



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS  
FACULDADE DE EDUCAÇÃO  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO  
DOUTORADO EM EDUCAÇÃO**

---

**VANESSA CRISTINA LOURENÇO CASOTTI FERREIRA DA PALMA**

**EDUCAÇÃO, DEMOCRACIA E INCLUSÃO RACIAL: ANÁLISE DA EFETIVIDADE  
DA LEI DE COTAS PARA NEGROS EM CONCURSOS DOCENTES DE  
UNIVERSIDADES FEDERAIS**

**DOURADOS – MS  
2019**

**VANESSA CRISTINA LOURENÇO CASOTTI FERREIRA DA PALMA**

**EDUCAÇÃO, DEMOCRACIA E INCLUSÃO RACIAL: ANÁLISE DA EFETIVIDADE  
DA LEI DE COTAS PARA NEGROS EM CONCURSOS DOCENTES DE  
UNIVERSIDADES FEDERAIS**

Tese de Doutorado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação – Curso de Doutorado da Faculdade de Educação, da Universidade Federal da Grande Dourados, como requisito parcial para a obtenção do título de Doutora em Educação.

Orientador: Prof. Dr. Reinaldo dos Santos.

**DOURADOS – MS  
2019**

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP).

P171e Palma, Vanessa Cristina Lourenco Casotti Ferreira Da  
Educação, Democracia e Inclusão Racial: análise da efetividade da Lei de Cotas para  
negros em concursos docentes de universidades federais [recurso eletrônico] / Vanessa  
Cristina Lourenco Casotti Ferreira Da Palma. – 2019.  
Arquivo em formato pdf.

Orientador: Reinaldo dos Santos .  
Tese (Doutorado em Educação)-Universidade Federal da Grande Dourados, 2019.  
Disponível no Repositório Institucional da UFGD em:  
<https://portal.ufgd.edu.br/setor/biblioteca/repositorio>

1. Educação. 2. Efetividade da Lei. 3. Cotas em Concursos. 4. Universidades Federais.  
I. Santos, Reinaldo Dos. II. Título.

Ficha catalográfica elaborada automaticamente de acordo com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).

©Direitos reservados. Permitido a reprodução parcial desde que citada a fonte.

**VANESSA CRISTINA LOURENÇO CASOTTI FERREIRA DA PALMA**

**EDUCAÇÃO, DEMOCRACIA E INCLUSÃO RACIAL: ANÁLISE DA EFETIVIDADE  
DA LEI DE COTAS PARA NEGROS EM CONCURSOS DOCENTES DE  
UNIVERSIDADES FEDERAIS**

Tese de doutorado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação -  
Curso de Doutorado da Faculdade de Educação, da Universidade Federal da  
Grande Dourados, como requisito parcial para a obtenção do título de Doutora em  
Educação, sob orientação do Prof. Dr. Reinaldo dos Santos.  
Área de concentração: História, Política e Gestão da Educação.  
Linha de pesquisa: Educação e Diversidade

Data da defesa: 05 de Abril de 2019

**BANCA EXAMINADORA**

---

Prof. Dr. Reinaldo dos Santos – UFGD  
(orientador)

---

Profa. Dra. Eugênia Portela de Siqueira Marques – UFGD  
(examinadora)

---

Prof. Dr. Fábio Perboni – UFGD  
(examinador)

---

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha – UNIFOR  
(examinadora)

---

Prof. Dra. Ana Paula Martins Amaral – UFMS  
(examinadora)

**DOURADOS – MS  
2019**

Ao Supremo Deus, pela força espiritual e fonte de inspiração, que guia meus passos na caminhada da vida.

*(In memoriam)* À minha mãe, “Ziza”, que não media esforços para proporcionar meus estudos.

Ao meu marido, Ivo, pelo apoio, companheirismo e dedicação aos cuidados de nossos filhos.

Aos meus filhos, Victória, Yago e Pablo, por compreenderem minha ausência. Apesar de tão jovens, tinham o poder de me encorajar nos momentos mais difíceis.

Ao meu orientador e professor Dr. Reinaldo, que, por meio de sua intelectualidade, pôde me acompanhar e orientar nessa trajetória.

Aos meus amigos messiânicos, por todas as orações e palavras de incentivo.

## AGRADECIMENTOS

### RENASCENDO COM A TESE

Ciclo da vida é morrer a cada noite e renascermos a cada manhã. Foi assim que tudo começou....

Agradeço imensamente a Deus, que sempre foi a fonte de minha **INSPIRAÇÃO**, me dando forças para agir diante das dificuldades da vida.

#### **Renasci para novos horizontes.**

Horizontes que possuíam muitas curvas, estradas de mão dupla, bifurcação. E, assim, **renasci para novos percursos.**

A chuva levou meu velho eu.

**Renasci como mãe e esposa**, por isso, minha eterna gratidão ao meu marido e filhos.

**Renasci a cada disciplina cursada no Doutorado**, por ser distinto da minha formação. Aprendi coisas novas com os professores(as), Dr. Reinaldo, Dra. Morgana, Dra. Eugênia, Dra. Aline, Dra. Maria Alice, Dra. Magda, Dra. Elizangela, Dra. Alessandra, Dra. Rosemeire, Dr. Gebara, Dra. Elizabeth, Dra. Maria Beatriz, e com os colegas com quem convivi durante o período do curso, por meio de debates e apresentações de trabalhos. Por isso, minha gratidão para todos(as) que fizeram parte desse ciclo.

**Renasci com a construção da tese.** A cada pesquisa realizada, novos desafios e descobertas preenchiam o meu ser. Agradeço ao meu orientador, Dr. Reinaldo dos Santos, por apresentar esse caminho a ser trilhado como pesquisadora; às pessoas que diretamente me auxiliaram na pesquisa (Bruna, Talita, Ivo, Ary, Marcos, Lívia, Victória, Rita, Leda, Luís Henrique, Icléia, Maria Stela, Isadora) e a todos que indiretamente me auxiliaram com apoio, incentivo e orações (Iane, Branca, Alessandra, Maria Zilda), para que eu conseguisse terminar minha tese. Agradeço ainda às professoras de Língua Inglesa, Camila e Stela.

**Renasci ao me afastar das minhas atividades profissionais.** A saudade era uma constante em minha vida, por isso, agradeço a todos os professores da UFMS que me auxiliaram durante o período em que estive ausente.

**Renasci a cada reunião do GEPETIC**, por isso, agradeço a todos os colegas do grupo pelos debates e estudo.

**Renasci a cada ida ao Laboratório LETIC**, muitas histórias para contar, os melhores momentos. Agradeço às pessoas maravilhosas que conheci e com quem convivi: Mariele, Juliana, Eduarda, Jaqueline Viera, Mariana, Jacqueline Nunes, Emerson (meu apoio tecnológico rss), France, Grazi, Ricardo, Rogério, Patrícia.

**Renasci após a qualificação**, pois redirecionei meu trabalho com o apoio do meu orientador Dr. Reinaldo dos Santos, seguindo as contribuições da banca examinadora. Desta maneira, agradeço imensamente aos membros da banca de qualificação e defesa:

À Profa. Dra. Norma Sueli Padilha, por quem tenho uma grande admiração pela pessoa que é e pelo seu trabalho, preocupada com causas ambientais e trabalhistas. Muito obrigada pelas suas contribuições.

À Profa. Dra. Eugênia Portela, uma excelente professora, muito didática e engajada com a temática que envolve questões raciais no Brasil. Obrigada pelo apoio, sugestões e contribuições.

Agradeço também ao professor Dr. Fábio Perboni pela colaboração, principalmente no que se refere às políticas públicas, por se tratar de uma parte da minha pesquisa, e à professora Dra. Ana Paula, minha colega de instituição, por cujo trabalho em prol dos direitos humanos tenho uma grande estima.

**Por fim, renasço a cada dia para novos horizontes e, assim, eu caminho na estrada do saber e da vida.**

Se soubesse que o mundo se desintegraria amanhã, ainda assim plantaria a minha macieira. O que me assusta não é a violência de poucos, mas a omissão de muitos. Temos aprendido a voar como os pássaros, a nadar como os peixes, mas não aprendemos a sensível arte de viver como irmãos.

(MARTIN LUTHER KING)

## ÍNDICE DE QUADROS

Quadro 1 – Área do conhecimento, ano e quantitativos de dissertações e teses.....	32
Quadro 2 – Dissertações: temas, quantidade e área do Conhecimento.....	36
Quadro 3 – Censo População Demográfica Brasileira .....	53
Quadro 4 – Nível de instrução, segundo cor ou raça.....	55
Quadro 5 – Rendimento mercado de trabalho.....	56
Quadro 6 – Ocupados no serviço público por cor ou raça.....	58
Quadro 7 – Pessoas residentes em domicílios particulares por cor ou raça.....	60
Quadro 8 – Diplomas legais: nacionais e internacionais.....	79
Quadro 9 – Quantitativos: universidades, discentes, docentes e orçamentos da Região Centro-Oeste.....	105
Quadro 10 – Quantitativo: universidades, discentes, docentes e orçamentos da Região Sul.....	106
Quadro 11 – Quantitativos: universidades, discentes, docentes e orçamentos da Região Norte.....	107
Quadro 12 – Quantitativos: universidades, discentes, docentes e orçamentos da Região Nordeste.....	109
Quadro 13 – Quantitativos: universidades, discentes, docentes e orçamentos da Região Sudeste.....	110
Quadro 14 – Quantitativos de editais por região( 2013 a 2017).....	179
Quadro 15 – Quantitativos editais Região Centro-Oeste.....	180
Quadro 16 – Quantitativos editais Região Norte.....	181
Quadro 17 – Quantitativos editais Região Sudeste.....	182
Quadro 18 – Quantitativos editais Região Nordeste.....	185
Quadro 19 – Quantitativos editais Região Sul.....	189
Quadro 20 – Vagas Editais – Universidades – Região Centro-Oeste.....	176
Quadro 21 – Vagas reservadas e fixadas na lei – Região Centro-Oeste.....	190
Quadro 22 – Vagas Editais – Universidades – Região Norte.....	191
Quadro 23 – Vagas reservadas e fixadas na lei – Região Norte.....	192
Quadro 24 – Vagas Editais – Universidades – Região Nordeste.....	193
Quadro 25 – Vagas reservadas e fixadas na lei – Região Nordeste.....	196
Quadro 26 – Vagas Editais – Universidades – Região Sudeste.....	197
Quadro 27 – Vagas reservadas e fixadas na lei – Região Sudeste.....	200

