

Cotas Raciais no âmbito do Instituto Federal de Educação, Ciências e Tecnologia de Mato Grosso: aplicação e concretização do decreto nº 11.443/23

Zita Maria Ferreira Dourado¹
Prof. Ma. Patrícia Dias de Moraes²

Resumo:

Este artigo busca analisar a aplicação do decreto nº 11.443/2023 de 21 de março que dispõe sobre o preenchimento por pessoas negras de percentuais mínimos de cargos em comissão e de funções de confiança no âmbito da Administração Pública Federal, direta, autárquica e fundacional. Trata-se de uma ação afirmativa onde se objetiva a igualdade de oportunidades para pessoas que se auto declara negras. A proclamação deste decreto vem ao encontro para preencher essa lacuna dentro da sociedade em relação a integração, inclusão do negro no âmbito do trabalho. Fizemos um levantamento com os servidores do IFMT e através de questionários online, contendo 12 (doze) perguntas que versavam sobre questões sociais, de que forma ocorreu o ingresso desses servidores no instituto, bem como o conhecimento do Decreto 11.443/23, que dispõe sobre o preenchimento por pessoas negras de percentual mínimo de cargos em comissão e funções de confiança no âmbito da administração pública federal. Através das respostas obtidas examinaremos se o instituto está ou não em conformidade com o Decreto ora citado. A pesquisa tem como base teórico-metodológica, o método, descritivo-analítico, com abordagem quantitativa-qualitativa, utilizando-se de pesquisas bibliográficas que tratam da temática, análise de documentos da legislação e tecnológica brasileira e do IFMT. O questionário foi aplicado via google formulário, exclusivamente online, direcionados para 358 servidores, ocupantes de cargos de confiança no instituto, obtivemos 57 respostas, o que equivale aproximadamente 15,36% do total pesquisado, percebe-se que, comparado aos e-mails enviados, o número de respostas obtidas foram baixas, demonstrando que a pesquisa não obteve a devida relevância, por parte dos servidores. Contudo, a partir dos dados obtidos, fizemos a análise e considerações acerca das respostas obtidas. Deixamos claro que os dados ora apresentados, se baseiam exclusivamente nas respostas obtidas dos 57 servidores, contudo não podemos afirmar que, essas equidades sejam realmente em todos os campi do IFMT, visto o reduzido número de respostas. Todavia foram dados importantes, que de certa forma condiz com o decreto número 11.443/23. As perguntas, gráficos e comentários do questionário estão dispostos no decorrer da pesquisa que passamos a apresentar. Disso iremos analisar, se o Instituto está ou não em conformidade com o decreto ora citado.

Palavras-chaves: cotas raciais, igualdade, IFMT

¹ Aluna do Curso Superior em Tecnologia em Gestão Pública do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso (IFMT) – Campus Barra do Garças.

² Professora Mestrado Curso Superior em Tecnologia em Gestão Pública do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso (IFMT) – Campus Barra do Garças.

Abstract:

This article seeks to analyze the application of decree No. 11,443/2023 of March 21, which provides for the filling by black people of minimum percentages of commission positions and trust functions within the scope of the Federal Public Administration, direct, autonomous and foundational. It is an affirmative action that aims to provide equal opportunities for people who declare themselves black. The proclamation of this decree comes to fill this gap within society in relation to integration and inclusion of black people in the scope of work. We carried out a survey with IFMT employees and through online questionnaires, containing 12 (twelve) questions that dealt with social issues, how these employees entered the institute, as well as knowledge of Decree 11.443/23, which provides for the filling by black people of a minimum percentage of commission positions and positions of trust within the scope of the federal public administration. Through the responses obtained, we will examine whether or not the institute is in compliance with the Decree mentioned here. The research has a theoretical-methodological basis, the descriptive-analytical method, with a quantitative-qualitative approach, using bibliographical research that deals with the theme, analysis of Brazilian legislation and technological documents and the IFMT. The questionnaire was applied via google form, exclusively online, directed to 358 employees, occupying positions of trust at the institute, we obtained 57 responses, which is equivalent to approximately 15.36% of the total surveyed, it is clear that, compared to emails sent, the number of responses obtained were low, demonstrating that the research did not obtain due relevance on the part of the servers. However, based on the data obtained, we analyzed and considered the responses obtained. We make it clear that the data presented here are based exclusively on the responses obtained from the 57 servers, however we cannot say that these equities are really true on all IFMT campuses, given the small number of responses. However, it was important data, which in a certain way is consistent with decree number 11.443/23. The questions, graphs and comments in the questionnaire are arranged throughout the research that we now present. From this we will analyze whether or not the Institute is in compliance with the decree mentioned above.

Keywords: racial quotas, equality, IFMT

1 INTRODUÇÃO

Essa pesquisa insere-se no campo de políticas públicas de ações afirmativas, uma vez que por meios destas, busca-se a inserção bem como reparação para reequilibrar um sistema opressivo, de uma dominação que inferiorizou muitos povos. Essa reparação é tanto para corrigir a equidade quanto a igualdade, ela é importante e necessária, entende-se que nunca foi fácil, quando se relata os fatos históricos desde os primórdios da humanidade, as disputas de classes sempre existiram e esse legado é sempre um momento de reflexão e análise. A igualdade entre todos é possível? Sempre que há forças democráticas vindas de baixo, isso sempre significa divisão de riqueza, de poder, de status, até mesmo divisão de dignidade.

A questão das cotas raciais é um tema de grande relevância e debate em diversas sociedades ao redor do mundo, especialmente nas últimas décadas. Este fenômeno social representa uma resposta política e educacional às desigualdades históricas e sistemáticas enfrentadas por grupos étnicos minoritários, visando promover a inclusão e a igualdade de oportunidades. No contexto brasileiro, as cotas raciais têm sido implementadas como uma estratégia para mitigar a discriminação racial e garantir a representatividade de afrodescendentes e outros grupos étnicos no ensino superior e em diversos setores profissionais.

É de suma importância termos em mente o conceito do que significa a expressão de raça, o impacto que provoca no meio social em que vivemos, o que é cotas e o seu histórico, e também fazemos uma leitura da lei 12.711/2012, conhecida como “Lei de Cotas”, que assegura a reserva de 50% das vagas por curso e turno nas universidades Federais, a estudantes vindo de escolas públicas, afrodescendentes, pessoas com deficiência (PcD), estudantes de baixa renda e indígenas. E a lei 12.990/2014 que dispõem sobre “reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos. e institutos federais de educação, ciências e tecnologia até chegar no Decreto Nº 11.443 de 21 de março de 2023, que dispõe sobre o preenchimento por pessoas negras nos cargos de confiança no âmbito da administração pública federal, assim tão importante quanto as cotas para entrada nas universidades, e cotas para entrada no mercado de trabalho através de concurso público, é de extrema importância essa ação afirmativa que assegura o preenchimento de pessoas negras nos cargos de confiança no âmbito da administração pública federal. O decreto 11.443/23, vem aumentar a representatividade da população negra, e o compromisso com a igualdade racial e relaciona a dimensão da discricionariedade que compõem a indicação para o preenchimento dos cargos em

comissão, a luta pela representatividade negra na administração pública. Buscamos assim fazer uma análise do decreto 11.443/23 e a sua aplicabilidade no Instituto Federal de Educação, Ciências e tecnologia de Mato Grosso, no que diz respeito as atribuições de funções de confiança no IFMT.

OBJETIVOS

Essa pesquisa tem como objetivo geral, investigar a aplicabilidade do decreto número 11.443, na atribuição de funções de confiança no âmbito do IFMT.

E como objetivos específicos:

- Conhecer as políticas públicas que asseguram a inclusão racial, no âmbito da administração.
- Decreto, lei de cotas no concurso
- Fazer levantamento histórico sobre as lutas contra o preconceito estrutural (mundo e Brasil)
- Conhecer a estrutura organizacional do IFMT (19 campus)
- Gestores de RH – questionário.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

CONCEITO DE RAÇA E COTAS.

