

PRODUTO EDUCACIONAL

OFICINA: Gestão e Equidade Racial no IFSC: Letramento Racial e Ações Afirmativas

Oficina formativa para gestores e conselheiros, com
foco no enfrentamento ao racismo institucional e na
implementação do Decreto nº 11.443/2023



Samuel de Souza Evangelista
Volmir Von Dentz



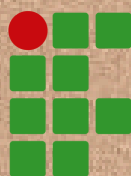
O Produto Educacional

Esta oficina é o Produto Educacional da dissertação “Representatividade negra na gestão pública federal: ações afirmativas e o caso da composição dos cargos de gestão no Instituto Federal de Santa Catarina”, vinculada ao ProfEPT – IFSC.



Samuel de Souza Evangelista
Volmir Von Dentz





**INSTITUTO
FEDERAL**
Santa Catarina

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor, através do Programa de Geração Automática da Biblioteca do IFSC

de Souza Evangelista, Samuel PRODUTO EDUCACIONAL : OFICINA: Gestão e Equidade Racial no IFSC: Letramento Racial e Ações Afirmativas / Samuel de Souza Evangelista ; orientador, Volmir Von Dentz, 2025. 39 p.

Produto Educacional (mestrado profissional) - Instituto Federal de Santa Catarina, Campus Florianópolis, Programa de Pós Graduação em Mestrado profissional em educação profissional e tecnológica em rede nacional, Florianópolis, 2025.

Inclui referências.

1. Mestrado profissional em educação profissional e tecnológica em rede nacional. 2. racismo. 3. gestão pública. 4. ações afirmativas. 5. EPT. I. Von Dentz, Volmir . II. Instituto Federal de Santa Catarina. Programa de Pós Graduação em Mestrado profissional em educação profissional e tecnológica em rede nacional. III. Título.





Samuel de Souza Evangelista

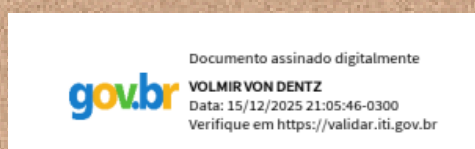
PRODUTO EDUCACIONAL

OFICINA: Gestão e Equidade Racial no IFSC: Letramento Racial e Ações Afirmativas

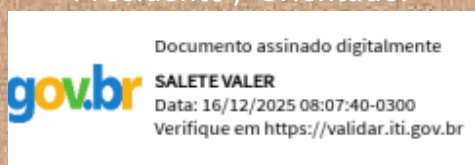
Este Produto Educacional foi julgado e aprovado para a obtenção do título de Mestre em Educação Profissional e Tecnológica do Instituto Federal de Santa Catarina – Campus Florianópolis.

Orientador(a): Prof. Volmir Von Dentz, Dr.

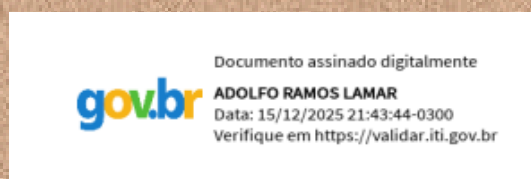
COMISSÃO AVALIADORA



Prof. Dr. Volmir von Dentz
Instituto Federal de Santa Catarina
Presidente / Orientador



Prof. Dra. Salete Valer
Instituto Federal de Santa Catarina / Membro Interno



Prof. Dr. Adolfo Ramos Lamar
Universidade Regional de Blumenau / Membro Externo





FICHA TÉCNICA

Conteúdo/ Diagramação: Samuel de Souza
Evangelista

Orientação: Prof. Dr. Volmir von Dentz

Desenho: canva.com



“Apesar dos retrocessos, nós temos observado muitos avanços, especialmente pela conscientização, não só de negros, mas de todos aqueles que estão irmanados com esse esforço de transformar esse país em um país mais justo, fraterno e solidário.”

