgação do Estatuto da Igualdade Racial e da lei de cotas –, no Rio de Janeiro que, por intermédio da lei estadual nº. 4.151/2003, preconizou a reserva de 20% das vagas a estudantes autodeclarados negros ou indígenas e com insuficiência financeira comprovada, nos vestibulares da Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ) e na Universidade Estadual do Norte Fluminense (UENF) (RIO DE JANEIRO, 2003). Mais tarde, a Universidade do Estado da Bahia (UNEB) e a Universidade de Brasília (UnB), valendo-se da prerrogativa legal da autonomia universitária, seguiram o mesmo exemplo do Rio de Janeiro[...] (Bulhões; Arruda, 2020, p. 5)

E a partir da implementação da Lei de Cotas juntamente com os processos de heteroidentificação, a universidade foi palco de diferentes relações sociais provocadas pelos novos alunos negros que puderam enfim ocupar esse espaço.

As reivindicações dos movimentos sociais negros, para minimizar as desigualdades sociais enfrentadas ao longo da história do Brasil pelas pessoas desse grupo, foram importantes também na conquista da reserva de vagas para ingresso no serviço público; esta busca dialoga com a ciência e cultura pois “[...] a ciência conforma conceitos e métodos cuja objetividade permite a transmissão para diferentes gerações, ao mesmo tempo em que podem ser questionados e superados historicamente, no movimento permanente de construção de novos conhecimentos” (Ramos, 2014, p. 89).

No intuito de promover mudança no panorama de desigualdade racial no serviço público, houve a promulgação da Lei nº 12.990, de 09 de junho de 2014 que reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União (Brasil, 2014). Essa normativa, que completará uma década em meados de 2024, será o divisor para as

discussões sobre as alterações que acontecerão na IFE após sua implantação e implementação, considerando sua vigência até o presente momento.

Neste breve histórico, quase dois séculos após a Lei nº 1, de 14 de janeiro de 1837 que proibia os negros de frequentar a escola, pode-se perceber, de acordo com Carneiro que a Lei de Cotas reserva um percentual das vagas de acesso, na tentativa de diminuir a desigualdade histórica que os acompanha:

Os negros conscientes, que se adaptaram, bem ou mal, à superestrutura política da sociedade brasileira, sabem perfeitamente que os seus interesses imediatos e futuros não são em nada diversos dos do proletariado em geral e desejam, além da instrução, da alimentação suficiente e do melhoramento das condições de trabalho, o reconhecimento dos seus direitos – como de todas as raças oprimidas do país –, a colaboração, no mesmo pé de igualdade, com o branco na obra de reconstrução econômico-política do Brasil. (Carneiro, 2021, p. 75)

Cabe lembrar que a educação impacta decisivamente a ocupação de postos de trabalho. Como as populações negras não tinham acesso à educação, conseqüentemente no decorrer do processo histórico, os postos de trabalho mais subalternos foram direcionados a esse povo.

Para Mészáros (2015), o questionamento das desigualdades e a conscientização da classe trabalhadora são formas possíveis de construir progressivamente uma nova ordem social e, no momento oportuno romper com a lógica do capital adoecedor para a maioria dos sujeitos.

Diante deste cenário, o artigo investigará à luz da Lei 12.990/2014, como se apresenta a diversidade racial do quadro de servidores técnicos efetivos na Instituição Federal de Ensino, instituição associada à Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica.

### **3 MÉTODOS**

Este estudo é uma pesquisa de natureza básica, de abordagem qualitativa, com objetivo exploratório e utiliza revisão bibliográfica e documental (com análise das informações selecionadas) pertinente à temática, pois de acordo com Gil (2008, p. 27), “pesquisas exploratórias são desenvolvidas com o objetivo de proporcionar visão geral, de tipo aproximativo, acerca de determinado fato”.

