



## PERFIL RACIAL DA ALTA GESTÃO DAS UNIVERSIDADES FEDERAIS DO BRASIL

Laís Tarloto Stopa<sup>1</sup>  
Adílio Renê Almeida Miranda<sup>2</sup>

### RESUMO

A presença do racismo estrutural na sociedade brasileira afirma a necessidade de se discutir a ocupação de negros nos espaços institucionais do Estado brasileiro. As universidades públicas são exemplos de locais onde há, historicamente, dificuldades na inserção de pretos e pardos em seu lócus. Pensando em representatividade e acesso no espaço acadêmico, a presente pesquisa tem como objetivo analisar o perfil racial da alta administração das universidades públicas brasileiras em 2021/2022. Para atingir essa proposta, foi realizada uma pesquisa quantitativa descritiva, na qual foram solicitadas informações via plataforma integrada de ouvidoria e acesso à informação do Brasil, site falabr.cgu.gov.br, que contou com a resposta completa de 30 universidades federais. Embora a maioria das respostas seja de universidades do norte e nordeste, região que se concentra maior porcentagem da população negra do país, os resultados mostram que a alta administração das universidades federais é ocupada majoritariamente por indivíduos autodeclarados brancos. Desse modo, destaca-se que o espaço acadêmico das universidades federais brasileiras, especialmente a alta gestão, perpetua a presença do racismo, ainda que de forma indireta, ao não mitigar essa desigualdade nos espaços decisórios mais altos na hierarquia.

**Palavras-chave:** racismo estrutural; universidades federais; alta gestão universitária.

### INTRODUÇÃO

A discussão sobre a democratização do acesso às instituições de ensino superior por pessoas negras é um tema recente na sociedade brasileira. Apesar de passados mais de 130 anos da abolição da escravatura, o cenário de desigualdades raciais ainda é bastante preocupante.

Salienta-se que as pessoas negras são maioria na população brasileira (IBGE, 2010). A maioria numérica, porém, não se traduz na ocupação de cargos de poder nos diversos setores da sociedade. Por exemplo, no contexto da política, negros são minoria numérica nos espaços de poder nos espaços legislativos e executivos no Brasil (SOUZA *et al*, 2021), equivalendo somente a 24,4% dos deputados federais e 28,5% dos deputados estaduais nas eleições de 2018. Outro exemplo são os achados de Machado *et al* (2021), que discutem a falta de representatividade de mulheres negras no setor judiciário brasileiro – que é, historicamente, espaço dominado por homens brancos. Conforme Carvalho (2003), predomina o silêncio

<sup>1</sup> Graduada do Curso de Bacharelado Interdisciplinar em Ciência e Economia da Universidade Federal de Alfenas, [lais.stopa@sou.unifal-mg.edu.br](mailto:lais.stopa@sou.unifal-mg.edu.br)

<sup>2</sup> Doutor em Administração pela UFLA, professor do Instituto de Ciências Sociais Aplicadas (ICSA) da Universidade Federal de Alfenas, [adilio.miranda@unifal-mg.edu.br](mailto:adilio.miranda@unifal-mg.edu.br)



sobre o racismo existente no meio acadêmico brasileiro, visto que a maioria dos docentes é branca e são essas pessoas que votam e tomam decisões nos órgãos deliberativos e decisórios das universidades pelo país. Logo, entender o que impede maior representatividade das pessoas negras nesses locais se faz importante, pois, é por meio da ocupação e representação dos negros nas universidades brasileiras que se pode buscar a equidade, de fato.

É a partir do entendimento sobre como os órgãos gestores das universidades – em especial as reitorias – promovem a inclusão de pessoas negras na gestão dessas instituições que podemos ter a dimensão sobre como é o perfil racial da alta gestão das universidades públicas do país. Esse panorama é acometido por inúmeros desafios, pois não há censo atualizado, de acesso público, sobre a ocupação de cargos da alta gestão nas universidades por docentes negros, o que pode refletir a própria inércia destas sobre sua composição e sua atuação perante a comunidade acadêmica e a sociedade como um todo.

O presente estudo tem como objetivo analisar o perfil racial da alta gestão das universidades federais do Brasil no ano de 2021/2022. Para isso, foram solicitadas informações para 69 universidades públicas federais e buscou-se identificar qual o retrato, quanto à composição racial, da alta gestão universitária brasileira no ano de dezembro de 2021 a abril de 2022. O trabalho se justifica pela necessidade de reflexão da ocupação dos espaços acadêmicos por pessoas autodeclaradas pretas e pardas no ano em que a Lei 12.711, que regulamenta e garante o ingresso de discentes negros provindos de escolas públicas será discutida e pela escassez de pesquisas que abordem a discussão sobre os negros nos espaços da alta administração das universidades federais do Brasil. Portanto, este estudo contribuiria para o preenchimento dessa lacuna de pesquisa, na medida em que bases de dados como Scielo, Spell, Periódicos Capes, Google Scholar, dentre outros, dispõem de poucos trabalhos sobre o assunto.