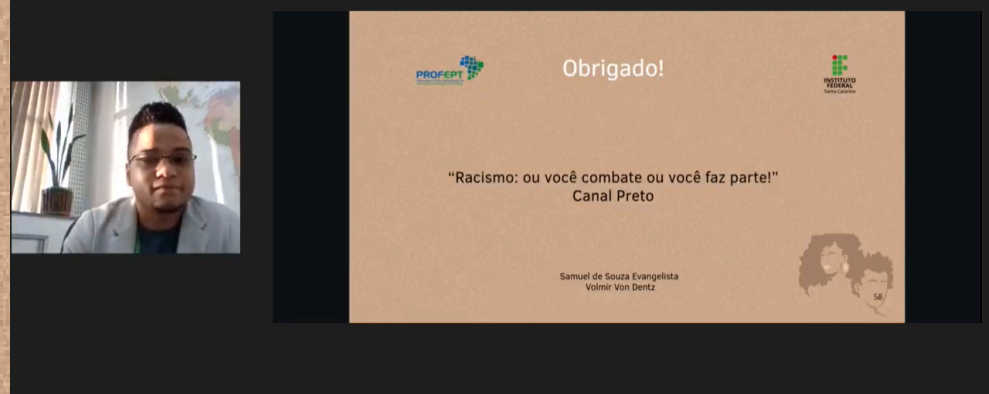
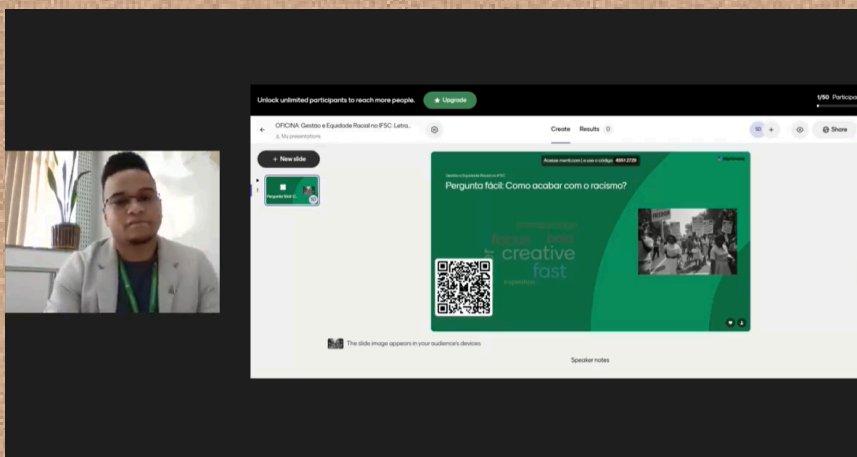
Kabengele Munanga

SUMÁRIO

Objetivos da Oficina	8
Apresentação do Facilitador	9
Primeira Dinâmica	14
Contextualização Histórica	16
Racismo Estrutural e Institucional	17
Formas de Manifestação do Racismo / Privilégio Branco	18–19
Branquitude (Crítica e Acrítica)	20
Interseccionalidades	21
Educação Profissional e Tecnológica – EPT	22
Trabalho Manual e Trabalho Intelectual / Desigualdade no IFSC	23
Dados Raciais do IFSC	24
Ações Afirmativas no Brasil	25
Decreto nº 11.443/2023	26
Pergunta: Negros querem CD/FG/FCC?	27
Implementação do Decreto no IFSC	28
Distribuição das Vagas por Unidade / Cargos	29
Comissão Central de Acompanhamento	30
Próximos Passos e Ações Contínuas	30
Conquistas e Impactos da Resolução	31
Barreiras e Resistências Institucionais	32
O Papel dos Gestores	33
Dinâmica de Reflexão	34
Conclusões	35–37
Referências.....	38
Encerramento	39

Objetivos da Oficina

Realizada no dia 21 de agosto de 2025, via plataforma RNP, a oficina formativa teve como objetivo promover discussões sobre letramento racial no IFSC, sensibilizar sobre o racismo estrutural/institucional e qualificar gestores para a aplicação do Decreto nº 11.443/2023, com foco em equidade e justiça social.



Apresentação do Facilitador

Neste primeiro momento, a apresentação buscou aproximar quem conduz a oficina do grupo, compartilhando trajetória e motivos que conectam o facilitador ao tema. A ideia foi criar um vínculo inicial e evidenciar que a discussão sobre equidade racial atravessa vivências reais e experiências institucionais.

Quem sou eu?



- Samuel de Souza Evangelista;
- Natural de Barbacena - MG;
- 29 anos;
- Iniciou no “mercado de trabalho” aos 12 anos;
- Ex-aluno do IFsudesteMG;
- Participante do Pronatec (2012 a 2014);
- Bolsista do Prouni;
- Hoje, servidor e mestrando no IFSC, por meio das cotas PP;

Apresentação do facilitador

Como foi o meu percurso formativo?