A palavra raça vem do latim *ratio*, que quer dizer categoria. Dividir algo em raças é categorizar. Em termos sociais, o uso do termo raça é usado enquanto senso comum para determinar grupos étnicos a partir de suas características genéticas.

O termo vem do italiano *razza*, que por sua vez, vem do latim *ratio*, que significa “categoria, espécie”, um conceito utilizado no campo da zoologia e botânica para a classificação das espécies, e foi utilizado para nomear os povos no ocidente. Nesse momento, a cor da pele foi um dos critérios determinantes para a classificação racial da espécie humana, na transição do século XIII para o XIX, posteriormente, outras características como tipo dos lábios, formato do nariz e do queixo, ângulo do rosto, foram também inseridos como critérios para distinguir as pessoas, em três raças: Negra, amarela e branca, que até

hoje perdura no “imaginário coletivo” (Oliveira; Ribeiro; Passos, 2021,p. 3)

Enquanto que a noção social de raça caiu em desuso, um sinônimo mais adequado da palavra seria cor. Por exemplo, ao invés de usar "a raça negra sofre preconceito no Brasil", usa-se "as pessoas de cor negra sofrem preconceito no Brasil".

Raça e etnia não são sinônimas, o senso comum leva a crer que a raça é associada ao fato biológico e a etnia ao cultural, embora muitas vezes também vejamos expressões culturais sendo referidas a uma "raça". O fato é que os grupos étnicos são indivíduos que dividem uma mesma cultura e até mesmo características físicas, enquanto raça é um conceito biológico aplicado aos subgrupos de uma espécie, e a espécie humana não tem subgrupos. Segundo Santos, Pamolares, Normando e Quintão:

Raça refere-se ao âmbito biológico; referindo-se a seres humanos, é um termo que foi utilizado historicamente para identificar categorias humanas socialmente definidas. [...] Etnia refere-se ao âmbito cultural; um grupo étnico é uma comunidade humana definida por afinidades linguísticas, culturais e semelhanças genéticas. (SANTOS, PAMOLARES, NORMANDO, QUINTAO,2010, p.123-24).

A ideia de diferentes raças humanas é uma construção social não endossada cientificamente, e que reforça o preconceito e o racismo. O racismo pode ser definido como a perpetuação da ideia de que somos diferentes raças e que existe uma superior à outra.

Segundo Almeida (2019), racismo é a discriminação social baseada na falsa ideia de que a espécie humana é dividida em raças e que uma é superior às outras. Trata-se de uma atitude depreciativa e discriminatória, não baseada em critérios científicos, já que do ponto de vista biológico é incorreto falar em raças humanas.

O sistema de cotas, segundo Carvalho, J. J. (2005) surgiu na década de 30, na Índia e desde 1949 está presente na constituição do país indiano, os principais beneficiários dessas ações afirmativas são a classe chamada de “*dalits*”, considerada a casta mais baixa do país, o qual representa 15% da população.

O sistema de cotas da Índia, influenciou vários países tais como: Malásia, Austrália e Nova Zelândia. No ocidente, há cotas no ensino público como por exemplo Estados Unidos, Canadá e Colômbia. Nos Estados Unidos o movimento dos direitos civis dos negros era muito forte o que impulsionou, pela questão moral ou por medo de conflitos, as faculdades a reservarem bolsas para estudantes negros e pobres, a previsão de cotas não consta na

constituição do país, porém existem como uma política social adotada pelas instituições, que tem autonomia para definir o critério de ingresso. Carvalho, J.J 2005, afirma, “O ideal seria que cada universidade discutisse a sua proposta de cotas fazendo o seu censo étnico-racial e o seu plano de metas específico para lidar com a discriminação e desigualdade na sua região”.

A experiência dos Estados Unidos, serviu de referência para a adoção do sistema de cotas no Brasil, a começar pelo Rio de Janeiro em 2000, que aprovou a lei que reservava, vagas nas universidades estaduais para estudantes de escolas públicas. E depois de um ano aprovou nova lei que determinou 40% dessas vagas a autodeclarados negros e pardos.

Depois foi Brasília (UNB- Universidade de Brasília), que implantou uma política de ações afirmativas para negros em seu vestibular em 2004, sendo assim a primeira universidade a utilizar o sistema de cotas sociais. Após a UNB, surgiram várias outras universidades que passaram a agir da mesma forma, porém não existia uma padronização e cada instituição definia seus critérios, por conta disso, iniciaram discursões sobre a criação de uma lei federal de cotas.

2.2 LEGISLAÇÃO SOBRE COTAS

2.2.1 LEI DE ACESSO AO ENSINO SUPERIOR

A lei 12.711/2012, recebeu a aprovação em agosto de 2012 e assegura a reserva de 50% das vagas por curso e turno nas Universidades Federais E Institutos Federais De Educação, Ciência E Tecnologia, a estudantes vindo de escolas públicas, em cursos regulares ou da educação de jovens e adultos. No Brasil existem Leis Federais e Estaduais, que preveem cotas, para afrodescendentes, pessoas com deficiência (PcD), para estudantes de baixa renda vindo de escolas públicas e indígenas. Dentre elas tem a Lei Nº 12.711, de 29 De agosto De 2012, onde diz que, “Art. 1º As instituições federais de educação superior vinculadas ao Ministério da Educação reservarão, em cada concurso seletivo para ingresso nos cursos de graduação, por curso e turno, no mínimo 50% (cinquenta por cento) de suas vagas para estudantes que tenham cursado integralmente o ensino médio em escolas públicas.”

Essa lei foi regulamentada pelo decreto nº 7.824/2012, que determina quais as regras e critérios de acompanhamento das reservas dessas vagas. A portaria Normativa nº 18/2012 do Ministério da Educação criou os conceitos básicos para a aplicação da lei que prevê as formas e as fórmulas para cálculo sobre as condições para concorrer as vagas reservadas.

Podemos ver que nessa Lei, foram utilizados critérios raciais, sociais e econômicos para surgimento da Lei e para a definição dos beneficiários dessa política. A Lei nº 2.711/12, entretanto, precede outros programas e medidas implantados por universidades brasileiras, no âmbito de sua autonomia acadêmica. A ideia central desse tipo de ações afirmativas é promover a justiça social, partindo do princípio da equidade, que promove aparentes desigualdades para proporcionar a igualdade efetiva, conforme preceitua a nossa constituição Federal de 1988 em seu artigo 5º parágrafo I, onde diz:

Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, [...] (BRASIL, 1988)

Mas não é só para egresso nas instituições que a política/lei de cotas atua, ela atua também em concursos ou seletivos para provimento das vagas para pessoas negras, pardas, indígenas, entre outras. Com isso em 2014 surgiu uma nova Lei, a Lei 12.990/2014, dispõe sobre “Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União.” Juntamente com a Lei 12.288/2010, vem garantir a população negra a efetivação da igualdade de oportunidades e a defesa dos seus direitos, bem como o combate à discriminação racial e quaisquer outras formas de intolerância étnica. Assim o Art 1º da Lei 12.288/2010, nos diz que:

Esta Lei institui o Estatuto da Igualdade Racial, destinado a garantir à população negra a efetivação da igualdade de oportunidades, a defesa dos direitos étnicos individuais, coletivos e difusos e o combate à discriminação e às demais formas de intolerância étnica. (BRASIL, 2010)

O ideal seria se , com a aplicação dessas leis, o problema da discriminação racial estivesse solucionado, porém não é o que se observa, pois após mais de 10 anos da promulgação dessas leis, observa-se apenas uma sensível melhora, segundo os dados do IBGE/2022, ” em um país onde 56% da população se auto declara negra e apenas 39% dessas pessoas possuem ensino superior”, isso no plano educacional, mas a discriminação permeia também no plano do trabalho, onde as classes “minoritários” que conseguem aprovação em concursos públicos e

uma vez dentro do setor público, será que as oportunidades de chefia ou cargos mais elevados dentro do serviço público os negros estão presentes de uma forma expressiva? Questiona então “onde estão as pessoas negras no serviço público?” porque em nome do “mérito” se ignora o racismo que permeia nossa sociedade, e muitos brasileiros não se questiona de ao olhar nas galerias de fotos só haja rosto de homens e mulheres brancas, os negros por sua vez permanecem “invisíveis”, apesar dos títulos, dos cargos, das trajetórias e de serem a maioria da população.

