



12, 13 e 14 de novembro

SEMINÁRIO INTERNACIONAL 2025

A Convivência na Educação Básica e no Ensino Superior: desafios e perspectivas

RESUMO EXPANDIDO

Grupo de Trabalho (GT): Educação Profissional e Tecnológica

Modalidade do trabalho: comunicação oral

Formato de apresentação: on-line

NEGROS EM CARGOS DE GESTÃO - IMPLEMENTAÇÃO DO DECRETO Nº 11.443/2023 NO IFSC: DESAFIOS E PERSPECTIVAS PARA A PROMOÇÃO DA EQUIDADE RACIAL

Samuel de Souza Evangelista¹
Volmir von Dentz²

PALAVRAS-CHAVE: Educação Profissional e Tecnológica. Ações Afirmativas. Educação Antirracista.

1 INTRODUÇÃO

O tema da diversidade racial e a urgência de políticas de inclusão tornam-se centrais sobretudo quando se observam os contextos da gestão pública e da educação profissional. Ao examinar o perfil racial das pessoas que ocupam cargos de gestão no Instituto Federal de Santa Catarina (IFSC) e as consequências da aplicação do Decreto Nº 11.443, de 2023, esta pesquisa evidencia os limites e as potencialidades das ações afirmativas no combate ao racismo institucional na Educação Profissional e Tecnológica.

A análise das condições que sustentam as políticas afirmativas de inclusão e enfrentamento ao racismo, no âmbito das dinâmicas educacionais e organizacionais da EPT, revela um quadro complexo e desafiador. A articulação entre trabalho e educação nesses espaços requer atenção, uma vez que a lógica capitalista de gestão

¹ Mestrando em Educação Profissional e Tecnológica; Servidor do Instituto Federal de Santa Catarina. samuel.souza@ifsc.edu.br.

² Professor titular do Instituto Federal de Santa Catarina. volmir@ifsc.edu.br.

Realização



Financiamento



Apoio





12, 13 e 14 de novembro

SEMINÁRIO INTERNACIONAL 2025

A Convivência na Educação Básica e no Ensino Superior: desafios e perspectivas

e organização das relações laborais expõe uma série de problemas ainda não superados — ou sequer plenamente compreendidos em sua profundidade — para que possam ser debatidos e transformados.

Essa realidade reforça a necessidade urgente de políticas afirmativas voltadas à democratização do acesso. A predominância das ocupações de cargos de chefia na gestão por pessoas brancas é um dado que vai de encontro ao defendido por autores como Almeida (2019) e Bento (2014), no que diz respeito ao racismo estruturante e às relações de poder, evidenciando as desigualdades que ainda persistem nos espaços institucionais. Diante desse panorama, a criação e execução de políticas inclusivas mostra-se imprescindível; contudo, é igualmente essencial promover uma transformação cultural e estrutural mais ampla. Tal mudança demanda o estímulo a uma mentalidade verdadeiramente inclusiva entre os profissionais da educação — docentes, técnicos e gestores — e a consolidação de práticas que desafiem estereótipos, incentivando o diálogo intercultural e fortalecendo o reconhecimento e o respeito à diversidade.

2. METODOLOGIA

Caracteriza-se como um estudo de caso de abordagem qualitativa e caráter descritivo-analítico, voltado à compreensão das desigualdades raciais nos cargos de gestão do Instituto Federal de Santa Catarina (IFSC). Adota-se a análise documental como principal procedimento metodológico, contemplando o exame de resoluções internas, portarias, atas de reuniões, relatórios institucionais, normativos e bases de dados da Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP), bem como documentos públicos que regulamentam a política de cotas raciais no serviço público federal, em especial o Decreto nº 11.443/2023 e a Resolução CONSUP nº 149/2025.

3. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A Educação Profissional e Tecnológica (EPT), por sua natureza e função social, ocupa um lugar estratégico na formação humana integral e na construção de uma sociedade mais justa e democrática. Fundamentada no princípio da articulação entre

Realização



Financiamento



Apoio





12, 13 e 14 de novembro

SEMINÁRIO INTERNACIONAL 2025

A Convivência na Educação Básica e no Ensino Superior: desafios e perspectivas

trabalho, ciência, tecnologia e cultura, a EPT tem o potencial de formar sujeitos críticos, conscientes de seu papel social e capazes de intervir na realidade para transformá-la. No entanto, quando o racismo estrutural e institucional se manifesta nas práticas pedagógicas, nas relações de poder e na distribuição desigual de oportunidades, a própria essência da EPT — que deveria promover a emancipação e a inclusão — torna-se suspeita. Assim, reconhecer as desigualdades raciais que permeiam esse campo educacional e inserir o debate antirracista em seus currículos e espaços de gestão é condição indispensável para efetivar o princípio da educação como prática libertadora, emancipatória e democrática. A persistência do mito da democracia racial no Brasil sustenta a falsa ideia de convivência pacífica e igualitária entre diferentes grupos étnico-raciais. Essa narrativa, no entanto, encobre as profundas desigualdades históricas e estruturais vividas pela população negra. Como aponta Sueli Carneiro (2005), a construção simbólica do “outro” como não-ser é um dos mecanismos centrais de manutenção das hierarquias raciais e de gênero que moldam a sociedade brasileira. O preconceito, por sua vez, traduz uma barreira significativa à convivência humana. Ele nasce de um sentimento de superioridade e é sustentado por bases econômicas, religiosas e sociais, além da manipulação de argumentos científicos para justificar a desvalorização de certos grupos.