Quadro 28 – Vagas Editais – Universidades – Região Sul.....	200
Quadro 29 – Vagas reservadas e fixadas na lei – Região Sul.....	202
Quadro 30 – Vagas totais e reservadas por região (2014 a 2017).....	230
Quadro 31 – Porcentagem apurada e fixada na lei .....	231
Quadro 32 – Quantitativos numéricos de editais/vagas e porcentagem por região.....	232

## ÍNDICE DE FLUXOGRAMAS

Fluxograma 1 – Etapas do Concurso Público.....	158
Fluxograma 2 – Impugnação e Recursos nos Concursos Públicos.....	160
Fluxograma 3 – Concurso para Magistério Superior Federal.....	165
Fluxograma 4 – Comissão de Heteroidentificação.....	218

## ÍNDICE DE ILUSTRAÇÕES

Ilustração 1 – Servidor segundo a cor/raça.....	27
Ilustração 2 – Distribuição da população no país por região.....	54
Ilustração 3 – Mapa: Universidades por região. ....	101
Ilustração 4 – PEP-Servidor Público do Magistério Superior.....	104
Ilustração 5 – Distribuição do servidor por raça/cor.....	126
Ilustração 6 – Distribuição dos servidores por órgão segundo cor ou raça.....	127
Ilustração 7 – Nível de escolaridade dos servidores públicos por cor/raça.....	128

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Rendimento médio mensal no trabalho.....	59
Gráfico 2 – Taxa de homicídio por cor ou raça.....	61
Gráfico 3 – Taxa de homicídio entre jovens.....	62
Gráfico 4 – Taxa de homicídio por escolaridade e cor ou raça.....	63
Gráfico 5 – Porcentagem levantada e a fixada na lei.....	188
Gráfico 6 – Relação entre vagas totais e reservadas: Região Norte.....	192
Gráfico 7 – Relação entre vagas totais e reservadas da Região Nordeste .....	196
Gráfico 8 – Relação entre vagas totais e reservadas da Região Sudeste.....	200
Gráfico 9 – Relação entre vagas totais e reservadas da Região Sul.....	202
Gráfico 10 – Relação das porcentagens levantadas da reserva de cotas .....	203
Gráfico 11 – Vagas totais e reservadas por região .....	232

## LISTA DE ABREVIATURAS E SÍMBOLOS

- ADC – Ação Declaratória de Constitucionalidade
- ANJ – Associação Nacional de Jornais
- ANDIFES – Associação Nacional dos Dirigentes das Instituições Federais de Ensino Superior
- CF – Constituição Federal
- CLT – Consolidação das Leis do Trabalho
- COPENE – Congresso Nacional de Pesquisadores Negros(as)
- DE – Dedicção Exclusiva
- DOU – Diário Oficial da União
- DUDH – Declaração Universal dos Direitos Humanos
- EC – Emenda Constitucional
- E-SIC – Sistema Eletrônico do Serviço de Informação ao Cidadão
- FADAP – Faculdade da Alta Paulista
- FEPODI – Federação Nacional de Pesquisadores do Direito
- FIES – Fundo de Financiamento ao Estudante do Ensino Superior
- FURG – Universidade Federal do Rio Grande
- GEPETIC – Grupo de Estudos e Pesquisas sobre Educação e Tecnologias da Informação e Comunicação
- IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia Estatística
- INEP – Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira
- IFMG – Instituto Federal de Minas Gerais
- IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
- LAI – Lei de Acesso à Informação
- LDB – Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional
- LGBTTT – Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais e Transgêneros
- LETIC – Laboratório de Educação e Tecnologias da Informação e Comunicação
- LOA – Lei Orçamentária Anual
- MEC – Ministério da Educação
- NEAB – Núcleo de Estudos Afro-Brasileiros
- Nº – Número
- PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
- PNE – Plano Nacional de Educação

PPA – Plano Plurianual  
PEP – Painel Estatístico de Pessoal  
PPGEdu – Programa de Pós-Graduação em Educação  
PROUNI – Programa Universidade para Todos  
PROIFES – Federação de Sindicatos de Professores e Professoras de Instituições  
                    Federais de Ensino Superior e de Ensino Básico Técnico e Tecnológico  
PRDC – Procuradoria Regional dos Direitos do Cidadão  
REUNI – Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das  
                    Universidades Federais  
SEPPIR – Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial  
STF – Supremo Tribunal Federal  
STJ – Superior Tribunal de Justiça  
SIGAC – Sistema de Gestão de Acesso  
SIAPE – Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos  
SIPPEC – Sistema de Gestão de Pessoas  
TICs – Tecnologias de Informação e Comunicação  
UCDB – Universidade Católica Dom Bosco  
UEMS – Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul  
UFABC – Universidade Federal do ABC  
UFAC – Universidade Federal do Acre  
UFAL – Universidade Federal de Alagoas  
UFAM – Universidade Federal do Amazonas  
UFBA – Universidade Federal da Bahia  
UFC – Universidade Federal do Ceará  
UFCA – Universidade Federal do Cariri  
UFCG – Universidade Federal de Campina Grande  
UFCSPA – Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre  
UFERSA – Universidade Federal Rural do Semi-Árido  
UFES – Universidade Federal do Espírito Santo  
UFF – Universidade Federal Fluminense  
UFFS – Universidade Federal da Fronteira Sul  
UFG – Universidade Federal de Goiás  
UFGD – Universidade Federal da Grande Dourados  
UFJF – Universidade Federal de Juiz de Fora

UFLA – Universidade Federal de Lavras  
UFMA – Universidade Federal do Maranhão  
UFMG – Universidade Federal de Minas Gerais  
UFMS – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul  
UFMT – Universidade Federal de Mato Grosso  
UFOB – Universidade Federal do Oeste da Bahia  
UFOP – Universidade Federal de Ouro Preto  
UFOPA – Universidade Federal do Oeste do Pará  
UFPB – Universidade Federal da Paraíba  
UFPE – Universidade Federal de Pernambuco  
UFPEL – Universidade Federal de Pelotas  
UFPI – Universidade Federal do Piauí  
UFPR – Universidade Federal do Paraná  
UFRA – Universidade Federal Rural da Amazonas  
UFRB – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia  
UFRG – Universidade Federal do Rio Grande  
UFRGS – Universidade Federal do Rio Grande do Sul  
UFRJ – Universidade Federal do Rio de Janeiro  
UFRN – Universidade Federal do Rio Grande do Norte  
UFRPE – Universidade Federal Rural de Pernambuco  
UFRR – Universidade Federal de Roraima  
UFRRJ – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro  
UFS – Universidade Federal de Sergipe  
UFSB – Universidade Federal do Sul da Bahia  
UFSC – Universidade Federal de Santa Catarina  
UFSCAR – Universidade Federal de São Carlos  
UFSJ – Universidade Federal de São João del-Rei  
UFSM – Universidade Federal de Santa Maria  
UFT – Universidade Federal do Tocantins  
UFTM – Universidade Federal do Triângulo Mineiro  
UFU – Universidade Federal de Uberlândia  
UFV – Universidade Federal de Viçosa  
UFVJM – Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri  
UMI – Universidade da Melhor Idade

UNB – Universidade de Brasília  
UNEB – Universidade do Estado da Bahia  
UNICAMP – Universidade Estadual de Campinas  
UNIFAL – Universidade Federal de Alfenas  
UNIFAP – Universidade Federal do Amapá  
UNIFEI – Universidade Federal de Itajubá  
UNIFESP – Universidade Federal de São Paulo  
UNIFESSPA – Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará  
UNILA – Universidade Federal da Integração Latino-Americana  
UNILAB – Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira  
UNIPAMPA – Universidade Federal do Pampa  
UNIRIO – Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro  
UNIR – Universidade Federal de Rondônia  
UNIVASF – Universidade Federal do Vale do São Francisco  
UNIVEM – Centro Universitário Eurípedes de Marília  
UNIFEM – Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher  
USP – Universidade de São Paulo  
UTFPR – Universidade Tecnológica Federal do Paraná

## RESUMO

Esta tese apresenta e analisa a Lei nº 12.990/2014 como uma política de cotas para negros em concursos públicos federais que prevê a reserva de vagas em 20% para candidatos autodeclarados pretos e pardos. O objetivo é analisar especificamente as cotas para negros em concursos públicos para os cargos de docentes nas universidades federais brasileiras. A hipótese de trabalho é a de que essa Lei Federal tem problemas de efetividade, demandando ações para o alcance de seus propósitos. A insuficiência de regulamentação, fracionamentos de editais e vagas, a fragilidade da fiscalização e sanções com relação à comissão de heteroidentificação são possíveis fatores de restrição à efetividade da Lei de Cotas. Essa questão é abordada a partir do diálogo com três áreas do saber: Direito, Educação e Sociologia, com base nos teóricos Dalh (2001) e Reale (2000), Severino (2000), Santos (2011) e Meirelles (2000). O objetivo geral é avaliar e decompor a Lei de Cotas para sondar tal situação. Especificamente, o trabalho visa identificar os principais fatores que limitam sua efetividade em concursos públicos federais para docentes de universidades federais e dimensionar a ocupação de vagas por cotas quanto aos mecanismos de oferta, seleção, provimento nos cargos públicos para docentes. Para tanto, adota-se a metodologia de pesquisa de caráter exploratório e analítico, utilizando os procedimentos quantitativo e qualitativo. Foram efetuados, primeiramente, uma pesquisa bibliográfica e um levantamento em fontes documentais das leis, projetos de leis, levantamentos estatísticos (IBGE, SIGEPE, PEP) e editais de concursos públicos para docentes no ensino superior entre o período de 2014 a 2017. Em seguida, foi realizada uma análise e balanço de oferta e provimento de vagas para cotistas negros(as) nos concursos públicos federais para professores universitários. Após o levantamento, os dados foram sistematizados e tabulados em categorias e analisados sobre os fatores de limitação que estão dificultando a efetividade da Lei de Cotas para docentes negros no serviço público federal. Por fim, resultados obtidos demonstram que a Lei de Cotas Raciais nº 12.990/2014, apesar de possuir como finalidade principal a inserção de pessoas negras (pretas e pardas) no serviço público federal, na busca pela igualdade de oportunidades para todos, não tem se efetivado como deveria por encontrar limitações em sua aplicabilidade por parte das universidades, no que tange à organização e oferta de vagas nos editais.