- No ensino de nível médio, estudava pela manhã, trabalhava no período da tarde e a noite e aos finais de semana cursava o Ensino Técnico pelo Proni;
- No Ensino Superior, conciliava os estudos com a rotina de trabalho: atuava durante o dia das 9h às 17h, trabalhava novamente no período noturno, das 19h às 7h da manhã, e dedicava os intervalos e horas vagas para o curso superior.



Apresentação do Facilitador

Formação Acadêmica

- Bacharel em Administração (2018);
Licenciado em Ciências Sociais (2025);
Especialista em Gestão Estratégica de
Pessoas(2018); Especialista em Gestão
Escolar(2021); Mestrando em Educação
(2025);



Apresentação do Facilitador

Trajetória no IFSC

- Servidor lotado no Gabinete da Reitoria (2018 - atual);
- Atual Ouvidor Geral do IFSC; (Mandato de 2025 a 2028)

- Atuou como titular e/ou substituto nas seguintes funções:

Ouvidor Adjunto da Instituição, sendo responsável pelo monitoramento da Lei de Acesso à Informação (AMLAI) e pelo Serviço de Informação ao Cidadão (SIC); Chefe de Gabinete do Reitor; Diretoria Executiva; Ouvidoria Geral; Assessoria de Assuntos Estratégicos e Internacionais; Assessoria Técnica; Membro eleito na Comissão Própria de Avaliação (mandato 2018–2021); Portarias Institucionais; Corregedoria; Análise Processual; Setor de Parcerias, Cooperações e Colaborações Técnicas.



Antes de começar tudo..

Qual o motivo dessa minha apresentação?

A importância do meu local de fala aqui, é ressaltar que a partir da educação, da inclusão, das políticas públicas, é possível a ascensão de grupos minoritários, principalmente de pessoas pretas e partas.

A pergunta que fica é?

Se não fossem as ações, programas e projetos de inclusão será que o “Samuel” estaria aqui hoje?



Primeira Dinâmica

Vamos começar com uma pergunta simples!

Nesta primeira dinâmica, buscamos quebrar o gelo e, ao mesmo tempo, provocar um olhar inicial sobre o tema racial. A ideia é começar de forma leve, convidando o grupo a participar e a construir o diálogo que será aprofundado ao longo da oficina. Afinal, aprender sobre racismo também passa por abrir espaço para escuta, descontração e reflexão coletiva.



Como acabar com o racismo?

É claro que essa pergunta não tem uma resposta simples, e nem cabe apenas em uma oficina. Mas é justamente por parecer “impossível” que ela provoca. Aqui, a intenção foi gerar descontração, mas também revelar percepções, crenças e expectativas que teremos a chance de problematizar ao longo da oficina. O objetivo não é encontrar uma solução imediata, mas começar a pensar sobre ela de forma crítica e coletiva.



Contextualização histórica

O Brasil carrega um legado de mais de 300 anos de escravidão. A abolição não foi acompanhada de políticas reparatórias, e o racismo foi se adaptando estruturalmente às instituições modernas, inclusive à escola.

Quando falamos que o racismo começou com a colonização, estamos dizendo que, naquele tempo, países da **Europa** começaram a **invadir** e **explorar** regiões da **América e da África**, entre os séculos **14 e 17**. Durante esse processo, os europeus passaram a acreditar, que os povos que viviam nesses lugares eram **inferiores**, apenas por serem diferentes deles — especialmente por não serem **brancos**. Com isso, surgiu a ideia equivocada de que essas pessoas não pertenciam à mesma "**raça humana**", o que ajudou a justificar a dominação e a escravidão.

(Fernandes, 1978; Munanga, 1999; Almeida, 2019; Gonzalez, 1983)



Racismo estrutural (Silvio Almeida)

Almeida (2018) define o racismo estrutural como parte constitutiva das instituições. Não se trata de desvios individuais, mas de um sistema que organiza o funcionamento da sociedade e reproduz desigualdades.

