



A SUB-REPRESENTAÇÃO DA POPULAÇÃO NEGRA NOS QUADROS FUNCIONAIS DA UFJF: A NECESSIDADE DE FORTALECER A LEI 12990/2014

THE UNDERREPRESENTATION OF THE BLACK POPULATION IN THE UFJF STAFF: THE NEED TO STRENGTHEN LAW 12990/2014

Willian José da Cruz¹
Andressa Borges²

RESUMO

Este artigo apresenta um recorte dos resultados obtidos na pesquisa desenvolvida no âmbito do Programa de Iniciação Científica, cujo objetivo foi estudar e descrever os espaços ocupados por negros e negras no âmbito da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF). A intenção é utilizar esses dados para desenvolver ações que promovam o estudo das relações raciais existentes na UFJF e implementar práticas antirracistas em todos os ambientes desta Instituição, além de fortalecer a Lei 12.990/2014. Neste texto, apresentamos os resultados de uma pesquisa qualitativa, incluindo dados estatísticos sobre a representatividade de profissionais negros e negras na UFJF, considerando três espaços: os campi de Juiz de Fora e Governador Valadares e o Colégio João XXIII. A análise desses dados permite fazer algumas reflexões sobre a sub-representação de servidores efetivos negros e negras na instituição. Para alcançar os objetivos propostos, realizamos uma investigação baseada em documentos disponíveis na Universidade Federal de Juiz de Fora, nos quais se identificam as informações de cor/raça de professores e técnicos administrativos e educacionais, considerando o período de abril a maio de 2022. Dos resultados, destaca-se que a população negra, entre os servidores TAEs e docentes da UFJF, representa 19,53% – não representando nem 20% do total de servidores – enquanto 76,32% de servidores se identificam como brancos.

PALAVRAS-CHAVE: Educação. Espaços. Universidade. Africanidades. Antirracismo.

ABSTRACT

This article presents a subset of the results obtained from the research conducted under the Scientific Initiation Program, aimed at studying and describing the spaces occupied by Black individuals at the Federal University of Juiz de Fora (UFJF). The intention is to utilize these data to develop actions that promote the study of racial relations present at UFJF and implement anti-racist practices across all environments of this institution, in addition to strengthening Law 12.990/2014. In this text, we present the results of a qualitative research study, including statistical data on the representation of Black professionals at UFJF, considering three locations: the campuses in Juiz de Fora and Governador Valadares, and the João XXIII School. The analysis of these data allows for reflections on the underrepresentation of effective Black civil servants within the institution. To achieve the proposed objectives, we investigated based on documents available at the Federal University of Juiz de Fora, which identify the color/race information of professors and administrative and educational technicians, considering the period from April to May 2022. The results highlight that the Black population among administrative and educational staff and faculty at UFJF represents 19.53% - not even 20% of the total staff - while 76.32% of the staff identify as White.

KEYWORDS: Education. Spaces. University. Africanity's. Opposition to racism.

¹ Professor Adjunto na Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF). Doutor em Educação Matemática pela Universidade Anhanguera de São Paulo (Unian). Mestre em Educação Matemática pela UFJF. Graduado em Licenciatura em Matemática pela Universidade Presidente Antônio Carlos (Unipac). E-mail: willian.cruz@ufjf.br.

² Graduada em Nutrição pela Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF). E-mail: andressaborgs@hotmail.com.



1 INTRODUÇÃO

Até o momento da escrita deste texto, é possível observar que estudos e discussões sobre desigualdades raciais, produção acadêmica de autores e pesquisadores negros e negras e o reconhecimento do racismo cultural, explícito e/ou implícito no âmbito acadêmico têm sido apartados do debate público e acadêmico. Apesar da temática das desigualdades na política e no conjunto da sociedade ganhar certa visibilidade, nas universidades, especialmente na UFJF, essa discussão ainda ocorre de forma restrita, limitada a pequenos grupos ou a momentos específicos, como o 20 de novembro.

Dentre as diversas razões que explicam tal realidade, uma delas pode ser atribuída à ausência de informações sobre cor nos documentos e nas estatísticas oficiais produzidas pelo setor público, bem como as concepções pedagógicas arraigadas na população brasileira atual, as quais têm suas raízes em práticas habituais e sistemáticas oriundas do pensamento herdado da sociedade escravista.