**Palavras-chave:** Educação; efetividade da lei; cotas em concursos públicos; universidades federais.

## ABSTRACT

This thesis presents and analyzes Law no. 12.990 / 2014 as affirmative actions in federal government employment, which provides for the reserve of vacancies in 20% for self-declared black and brown candidates. The objective is to analyze specifically the quotas for black people in civil service entrance exams for teaching positions in the Brazilian Federal universities. The hypothesis of this work is that such federal Law is not effective, demanding actions to achieve its purposes. Insufficient regulation, inefficient job advertisements, poor quality of supervision and sanctions in relation to the hetero identification commission are possible factors of restriction to the effectiveness of the previously mentioned law. Those issues are discussed approaching three areas of knowledge: Law, Education and Sociology, based on the theorists Robert Dalh (2001) and Miguel Reale (2000), Severino (2000), Santos (2011) Meirelles (2000). The general objective is to evaluate and analyse the Brazilian affirmative actions to probe the situation. Specifically, the study aims to identify the main factors that limit its effectiveness in civil service entrance exams for professors of federal universities and to determine the occupation of positions by quotas based on mechanisms of supply, selection, and provision. For that, the research methodology adopted is of an exploratory and analytical nature, using the quantitative and qualitative procedures. Bibliographical research was carried out as well as a survey on documentary sources of laws, draft laws, statistical surveys (IBGE, SIGEPE, PEP) and federal government vacancies for professors in higher education between 2014 and 2017. Subsequently, an analysis and balance of the supply and provision of vacancies for blacks was carried out in civil service entrance exams for university professors. After the survey, the data were systematized and tabulated in categories and analyzed on the limiting factors that are hindering the effectiveness of those affirmative actions for black professors in the federal public service. Finally, the results obtained show that the Law No. 12.990 / 2014 for Affirmative actions, despite having as its main purpose the insertion of black people (black and brown) in the federal public service, in the search for equal opportunities for all, has not achieved this as it should by finding limitations in its applicability on the part of the universities, regarding the organization and offer of vacancies in public announcements.

**Key-words:** Education; effectiveness of the law; quotas in civil service entrance exams; Federal universities.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	21
Caminhos e métodos percorridos.....	28
Mapeamento das dissertações e teses.....	31
Organização da tese.....	41
<b>CAPÍTULO I – SOCIEDADE BRASILEIRA, INCLUSÃO E AÇÕES AFIRMATIVAS</b> .....	44
1.1 Diversidade populacional: inclusão e exclusão racial no Brasil .....	45
1.2 Desigualdades sócio-raciais na sociedade brasileira.....	52
1.3 Racismo institucional: o difícil quadro estrutural instalado na sociedade brasileira .....	65
1.3.1 Desconstrução do racismo: o papel da educação e a busca pela inclusão.....	68
1.4 Ações afirmativas: estratégias para democracia e para a inserção da população negra nos diversos setores sociais .....	70
1.4.1 Garantias normativas: tratados internacionais e legislações nacionais para o amparo à população negra por meio de ações afirmativas .....	76
<b>CAPÍTULO II - UNIVERSIDADES PÚBLICAS: CONTRIBUIÇÃO EDUCACIONAL E SOCIAL</b> .....	86
2.1 Perfil e importância das universidades públicas brasileiras .....	86
2.2 Quantitativos: universidades públicas federais, discentes, docentes e orçamentos públicos .....	101
2.3 Relevância das universidades públicas como espaço de inserção racial e diversidade.....	113
<b>CAPÍTULO III – COTAS RACIAIS NOS CONCURSOS PÚBLICOS PARA O MAGISTÉRIO SUPERIOR FEDERAL</b> .....	124
3.1 Lei de cotas raciais em concursos públicos federais: disposições normativas, critérios e procedimentos para o preenchimento de reservas de vagas .....	125
3.2 Reafirmação da Lei de Cotas raciais nos serviços públicos – Ação Declaratória de Constitucionalidade ADC 41.....	139
3.3 Efetividade da legislação e sua relação com a sociedade no que se refere às ações afirmativas.....	144

3.4 Concursos públicos para docentes no ensino público superior.....	151
3.4.1 Concursos públicos: conceitos, funcionalidade e legislações.....	153
3.4.2 Concursos públicos para o magistério superior federal.....	161
3.4.3 Comissão examinadora: instituição, impedimentos e suspeição.....	168
3.5 Carreira docente do ensino superior federal: legislação, regime jurídico, plano de carreira .....	171
<b>CAPÍTULO IV – EFETIVIDADE DA LEI DE COTAS RACIAIS PARA CONCURSO DOCENTE NO ENSINO SUPERIOR.....</b>	<b>177</b>
4.1 Procedimento de coleta e análise de dados.....	187
4.2 Análise e balanço de oferta e provimento de vagas por cotas raciais nos concursos públicos federais para professores universitários.....	186
4.3 Fatores limitadores da efetividade da lei de cotas em concursos públicos para docentes de universidades federais do Brasil.....	203
4.3.1 Fracionamento dos editais ou vagas concursos públicos para docentes.....	207
4.3.2 Redistribuição e Remoção de docentes e aproveitamento de concursos públicos.....	210
4.3.3 Fragilidades na regulamentação e fiscalização .....	213
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>227</b>
<b>BIBLIOGRAFIAS/REFERÊNCIAS.....</b>	<b>238</b>
<b>APÊNDICE.....</b>	<b>258</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>260</b>

## INTRODUÇÃO

*Para que as políticas de promoção da igualdade racial (quer sejam elas ações repressivas, ações valorizativas e/ou ações afirmativas) tenham potencial transformador contra a prática do racismo, não se pode abrir mão de políticas universais associadas a elas, uma vez que todas elas são fundamentais para o desenvolvimento do potencial humano de cada indivíduo, visto que todas essas políticas em interação possibilitam, de fato, a construção de sociedades mais igualitárias, baseadas na igualdade de oportunidade/acesso e de tratamento, onde os indivíduos possam escolher e ser donos dos seus próprios destinos.(Santos Sales, 2010, p.76,77).*

A diversidade étnico-racial e a miscigenação da população brasileira, juntamente com o desequilíbrio em relação à distribuição de renda e de oportunidades, desencadearam, no país, processos de desigualdades raciais. Em razão disso, verifica-se que uma das raças<sup>1</sup> que mais tem sofrido com tais desigualdades é a população negra<sup>2</sup>, uma vez que o próprio pensamento moderno ocidental<sup>3</sup> ainda traz ranços preconceituosos, provenientes de rastros escravocratas e de fundo colonialista, produtores de distinções visíveis e invisíveis historicamente vividas por esse grupo, caracterizando o preconceito e a segregação, que insistem em permanecer em nossa sociedade.

---

<sup>1</sup> Conceito de raça, segundo Guimarães (2003, p.104): “pensarmos em “raça” como uma categoria que expressa um modo de classificação baseado na ideia de raça, podemos afirmar que estamos tratando de um conceito sociológico, certamente não realista, no sentido ontológico, pois não reflete algo existente no mundo real, mas um conceito analítico nominalista, no sentido de que se refere a algo que orienta e ordena o discurso sobre a vida social”.

<sup>2</sup> População negra (Negro/a) é entendido, nesta pesquisa, conforme categoria atribuída pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2015), da mesma forma que as nomenclaturas pretos e pardos, bem como com base no artigo 1 inciso IV da Lei 12.288/2010 “população negra: o conjunto de pessoas que se autodeclaram pretas e pardas, conforme o quesito cor ou raça usado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), ou que adotam autodefinição análoga”(BRASIL, 2010).

<sup>3</sup> Segundo Guimarães (2003, p. 99), muitos autores, entre eles, Colette Guillaumin (1992), afirmam que o racismo e a “raça” são produtos da modernidade, ou seja, que a ideia de raça não existiria fora da modernidade. Isso significa que a ideia de raça, tal como concebemos, sociologicamente, hoje, constitui-se como uma noção chave para a ciência moderna, a de natureza imanente, da qual emana um determinado caráter, uma determinada psicologia, uma determinada capacidade intelectual. A ideia científica de que a natureza se desenvolve propulsionada por seus próprios mecanismos internos é imprescindível para essa noção moderna de raça. Feita essa distinção, não se pode negar que o vocábulo “raça” é anterior a essa conceituação moderna a partir da qual essa pesquisa se erige. Assim, é possível dizer que “raça”, nesta pesquisa, será vista como uma noção não biológica, amparada em pressupostos de fundo teológico e expansionistas, que no Brasil, nos Estados Unidos e em outros lugares justificou os processos escravagistas.

Para reverter essa situação, os grupos do Movimento Negro<sup>4</sup>, as instituições não governamentais e as governamentais têm exercido papéis fundamentais na busca pela inclusão social da população negra. Diante disso, algumas universidades federais, em atendimento aos preceitos inclusivos já debatidos no bojo social, instituíram em seus editais, por meio de resoluções internas, as chamadas cotas para inserção de negros/as em suas vagas para discentes, antes mesmo de haver legislação específica para tal situação.

Desde 2002, o governo, por pressão do movimento negro e do regime democrático, tem atuado por meio da criação de ações afirmativas, cujo objetivo central está ancorado em dois pilares cruciais: na promoção da igualdade e na diminuição das diferenças sociais entre grupos étnico-raciais. Um dos mecanismos utilizados para amenizar as situações de cunho preconceituoso em relação à fatia negra da população brasileira é a ratificação de leis. Assim, é possível citar, como exemplo, a Lei de Cotas Raciais (Lei nº 12.771/2012) (BRASIL, 2012), articulada como um princípio organizador do Estado imbuído de um senso de justiça, que procura trazer um sentimento de prestação de contas estatizado e obrigatório diante do sofrimento causado à população negra no país ao longo da história.

Embora a Lei nº 12.771/2012, designada para possibilitar aos negros/as (pretos/as e pardos/as) o ingresso como discentes nas universidades (BRASIL, 2012), represente uma evolução no pensamento jurídico como um direito essencial, por meio de um discurso de inclusão e da equidade<sup>5</sup>, é possível observar que ela

---

<sup>4</sup> O Movimento Negro Unificado (MNU), conforme Santos Sales (2007, p. 223-224), nasceu em 1978, mas somente no início da década de noventa, após, aproximadamente, treze anos do seu surgimento, é que floresceram várias outras formas de organizações, linguagens, ações políticas e agentes sociais antirracismo. É neste período posterior de pouco mais de uma década, por exemplo, que temos a possibilidade de encontrar "intelectuais e pesquisadores negros", entre outras formas de luta pró-igualdade racial, que resistem à discriminação racial ou combatem o racismo no Brasil, bem como apresentam proposta antirracista importante para democratização das relações raciais e da sociedade brasileira como um todo.

