

INCLUSÃO NO QUADRO DE SERVIDORES DO IFSC: EFETIVIDADE DAS LEIS DE COTAS

Antonio Juliano Felipe Tomé

Liliane Ferreira da Silva

RESUMO

Este trabalho aborda como grande tema a gestão de pessoas no IFSC. Seu objetivo é investigar uma possível falta de representatividade dentro do quadro funcional do instituto, levando em conta as leis de cotas existentes no Brasil e sua efetividade até o momento: será que elas estão contribuindo para o aumento de servidores com deficiência e negros? Para responder a isso, foi realizada uma pesquisa bibliográfica e de levantamento de dados. Quanto a abordagem, foi feita inicialmente de forma quantitativa: foram analisados editais de concursos publicados entre 2015 e 2019, os quais forneceram dados sobre vagas existentes e servidores empossados dentro do período de validade dos editais, com o propósito de verificar a quantidade de cotistas que assumiram cargos no IFSC no período analisado. Já a abordagem qualitativa, foi feita por meio de bibliografias que procuraram compreender os resultados obtidos na abordagem quantitativa. Os resultados apontaram que a falta de representatividade é algo que o IFSC busca legalmente combater, ou seja, que o instituto cumpre as leis de cotas, mas que as cotas, embora sejam eficientes para o que são propostas, sozinhas não são suficientes para que a inclusão seja uma conquista a longo prazo.

Palavras-chave: Servidores do IFSC. Cotas. Negros e PcD. Inclusão. Concursos.

1 INTRODUÇÃO

As ações afirmativas são meios de amenizar as desigualdades. Piovesan (2005, p. 49) explica que elas “constituem medidas especiais e temporárias que, buscando remediar um passado discriminatório, objetivam acelerar o processo com o alcance da igualdade substantiva por parte de grupos vulneráveis, como as minorias étnicas e raciais e as mulheres, entre outros grupos”. Neste trabalho, as ações afirmativas abordadas de modo específico são as leis de cotas (reserva de vagas) dos concursos públicos federais para provimento de cargos efetivos.

Este trabalho tem como objetivo investigar sobre uma possível falta de representatividade dentro do quadro de servidores do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Santa Catarina (IFSC). Desse modo, tendo as leis de cotas como fio condutor para se chegar a esse objetivo, a questão que se coloca é: “as cotas têm contribuído para o

aumento do número de negros e pessoas com deficiência (PcD) entre os servidores do instituto (têm tornado o IFSC mais diverso)?”. Neste momento, é importante informar que as leis que reservam vagas em concursos públicos federais somente abrangem negros e pessoas com deficiência física e/ou mental.

A justificativa para esta investigação está na aparente falta de êxito do IFSC em sua aderência às ações afirmativas, a julgar pelos dados disponibilizados no Relatório de Gestão de 2019, o qual aponta que somente uma pequena parte de seus servidores são autodeclarados pretos ou pardos, e que existem poucas PcD em seu quadro.

Na tentativa de responder essas questões, foram levantadas as leis que atendem atualmente os concursos organizados no âmbito federal, além de estudadas literaturas que elucidam a importância das ações afirmativas para a promoção da inclusão. Especificamente para verificar informações do IFSC, foram coletados dados dos concursos públicos realizados no instituto entre os anos de 2015 e 2019, levando em conta a reserva de vagas e a quantidade de cotistas empossados entre negros e PcD. Esses dados foram posteriormente analisados quantitativa e qualitativamente, como pode ser ponderado adiante.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Leis de Cotas

O Brasil é conhecido por sua multiplicidade de gente que o torna plural e rico culturalmente. Da mesma forma, o país é conhecido por sua desigualdade social, econômica e racial. O desemprego entre a população negra é constantemente superior ao da população branca. No quarto trimestre de 2019, a média de desemprego no país ficou em torno de 11%, enquanto que o desemprego entre os autodeclarados pretos e pardos atingiu a taxa de 13,5% e 12,6%, respectivamente; já os autodeclarados brancos ficaram abaixo da média nacional com 8,7% de desempregados (EXAME, 2020). E esse é apenas um exemplo de diferenciação na esfera do trabalho, pertinente para ilustrar a desigualdade em um quadro geral.

Nessa perspectiva, há algumas políticas, as chamadas ações afirmativas, que surgem para tentar diminuir a exclusão de determinados grupos e, por consequência, amenizar a desigualdade. O Estatuto da Igualdade Racial denomina as ações afirmativas de “[...] programas e medidas especiais adotados pelo Estado e pela iniciativa privada para a correção das desigualdades raciais e para a promoção da igualdade de oportunidades” (BRASIL, 2010, art. 1º, VI).

Em sentido mais amplo, Piovesan esclarece que as ações afirmativas são

[...] políticas compensatórias adotadas para aliviar e remediar as condições resultantes de um passado de discriminação, cumprem uma finalidade pública decisiva para o projeto democrático: assegurar a diversidade e a pluralidade social. Constituem medidas concretas que viabilizam o direito à igualdade, com a crença de que a igualdade deve moldar-se no respeito à diferença e à diversidade. Por meio delas transita-se da igualdade formal para a igualdade material e substantiva. (PIOVESAN, 2005, p. 49).