Racismo institucional (Munanga e Hasenbalg)

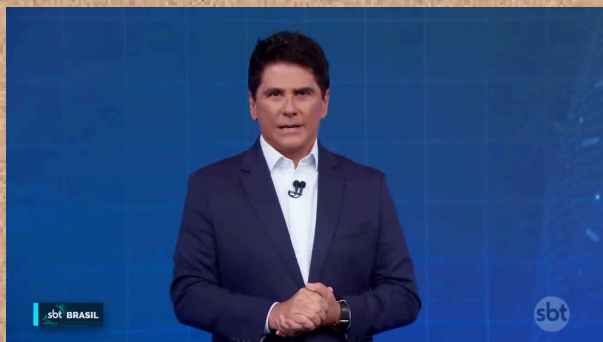
Kabengele Munanga e Hasenbalg demonstram que o racismo institucional opera por omissão, por invisibilidade, por ausência de políticas ou ações específicas. Ele se manifesta quando a instituição se omite diante da desigualdade racial.



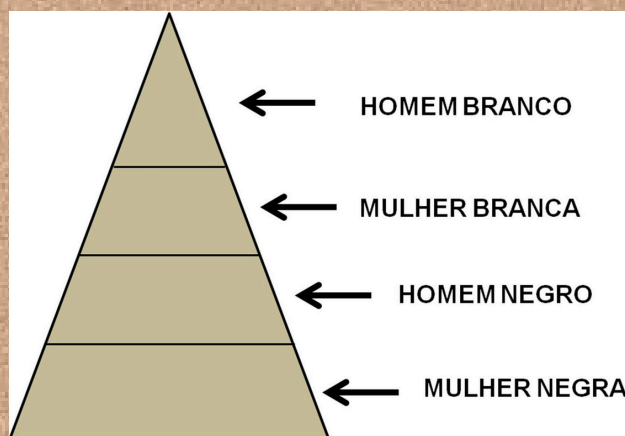
Como as formas racismo se manifestam?

- **De forma pessoal ou criminal:** quando aparece em atos explícitos, como agressões físicas, injúrias raciais, ameaças e práticas de ódio, tipificadas pela lei como crime.
- **De forma estrutural:** nas desigualdades históricas que se reproduzem na sociedade, afetando acesso a educação, saúde, renda, moradia e oportunidades, mesmo sem uma ação direta de um indivíduo.
- **De forma institucional:** quando as próprias instituições – escolas, órgãos públicos, empresas – reproduzem práticas e regras que dificultam ou negam direitos, seja por discriminação direta, seja pela omissão em enfrentar as desigualdades.

Como a manutenção do privilégio branco se manifesta?



O Racismo institucional (principalmente) se manifesta no rigor da lei; Já o privilegio branco (não somente) nos benefícios da lei;



Essa hierarquia não é casual: ela expressa como a sociedade distribui poder, oportunidades e reconhecimento social. Enquanto o racismo institucional opera nos mecanismos de exclusão, o privilégio branco atua na naturalização dos lugares de poder ocupados majoritariamente por pessoas brancas. Esses privilégios não dependem de intenção individual, mas de estruturas históricas que favorecem determinadas posições sociais. Reconhecer esse parâmetro é o primeiro passo para transformá-lo.



O que é a Branquitude?

Segundo Sueli Carneiro, o racismo estrutura-se a partir da negação do outro (o negro), mas também se sustenta na afirmação silenciosa da branquitude como norma, como padrão universal e neutro.

Segundo Cida Bento, a branquitude é um espaço de privilégios mantidos por pactos narcisistas que protegem o grupo branco, muitas vezes sem que os próprios brancos se deem conta disso.

Branquitude Acrítica / Branquitude Crítica

Branquitude Acrítica

É quando a pessoa branca aceita, mesmo sem perceber, os privilégios da sua cor. Esse silêncio mantém vivo o racismo.

Optar por não agir é escolher conservar e justificar a desigualdade racial.

Branquitude Crítica

É quando a pessoa branca decide não ser cúmplice: reconhece o racismo, rejeita seus privilégios e se compromete a enfrentá-lo todos os dias. É uma escolha consciente e ativa pelo antirracismo.



Intersecssionalidades

Intensificam a prática de discriminação

Cor de pele / etnia
Idade
Religião
Origem
Estética corporal
Orientação afetivo-sexual
Deficiência
Escolaridade
Identidade de gênero
Renda



A Educação Profissional e Tecnológica - EPT

Autores como Saviani e Frigotto mostram que a Educação Profissional e Tecnológica (EPT), embora tenha potencial emancipador, historicamente reproduziu dualidades e desigualdades de classe e raça, separando educação técnica e intelectual.



