



**DILEMAS E DESAFIOS EM TORNO DA INCLUSÃO DE PESSOAS NEGRAS A PARTIR DAS COTAS RACIAIS EM CONCURSOS PÚBLICOS**

**DOI:10.17058/barbaroi.v1i61.16329**



**Cristina Aparecida Pimenta dos Santos Ângelo**  
*Universidade Federal de Minas Gerais – UFMG – Brasil*

**Mário Luiz de Souza**  
*Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca – CEFET/RJ – Brasil*

**Dyego de Oliveira Arruda**  
*Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca – CEFET/RJ – Brasil*



**Resumo:**

O presente artigo tem como objetivo compreender os dilemas e desafios em torno da inclusão (ou não) de pessoas negras na esfera do serviço público, tendo como pano de fundo as implicações da lei nº 12.990/2014, uma política de ação afirmativa que determinou a reserva de vagas a negros/as nos concursos para a admissão de trabalhadores/as na administração pública. Em suma, considera-se que a inclusão representa o conjunto de estratégias que resultam no respeito e na valorização das diferenças, nos mais diversos prismas da vida laboral e social. Como caminho para a obtenção dos dados para a pesquisa, partiu-se do envolvimento e das próprias experiências de vida dos/as autores/as do artigo em relação à temática de pesquisa, a partir da perspectiva epistemológica da Teoria Racial Crítica, de Gloria Ladson-Billings (2006). Assim sendo, as reflexões deste artigo apontam que, apesar de as cotas raciais terem feito com que mais negros/as acessem o espaço do serviço público, ainda assim não se verifica, na prática, a plena inclusão dos/as trabalhadores/as negros/as cotistas, principalmente porque tais sujeitos: (a) normalmente são vistos nos cargos menos prestigiados e mais extenuantes; (b) sofrem com o excesso de cobrança no desempenho de suas funções; (c) não são reconhecidos como servidores/as dignos de mérito e respeito por ocuparem uma função pública e; (d) são impelidos a negarem elementos de sua negritude

como “tática” para que sejam mais aceitos e respeitados no ambiente laboral – aspecto este que é especialmente sensível para as servidoras públicas negras.

**Palavras-chave:** cotas raciais; inclusão; ações afirmativas.

## Introdução

O presente artigo tem como pano de fundo a lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014, que perfaz uma política de ação afirmativa cujo propósito é reservar vagas para pessoas negras nos concursos públicos da administração federal, permitindo – ao menos em tese – a inclusão dos indivíduos negros, de modo a possibilitar com que a presença desses sujeitos na esfera do serviço público seja uma via de combate ao racismo e, por conseguinte, de promoção e valorização da diversidade na sociedade contemporânea (BRASIL, 2014).

As cotas raciais em concursos públicos são um tipo de política de ação afirmativa que potencialmente se vale da perspectiva da inclusão, ou seja: entende-se que viabilizar a presença de um maior quantitativo de trabalhadores/as negros/as no serviço público, além de ser uma medida de reparação aos processos históricos de subalternização pelos quais esses indivíduos passaram, também representa uma via para ampliar a conjuntura de respeito, tolerância e valorização da identidade e cultura do povo negro no Brasil (BULHÕES; ARRUDA, 2020; MUNANGA, 2001).

Porém, uma questão que surge, ao pensarmos nos propósitos subjacentes à lei 12.990/2014, é a seguinte: afinal, as implicações da política de cotas raciais nos concursos públicos, passados mais de seis anos de sua institucionalização, efetivamente resultaram na inclusão de pessoas negras nos mais variados prismas da vida laboral<sup>1</sup> e social?

Partindo da questão de pesquisa acima proposta, o presente artigo tem como objetivo compreender os dilemas e desafios em torno da inclusão (ou não) de pessoas negras na esfera do serviço público, tendo como pano de fundo as implicações da lei 12.990/2014, que determinou a reserva de vagas a negros/as nos concursos para a admissão de trabalhadores/as no serviço público.

Vale dizer que os processos de inclusão – e o seu contraponto, representado pela exclusão – são categorias interseccionais, ou seja: representam situações em que classe social, raça, gênero, orientação social e os demais marcadores sociais da diferença se combinam de forma complexa e multifacetada. Nesse ínterim, nos ancoramos nas ponderações da intelectual Angela Davis (2018), que sugere que os processos socialmente determinados, tais como os fenômenos da inclusão e exclusão, são situações nas quais é praticamente impossível dissociar os marcadores sociais da diferença, relativos – por exemplo – à raça, classe e/ou gênero.

A perspectiva da inclusão deve ser compreendida de forma complexa, o que exige aprofundamento teórico em dimensões que se relacionam à diversidade humana e que envolvem reflexões a partir da “existência social, cultural, política e econômica” do sujeito (GAIO; GOIS, 2006, p.15). Portanto, entendemos a categoria inclusão como a busca de inserção dos sujeitos nos mais diversos prismas da vida social, independentemente das

---

<sup>1</sup> Quando nos referimos à “vida laboral”, na definição do problema de pesquisa deste artigo, estamos, naturalmente, nos remetendo à esfera do trabalho no serviço público.

diferenças apresentadas e performadas por determinados grupos de indivíduos, numa lógica calcada no respeito e na valorização das múltiplas identidades possíveis.

Para se permitir uma efetiva inclusão a certos grupos – tais como negros, mulheres, pessoas LGBTQIA+ e afins – não basta, meramente, incrementar os níveis de renda dessas pessoas, tal como se o aspecto econômico equacionasse todo e qualquer processo histórico de subjugação e exclusão (VIEIRA; VIEIRA, 2014). Vale dizer que nas agendas de inclusão se faz necessário, também, considerar a raça, o gênero, a orientação sexual e os demais marcadores sociais da diferença que “recaem” sobre o indivíduo, determinando-lhe o conjunto de oportunidades às quais terá (ou não) acesso (AKOTIRENE, 2019).

Sabe-se que as pessoas negras, foco das reflexões deste artigo, foram alvo, historicamente, de uma racionalidade que fez com que o conjunto da sociedade considerasse a identidade e o corpo negros como inferiores, passíveis de toda a sorte de violências, abusos, humilhações e até morte, em contraposição à identidade e corpo brancos, sempre “lidos” como superiores e imaculados, referências, portanto, de ideal ético e estético (MBEMBE, 2018; FANON, 2008). Sob esse prisma, a ideologia racista preconizou a naturalização de uma lógica na qual os espaços de poder e de prestígio foram monopolizados por uma elite branca, enquanto os sujeitos negros, por conseguinte, foram compulsoriamente relegados aos espaços precários e subalternos (KILOMBA, 2019).