Isto é, as ações afirmativas são modos efetivos de inclusão social, pois são pautadas em políticas públicas de ação. A autora cita como grupos vulneráveis (portanto suscetíveis às ações afirmativas) as minorias étnicas e raciais e as mulheres, entre outros grupos (PIOVESAN, 2005, p. 49).

As leis de cotas são apenas algumas das diversas ações afirmativas que buscam tornar o Brasil mais equânime. O propósito das cotas é gerar equivalência de porcentagem entre o número de negros e PcD que há na sociedade e que há no funcionalismo público.

As ações afirmativas, especialmente as tratadas neste trabalho, são muito controversas, pois nem sempre são compreendidas pela parcela da população não contemplada, que acredita que elas ferem os princípios da meritocracia e da isonomia, e ainda, que mascaram o preconceito (NEPOMUCENO, 2013). Autores que defendem uma política liberal, percebem nas ações afirmativas um remédio para injustiças passadas que são difíceis de serem comprovadas; conseqüentemente, sustentam que elas promovem processos ilegítimos de seleção e defendem o mito do mérito neutro, sem levar em consideração aspectos ambientais e sociais do indivíduo (DUARTE; FERREIRA, 2017, p. 208).

A legislação dos concursos públicos não é a mesma para todas as esferas de governo. A maioria das leis que destinam cotas em concursos e processos seletivos públicos se referem ao âmbito federal. As leis também são específicas ao abordar quais minorias há obrigatoriedade de reserva de vagas: negros e pessoas com deficiência, cada um com suas respectivas legislações. Não há obrigatoriedade de cotas para indígenas nos concursos e processos seletivos públicos atualmente (IFSC, 2018, p. 115).

Quanto à cotas de PcD, no próprio Estatuto dos Servidores Públicos Federais, Lei 8.112/1990, já está assegurado o direito de pessoas com deficiências físicas e/ou mentais de concorrerem à cargos públicos compatíveis com suas deficiências. O estatuto reserva o limite máximo de 20% das vagas oferecidas nos editais para concursos públicos federais (BRASIL, 1990, art. 5º, § 2º).

Já o Decreto 3.298/1999, que dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (que ficou efetivamente conhecido como a lei de cotas das PcD), é um marco fundamental para a regulamentação da reserva de vagas no mercado de trabalho. A principal determinação do Decreto 3.298/1999 está disposta no art. 36, pois estipula especificamente cotas que as empresas devem cumprir dentro de seus quadros de funcionários:

Art. 36. A empresa com cem ou mais empregados está obrigada a preencher de dois a cinco por cento de seus cargos com beneficiários da Previdência Social reabilitados ou com pessoa portadora de deficiência habilitada, na seguinte proporção:

I - até duzentos empregados, dois por cento;

II - de duzentos e um a quinhentos empregados, três por cento;

III - de quinhentos e um a mil empregados, quatro por cento; ou

IV - mais de mil empregados, cinco por cento.

(BRASIL, 1999, art. 36, *caput* e I a IV).

Embora o Decreto 3.298/1999 não seja específico para o serviço público, este o adotou por conter cotas mínimas não definidas até então (lembrando que a Lei 8.112/1990 propunha somente uma cota máxima). Mais recentemente, o Decreto 9.508/2018, a fim de regulamentar o percentual de cargos e de empregos públicos ofertados na administração pública federal, estipulou um mínimo de 5% das vagas oferecidas em concursos e processos seletivos (BRASIL, 2018, art. 1º, § 1º). No entanto, é preciso salientar que nem todos os concursos possuem vagas o suficiente para possibilitar a reserva de cotas para PcD (o mesmo também se aplica à reserva de cotas para negros).

Quanto às cotas raciais, desde a promulgação da Constituição Federal de 1988, muitas iniciativas e medidas legislativas foram tomadas até que em 2010 fosse instituído o Estatuto da Igualdade Racial, Lei 12.288/2010, que será tomado aqui como marco principal para o estabelecimento das cotas. O Estatuto da Igualdade Racial se propõe 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, art. 1º, *caput*). Em seu texto, o Estatuto dispõe sobre os direitos fundamentais da população negra (entre eles, o direito à educação, à saúde, à moradia e à cultura) e garante que diversas iniciativas de promoção da igualdade racial devem ser tomadas a partir de seu vigor (BRASIL, 2010).

O capítulo sobre o direito ao trabalho no Estatuto da Igualdade Racial deixa claro que o poder público tem responsabilidade de interferir sobre as relações de trabalho na busca pela inclusão da população negra:

Art. 39. O poder público promoverá ações que assegurem a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho para a população negra, inclusive mediante a implementação de medidas visando à promoção da igualdade nas contratações do setor público e o incentivo à adoção de medidas similares nas empresas e organizações privadas. [...]