O Presidente da República, Luiz Inacio Lula da Silva, sancionou o Decreto Federal nº 11.443 em 21 de março de 2023, que dispõe sobre o “preenchimento por pessoas negras de percentual mínimo de cargos em comissão e funções de confiança no âmbito da administração pública federal.” Em memória à tragédia, a Organização das Nações Unidas (ONU) instituiu o 21 de março como o Dia Internacional pela Eliminação da Discriminação Racial, para manter viva a memória do massacre de Joanesburgo, cuja população negra na África do Sul em protesto pacífico, morreram cerca de 69 pessoas e feridas 186 pessoas pela polícia. (Fundação Cultural Palmares, 2019)

A criação destas políticas públicas buscou, com esse decreto aumentar a representatividade da população negra na administração pública e o compromisso com a igualdade racial e relaciona a dimensão da discricionariedade que compõem a indicação para o preenchimento dos cargos em comissão, a luta pela representatividade negra na administração pública.

Lembrando que em questões de cotas o Brasil foi um dos pioneiros em aplicar essas políticas públicas, a primeira lei a se referir ao sistema de cotas foi a Lei número 5.465 de 3 de julho de 1968 – apelidada de “Lei Da Cota Do Boi “que durou por 17 anos sendo revogada em 1985.

Os estabelecimentos de ensino médio agrícola e as escolas superiores de Agricultura e Veterinária, mantidos pela União, reservarão, anualmente, de preferência, de 50% (cinquenta por cento) de suas vagas a candidatos agricultores ou filhos destes, proprietários ou não de terras, que residam com suas famílias na zona rural e 30% (trinta por cento) a agricultores ou filhos destes, proprietários ou não de terras, que residam em cidades ou vilas que não possuam estabelecimentos de ensino médio[...]. (BRASIL,1985)

Segundo Magalhães (2015) a referida lei foi proposta pelo Deputado Último de Carvalho (PSD/ARENA-MG), durante o governo de Costa e Silva. Na época o governo militar estava investindo na modernização e buscava o aumento das atividades agrícola e criticavam

os donos das terras pela pouca produção temendo uma possível reforma agrária. Os grandes latifundiários tentaram inverter a ordem das coisas alegando que o problema não era pelo fato da grande concentração das terras nas mãos da minoria, mas sim na falta de terras produtivas, causados pela falta de conhecimento de técnicas agrícolas e pela pouca mão de obra no campo, assim com o discurso de modernizar as técnicas agrícolas em aplicação, criou-se a “lei do boi” que reservava vagas nas escolas técnicas e superiores mantidas pela União nos cursos de Agronomia e Medicina Veterinária, para candidatos que comprovassem relação com a agropecuária.

Toda mudança exige um procedimento, a luta argüida pela população negra na busca de oportunidade igualitárias acontece em áreas educacionais e no mercado de trabalho, entende-se que nunca foi fácil, quando se relata os fatos históricos desde os primórdios da humanidade, as disputas de classes sempre existiram, e esse legado é sempre um momento para reflexão e análise a igualdade entre todos é possível? Sempre que há forças democráticas vindas de baixo, isso sempre significa divisão de riqueza, de poder, de *status*, até mesmo divisão de dignidade. A luta racial é parte de qualquer regime de supremacia branca e por isso a política de ações afirmativa surge como uma reparação, para reequilibrar um sistema opressivo de uma dominação que inferiorizou muitos povos, essa reparação e tanto para corrigir a equidade quanto a igualdade ela é importante e necessária, daí o porquê o decreto nº 11.443/2023 ser também um marco importante na luta pela igualdade racial.

Nesse artigo, busca-se analisar a aplicação do decreto nº 11.443/23, este decreto surgiu em resposta ao racismo institucional, trata-se de uma ação afirmativa onde se objetiva a igualdade de oportunidades para a pessoa que se autodeclara negra. Esse decreto vem ao encontro para mitigar essa lacuna dentro da sociedade em relação a integração, inclusão do negro do âmbito do trabalho, onde muitas vezes sob o manto do “mérito” em cargos de gerências sob alegação que a meritocracia produz mais igualdade, aparentemente, porém, longe dessas realidades da hierarquia, ela é apenas uma racionalização de uma posição no topo da pirâmide hierárquica, sendo assim a meritocracia está reproduzindo mais desigualdades. Sandel,2020, aborda que a meritocracia pode gerar uma competição intensa, na qual há algumas vantagens iniciais devido a sua situação de nascimento, enquanto outros obstáculos significativos. Isso pode perpetuar desigualdades ao longo do tempo, dificultando a mobilidade social e favorecendo os já privilegiados.

Sob a luz do decreto nº 11.443/23 realizou-se um levantamento entre os servidores efetivos em cargo de função gratificada do IFMT e a partir deste estudo, foi possível verificar se a instituição está em conformidade com o referido decreto. Como estamos nos referindo a

aplicabilidade do decreto nº 11.443/23 no IFMT, trabalho este realizado através de questionário destinados á funcionários que ocupam cargos de confiança. Faz-se necessário apresentar um pequeno histórico da criação do IFMT.

O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso – IFMT, criado nos termos da Lei nº. 11.892, de 29 de dezembro de 2008, mediante integração do Centro Federal de Educação Tecnológica de Mato Grosso, do Centro Federal de Educação Tecnológica de Cuiabá e da Escola Agrotécnica Federal de Cáceres.

É uma instituição de educação superior, básica e profissional, pluricurricular e multicampi, especializada na oferta de educação profissional e tecnológica nas diferentes modalidades de ensino. Vinculada ao Ministério da Educação, possui natureza jurídica de autarquia, com autonomia administrativa, patrimonial, financeira, didático-pedagógica e disciplinar.

O IFMT tem no Estado de Mato Grosso a sua área de atuação geográfica, conta com 19 campi em funcionamento (Alta Floresta, Barra do Garças, Cáceres, Campo Novo do Parecis, Confresa, Cuiabá – Octayde Jorge da Silva, Cuiabá – Bela Vista, Juína, Pontes e Lacerda, Primavera do Leste, Rondonópolis, São Vicente, Sorriso e Várzea Grande). Possui ainda cinco campi avançados, nos municípios de Diamantino, Lucas do Rio verde, Tangará da Serra, Sinop e Guarantã do Norte.

Atualmente, possui aproximadamente 25 mil alunos, nos mais de 100 cursos distribuídos nos níveis: Superior (bacharelado, licenciatura e tecnologias), Pós-graduação (especializações e mestrados), Técnico (com ensino médio integrado, subsequente, concomitante e proeja), Educação a Distância (UAB), além de cursos de curta duração, como FIC (Formação Inicial e Continuada).