Portanto, entendemos ser importante, ante à realidade de subjugação dos corpos negros, pensar e programar estratégias de ações afirmativas que tenham como escopo a inclusão, a promoção da igualdade e o combate às situações que estruturalmente relegaram as pessoas negras à condição de exclusão e imobilidade no contexto sociocultural brasileiro. Nesse sentido, a lei 12.990/2014, que permitiu com que os indivíduos negros acessassem espaços historicamente monopolizados por uma elite branca – tal como é a realidade de boa parte dos cargos na administração pública – é considerada uma estratégia de ação afirmativa que implica no combate às manifestações de racismo, resultando – ao menos em tese – na inclusão das pessoas negras nos contextos sociais contemporâneos (ALMEIDA, 2018).

De todo modo, Bulhões e Arruda (2020), além de Mello e Resende (2020) sugerem que os efeitos da lei 12.990/2014, muito embora sejam meritórios por pretenderem combater o racismo e incluir as pessoas negras, ainda assim merecem uma análise a partir de um olhar crítico e problematizador, uma vez que são corriqueiras as evidências de ações, não raro empreendidas pelas próprias autarquias públicas, que acabam por impedir com que os sujeitos negros acessem os cargos mais prestigiados da administração pública, o que muitas vezes implica em verdadeira afronta ao expediente da reserva de vagas para pessoas negras em concursos públicos, minando as possibilidades de inclusão desses sujeitos.

Nesse sentido, Duarte e Ferreira (2017) lembram que são fortes as evidências de que a carência de oportunidades é a tônica das carreiras dos/as trabalhadores/as cotistas negros/as na administração pública, uma vez que dificilmente tais sujeitos são vistos nos cargos de chefia, gerência e nos postos laborais de prestígio (que são de livre nomeação, não passíveis da reserva de vagas determinada por lei), numa dinâmica em que tal evidência, por si só, sugere a existência de lacunas nos processos de inclusão que, em tese, a lei de cotas raciais em concursos públicos poderia proporcionar.

Desta feita, é crucial problematizarmos a perspectiva dos desafios e dilemas em torno da inclusão negros/as a partir da reserva de vagas em concursos públicos, tendo como escopo, idealmente, aprimorar a implementação e, por conseguinte, os resultados da lei 12.990/2014, a fim de que tal política de ação afirmativa implique em combate efetivo ao racismo e, desse

modo, permita com que os indivíduos negros sejam, definitivamente, incluídos na sociedade contemporânea.

### **As ações afirmativas e os detalhes da operacionalização da lei 12.990/2014**

As políticas de ações afirmativas representam o conjunto de estratégias, de caráter público ou privado, cujo propósito é combater discriminações – de raça, etnia, religião, classe social, gênero, orientação sexual etc. –, bem como corrigir, no presente, as consequências de práticas reiteradas de preconceito que foram engendradas no passado, ao longo das trajetórias históricas das sociedades (MUNANGA, 2001).

No geral, as ações afirmativas podem assumir diversas configurações, dentre as quais é possível assinalar (FERES JÚNIOR *et al.*, 2018): (I) a definição de uma reserva de vagas a serem ocupadas por públicos específicos em determinadas instituições, tais como universidades, autarquias públicas, organizações do terceiro setor ou mesmo em empresas privadas; (II) a criação de programas de bonificações, tendo como meta contemplar certos perfis de pessoas em certames públicos ou no acesso às políticas públicas; (III) a especificação de recompensas, sejam materiais e/ou pecuniárias a determinados perfis de indivíduos e; (IV) a estipulação de critérios mínimos de participação de certos perfis de pessoas em instituições políticas ou de representação coletiva.

No Brasil, os primeiros arranjos institucionais no campo das ações afirmativas voltadas para pessoas negras surgiram no ano de 2003, quando o Estado do Rio de Janeiro determinou a reserva de 20% das vagas nos vestibulares da UERJ e da UENF, por meio da promulgação da lei estadual nº 4.151, a estudantes autodeclarados negros ou indígenas e com insuficiência financeira comprovada (RIO DE JANEIRO, 2003).

Interessante se faz mencionar que a supracitada lei integrou o ordenamento jurídico do Rio de Janeiro antes mesmo da promulgação, em nível federal, do Estatuto da Igualdade Racial e da lei de cotas nas instituições públicas de ensino superior (lei federal nº 12.711/2012), de tal que modo que esta última legislação preconizou a reserva de vagas, para estudantes autodeclarados negros e com insuficiência de renda, nos certames das instituições públicas de ensino médio-técnico e superior (BRASIL, 2012).

Quanto aos concursos públicos, o Paraná assumiu a vanguarda no oferecimento de cotas raciais quando, no ano de 2003, por meio da lei estadual nº 14.274, houve a reserva de 10% das vagas em cargos do poder público estadual a negros autodeclarados (PARANÁ, 2003). Na esteira do exemplo paranaense, os Estados do Mato Grosso do Sul, do Rio de Janeiro e do Rio Grande do Sul também implementaram cotas raciais nos concursos realizados em âmbito regional até que, no ano de 2014, o governo federal promulgou a lei nº 12.990, preconizando a reserva de vagas para negros/as nos concursos da administração pública federal e das demais instituições controladas pela União (BULHÕES; ARRUDA, 2020).

A lei 12.990/2014, logo em seu art. 1º, determina a reserva de 20% dos postos laborais oferecidos nos concursos públicos, desde que a quantidade de vagas constantes do edital, para um determinado cargo, seja igual ou superior a 3 (três), ou seja: caso um certo cargo possua, por exemplo, 4 vagas previstas em edital, uma delas, obrigatoriamente, deverá ser destinada a pessoas negras, respeitando-se, caso existam mais vagas previstas, a proporção definida em lei (BRASIL, 2014).

Nos primeiros anos da aplicação de lei 12.990/2014 bastava uma autodeclaração, por parte dos candidatos, atestando sua autopercepção enquanto negro/a, para que fizessem jus ao direito de concorrer às vagas reservadas pelo critério racial. Nesse sentido, Vitorelli (2017) lembra que se instalou o temor, manifestado por diversos segmentos da sociedade, de que poderia haver fraudes nos processos de autodeclaração para se concorrer às vagas reservadas para pessoas negras nos concursos públicos, uma vez que há uma crença de que uma possível aprovação nas vagas reservadas seria mais fácil de ser obtida.

