

Relatório Consolidado sobre a Composição
Étnico-Racial e de Pessoas com Deficiência do
Corpo Docente da UERJ

ESDI Lapa 2025.1

Sumário:

1. Objetivo
2. Justificativa
3. Metodologia
4. Quadro geral de vagas por departamento e área
 - 4.1. Quadro geral de aplicação das Leis de reservas de vagas
5. Apresentação da composição étnico-racial de docentes pelos departamentos do certame
6. Apresentação dos dados referentes a presença de docentes Pessoas com Deficiência (PCD) pelos departamentos do certame
7. Ordenamento dos departamentos em função dos levantamentos de composição étnico-racial e de pessoas com deficiência
8. Quadro de distribuição das vagas reservadas
9. Barema de convocação

1.OBJETIVO

Este relatório tem como finalidade fornecer dados consolidados que orientem a distribuição da reserva de vagas destinadas às ações afirmativas, por meio das cotas, nos concursos para docentes. A partir das informações levantadas, busca-se orientar a aplicação da política de reserva de vagas de forma proporcional e alternada entre os Departamentos, garantindo que aqueles com menor representatividade de docentes negras/os e pessoas com deficiência sejam priorizados na alocação de vagas reservadas. Dessa maneira, a Universidade reafirma seu compromisso com a equidade e a inclusão, promovendo a ampliação da diversidade no corpo docente e assegurando o cumprimento da legislação vigente sobre ações afirmativas no serviço público.

2. JUSTIFICATIVA

A Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ), uma das pioneiras na implementação da política de cotas raciais no acesso ao ensino superior, tem desempenhado um papel fundamental na promoção da equidade e da diversidade no ambiente acadêmico. No entanto, no que se refere à aplicação das cotas nos concursos para ingresso na carreira docente, a atual política de distribuição de vagas da Universidade tem se mostrado incompatível com a legislação vigente.

Os dados mais recentes do censo nacional (2022) apontam que o Brasil se manteve como sendo um país de maioria de pessoas autodeclaradas negras (55,51%), tendo um aumento significativo de pessoas autodeclaradas pretas (de 7,52% para 10,17%, 2010 - 2022, respectivamente) e superação do número de pessoas autodeclaradas pardas em relação a autodeclaradas brancas (45,34%; 43,45%, respectivamente).

No estado do Rio de Janeiro não é diferente, 57,78% da população fluminense se autodeclara negra, em especial pessoas pretas supera a média nacional (16,16%)². No que se refere ao universo de docentes do Ensino Superior, os dados se apresentam diametralmente inversos. O censo do Ensino Superior de 2022 organizado pelo INEP mostrou que, dos docentes do ensino superior que estão lotados em instituições públicas, a maioria das/os respondentes se autodeclararam brancas/os (70%), sendo autodeclarados negras/os 27%, (23% pardas/os e 4% pretas/os), seguidos de 0,3% de indígenas e 2% de pessoas autodeclaradas amarelas.

Na realidade da Universidade do Estado do Rio de Janeiro esta composição se reflete, 68,85% dos docentes se autodeclararam brancos e 15,99% são negras/os (11,74% pardas/os; 4.25% pretas/os), seguido de: 0,20% docentes indígenas e 0,64% autodeclaradas/os amarelas/os. Frente aos dados destacados acima o espaço acadêmico ainda expressa um distanciamento frente à realidade populacional brasileiro

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2025/lei/L15142.htm

2 <https://censo2022.ibge.gov.br/apps/pgi/#/mapa/>

e no nosso caso, a população fluminense. Se tomarmos como referência os rendimentos médios apresentados pelo IBGE, na publicação *Desigualdades sociais por Cor e Raça no Brasil* 2ª edição³, os números analisados escancaram a distinção racial, em que a desigualdade no mundo do trabalho é negra. Pessoas autodeclaradas brancas receberam quase o dobro salarial em comparação a pessoas negras. Em relação aos postos de trabalho, a maioria dos cargos gerenciais estão ocupados por pessoas brancas (69,0%), enquanto as pessoas negras ocupam 29,5% destes postos.