As primeiras leituras realizadas tiveram o intuito de buscar as legislações, tanto benéficas quanto prejudiciais, que impactaram a vida das populações negras, visando articular passado e presente e fazendo a leitura do contexto atual de subalternidade, racismo e preconceito enfrentado

a cada dia e a cada situação pelos pretos e pardos que ousam, nos dias de hoje, ocupar os espaços que antes, era inimaginável que pudessem adentrar.

Após, com a finalidade de conhecer os estudos e as abordagens que têm sido realizados sobre a temática racial, especialmente as cotas raciais em concursos públicos, primeiramente foram feitas pesquisas no Observatório do Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica - ProfEPT. O Observatório do ProfEPT é o portal do Programa de Mestrado Profissional no qual estão reunidas e disponibilizadas as dissertações resultantes das pesquisas realizadas pelos mestrandos das instituições associadas à Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica, bem como indicadores referentes a docentes, ao programa e autoavaliação do programa.

Para a busca no observatório do ProfEPT utilizou-se o termo “cotas” e retornaram 5 dissertações, mas no momento da verificação dos títulos, percebeu-se que se tratavam de dissertações que abordavam cotas para estudantes e considerando que esta investigação aborda a questão de cotas em concursos públicos, ou seja, na perspectiva do trabalhador da educação do cargo de assistente em administração, os estudos retornados foram desconsiderados.

Na sequência, foi realizada busca na base Scielo, que é uma plataforma de divulgação de artigos publicados em revistas científicas. Desta vez, na tentativa de melhor especificar a busca, utilizou-se o termo “cotas raciais” e retornaram 45 artigos. Verificando-se os títulos destes, restaram 7 considerados pertinentes, que foram lidos com o objetivo de melhor compreensão sobre a temática da pesquisa.

Ainda na etapa das leituras, teve-se acesso ao Relatório Quantitativo sobre a Implementação da Lei nº 12.990/2014 no Poder Executivo Federal, da Escola Nacional de Administração Pública - ENAP, escola de governo que com este relatório trouxe importantes informações que muito agregaram a este estudo, especialmente ao realizar comparações dos dados encontrados na IFE com dados mais abrangentes.

Após a leitura dos documentos, foi necessário buscar dados sobre a IFE direto na fonte, então consultou-se o Portal de Informações da IFE, que é a página onde são disponibilizadas informações sobre alunos, convênios, finanças e pessoas. Durante a exploração da página verificou-se que constavam dados das pessoas que trabalham na IFE sobre idade, gênero e ano de ingresso na instituição, porém, dados sobre distribuição étnico-racial do quadro de servidores da instituição não foram localizados e a falta dessa informação causou surpresa, sendo necessário então solicitar a informação por e-mail à unidade de Gestão de Pessoas, que atendeu o pedido prontamente.

Os dados divulgados no Portal de Informações foram extraídos do Sistema Integrado de Administração de Pessoal (Siape), sistema por meio do qual são registradas todas as informações referentes ao próprio servidor e à sua vida funcional (Portal Siapenet, 2023).

Observou-se ser oportuno desenvolver esta pesquisa exploratória no mestrado profissional, uma vez que não foi localizado nenhum estudo nesse programa que tratasse da temática das desigualdades raciais, particularmente em referência à necessidade das ações afirmativas das cotas em concursos públicos. Assim, vislumbrou-se a importância de focalizar essa temática:

A relevância social de um problema está relacionada indubitavelmente aos valores de quem a julga. O que pode ser relevante para um pode não ser para outro. Entretanto, esta discussão torna-se importante à medida que ajuda a explicitar as direções possíveis de uma investigação e suas diferentes consequências (Gil, 2008, p. 35).

Após juntada a documentação foi realizada a leitura do material, e a partir desse momento, novas indicações bibliográficas foram conhecidas. Além da leitura, foram assistidos alguns vídeos sobre a temática das cotas raciais no serviço público, como meio de enriquecimento de repertório do tema escolhido. Por meio do algoritmo do *youtube*, foram indicados outros vídeos referentes à temática, e aqueles que eram de instituições de ensino (fontes confiáveis), foram assistidos ao todo ou em parte para se conhecer as discussões que eram abordadas referentes à pesquisa. Após esse processo de coleta, iniciou-se a elaboração textual.