Essa temática tem relevância para a comunidade científica. Bueno e Dunning (2017) afirmam que a disparidade racial entre cidadãos e representantes da América Latina é impressionante e que, embora se celebre uma suposta “democracia racial”, há boas razões para sermos céticos em relação a essas narrativas, pois muitas delas reforçam o poder minoritário branco, mascarando o racismo. Esses autores argumentam que, no Brasil, por exemplo, a maioria da população se identifica como branca, especialmente na academia, onde há pouca representação negra entre os ocupantes de cadeiras acadêmicas.

Cavalcanti (2019), discutindo sobre o Preconceito de Marca segundo a visão de Oracy Nogueira, disserta que, no Brasil, o preconceito de marca elege a aparência racial (fenótipo) como critério de discriminação. A autora afirma que “inúmeras gradações classificatórias consideram não só as nuances da cor – ‘preto’, ‘mulato’, ‘mulato claro’, ‘escuro’, ‘pardo’, ‘branco’ – como traços fisionômicos como nariz, lábios, cor dos olhos, tipo de cabelo” (Cavalcanti, 2019, p. 2). Há uma variação entre a concepção de branco e não branco, que pode ocorrer entre indivíduos ou no seio familiar. Além disso, essa variação está presente nos mesmos grupos raciais e regionais. “Segundo Nogueira, esse preconceito insidioso discrimina através da preterição” (Nogueira apud Cavalcanti, 2019, p. 2).



Ao concorrerem em igualdade de condições, pessoas de pele escura são, na maioria das vezes, preteridas por pessoas de pele clara. A pouca representação e a explicitação do preconceito de marca foram fatores que fortaleceram a vontade de desenvolver esta pesquisa, pois, ao nosso ver, os dados coletados podem abrir discussões mais amplas, permitindo conhecer histórias de lutas e ações, como o “protesto negro”, que marcou a literatura acadêmica sobre os movimentos sociais no Brasil, descritas no trabalho de Rios (2012).

Entendemos que a localização da população negra no âmbito da Universidade Federal de Juiz de Fora, os espaços ocupados e as ações desenvolvidas nesses espaços podem servir como um caminho para a compreensão e o fortalecimento das ações afirmativas já existentes, além de possibilitar a concretização efetiva do Núcleo de Estudos Afro-Brasileiros (Neab).

Nosso objetivo foi estudar e descrever os espaços ocupados por negros e negras no âmbito da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF). A intenção é utilizar esses dados para desenvolver ações que promovam o estudo das relações raciais existentes na UFJF e implementar práticas antirracistas em todos os ambientes dessa instituição, além de fortalecer a lei 12.990/2014. Ressaltamos que a classificação de pessoas negras envolve a junção de pretos e pardos, conforme a classificação do IBGE (2016).

Nossa metodologia incidiu sobre estudos de documentos disponíveis na UFJF sobre a indicação de cor/raça de professores e técnicos administrativos e educacionais. Ressalta-se ainda que não buscamos informações sobre as empresas que prestam serviços à UFJF devido à instabilidade de entrada e saída de seus funcionários, o que poderia prejudicar os resultados da nossa pesquisa. Frente a esse estudo, realizamos um mapeamento de como os atores negros e negras estão alocados nos diferentes espaços da UFJF, com o auxílio dos dados fornecidos pela Gerência de Cadastro/CAP/Progepe, no período de abril a maio de 2022.

De forma resumida, esta pesquisa visou tomar cuidado para não identificar pessoas. Ela foi realizada a partir dos dados quantitativos de servidores da UFJF e os espaços ocupados pelos docentes e técnicos negros(as) dessa mesma instituição, disponibilizados pela Gerência de Cadastro/CAP/Progepe. Dessa maneira, não foi necessária a aprovação do Conselho de Ética para este estudo.

Desenvolvemos um tratamento estatístico dos dados e a apresentação deles. O projeto foi desenvolvido durante a pandemia, acordado com as restrições impostas pelas exigências das autoridades sanitárias. Por esse motivo, as reuniões de trabalho ocorreram de forma remota.