O principal pressuposto do trabalho é que, a exemplo do que acontece em praticamente todos os contextos decisórios e de poder, a alta gestão das universidades brasileiras (servidores que ocupam Cargos de Direção – CDs) é composta, majoritariamente, por pessoas brancas. Logo, há gargalo no que tange ao acesso a esses espaços por pessoas negras, o que pode significar a existência de racismo estrutural ou institucional nas instituições de ensino superior do Brasil. Assim, todas as decisões referentes à inclusão de pessoas negras na comunidade acadêmica, ações de pesquisa, ensino e extensão são afetadas, mesmo que indiretamente, pela ausência dos negros nesse espaço de discussão e decisão.



## 2 O RACISMO NO CONTEXTO ACADÊMICO E NOS CARGOS DE PODER

O racismo é algo presente na sociedade brasileira. As discussões sobre o tema remontam o passado colonial brasileiro. Apesar da abolição da escravatura em 1888, as marcas da escravidão no Brasil se perpetuam através das décadas. Além disso, o período pós-abolição é marcado pela consolidação da estrutura de racismo, cujas bases se (re)produzem de diferentes maneiras no contexto atual. Vasta é a literatura sobre os efeitos do racismo no país, seja no campo social, na esfera econômica, no mundo do trabalho ou em qualquer espaço coletivo. O racismo pode se apresentar de diversas formas, especialmente institucionalmente e estruturalmente, conforme discutido por Almeida (2018).

O racismo institucional confere certo grau de anonimato, pois não é praticado de forma isolada e explícita por um indivíduo ou um grupo. Assim, “ele pode se expressar pelas dificuldades de acesso à escola, ao mercado de trabalho, na reprodução de práticas discriminatórias disseminadas nas instituições e de outras formas” (EURICO, 2013, p.299). Almeida (2018, p.29) conceitua o racismo institucional como “menos evidente, muito mais sutil, menos identificável em termos de indivíduos específicos que cometem os atos”.

O serviço público é um grande exemplo de reprodução de estruturas desiguais na questão racial. Desse modo, “a invisibilidade do racismo nos serviços públicos configura-se como um aspecto importante, dada a ausência de discussão na formação, em atualizações/capacitações para uma atuação mais qualificada frente à demanda da população negra” (JESUS *et al.*, 2020, p.144). O racismo se constrói e reconstrói no espaço acadêmico das instituições de ensino superior no país, trazendo questões relacionadas às dificuldades de acesso dos discentes negros às vagas nas universidades, mas principalmente sobre como os poucos docentes negros estão inseridos nesses espaços e como isso é prejudicial para a concretização da democracia racial nas universidades.

Gomes (2004) em pesquisa sobre a discriminação sofrida por docentes negros da Universidade de Brasília constatou que os docentes transpareciam um sentimento de não pertencimento ao próprio local de trabalho, que podia ser um reflexo de que a sociedade não os aceitava nesses espaços, seja a comunidade interna ou externa da própria universidade. Em pesquisa sobre a expressão do racismo no contexto universitário através da percepção de docentes, Bujato e Souza (2020) apresentam que o racismo estrutural se manifesta nos espaços acadêmicos, seja pelo estereótipo da pessoa negra marginalizada e preconceito com a figura do intelectual negro, pelas características físicas racializadoras, pela mudança de

imagem do próprio negro quando se insere no espaço acadêmico ou como a negação do espaço universitário como um local de não pertencimento a esses indivíduos.

Assim, a execução de políticas de promoção da igualdade racial é feita justamente para tentar amenizar os efeitos do racismo institucional. Um exemplo é a política de cotas, seja nas universidades e institutos federais, através da Lei nº 12.711, ou em concursos públicos, com a lei 12990. Moreira (2020), salienta que, apesar das políticas de cotas em programas de graduação e pós graduação e do avanço da discussão sobre o racismo nos espaços acadêmicos, ainda assim há muitas lacunas que podem ser preenchidas para que indivíduos negros possam de fato diminuir as desigualdades no preenchimento das vagas nas universidades públicas, sejam elas para discentes ou professores.