<sup>5</sup> Segundo o "Dicionário de Política" (BOBBIO, 1998, p. 283), equidade, sobre o ponto de vista de Rawls sobre justiça distributiva, é chegar à definição racional de um princípio universal de justiça, aqui entendida como forma equânime de atendimento. Para tanto, o autor ampara-se na noção de contrato social, em um nível de abstração bem mais alto que o de Rousseau e de Kant. Rawls, mediante a ficção da "posição original" (isto é, o estado de natureza), quer compreender a condição hipotética pré-social em que os indivíduos livres e racionais podem escolher os princípios de justiça da futura sociedade política. Segundo seus preceitos, os sujeitos podem escolher, de modo verdadeiramente "autônomo", ser deveras legisladores universais, expressar o homem numênico e não o fenomênico, porque, na posição original, existe um "véu de ignorância" não sobre problemas da sociedade e sobre valores morais, mas sobre os próprios dotes naturais e sobre a própria posição social futura. Há, neste processo, o desejo de fazer cessar a tensão entre vontade geral e interesses particulares, fazer ver que a justiça também é utilidade (não soma de utilidades individuais), para

não é o bastante para solucionar a questão da inserção social dos/as negros/as na sociedade. Trata-se de apenas um dos mecanismos de uma rede de ações sociais. Isto é, para que ocorra a efetiva inclusão social dessa fatia populacional brasileira, é imprescindível a criação de outros meios de inserção em várias esferas da sociedade, no mercado de trabalho, por exemplo, entre outros nichos sociais.

Dessa forma, no ano de 2014, foi instituída a Lei nº 12.990/2014, que prescreve em seu artigo 1º a obrigatoriedade de reservar aos negros 20% 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 (BRASIL, 2014).

Por estar relacionada à política afirmativa de inclusão de negros/as nos serviços públicos federais, a Lei nº 12.990/14 constitui uma política afirmativa de inserção nos serviços públicos com vigência de dez anos, contados a partir da data de sua promulgação, ocorrida no dia 09/06/2014. Ela está voltada aos candidatos que se autodeclararem negros/as e tem o objetivo primordial de promover a inclusão desse grupo discriminado pela sociedade hegemônica por motivo de raça<sup>6</sup>/ou cor em locais de trabalho ocupados pela fatia branca elitizada. O seu intento maior é possibilitar uma equiparação de direitos e de oportunidades (BRASIL, 2014).

Ainda que todos os parâmetros jurídicos-administrativos tenham sido seguidos pelo poder público para o estabelecimento da referida lei, a saber: existência, validade, eficácia, nota-se uma aplicabilidade deficitária desse dispositivo na sociedade, principalmente no que se refere à prática contratual do setor educacional público federal. Essa situação configurou-se como mola propulsora do

---

assim estabelecer o princípio do "maximin", já que os homens, antes do salto para a sociedade, anseiam a justiça, ou seja, a maximização das posições mínimas.

<sup>6</sup> Conforme Quijano (2005, p.118), a ideia de raça foi uma maneira de outorgar legitimidade às relações de dominação impostas pela conquista de determinados povos sobre outros dentro do território americano. A constituição da Europa como nova identidade territorial e, posteriormente, da América, em decorrência da expansão colonialista europeia, conduziu à elaboração da perspectiva eurocentrada do conhecimento e, junto a ela, à elaboração antropológica da noção de raça como um meio de naturalização dessas relações coloniais de dominação entre europeus e povos autóctones. Este processo proporcionou uma outra maneira de legitimar as já antigas ideias e práticas de relações fincadas no binômio superioridade/inferioridade, conseqüentemente, entre dominantes e dominados. Desde então, a ideia de raça demonstrou ser o mais eficaz e durável instrumento de dominação social universal. Neste sentido, o autor salienta que a raça se tornou o critério fundamental para a distribuição da população mundial nos níveis, lugares e papéis na estrutura de poder da nova sociedade. Isto é, passou a configurar a classificação social universal da população mundial. Na América, ela foi uma maneira de outorgar legitimidade às relações de dominação.

desejo de investigar, criteriosamente, quais são as razões da não efetividade dessa lei por meio deste percurso acadêmico.

A temática a ser proposta está vinculada à linha de pesquisa “Educação e Diversidade”, do programa de Pós-Graduação em Educação (PPGEdu), nível de Doutorado da Universidade Federal da Grande Dourados (UFGD). A escolha deste tema está vinculada à minha graduação em Direito, realizada na Faculdade da Alta Paulista de Tupã (FADAP), concluída no ano de 1997, e à pesquisa, também na área jurídica, desenvolvida no Mestrado no ano de 2005, na Fundação Eurípedes de Marília (UNIVEM). O exercício da função de docente em diversas faculdades particulares até o ano de 2005, bem como o ingresso como professora efetiva na Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, em Três Lagoas/MS, me fizeram observar como as questões raciais permeiam esses ambientes principalmente no que se refere ao racismo institucionalizado. A experiência como docente há quase 20 anos trouxe a tona o desejo para investigar questões relativas a inclusão racial e instigaram-me a realizar esta pesquisa.

Ao ingressar no Programa de pós-graduação na área de Educação, pude unir o Direito, que é a base de minha formação, com a Educação. Essa junção colaborou e colabora, de maneira relevante, com as inúmeras formas de enxergar e analisar o processo de desenvolvimento de uma pesquisa. O diálogo entre áreas distintas do conhecimento que se entrelaçam com muita fluidez contribui, significativamente, com a minha forma de interpretar o mundo que me cerca e para que a diferença e equidade encontrem seu lugar no bojo social.

Ademais, o tema desta pesquisa abarca questões de Direito, principalmente no que tange à democracia e à efetividade da “Lei de Cotas” nº 12.990/2014. Assim, busca possíveis soluções no que se refere às questões étnico-raciais, assunto que apresenta uma certa urgência de problematizações, aprofundamentos analíticos dentro das áreas do próprio Direito, da Sociologia e da Educação.

Ao participar do Grupo de Estudos e Pesquisas sobre Educação e Tecnologias da Informação e Comunicação (GEPETIC), sob a liderança/orientação do Professor Doutor Reinaldo dos Santos, da Universidade Federal da Grande Dourados (UFGD), tive a oportunidade de aprender uma extensa gama de conhecimentos, via troca de estudos na área da Educação e da Inclusão, que auxiliaram na produção e elaboração desta tese.

As reflexões construídas nesse percurso de estudos possibilitaram compreender que as chamadas ações afirmativas têm permitido o ingresso dos/as negros/as nas universidades, nos serviços públicos e nos demais setores da sociedade. Entretanto, faz-se necessário questionar os meios pelos quais as ações de contratação e de motivação de grupos menos favorecidos têm se efetivado no exigente mercado de trabalho da sociedade moderna.

Segundo os dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a população negra no Brasil atingiu 54% (IBGE, 2015) e, segundo o Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos (SIAPE, 2014), 32,3% dos servidores públicos são pretos e pardos. Esses dados, comparados à população geral do país, evidenciam uma grande diferença entre o percentual de pretos e de pardos nos serviços públicos federais em relação ao índice populacional brasileiro.

Esse panorama estatístico auxilia na percepção de que as chances no mercado de trabalho para as pessoas negras são bem menores, quando comparadas às oportunidades concedidas à população branca. Dessa forma, é possível apontar que as diferenças de oportunidades entre brancos e negros são flagrantes. Vale dizer que a reserva de vagas nos concursos públicos teve como principal objetivo contribuir para o ingresso do/a negro/a no cenário profissional, como forma de promoção de igualdade racial, uma vez que esse grupo foi, historicamente, vítima de discriminação, preconceito e racismo. Segundo Santos Sales (2007, p. 140), as discussões sobre o racismo, as desigualdades raciais e suas consequências virulentas para população negra sempre ficaram à margem da sociedade brasileira, isto é, fora da agenda política do país. O exercício legal e a discussão de determinadas questões étnico-raciais começaram a emergir por volta do final da década de 70, com o surgimento do Movimento Negro.

A propósito do tema, Piovesan (2012) comenta que:

Se a democracia se confunde com a igualdade, a implementação do direito à igualdade, por sua vez, impõe tanto 1º o desafio de eliminar toda e qualquer forma de discriminação, como 2º o desafio de promover o nivelamento dos direitos entre semelhantes (PIOVESAN, 2012, p. 25).

Nesse aspecto, a Constituição da República Federativa do Brasil (1988) legitima a criação de ações afirmativas em seu artigo 3º, com vistas à erradicação da pobreza e da marginalização, com a finalidade de reduzir as desigualdades sociais e

regionais. E, assim, “promover o bem de todos sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação” (BRASIL, 1988).

Desta maneira, é justificável a criação de política pública inclusiva que venha a funcionar como um dos mecanismos de reparação e de preservação do princípio da igualdade. Nesse sentido, é possível refletir que uma lei, em si, traz uma série de igualdades formais, mas isso não configura, necessariamente, uma igualdade material. Nessa lógica, a busca pela igualdade que assuma uma nuance substancial requer um caráter dinâmico. Isto é, a ideia central tem de levar em conta as desigualdades presentes na sociedade e demandar um olhar diferenciado para a diversidade étnico-racial que compõe a população, com vistas a evitar que conceitos generalistas imponham a presença da igualdade formal sob a égide da estrita observância da letra fria da lei. Dentro dessa concepção, Piovesan (2005) ressalta que, mais que o direito à igualdade, há que se propiciar a justiça social com base no direito à diferença entre a fatia da população negra e os demais componentes da população brasileira.

Nesse cenário, por exemplo, a população afrodescendente, as mulheres, as crianças e demais grupos devem ser vistos nas especificidades e peculiaridades de sua condição social. Ao lado do direito à igualdade, surge, também, como direito fundamental, o direito à diferença. Importa o respeito à diferença e à diversidade, o que lhes assegura um tratamento especial (PIOVESAN, 2005, p. 36).

Sob essa perspectiva, o conceito de igualdade material<sup>7</sup> se sobrepõe à igualdade formal estabelecida pela norma, haja vista à necessidade de se garantir a equidade, tendo como premissa a presença de grupos desfavorecidos e fragilizados no contexto da sociedade. A partir desse panorama, o tratamento diferenciado consubstancia elemento propiciador da paz e da justiça social almejadas por todos e faz a equidade ser posta em prática de forma mais ampla, para além da igualdade.

Diante da realidade social<sup>8</sup> vivenciada pela população negra, torna-se fundamental que lhe seja concedida a inserção no mercado de trabalho por meio do sistema de cotas, priorizando-se vagas nos cargos públicos que se encontrem no

---

<sup>7</sup> Destacam-se, assim, três vertentes no que tange à concepção da igualdade: a) a igualdade formal, reduzida à fórmula “todos são iguais perante a lei” (que, ao seu tempo, foi crucial para a abolição de privilégios); b) a igualdade material, correspondente ao ideal de justiça social e distributiva (igualdade orientada pelo critério socioeconômico); e c) a igualdade material, correspondente ao ideal de justiça como reconhecimento de identidades (igualdade orientada pelos critérios gênero, orientação sexual, idade, raça, etnia e outros) (PIOVESAN, 2006, p.39).