2 A PRESENÇA DE PROFISSIONAIS NEGROS E NEGRAS NO ÂMBITO DAS INSTITUIÇÕES FEDERAIS

Arruda e Santos (2024) ressaltam que a primeira política de ação afirmativa emblemática, cujo foco é a população negra, foi a Lei 10.639/2003, que “instituiu a obrigatoriedade do ensino de história e cultura afro-brasileira no currículo da educação básica” (Arruda; Santos, 2024, p. 52).

Em 2010, foi promulgada a Lei 12.288, instituindo o, assim, chamado Estatuto da Igualdade Racial, que “trouxe a previsão legal de uma série de direitos à população negra nos campos da saúde, educação, cultura, liberdade religiosa, acesso à terra, trabalho e moradia digna” (Arruda; Santos, 2024, p. 52).

Em 2012, entrou em vigor a Lei 12.711, instituindo, como afirmam Arruda e Santos:

Um sistema de reserva de vagas para estudantes provenientes de escolas públicas e em condições de vulnerabilidade socioeconômica (incluindo, neste espectro, pessoas negras e indígenas) para acesso aos cursos técnicos e de graduação das instituições federais de ensino (Brasil, 2024, p. 52).

Em 2014, foi promulgada a Lei 12.990 (Brasil, 2022), que reserva 20% (vinte por cento) das vagas para pessoas declaradas pretas e pardas para provimentos de cargos em concursos públicos no âmbito da Administração Pública Federal. Essa lei foi criada com base em diversas pesquisas que demonstravam a visível discrepância na distribuição de servidores brancos e negros no que diz respeito às carreiras com mais visibilidade e cargos de nível superior no domínio da administração pública federal (Ipea, 2014).

Como bem demonstrado pelas estatísticas de raça e cor do IBGE (2016), é nítido que o Brasil apresenta uma realidade muito distante no que diz respeito a “democracia racial”. Os brancos recebem maiores salários e enfrentam menos dificuldades relativas à falta de emprego; além disso, são eles que ocupam a maioria das vagas no Ensino Superior. Evidencia-se que os indicadores socioeconômicos da população negra apresentam os piores resultados. Mesmo com o aumento da população de pardos e pretos no país, que chega a 54,9%, a desigualdade ainda é extremamente presente (IBGE, 2016).

No contexto das instituições de ensino e pesquisa, além das condições proporcionadas pelo acesso por meio das políticas de cotas, um estudo mais aprofundado envolvendo temáticas relacionadas a questões étnico-raciais deriva de um histórico de marginalização e embranquecimento da figura do negro, o que inclui sua identidade e seu conhecimento.



Especialistas entrevistados pela Agência Brasil afirmam que, na pós-graduação, existem barreiras tanto para a entrada dos pós-graduandos negros no ambiente acadêmico quanto para a escolha do tema de pesquisa. Além disso, mencionam a falta de linhas de pesquisa centradas nas questões étnico-raciais e a escassez de orientadores interessados nesses temas (Tokarnia, 2015).

Segundo Fanon (2008), a escravização cultural do negro reflete na área do saber e nas esferas simbólicas, cujo resultado seria o colonialismo epistemológico, que ocorre justamente da marginalização do colonizado.

Cabe ressaltar que

inúmeras pesquisas têm demonstrado que a raça é um marcador determinante da desigualdade econômica e que direitos sociais e políticas universais de combate à pobreza e distribuição de renda que não levem em conta raça/cor mostram-se pouco efetivas (Almeida, 2018, p. 122).

O racismo presente em vários setores da sociedade reflete-se também diretamente na ocupação do mercado de trabalho. Segundo Almeida (2018),

[...] o racismo é o resultado de um comportamento orientado por informações insuficientes ou por ignorância. Como, segundo a ética utilitarista utilizada pelos economistas neoclássico, os indivíduos agem tendo como horizonte a otimização racional dos recursos disponíveis, um racista discrimina uma pessoa negra porque simplesmente a vê como uma desutilidade, ou seja, como algo que não lhe dará retorno em produtividade, ou ainda pior, que resulta em uma despesa (Almeida, 2018, p. 125).