### **3.METODOLOGIA DA PESQUISA**

O presente trabalho busca analisar o perfil racial da alta gestão das universidades federais do Brasil. Para isso, foram considerados como alta gestão das universidades os cargos que se enquadram em CD (Cargo de Direção) níveis 01, 02, 03, 04, de acordo com a Lei nº 9.640, de 25 de maio de 1998, e que abrangem cargos de reitor, vice-reitor, pró-reitor, diretor de faculdade/escola/instituto ou unidade/órgão equivalente, etc. Esses cargos representam, na prática, os membros que tomam decisões de planejamento, organização, direção, controle, relacionadas com ensino, pesquisa e extensão, entre outras atividades de gestão das universidades federais.

A pesquisa se apresenta como quantitativa descritiva. A coleta de dados sobre o perfil racial da alta gestão universitária federal se deu a partir da solicitação de informações via plataforma integrada de ouvidoria e acesso à informação do país, site falabr.cgu.gov.br. Foi enviado formulário por meio de uma mensagem de acesso à informação disponível na plataforma para o total de 66 universidades públicas federais brasileiras que englobam a totalidade das 69 universidades existentes nessa categoria, pois 3 universidades (UFR, UFPE e UFNT) possuem seus órgãos de ouvidoria integrados aos de suas universidades tutoras (UFMT, UFRPE e UFT, respectivamente).

Todas as mensagens foram respondidas negando ou permitindo acesso à solicitação. A solicitação foi recebida pelo departamento de Ouvidoria ou SIC (Serviço de Informação ao Cidadão) de cada instituição e as respostas de acesso permitido vieram com os dados disponibilizados pelo Departamento de Gestão de Pessoas, em resposta direta do próprio Departamento de Pessoas ou via Ouvidoria e/ou SIC, variando a tratativa interna de cada

universidade. Dos 66 formulários enviados, houve 33 respostas com os devidos anexos, mas por motivo de não resposta da informação de auto declaração racial, 7 anexos não foram utilizados, sendo o total de 26 formulários que representam a amostra deste estudo, contemplando o total de 30 universidades (equivalente a 43,47% do total de universidades federais do país), onde UFCAT e UFJ têm suas próprias ouvidorias, mas a resposta da universidade tutora, UFG, incluiu as tutoradas.

Das 30 universidades, 11 não estabeleceram a especificação do nível do cargo de direção (CD 01, 02, 03, 04), portanto, todas as respostas foram assumidas enquanto sendo de Cargos de Direção independentemente do nível.

Os dados obtidos foram analisados da seguinte forma: quantidade de brancos e não brancos na totalidade e após, buscou-se comparar as variáveis de autodeclaração racial com sexo, idade, categoria, escolaridade/titulação e tempo de serviço na instituição. Para melhor visualização dos gráficos e interpretação dos dados, utilizou-se distribuição de frequência nas informações de tempo (idade e tempo de serviço na instituição) para melhor quantificar a contagem de ocorrência de valores dentro desses grupos. Nos gráficos apresentados na próxima seção, utiliza-se a nomenclatura ‘negro’ para definir aqueles indivíduos que se autodeclararam pretos ou pardos e desse modo, agrupa-se os dados de forma a melhor representar essas pessoas ao longo das análises.

#### 4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

A média de idade dos servidores foi de 47 anos e o tempo médio de vínculo com a instituição de ensino federal foi de 16,5 anos. Por fim, do total de indivíduos nos cargos de direção, 59,92% são do sexo masculino e 40,08% do sexo feminino. A tabela a seguir apresenta o ranking das universidades que responderam à solicitação e estão com os dados contabilizados na pesquisa. A relação é feita por região geográfica e comparação com a porcentagem de pessoas negras à frente de cargos de direção das universidades respondentes com a porcentagem da população autodeclarada negra por estado, conforme dados da PNAD contínua de 2019.

Tabela 1 - Porcentagem de ocupantes de Cargos de Direção negros por universidade.

Instituição	Região	Estado	% Negros no Estado	CDs NEGROS %
<b>UFJ</b>	<b>Centro-Oeste</b>	<b>Goiás</b>	<b>64%</b>	<b>50%</b>
UFG	Centro-Oeste	Goiás	64%	34%
UFCAT	Centro-Oeste	Goiás	64%	0%