A EPT deve desafiar a ideia de que pessoas negras pertencem apenas ao trabalho manual ou operacional.

Quando integra saberes, valoriza trajetórias e rompe estereótipos, a instituição cumpre sua função social. Promover essa integração é garantir uma formação humana integral e antirracista.

A Educação Profissional e Tecnológica tem o dever de reconhecer que desigualdades raciais atravessam trajetórias educacionais.

Assumir essa realidade permite criar estratégias efetivas de combate ao racismo institucional.

A EPT só cumpre sua missão social quando reduz desigualdades, não quando as reproduz em seus espaços.



Trabalho Manual e Trabalho Intelectual

Essa lógica de separação persiste nas instituições contemporâneas, inclusive na forma como se organizam os currículos e as oportunidades de ascensão nos Institutos Federais Ramos (2011). A população negra, muitas vezes, é associada ao trabalho de base, técnico, operacional — e raramente à liderança, ao planejamento e à gestão.

O IFSC e a desigualdade racial

Apesar da legislação inclusiva e da missão social, o IFSC ainda apresenta, em sua gestão, um quadro majoritariamente branco.

A pesquisa mostrou que menos de 10% dos cargos de direção e chefia são ocupados por pessoas negras.



Dados sobre o IFSC no ambiente de gestão

Em 2024, haviam mais de 600 cargos de gestão (CD, FG, FCC). Desses, menos de 10% eram ocupados por pessoas autodeclaradas negras, embora a população negra represente 23% da população catarinense e 56% da população brasileira.

Necessidade de Ação:

A sub-representação evidencia a necessidade de políticas afirmativas que visem equilibrar essa desigualdade, alinhando-se ao compromisso nacional de reparação histórica e justiça social.



Ações Afirmativas

Lei nº 10.639/2003 – Torna obrigatório o ensino da História e Cultura Afro-Brasileira nas escolas da educação básica.

Decreto nº 7.589/2011 – Pronatec (Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego)

Lei nº 11.096/2005 – Prouni (Programa Universidade para Todos)

Lei nº 12.288/2010 – Estatuto da Igualdade Racial – Estabelece diretrizes para eliminar a discriminação racial e promover a igualdade de oportunidades para a população negra.

Lei nº 12.711/2012 , alterada pela Lei nº 14.723/2023 - Lei de Cotas no Ensino Superior – Garante reserva de 50% das vagas em instituições federais para estudantes de escolas públicas, com subcotas para pretos, pardos, indígenas, quilombolas e pessoas com deficiência.

Lei nº 14.914/2024 – Política Nacional de Assistência Estudantil (PNAES)

Lei nº 15.142/2025 – Cotas Ampliadas em Concursos Públicos – Amplia a reserva para 30% das vagas, abrangendo também indígenas e quilombolas; substitui a Lei nº 12.990/2014.



O Decreto nº 11.443/2023

Publicado em março de 2023, o decreto determina que, até 31 de dezembro de 2025, pelo menos 30% dos cargos comissionados e de função de confiança no executivo federal sejam ocupados por pessoas negras.

Cenário do IFSC

Tipo de Cargo / Função	Ocupantes	Ocupantes	Ocupantes	Ocupantes	Total de Cargos
	Homens Brancos	Mulheres Brancas	Homens Negros	Mulheres Negras	
Cargos de Direção (CD)	63	49	7	3	122
Funções de Confiança (FG)	113	160	26	20	319
Função Comissionada de Coordenação de Curso (FUC / FCC)	108	53	12	5	178

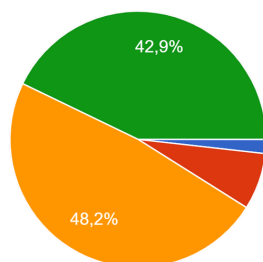
Departamento de Seleção de Pessoas - IFSC, 2024.

O cenário do IFSC reflete uma realidade que se repete no setor público e privado em todo o país: a predominância de pessoas brancas nos principais espaços de comando e decisão. Essa configuração histórica evidencia que a desigualdade racial atravessa estruturas institucionais e reforça a necessidade de políticas afirmativas que enfrentem essa lógica e ampliem a representatividade negra na gestão.