Segundo Almeida (2018), o racismo transforma a pobreza em ideologia incorporada quase como uma condição biológica de negros e indígenas, “naturalizando a inserção no mercado de trabalho de grande parte das pessoas identificadas com estes grupos sociais com salários menores e condições precárias” (Almeida, 2018, p. 135), legitimando a desigualdade racial e econômica.

Portanto, as cotas no serviço público buscam reduzir a desigualdade racial com base na possibilidade de que as pessoas negras possam alcançar cargos de destaque ou visibilidade no âmbito da administração pública, com a finalidade de promover a diversidade étnico-racial nesse contexto e uma maior inclusão dessa parcela da população (Leiria, 2020).

Entretanto, mesmo sabendo da efetividade das ações afirmativas, novas pesquisas poderiam promover discussões mais profundas no que diz respeito às dificuldades administrativas para a aplicação da Lei 12.990 e ao racismo institucional, pois sabe-se que há negação do racismo



e dos determinantes de raça/cor que estão presentes nos processos de implementação, monitoramento e avaliação de políticas públicas no Brasil e no mundo (Mello; Resende, 2020).

Portanto, as instituições federais de ensino, incluindo UFs e IFs, atualmente, não usufruem de maneira plena da lei 12.990. Primeiro, pela dificuldade de composição do perfil de raça/cor dos seus docentes e técnicos; segundo, nos concursos públicos, há dificuldades na sua aplicabilidade efetiva, o que demanda ainda mais investigações para o entendimento desse cenário (Mello; Resende, 2020).

3 ONDE ESTÃO OS PROFISSIONAIS NEGROS E NEGRAS NO ÂMBITO DA UFJF?

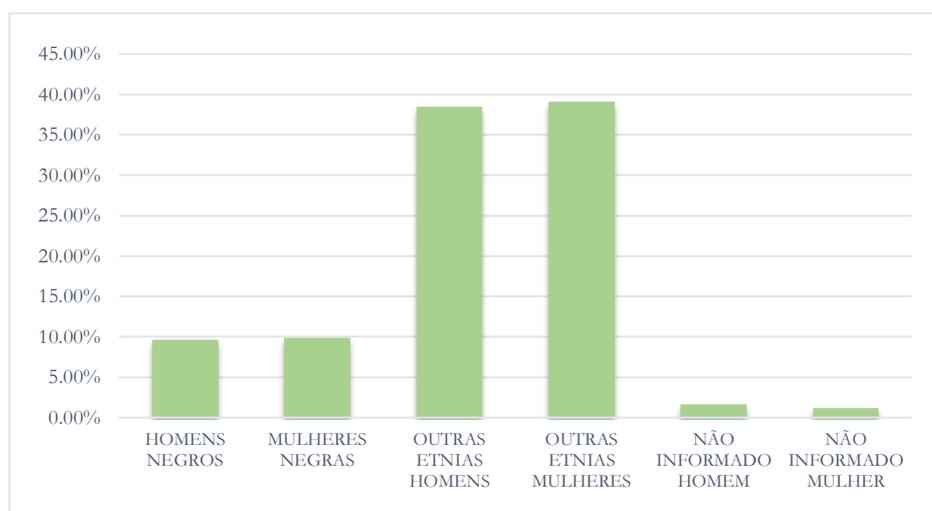
Os profissionais negros e negras da Universidade Federal de Juiz de Fora, servidores ativos, estão presentes nos mais diversos setores e faculdades, mas a sua distribuição, em comparação com a dos profissionais brancos, é extremamente desigual, como podemos ver nos gráficos construídos a partir dos dados fornecidos pela Gerência de Cadastro/CAP/Progepe no período de abril a maio de 2022.

Na Figura 1, por exemplo, há o quantitativo percentual de servidores por etnia³ e gênero da UFJF, por meio dela, é possível observar que os homens negros representam 9,64% do total de servidores, as mulheres negras, 9,89%; homens de outras etnias, 38,48% do total de servidores; enquanto as mulheres de outras etnias representam 39,19% do total de servidores. Os homens que não informaram a etnia representam 1,66%, enquanto as mulheres representam 1,17%.

³ O termo etnia neste texto está colocado como sinônimo de raça.