§ 2º As ações visando a promover a igualdade de oportunidades na esfera da administração pública far-se-ão por meio de normas estabelecidas ou a serem estabelecidas em legislação específica e em seus regulamentos. (BRASIL, 2010, art. 39, *caput* e § 2º).

O Estatuto prevê que ações específicas devam ser feitas para promover a igualdade de oportunidade de trabalho, todavia, ainda não cita cotas como uma medida a ser tomada. Ele deixa a cargo da legislação posterior a regulamentação de tais medidas. A lei que ficou propriamente conhecida como a Lei de Cotas Raciais é a Lei 12.990/2014, e é nela que a reserva de vagas é estabelecida no âmbito público:

Art. 1º Ficam reservadas 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, na forma desta Lei. (BRASIL, 2014, art.1º, *caput*).

Segundo a Lei 12.990/2014, a reserva inicia sempre que houver três ou mais vagas para o concurso em questão. Além disso, podem concorrer às vagas todas as pessoas que ao se inscreverem no concurso se autodeclararem pretas ou pardas¹, levando em consideração as especificações utilizadas pelo IBGE (Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística). (BRASIL, 2014).

2.2 Inclusão no quadro de servidores do IFSC

O Censo 2010 indica que a população negra brasileira é maioria (50,74%) dentro dos mais de 190 milhões de habitantes do país (IBGE, 2010). Já as pessoas que se autodeclararam brancas compõem cerca de 47,73% (IBGE, 2010). Para fins de conhecimento, considera-se população negra “[...] o conjunto de pessoas que se autodeclararam pretas e pardas, conforme o quesito cor ou raça usado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE),

¹ Diferentemente das cotas raciais, as PcD precisam comprovar sua deficiência ainda na fase de inscrição do concurso, mesmo porque algumas deficiências exigem condições diferenciadas no ato da realização das provas que precisam ser comprovadas e providenciadas anteriormente. Já a comprovação racial se dá após as provas objetiva e/ou de títulos; no caso do IFSC, segundo o último concurso, Edital nº 16/2019, foi instituída uma Comissão de Verificação de Autodeclaração que seguiu as disposições da “Orientação Normativa nº 3, de 1º de agosto de 2016”, para aferir a veracidade das autodeclarações.

ou que adotam autodefinição análoga” (BRASIL, 2010, art. 1º, IV), sendo essa nomenclatura adotada aqui.

Em contrapartida aos dados do Censo 2010, o Relatório de Gestão de 2019 do IFSC apresenta uma hegemonia branca em seu quadro de pessoal. Segundo informações do Relatório, dos 3.040 servidores em atividade, 87% se autodeclararam brancos. Quanto aos negros, estes representam 12% (pretos com 4% e pardos com 8%). O Relatório ainda apresenta amarelos com 1% e indígenas com 0,5%. (IFSC, 2019).

Além das informações relatadas acima, outra de grande importância que reflete dados sobre as minorias no funcionalismo do IFSC é a quantidade de pessoas com deficiência que prestam seus serviços ao instituto. Conforme o relatório, 57 pessoas atendem a essa característica, o que compreende 1,87% do quadro (IFSC, 2019). Em comparação, estima-se que 23,9% da população brasileira apresenta pelo menos uma deficiência (NEPOMUCENO, 2013, p. 15).

Esse número de servidores representantes de minorias, número abaixo do que preconiza as legislações afirmativas, como será visto na seção sobre as leis de cotas, foi o ponto de partida para a primeira discussão acerca da representatividade no quadro funcional do IFSC. A questão primeira, se a instituição reflete a diversidade do Brasil, tornou-se um problema maior quando o Relatório de Gestão supracitado admite que embora exista a reserva de vagas nos concursos e processos seletivos para PcD, essas vagas ainda não foram totalmente preenchidas (IFSC, 2019, p. 102). Isso dá margem ao questionamento que se a instituição reconhece o não preenchimento dessas vagas, e também se propõe a refletir a diversidade da população, por que suas ações ainda não permitem atender a legislação de reserva de vagas?

O relato da instituição sobre o preenchimento das vagas destinadas às PcD mostra um caminho possível a se seguir para trabalhar acerca da inclusão no quadro de servidores do IFSC: por meio das leis de cotas. Assim, o problema a ser verificado é se essas leis têm contribuído para o aumento do número de negros e PcD entre os servidores do instituto.

O objetivo a seguir, partindo de sua problemática, é mensurar o crescimento da quantidade de servidores que acessaram o quadro funcional por meio das cotas raciais e para PcD. Para isso, serão observadas as ofertas de vagas em editais de concursos públicos e as posses ocorridas durante a vigência dos editais do período 2015 a 2019.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Neste trabalho foi conduzida uma pesquisa bibliográfica e de levantamento de dados. O objetivo metodológico da pesquisa é tanto descritivo quanto exploratório. Isso porque ela pretende examinar um assunto, aparentemente, pouco investigado: a eficiência das cotas nos concursos públicos, tendo como foco os editais do IFSC (como será melhor descrito adiante).