Munanga (2005) adverte para o equívoco de se restringir o preconceito à ignorância individual, ignorando suas origens estruturais. Tal compreensão reducionista impede que se perceba o racismo como fenômeno institucionalizado e historicamente construído, presente nas normas e práticas sociais que perpetuam desigualdades. A análise histórica dessas práticas permite compreender suas raízes e a forma como se reproduzem no presente.

Nesse sentido, Almeida (2019) define o racismo estrutural como parte integrante da própria organização social. Ele independe de intenção individual, pois está entranhado nas instituições, nas leis e nas relações de poder. O autor afirma que, embora o silêncio diante do racismo não torne o indivíduo juridicamente culpado, ele o torna eticamente responsável por sua manutenção. Assim, o combate ao racismo requer ações concretas e práticas antirracistas, mais do que simples repúdio moral. O racismo institucional, segundo Almeida (2019), ocorre porque as instituições

Realização



Financiamento



Apoio





12, 13 e 14 de novembro

SEMINÁRIO INTERNACIONAL 2025

A Convivência na Educação Básica e no Ensino Superior: desafios e perspectivas

são dominadas por grupos raciais que utilizam seus mecanismos internos para perpetuar interesses políticos e econômicos. Ou seja, pensar o racismo como estrutura implica compreendê-lo como um edifício sustentado por pilares históricos, econômicos e simbólicos.

A construção de uma educação profissional antirracista exige revisar práticas e estruturas institucionais, reconhecendo e valorizando a diversidade racial. Promover a igualdade racial na EPT reafirma o compromisso com a formação integral do ser humano. Trata-se de consolidar uma educação voltada à justiça social, à equidade e à superação do racismo estrutural.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

O levantamento do Ipea (Atlas do Estado Brasileiro, 2023) evidencia a hegemonia da branquitude masculina na gestão pública federal: 57% dos cargos de gestão são ocupados por homens brancos e 20% por mulheres brancas, enquanto os homens negros representam 14% e as mulheres negras apenas 4%. Esse quadro revela a materialidade do racismo estrutural, que, conforme Almeida (2019), não resulta de ações individuais, mas da própria estrutura do Estado, que historicamente exclui pessoas negras — sobretudo mulheres — dos espaços de poder. No IFSC, o cenário segue a mesma lógica. Em 2024, entre os 122 cargos de direção (CD), 63 são ocupados por homens brancos (51,6%), 49 por mulheres brancas (40,2%), 7 por homens negros (5,7%) e apenas 3 por mulheres negras (2,4%). Nas 319 funções de confiança (FG), há 113 homens brancos (35,4%), 160 mulheres brancas (50,1%), 26 homens negros (8,1%) e 20 mulheres negras (6,3%). Já nas 178 Funções Comissionadas de Coordenação de Curso (FCC), os homens brancos ocupam 108 cargos (60,7%), as mulheres brancas 53 (29,8%), os homens negros 12 (6,7%) e as mulheres negras apenas 5 (2,8%).

Esses números confirmam que o IFSC reproduz internamente o modelo nacional de exclusão racial e de gênero. Tal constatação reforça as críticas de Werneck (2010) e Bento (2014) sobre o racismo institucional que naturaliza a supremacia branca nos espaços decisórios. Diante desse diagnóstico, a Resolução CONSUP nº 149/2025, que regulamenta o Decreto nº 11.443/2023, institui a reserva

Realização



Financiamento



Apoio





12, 13 e 14 de novembro

SEMINÁRIO INTERNACIONAL 2025

A Convivência na Educação Básica e no Ensino Superior: desafios e perspectivas

obrigatória de 30% dos cargos de gestão e funções gratificadas para pessoas negras (pretas e pardas), sendo metade dessas vagas (50%) destinadas a mulheres negras.

A normativa, fundamentada nas concepções de Gomes (2017) sobre políticas afirmativas, adota a autodeclaração como critério (art. 3º) e prevê a comissão de heteroidentificação (art. 4º) para garantir legitimidade e evitar fraudes. Assim, o IFSC assume institucionalmente o enfrentamento ao racismo estrutural, articulando equidade, diversidade e justiça social como pilares da gestão pública e da educação profissional tecnológica.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A EPT, concebida como um projeto educativo comprometido com a formação humana integral, assume papel estratégico na superação das desigualdades históricas que estruturam a sociedade brasileira. Ao articular trabalho, ciência, tecnologia e cultura, tem por finalidade formar sujeitos críticos e socialmente comprometidos, capazes de intervir na realidade de modo transformador. No entanto, o mito da democracia racial — que constrói a falsa ideia de convivência harmoniosa entre diferentes grupos étnico-raciais — ainda exerce forte influência sobre as práticas e relações institucionais, dificultando o reconhecimento das hierarquias e exclusões racializadas presentes também nos espaços educacionais. Nesse sentido, é imprescindível compreender a EPT como um espaço de ruptura e resistência frente ao racismo estrutural e institucional, um campo onde se torna urgente o debate sobre diversidade, equidade e representatividade como fundamentos de uma educação libertadora. A implementação do Decreto nº 11.443/2023 no IFSC reflete esse esforço institucional de enfrentar o racismo e democratizar o acesso aos espaços de poder e decisão.