A história do Instituto Federal de Mato Grosso inicia-se no ano de 1909, quando se iniciaram as primeiras experiências em educação profissional e tecnológica no País. Neste ano, foi criada a Escola de Aprendizes e Artífices de Mato Grosso, onde atualmente funciona o Campus Cuiabá - Cel. Octayde Jorge da Silva deste IFMT. Depois disso, no ano de 1943, foi criado o Aprendizado Agrícola de Mato Grosso, em Santo Antônio do Leverger, onde atualmente funciona o Campus São Vicente. Já no ano de 1980, foi criada a Escola Agrotécnica Federal de Cáceres, atualmente Campus Cáceres. Após algumas mudanças de nomenclatura, chegamos ao ano de 2008, com três centros de referência em educação profissional no Estado: o Cefet Mato Grosso (em Cuiabá), o Cefet Cuiabá (em São Vicente) e a Escola Agrotécnica Federal de Cáceres. Neste período, já estavam em funcionamento ou em fase de implantação as unidades de ensino descentralizadas (Uned), no bairro do Bela Vista (Cuiabá) e nos municípios

de Pontes e Lacerda, Campo Novo do Parecis, Juína, Confresa, Barra do Garças e Rondonópolis.

Até que na data de 29 de dezembro de 2008, a Lei 11.892 cria os Institutos Federais em todo o País. Em Mato Grosso, a junção das três autarquias - Cefet Mato Grosso (em Cuiabá), o Cefet Cuiabá (em São Vicente) e Escola Agrotécnica Federal de Cáceres - cria o Instituto Federal de Mato Grosso (IFMT), que desde então, em um processo de expansão e interiorização, alcançou diversas outras localidades, tais como Primavera do Leste, Várzea Grande, Alta Floresta, Diamantino, Lucas do Rio Verde e Tangará da Serra.

3. MÉTODO

Este trabalho foi desenvolvido em meio de uma pesquisa documental, os dados foram obtidos através de fontes e pesquisa bibliográficas e aplicação de questionário via Google Formulário, exclusivamente online. A pesquisa bibliográfica segundo Fonseca 2002 é feita:

[...] a partir do levantamento de referências teóricas já analisadas, e publicadas por meios escritos e eletrônicos, como livros, artigos científicos, páginas de web sites. Qualquer trabalho científico inicia-se com uma pesquisa bibliográfica, que permite ao pesquisador conhecer o que já se estudou sobre o assunto. [...] (FONSECA,2002)

O questionário foi enviado para 358 servidores ocupantes de cargos de confiança, direção em todos os 19 campi do IFMT, porém obteve-se 57 respostas, o formulário era composto por 12 perguntas. Percebe-se essa pesquisa não obteve relevância significativa para os funcionários da instituição pois as respostas obtidas equivalem aproximadamente 15,36% do total pesquisado. O formulário primeiramente foi enviado para a gestão de pessoas dos 19 campi do IFMT, nesse envio foi solicitado que fosse encaminhado para todos os servidores que desenvolvessem algum tipo de função, cargo de direção (CD), funções gratificadas (FG) nos níveis FG1; FG2; FG3; FG4; FG5. CD nos níveis I; II; II; IV; para funções gratificadas (FG) I; II; II; IV; V; VI; VII; VIII;e IX e funções de coordenadores de cursos FCC que é exercida somente por professores, sendo que as demais pode ser exercidas tanto por técnicos administrativo quanto por docentes.

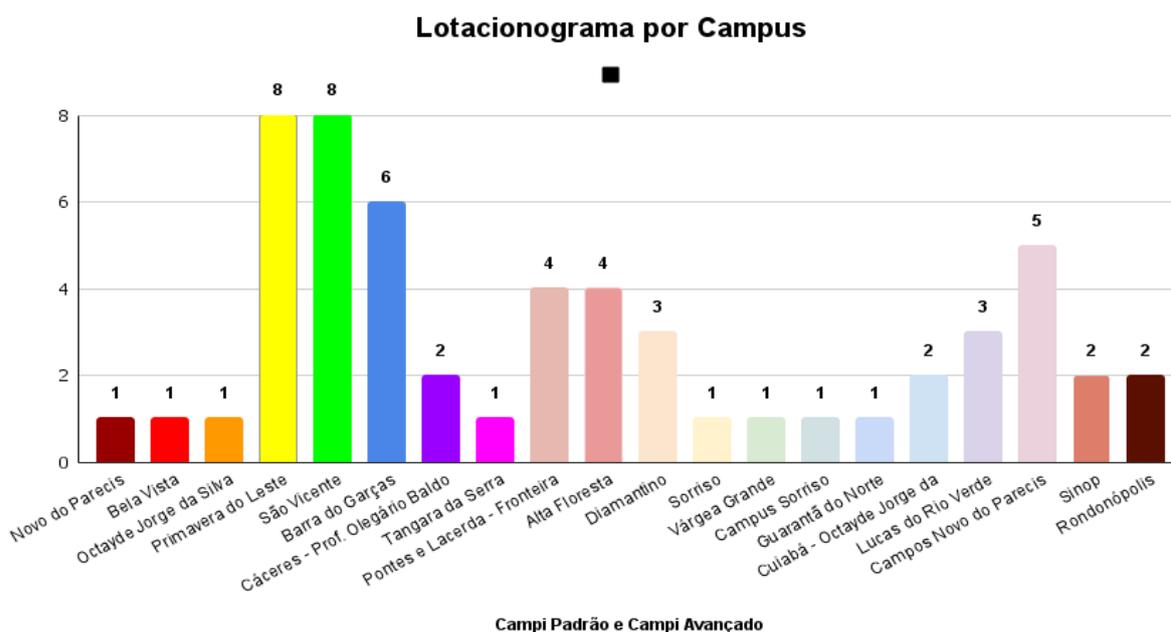
Entretanto esses questionários no primeiro envio obtiveram poucas respostas, optamos por uma segunda tentativa dessa vez os questionários foram enviados para cada um dos servidores em seu e-mail particular e também institucional. Questionários estes enviados há mais de 50 dias atrás, nele contendo 12 perguntas e falavam relativamente sobre questões raciais, o ingresso desses servidores, bem como o conhecimento do decreto 11.443/2023.

Desses envios somente 57 servidores, entre técnicos, administrativos e professores responderam ao questionário. E a partir dessas respostas fizemos a análise e considerações a cerca dessas respostas obtidas.

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Foram enviados ao todo 358 formulários via google formulários enviados via e-mail para os servidores que exercem função gratificada no IFMT ao qual obtivemos apenas 57 respostas. O formulário é composto por 12 perguntas. Percebe-se que essa pesquisa não obteve relevância significativa para os funcionários da Instituição, pois as repostas obtidas equivalem aproximadamente 15,36%, do total pesquisado. Conforme apresentado no gráfico

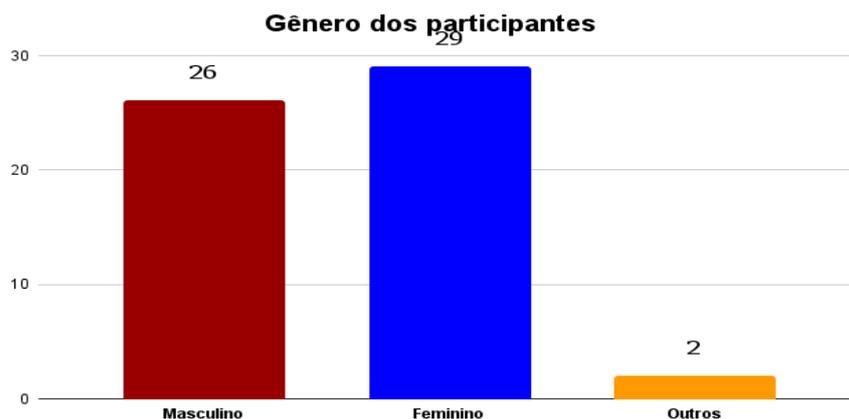
Gráfico 1: Participantes por Campus



Fonte: a autora (2023)

Ao avaliar o gráfico número 1, podemos perceber que no campus de São Vicente e Primavera do Leste foram os que mais responderam o formulário, entretanto outros campi tais como Juína e Confresa não houve nenhum participante. Isso demonstra possível desinteresse pelo tema abordado.