A abordagem deste trabalho foi feita, inicialmente, de forma quantitativa, já que para saber se as leis de cotas têm contribuído para o aumento de servidores negros e PcD e, conseqüentemente, tornado o quadro funcional do IFSC mais representativo, mostrou-se necessário verificar o número de pessoas que se beneficiaram efetivamente com essas leis.

Os dados foram coletados nos documentos dos concursos públicos lançados a partir de 2015, ou seja, editais nº 32/2015, nº 67/2016, nº 33/2017 e nº 16/2019, incluindo as respectivas retificações e atualizações. Como os concursos de 2017 e 2019 ainda possuem vigência em 2020, a última atualização considerada possui data de 05 de outubro de 2020. O corte temporal foi assim delimitado devido à necessidade de fidedignidade das informações, pois o próprio IFSC mantém em sua página da internet bases atualizadas sobre os concursos, mas não estão mais disponíveis os anteriores a esse período.

Os documentos e dados coletados para análise foram os seguintes: 1) nos anexos dos editais: quantidade de vagas ofertadas para negros e PcD quando os editais foram lançados; e 2) nas listas de espera atualizadas: quantidade de negros e PcD que foram empossados no período vigente dos respectivos editais. Como a pesquisa busca dados de editais de concursos públicos, vale lembrar que somente servidores efetivos fazem parte da amostra. Todavia, a população compreende tanto docentes quanto técnicos administrativos em educação de todos os níveis (C, D e E). Aqui é preciso fazer um adendo: os relatórios de gestão não especificam quem dos servidores com deficiência e autodeclarados negros foram efetivados por meio de cotas, por isso essa verificação dos editais é importante.

Após a análise quantitativa dos dados coletados, permitiu-se uma abordagem qualitativa, já que as pesquisas que se ocupam em discutir acerca das ações afirmativas não conseguem se desvincular do fator subjetivo, inerente ao ser humano. Assim, no momento dessa análise, foram utilizadas literaturas que tratam sobre a importância das ações afirmativas, e em especial das cotas, mostrando os pontos de convergência e divergência em relação aos resultados da pesquisa feita nos dados do IFSC, para então discutir se essas políticas públicas estão tendo o efeito esperado.

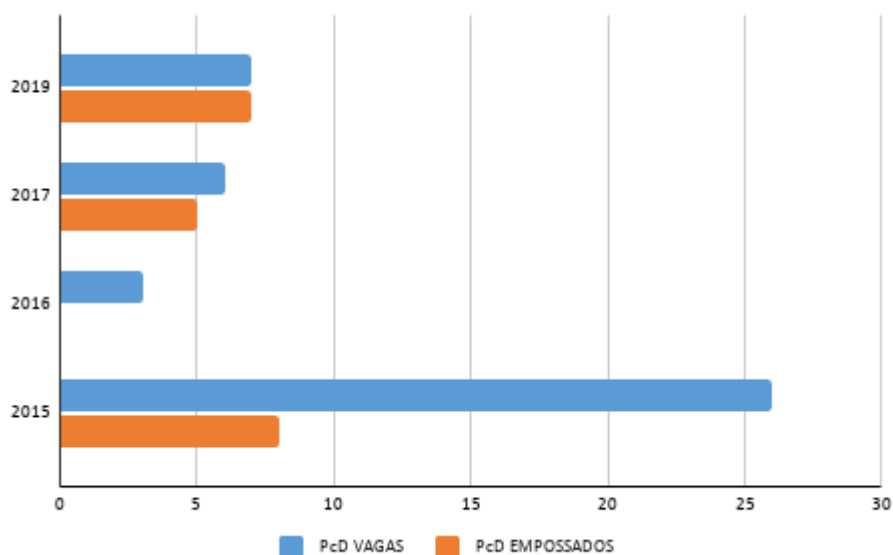
4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Diante dos dados verificados, percebeu-se que os grupos investigados, negros e PcD, ainda que compartilhem de determinadas dificuldades, possuem particularidades que demandam investigações específicas. Em vista disso, o que será apontado doravante não pode ser pensado como um trabalho final, até porque, trata-se dos anos mais recentes de vigência de tais leis dentro do IFSC.

A seguir, os gráficos apresentam a relação de vagas ofertadas nos últimos concursos públicos na instituição e a quantidade de candidatos que foram empossados seguindo as leis de cotas. Deve-se ter em mente que a quantidade de empossados pode compreender, além das vagas previstas no respectivo edital, também vagas surgidas posteriormente em sistema do cadastro de reserva.

O gráfico 1 mostra os resultados da reserva para as PcD nos editais dos concursos do IFSC entre 2015 e 2019: a quantidade de vagas ofertadas é demonstrada pela barra de cor azul e a quantidade de pessoas que tomaram posse é demonstrada pela barra de cor laranja.

Gráfico 1 – Relação de vagas (cotas) X PcD empossadas



Fonte: IFSC, Editais nº 32/2015, nº 67/2016, nº 33/2017 e nº 16/2019.