Objetivando reduzir as possibilidades de fraude na aplicação das cotas raciais, o governo federal editou, em 2016, a Orientação Normativa nº 3, que instituiu regras de aferição da veracidade da autodeclaração prestada por candidatos negros, numa dinâmica em que foram criadas as chamadas bancas de heteroidentificação étnico-racial. Em suma, tais bancas são compostas por membros distribuídos de forma equilibrada por critérios relativos à raça e gênero, e foram criadas com o objetivo de avaliar o conjunto das características fenotípicas – tais como a cor da pele, cabelo e aparência do rosto, particularmente dos lábios e dos olhos – dos/as candidatos/as inscritos para as cotas raciais (BRASIL, 2016).

Costa (2018) salienta a existência de críticas quanto ao modo como as bancas de heteroidentificação, em alguns casos, são conduzidas, principalmente por exporem os/as candidatos/as negros/as e não raro excluírem do direito às cotas as pessoas pardas, que corriqueiramente são “lidas” como negros/as em outras esferas da vida social e, desse modo, sofrem os estigmas do racismo e exclusão que assolam os corpos negros no Brasil.

Ao avaliarem a implementação das cotas raciais em concursos públicos, Mello e Rezende (2020), além de Bulhões e Arruda (2020) constataram os seguintes aspectos:

- (I) Quando se leva em conta o total de convocados/as nos concursos, normalmente o percentual de 20% de pessoas negras só é cumprido nos cargos de menor prestígio. Nos cargos de maior poder e agência (que também possuem melhores níveis de remuneração), é diminuta a participação de pessoas negras no rol de candidatos/as convocados/as;
- (II) Há um processo sistemático de convocação de candidatos/as para vagas excedentes, de tal modo que o número de pessoas efetivamente nomeadas, ao longo do prazo de vigência do concurso, extrapola muito o quantitativo de vagas originalmente previsto em edital. Nesse ínterim, quando não se conduziu, no escopo do concurso, todos os procedimentos técnicos<sup>2</sup> para a elaboração de uma lista de pessoas aprovadas e aptas a serem convocadas pelo expediente das cotas raciais, as pessoas negras ficam completamente alijadas dessas vagas excedentes que são preenchidas ao longo do prazo de vigência do concurso;
- (III) Há evidências de que as instituições, quando da elaboração do edital, valem-se, mesmo que de forma não-intencional, do expediente do fracionamento das vagas, que implica no oferecimento, em edital, de um quantitativo de postos laborais inferior a 3, mesmo que, ao longo do prazo de vigência do concurso, sejam efetivamente convocadas bem mais pessoas, provenientes da ampla concorrência, para estas vagas.

---

<sup>2</sup> Dentre esses procedimentos técnicos está a necessidade de se conduzir as bancas de heteroidentificação étnico-racial, que normalmente só são realizadas quando a quantidade de vagas previstas em edital, para um mesmo cargo/área, é igual ou superior a três.

Para além dos aspectos acima pontuados, Schelbauer (2020) lembra que, no caso das mulheres negras, a ausência de representatividade nos postos laborais no serviço público é ainda mais evidente, uma vez que tais pessoas reúnem, em seus corpos, as opressões de raça e gênero, que as fazem ocupar um lugar de maior invisibilidade na estrutura social brasileira (o que é agravado no caso das mulheres transexuais e travestis).

Portanto, os parágrafos brevemente sumarizados anteriormente, nesta seção, sugerem a existência de dilemas e de questões paradigmáticas quanto ao processo de inclusão de pessoas negras no serviço público, em decorrência dos efeitos da lei de cotas raciais. Com o propósito de trazeremos à baila mais elementos para a reflexão, no tópico que segue há um esforço de se discutir detalhes quanto à categoria inclusão.

### **O que a perspectiva da inclusão tem a nos dizer?**

A inclusão, em suma, está associada ao direito de participação na sociedade, de maneira consciente, plena e responsável, onde as diferenças individuais e coletivas sejam identificadas, aceitas e respeitadas, de tal modo que os mais variados perfis de indivíduos consigam acessar os diversos espaços da vida social, sem que sejam vítimas de quaisquer estigmas e/ou processos historicamente construídos de invisibilização e subalternização (FREITAS; JACOB, 2019; SPOSATI, 2006).

Para se pensar a inclusão, de forma ampla e complexa, é preciso levar em consideração três fatores fundamentais (GAIO; GÓIS, 2016): (I) a abrangência, já que tal categoria pode ser analisada no âmbito social, político, econômico, educacional e/ou cultural; (II) a percepção da interseccionalidade, que envolve as relações entre os marcadores sociais da diferença, tais como raça, classe, gênero e orientação sexual e; (III) o embasamento em correntes teóricas e perspectivas críticas que busquem estimular mudanças na sociedade a partir da diversidade, equidade e justiça social.

A observância aos supracitados fatores faz com que a categoria inclusão amplie as interpretações de princípios legais e ideológicos (FREIRE, 2008; VEIGA-NETO; LOPES, 2007). Nesse sentido, vale frisar que a inclusão, *stricto sensu*, transborda a perspectiva do mero respeito ao que dizem as leis e o ordenamento jurídico, e caminha no sentido de se permitir e estimular com que os mais variados perfis de indivíduos, independentemente de suas identidades e características performadas, sejam aceitos nos mais variados espaços da vida cotidiana – o que inclui o ambiente da universidade e do serviço público, só para citar alguns exemplos (VEIGA-NETO; LOPES, 2007).

Complementando a perspectiva acima apontada, Freire (2008) sugere que as práticas de inclusão devem constituir-se enquanto um direito fundamental, inerente à própria constituição dos sujeitos enquanto seres humanos. Além disso, a autora afirma ainda que as práticas eminentemente inclusivas devem valorizar as diferenças, provocando processos de transformação da sociedade e das instituições.

Almeida (2018) nos sugere que a inclusão de grupos historicamente subalternizados deve constituir um verdadeiro projeto de Estado, ou seja: deve mobilizar esforços dos mais diversos segmentos da sociedade, no sentido de se permitir, de modo permanente, a emancipação dos sujeitos invisibilizados, a fim de que se materializem, no longo prazo, transformações na vida social que sejam plenas, duradouras e verdadeiramente impactantes.