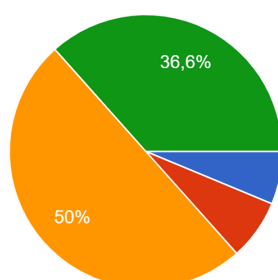
Mas os(as) negros querem CD ou FG's / FCC's?

Você já teve a oportunidade de ocupar cargos da alta gestão, em nível de CD (Diretor/a CD-2, Vice CD-3, Reitor/a CD-1 ou Pró-Reitor CD-2 e Diretoria Executiva CD-3) no seu Câmpus ou na Reitoria?
112 respostas



- Sim, atualmente ocupo um cargo de gestão.
- Sim, no passado ocupei um cargo de gestão.
- Não, nunca tive essa oportunidade, mas tenho ou já tive interesse.
- Não tenho interesse.

Você já teve a oportunidade de ocupar os demais cargos de gestão em nível de CD (Diretoria sistêmica - CD3 e Chefe de Departamento CD - 4), no seu Câmpus ou na Reitoria?
112 respostas



- Sim, atualmente ocupo um cargo de gestão.
- Sim, no passado ocupei um cargo de gestão.
- Não, nunca tive essa oportunidade, mas tenho ou já tive interesse.
- Não tenho interesse.

De acordo com os dados levantados na pesquisa, a maioria dos servidores negros afirma ter interesse em ocupar funções de gestão. Contudo, muitos relatam que jamais foram convidados ou considerados para tais cargos. Essa ausência de convite não é casual: ela expressa exatamente o que Almeida chama de lógica estrutural do racismo, que naturaliza quem “deve” ou “pode” ocupar espaços de poder.



O que o Decreto muda

Historicamente, os cargos de gestão são preenchidos por confiança, sem critérios de equidade racial. O decreto tensiona essa lógica, exigindo que a gestão atue para reparar desigualdades raciais no acesso ao poder institucional.

Implementação no IFSC

- O IFSC criou em 2023 um Grupo de Trabalho para estudar a aplicação do decreto.
- Foi aprovada uma resolução no CONSUP (Resolução nº 149/2025) para regulamentar a reserva de vagas para negros.



Distribuição nas Unidades do IFSC

Exemplo de Distribuição:

Câmpus Florianópolis:

Dos 35 cargos de Função Gratificada (FG), 10 devem ser ocupados por servidores negros, e das 29 vagas de Função Comissionada de Coordenação de Curso (FCC), 9 são reservadas para essa representatividade.

Reitoria:

- Cargos de Direção (CD):
 - CD-1: 1 cargo, sem reserva devido à singularidade da posição.
 - CD-2: Com 6 cargos disponíveis, 2 devem ser ocupados por servidores negros.
 - CD-3: Dos 12 cargos, 4 são reservados para a ocupação por pessoas negras.
 - CD-4: Dos 17 cargos disponíveis, 5 devem ser ocupados por servidores negros.



Comissão Central de Acompanhamento e Monitoramento

Portaria do(a) Reitor(a) N° 2731 de 7 de agosto de 2025



Criação da Comissão: Uma comissão central, instituída via portaria do Reitor, responsável pelo monitoramento do cumprimento da resolução, devendo apresentar relatórios anuais ao CONSUP.

Próximos Passos e Ações Contínuas

Implementação de Seleções Específicas:
Lançamento de editais específicos para a ocupação das vagas reservadas para pessoas negras.

Fortalecimento da Cultura de Autodeclaração: Incentivo à autodeclaração racial entre servidores, com campanhas internas que reforcem a importância e o valor da diversidade no serviço público.

Capacitação e Letramento Racial:
Desenvolvimento de programas de capacitação e conscientização racial para todos os servidores, garantindo que a inclusão e a diversidade sejam vivenciadas de maneira prática em todas as áreas do IFSC.



Conquistas e Impactos da Resolução



Impacto na Estrutura do IFSC: A regulamentação da ocupação por pessoas negras nos cargos de comissão e confiança representa um marco para o IFSC, promovendo uma política institucional que combate desigualdades estruturais e fortalece o compromisso com a equidade racial.