A mesma sub participação se verifica no que se refere às pessoas com deficiência, os dados do INEP 2021 apontaram que na carreira docente do Ensino Superior Público apenas 0,6% das/os docentes são PCDs, tal como demonstrado na tabela abaixo:

Consolidação dos Dados sobre docentes com deficiência em instituições Públicas Censo 2022 ¹ .									
Total de docentes	705	0,6% do total de docentes das Instituições Públicas são pessoas com deficiência							
Cegueira	Baixa Visão	Surdez	Auditiva	Física	Surdocegueira	Múltipla	Intelectual	Altas habilidades/superdotação	Transtorno Global do Desenvolvimento (TGD)
31	133	123	124	220	9	0	11	17	37

Na mesma direção seguem os dados consolidados pelo Núcleo de Informação e Estudos de Conjuntura (NIESC) da UERJ, em que é flagrante a sub participação no quadro de docentes das pessoas com deficiência. Dos 3.029 docentes da Universidade, do Estado do Rio de Janeiro, apenas 1,65% registrou ser uma pessoa com deficiência, a tabela abaixo descreve a síntese das respostas. Cabe destacar que o universo de respondentes do levantamento base para este relatório corresponde a 44% do total de docentes do quadro efetiva da universidade.

Consolidação dos Dados sobre docentes com deficiência do quadro efetivo da Uerj_2023.						
Total de docentes	50	1,65% do total de docentes da Uerj são pessoas com deficiência				
Altas habilidades ou superdotação	Baixa visão e visão monocular	Deficiência auditiva	Deficiência física	Surdez	Transtorno do espectro autista (TEA)	Não desejo informar a deficiência
09	09	08	12	01	07	04

1 https://censo2022.ibge.gov.br/panorama/?utm_source=ibge.e&utm_medium=home&utm_campaign=portal

3 [liv101972_informativo.pdf](#)

3. METODOLOGIA

A proposta metodológica apresentada a seguir alinha-se aos princípios constitucionais e ao compromisso nacional de mitigar os impactos do racismo, afirmado internacionalmente em Durban, 2001 e reafirmada pelo atual Governo Federal. Ainda que trate estritamente sobre a devida aplicação das legislações estaduais, estas não devem e não se distanciam da orientação nacional de manutenção de uma política de Estado que traga a estratégica de reserva de vagas como forma de reparação histórica e enfrentamento às desigualdades raciais, tal como verificado na Lei nº 15.142 de 3 de junho de 2025⁴.

Na UERJ, o principal entrave decorre da forma como as vagas são disponibilizadas em edital, muitas vezes em quantitativos reduzidos por serem organizados por área, o que inviabiliza o cumprimento dos percentuais estabelecidos em Lei para reserva de vagas destinadas a candidatas/os negras/ros, indígenas, pessoas com deficiência e com hipossuficiência econômica. Essa limitação compromete a efetivação da política de ações afirmativas e reduz a representatividade desses grupos no corpo docente da instituição.

A partir do estabelecimento de um fluxo processual de solicitação de abertura de concursos públicos junto à Comissão Permanente de Acompanhamento do Docente (COPAD), na forma de calendário único que garante que novas/os servidoras/es cheguem em períodos que estejam atrelados ao início dos semestres letivos, permitiu-se a possibilidade de aglutinação do quantitativo de vagas a serem providas por meio de concurso público. Este processo de aglutinação de vagas está em consonância com a orientação do Supremo Tribunal Federal na Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC nº 041), que determinou que "deve-se aglutinar, sempre que possível, as vagas em concursos com baixo número de vagas". Essa medida buscou viabilizar a aplicação plena das cotas raciais e de inclusão para pessoas com deficiência nos concursos docentes, garantindo que a UERJ continue na vanguarda das políticas de democratização do ensino superior e do acesso à carreira acadêmica.