Primeiramente, cabe destacar a grande quantidade de vagas disponibilizadas no concurso de 2015. O que não é uma característica somente da reserva de vagas para PcD, no gráfico de cotas para negros isso também pode ser verificado, e o número total para a ampla concorrência é igualmente grande se comparado com os concursos posteriores. Isso decorre, provavelmente, de uma defasagem que o instituto vinha sofrendo naquele momento. A julgar

por essa quantidade de vagas, o número de PcD empossadas parece baixo, e o é, pois não corresponde às expectativas do período. A lista de ampla concorrência não somente preenche as vagas do edital, mas também empossa servidores do cadastro de reserva, o que não acontece com a de PcD.

Em 2016, há uma diminuição na reserva de vagas. Curiosamente, nenhuma PcD assume cargo no IFSC por meio desse edital. Já os concursos de 2017 e 2019 demonstram um certo equilíbrio nos números de vaga *versus* empossados, embora em 2017 não tenha sido completado o quadro inteiramente (uma vaga não foi preenchida).

As barras laranja no gráfico deixam perceptível uma certa estabilidade no número de servidores que tomam posse ao longo desses anos, desconsiderando 2016. Mas, de um modo geral, as listas de PcD não formam cadastro de reserva, e em algumas situações sequer preenchem as reservas imediatas.

A falta de cadastro de reserva é indicativo de uma baixa concorrência que leva a outros problemas que contribuem para a manutenção da exclusão. Com base nas bibliografias consultadas, é possível inferir que a pouca procura pelos concursos é devida à baixa qualificação geral. De acordo com Pagaiame (2010, p. 134), existe uma relação entre a vida escolar e o posterior trabalho de uma pessoa com deficiência, sua inclusão na escola deveria garantir sua inclusão no trabalho. O problema é que a escola recebeu uma “missão formativa de incluir” as pessoas, mas não é possível continuar o processo de inclusão quando a sociedade capitalista fora da escola as exclui baseada em seus estereótipos (PAGAIAME, 2010, p. 134). Isto é, por mais que a educação esteja se empenhando ao longo dos anos, há muitas problemáticas a serem corrigidas que não cabem somente à escola.

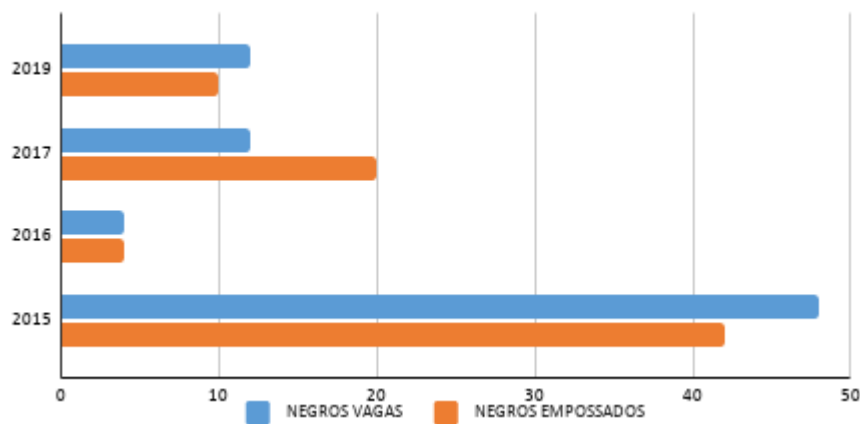
Quando se trata de mercado de trabalho, as literaturas têm apresentado o preconceito como um fator determinante para a exclusão das PcD. Abordar isso é importante para compreender a complexidade que envolve a vida dessas pessoas. Nepomuceno (2013, p. 101) aponta uma descrença na capacidade de trabalho das PcD por parte de algumas chefias que as consideram ineficientes, incapazes. Alguns indivíduos, inclusive, quando se beneficiam das leis de cotas, precisam provar sua deficiência para não serem considerados aproveitadores: “o respondente [...] ressalta que se sentiu muito discriminado ao tentar o concurso por meio desse auxílio, pois, como sua deficiência não era aparente, as pessoas o questionavam e achavam que ele estava aproveitando-se da lei de cotas” (NEPOMUCENO, 2013, p. 100).

Ainda assim, embora exista o preconceito quanto ao cotista, não é conclusivo que o preconceito afasta a iniciativa da PcD em prestar concurso público. Uma vantagem perceptível no serviço público é que as formas de provimento dos cargos são iguais a todos, pois as provas

medem a capacidade dos candidatos de modo isonômico. Nepomuceno (2013, p. 95) afirma que a estabilidade também é um fator a ser levado em conta pelas PcD ao pensar no serviço público, já que a incidência de demissão no privado é grande devido à exigência de lucro, e a preocupação em sempre provar sua capacidade pelo medo de perder o emprego é diminuída no público devido à estabilidade.

A seguir, o gráfico 2 demonstra os resultados da análise dos editais dos concursos do IFSC entre 2015 e 2019, referenciando a reserva para os negros: a quantidade de vagas ofertadas é demonstrada pela barra de cor azul e a quantidade de pessoas que tomaram posse é demonstrada pela barra de cor laranja.

Gráfico 2 – Relação de vagas (cotas) X Negros empossados



Fonte: IFSC, Editais nº 32/2015, nº 67/2016, nº 33/2017 e nº 16/2019.