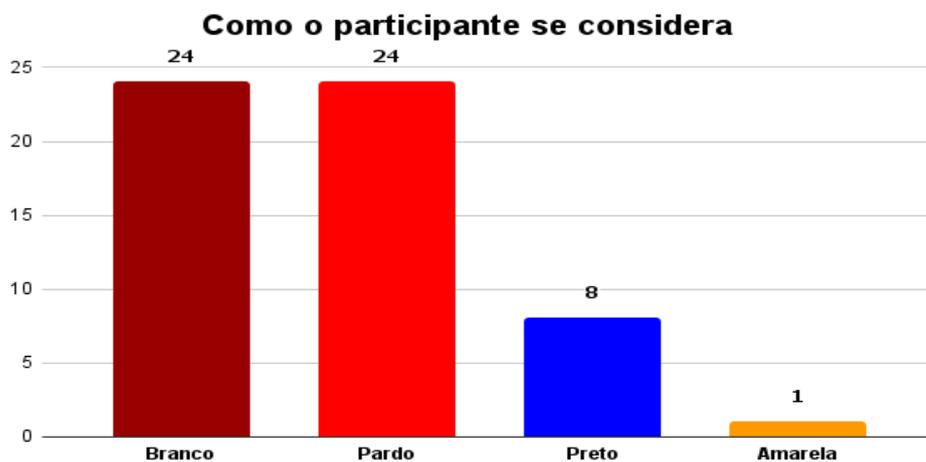
Gráfico 2: Identificação do gênero dos participantes



Fonte: A autora (2023)

Já no gráfico 2, em relação ao perfil dos participantes, nota-se certo equilíbrio na porcentagem entre homens e mulheres, ocupantes dos cargos de confiança, considerando a amostragem coletada, contudo não é possível afirmar que essa equidade seja realmente em todos os campi do IFMT, haja visto o pequeno número de respostas obtidas, todavia foi um dado favorável, que de certa maneira condiz com o decreto nº 11.433/23.

Gráfico 3: Cor declarada pelo participante



Fonte: A autora (2023)

No gráfico número 3, podemos observar que houve um empate em relação a cor ou raça se autodeclararam branco e pardo totalizando 42,1% cada, seguido pelos que se auto declaram preto 14%. Pelo gráfico percebe-se que teve uma equiparidade dos dados, brancos, pardos e uma porcentagem menor de pretos. Os dados falam isso. Entretanto fica uma pergunta. Será que as pessoas querem ser consideradas pretas? Será que entendem a definição de preto? Pardos? Brancos? Será que os servidores, tem consciência dessa definição? Haja vista que existem muitas pessoas pretas que se consideram brancas, de repente a sua tipologia é preta, mas ela não se vê preta, por causa das definições que não são claras e objetivas.

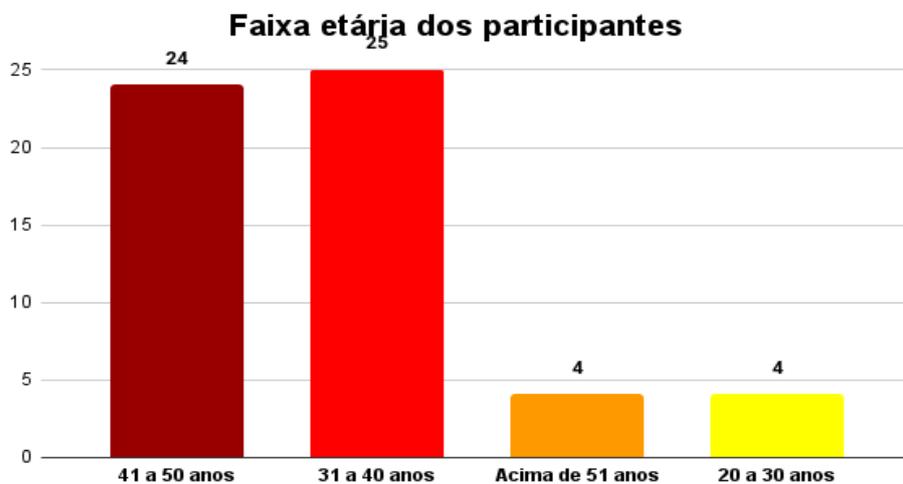
Esses dados aqui nos sugerem que as pessoas, que se consideram nessas cores, porém, se deduz que as pessoas não tem bem claro essa definição de preto, pardo e branco. Pois muitas vezes ficam só no olhar superficial de se observar o tom da pele e não a essência das características, uma vez que o estado de mato grosso, onde a maioria da população é indígena e preta, e a maioria das pessoas são brancas? Muitas vezes as pessoas não se reconhecem como pertencentes a essa classe, então é bem mais fácil, dizer que é branco ou parda, pois nem ela mesma se reconhece, em vista também do constrangimento que muitas vezes se passa, seja para comprovar perante uma banca de heteroidentidade ³que se é preto e que de certa maneira traz um desconforto.

Daí o porquê da indagação. Será que as pessoas identificam preto apenas pelo tom da pele, sem levar em consideração outros critérios?

³ Heteroidentidade: É um procedimento complementar à autodeclaração, que consiste na percepção social de outras pessoas sobre a auto identificação étnico-racial.

Trata-se de um processo institucional, com base legal na Portaria Normativa n. 04 de abril de 2018 que regulamenta o procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração de candidatos/as negros/as, para fins de preenchimento das vagas reservadas nos concursos públicos federais, nos termos da Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014.

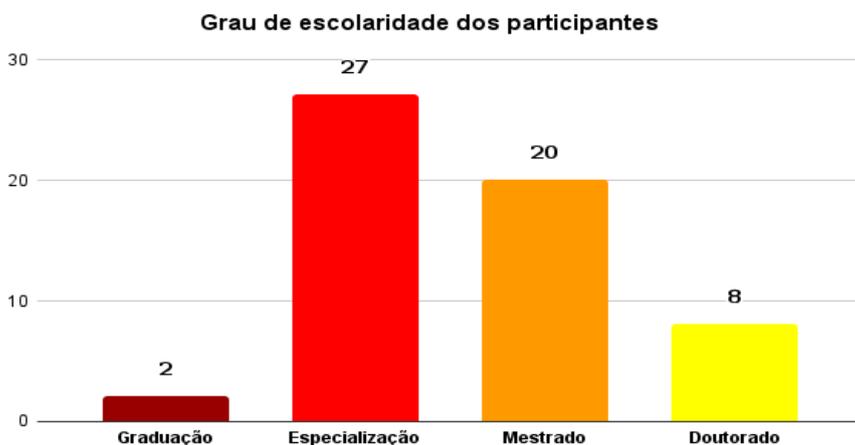
Gráfico 4: Idade dos participantes



Fonte: A autora (2023)

Na pergunta número 4 que fala da faixa etária dos funcionários, observamos que a maioria tem idade entre 31-40 anos com 43,9%. O que se observa aqui é que a maioria dos servidores estão em plena atividade, numa idade intermediária, longe de se aposentar e que tem tudo para ofertar em produtividade para a instituição.