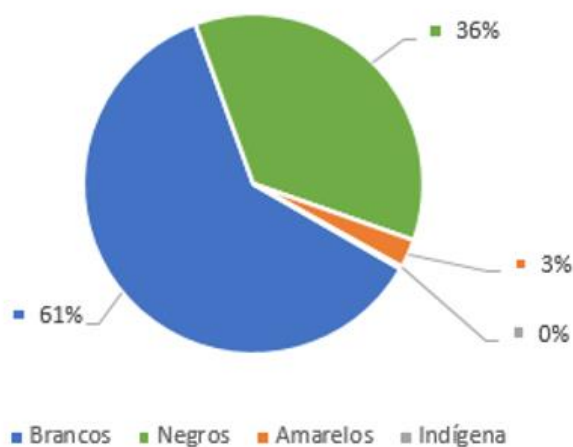
<b>UFMA</b>	<b>Nordeste</b>	<b>Maranhão</b>	<b>81%</b>	<b>55%</b>
UFC	Nordeste	Ceará	72%	49%
UFAL	Nordeste	Alagoas	74%	48%
UFS	Nordeste	Sergipe	79%	48%
UFBA	Nordeste	Bahia	80%	47%
UNIVASF	Nordeste	Pernambuco	68%	31%
UFPE	Nordeste	Pernambuco	68%	29%
UFESBA	Nordeste	Bahia	80%	27%
UFRN	Nordeste	Rio Grande do Norte	61%	27%
UFCEG	Nordeste	Paraíba	67%	25%
UFPB	Nordeste	Paraíba	67%	21%
<b>UFAC</b>	<b>Norte</b>	<b>Acre</b>	<b>80%</b>	<b>79%</b>
UNIFESSPA	Norte	Pará	81%	67%
UNIFAP	Norte	Amapá	81%	66%
UFT	Norte	Tocantins	78%	53%
UFAM	Norte	Amazonas	82%	44%
UNIR	Norte	Rondônia	70%	39%
<b>UFES</b>	<b>Sudeste</b>	<b>Espírito Santo</b>	<b>61%</b>	<b>21%</b>
UNIFESP	Sudeste	São Paulo	40%	20%
UFMG	Sudeste	Minas Gerais	61%	17%
UFJF	Sudeste	Minas Gerais	61%	16%
UFLA	Sudeste	Minas Gerais	61%	11%
UFABC	Sudeste	São Paulo	40%	9%
UNIFAL	Sudeste	Minas Gerais	61%	3%
<b>UFFS</b>	<b>Sul</b>	<b>Santa Catarina</b>	<b>19%</b>	<b>6%</b>
UFMS	Sul	Rio Grande do Sul	21%	6%
UFCSA	Sul	Rio Grande do Sul	21%	0%

Fonte: PNAD Contínua (2019), Dados da Pesquisa (2022)

Nessa tabela de ranking por região, considerando a amostra da pesquisa, podemos observar que, em nível de equidade, a UFAC (Universidade Federal do Acre) é a universidade onde a porcentagem de servidores em cargos de direção negros mais corresponde à porcentagem de habitantes negros em seu estado, o Acre, que possui 80% da população negra e 79% dos gestores da UFAC são negros, demonstrando equidade em seu perfil racial. Em sentido oposto, chama atenção a UNIFAL (Universidade Federal de Alfenas), com apenas 3% de CDs negros frente a 61% da população negra do seu estado, Minas Gerais. A tabela apresenta ainda que, das 30 universidades listadas, 17 são da região norte e nordeste, onde, na média dos estados presentes na pesquisa, aproximadamente 75% é população negra. No país, das 69 universidades federais, 32 estão localizadas nas regiões norte e nordeste.

O Gráfico 1 expõe a porcentagem de brancos, negros, amarelos e indígenas na totalidade das respostas sobre o perfil racial da alta administração das universidades federais e possibilita análise da correspondência com o atual cenário racial da população brasileira.

Gráfico 1 - Porcentagem de ocupantes dos Cargos de Direção brancos, negros, amarelos e indígenas das universidades federais do Brasil.