A aprovação da Resolução CONSUP nº 149/2025, após três tentativas de deliberação suspensas por resistências internas, representa um marco político e pedagógico relevante. O texto final da resolução estabeleceu percentuais mínimos de 30% para cargos de direção (CD) e funções gratificadas (FG e FCC), tanto na Reitoria quanto nos campi, além de instituir política específica que destina 50% das vagas a mulheres negras. Tais medidas impulsionaram o debate interno sobre diversidade

Realização



Financiamento



Apoio





12, 13 e 14 de novembro

SEMINÁRIO INTERNACIONAL 2025

A Convivência na Educação Básica e no Ensino Superior: desafios e perspectivas

racial, ampliando a consciência institucional e estimulando a elaboração de instrumentos complementares, como a criação de comissões de heteroidentificação e a publicação nominalizada das vagas reservadas. Apesar desses avanços, persistem lacunas estruturais e culturais que dificultam a efetivação plena da política afirmativa, sobretudo com a retirada, por pressão institucional, do dispositivo que previa a inclusão de pessoas negras nas chapas de reitor e diretores-gerais. Esses elementos evidenciam que a EPT, para cumprir sua função social, precisa reafirmar seu compromisso com a equidade racial e a transformação das estruturas que sustentam a exclusão. A consolidação de práticas antirracistas, a incorporação da diversidade nos currículos e nas gestões e o fortalecimento de políticas afirmativas são passos indispensáveis para que a formação humana integral se concretize em sua totalidade. Assim, a EPT deve se afirmar não apenas como espaço de qualificação técnica, mas como campo de emancipação e justiça social, contribuindo para a construção de uma sociedade verdadeiramente democrática, plural e comprometida com o reconhecimento e valorização da diferença.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, Sívio Luiz de. O que é racismo estrutural? *Bibliodiversidade*, São Paulo, v. 7, n. 1, p. 4-10, 2019. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/bak/a/8R37NgQt56Sf5P58KRfMFzq/?format=pdf&lang=pt>.

Acesso em: 15 jul. 2025.

BENTO, Maria Aparecida Silva. Pactos narcísicos no racismo: branquitude e poder nas organizações empresariais e no poder público. 2002. Tese (Doutorado em Psicologia Social) – Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2002. Disponível em:

<https://teses.usp.br/teses/disponiveis/47/47131/tde-21062006-100859/>. Acesso em: 15 jul. 2025.

BRASIL. Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011. Regula o acesso a informações previsto no inciso XXXIII do art. 5º da Constituição Federal. *Diário Oficial da União*:

Realização



Financiamento



Apoio





12, 13 e 14 de novembro

SEMINÁRIO INTERNACIONAL 2025

A Convivência na Educação Básica e no Ensino Superior: desafios e perspectivas

seção 1, Brasília, DF, 18 nov. 2011. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12527.htm. Acesso em: 15 jul. 2025.

CARNEIRO, Sueli. A construção do outro como não-ser como fundamento do ser. 2005. Tese (Doutorado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2005. Disponível em:

<https://teses.usp.br/teses/disponiveis/48/48134/tde-20092005-122803/publico/CarneiroSC.pdf>. Acesso em: 15 jul. 2025.

GOMES, Nilma Lino. O movimento negro educador: saberes construídos nas lutas por emancipação. Educação & Realidade, Porto Alegre, v. 37, n. 2, p. 387-404, maio/ago. 2012. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/edur/a/wcPLnhyn3RszrkMKnQvXLTS/>.

Acesso em: 15 jul. 2025.

INSTITUTO FEDERAL DE SANTA CATARINA. Resolução nº 149, de 14 de maio de 2025. Regulamenta o Decreto nº 11.443/2023 no âmbito do Instituto Federal de Santa Catarina. Florianópolis: Conselho Superior do IFSC, 2025. Disponível em:

<https://sig.ifsc.edu.br/sigrh/downloadArquivo?idArquivo=4095294&key=d28c2d0fe9032e5c26f26015ecaaf0c9>. Acesso em: 15 jul. 2025.

WERNECK, Jurema. Racismo institucional: uma introdução. Rio de Janeiro: Criola, 2016. Disponível em:

<https://www.criola.org.br/wp-content/uploads/2019/11/Racismo-Institucional-uma-introducao.pdf>. Acesso em: 15 jul. 2025.

Realização



Financiamento



Apoio