Por fim, considerando a linha do tempo das legislações relativas às populações negras já mencionadas na Seção 2, o breve panorama sobre o contexto da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica, os dados obtidos na investigação e a produção e reprodução das desigualdades raciais construídas historicamente, buscou-se compreender e descrever o que significavam os dados encontrados na IFE, e que podem ser uma amostra de um fenômeno mais amplo que acontece em outras instituições da Rede Federal.

#### **4 RESULTADOS E DISCUSSÕES**

De acordo com dados extraídos do Sistema Integrado de Administração de Pessoal (SIAPE), constantes no Portal de Informações da IFE, atualizados em 21/06/2023 (última atualização fornecida pela instituição), a instituição tem em seu quadro efetivo um total de 2334 servidores, distribuídos entre 1373 docentes efetivos e 961 técnicos administrativos. Neste estudo,

não foram considerados os docentes substitutos, pois o contrato é temporário, com duração máxima de 24 meses.

Do total de servidores, considerando somente os cargos técnicos administrativos, o cargo de assistente em administração é o que conta com o maior número de servidores, o cargo é composto por 55,1% de servidoras do gênero feminino e 44,9% de servidores do gênero masculino. 267 pessoas ocupam esse cargo de nível médio (classe D), cumprindo carga horária de 40 horas semanais. Todos os campi, pró-reitorias e gabinete do Reitor contam com o apoio dos assistentes em administração em seu quadro de servidores, os quais estão lotados tanto no ensino, quanto na pesquisa e na extensão e administração da IFE. O fato de ser o mais expressivo numericamente somado a sua presença em todos os setores da instituição, motivaram o presente estudo a focar neste cargo.

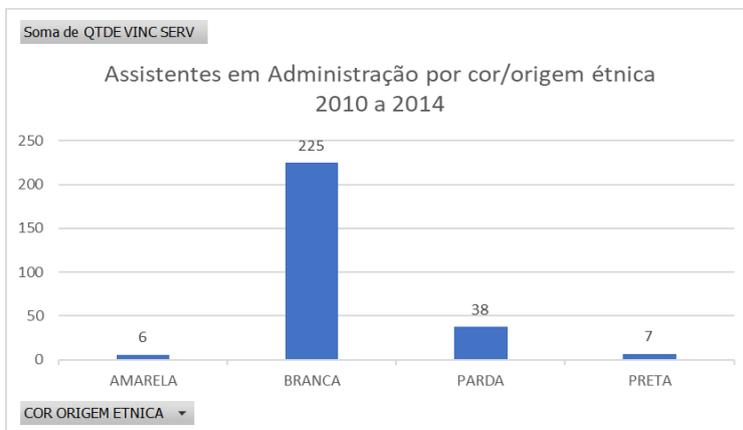
Identificou-se que não foram disponibilizados dados sobre a distribuição de cargos em relação à cor/etnia no portal. Essa ausência pode ser considerada uma indiferença à questão racial no contexto da instituição, pois é importante conhecer a realidade para poder agir sobre ela.

A partir de nossa análise, o ponto que merece destaque, fica por conta do ano de 2014, no qual foram nomeados 83 assistentes em administração, sendo que nos próximos 8 anos, ou seja, até 2022, ingressaram 80 técnicos no cargo de assistente em administração. Cabe ressaltar que os candidatos que ingressaram na IFE em concursos anteriores à Lei de Cotas, formam a maioria do quadro de servidores.