Assim, apresenta-se como metodologia à orientação da reserva de vagas para provimento de cargo efetivo do quadro de docentes, a serem observadas nos editais unificados organizados pela Uerj, a representação demográfica no que se refere ao marcador cor-raça e etnia, e para as reservas de vagas destinadas às pessoas com deficiência.

Para tal toma-se como referência o levantamento étnico-racial e de pessoas com deficiências dos departamentos que estiverem inclusos no certame, tendo a vaga reservada para cada política de ação afirmativa (Lei n.º 6.067/2011, alterada pela Leis 9852/2022 e 9935/2022 e Leis n.º 2.298/1994 e 2.482/1995) o departamento que tiver MENOR NÚMERO de docentes negras/os ou indígenas e PCDs. Este levantamento apresentará, em ordem crescente, todos os departamentos considerados no edital, indo do departamento com menor número de docentes negras/os ou indígenas e PCDs. ao

4 https://censo2022.ibge.gov.br/panorama/?utm_source=ibge.e&utm_medium=home&utm_campaign=portal

departamento com maior representação destas populações (item 1 do Edital-matriz). Soma-se a esta orientação para as vagas a serem reservadas o critério complementar para situações que fogem ao escopo do item 1 do edital, quais sejam: quando a quantidade de vagas reservadas para uma mesma legislação for superior ao número de departamentos que integram o Edital-matriz, exigindo que tenha um ou mais departamentos com mais de 1 vaga reservada para a cota específica. E para os casos em que deve ser aplicada a legislação que reserva vaga para pessoas com comprovada hipossuficiência econômica, uma vez que não há critérios objetivos de composição docente para tal. Toma-se como critério complementar para orientação da reserva de vagas nestes casos o número total de vagas por departamento, sendo destinada a vaga de cota para o departamento que participa com maior número total de vagas no certame.

A opção pela metodologia de composição demográfica visa contribuir com a efetiva pluralidade no quadro docente, em todas as áreas do conhecimento. E ao mesmo tempo apresenta-se como uma estratégia objetiva de orientação para a reserva de vaga, evitando-se assim possíveis vícios e equívocos alicerçados em lógicas racistas e capacitistas. Este ordenamento demográfico deve ser levado em consideração para a plena efetivação da reserva de vaga, entendendo-se com isso que, orientará a etapa de convocação e nomeação geral do concurso, tal como o orientado nos itens 2.1.1; 2.1.2 e 2.1.3, que segue transcrito abaixo:

2.1.1 - A distribuição das vagas, para fins de reserva legal, observará os critérios de proporcionalidade e alternância entre as Unidades/Departamentos, priorizando aqueles que apresentarem, sucessivamente, a menor proporção de docentes negros, com deficiência e e, conforme dados consolidados pelo NIESC-UERJ no Relatório de Composição Étnico-Racial e de Pessoas com Deficiência, constante do Anexo V.

2.1.2 - O Relatório de que trata o subitem 2.1.1 terá caráter descritivo e será elaborado com base na composição do quadro docente de cada Unidade/Departamento.

2.1.3 - Caso a aplicação do critério de proporcionalidade não possibilite a identificação do Departamento destinatário da vaga reservada, será adotado, como critério de desempate, o maior quantitativo absoluto de docentes, conforme estabelecido no Anexo V.

Tal metodologia disciplina a aplicabilidade da legislação, como também, impõe o compromisso institucional no momento em que se constitui o entendimento sobre a importância de uma política de ações afirmativas que requer cumprimento da lei. A produção dos dados referentes às unidades e/ou departamentos sinaliza um entendimento e esforço coletivo para produção de equidade na universidade e mudança de uma estrutura racial ainda predominante.