Os processos de inclusão, quando não acompanhados de um projeto de emancipação dos grupos subalternizados, acabam se revelando, na prática, enquanto estratégias de inclusão forçada, que representam arranjos que (re)produzem as mazelas do capitalismo, mantendo o contexto histórico de invisibilidade e exclusão de certos grupos de indivíduos (FONTES, 2003; SOUZA, 2013). Vale acrescentar que os processos de exclusão podem ocorrer por indiferença ou por extermínio, de tal modo que a primeira categoria perfaz a “(...) admissão de diferenças e de uma coexistência pacífica, mas de profundo desprezo por suas condições de existência” (FONTES, 2003, p.53). Já a exclusão por extermínio acontece de forma mais radical, ou seja: para evitar a emancipação de certos perfis de indivíduos, haverá “a eliminação, direta, pura e simples” daqueles que são considerados diferentes e, aparentemente, ocupam um lugar de invisibilidade na estrutura social (FONTES, 2003, p.53).

No que tange às pessoas negras, Abdias Nascimento (2016) salienta que em função da prevalência da ideologia do racismo no Brasil, os corpos negros foram compulsoriamente confinados nos espaços precários e subalternos, numa dinâmica em que a exclusão é um elemento que perpassa várias instâncias da vida das pessoas negras no país.

Rememorando a classificação de Fontes (2003) entende-se que os processos de exclusão por indiferença acometem as pessoas negras no Brasil, uma vez que boa parte da sociedade e do próprio Estado se mostra pouco (ou quase nada) sensível à condição estrutural que submete os indivíduos negros a situações de preconceito e exploração no país. Não obstante, ainda de acordo com a classificação do autor em análise, vale frisar que os negros também são acometidos por processos de exclusão por extermínio, visto que os corpos negros, corriqueiramente, são violados e exterminados aos montes, inclusive pelo aparato do Estado, numa dinâmica em que a morte de pessoas negras nas favelas brasileiras, não raro em contextos de operações policiais nesses territórios, é um exemplo eloquente – dentre tantos outros – da exclusão por extermínio dos corpos negros no país.

Nesse ínterim, Abdias Nascimento (2019) sugere que a resignificação do contexto de subalternização dos corpos negros e a consequente inclusão desses indivíduos nas mais diversas esferas da vida social dependem: (I) da criação de laços de sociabilidade, comunhão e solidariedade entre os indivíduos negros, em um movimento que o autor denominou que quilombismo e; (II) da pressão para que sejam criadas estratégias de reparação e inserção das pessoas negras na sociedade, de tal modo que as políticas de ação afirmativa, tal como a lei de cotas raciais em concursos públicos, cumpram – ao menos em tese – esse propósito.

Mocelin, Martinazzo e Guimarães (2018) ressaltam que as ações afirmativas voltadas para a população negra, no Brasil, só surgiram depois de um intenso processo de pressão por parte do movimento negro, tendo como escopo, conforme ressaltou-se no tópico anterior deste artigo, o combate ao racismo e a consequente inclusão das pessoas negras nos diversos prismas da vida social.

De todo modo, passados alguns anos da implementação das primeiras estratégias de ação afirmativa no Brasil, é fundamental descortinar os eventuais dilemas e desafios para que tais políticas efetivamente cumpram o seu propósito de possibilitar maiores e melhores níveis de inclusão das pessoas negras na sociedade.

## **Delineamentos metodológicos do estudo**

Em termos epistemológicos, cumpre ressaltar que o presente artigo se filia à perspectiva da Teoria Racial Crítica. Em suma tal corrente teórico-epistemológica considera que a raça é um elemento estruturante das interações entre os sujeitos na sociedade, numa dinâmica em que é crucial considerar o modo como a raça determina o conjunto de oportunidades, estigmas, preconceitos e exclusões a que os indivíduos serão (ou não) submetidos ao longo de sua existência (GANDIN, DINIZ-PEREIRA; HYPOLITO, 2002).

No caso específico das pessoas negras, entende-se que a Teoria Racial Crítica é potente e relevante para a compreensão da realidade de racismo, exploração e subalternidade que recai sobre esses indivíduos, sobretudo em países como o Brasil, que durante muito tempo estruturou-se em torno do regime escravocrata e jamais reconheceu, plenamente, a dívida histórica para com a população negra (FERREIRA, 2014).

Gloria Ladson-Billings (2006) sugere que as reflexões a partir da Teoria Crítica Racial devem, necessariamente, considerar quatro perspectivas fundamentais, que são: (I) a ciência de que o racismo, na sociedade, é algo naturalizado, que estigmatiza e subjuga contingentes expressivos de corpos negros; (II) a compreensão de que o liberalismo perfaz uma ideologia que engendra processos reiterados de exclusão, exploração e extermínio de indivíduos subalternizados, tais como as pessoas negras; (III) a constatação de que a população branca, ao longo do processo histórico de constituição das sociedades contemporâneas, foi a principal beneficiada pelos direitos civis e; (IV) a consciência de que a produção de conhecimento relevante e emancipatório deve partir de um contexto de engajamento dos sujeitos, ou seja: as experiências de opressão vivenciadas pelos indivíduos subalternizados são importantes na produção de novos conhecimentos e epistemologias (preferencialmente por eles próprios), que rompam com a lógica eurocêntrica e colonizadora para a “compreensão” do mundo.

Nesse ínterim, considerando as supracitadas perspectivas epistemológicas, vale ressaltar que as reflexões deste artigo partem de um contexto de engajamento dos autores, que atualmente encontram-se diretamente envolvidos em um Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* de uma Instituição Federal de Ensino brasileira, cujo mote fundamental é problematizar a perspectiva das relações raciais e o modo como tal categoria (a raça) é estruturante das interações entre os indivíduos em sociedade. É importante mencionar ainda que, em função da natureza do Programa de Pós-Graduação em análise, a maioria das pessoas que se encontram nele envolvidas são negras, logo, são indivíduos que, guardadas as devidas particularidades, experienciam a temática do racismo e o colocam sob reflexão e debate, de formas as mais variadas possíveis.

Além disso, destaque-se que uma das autoras deste artigo é mulher negra, cotista, servidora pública de uma Universidade Federal do sudeste brasileiro desde o ano de 2015, no cargo de Assistente em Administração. Vale ainda frisar que a autora em questão, a partir do ano de 2019, passou a compor as comissões de heteroidentificação realizadas no âmbito da Universidade em que trabalha.

Em síntese, o envolvimento e as experiências dos autores para com a temática deste artigo permitiram a constituição de um olhar crítico e problematizador para com as seguintes questões: (I) O que ocorre com as pessoas negras cotistas depois que entram no serviço público por intermédio das cotas raciais? (II) Qual o lugar dos trabalhadores cotistas negros nas autarquias públicas? (III) Quais funções essas pessoas normalmente desempenham? e (IV) Quais estigmas e preconceitos que cercam os corpos dos trabalhadores cotistas negros nas instituições públicas?