Avanço Institucional: Ao estabelecer critérios claros e processos de fiscalização, como a comissão de acompanhamento, o IFSC dá um passo importante na construção de um ambiente de trabalho mais justo e inclusivo.



Barreiras Institucionais

Apesar dos avanços, a implementação enfrenta resistência....

Desnaturalizar a meritocracia

A lógica meritocrática, quando aplicada de forma “neutra”, ignora as barreiras históricas enfrentadas por pessoas negras. O mérito real só pode ser avaliado em condições de equidade, que hoje não estão garantidas.

Letramento Racial (Falta de)

O letramento racial é a capacidade de perceber, nomear e atuar contra o racismo. Vai além de “não ser racista”: é um compromisso ativo e contínuo com a justiça racial. É uma competência essencial para gestores públicos.

Ausência de formação

A pesquisa revelou que muitos gestores do IFSC nunca participaram de formações sobre racismo, diversidade ou ações afirmativas. Há insegurança sobre como implementar as mudanças.



O papel dos gestores

Gestores são agentes estratégicos na promoção da equidade. Eles decidem nomeações, orientam a cultura institucional e representam a instituição.

Sua atuação (ou omissão) impacta diretamente na inclusão ou exclusão de pessoas negras.

Ou seja, a necessidade de mais momentos de formação.

O gestor precisa assumir um compromisso ético com a promoção da igualdade racial.

Isso inclui revisar práticas, identificar barreiras e intervir frente a situações discriminatórias.

A omissão reforça desigualdades; a ação consciente as desmonta.

Seu papel é assegurar que a instituição avance do discurso para a prática efetiva.



Momento: Dinâmica de reflexão

Nesta etapa, convidamos os participantes a refletirem sobre como suas próprias atuações, enquanto gestores ou conselheiros, podem fortalecer ou, ao contrário, dificultar a implementação da equidade racial no IFSC. A partir dessa pergunta, foram socializadas percepções, desafios e responsabilidades, aprofundando o papel decisivo desses agentes na transformação institucional.

Pergunta para reflexão: “Como a atuação do gestor(a) ou conselheiro(a) pode contribuir ou dificultar a implementação da equidade racial no IFSC?”

Socialização das respostas

Leitura voluntária de algumas contribuições. Reflexão coletiva sobre os compromissos possíveis, os desafios práticos e as resistências institucionais enfrentadas.



Conclusões



Conclusões

1. O racismo é estrutural e institucional.

Está presente em todas as esferas da sociedade, inclusive nas instituições educacionais. Reconhecer sua existência é essencial para combatê-lo com seriedade. Gestores e conselheiros devem atuar como agentes transformadores desse cenário.

2. Utilizar a branquitude de forma crítica é um dever ético.

É preciso reconhecer os privilégios estruturais que a branquitude carrega historicamente. Colocar esses privilégios a serviço da equidade, de forma consciente e crítica, é uma responsabilidade especialmente de quem ocupa lugares de poder e decisão.

3. A Educação Profissional e Tecnológica (EPT) é um espaço contraditório.

Ela pode tanto reforçar a lógica da exclusão, perpetuação das origens separatórias, quanto se tornar instrumento de emancipação. Cabe à nós garantir que a EPT promova uma formação crítica, humana e integral.

4. A separação entre trabalho manual e trabalho intelectual sustenta desigualdades históricas.

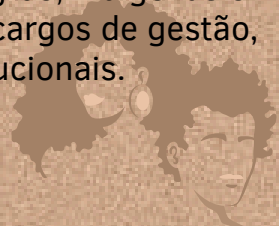
Essa dualidade foi construída ao longo do tempo para subalternizar corpos negros e periféricos. A EPT deve superar essa lógica, garantindo o direito de todos à formação plena.

5. As ações afirmativas são mecanismos de reparação histórica.

Programas como cotas raciais, Prouni, Pronatec e ENEM ampliam o acesso e combatem desigualdades estruturais. Sua implementação deve ser efetiva, monitorada e valorizada institucionalmente.

6. Os espaços de poder e decisão devem ser representativos.

É fundamental garantir a presença de pessoas negras, indígenas e demais grupos historicamente marginalizados nos cargos de gestão, nos conselhos e em todas as esferas institucionais.



Conclusões

7. É necessário criar e fortalecer políticas institucionais que garantam a participação das classes minorizadas.