De acordo com o Relatório de Gestão da Diretoria de Cadastro e Pagamento da Pró-reitoria de Gestão de Pessoas da IFE extraído do SIAPE, pontua-se neste estudo que a distribuição de assistentes em administração por etnia, apresenta-se configurada conforme Gráfico 1:



Gráfico 1 - Distribuição De Assistentes Em Administração Por Etnia

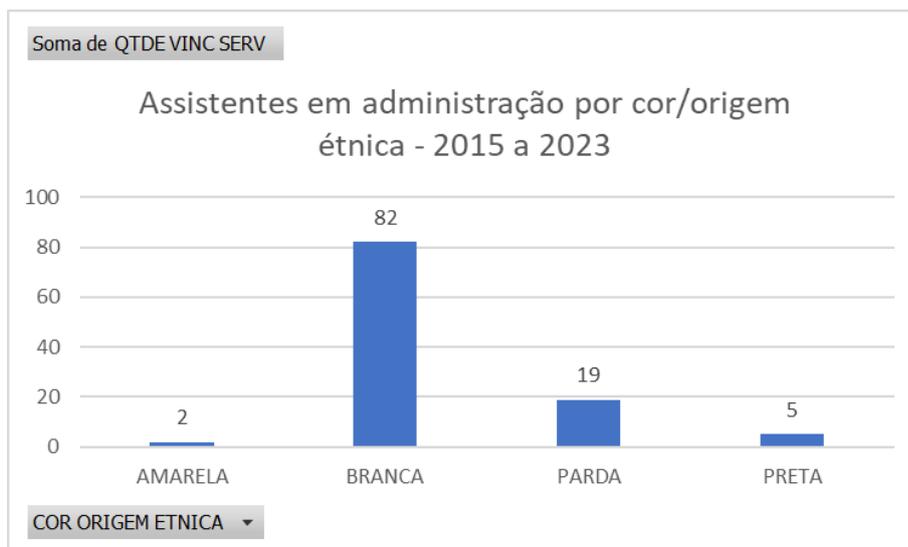


Fonte: Elaborado Pela Autora, Com Base No Siape Out 2023

Como mostra o Gráfico 1, o quadro de servidores assistentes em administração da IFE até o ano de 2014 era formado por 225 (81,5%) pessoas brancas, 38 (13,8%) pessoas pardas, 7 (2,5%) pessoas pretas e 6 (2,2%) pessoas amarelas. Percebe-se nitidamente a desigualdade racial na ocupação do cargo de assistente em administração, que é o cargo técnico mais expressivo numericamente. Cabe ressaltar que o Gráfico 1 mostra a realidade da desigualdade racial na IFE antes da Lei nº 12.990/2014.

O Gráfico 2 demonstra a ocupação de cargos considerando a dimensão cor/etnia a partir de 2015, ou seja, a partir da implementação da ação afirmativa de reserva de 20% das vagas nos concursos públicos, a Lei nº 12.990/2014.

Gráfico 2 - Distribuição De Assistentes Em Administração Por Etnia



Fonte: Elaborado Pela Autora, Com Base No Siape Out 2023

O quadro de servidores assistentes em administração da IFE, no intervalo de 2015 a outubro de 2023, ou seja, após a implementação da Lei nº 12.990/2014, mantém ainda uma grande discrepância racial na ocupação do cargo de assistente em administração, o qual é composto de 82 (76,0%) pessoas brancas, 19 (17,6%) pessoas pardas, 5 (4,6%) pessoas pretas e 2 (1,8%) amarelas. Apesar da ação afirmativa, pouco impacto pode ser percebido até o presente momento na diversidade étnica quando se investiga a amostra do cargo de assistente em administração da IFE.

Estes dados convergem com os dados apresentados no estudo da ENAP intitulado “Síntese de Evidências da Avaliação da Lei nº 12.990/2014 e do Levantamento de Dados Sobre a Lei nº 12.711/2012.”