Novamente lembrando da ampla quantidade de vagas no concurso de 2015, percebe-se que o número de negros empossados quase atinge o disponibilizado de vagas. Embora não tenham sido completadas as vagas reservadas, a quantidade de cotistas que entraram para o funcionalismo público em um único concurso foi representativa.

Em 2016, a relação vaga *versus* empossados se mantém equilibrada. Esse ano é, inclusive, um ano com poucas vagas em todas as áreas (inversamente proporcional ao concurso anterior, 2015).

O edital de 2017 traz uma perspectiva mais otimista aos cotistas, pois as vagas imediatas para negros foram preenchidas, bem como outras que surgiram durante a vigência do edital. Diferentemente do que ocorre com o público de PcD, a lista de concorrentes a cotas de negros gera cadastro de reserva em algumas áreas específicas (o que é algo que deve ser estudado em

outra oportunidade), o que reflete numa maior quantidade de pessoas que tomam posse posteriormente às vagas imediatas.

No concurso de 2019, não há preenchimento total da reserva inicial, porém, trata-se de um edital até agora vigente, então é possível que ainda ocorram posses de cotistas negros.

Entende-se que o IFSC tem cumprido com o que estipula a legislação, e desde o primeiro edital analisado, a participação dos negros tem acontecido de forma satisfatória. Em seu artigo, Duarte e Ferreira afirmam que

conforme noticiado na mídia, com base em dados divulgados pela Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR), após um ano de vigência da lei, em junho de 2015, no universo de 4.177 vagas ofertadas nos concursos públicos federais, apenas 638 foram ocupadas por pessoas negras, isto é, apenas 15,3% das vagas reservadas. (DUARTE; FERREIRA, 2017, p. 210).

Isso significa que em 2015, enquanto grande parte das instituições não havia conseguido um percentual significativo de ocupação das vagas reservadas para negros, o IFSC, embora ainda não ideal, homologava resultados razoáveis em seu edital. Naturalmente, o tempo de um ano sugerido pelo autor é pouco para avaliar a efetividade de uma lei. Porém, o IFSC tem logrado certo êxito em todos os editais, desde 2015, o que justifica o exemplo acima.

Os Institutos Federais foram criados para suprir uma demanda de educação profissional e tecnológica local, mapear as potencialidades regionais e fazer parte da comunidade (BRASIL, 2008). Desse modo, faz sentido usar a população de Santa Catarina como parâmetro para os dados analisados nesta etapa da pesquisa. Atualmente, o estado conta com 15,35% de autodeclarados negros em sua população (IBGE, 2010), enquanto o IFSC soma cerca de 12% (IFSC, 2019, p. 102). Isto é, o instituto está próximo de alcançar um padrão compatível entre a quantidade de servidores negros e a população civil negra do estado.

Os aspectos positivos observados acima podem ter uma explicação na educação formal catarinense. Conforme dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) deste ano, divulgados pela Secretaria do Estado da Educação, Santa Catarina é o segundo estado com a menor taxa de analfabetismo no país, com 2,3%, abaixo da média nacional que é de 6,6% (SECRETARIA DE ESTADO DA EDUCAÇÃO, 2020). Além disso, a população que possuía ensino superior, que em 2016 era de 15%, foi a que mais cresceu, atingindo a marca de 18,1% (SECRETARIA DE ESTADO DA EDUCAÇÃO, 2020).

5 PROPOSTA DE MELHORIA

Em sentido amplo, é consenso que somente as cotas não são suficientes para reparar tantos anos de exclusão. O conhecimento e o respeito são muito mais importantes a longo prazo do que medidas transitórias tais como as cotas. Sendo assim, para que o IFSC continue melhorando, possa cada vez mais estar preparado para receber seus futuros servidores e melhorar a qualidade de vida daqueles que já estão presentes se faz necessário criar um Plano de Inclusão para os Servidores do IFSC.

Esse Plano de Inclusão deve ser um documento formal e institucionalizado com o objetivo de promover a inclusão do servidor e, conseqüentemente, estimular sua permanência na instituição. Ele deve ser pautado nos Direitos Humanos, e conter objetivos, princípios e diretrizes a serem seguidos por todos. Nele deve prever a constante transparência e facilitação do acesso aos dados ao público externo.

Para o aproveitamento dos servidores, o Plano também deve prever que cada campus promova um encontro anual para discutir os resultados que o IFSC esteja alcançando acerca da questão da inclusão. A instituição já tem a intenção de todos os anos promover ações voltadas à inclusão dos alunos, sendo assim, é possível que o Plano também preveja que, em determinados eventos, sejam promovidas atividades em que os servidores possam relatar suas experiências, caso isso seja de seu interesse, a fim de desmistificar preconceitos.