4. QUADRO GERAL DE VAGAS POR DEPARTAMENTO E ÁREA

Departamento	Área-Subárea	Nº de Vagas	Total por Departamento
VISUAL	Desenho Industrial: Experiência do Usuário e Acessibilidade em Interfaces Digitais	1	1
PROPRO	Desenho Industrial: Design de Sistemas Inteligentes	1	3
	Desenho Industrial: Ergonomia em Design de Produto	1	
	Desenho Industrial: Fabricação Digital em Design de Produto	1	
INCULT	Desenho Industrial: Design de Serviço para Sustentabilidade	1	2
	Desenho Industrial: Design de Negócios	1	
Total: 06			

Dados de referência sistematizados pela CAADOC_2025
VISUAL - DEPTO. DE PROGRAMACAO VISUAL
PROPRO - DEPTO. DE PROJETO DE PRODUTO
INCULT - DEPTO. DE INTEGRACAO CULTURAL

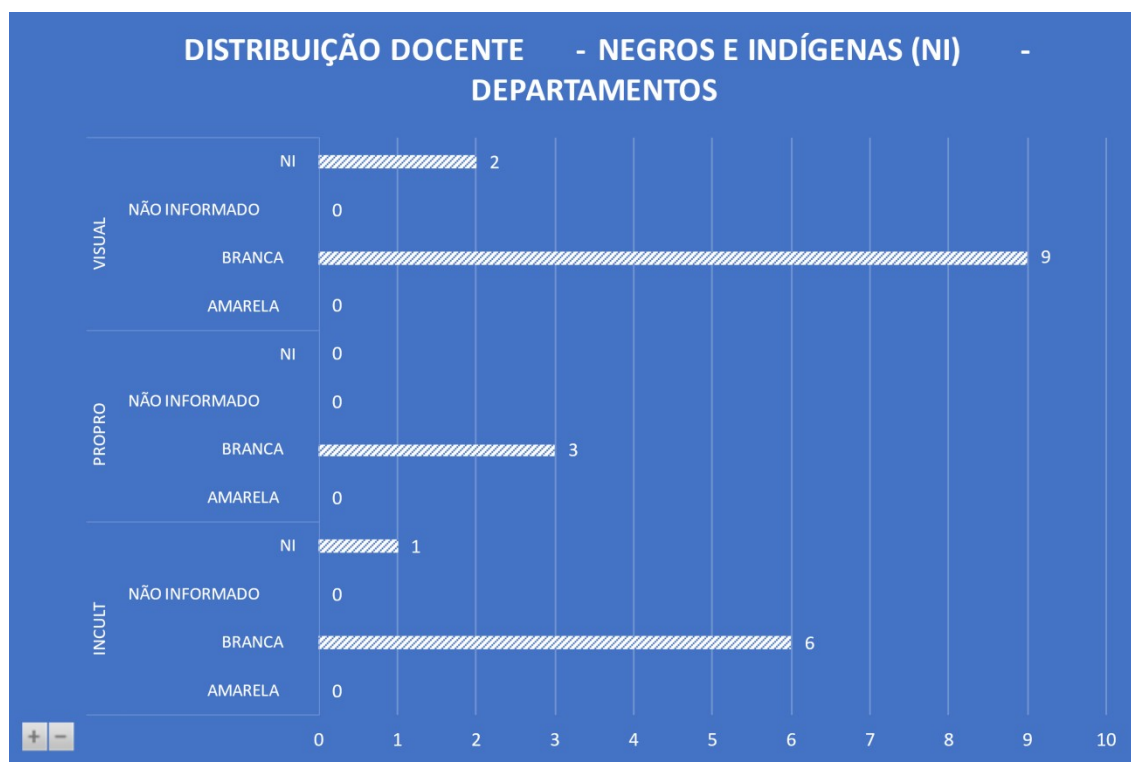
4.1. Quadro geral de aplicação das Leis de reservas de vagas

Para a quantidade total de vagas do edital-matriz serão aplicadas as três legislações estaduais de reservas de vagas para concursos públicos. Os números abaixo são apresentados nos termos das seguintes normas: Leis estaduais nº 2.298/1994 e nº 2.482/1995, que dispõem sobre a reserva para pessoas com deficiência; Lei estadual nº 6.067/2011, com as alterações promovidas pelas Leis nº 9.852/2022 e nº 9.935/2022, que estabelece as reservas para pessoas negras e indígenas; e Lei estadual nº 7.747/2017, que institui a reserva de vagas para candidatos em situação de hipossuficiência econômica.