Tendo como base as questões acima, houve um processo de sistematização, a partir de um viés exploratório e crítico, das principais inferências que surgiram dos debates e reflexões feitos, de modo recorrente e dialógico, entre as pessoas que subscrevem este artigo.

Por fim, é crucial registrar que boa parte das reflexões deste texto centraram-se sobretudo no contexto das relações estabelecidas na Universidade Federal na qual uma das autoras deste artigo é servidora pública. De todo modo muito embora parte das análises estejam calcadas na instituição em tela, ainda assim entendemos que este trabalho não perfaz um estudo de caso, visto que as problematizações aqui propostas apresentam um caráter exploratório e, em muitas circunstâncias, extrapolam o contexto da Universidade em questão.

### **Afinal, a lei nº 12.990/2014 estimula a inclusão de pessoas negras?**

Na medida em que as pessoas ingressam na administração pública, por intermédio de concurso público, o ordenamento jurídico preconiza que elas sejam alocadas em um plano de carreira que, dentre uma série de direitos e deveres, prevê isonomia de salários no desempenho de um mesmo cargo ou função, além da estabilidade no emprego, depois de cumpridos os requisitos do estágio probatório. O fato de a pessoa ingressar no serviço público por intermédio das cotas raciais não faz com que, legalmente, ela seja alocada em um plano de carreira específico.

Nesse ínterim, é de se esperar – em tese – um padrão de igualdade e, portanto, de inclusão entre todos os servidores públicos, independentemente da raça, do gênero ou de quaisquer outras diferenças assumidas e performadas pelos indivíduos em suas vidas laborais. Ademais, espera-se um tratamento isonômico entre as pessoas que foram aprovadas em concurso na ampla concorrência ou nas vagas reservadas pelo critério racial.

Porém, ao se refletir em torno da realidade das instituições públicas, o que inclui o ambiente da Universidade Pública, percebe-se que a maioria dos servidores públicos são homens brancos, em um arranjo de coisas no qual pessoas negras, mulheres e outros públicos historicamente subalternizados encontram-se excluídos desses espaços.

De acordo com o último levantamento, feito 2018, pela Escola Nacional de Administração Pública (ENAP, 2018), verificou-se que, dentre os servidores públicos do executivo federal que declararam o seu pertencimento racial, 35,6% são negros, ao passo em que 60,8% são brancos (isso em um país no qual a maioria absoluta da população autodeclara-se negra – preta ou parda). Ademais, o mesmo estudo também apontou que (ENAP, 2018):

- (I) Dos servidores com ensino fundamental, 60,9% são negros/as (47,8% homens e 13,1% mulheres), enquanto as pessoas brancas são 31,2% (23,6% homens e 7,6% mulheres);
- (II) Dos servidores com ensino superior, as pessoas negras são 31% (17% homens e 14% mulheres), ao passo em que as pessoas brancas perfazem 65,5% (34,8% homens e 30,7% mulheres);
- (III) Nos cargos de Direção e Assessoramento Superior (DAS), que são de livre nomeação, inclusive de servidores extra carreira, as pessoas negras são 29,6% (17% homens e 12,6% mulheres). Nos cargos DAS-6, em específico, que são considerados de “alto escalão”, as pessoas negras são 14,9% (11,2% homens e 3,7% mulheres);

(IV) Das pessoas que ocupam as Funções Comissionadas do Poder Executivo (FCPE), que são privativas para servidores públicos de carreira, os indivíduos negros são 30,1% do total (19,4% homens e 10,7% mulheres).

Após a vigência da lei 12.990/2014, mesmo com um maior contingente de pessoas negras acessando o espaço do serviço público – a despeito dos empecilhos para a operacionalização das cotas raciais, conforme nos sugeriram Bulhões e Arruda (2020) e Mello e Resende (2019) –, ainda assim a experiência nos mostra que, na prática, tais pessoas estão alocadas em funções menos desejáveis, que envolvem tarefas repetitivas e de pouco prestígio no âmbito organizacional. Vale ainda reiterar a constatação, corroborada pelos dados da ENAP (2018), de que as pessoas negras perfazem a maioria nos cargos de nível fundamental (que implicam em atividades menos prestigiadas), ao passo em que são minoria nos cargos de nível superior e nas funções de confiança.

No ambiente da Universidade Pública constatamos que as pessoas negras, em especial as mulheres negras, são predominantemente vistas em atividades de atendimento ao público (interno ou externo), que são consideradas funções de menor prestígio, além de serem mais extenuantes. No outro extremo, nas atividades estratégicas e de gestão da Universidade, que envolvem, por exemplo, funções na reitoria, a grande maioria das pessoas que estão nesses lugares são brancas (sobretudo homens).

Outro aspecto que nos chama a atenção é o fato de que, na Universidade, em função do grande quantitativo de pessoas que circulam pelos ambientes acadêmicos, são comuns as circunstâncias nas quais as pessoas negras não são “lidas” como servidores públicos de carreira, sendo confundidas como alunos ou mesmo como trabalhadores terceirizados (estes últimos em sua maioria negros/as).

Face ao exposto, são corriqueiros os relatos de negros/as, principalmente de mulheres pretas e pardas, que adotam estratégias estéticas e comportamentais, de forma consciente ou mesmo inconsciente, para enfrentar os constrangimentos advindos de situações racistas que implicam no não-reconhecimento daquele indivíduo enquanto servidor/a público/a. Em suma, as supracitadas estratégias revelam-se, por exemplo, no maior zelo, comparativamente às pessoas brancas, em portar documentos de identificação, tais como o crachá, que comprova o vínculo institucional e normalmente é usado de forma aparente pelas pessoas negras, mesmo que isso não seja uma norma da instituição. Não obstante, percebe-se ainda, entre as pessoas negras, uma significativa preocupação com a própria aparência, o que implica na busca por estar sempre bem vestido/a, ou mesmo no desejo de anular certos traços negroides por intermédio, por exemplo, do uso de táticas para prender e alisar os cabelos (o que é muito recorrente no caso das servidoras mulheres negras).

As estratégias acima assinaladas, em suma, perfazem táticas de branqueamento, que são definidas como o conjunto de tentativas que implicam em “transformar o negro em um ser invisível, ou seja, desprovido de conteúdo étnico/racial, sem cor específica, e diluí-lo nas categorias de ‘nacional’ ou ‘brasileiro’, reforçando o imaginário de um país branco.” (DOMINGUES, 2003, p.308). Deve-se frisar que as táticas de branqueamento resultam em múltiplas violências às pessoas negras, sobretudo de ordem psíquica e emocional, numa dinâmica em que tais expedientes são, em muitas circunstâncias, empreendidos de forma automática pelos indivíduos negros, como subterfúgios para serem aceitos e respeitados no ambiente laboral.