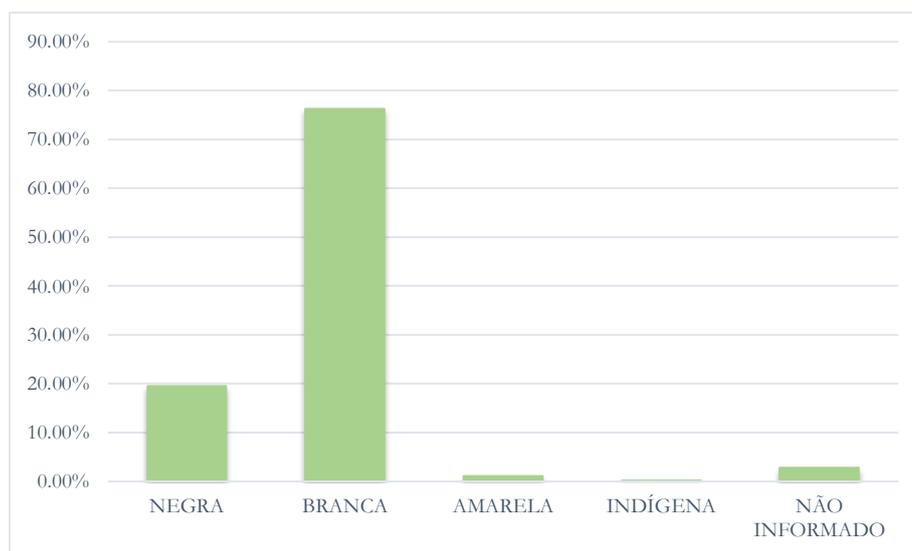
Figura 1: Percentuais de servidores por etnia e gênero da UFJF



Fonte: O autor, 2024

O gráfico da Figura 2 mostra que a população negra de servidores TAEs e docentes da UFJF representa 19,53%, não alcançando 20% do total de servidores, em contraste com os 76,32% de servidores brancos.

Figura 2: Quantitativo percentual total de servidores negros da UFJF



Fonte: O autor, 2024

Esse retrato geral da UFJF em relação aos servidores se reflete em cada faculdade, pró-reitoria e setor. Em um cenário ainda mais drástico, verifica-se a ausência total de servidores negros em alguns locais da universidade, como no caso da Diretoria de Integridade e Controle

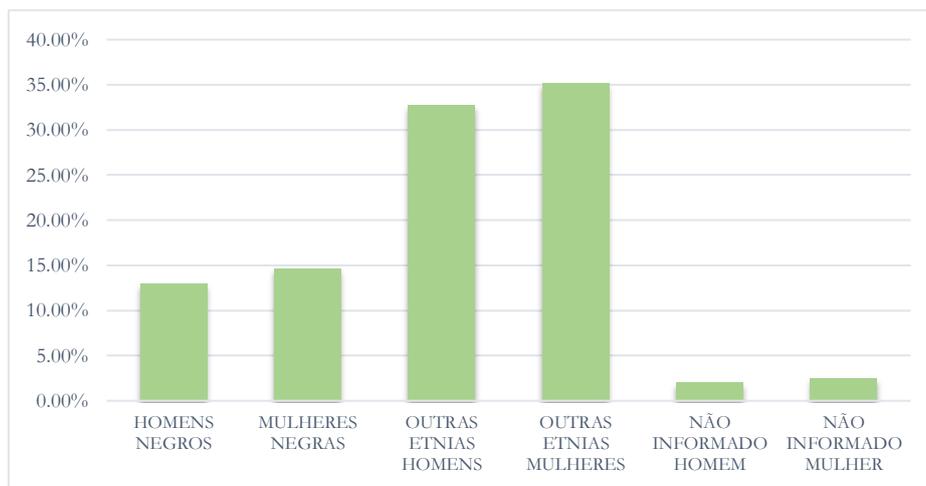


Institucional, da Diretoria de Relações Internacionais e da Faculdade de Fisioterapia, em que 100% servidores alocados nesses espaços são brancos. Por uma questão de foco, optamos por não apresentar os gráficos relativos a esses dados neste artigo.