Essa presença deve ser assegurada em todos os espaços de deliberação e formulação institucional, como CONSUP, CODIR e CEPE, contribuindo para uma gestão verdadeiramente democrática e inclusiva.

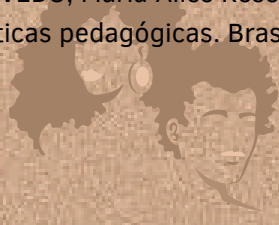
8. Capacitação e letramento contínuo são fundamentais.

É urgente promover formações permanentes para gestores, conselheiros, servidores e toda a comunidade acadêmica. Só pela educação é possível desconstruir o racismo estrutural e suas heranças históricas, fortalecendo uma cultura de equidade no IFSC.



Referências

- ALMEIDA, Silvio Luiz de. Racismo estrutural. São Paulo: Pólen Livros, 2020.
- BENTO, Maria Aparecida Silva. Pactos narcísicos no racismo: branquitude e poder nas organizações. São Paulo: Cia. das Letras, 2022.
- BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 5 out. 1988.
- BRASIL. Decreto nº 12.536, de 3 de julho de 2025. Regulamenta a Lei nº 15.142, de 3 de junho de 2025. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 4 jul. 2025.
- BRASIL. Lei nº 10.639, de 9 de janeiro de 2003. Altera a Lei nº 9.394/1996 para incluir no currículo oficial da Rede de Ensino a obrigatoriedade da temática "História e Cultura Afro-Brasileira". Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 10 jan. 2003.
- BRASIL. Lei nº 11.096, de 13 de janeiro de 2005. Institui o Programa Universidade para Todos – Prouni. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 14 jan. 2005.
- BRASIL. Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010. Institui o Estatuto da Igualdade Racial. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 21 jul. 2010.
- 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. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 30 ago. 2012.
- BRASIL. Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014. Reserva aos negros 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos federais. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 10 jun. 2014.
- BRASIL. Lei nº 14.723, de 23 de outubro de 2023. Altera a Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012, que trata das cotas no ensino superior. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 24 out. 2023.
- BRASIL. Lei nº 15.142, de 3 de junho de 2025. Dispõe sobre a reserva de vagas para negros, indígenas e quilombolas em concursos públicos no âmbito federal. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 4 jun. 2025.
- CARNEIRO, Sueli. A construção do outro como não-ser. São Paulo: Selo Negro, 2005.
- FERNANDES, Florestan. A integração do negro na sociedade de classes. São Paulo: Globo, 2007. 2 v.
- FRIGOTTO, Gaudêncio. A produtividade da escola improdutiva. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2001.
- GONZALEZ, Lélia. Racismo e sexismo na cultura brasileira. In: SILVA, L. A. (org.). Rio de Janeiro: Brasiliense, 1983.
- HASENBALG, Carlos. Discriminação e desigualdades raciais no Brasil. Rio de Janeiro: Graal, 1979.
- MUNANGA, Kabengele. Rediscutindo a mestiçagem no Brasil: identidade nacional versus identidade negra. Petrópolis: Vozes, 1999.
- RAMOS, Marise Nogueira. Trabalho e educação: fundamentos ontológicos e mediações epistemológicas. 2. ed. São Paulo: Cortez, 2011.
- RIBEIRO, Djamilia. Pequeno manual antirracista. São Paulo: Companhia das Letras, 2019.
- SANTOS, Boaventura de Sousa. A difícil democracia: reinventar as esquerdas. São Paulo: Boitempo, 2016.
- SAVIANI, Dermeval. Em defesa do projeto de formação humana integral para a classe trabalhadora. Revista Brasileira da Educação Profissional e Tecnológica, [S. l.], v. 1, n. 22, p. e13666, 2022. DOI: 10.15628/rbept.2022.13666. Disponível em: <https://www2.ifrn.edu.br/ojs/index.php/RBEPT/article/view/13666>.
- SILVA, Petronilha Beatriz Gonçalves e; AZEVEDO, Maria Alice Resende de. O ensino da História e Cultura Afro-Brasileira e Africana: legislação e práticas pedagógicas. Brasília: MEC/SECADI, 2011.





Obrigado!

“Racismo: ou você combate ou você faz parte!”
Canal Preto



Samuel de Souza Evangelista
Volmir Von Dentz