Deve-se ainda pontuar que, dentre as múltiplas violências que atravessam os corpos negros no ambiente do funcionalismo público, uma das mais ardilosas e cruéis é o estigma de que as pessoas negras cotistas, que foram aprovadas nas vagas reservadas pela lei 12.990/2014, são menos aptas e, portanto, não deveriam ocupar o espaço que lhes foi relegado por lei.

Outro aspecto que merece destaque refere-se à autocobrança por parte da pessoa negra que foi promovida e, portanto, passou a ocupar um cargo de chefia. É recorrente a percepção, por parte do próprio trabalhador negro, de que a ele não é permitida qualquer possibilidade de erro, sob pena de jamais voltar a ter a oportunidade de ocupar algum cargo de destaque e, para além disso, impedir com que outras pessoas negras ocupem também o mesmo tipo espaço. Além disso, vale destacar que são recorrentes as ocasiões nas quais se percebe uma cobrança exacerbada, que se materializa de forma implícita, sobre servidores/as negros/as que ocupam alguma função de destaque, de tal modo que a essas pessoas são exigidas mais tarefas, comparativamente às pessoas brancas que ocupam cargo equivalente.

Nesse ínterim, Fanon (2008) salienta que a autocobrança e a cobrança implícita que recaem sobre os indivíduos negros resultam de uma ideologia racista que faz com que o erro e/ou fracasso dos/as negros/as sejam associados à sua cor e expandidos aos demais membros de seu grupo racial/étnico.

Cumpre frisar que a autocobrança e a cobrança implícita sobre negros/as resultam em desequilíbrios mental e emocional por parte dos sujeitos negros, além de, sob certo prisma de análise, configurar práticas de racismo institucional, que são as circunstâncias nas quais a própria autarquia pública, não raro por intermédio de seus colaboradores, possui uma estrutura que oprime, inferioriza e aniquila o equilíbrio emocional de pessoas negras, em função do pertencimento racial desses indivíduos (WERNECK, 2016).

Portanto, percebe-se, a partir das informações sumarizadas nos parágrafos anteriores, que as pessoas negras, ao acessarem o espaço do serviço público, são submetidas à um contexto de carência de oportunidades, (auto)cobrança exacerbada, preconceitos (manifestados pela reiteração dos estigmas que cercam os corpos negros), sem contar o fato de que tais sujeitos, prioritariamente, são alocados em funções extenuantes e menos prestigiadas. Mesmo que, após 2014, com a lei nº 12.990, a experiência e a própria literatura tenham nos mostrado que é maior o contingente de pessoas negras que conseguem acessar o espaço do serviço público, ainda assim esse acesso não se materializa de forma plena, de modo a permitir com que os/as negros/as sejam plenamente respeitados/as e ocupem os postos mais prestigiados e interessantes na administração pública.

Desse modo, rememorando a classificação de Fontes (2003), percebe-se que os processos de inclusão de negros/as no serviço público, mesmo após a implementação da lei nº 12.990/2014, acabam se revelando, na prática, enquanto conjunturas de exclusão por indiferença, uma vez que, a despeito de os sujeitos negros conseguirem, de modo mais recorrente, acessar o mundo do trabalho na administração pública, ainda assim esse processo ocorre, na prática, a partir de uma lógica que (re)produz estigmas, precariza e invisibiliza, na esfera do serviço público, os indivíduos negros.

## Considerações finais

As reflexões apontadas neste artigo sugeriram que a lei nº 12.990/2014, muito embora tenha implicado no acesso, em termos absolutos, de mais pessoas negras no serviço público, ainda assim não resultou na plena inclusão de negros/as no ambiente do funcionalismo público, principalmente porque: (I) em termos proporcionais, as pessoas negras ainda representam a minoria do funcionalismo público, sobretudo nas posições laborais de maior destaque e prestígio; (II) são diminutas as oportunidades oferecidas às pessoas negras, principalmente quando se considera a possibilidade de se ocupar alguma função de confiança e chefia; (III) são numerosos os estigmas e preconceitos que cercam os trabalhadores cotistas negros, que são corriqueiramente vistos como menos aptos e até indignos de ocuparem o espaço que, por lei e por direito, lhes foi relegado e; (IV) são incisivas as situações de (auto)cobrança imposta aos servidores negros, processo que resulta em intenso sofrimento psíquico e emocional por parte desses indivíduos.

Apesar dos indicativos de que a lei 12.990/2014 não implica, *stricto sensu*, na plena inclusão das pessoas negras no ambiente do funcionalismo público, não se pretende, aqui, defender a revogação, ou mesmo a descaracterização de todos os aspectos da legislação em tela. Pelo contrário: as experiências e reflexões descritas ao longo deste artigo sugerem a necessidade de se expandir e complementar os aspectos relativos à implementação da lei de cotas raciais no serviço público, tendo como escopo a tão necessária inclusão das pessoas negras na sociedade contemporânea.

Preliminarmente, merece destaque o fato de que é crucial um maior planejamento quando da elaboração e publicação do edital do concurso público, com o propósito de que todas as vagas a serem preenchidas ao longo do prazo de vigência do certame sejam previstas em edital, com a devida reserva dos 20% que preconiza a lei nº 12.990/2014. Esse expediente, tal como já apontou Bulhões e Arruda (2020), implicaria em um maior quantitativo de postos laborais reservados para pessoas negras, principalmente nos cargos que exigem nível superior e que, atualmente, sofrem o expediente do fracionamento das vagas (que, conforme já se apontou neste texto, resulta em menos postos laborais reservados pelo critério racial).

Além disso, destaque-se que é importante a ampliação da abrangência da lei nº 12.990/2014, com o objetivo de que a legislação impacte também os processos de nomeação para os cargos de chefia e funções de confiança. É certo que, com a possibilidade de reserva de vagas para pessoas negras nesses tipos de cargos e funções de livre nomeação, são potentes os prognósticos de maior representatividade negra nos espaços de poder, numa dinâmica em que sejam catalisados os esforços no sentido de tornar a gestão das autarquias públicas mais diversa, inclusiva e antirracista.