O contexto para se desenvolver um Plano de Inclusão leva em conta não somente cotista, mas todas as pessoas que se sentirem acolhidas por ele. Segundo o Relatório de Gestão de 2019, existem 5 pessoas autodeclaradas indígenas no instituto. Em diversas referências sobre o tema inclusão e diversidade, aparece a frase “diversidade inclui todos”. Obviamente, é uma frase que precisa ser contextualizada e explicada. Neste caso, ela ilustra uma preocupação com a causa indígena, tendo em vista que no Brasil há cerca de 817.963 indígenas (IBGE, 2010) e que sua cultura é tradicionalmente forte no país. Mesmo assim, não há legislação que obrigue a reserva de vagas para indígenas que queiram concorrer em concursos e processos seletivos públicos no âmbito federal. O próprio IFSC cita em seu Relatório de Gestão de 2018 a falta de reserva de vagas para indígenas: “nos processos de ingresso (concurso público e processo seletivo simplificado) há reservas de vagas para negros (pretos e pardos), entretanto, não há legislação federal que estabeleça a reserva de vagas para indígenas” (IFSC, 2018, p. 115). Como na administração pública só é possível fazer o que a lei autoriza (MEIRELLES, 2016, p. 93), não há uma obrigatoriedade do próprio instituto em reparar possíveis encargos históricos.

Sendo assim, a gestão de pessoas do IFSC, pode tornar confortável o trabalho dos indígenas que já prestam seus serviços no IFSC e os que vierem a prestar. Nesse sentido, o Plano de Inclusão continua sendo uma boa perspectiva também para esses profissionais. Não

obstante, é necessário reiterar que Plano de Inclusão para os Servidores do IFSC deve ser elaborado para acolher a todos.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considerando as investigações feitas e tendo como problema inicial a preocupação em saber se as leis de cotas têm contribuído para o aumento de negros e PcD entre os servidores efetivos do IFSC, pode-se afirmar que sim, de modo geral, o quadro têm melhorado. Cerca de 105 pessoas tomaram posse nos concursos por meio das cotas desde 2015. Entretanto, não é possível medir atualmente o crescimento estatístico geral dos autodeclarados negros e das PcD levando em contas os dados dos Relatórios de Gestão desde 2015, pois essas especificações começaram a ser feitas a partir de 2018. Positivamente, de 2018 a 2019, houve um crescimento de cerca de 2% nos autodeclarados pretos e pardos, um número considerável; em contrapartida, aumentou a quantidade de PcD, de 55 para 57, mas diminuiu a porcentagem geral: em 2018 eram 2,14%, já em 2019 eram 1,87%. Reiterando que os Relatórios de Gestão *não* especificam quem entrou por cota e quem entrou por ampla concorrência, somente demonstram dados gerais. As informações acima foram retiradas dos Relatórios de Gestão de 2018 e 2019.

Este trabalho só poderá ser efetivamente concluído após o término da vigência da lei de cotas raciais, que se dará em 2024, quando será possível averiguar com mais tempo e dados o crescimento (ou não) da quantidade de negros no serviço público federal. É notório que a discussão acerca das cotas e da diversidade tornou o acesso aos dados mais transparente, especialmente depois de 2014 (provavelmente a discussão acerca da própria transparência sobre informações referentes aos serviços públicos, que ocorre em decorrência da Lei da Transparência, Lei 12.527/2011, também tenha efeito sobre isso).

No que concerne ao IFSC, existirá mais dados específicos, além de um repositório mais completo sobre os concursos (vagas *versus* empossados) que possibilitará a continuidade desta pesquisa, inclusive na questão dos dados sobre as PcD. Por mais que a reserva de vagas seja uma conquista obtida há mais tempo entre as PcD, existe uma dificuldade em obter dados concretos no sítio do IFSC antes de 2015, ou seja, nota-se uma maior transparência nas informações sobre esses servidores somente nos últimos anos.

Finalmente, o cenário no Instituto Federal de Santa Catarina pode não refletir necessariamente a realidade do Brasil quando se toma um panorama maior do que é a desigualdade, o que não significa que não seja sua obrigação contribuir para um país cada vez mais inclusivo, já que inclusão é uma das propostas de sua missão.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990**. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União. 18 abr. 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18112cons.htm>. Acesso em: 11 out. 2020.

BRASIL. **Decreto 3.298, de 20 de dezembro de 1999**. Dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência e dá outras providências. 20 dez. 1999. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm>. Acesso em: 11 out. 2020.

BRASIL. **Lei 11.892, de 29 de dezembro de 2008**. Institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, e dá outras providências. 29 dez. 2008. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111892.htm>. Acesso em: 08 nov. 2020.

BRASIL. **Lei 12.288, de 20 de julho de 2010**. Institui o Estatuto da Igualdade Racial. 20 jul. 2010. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/112288.htm>. Acesso em: 10 out. 2020.

BRASIL. **Lei 12.990, de 09 de junho de 2014**. Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos. 9 jun. 2014. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/112990.htm>. Acesso em: 10 out. 2020.

BRASIL. **Decreto 9.508, de 24 de setembro de 2018**. Reserva às pessoas com deficiência percentual de cargos e de empregos públicos ofertados em concursos públicos e em processos seletivos no âmbito da administração pública federal direta e indireta. 24 set. 2018. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCiViL_03/_Ato2015-2018/2018/Decreto/D9508.htm>. Acesso em: 25 out. 2020.