De forma mais detalhada, os servidores negros (pretos e pardos) correspondem a 19,53% do total da população (servidores) da UFJF; os servidores brancos correspondem a 76,32%; os servidores amarelos correspondem a 1,14%; os servidores indígenas, a 0,18%; e o total de não informados é de 2,83%.

Destacando agora o Campus Avançado de Governador Valadares (Figura 3), verificamos que os homens negros representam 12,96% do total de servidores; as mulheres negras representam 14,61%; homens de outras etnias representam 32,72%; as mulheres de outras etnias representam 35,19%; os homens que não informaram a etnia representam 2,06%, enquanto as mulheres que não informaram a etnia representam 2,47%.

Figura 3: Percentuais de servidores por etnia e gênero do Campus Avançado

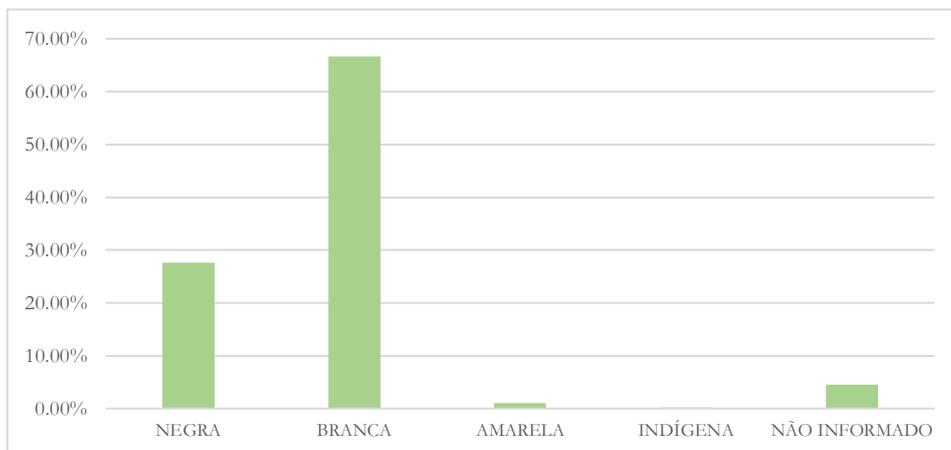


Fonte: O autor, 2024

No âmbito geral, o gráfico da Figura 4 mostra que os servidores negros (pretos e pardos) correspondem a 27,57% do total da população de servidores do Campus Avançado Governador Valadares; os servidores brancos correspondem a 66,67% do total; os servidores amarelos representam 1,03% do total da população; os servidores indígenas correspondem a 0,21% do total da população; e o total de não informados é de 4,53%.



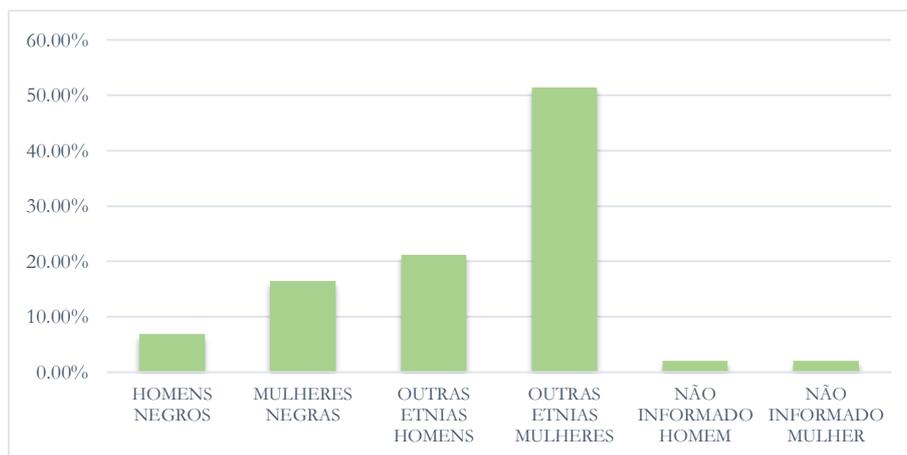
Figura 4: Quantitativo percentual total de servidores negros do Campus Avançado Governador Valadares



Fonte: O autor, 2024

No colégio de aplicação João XXIII, os homens negros compõem 6,85% do total; as mulheres negras compõem 16,44%; os homens de outras etnias compõem 21,23%; as mulheres de outras etnias compõem 51,37%; os homens que não informaram a etnia compõem 2,05%, enquanto as mulheres, 2,05%, como pode ser confirmado pelo gráfico da Figura 5.