Por fim, vale ainda frisar a necessidade de que as instituições públicas tenham programas de combate ao racismo institucional, com a consequente implementação de mecanismos que impliquem na valorização e plena inserção das pessoas negras no ambiente organizacional. Dentre tais mecanismos de valorização dos talentos dos trabalhadores negros, é possível citar: (I) o esforço de inclusão de pessoas negras nos espaços de poder, prestígio e liderança da instituição; (II) a criação de estratégias de comunicação e campanhas organizacionais que combatam o racismo e reforcem a necessidade de respeito e valorização da identidade negra e; (III) a definição de políticas e campanhas que tornem a inclusão e o antirracismo pautas prioritárias, que sejam definitivamente integradas na cultura organizacional da instituição.

Para finalizar, vale reiterar o chamamento da célebre intelectual Angela Davis (1983, p.20), que postula que “em uma sociedade racista, não basta não ser racista, é necessário ser antirracista”. Nesse mesmo sentido é crucial que as organizações públicas sejam também artífices da pauta antirracista e da consequente inclusão, de forma plena, das pessoas negras.

## **DILEMMAS AND CHALLENGES AROUND THE INCLUSION OF BLACK PEOPLE FROM RACIAL QUOTAS IN PUBLIC CONTESTS**

### **Abstract:**

This article aims to understand the dilemmas and challenges surrounding the inclusion (or not) of black people in the public service sphere, having as a background the implications of law 12,990/2014, an affirmative action policy that determined the reserve of vacancies for black people in contests for the admission of workers to public service in Brazil. In summary, we consider that inclusion represents the set of strategies that result in respect and appreciation of differences, in the most diverse prisms of work and social life. As a way to obtain the data for the research, we started from the involvement and from the own life experiences of the authors of the article in relation to the research theme, from the epistemological perspective of the Critical Racial Theory, proposed by Gloria Ladson-Billings (2006). Therefore, the reflections in this article point out that, although racial quotas have made more black people access the public service space, in practice, there is still no full inclusion of black workers, mainly because such subjects: (a) are normally seen in less prestigious and more strenuous positions; (b) suffer from overcharging for the performance of their duties; (c) they are not recognized as civil servants worthy of merit and respect for occupying a public function and; (d) they are impelled to deny elements of their blackness as a “tactic” to be more accepted and respected in the work environment – an aspect that is especially sensitive for women working in the public service.

**Keywords:** racial quotas; inclusion; affirmative actions.

## **DILEMAS Y DESAFÍOS EN TORNO A LA INCLUSIÓN DE NEGROS A PARTIR DE CUOTAS RACIALES EN COMPETICIONES PÚBLICAS**

### **Resumen:**

Este artículo tiene como objetivo comprender los dilemas y desafíos en torno a la inclusión (o no) de las personas negras en el ámbito del servicio público, teniendo como antecedente las implicaciones de la ley 12.990/2014, una política de acción afirmativa que determinó la reserva de vacantes para personas negras en concursos de admisión de trabajadores a la administración pública en Brasil. En resumen, se considera que la inclusión representa el conjunto de estrategias que resultan en el respeto y valoración de las diferencias, en los más diversos prismas de la vida laboral y social. Como forma de obtener los datos para la investigación, partimos de la implicación y las propias vivencias de los autores del artículo con relación al tema de investigación, desde la perspectiva epistemológica de la Teoría Crítica Racial, de Gloria Ladson -Billings (2006). Por lo tanto, las reflexiones de este artículo señalan

que, si bien las cuotas raciales han hecho que más personas negras accedan al espacio de lo servicio público, aún no existe una inclusión total de los trabajadores negros, principalmente porque tales individuos: (a) generalmente son vistos en las posiciones menos prestigiosas y más extenuantes; (b) sufren un recargo por el desempeño de sus funciones; (c) no son reconocidos como servidores públicos dignos de mérito y respeto por ocupar una función pública y; (d) se ven impulsados a negar elementos de su negritud como “táctica” para que sean más aceptados y respetados en el ámbito laboral – aspecto especialmente sensible para las mujeres que son funcionarias públicas.

**Palabras-clave:** cuotas raciales; inclusión; acciones afirmativas.

## REFERÊNCIAS

AKOTIRENE, Carla. **Interseccionalidade**. São Paulo: Pólen, 2019.

ALMEIDA, Silvio Luiz de. **Racismo Estrutural**. São Paulo: Letramento, 2018.

BRASIL. Instrução Normativa nº 3, de 1 de agosto de 2016. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 02 ago. 2016.

BRASIL. Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012. Dispõe sobre o ingresso nas instituições federais de ensino e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 30 ago. 2012.

BRASIL. Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014. Reserva aos negros 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 10 jun. 2014.

BULHÕES, Lucas Mateus Gonçalves; ARRUDA, Dyego de Oliveira. Cotas raciais em concursos públicos e a perspectiva do racismo institucional. **Nau Social**, v.11, n.20, p.5-19, 2020.

COSTA, Najara Lima. A implementação da lei de cotas raciais nos concursos públicos federais: análises dos processos de execução da ação afirmativa. *In*: DIAS, Gleidson Renato; TAVARES JR., Paulo Roberto. **Heteroidentificação e cotas raciais**: dúvidas, metodologias e procedimentos. Canoas: IFRS, 2018.

DAVIS, Angela. **A Liberdade é uma luta constante**. São Paulo: Boitempo, 2018.

DAVIS, Angela. **Woman, race and class**. Londres: Women’s Press, 1983.

DOMINGUES, Petrônio. O Ideal do Branqueamento. *In*: DOMINGUES, Petrônio. **Uma História Não Contada**: negro, racismo e branqueamento em São Paulo no pós-abolição. São Paulo: Senac, 2003.

DUARTE, Evandro Piza; FERREIRA, Gianmarco Loures. Sub-representação legal nas ações afirmativas: a lei de cotas nos concursos públicos. **Revista de Direito Administrativo & Constitucional**, v.17, n.70, p.199-235, 2017.

ENAP – Escola Nacional de Administração Pública. **Servidores(as) por raça/cor – julho/2018**. Brasília: ENAP, 2018. (Relatório).

FANON, Frantz. **Pele negra, máscaras brancas**. Salvador: Ed. UFBA, 2008.

FERES JÚNIOR, João. *et al.* **Ação afirmativa: conceito, história e debates**. Rio de Janeiro: EDUERJ, 2018.

FERREIRA, Aparecida de Jesus. Teoria Racial Crítica e Letramento Racial Crítico: Narrativas e Contranarrativas de Identidade Racial de Professores de Línguas. **Revista da ABPN**, v.6, n.14, p.36-263, 2014.