DUARTE, Evandro Piza; FERREIRA, Gianmarco Loures. Sub-representação legal nas ações afirmativas: a Lei de Cotas nos concursos públicos. **A&C – Revista de Direito Administrativo & Constitucional**, Belo Horizonte, ano 17, n. 70, p. 199-235, out./dez. 2017.

EXAME. **IBGE**: desemprego de pretos e pardos continua bem maior do que o de brancos. 14 fev. 2020. Disponível em <<https://exame.com/economia/ibge-desemprego-de-pretos-e-pardos-continua-bem-maior-do-que-o-de-brancos/>>. Acesso em 08 nov. 2020.

IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo demográfico 2010**: Tabela por população residente, cor ou raça, segundo a situação do domicílio, o sexo e a idade. 2010. Disponível em : <<https://sidra.ibge.gov.br/Tabela/3175#resultado>>. Acesso em: 01 nov. 2020.

IFSC, Instituto Federal de Santa Catarina. **Edital nº. 32, de 04 de setembro de 2015**. 04 set. 2015. Concurso Público de Provas e de Títulos destinado ao provimento de cargo de Professor da Carreira de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico e de cargos de Técnico-administrativos em Educação níveis C, D e E do Quadro de Pessoal Permanente do IFSC. Disponível em : <<https://www.ifsc.edu.br/concurso-publico-2015>>. Acesso em: 12 out. 2020.

IFSC, Instituto Federal de Santa Catarina. **Edital nº. 67, de 29 de agosto de 2016**. 29 ago. 2016. Concurso Público de Provas e de Títulos destinado ao provimento de cargo de Professor da Carreira de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico e de cargos de Técnico-administrativos em Educação níveis C, D e E do Quadro de Pessoal Permanente do IFSC. Disponível em : <<https://www.ifsc.edu.br/concurso-publico-2016>>. Acesso em: 12 out. 2020.

IFSC, Instituto Federal de Santa Catarina. **Edital nº. 33, de 10 de agosto de 2017**. 10 ago. 2017. Concurso Público de Provas e de Títulos destinado ao provimento de cargo de Professor da Carreira de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico e de cargos de Técnico-administrativos em Educação níveis C, D e E do Quadro de Pessoal Permanente do IFSC. Disponível em : <<https://www.ifsc.edu.br/concurso-publico-2017>>. Acesso em: 12 out. 2020.

IFSC, Instituto Federal de Santa Catarina. **Edital nº. 16, de 27 de maio de 2019**. 27 mai. 2019. Concurso Público de Provas e de Títulos destinado ao provimento de cargo de Professor da Carreira de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico e de cargos de Técnico-administrativos em Educação níveis C, D e E do Quadro de Pessoal Permanente do IFSC. Disponível em : <<https://www.ifsc.edu.br/concurso-publico-2019>>. Acesso em: 12 out. 2020.

IFSC, Instituto Federal de Santa Catarina. **Relatório de Gestão de 2018**. 2018. Disponível em:
<<https://www.ifsc.edu.br/documents/23567/185204/Relat%C3%B3rio+de+Gest%C3%A3o+2018/b335eb0a-4f50-465b-8281-2287f0e1a82c?version=1.0>>. Acesso em: 10 out. 2020.

IFSC, Instituto Federal de Santa Catarina. **Relatório de Gestão de 2019**. 2019. Disponível em:
<<https://www.ifsc.edu.br/documents/23567/185204/Relat%C3%B3rio+de+Gest%C3%A3o+2019/e87d0315-a0a5-4fe2-a065-0342967e8ec3>>. Acesso em: 10 out. 2020.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito administrativo brasileiro**. 42. ed. São Paulo: Malheiros, 2016.

NEPOMUCENO, Maristela Ferro. **Lei de Cotas em Concursos Públicos: A Percepção e a Concepção de Deficiência das Chefias, dos Colegas de Trabalho e das Pessoas com Deficiência**. 2013. 144 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade Federal de São João del-Rei, São João del-Rei, 2013.

PAGAIME, Adriana. Pessoas com deficiência: concursos públicos e cotas. **Est. Aval. Educ.**, São Paulo, v. 21, n. 45, p. 127-144, jan./abr. 2010. Disponível em:
<<http://publicacoes.fcc.org.br/ojs/index.php/eae/article/view/2030>>. Acesso em: 20 out. 2020.

PIOVESAN, Flávia. Ações afirmativas da perspectiva dos direitos humanos. **Cadernos de Pesquisa**, PUC/São Paulo, v. 35, n. 124, p. 43-55, jan./abr. 2005. Disponível em:
<<https://www.scielo.br/pdf/cp/v35n124/a0435124.pdf>>. Acesso em: 11 out. 2020.

SECRETARIA DE ESTADO DA EDUCAÇÃO. **Taxa de analfabetismo em SC cai para 2,3%, a segunda menor do país, conforme PNAD Contínua Educação**. 15 jul. 2020. Disponível em <