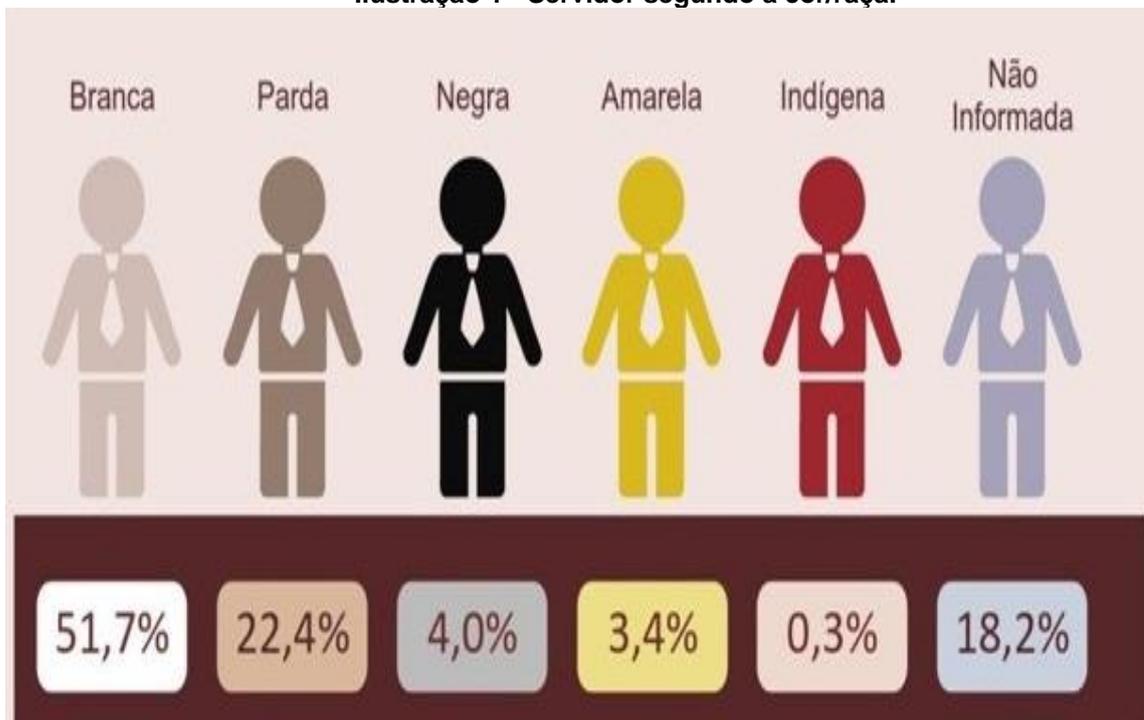
<sup>8</sup> As desigualdades raciais e sociais da população negra serão abordadas no primeiro capítulo desta tese.

ápice da hierarquia funcional, sob uma forma de reparação histórico-social de questões de fundo exploratório e colonial.

Essas informações são complementadas por dados disponibilizados pelo Ministério de Planejamento no Painel Estatístico de Pessoal (PEP, 2017). Segundo esses dados, o cargo de professor titular encontra-se entre os cinco maiores salários do Poder Executivo. No Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos (SIAPE, 2014) também se verifica que, em relação aos servidores ativos e efetivos do Poder Executivo Federais, de acordo com o nível de escolaridade exigido para o cargo, com base na raça ou cor, há uma disparidade no quantitativo entre servidores negros e não negros (SIPAE, 2014).

Segundo SIAPE, em 2014, dos cargos que exigem nível superior, 61,1% eram preenchidos por pessoas brancas. Já os cargos de níveis auxiliares e administrativos eram preenchidos, em sua maioria, por negros, sendo 6,4% de servidores pretos e 44,3% de servidores pardos, perfazendo um total de 49,7% (SIAPE, 2014). Na figura abaixo, ficam evidentes as diferenças de oportunidades entre negros e brancos no serviço público federal, visto que os servidores do executivo federal são, predominantemente, de cor branca, num total de 51,7%.

**Ilustração 1 - Servidor segundo a cor/raça.**



**Fonte:** Siape (Extrator de dados)/MP, junho de 2014.

Cabe, então, a indagação: até que ponto a Lei de cotas raciais para concursos públicos federais para o ingresso de docente está realmente atingindo seus objetivos? Isto é, em que medida foi inserido o (a) negro(a) no serviço público no magistério superior?

Sabe-se que as ações afirmativas são temporariamente inseridas para que haja a inclusão de alguns grupos localizados à margem da sociedade, os quais sofrem: discriminação raciais, desigualdades sociais e preconceitos. E, como todo estudo revela múltiplas facetas e possibilidades, esta pesquisa investiga se há a inserção de negros/as docentes nas universidades públicas federais, visto que são cargos que exigem, além de nível superior, o mestrado e o doutorado, são cargos que ocupam hierarquicamente uma posição superior aos demais cargos na estrutura funcional das universidades públicas.

Em decorrência dos desafios sociais que ainda não foram superados, é essencial, no Estado Democrático de Direito, proporcionar a inserção, por meio de ações afirmativas e oportunidades de acesso aos grupos marginalizados, como vítimas de racismo, intolerância e desigualdade raciais. Entretanto, é fundamental que ocorra realmente essa inserção para que a legislação se efetive para além do registro documental.

A partir dessa perspectiva, esta pesquisa procura apontar as possíveis fragilidades da lei de cotas raciais e de verificar se as ações provenientes dela têm sido efetivadas concretamente, para que se delineie no bojo social a concessão da oportunidade para todos. Em face disso, é essencial que a Lei nº12.990/2014 seja aplicada em sua plenitude para que possa ocorrer, de forma gradativa, a promoção da igualdade racial, dentro dos liames de durabilidade desta ação legal.

### ***Caminhos e métodos percorridos***

Nesta pesquisa, utilizou-se o método de caráter exploratório e analítico, por meio da realização de levantamento de dados junto ao IBGE, SIGEPE, PEP e nos editais de concursos públicos para professores do ensino superior federal.

O recorte temporal deste estudo é de 2014 até 2017. Cumpre esclarecer que, após o levantamento, os dados foram tabulados em categorias e analisados sobre os fatores de limitadores que restringem a efetividade da lei de cotas para negros/as nos concursos públicos federais para docentes.

A abordagem da pesquisa foi Apresentação-Diagnóstico-Análise (ADA): apresentação pela constituição da Lei nº 12.990/2014, com diagnóstico da efetividade da lei de cotas em concursos federais e análise dos principais fatores limitadores da lei. Para a análise quantitativa, foi efetuado um levantamento dos editais de todos os concursos públicos para o ingresso na carreira de professores de universidades federais, no período determinado, além do arrolamento dos dados estatísticos provenientes do IBGE e do SIGAP.

No que se refere à análise qualitativa, foram verificados editais para docentes nas universidades federais brasileiras, visando dimensionar os candidatos negros para o cargo de docentes no magistério superior federal e apontar os fatores que limitam a efetividade da lei.

É importante salientar que, por tratar-se de uma pesquisa desenvolvida na área da Educação, a produção do conhecimento está inteiramente vinculada aos fenômenos sociais, razão pela qual a sua abordagem não se circunscreve apenas em uma área do saber. Nas palavras de Gatti (2010), ratifica-se a postura acadêmica eleita:

A pesquisa educacional, tal como ela vem sendo realizada, compreende, assim, uma vasta diversidade de questões, de diferentes conotações, embora todas relacionadas complexamente ao desenvolvimento das pessoas e das sociedades (GATTI, 2010, p. 13).

O objeto deste estudo abrange três áreas do conhecimento e compreende o processo de diálogo contínuo entre elas, a saber: o Direito, a Sociologia e a Educação. Dessa forma, o estudo não se restringiu a um referencial teórico.

A escolha do viés teórico-metodológico supracitado tornou-se um instrumento necessário para interpretação e análise dos conteúdos dos dados coletados. A análise, por sua vez, baseou-se na teoria de Bardin (2004). Para Bardin, a análise de conteúdo é composta por três etapas definidas: 1) pré-análise, 2) exploração do material ou codificação, 3) tratamento dos resultados, inferência ou interpretação.

A pré-análise corresponde à leitura para a definição do material a ser trabalhado; é a fase de sistematizar as ideias iniciais, para gerar um plano de análise. É um período que se caracteriza por intuições e organização da forma de trabalho, composto de hipóteses a serem verificadas e dos objetivos da pesquisa. A fase de exploração do material é a de administração sistemática das decisões tomadas: definem-se as unidades de análise, que podem ser palavras, parágrafos,

frases, sentenças ou um texto completo, que dão origem às unidades temáticas, ou seja, os recortes dos textos. Os elementos assim recortados vão constituir as unidades de análise, conhecidas também como unidades de classificação ou de registro. Definindo-se as unidades de análise, pode-se trabalhar com categorias e subcategorias de análise, que serão definidas *a priori* (BARDIN, 2004).

Na comparação dos resultados, foram feitos exercícios de compreensão e discussão dos dados através da inferência. A produção de inferências é a razão de ser da análise de conteúdo e ocorre através de uma operação lógica na qual se admite uma proposição em virtude de sua ligação com outras tidas como verdadeiras. Para Bardin, o analista possui à sua disposição (ou cria) todo um jogo de operações analíticas para a questão que procura resolver e aspira a uma interpretação final fundamentada.

A princípio, foi realizado o levantamento documental que consistiu na pesquisa, na organização, na análise e na interpretação dos documentos oficiais prescritos no texto da Lei nº 12.990 de 2014, com a finalidade de verificar quais fatores interferem na sua efetividade. Os fatores que configuram essa situação devem ser problematizados e debatidos com urgência, haja vista que essa lei tem durabilidade de dez anos, a contar da data de sua promulgação, e até o momento já se passaram quatro desse recorte temporal de sua validade.

Neste íterim, faz-se mister propor a análise cuidadosa da estrutura textual da Lei de cotas raciais nos concursos públicos, uma vez que, logo no parágrafo 1º do artigo 1º, encontra-se o seguinte registro: “que as reservas de vagas serão aplicadas sempre que o número de vagas oferecidas no concurso público for igual ou superior a 3 (três)” (BRASIL, 2014).