FONTES, Virgínia. Capitalismo, exclusão e inclusão forçada. **Revista Electrónica de Estudios Latinoamericanos**, v.1, n.3, p.40-57, 2003.

FREIRE, Sofia. Um olhar sobre a inclusão. **Revista da Educação**, v.16, n.1, p.5 -20, 2008.

FREITAS, Marcos Cezar de; JACOB, Rosângela Nezeiro da Fonseca. Inclusão educacional de crianças com deficiências: notas do chão da escola. **Educação e Pesquisa**, v.45, p.1-20, 2019.

GAIO, Roberta; GÓIS, Ana Angélica. Dança, diversidade e inclusão social: sem limites para dançar. *In*: TOLOCKA, Rute Estanislava; VELENGIA, Rozangela. **Dança e diversidade humana**. Campinas: Papirus, 2006.

GANDIN, Luís Armando; DINIZ-PEREIRA, Júlio Emílio; HYPOLITO, Álvaro Moreira. Para além de uma educação multicultural: teoria racial crítica, pedagogia culturalmente relevante e formação docente (entrevista com a professora Gloria Gladson-Billings). **Educação & Sociedade**, v.23, n.79, p.275-293, 2002.

KILOMBA, Grada. **Memórias da plantação: episódios de racismo cotidiano**. Rio de Janeiro: Cobogó, 2019.

LADSON-BILLINGS, Gloria. Discurso racializado e epistemologia étnica. *In*: DENZIN, Norman; LINCOLN, Yvonna. **O Planejamento da pesquisa qualitativa: teorias e abordagens**. Porto Alegre: Artmed, 2006.

MBEMBE, Achille. **Crítica da razão negra**. São Paulo: n-1 edições, 2018.

MELLO, Luiz; RESENDE, Ubiratan Pereira de. Concursos públicos federais para docentes e ações afirmativas para candidatos negros. **Cadernos de Pesquisa**, v.50, n.175, p.8-28, 2020.

MOCELIN, Cassia Engres; MARTINAZZO, Celso José; GUIMARÃES, Gleny Terezinha. A trajetória histórica da constituição do marco legal das ações afirmativas. **Argumentum**, v.10, n.1, p.293-308, 2018.

MOEHLECKE, Sabrina. Ações afirmativas: história de debates no Brasil. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, n.117, p.197-217, 2002.

MUNANGA, Kabengele. Políticas de ação afirmativa em benefício da população negra no Brasil: um ponto de vista em defesa de cotas. **Sociedade e Cultura**, v.4, n.2, p.31-43, 2001.

NASCIMENTO, Abdias. **O genocídio do negro brasileiro**: processo de um racismo mascarado. Rio de Janeiro: Ipeafro, 2016.

NASCIMENTO, Abdias. **O quilombismo**: documentos de uma militância Pan-Africanista. 3ª. ed. Rio de Janeiro: Ipeafro, 2019.

PARANÁ. Lei Estadual nº 14.274, de 24 de dezembro de 2003. **Diário Oficial do Estado do Paraná**, Poder Executivo, Curitiba, PR, 24 dez. 2003.

RIO DE JANEIRO. Lei Estadual nº 4.151, de 4 de setembro de 2003. **Diário Oficial do Estado do Rio de Janeiro**, Poder Executivo, Rio de Janeiro, RJ, 4 set. 2003.

SCHELBAUER, Vinicius Gonçalves. O patriarcado, ações afirmativas e a subrepresentatividade da mulher no Poder Legislativo. **Revista Brasileira de Direito Eleitoral e Ciência Política**, v.9, n.1, p.1-21, 2020.

SOUZA, Fátima Valéria Ferreira de. Assistência social e inclusão produtiva: algumas indagações. **O Social em Questão**, v.17, n.30, p. 287-298, 2013.

SPOSATI, Adaíza. A fluidez da inclusão/exclusão social. **Ciência e Cultura**, v.58, n.4, p.4-5, 2006.

VEIGA-NETO, Alfredo; LOPES, Maura Corcini. Inclusão e governamentalidade. **Educação & Sociedade**, v.28, n.100, p.947-963, 2007.

VIEIRA, Andréa Lopes da Costa; VIEIRA, José Jairo. O cenário de ação afirmativa e a desconstrução da elitização no Ensino Superior: notas para uma agenda de ação. **O Social em Questão**, v.17, n.32, p.39-58, 2014.

VITORELLI, Edilson. Implementação de cotas raciais em universidades e concursos públicos: problemas procedimentais e técnicas para sua superação. **Revista de Direito Administrativo**, v.275, p.95-124, 2017.

WERNECK, Jurema. Racismo institucional e saúde da população negra. **Saúde e Sociedade**, v.24, n.3, p.535-549, 2016.

#### **Sobre os autores:**

**Cristina Aparecida Pimenta dos Santos Ângelo** é graduada em Serviço Social pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC-MG), especialista em Trabalho Social com Família e Comunidade pela Universidade Veiga de Almeida (UVA-RJ) e em Instrumentalidade do Serviço Social pela Faculdade de Educação da Serra (FASE). Possui mestrado em Relações Étnico-Raciais pelo Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca (PPRER/CEFET-RJ). Ocupa, atualmente, o cargo de Técnico Administrativo em Educação na Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Possui interesse e experiência nas áreas de serviço social, políticas públicas e ações afirmativas. Endereço eletrônico: pimentina21@yahoo.com.br

**Mário Luiz de Souza** é graduado em História pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ), mestre e doutor em Educação pela Universidade Federal Fluminense (UFF). Atualmente é professor permanente do Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca (CEFET-RJ), credenciando no Programa de Pós-Graduação (Mestrado)

em Relações Étnico-Raciais (PPRER/CEFET-RJ). Possui interesse e experiência nas áreas de educação, relações raciais e ações afirmativas. Endereço eletrônico: maraols@uol.com.br

***Dyego de Oliveira Arruda*** é graduado em Ciências Econômicas e mestre em Administração pela Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS). Possui doutorado em Administração de Organizações pela Universidade de São Paulo (USP). É professor do quadro permanente do Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca (CEFET-RJ), lecionando em cursos de graduação e no Programa de Pós-Graduação (Mestrado) em Relações Étnico-Raciais (PPRER/CEFET-RJ). É também professor permanente do Mestrado e Doutorado em Políticas Públicas, Estratégias e Desenvolvimento da Universidade Federal do Rio de Janeiro (PPED/UFRJ). Possui interesse e experiência nas áreas de políticas públicas e ações afirmativas. Endereço eletrônico: dyego.arruda@gmail.com