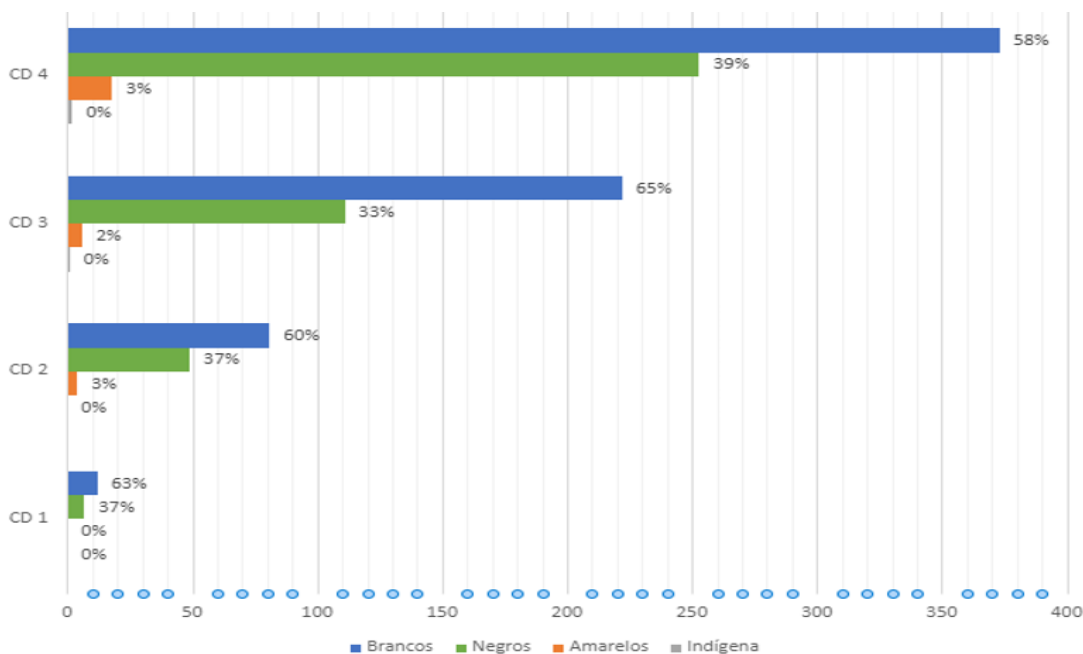
Fonte: Dados da Pesquisa (2022)

Pelo exposto no Gráfico 1, o primeiro ponto a ser observado é que os brancos representam a maior parcela dos ocupantes, se considerados os cargos de direção. Indivíduos autodeclarados negros possuem uma diferença de 25% na ocupação destes cargos se comparados aos indivíduos autodeclarados brancos. Importante destacar que, por conta do baixo número de respostas das universidades do sudeste (região com maior percentual de universidades federais), é possível que os dados da pesquisa revelem essas proporções porque este trabalho não possui respostas de todas as universidades do país e as respostas obtidas são, em sua maioria, de universidades do norte e nordeste do Brasil, regiões com maior concentração de população negra. De todo modo, a discrepância representa desigualdade na ocupação dos CDs entre brancos e negros. Logo, o observado por Carvalho (2003) e Silva (2008), continua sendo válido no início da segunda década do século XXI: a desigualdade racial na ocupação dos espaços acadêmicos entre brancos e negros.

Para o panorama da participação de pretos e pardos na alta gestão das instituições de ensino em análise, também foi feita a separação de acordo com os Cargos de Direção (CD), estabelecidos pela Lei Nº 9.640 de 25 de maio de 1998. Essa classificação se traduz nos níveis de vencimentos salariais pagos adicionalmente aos servidores das instituições, sendo a classificação CD 01 a maior (e, portanto, indica que aquele cargo é mais alto na hierarquia) e a classificação CD 04 é a última (representando que o cargo indicado por esta classificação está abaixo de todos dentre os cargos de direção). Exposta essa classificação, o Gráfico 2 apresenta a porcentagem de brancos, negros, amarelos e indígenas na alta administração das universidades federais identificados por seu nível de cargo de direção. Observação importante

a ser feita é que esse gráfico e Gráfico 4 apresentam informações de 1.199 servidores, pois muitas universidades não declararam o nível CD para a finalidade deste estudo.

Gráfico 2 – Porcentagem de brancos, negros, amarelos e indígenas de acordo com as respostas de níveis de Cargos de Direção (CD) das instituições federais de ensino superior do Brasil