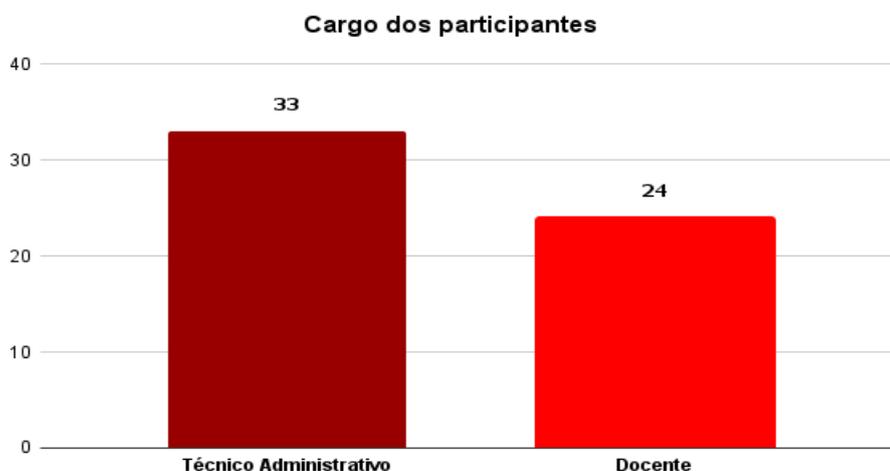
Gráfico 5: Escolaridade dos participantes



Fonte: A autora (2023)

No gráfico 5 percebe-se que os entrevistados tem um grau de formação, são especialistas. Mestres, doutores, estão coerentes com a instituição de ensino e por se tratar de uma instituição que prega a educação eles estão sim qualificados para ocuparem esses cargos.

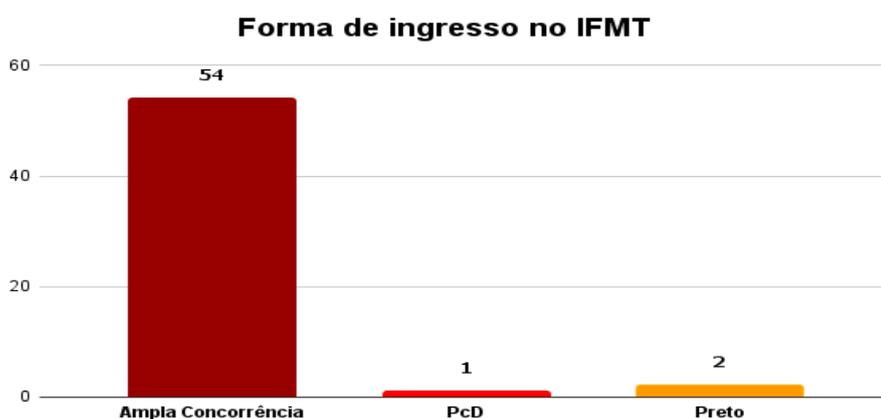
Gráfico 6: Carreira que exerce no IFMT



Fonte: A autora (2023)

No gráfico número 6 Percebe-se que a maior parte dos cargos de confiança no instituto são exercidos por técnicos e administrativos sendo que ocupam 57,9% enquanto docentes estão na faixa de 42,1%.

Gráfico 7: Ingresso no IFMT

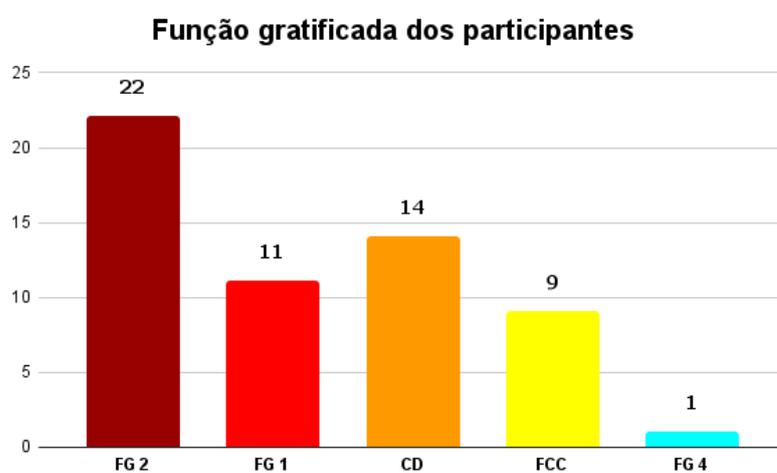


Fonte: A autora (2023)

No gráfico número 7 levando-se em consideração que a lei de cotas para ingresso no ensino superior, foi criada pela Lei número 12.711/2012, de 29 de agosto de 2012, já o ingresso para o serviço público foi criada pela Lei 12.990/2014 e o primeiro concurso do IFMT, conforme dados do portal do IFMT ocorreu no ano de 2017, conforme edital número: 091/2017 e nesses editais, contemplavam cotas para pretos, indígenas e pessoas com deficiência,

considerando que os servidores, conforme gráfico 9 estão na faixa de 6 a 10 anos na instituição como ingressos no IFMT, supõem-se que provavelmente eles nem tiveram acesso a essa lei de cotas, a esse direito, daí se conclui o porquê da grande maioria terem entrado pelo concurso de ampla concorrência, o que se deduz que; pode ser que as pessoas pretas entraram nas cotas de ampla concorrência, pois não tiveram seus direitos garantidos, pois entraram antes da lei ser implantada aqui no IFMT, levando em consideração que esses 94,7% do gráfico 9, entraram antes de instauração da lei de cotas no IFMT.

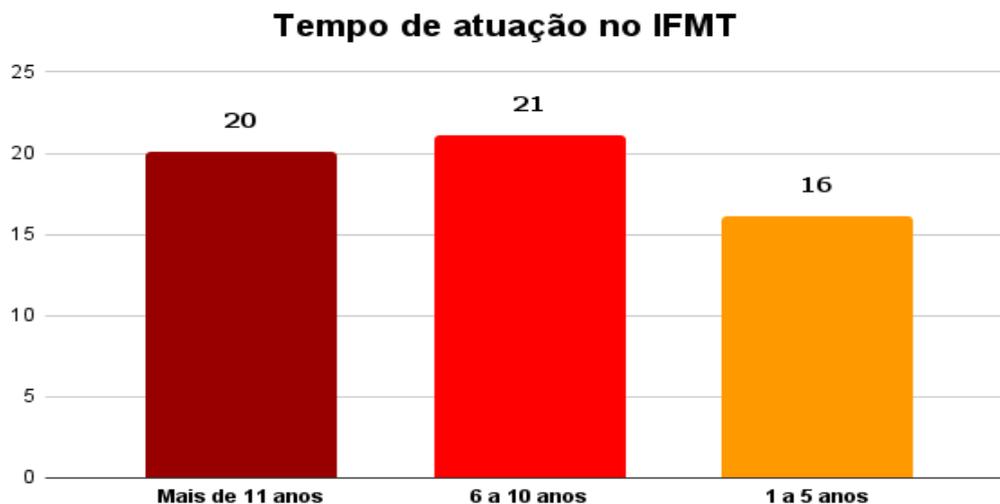
Gráfico 8: Função gratificada exercido pelos participantes



Fonte: a autora (2023)

No gráfico número 8 percebe-se que a maior parte é ocupada por servidores que ocupam a função Gratificada 3 (FG3), já a função de coordenação de cursos ocupa 15,8% lembrando que esse cargo (FCC) são ocupados somente por professores, os demais cargos podem ser exercidos tanto por professores quanto por técnicos e administrativos. Porém na amostra se deduz que tem mais técnicos ocupando cargos de função gratificada (FG).

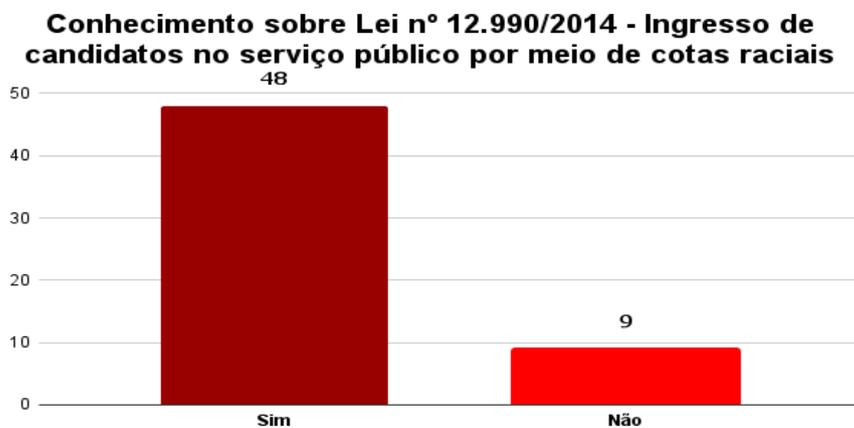
Gráfico 9: Tempo de atuação no IFMT



Fonte: A autora (2023)

No gráfico número 9 se observa que 36,8%, o seja a maioria dos entrevistados estão na instituição entre 6 a 10 anos.