A avaliação da ENAP conclui que apesar de garantir um percentual mínimo 20% de entrada de negros no serviço público, a implementação da Lei nº 12.990/2014, não foi suficiente para equiparar o percentual de negros concursados com o percentual de negros da população brasileira (56,7% de acordo com o IBGE).

No Gráfico 2 e no Relatório da ENAP, pode-se perceber um inegável desequilíbrio na ocupação dos cargos públicos, considerando-se a categoria cor/etnia, ou seja, a desigualdade racial está longe de ser superada, necessitando, portanto, de constantes ações para promover um equilíbrio maior nesse quesito.

Diante da alteração discreta provocada pela ação afirmativa da Lei, um dos fatores que limitou sua efetividade pode ser as diversas interpretações de como aplicar o percentual de 20% de reserva de vagas disponibilizadas em cada concurso previsto pela normativa. Após diversos embates ficou pacificado que o percentual deveria, conforme a letra da Lei, ser aplicado sobre o total de vagas disponibilizadas em cada Edital. Nesse sentido, aguarda-se a revisão e aprimoramento da legislação para, de forma inequívoca, propiciar que a reserva de vagas seja respeitada e garantida em todos os certames.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Por meio da presente pesquisa buscou-se contribuir com a ciência e sua popularização sobre este tema tão fundamental em nossa sociedade, que é a desigualdade racial nos mais diversos contextos. Os documentos apresentados demonstram que, apesar da IFE respeitar a ação afirmativa de reserva de vagas estipulada na Lei nº 12.990/2014, do ano de 2015 até outubro de 2023 (quando os dados foram coletados), o impacto real na modificação do cenário de desigualdade

na distribuição de cargos efetivos de técnicos não foi alterado proporcionalmente à população brasileira 56,7%, pois a disparidade entre lei e realidade ainda se mantém.

Desse modo, as legislações buscam reparações, por mínimas que sejam, a essa população desfavorecida socialmente devido à cor de sua pele são avanços que demandam monitoramento e continuidade, a fim de propiciar que ao longo do tempo, o quadro da desigualdade racial no serviço público do Brasil possa ser superado, tornando-se mais equilibrado.

Como limitação deste estudo pode-se citar a falta de transparência ativa (além das informações que a lei determina publicar) dos dados sobre composição étnica de cargos no Portal de Informações da IFE. A não divulgação dessas informações pode ser entendida como descaso aparente dado à desigualdade racial, inviabilizando o conhecimento dessa questão tão sensível por parte da população e que precisa ser alterada em prol da equidade no serviço público.

Como sugestão para novas pesquisas, pode-se investigar outros institutos federais para comparar como se encontra o quadro de servidores da instituição, a partir da ação afirmativa de reserva de vagas para pretos e pardos; outra sugestão seria investigar como o texto de uma lei pode facilitar ou dificultar o atingimento de suas finalidades, tal como se percebeu com o texto da Lei nº 12.990/2014.

Monitorar a implementação das políticas públicas nas instituições é uma forma de fortalecer sua importância e contribuir para mudanças, tão necessárias, na promoção da igualdade e participação igualitária em todos os espaços da sociedade brasileira.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Nizan Pereira. **A construção da invisibilidade e da exclusão da população negra nas práticas e políticas educacionais no Brasil**. 2014. 152 f. Tese (Doutorado em Educação) - Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PUCPR). Curitiba, 2014.

ASPHE, R.. Lei n. 1, de 1837, e o decreto n. 15, de 1839, sobre Instrução Primária no Rio de Janeiro - 1837. **Revista História Da Educação**, 9(18), 199–205, 2012.

BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

BRASIL. **Lei nº 2.040, de 28 de setembro de 1871**. Declara de condição livre os filhos de mulher escrava que nascerem desde a data desta lei. Disponível em:

<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/leimp/1824-1899/lei-2040-28-setembro-1871-538828-norma-pl.html>. Acesso em 10 nov. 2023.