Esta situação discursiva abre precedente para a sua não efetivação no âmbito eleito por esta pesquisa, uma vez que, as vagas e os editais para os cargos a docência nos âmbitos federais sofrem fracionamento e dificilmente atendem o limite exigido pela lei. Ou seja, na prática, a lei de cotas para candidatos pretos e pardos nos concursos públicos federais voltados à docência superior não vem sendo aplicada integralmente.

É nesse ponto que encontra-se a tese desta pesquisa, ou seja, na fragilidade e na insuficiência de regulamentação com relação à Lei nº 12.990/2014 que geram restrições para a efetividade da Lei de Cotas Racais, prejudicando, desta forma a inserção de pessoas negras nos serviços públicos. Um dos fatores limitadores

verificados é o fracionamento de vagas nos editais de concurso pela administração pública, de forma legal, para não atender à obrigatoriedade de reserva de 20% para os candidatos autodeclarados pretos ou pardos.

No do processo analítico, foi possível observar que os editais de concursos especificam vários cargos com apenas uma vaga, fato que impossibilita a aplicabilidade da lei, cuja exigência delimita a abertura de vagas para cotas a partir da existência de três vagas.

### ***Mapeamento das dissertações e teses***

A insuficiência de produção acadêmica que envolve a Lei nº 12.990/2014 foi demonstrada pelo estado do conhecimento que inciou-se a partir do arrolamento de temas que dialogassem com o objeto de pesquisa, a fim de recolher informações prévias sobre o campo de interesse.

Para tanto, foi utilizada a pesquisa bibliográfica com vistas a mapear pesquisas já tornadas públicas relacionadas com o tema abordado nesse trabalho: sites, diário oficial, jornais, revistas, livros, artigos científicos, monografias, dissertações e teses. Nessa investigação, foram usados três descritores: ações afirmativas/ políticas públicas; cotas raciais/inclusão e concursos públicos/mercado de trabalho.

A primeira base de dados pesquisada foi o inventário de teses e de dissertações, isto é, o banco de dados da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES). A segunda foi o Instituto Brasileiro de Informação em Ciência e Tecnologia (IBICT), ambas observadas em um recorte temporal do ano de 2010 até 2017.

No levantamento realizado com trinta dissertações e cinco teses, foram encontrados com maior frequência temas relacionados com os descritores: ações afirmativas e cotas raciais. Em relação ao descritor concurso público/mercado de trabalho, observou-se uma menor incidência em relação à produção e à defesas de teses e de dissertações. As áreas do conhecimento que mais se sobressaíram em relação aos temas das dissertações e das teses foram as de Educação e Direito. Todavia, as de menor incidência vinculam-se às áreas da Psicologia, da Sociologia, da Administração, entre outras.

Das trinta dissertações consideradas nas coletas de dados, optou-se pelo procedimento metodológico de analisar apenas os resumos, visto que são um panorama das informações tratadas no todo de cada trabalho, por apresentarem

objetivos (gerais e específicos), hipótese, base teórica e resultados obtidos. Nesse processo, observou-se que a maioria se encontrava nas áreas do conhecimento em Educação e Direito e foram defendidas entre os anos de 2011 e 2012 (conforme quadros de referências). Quanto às cinco teses de doutorado selecionadas para análise, também se concentraram no ano de 2011 e 2012 e apresentaram maior relação com a área da Educação. Para melhor compreensão, a tabela a seguir apresenta a relação das pesquisas selecionadas, considerando ano de defesa e área de concentração.

**Quadro 1 - Área do conhecimento, ano e quantitativos de dissertações teses.**

ÁREA	ANO DE DEFESA	QUANTITATIVO DE TRABALHO POR ANO: DISSERTAÇÕES E TESES
EDUCAÇÃO	2011	8 DISSERTAÇÕES - 2 TESES
	2012	6 DISSERTAÇÕES - 1 TESE
DIREITO	2011	5 DISSERTAÇÕES
	2012	3 DISSERTAÇÕES
	2014	1 DISSERTAÇÃO
SOCIOLOGIA	2011	1 DISSERTAÇÃO
	2012	1 DISSERTAÇÃO
	2014	- 1 TESE
LETRAS	2012	1 DISSERTAÇÃO
INCLUSÃO SOCIAL ACESSIBILIDADE	2011	1 DISSERTAÇÃO
PSICOLOGIA	2011	1 DISSERTAÇÃO
CIÊNCIAS SOCIAIS	2010	- 1 TESE

**Fonte:** Elaborada pela autora, com dados da CAPES e do IBICT.

Das dissertações analisadas, na área de Educação, o tema mais recorrente foi o de “políticas de cotas nas Universidades Públicas”, relacionado à categoria ações afirmativas/políticas públicas. Os trabalhos que assinalavam a avaliação dessas políticas como forma de inclusão serão descritos a seguir<sup>9</sup>.

Um desses trabalhos é a dissertação “Avaliação da Política de Cotas da UEPG: Desvelando o Direito à Igualdade e à Diferença”, defendida em 01/02/2012, de Andreliza Cristina de Souza. O objetivo foi a realização de uma avaliação da efetividade da política de cotas quanto ao acesso ao ensino superior para estudantes negros advindos de escolas públicas. Amparada em uma metodologia de

<sup>9</sup> Os demais trabalhos que dialogam com as categorias descritas nesta pesquisa estão incluídos nas referências.

pesquisa baseada em análises qualitativas, em questionários, em entrevistas e na fundamentação teórica de Bordieu (2004, 2009, 2010), Passeron (2008), Bobbio (2000), Mateuccie (2008) e Pasquino (2008), concluiu-se que a Política de Cotas da UEPG é efetiva por três aspectos: no primeiro é a democratização do acesso dos estudantes excluídos do ensino superior. No outro aspecto, nota-se a elevação dos índices de ingresso e da diminuição da evasão de estudantes. Por fim, apontou-se que o ingresso por meio das cotas não acarreta baixo rendimento (SOUZA, 2012).

Outra produção encontrada foi a dissertação “Cotas para Estudantes Negros do Instituto Federal de Santa Catarina – Campus São José”, defendida em 01/06/2012, de autoria de Mariangela de Mattos. O foco da autora centrou-se nas ações afirmativas no ensino superior, com o objetivo de verificar o significado do ingresso via cotas nos cursos superiores. A autora norteou-se por uma abordagem teórica fundamentada na análise do processo de escravidão e na construção do mito de democracia racial gerador das desigualdades educacionais existentes entre negros e brancos. Por esse processo analítico, Mattos (2012) pode concluir por meio de relatos como foi implementada a política de cotas no Instituto Federal de Santa Catarina.

Na dissertação de Mario Marcio Negrão, intitulada “Políticas Educacionais e o acesso do negro na Educação Superior no Governo Lula. Além das Cotas?”, defendida em 01/10/2011, o autor tem como objetivo apresentar quais foram as políticas da diversidade, instituídas durante o governo Lula, capazes de nortear políticas públicas educacionais fundamentadas na inclusão. Como demonstrou Negrão (2011), apesar dos avanços que resultaram dos princípios, projetos e ações com parcerias na CONAE, SECAD e SEPPIR, entre outros, ainda há uma fragmentação de esforços e carências de princípios unificantes. Na conclusão, o autor demonstrou que as injustiças sociais não estão nas cotas.

Na sequência, debruça-se sobre a pesquisa de Katia Cristina Noroes, denominada “Cotas Raciais ou Sociais? Trajetória, Percalços e Conquistas na Implementação de ações afirmativas no ensino superior”, defendida em 2011. O objetivo consiste em investigar as políticas de cotas para institucionalização de programas para acesso aos concursos de graduação, seja por meio de cotas raciais ou sociais. Esta investigação apontou à seguinte conclusão: houve maior aceitação do argumento social em contrapartida ao racial. “Possibilitou que grande parte das

IES reestruturasse seus mecanismos de ingresso e repensasse o perfil de estudante atendido” (NOROES, 2011).

Na dissertação de Luciane Bello, “Política de ações afirmativas na UFRGS: O processo de resiliência na trajetória de vida de estudante cotistas negros com bom desempenho acadêmico”, defendida em 2011, também na área de Educação, teve como objetivo analisar o processo de resiliência em estudantes cotistas de escolas públicas autodeclarados negros com bom desempenho acadêmico, que ingressaram pelo sistema de reserva de vagas aprovado na Universidade Federal do Rio Grande do Sul em 2008. A autora concluiu que as instituições como um todo devem se reformular quanto ao oferecimento de cursos noturnos, da súmula de disciplinas, do material didático, da assistência estudantil” (BELLO, 2011).

Nessa pesquisa bibliográfica, também foi possível encontrar a dissertação “Universidade Pública e Inclusão Social: As cotas para autodeclarados negros na Universidade Federal do Rio Grande do Sul” de Maria Cristina Lunardi Kern, produto de seu mestrado profissional de Inclusão social e acessibilidade. O objetivo foi observar como as ações afirmativas funcionam enquanto medidas especiais, temporárias ou não, implementadas pelo Estado e por setores da sociedade civil, que visam corrigir desigualdades acumuladas ao longo de muitos anos, sejam elas raciais, de gênero, religiosas, étnicas, entre outras, e garantir a igualdade de oportunidades e de tratamento.

Além dessas pesquisas pertencentes à área educacional, foi possível verificar dissertações vinculadas à temática oriundas de outras áreas, principalmente, a jurídica. O processo analítico permitiu constatar em todas uma grande preocupação com questões relativas à igualdade racial e à inclusão.

Dentre esses trabalhos originários das demais áreas afins à educação, está a dissertação de Jussara Schittler dos Santos Wandscheer, intitulada “O princípio da igualdade face ao sistema de cotas nas universidades públicas” defendida em 2011, proveniente da área do Direito. O objetivo pautou-se na análise sobre o conceito de isonomia e sua evolução com a finalidade de buscar fornecer subsídios para implementar sistema de cotas nas universidades brasileiras (WANDSCHEER, 2011).

Há, ainda, a dissertação de Thays Oliveira de Britto, produzida durante o seu mestrado acadêmico em Direito, intitulada: “Ações afirmativas: Cotas para negros nas Universidades Públicas”, defendida no ano de 2011. Britto (2011) objetivou identificar qual é a verdadeira causa da desigualdade educacional entre brancos e

negros e apontar se o preconceito existente no país é capaz de impedir a ascensão social dos negros.

Por meio de um traçado metodológico baseado em pesquisa bibliográfica e no levantamento de dados estatísticos de órgãos oficiais, como o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a análise dos números da exclusão social no país, teve como resultado ainda a presença do racismo no Brasil. Todavia, esse fator não seria elemento capaz de impedir a ascensão social do negro. Outrossim, as cotas raciais e sociais devem caminhar juntas no combate à pobreza e à desigualdade social.