Gráfico 10: Possuir conhecimento da legislação que garante cotas raciais em concursos públicos



Fonte: A autora (2023)

No gráfico número 10. 82,2% declaram que tem o conhecimento da lei 12.990/2014. Porem se deduz que não tiveram ou não usufruíram dos benefícios de tal Lei para o ingresso no instituto. Justificando a resposta de que 94,7% entraram no IFMT por meio da ampla concorrência, conforme gráfico número 7.

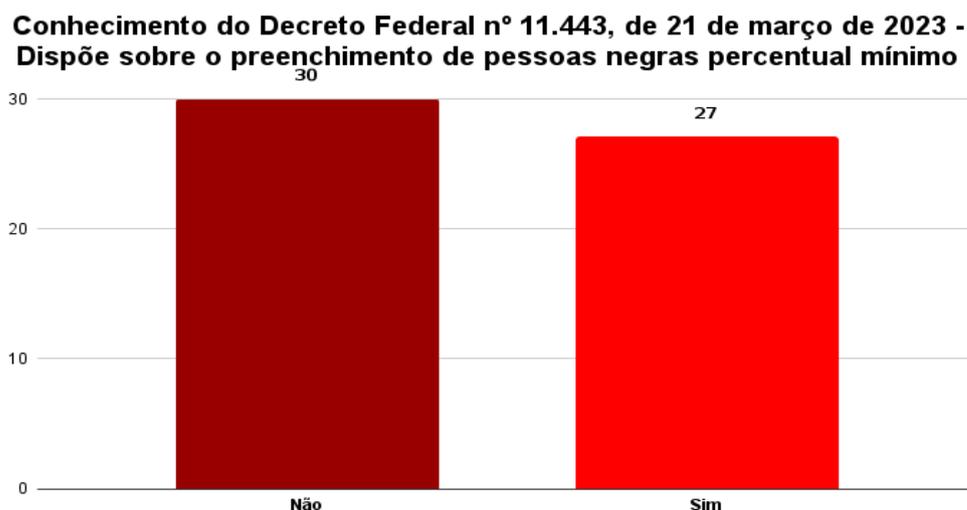
Gráfico 11: Percepção dos participantes em relação as ações afirmativas



Fonte: A autora (2023)

No Gráfico número 11 Observa-se que; 73,7% dos participantes consideraram justas e necessárias as políticas públicas em relação às cotas raciais, e outros 26,3% não consideraram justas ou foram indiferentes à pergunta, percebe-se que mesmo essa maioria sendo a favor, eles não foram contemplados por essa ação afirmativa, a lei, ou seja, mesmo eles não sendo diretamente beneficiados por esta lei, ainda assim, consideram justa essa ação afirmativa.

Gráfico 12: Percepção sobre o Decreto Federal nº 11.443, de 21/03/2023



Fonte: A autora (2023)

No gráfico 12. Analisando o gráfico, 52,6% não tem conhecimento deste decreto e 47,4% afirmaram ter conhecimento, se deduz que, as pessoas que estão no IFMT hoje, pensam as

políticas públicas para implementação desse decreto? Considerando as respostas obtidas, se entende que, as pessoas entraram no IFMT, sem as cotas, permanecem sem discutir as cotas raciais e o não conhecimento desse decreto, traz uma perspectiva que as questões raciais no IFMT, são tratados apenas para o ingresso dos estudantes, mas não se coloca em prática para os servidores, haja visto a existência de banca de heteroidentidade, para estudantes, contudo não existem para os funcionários.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após a análise e discussões dos resultados, cujo objetivo foram de dá uma visão geral sobre a questão de cotas raciais, da aplicabilidade do decreto 11.443/23 no âmbito do IFMT, bem como, um breve histórico da trajetória da implementação das cotas raciais que foi um processo lento, difícil e que ainda hoje se perceber resistência, insensibilidade e a percepção que a questão de racismo ainda traz incômodos, indiferenças, desconforto na sociedade. O tema apresentado que é o decreto nº 11.443/23 de 21 de março de 2023, que dispõe sobre o preenchimento de pessoas negras de percentual mínimo de cargos em comissão e funções de confiança no âmbito da Administração Pública Federal que dispõe em seu artigo 3º, inciso I “trinta por cento para os níveis de 1 a 12” e no seu inciso II “ trinta por cento para os níveis de 13 a 17 e parágrafo 1º “ os percentuais mínimos de que se tratam os incisos I e II do caput deverão ser alcançados até a data de 31 de dezembro de 2025. Ele surgiu em resposta ao racismo institucional. Objetivou a conferir se o instituto da IFMT está em conformidade com este decreto.

Baseados nas respostas obtidas através do questionário, se observa que sim, a instituição mostra uma equilíbrio entre pretos e brancos a ocuparem cargos de confiança no IFMT conforme é apresentado pelo gráfico número 3 do questionário., lembrando que nos baseamos pelas respostas obtidas nos questionários aplicados e como poucos servidores se manifestaram, não poderemos afirmar que esta equiparidade se reflete em todo o instituto, porém mesmo representando uma minoria dos servidores que exercem cargos de confiança no IFMT , nos dá uma visão dos cargos de confiança ocupados por pessoas negras, resultado este que nos levantou vários questionamentos sobre o real conhecimento da tipicidade do que é ser negro. O que despertou em mim, quanto gestora pública, negra, que estuda numa Instituição Federal, com amplos conhecimentos, e amanhã quem sabe como servidora pública desta instituição. Me questiono o que está sendo feito, para que esse quadro que é apresentado no

gráfico 12 mude, pois o ideal é que todos os servidores estivessem a par desse decreto, que é de relevada importância, assim se questiona: tem campanhas educativas? Existem orientações para divulgação dessa ação afirmativa? Eu enquanto gestora o que posso fazer? Proporcionar um maior conhecimento das políticas públicas de ações afirmativas, reforçar essas políticas, provocar debates, abrir diálogos, convocar a comunidade para conhecer e debater esse decreto para uma melhor aplicabilidade dentro da instituição, pois é muito importante que os servidores tenham conhecimento desse direito pois somente assim ele poderá ser exercido, então é importante ter esse movimento dentro do instituto e conseqüentemente eles tenham seus direitos garantidos.

Bem como futuras pesquisas relacionadas a esse tema. Pois as coisas só acontecem quando se provoca ruptura de uma situação que nem sempre é tão favorável, assim a partir do momento em que surgem políticas públicas, leis que protegem, as pessoas se sentem encorajadas a questionarem sobre a perpetuação de um sistema. Então quando se questiona como tal pessoa foi selecionado para concorrer a tal cargo. As leis para esse processo foram respeitadas? O conhecimento é o melhor meio de fazer valer o direito.

Ao analisar a pouca participação nas respostas ao questionário, deduzir que o tema sobre racismo, cotas raciais ainda provoca inquietação, que por vezes se camufla de frase como, “esse tema de cotas raciais de novo?” “nossa muito cansativo esse Tema” “maçante demais” e outras mais, o que para mim quanto gestora publica significa, quem sabe, devido ao racismo estrutural existente em nossa sociedade, um mecanismo de fuga, de se sentir inerte perante os grandes desafios que tal tema provoca, é mexer numa ferida aberta, que ainda dói muito quando tocada. Porém como tal, a ferida só sara quando se toca, higieniza, aplica remédios, faz um curativo, e assim procedendo até sua completa cura.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRAFICAS

BRASIL. Constituição Da República Federativa Do Brasil De 1988. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm Acessado em 10 de novembro de 2023.