BRASIL. **Lei nº 3.353, de 13 de maio de 1888**. Declara extinta a escravidão no Brasil. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/leimp/1824-1899/lei-3353-13-maio-1888-533138-publicacaooriginal-16269-pl.html#:~:text=Declara%20extinta%20a%20escravid%C3%A3o%20no%20Brasil>. Acesso em: 10 nov. 2023.

BRASIL. **Lei nº 3270, de 28 de setembro de 1885**. Regula a extinção gradual do elemento servil. Biblioteca Digital. *Collecao\_leis\_1885\_parte1.pdf*. Disponível em: <https://bd.camara.leg.br/bd/handle/bdcamara/18661>. Acesso em: 10 nov. 2023.

BRASIL. **Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996**. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 1996.

BRASIL. **Lei nº 10.639, de 9 de janeiro de 2003**. Altera a Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, para incluir no currículo oficial da Rede de Ensino a obrigatoriedade da temática "História e Cultura Afro-Brasileira", e dá outras providências. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 2003.

BRASIL. **Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005**. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 2005.

BRASIL. **Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008**. Institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, e dá outras providências. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 2008.

BRASIL. **Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010**. Institui o Estatuto da Igualdade Racial; altera as Leis nos 7.716, de 5 de janeiro de 1989, 9.029, de 13 de abril de 1995, 7.347, de 24 de julho de 1985, e 10.778, de 24 de novembro de 2003. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 2010.

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

BRASIL. **Lei nº 12.990, de 09 de junho de 2014**. Dispõe sobre Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 2014.

BRASIL. Ministério da Cultura. Fundação Cultural Palmares. **O que foi a Lei Eusébio de Queirós**. Disponível em: <https://www.gov.br/palmares/pt-br/assuntos/noticias/173-anos-da-lei-eusebio-de-queiros>. Acesso em: 12 nov. 2023.

BRASIL. Ministério da Educação. **Lei de Cotas**. 2023a. Disponível em: <https://www.gov.br/mec/pt-br/centrais-de-conteudo/notas/lei-de-cotas>. Acesso em 08/12/2023

BULHÕES, Lucas M. G.; ARRUDA, Dyego de O. Cotas Raciais em Concursos Públicos e a Perspectiva do Racismo Institucional. **Revista NAU Social** - v.11, n.20, p. 5 – 19. maio - Out 2020.

CARNEIRO, Edson. **Situação do negro no Brasil**. In: MARTUSCELLI, Danilo Enrico; SILVA, Jair Batista da (Org.). Racismo, etnia e lutas de classes no debate marxista [livro eletrônico]. Chapecó: Ed. dos Autores, 2021. p. 72 - 75.

ENAP. Escola Nacional de Administração Pública. **Síntese de Evidências da Avaliação da Lei Nº 12.990/2014 e do Levantamento de Dados Sobre a Lei Nº 12.711/2012**. Relatório 1 de 5. Brasília, 2021.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

LEMOS JUNIOR, Wilson; KRUGEL, Vanessa Cauê. História do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Paraná (1869-2008). **Rev. Diálogo Educ.**, Curitiba, v. 22, n. 73, p. 831-853, abr. 2022.

MÉSZÁROS, István. **A educação para além do capital**. São Paulo: Boitempo, 2015.

MOURA, Clóvis. **Dialética radical do Brasil negro**. 2. ed. São Paulo: Fundação Maurício Grabois co-edição com Anita Garibaldi, 2014.

PORTAL SIAPENET. Disponível em: <https://www.siapenet.gov.br/>. Acesso em: 20 nov. 2023.

RAMOS, Marise Nogueira. **História e política da educação profissional**. Curitiba: Instituto Federal do Paraná. - (Coleção formação pedagógica; v. 5). 2014

SAVIANI, Demerval. Trabalho e educação: fundamentos ontológicos e históricos. **Revista Brasileira de Educação**. v. 12, n. 34, jan-abr. 2007.

Enviado em: 21/05/2024

Aceito em: 11/11/2024