Figura 5: Percentuais de servidores por etnia e gênero do Colégio de Aplicação João XXII

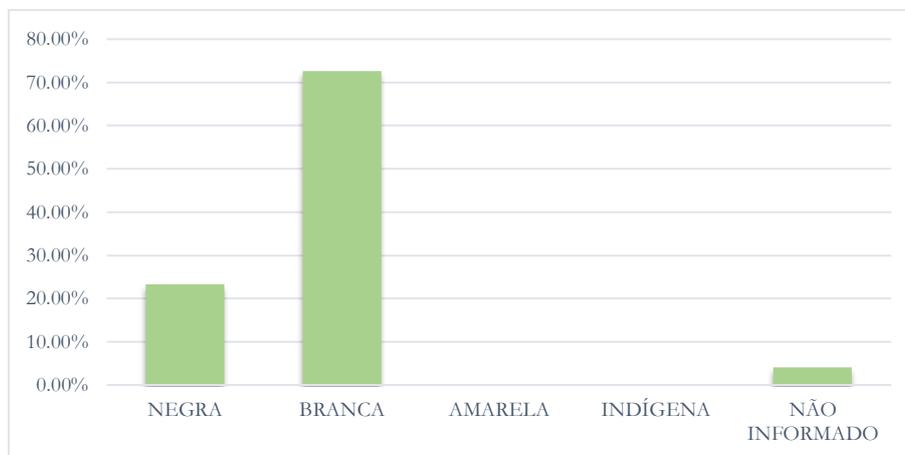


Fonte: O autor, 2024

No geral, o gráfico da figura 6 mostra que os servidores negros (pretos e pardos) correspondem a 23,29% do total da população de servidores do Colégio de Aplicação João XXII; os servidores brancos correspondem a 72,60%; os servidores amarelos correspondem a 0,00%; os servidores indígenas correspondem a 0,00%; e o total de não informados é de 4,11%.



Figura 6: Quantitativo percentual total de servidores negros do Colégio de Aplicação João XXII



Fonte: O próprio autor, 2024.

No ano de 2024, uma pesquisa desenvolvida por Arruda e Santos (2024) buscou analisar dados do Portal Transparência sobre o pertencimento racial de negros(as) em cargos do magistério federal no Sudeste, avaliando e apontando caminhos para o aprimoramento da Lei 12.990. Os autores comentam que “as cotas (ou reserva de vagas) representam um tipo de ação afirmativa cujo propósito fundamental é possibilitar que grupos historicamente invisibilizados e subalternizados possam acessar espaços que lhes foram sistematicamente negados” (Arruda; Santos, 2024, p. 51). Nesse estudo, os autores apresentaram um quadro que mostra que, na UFJF, há um total de 1.556 docentes ativos, dos quais 82,7% são brancos e 15,9% são negros. Em comparação com a pesquisa que apresentamos neste texto, na qual mostramos o quadro geral de todos os servidores (docentes e técnicos), os dados são bastante convergentes com a pesquisa de Arruda e Santos, o que reforça os apontamentos que fazemos sobre a sub-representação da população negra no âmbito da UFJF.

Contudo, compreendemos que, por mais importante que seja a representatividade das minorias, isso não significa que o racismo esteja sendo eliminado. Almeida (2018) alerta para o fato de que a representatividade não é necessariamente uma reconfiguração das relações de poder, pois a representatividade é institucional e não estrutural. Por esse motivo, precisamos sempre construir formas de combater o racismo, mudando a estrutura de nossa sociedade.