BRASIL. Decreto Nº 11.443, De 21 De Março De 2023 Dispõe sobre o preenchimento por pessoas negras de percentual mínimo de cargos em comissão e funções de confiança no âmbito da administração pública federal. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/decreto/d11443.htm Acessado em 15 de novembro de 2023.

BRASIL. Lei Nº 12.288, De 20 De Julho De 2010 Institui o Estatuto da Igualdade Racial; altera as Leis nos 7.716, de 5 de janeiro de 1989, 9.029, de 13 de abril de 1995, 7.347, de 24 de julho de 1985, e 10.778, de 24 de novembro de 2003. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/112288.htm Acessado em 15 de Novembro de 2023.

BRASIL. Lei Nº 12.711, de 29 de Agosto de 2012, Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências. disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/112711.htm Acessado em 10 de novembro de 2023.

BRASIL. Lei Nº 12.990, de 9 de Junho de 2014 Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/112990.htm Acessado em 12 de novembro de 2023.

COSTA E SILVA, Lei N° 5.465, De 3 De Julho De 1968 disponível em <https://legis.senado.leg.br/norma/547333/publicacao/15669743> acessado em 15 de novembro de 2023

SANTOS, Diego Junior da Silva; PAMOLARES, Nathalia Barbosa; NORMANDO, David; QUINTÃO, Cátia Cardoso Abdo. **Raça versus etnia: diferenciar para melhor aplicar.** Dental Press J Orthod, Maringá, v.15, n.3, p.124-4, maio-jun., 2010. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/dpjo/v15n3/15.pdf>. Acesso em: 29 Nov 2023.

DE CARVALHO, José Jorge. **Inclusão étnica e racial no Brasil: a questão das cotas no ensino superior.** Attar Editorial, 2005.

FARIA, Iolanda Pinto. **O Ingresso Em Instituições Federais De Ensino Superior: Um Estudo Interdisciplinar Das Cotas Para Discentes E Docentes,** Salvador 2015.

FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica.** Fortaleza: UEC, 2002.

MAGALHÃES, Wallace Lucas, Veredas da História, v.8, n.1, 2015, p. 102-120, ISSN 1982-4238 **Reforma Agrária Se Faz Com Os Homens, Não Com A Terra: A “Lei Do Boi” E A Qualificação Da Força De Trabalho.** Veredas da História, v.8, n.1, Universidade Federal, Rural do Rio de Janeiro, 2015.

O Massacre De Sharpeville E O Dia Internacional Contra A Discriminação Racial disponível em <https://www.gov.br/palmares/pt-br/assuntos/noticias/o-massacre-de-sharpeville-e-o-dia-internacional-contra-a-discriminacao-racial> Acessado em 15 de Novembro de 2023

OLIVEIRA, Maria A. Hungria de A.; RIBEIRO, Flávia Gilene; PASSOS, Luiz Augusto. **A Raça e o Contexto Educacional. In: ANAIS PRINCIPAIS DO SEMINÁRIO DE EDUCAÇÃO (SEMIEDU), 29., 2021, Cuiabá. Anais [...].** Porto Alegre: Sociedade Brasileira de Computação, 2021. p. 2255-2264. ISSN 2447-8776

Sandel, Michael, **A tirania do mérito [recurso eletrônico]: o que aconteceu com o bem comum?** Michael J. Sandel; tradução Bhuvi Libanio, - 1. ed. - Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2020.

SARNEY, José Lei Nº 7.423, De 17 De Dezembro De 1985. Disponível em <https://legis.senado.leg.br/norma/549299/publicacao/15716017> Acessado em 15 de Novembro de 2023

SANTOS, Diego Junior da Silva; PAMOLARES, Nathalia Barbosa; NORMANDO, David; QUINTÃO, Cátia Cardoso Abdo. Raça versus etnia: diferenciar para melhor aplicar. Dental Press J Orthod, Maringá, v.15, n.3, p.124-4, maio-jun., 2010. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/dpjo/v15n3/15.pdf>. Acesso em: 29 Nov 2023.

7. APÊNDICES

QUESTIONÁRIO AOS GESTORES

Esta é uma pesquisa que faz parte do meu Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), do Curso Superior de Tecnologia em Gestão Pública, orientado pela Prof^a Patrícia Dias de Moraes, e tem como objetivo investigar a aplicabilidade do Decreto n °11.443/ 2023 - Trata da atribuição de funções de confiança no âmbito do IFMT. Conto com sua colaboração, Atenciosamente, Zita Maria Ferreira Dourado

1.E-mail

1) Qual a sua lotação? Qual Campus?

**1 ponto- Marcar apenas uma oval.*

- | | | |
|---|---|---|
| <input type="checkbox"/> Octayde Jorge da Silva | <input type="checkbox"/> Campus Confressa | <input type="checkbox"/> Campus Avançado de |
| <input type="checkbox"/> São Vicente | <input type="checkbox"/> Campus Rondonópolis | Tangara da Serra |
| <input type="checkbox"/> Prof. Olegário Baldo | <input type="checkbox"/> Campus Sorriso | <input type="checkbox"/> Campus Avançado de |
| <input type="checkbox"/> Cuiabá - Bela Vista | <input type="checkbox"/> Campus Várgea | Diamantino |
| <input type="checkbox"/> Campus Pontes e | Grande | <input type="checkbox"/> Campus Avançado de |
| Lacerda – | <input type="checkbox"/> Campus Barra do | Lucas do Rio Verde |
| <input type="checkbox"/> Fronteira Oeste | Garças | <input type="checkbox"/> Campus Avançado de |
| <input type="checkbox"/> Campus Campos Novo | <input type="checkbox"/> Campus Primavera do | Sinop |
| do Parecis | Leste | <input type="checkbox"/> Campus Avançado de |
| <input type="checkbox"/> Campus Juína | <input type="checkbox"/> Campus Alta Floresta | Guarantã do Norte |

2) Com qual gênero se identifica ?

**0 pontos- Marcar apenas uma oval.*

- Feminino Masculino Outros

3) Qual é a sua cor ou raça/etnia?

Marcar apenas uma oval.

- Branco
 Preto

- Pardo
- Indígena
- Amarela

4) Qual a sua idade?

Marcar apenas uma oval.

- 20 a 30 anos
- 31 a 40 anos
- 41 a 50 anos
- Acima de 51 anos

5) Qual sua formação?

Marcar apenas uma oval.

- Graduação
- Especialização
- Mestrado
- Doutorado
- Pós-Doutorado

6) Qual o cargo ocupa?

Marcar apenas uma oval.

- Docente
- Técnico Administrativo

7) Qual tipo de vaga você ingressou no IFMT?

Marcar apenas uma oval.

- Ampla Concorrência
- Preto
- PcD

8) Qual tipo de FG ou CD você exerce?

Marcar apenas uma oval.

- FG 1
- FG 2
- FG 3
- FG 4
- FCC
- CD

9) Tempo de atuação no IFMT

Marcar apenas uma oval.

1 a 5 anos

6 a 10 anos

Mais de 11 anos

10) Você tem conhecimento da Lei nº 12.990/2014 - Institui o ingresso de candidatos no serviço público por meio de cotas raciais?

Marcar apenas uma oval.

Sim

Não

11) Você considera necessária e justa essa ação afirmativa direcionada a um público específico?

Marcar apenas uma oval.

Sim

Não

Indiferente

12) Você tem conhecimento do Decreto Federal nº 11.443, de 21 de março de 2023 – Dispõe sobre o preenchimento de pessoas negras percentual mínimo de cargos em comissão e funções de confiança no âmbito da Administração Pública Federal?

Marcar apenas uma oval.

Sim

Não