



Governo do Estado do Rio de Janeiro
Secretaria de Estado de Ciência, Tecnologia e Inovação
Universidade do Estado do Rio de Janeiro
Superintendência de Equidade Étnico-racial e de Gênero

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

FAF 2026-1



SUPEERG

Sala T24 F - Maracanã -

3330, ramal: 65100/ 2334-1130

Superintendência de Equidade Étnico-racial e de Gênero

Rua São Francisco Xavier, 524 - Bloco F - Térreo -

Rio de Janeiro, RJ - 20550-900 - Brasil tel: 3950-

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 e de pessoas com deficiência de docentes pelos departamentos do certame
6. O Barema de Ordem de Convocação em função de ordenamento da reserva de vagas

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 negros/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)¹.

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 negros/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 negros/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

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

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

acadêmico ainda expressa um distanciamento frente à realidade populacional brasileiro 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 2º edição*³, 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 ⁴ .										
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

3. METODOLOGIA

³ [liv101972_informativo.pdf](#)

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

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 2025⁵.

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 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 o departamento que tiver MENOR NÚMERO de docentes negras/os ou indígenas. Este levantamento apresentará, em ordem crescente, todos os departamentos considerados no edital, indo do departamento com menor número de docentes negras/os ou indígenas, ao 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

⁵ https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2023-2026/2025/lei/L15142.htm

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.

No caso específico do edital matriz que orienta a distribuição das vagas para para o concurso docente da Faculdade de Administração e Finanças, este relatório não produzirá a discriminação das vagas reservadas por se tratar de concurso envolvendo apenas um departamento. Para fins de orientação relativamente à vaga destinada a aplicação da reserva para pessoas autodeclaradas negras e indígenas, caberá ao Conselho Departamental a indicação da área com vaga destinada à cotas

(item 2.1.4 do edital matriz), bem como ao ordenamento de nomeação (itens 2.2 e 2.2.1 do edital matriz).

2.1.4 - Quando o Departamento possuir duas ou mais áreas com vagas previstas, poderá indicar, mediante homologação do respectivo Conselho Departamental, a área a qual será vinculada a vaga reservada, em conformidade com os critérios estabelecidos neste item e nos Anexos V e VI.

2.2 - A nomeação dos candidatos aprovados nas vagas reservadas será realizada conforme a ordem de prioridade estabelecida no Relatório constante do Anexo V, observando-se o grau de sub-representação de cada grupo nas respectivas Unidades/Departamentos.

2.2.1 - Na inexistência de candidato aprovado da respectiva cota na área inicialmente designada, será verificada a existência de candidato aprovado da mesma cota para outra área do mesmo Departamento previamente indicada.

4. QUADRO GERAL DE VAGAS POR DEPARTAMENTO E ÁREA

Departamento	Área-Subárea	Nº de Vagas
Ciências Administrativas DCA	Administração Geral	2
	Administração Geral e Administração Pública	1
	Administração da Produção/ênfase em Métodos Quantitativos	1
	Administração Financeira/ênfase em Métodos Quantitativos	1
	Administração Geral e Ciência de Dados	1
		Total: 06

Dados ato de Conselho Departamental_2025

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

Para a quantidade total de vagas do edital-matriz será aplicada a legislação estadual de reservas de vagas para concursos públicos destinada a pessoas autodeclaradas negras ou indígenas. Os números abaixo são apresentados nos termos da 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.

Descrição da Vaga	Percentual aplicado	Quantidade de vagas	de	Total de vagas reservadas

Pessoas Negras e Indígenas (NI)	10%	1	1
Pessoas com Deficiência (PCD)	5%	1	1

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 E DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA PELOS DEPARTAMENTOS DO CERTAME

Departamento	Autodeclarações	Nº absoluto
DCA	Branco	17
	Amarelo	0
	Pardo	1
	Preto	0
	Indígena	0
	não informado	3
	Total	21

DCA - Departamento de Ciências Administrativas

Dados de referência disponibilizados pelo NIESC, sistematizados pela CAADoc_2025.

Departamento	Autodeclarações	Nº absoluto
DCA	Sem deficiência	7
	não informado	14
	Total	21

DCA - Departamento de Ciências Administrativas

Dados de referência disponibilizados pelo NIESC, sistematizados pela CAADoc_2025.

6. O BAREMA DE ORDEM DE CONVOCAÇÃO EM FUNÇÃO DE ORDENAMENTO DA RESERVA DE VAGAS

O quadro abaixo foi elaborado e aprovado em Conselho Departamental tal como indicado no ponto 3 deste relatório.

Vaga Reservada para NI		
Departamento	Área-Subárea	Ordem de Convocação

DCA	Administração/Administração Geral	1ª
	Administração/Administração Geral e Administração Pública	2ª
	Administração/Administração da Produção com ênfase em Métodos Quantitativos	3ª
	Administração/Administração Financeira com ênfase em Métodos Quantitativos	4ª
	Administração/Administração Geral e Ciência de Dados	5ª

Vaga Reservada para PCD		
Departamento	Área-Subárea	Ordem de Convocação
DCA	Administração/Administração Geral e Administração Pública	1ª
	Administração/Administração Geral	2ª
	Administração/Administração Financeira com ênfase Métodos Quantitativos	3ª
	Administração/Administração Geral e Ciência de Dados	4ª
	Administração/Administração Produção com ênfase Métodos Quantitativos	5ª