Por fim, há também a dissertação, na área de Educação, de Marcelo Barbosa dos Santos, que trabalhou a temática “Mérito e Racismo: Tudo junto e misturado”, defendida em 2011. O autor (SANTOS, 2011) teve como objetivo analisar “de maneira crítica, a vinculação ideológica do mérito e racismo, demonstrando como a união dessas ideologias, no caso brasileiro, é instrumento eficaz para a manutenção da desigualdade racial no Brasil”. Pôde concluir a existência de uma meritocracia de perfil racista defendida por uma elite branca sob seu domínio como espaços importantes na estrutura de poder e de perpetuação de seus privilégios.

Em relação ao terceiro descritor, “mercado de trabalho/concursos públicos”, as dissertações levantadas foram mais restritas quanto à temática desenvolvida. As discussões focalizaram-se na inserção no mercado de trabalho para pessoas com deficiência.

Na área do Direito, é possível citar a dissertação de Renato Neves de Oliveira, intitulada “Ações Afirmativas no Mercado de Trabalho: um estudo sobre a concretização do direito fundamental ao trabalho no Brasil”, defendida em 2012, e a dissertação de Ana Silvia Marcatto Begalli: “A efetividade do direito ao trabalho da pessoa com deficiência no Brasil”, defendida também em 2012. Ambas enfocam a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e os benefícios dessa contratação. Tais pesquisas contribuem indiretamente com esta pesquisa de doutoramento por focalizarem o setor trabalhista e discutirem a condição de indivíduos em situação de exclusão.

Além desses estudos já citados contempla-se a dissertação defendida em 2011, no curso de Psicologia, intitulada: “A inclusão do negro na universidade e no trabalho”, de autoria de Daniela Silva Conceição Almeida e Elisabete Figueroa dos

Santos. O objetivo foi avaliar o mercado de trabalho e as políticas afirmativas para inserção de deficiente com base na Lei n. 8.2013/11.

A análise dessas pesquisas de mestrado, bem como de seus respectivos resumos, constatou que o descritor “ações afirmativas/políticas públicas” delinea-se como o mais frequente. Em contrapartida, foi possível observar que o descritor “concurso público/mercado de trabalho” configurou-se como o menos incidente. Com a finalidade de facilitar a compreensão da análise, segue a tabela abaixo:

**Quadro 2 – Dissertações: Temas, quantidade e área do conhecimento.**

<b>TEMAS</b>	<b>QUANTIDADE</b>	<b>ÁREA DO CONHECIMENTO</b>
<b>Ações afirmativas/políticas públicas</b>	10	Educação
	04	Direito
	01	Sociologia
	01	Ciências Sociais
	01	Letras
<b>Cotas raciais Igualdade/inclusão/racismo</b>	03	Direito
	04	Educação
	01	Inclusão Social e Acessibilidade
	01	Sociologia
	01	Administração
<b>Concurso Público/mercado de Trabalho</b>	02	Direito
	01	Psicologia

**Fonte:** Elaborada pela autora, com dados da CAPES e do IBICT.

A partir do mesmo foco analítico, após a leitura dos cinco resumos pertencentes às teses de doutorado, foi averiguado que três delas apresentavam relação com a categoria/descritivo: igualdade, inclusão e racismo, a saber: 1) A tese de Daniela Frida Drelich Valentim, com o título “Ex-Aluno Negros Cotistas da UERJ: Os desacreditados e o sucesso acadêmico”, defendida em 2012; 2) A tese “Universidade Zumbi dos Palmares: uma proposta alternativa de inclusão do negro no ensino superior”, do autor José Vicente, defendida em 2012; 3) A tese de Waleria Furtado Pereira, “Prática de Inclusão na Universidade: representações de Professores e Estudantes”, defendida em 2011. Dessas três, a última foi lida integralmente, pois tem ligação parcial com a temática desenvolvida neste trabalho.

Pereira (2011) discorre sobre a representação do professor negro e a inclusão na universidade e se vale de Pierre Bourdieu na sua fundamentação teórica, especificamente da noção de *habitus* dos professores e alunos, para fazer uma relação com os contextos midiáticos e a sua influência no que concerne à prática da inclusão no ambiente acadêmico (2011, p. 95). A autora buscou problematizar a

importância da formação do docente para atuar numa sociedade plural. Nesse caminho de preparar o professor para uma atuação plural capaz de lidar com as diferenças, o objetivo da pesquisa centrou-se na inserção da universidade neste contexto inclusivo, uma vez que as diferenças habitam todos os níveis educacionais.

Outra tese analisada vincula-se ao descritor “ações afirmativas/políticas públicas” e intitula-se “O descentramento e a desracialização do Nacional: Estado, relações étnico-raciais e ações afirmativas no Brasil”, foi defendida em 2014 e é de autoria de Priscila Martins Medeiros. Objetivo desse trabalho centrou-se em perceber as rupturas e transformações conceituais e ideológicas nos estados diante das lutas antirracistas e das conquistas de direitos.

A última tese analisada, de autoria de Marcilene Garcia de Souza, intitulada: “Ações afirmativas e inclusão de negros por cotas raciais nos serviços públicos do Paraná”, foi lida integralmente, por possuir relação com o tema pesquisado. Essa pesquisa, defendida em 19 de novembro de 2010, ligada ao programa de Pós-Graduação de Ciências Sociais – FCLAR, teve como foco a análise da Lei n.º 14.274 de 24 de dezembro de 2003, que instituiu a reserva de 10% das vagas para negros em todos os concursos públicos no Estado do Paraná. O percurso analítico da autora buscou analisar, primordialmente, por meio de método qualitativo, o impacto que trouxe a Lei n. 14.274/2003. Desta forma, concluiu que, em razão de uma democracia racial, ainda há a invisibilidade da população negra nesse setor.

A relevância do estudo apresentando por Souza (2010) está no fato de que o Estado do Paraná foi o primeiro estado do país a realizar um programa de cunho inclusivo, isto é, uma ação afirmativa em relação aos afrodescendentes e o serviço público brasileiro. Verifica-se, ainda, que esta Lei nº 14.274 de 2003 antecedeu a Lei nº 12.990/2014, que prevê as cotas raciais em concursos público federais, sendo esta última publicada após 11 anos da vigência da lei paranaense.

A autora efetuou levantamento do impacto real da Lei, investigando o número de candidatos inscritos e aprovados nos concursos públicos estadual do Paraná. Segundo Souza (2010, p. 23), fazia-se necessária a análise da construção, consolidação e aplicação do que se entendia “ser a primeira “política pública” específica, criada e focalizada para a população negra na história do Estado do Paraná”. A autora pôde concluir que a Lei nº 14. 274 tratava-se de uma medida de caráter paliativo de promoção de oportunidade e de igualdades.

Conforme Souza (2010, p. 24), as cotas fixas configuram-se como medidas de caráter paliativo, cuja finalidade é a promoção de igualdade para grupos em desvantagens. Essas medidas são justas e legítimas, funcionam como forma de reparação pelas injustiças históricas praticadas contra a população negra, no que tange à escravização e as desigualdades sociorraciais já comprovadas ao longo da história, nascidas de práticas de racismo (indireto ou não) e de discriminação racial.

Souza (2010) ainda traz em seu texto uma síntese histórica das ações afirmativas em outros países, como Índia, Estados Unidos, África do Sul, bem como apresenta um quadro da desigualdade racial no trabalho do Estado do Paraná, além de uma discussão sobre as ações afirmativas para o trabalho no Brasil.

Apesar de a Lei nº 14.274 ter sido publicada no estado do Paraná em 2003, possui total relação com o objeto de estudo da Lei nº 12.990/2014, uma vez que ambas possuem um fator comum, constituem-se como ações afirmativas que visam à inclusão do negro no serviço público. O único foco diferenciador é o âmbito de atendimento, ou seja, a Lei nº 14.274 de 2003 é de competência estadual e a Lei nº 12.990 de 2014 é de competência federal.

Após a pesquisa “estado do conhecimento”, foram realizadas leitura e estudos das legislações que amparam as questões raciais. O primeiro passo foi a leitura da lei de cotas raciais em concursos públicos federais, Lei nº 12.990/2014, bem como o projeto da lei de cotas com seus respectivos relatórios das comissões do Congresso Nacional Brasileiro (BRASIL, 2014).

Posteriormente, foram estudadas as políticas públicas direcionadas à população negra, tais como: O Estatuto da Igualdade Racial, Lei nº 12.288 de 20 de julho de 2010; a Lei de cotas raciais para discentes nas universidades públicas, Lei nº 12.711 de 29 de agosto de 2010; A Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial (1968) e a Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC 41).

A partir das leituras teóricas e de levantamentos documentais oficiais que discorrem sobre a questão da inclusão dos negros, foram averiguados os seguintes dados:

No que concerne ao “estado do conhecimento”, vinculado à síntese inventariante das dissertações, foram avaliadas pesquisas dentro do recorte temporal de 2010 a 2016. Para tanto, foram utilizados os bancos de dados da CAPES/IBICT. A pesquisa guiou-se pelos descritores: ações afirmativas; cotas

raciais; concurso público/mercado de trabalho. Todas apontaram a ausência de material especificamente relacionado ao *corpus* eleito e a temática arrolada.

Em parte, é possível justificar a ausência de teses e de dissertações sobre a Lei nº 12.990 em decorrência da sua publicação ser datada de junho de 2014, o que a configura como um tema atual. Constatou-se, pelo levantamento bibliográfico, que os temas são correlatos no que se refere às ações afirmativas e cotas raciais de inclusão nas universidades públicas e suas fundamentações teóricas, mas nenhum versa especificamente sobre a questão legal eleita. Disso decorre o ineditismo desta pesquisa.

Os dados coletados no estado do conhecimento sobre o tema indicam que os pesquisadores da área de Educação e Direito sentem-se inquietos e instigados a pesquisar as políticas públicas/ações afirmativas que visam à inclusão dos afrodescendentes nas universidades públicas brasileiras.

Constatou-se ainda um número considerável de dissertações e de teses que avaliam as cotas étnico-raciais nas várias universidades públicas do país, demonstrando uma considerável preocupação quanto às leis de inclusão racial, principalmente no que concerne a sua aplicabilidade e resultados obtidos por meio de sua efetivação.

No levantamento efetuado, observou-se que, dentre as dissertações e teses, existe somente um estudo que analisa cotas para negros nos serviços públicos federais. Isto é, a tese de Marcilene Garcia de Souza (SOUZA, 2003), que analisou as cotas para o ingresso de negros na Administração Pública do Estado do Paraná.