Descrição da Vaga	Percentual aplicado	Quantidade de vagas	Total de vagas reservadas
Pessoas Negras e Indígenas (NI)	10%	1	2
Pessoas Com Deficiência (PCD)	5%	1	
Pessoas com Hipossuficiência Econômica (HE)	Não aplicável	0	

Observa-se para estes cálculos o que consta de orientação nos itens 2.2; 2.3; e 2.4.

5. APRESENTAÇÃO DA COMPOSIÇÃO ÉTNICO-RACIAL DE DOCENTES PELOS DEPARTAMENTOS DO CERTAME

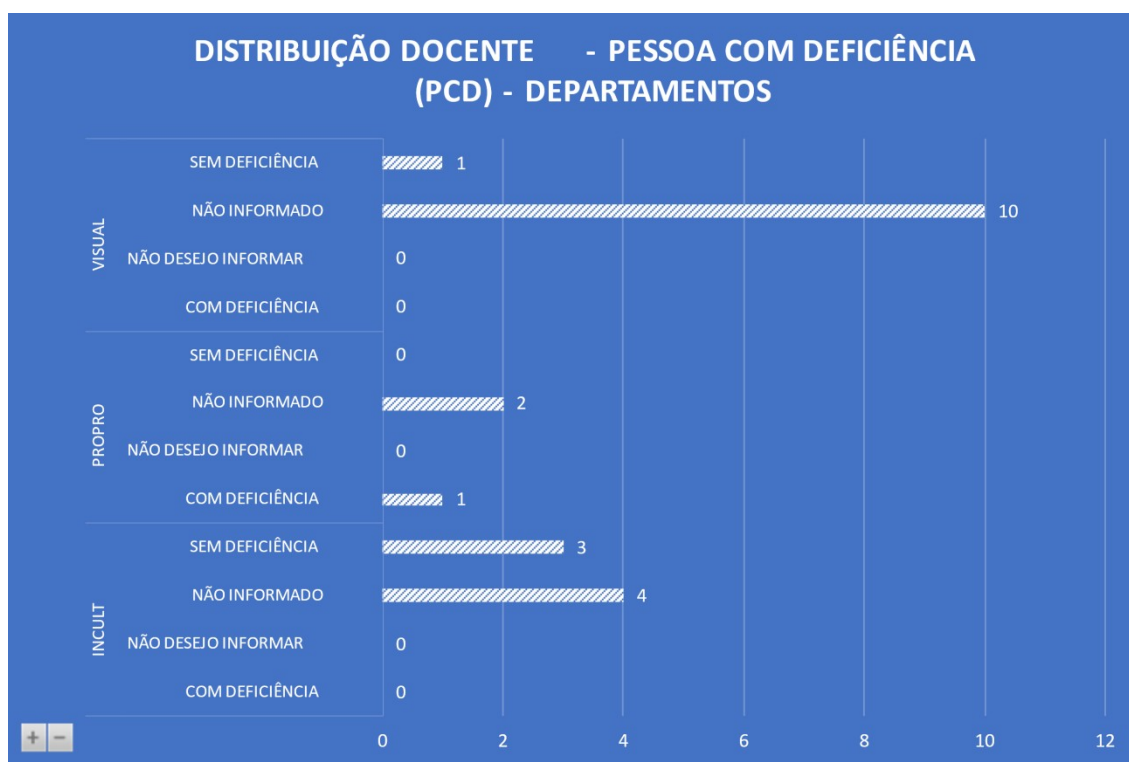


Dados de referência disponibilizados pelo NIESC, sistematizados pela CAADoc_2025.