4 CONCLUSÕES

Os gráficos que representam o quantitativo de servidores nos diversos espaços da Universidade Federal de Juiz de Fora expõem uma discrepância enorme em relação ao quantitativo



de servidores negros e negras. No conjunto dos espaços, é possível verificar que os servidores negros e negras correspondem a menos de 20% do total da população (servidores totais da UFJF); enquanto os servidores brancos correspondem a 76% do total; os servidores amarelos correspondem a 1% do total da população; os servidores indígenas correspondem a 0% do total da população; e o total de não informados é de 3%. Ressalta-se que, entre esses servidores, há professores e técnico-administrativos e educacionais que fazem parte do grupo funcional da Universidade.

A partir desses resultados, é possível compreender que, após 10 anos da criação da Lei 12.990, de 2014, que determina reserva de 20% de vagas nos concursos públicos para negros, os efeitos dessa lei ainda são muito tímidos. Ademais, o histórico de exclusão da população negra reflete diretamente a diferença entre os números de brancos e negros no serviço público, como mostrado nos gráficos apresentados.

Além disso, outro aspecto importante é como os cargos são ocupados; isso pode evidenciar, em uma pesquisa futura, também questões envolvendo remuneração, diferença de gênero e outras demandas não exploradas nesta pesquisa. Contudo, nossa esperança é que, de posse desse mapeamento, possamos, em conjunto com a comunidade interna e externa da UFJF, tomar algumas ações para a efetiva implementação e desenvolvimento de práticas antirracistas no âmbito dessa Universidade.

É preciso reconhecer a ocupação de espaços e entender em quais deles há pouca presença de negros e negras, assim como as possíveis causas. Isso requer um conhecimento histórico da própria sociedade brasileira, papel que pode ser ainda mais fortalecido pelas universidades brasileiras. Essas informações são muito relevantes para efetivamente tornar nossa universidade um espaço de convivência e oportunidades para toda sociedade, independentemente de raça ou cor.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Silvio Luiz de. **O que é racismo estrutural?** Belo Horizonte: Letramento, 2018.

ARRUDA, Dyego de Oliveira; SANTOS, Caroline Oliveira. As cotas raciais em concurso públicos e a presença de pessoas negras no magistério federal: uma análise a partir do contexto do sudeste brasileiro. **Universidade e Sociedade**, Brasília, ano XXXIV, n. 74, p. 50-69, 2024.



BRASIL. Lei n. 12.990, de 9 de junho de 2014. Dispõe sobre a reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União. **Diário Oficial da União**, Brasília, 10 jun. 2022.

BUENO, Natália S.; DUNNING, Thad. Race, resources, and representation: evidence from Brazilian politicians. **World Politics**, v. 69, n. 2, p. 327–365, 2017.

CAVALCANTI, M. L. V. C. Preconceito de marca: Oracy Nogueira e o estudo das relações raciais. **Laura Cavalcanti**, 2019. Disponível em: www.lauracavalcanti.com.br. Acesso em: 2 nov. 2019.

FANON, F. **Pele negra, máscaras brancas**. Tradução de Renato da Silveira. Salvador: EDUFBA, 2008.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. PNAD – **Distribuição da população por cor e raça, 2016**. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/18282-pnad-c-moradores>. Acesso em: 15 ago. 2022.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Nota técnica sobre a reserva de vagas para negros em concursos públicos, nº 17, fevereiro de 2014**. Disponível em: http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/nota_tecnica/140211_notatecnicadisoc17.pdf. Acesso em: 15 ago. 2022.

LEIRIA, Ada Elise de Araújo. Lei 12.990 de 2014: análise da constitucionalidade da reserva de vagas em concursos públicos federais para negros e pardos, a partir de uma perspectiva histórica e sociológica. **Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul**, Rio Grande do Sul, p. 1-27, 2020.

MELLO, Luiz; RESENDE, Ubiratan Pereira de. Concursos 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.

RIOS, Flavia. O protesto negro no Brasil contemporâneo. **Lua Nova**, São Paulo, v. 85, p. 41-79, 2012.

TOKARNIA, Mariana. Racismo prejudica produção científica de pesquisadores negros no Brasil. **Agência Brasil**, Brasília, 13 maio 2015. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/educacao/noticia/2015-05/racismo-prejudica-producao-cientifica-de-pesquisadores-negros-no-brasil>. Acesso em: 15 ago. 2022.

Enviado em: 13/08/2024

Aceito em: 02/12/2024