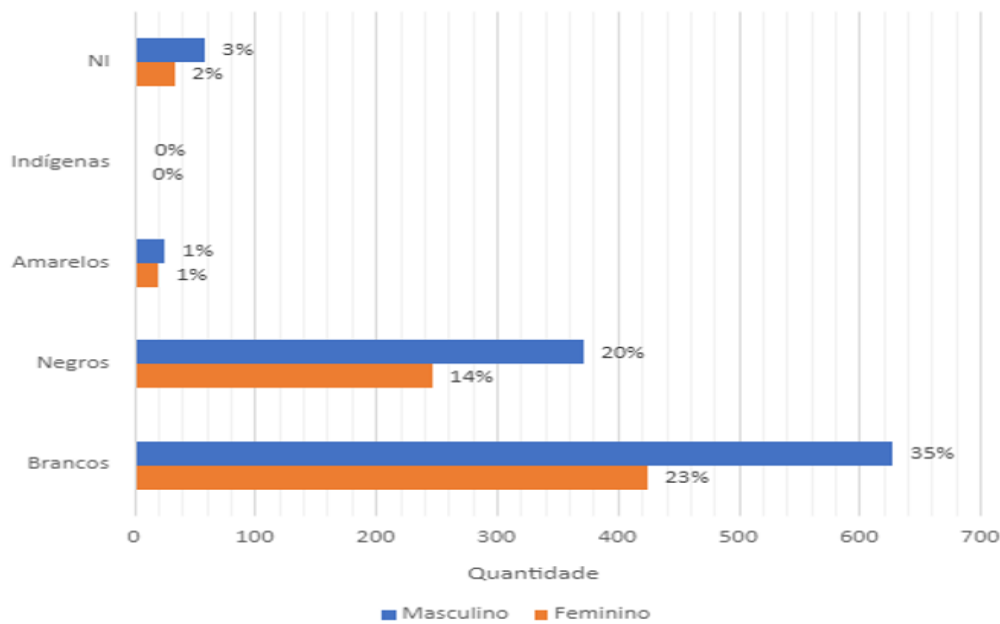


Fonte: Dados da Pesquisa (2022)

Dentre as universidades que especificaram os níveis de cargo de direção, é possível observar que existem mais servidores nos níveis 04 e 03 respectivamente do que no nível 02 e 01, não há percentual de participação no nível 01 de amarelos e indígenas. A porcentagem de negros nos quatro níveis varia entre 33% e 39% e indica que há mais negros nos nível de menor poder de decisão hierárquica, nível CD 04. No próximo gráfico, a análise ocorrerá segundo a variável sexo.

Gráfico 3 – Comparação entre sexo e cor autodeclarados por indivíduos que ocupam Cargos de Direção das instituições federais de ensino superior do Brasil

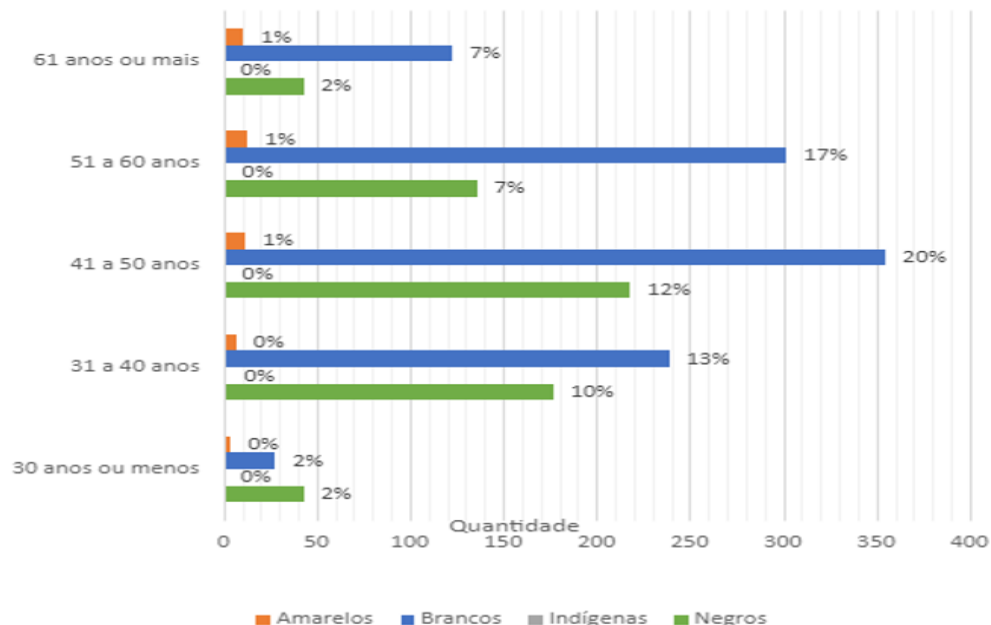




Fonte: Dados da Pesquisa (2022)

Fazendo a comparação entre o sexo informado pela instituição de trabalho, os indivíduos abrangidos por esta pesquisa e sua cor autodeclarada, temos que a maior parcela dessa população é representada por homens brancos (35%), seguida pelo grupo de mulheres brancas (23%). Em seguida, aparecem os homens negros (20%). Mulheres negras, por sua vez, representam somente 14% desse conjunto de indivíduos. Amarelos e pessoas que preferiram não identificar seu sexo somam 7%. Nesse ponto, salienta-se o fato de que mulheres negras representam o grupo menos representativo do estudo. O gráfico a seguir apresenta análise por idade.

Gráfico 4 – Comparação entre idade e cor autodeclaradas por indivíduos que ocupam Cargos de Direção nas instituições federais de ensino superior do Brasil.