NI = Negros e Indígenas

6. APRESENTAÇÃO DOS DADOS REFERENTES A PRESENÇA DE DOCENTES PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (PCD) PELOS DEPARTAMENTOS DO CERTAME

Para este levantamento, ainda aquém do universo de docentes efetivos da Uerj, cabe destacar o significado de dois campos de respostas. O primeiro é do campo: “Não informado” – trata-se dos docentes que não participaram do levantamento conduzido pelo NIESC. E o outro campo é o “Não desejo informar” - para estes casos os docentes preferiram não registrar se tem ou não alguma deficiência. Para ambos os casos os dados não são considerados para fins de orientação para reserva de vagas para cotas para PDCs.



Dados de referência disponibilizados pelo NIESC, sistematizados pela CAADoc_2025.

7. ORDENAMENTO DOS DEPARTAMENTOS EM FUNÇÃO DOS LEVANTAMENTOS DE COMPOSIÇÃO ÉTNICO-RACIAL E DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Ordenamento composição étnico-racial		
Departamentos	NI	Total Geral de docentes do dep.
VISUAL	2	11
INCULT	1	7
PROPRO	0	3

Dados de referência disponibilizados pelo NIESC, sistematizados pela CAADoc_2025..

Ordenamento composição PCD		
Departamento	PCD	Total Geral de docentes do dep.
PROPRO	1	3
VISUAL	0	11
INCULT	0	7

Dados de referência disponibilizados pelo NIESC, sistematizados pela CAADoc_2025..

8. QUADRO DE DISTRIBUIÇÃO DAS VAGAS RESERVADAS

Para a distribuição geral das vagas reservadas para as ações afirmativas de cotas destinadas às pessoas autodeclaradas Negras e Indígenas, Pessoas Com Deficiências e pessoas em situação de Hipossuficiência Econômica foram congregados o que está disciplinado no edital-matriz e o critério complementar que consta na descrição da metodologia deste relatório.

Departamento	NI	PCD	A/C	Total de vagas
VISUAL	0	0	1	1
PROPRO	1	0	2	3
INCULT	0	1	1	2
	1	1	4	6

NI = Negros e Indígenas
PCD = Pessoa com Deficiência
A/C = Ampla Concorrência

9. Barema de convocação das vagas reservadas em função do levantamento demográfico e da deliberação do Conselho Departamental, atendendo ao que ficou disciplinado nos itens **2.1.3; 2.1.4; 2.2; 2.2.1; 2.2.2; 2.2.3 ; 2.2.4**, do Edital Matriz.

Vaga Reservada para N/I		
Departamento	Área-Subárea	Ordem de Convocação
PROPRO	Desenho Industrial: Ergonomia em Design de Produto	1 ^a
	Desenho Industrial: Fabricação Digital em Design de Produto	2 ^a
	Desenho Industrial: Design de Sistemas Inteligentes	3 ^a
INCULT	Desenho Industrial: Design de Negócios	4 ^a
	Desenho Industrial: Design de Serviço para Sustentabilidade	5 ^a
VISUAL	Desenho Industrial: Experiência do Usuário e Acessibilidade em Interfaces Digitais	6 ^a

Vaga Reservada para PCD		
Departamento	Área-Subárea	Ordem de Convocação
INCULT	Desenho Industrial: Design de Serviço para Sustentabilidade	1 ^a
	Desenho Industrial: Design de Negócios	2 ^a
VISUAL	Desenho Industrial: Experiência do Usuário e Acessibilidade em Interfaces Digitais	3 ^a
PROPRO	Desenho Industrial: Ergonomia em Design de Produto	4 ^a
	Desenho Industrial: Design de Sistemas Inteligentes	5 ^a
	Desenho Industrial: Fabricação Digital em Design de Produto	6 ^a