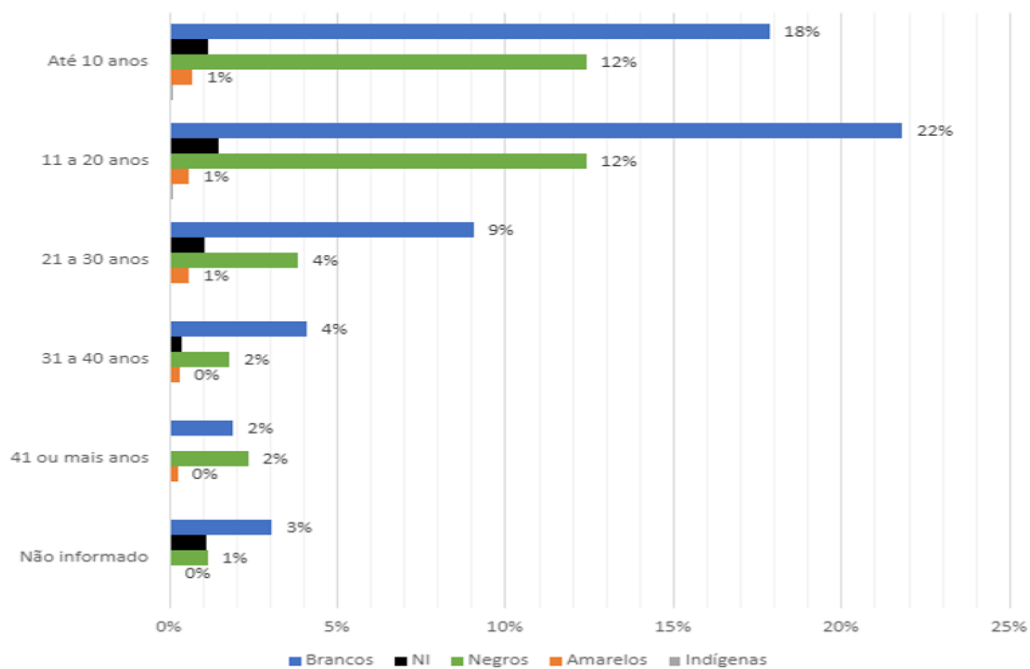


Fonte: Dados da Pesquisa (2022)

O Gráfico 4 faz uma comparação entre a idade dos indivíduos e sua cor autodeclarada. Os maiores percentuais são representados por indivíduos brancos (linhas azuis). Ressalta-se que pouco mais de 44% da soma de todos os indivíduos é representada por brancos acima de 41 anos de idade. Indivíduos jovens que segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística são aqueles com idade menor do que 29 anos representam somente 1% do total de indivíduos. Além disso, indivíduos com idade superior a 61 anos – indivíduos considerados idosos – representam, por sua vez, 10% do total representado neste gráfico.

Indivíduos autodeclarados negros têm sua maior parcela de ocupação no intervalo de idade que vai de 41 a 60 anos, somando 20% do total de indivíduos. Ou seja, menos da metade dos indivíduos brancos que estão na mesma faixa etária. Olhando o gráfico de forma decrescente, analisando de 60 anos para baixo, é possível observar que a diferença entre brancos e negros diminui conforme as idades são menores. A faixa de idade entre 31 a 40 anos é a que possui menor diferença entre brancos e negros e de 51 a 60 anos maior discrepância. É possível que políticas públicas de inserção de negros na universidade pública e na docência possam ter influência na diminuição da desigualdade racial no espaço da alta gestão das universidades federais.

Gráfico 5 – Comparação entre tempo de serviço e cor autodeclaradas por indivíduos que ocupam Cargos de Direção nas instituições federais de ensino superior do Brasil.



Fonte: Dados da Pesquisa (2022)



Por fim, o Gráfico 5 apresenta a comparação entre o tempo de serviço e cor autodeclarada. Verifica-se que os indivíduos que estão há mais tempo em seus locais de trabalho são aqueles que possuem até 20 anos de profissão. O maior percentual está em indivíduos brancos que possuem entre 11 e 20 anos de tempo de serviço na instituição. Pessoas negras possuem o mesmo percentual de 12% tanto em até 10 anos de profissão quanto de 11 a 20 anos de profissão. Salienta-se ainda que a maior diferença apresentada neste gráfico é entre indivíduos brancos e negros entre 11 e 20 anos de profissão.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa buscou analisar o perfil racial da alta gestão das universidades públicas do Brasil. A pesquisa não representa a totalidade da ocupação dos cargos de alta gestão das universidades federais do Brasil, por conta do baixo número de instituições que informaram os dados solicitados, o que pode ser uma limitação. Portanto, este estudo não pode ser generalizado. No entanto, acredita-se que ele pode dar pistas e um panorama inicial sobre os negros da alta gestão das universidades federais. O estudo pode contribuir também para chamar atenção de outros pesquisadores para a temática bem como para a realização de outros estudos.

O principal resultado encontrado no trabalho foi que a alta administração dessas instituições de ensino é ocupada majoritariamente por indivíduos autodeclarados brancos. Pretos e pardos – na presente pesquisa denominados como negros – são a minoria, seja quando se observa a ótica do sexo, nas diferentes faixas etárias analisadas na pesquisa e no tempo em que ocupam a profissão. Esses números podem trazer materialidade para sentimentos e dificuldades enfrentadas por servidores negros em seus espaços de trabalho. Os achados da pesquisa evidenciam a existência de racismo institucional e estrutural que perpetua na sociedade e nos espaços acadêmicos brasileiros, onde mesmo com o passar do tempo e com a autonomia que as universidades possuem em transformar seu quadro interno, o cenário ainda é desigual. Chama a atenção o fato de que mulheres negras representam a minoria na comparação entre homens e mulheres, brancos ou negros. Logo, políticas públicas específicas do governo federal ou mesmo das próprias universidades – que possuem autonomia para definir os preenchimentos de seus espaços decisórios – podem trabalhar para tentar amenizar essa desigualdade existente.

Como trabalhos futuros, sugere-se a realização de pesquisas mais amplas e que envolvam todas as instituições federais de ensino superior do país, além das estaduais e as

particulares. O trabalho que foi apresentado até aqui não obrigou as universidades a apresentarem todas as informações solicitadas, sendo oferecida a opção de 'Não Informado', respeitando a privacidade do ser humano em não querer fornecer uma informação. Novas pesquisas, porém, podem oferecer resultados mais detalhados, caso dados mais completos forem obtidos diretamente de todas as instituições de ensino.

## REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, S. L. de. **O que é racismo estrutural?** 1ª. Ed. Belo Horizonte/MG: Letramento, p. 29, 2018.
- BUJATO, I. A; SOUZA, E. M. de. O contexto universitário enquanto mundo do trabalho segundo docentes negros: diferentes expressões de racismo e como elas acontecem. **REAd. Revista Eletrônica de Administração** (Porto Alegre), v. 26, p. 210-237, 2020.
- CARVALHO, J. J. De. Ações afirmativas como resposta ao racismo acadêmico. **Teoria & Pesquisa: Revista de Ciência Política**, v. 1, n. 42, 2003.
- EURICO, M. C. A percepção do assistente social acerca do racismo institucional. **Serviço Social & Sociedade**, p. 290-310, 2013.
- GUERRINI, D. et al. Acesso e democratização do ensino superior com a Lei nº 12.711/2012: o câmpus de Londrina da Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR). **Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos**. V. 99, n. 251, pp. 17-36, 2018.
- GOMES, V. M. da S. Indivíduos "fora de lugar": o caso dos (as) docentes negros (as) nas relações de trabalho na Universidade de Brasília. **Sociedade e Estado**, v. 19, p. 265-266, 2004.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil. **Estudos e Pesquisas-Informação Demográfica e Socioeconômica**, v. 41, 2019. Disponível em: [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681_informativo.pdf). Acesso em: 05 de jan. de 2022.
- JESUS, K. C. O. de; SANTANA, H. M.; CASTELAR, M. Psicologia e racismo institucional na saúde pública de Salvador-Bahia. **Fractal: Revista de Psicologia**, v. 32, p. 142-153, 2020.
- MACHADO, P. S. X.; MIRANDA, A. R. A.; REZENDE, A. M. C.; BRITO, J. Z. Um Pingo de Feijão em uma Panela de Arroz: Racismo, Trajetórias e Perspectivas de Mulheres Negras no Poder Judiciário. **Revista Economia & Gestão**, v. 21, n. 59, p. 90-109, 2021.
- MOREIRA, Fernando de Sá. Racismo acadêmico e Estudos filosóficos Negros. **Ensaio Filosóficos**, v.21, 2020.
- SANTOS, A. P. Dos; DIANA, G. M. O perfil racial nos quadros da administração pública no Brasil: um primeiro balanço dos efeitos da reserva de vagas para negros em uma organização de segurança pública. **Revista do Serviço Público**, v. 69, n. 4, p. 951-982, 2018.
- SOUZA, W. J.; MIRANDA, A. R. A.; ANCHIETA, N. F. Negros na Política: Estudo Sobre a Representação em Cargos Legislativos e Executivos no Brasil. **Revista FSA**, v. 18, n. 1, 2021.