Faz-se necessário salientar que o surgimento da Lei nº 12.990 (cotas raciais) ocorreu no ano de 2014. Portanto, é possível que não haja, até o momento, teses e dissertações a respeito do assunto. Por isso, as dissertações e teses levantadas apontaram apenas uma correlação com o tema, visto que suas defesas ocorreram com maior intensidade no ano de 2011 e 2012, ou seja, antes da vigência da Lei nº 12.990/ 2014 (BRASIL, 2014).

Assim, pode-se concluir que o objeto de estudo é um tema recente e relevante para sociedade e para academia, pois busca colocar em debate as questões raciais por meio de análise de políticas públicas inclusivas. Nessa perspectiva, as perguntas mobilizadoras desta pesquisa são:

1 - Quais são os objetivos da “lei de cotas” nos concursos públicos federais?

2 - Até que ponto a Lei Federal nº 12.990/2014, voltada para reservas de vagas para docentes negros nos concursos, está atingindo seus objetivos, especialmente quanto à oferta, provimento de vagas e inserção de servidores docentes pretos e pardos no magistério público federal?

3 - Quais são os principais fatores que estão restringindo a efetividade da lei?

Com a finalidade de responder tais questionamentos, foram definidos os objetivos direcionadores desta pesquisa. De forma geral, pretende-se decompor e analisar os motivos por que a Lei nº 12.990/2014 não é observada, obedecida e aplicada com efetividade nos concursos públicos para professores de universidades federais brasileiras. Especificamente, os propósitos são: 1) analisar a efetividade da lei de cotas raciais nos concursos públicos federais; 2) dimensionar o perfil étnico-racial dos provimentos de vagas nos concursos de professores de universidades federais quanto aos mecanismos de oferta, seleção, provimento nos cargos públicos; 3) identificar os fatores limitadores que estão restringindo a efetividade da lei de cotas raciais nos concursos públicos para docente.

A hipótese mobilizadora desta pesquisa é a de que a Lei Federal de reserva de vagas para negros/as em concursos públicos tem problemas de efetividade, e demanda ações para o alcance de seus objetivos.

A insuficiência de regulamentação, isto é, a inércia do poder público em regulamentar a Lei nº 12.990/2014, por meio das portarias normativas 03 e 04. Outro ponto está relacionado ao fracionamento de editais e vagas nos concursos públicos, que tem como consequência o não oferecimento de vagas para cotistas negros/as, limitando a inserção de negros/as para docentes nas universidades federais. Além disso, a redistribuição e a remoção dos docentes, muitas vezes, impossibilita a abertura de vagas para concursos públicos e, por conseguinte, a aplicação da reserva de vagas para candidatos a docentes.

Esses são os principais fatores restritivos à efetividade da lei de cotas nos concursos públicos federais para docente no ensino superior. Desta maneira, a tese defendida se pauta em algumas insuficiências e fragilidades na regulamentação, fiscalização e sanção da Lei nº 12.990/2014, que restringem a efetiva aplicação da lei de reserva de vagas e limitam os avanços na inserção étnico-raciais no serviço público federal para os cargos de docentes nas universidades públicas federais. Assim, são necessárias ações para que essa Lei Federal atinja seus objetivos.

A principal justificativa desta pesquisa centra-se em sua relevância social, uma vez que a população negra tem menos acesso aos cargos que estão no topo do serviço público federal (PEP, 2015). Outra justificativa está no fato de que se faz necessária uma observação cuidadosa a respeito do fracionamento das vagas disponibilizadas, pois, em razão dessa manobra, as vagas disponibilizadas ficam, na maior parte dos casos, abaixo do nível disposto no texto legal. Além disso, os cargos de docente universitário federal encontram-se entre os 5% dos maiores salários no Brasil e exigem maior escolaridade por parte do sujeito que concorre à vaga, proporcionam uma maior inserção social dos sujeitos.

Cabe salientar ainda que discorrer sobre a finalidade de uma política afirmativa direcionada à Lei de Cotas Raciais para negros/as como uma forma de inclusão tem o propósito de contribuir academicamente para diminuição das desigualdades raciais e sociais. Por esse motivo, foi escolhido como tema desta tese, a qual analisa a efetividade da lei, isto é, se vem cumprindo a sua finalidade de incluir professores negros/as no magistério superior federal.

### ***Organização da tese***

Esta tese foi dividida em quatro capítulos, que serão descritos a seguir.

No primeiro capítulo, denominado “Sociedade brasileira, inclusão e ações afirmativas”, foram apontadas as políticas públicas direcionadas para as questões raciais como forma de inclusão dos negros em diversos setores sociais. Nele, explanou-se a relação entre sociedade, democracia e inclusão, sinalizando que, para termos uma sociedade democrática, é imprescindível que ocorra uma democracia participativa com o apoio mútuo do Estado, instituições (governamentais e não governamentais) e cidadãos. Para descrever a relação entre a sociedade e o indivíduo, foram utilizadas as obras de Elias (1994, 2000), destacando a identidade da população negra. Ainda neste capítulo, foram discutidas as desigualdades raciais e sociais da população negra, o racismo institucional, as ações afirmativas e algumas das teorias que as fundamentaram. Nesse capítulo utilizou os seguintes autores: Santos Sales (2010), Munanga (2001,2005), Siqueira e Atique (2010), Casseb(2010), Silva (2007) Volpe (2012), Lopes (2005), Fonseca (2015), Gomes (2005), Quijano (2005), Moraes (2013) ,Silva( 2007), Almeida(2011), Brito Filho ( 2014), Freitas( 2013).

No segundo capítulo, intitulado “Universidades Públicas: Contribuição Educacional e Social”, foi abordada a importância das universidades públicas como espaços de inclusão étnico-racial, isto é, a universidade como meio de promover a ascensão social. Compreende-se que estes ambientes são viabilizadores de desenvolvimento intelectual e profissional, que sejam promotores de autonomia das pessoas, de desenvolvimento da cidadania e de sua inclusão .

Nele também foram abordados o perfil das universidades públicas brasileiras, o direito à educação como um direito social previsto constitucionalmente e as características das universidades públicas, como uma entidade/instituição autárquica ou fundacional possuidora de autonomia na gestão financeira, administrativa, didático-científica e patrimonial, que deve obedecer à indissociabilidade entre o ensino, a pesquisa e a extensão.

Além disso, foram descritos os serviços públicos federais de ensino universitário no Brasil delineando os quantitativos de universidades públicas federais, os quantitativos de discentes e docentes, bem como a previsão orçamentária direcionada para 63 universidades públicas federais brasileiras.

Por fim, discorreu-se sobre a relevância da configuração universitária como um espaço democrático e inclusivo que, por meio das práticas educacionais promotoras de uma transformação social, colabora com a disseminação de novos conhecimentos. Para tanto, diversos autores foram utilizados dando um maior destaque para Severino (2000) e Souza Santos (2011).

No terceiro capítulo, intitulado “Cotas Raciais nos Concursos Públicos para o Magistério Federal”, foi apresentada a Lei nº 12.990/2014, explicando seus artigos e enumerando os fatores que limitam a sua atuação. Ainda nesse capítulo foi apresentada a teoria da efetividade da legislação, no que se refere às cotas raciais. Foi realizada uma discussão teórica sobre a efetividade da Legislação com base nos teóricos Reale (2000) e Dahl (2001). Nessa parte do trabalho, traçou-se um parâmetro inter-relacional entre a “Teoria Tridimensional do Direito”, de Reale, de forma a apresentar seu caráter dialético, que é sempre relacional e dinâmico, um processo inserido em um contexto de experiência histórico-cultural de natureza tridimensional. Explicou-se que os três aspectos epistemológicos utilizados por Reale (2000), isto é, fato, valor e norma, devem ser analisados historicamente e dialeticamente.

Por fim, esse terceiro capítulo foram apresentados alguns conceitos de concursos públicos, a sua finalidade e os requisitos necessários para a sua realização, na esteira de publicistas Meirelles (2000), Justen Filho (2005), Di Pietro (2013), entre outros. Ainda foram apontados os procedimentos a serem cumpridos pela legislação referente às fases do concurso público. Isto é, tudo que se refere à elaboração interna até a publicação do edital visando dar amplo conhecimento a todos os interessados. Procurou-se destacar as etapas para a realização do concurso público para o magistério federal até o momento da nomeação do candidato aprovado no concurso. No final deste capítulo, foram descritas as legislações que amparam a carreira do docente, após a sua nomeação, ao cargo de professor universitário.

No quarto capítulo, denominado “Efetividade da Lei de Cotas Raciais para Docentes no Ensino Superior”, foram apresentados os procedimentos analíticos e o caminho percorrido para apurar os fatores limitadores que estão refletindo na efetividade da Lei de Cotas Raciais em Concurso Públicos (12.990/2014) para o magistério superior federal. Ainda nesse capítulo, foi feito um balanço de oferta e de provimento das vagas direcionadas para o preenchimento dos cargos do magistério público federal, apresentado por meio de gráficos e tabelas. Também foram apontados os fatores limitadores que estão restringindo a lei de Cotas nos concursos direcionados para docentes. As considerações finais da tese apontaram quais foram os fatores de fragilidades encontrados na Lei de Cotas Raciais nº 12990/2014, a partir da descrição dos fatores que dificultam a inserção de negros/as no serviço público direcionado ao magistério superior federal.

Em relação às referências e bibliografias utilizadas durante a pesquisa, estão todas inseridas em uma lista única no final dessa tese. No apêndice, segue o requerimento destinado para Sistema Eletrônico do Serviço de Informação ao Cidadão (e-SIC). Anexam-se, ainda nesta tese, documentos oficiais, como a Lei nº 12.990/2014 que reserva vagas para negros em concurso públicos, Instrução Normativa 03, Portaria Normativa 04, o modelo de declaração da autodeclaração de pretos e pardos, e resoluções de algumas universidades federais brasileiras, a ementa da Ação Declaratória de Constitucionalidade 41 da Ordem dos Advogados do Brasil, julgada em 17 de maio de 2017 e as respostas dos requerimentos das universidades destinados para Sistema Eletrônico do Serviço de Informação ao Cidadão (e-SIC).

## CAPÍTULO I

### SOCIEDADE BRASILEIRA, INCLUSÃO E AÇÕES AFIRMATIVAS

*Os objetivos das ações afirmativas, em ambos os postulados filosóficos, compensatório e distributivo, são a igualdade de tratamento e de oportunidades, assim como o combate, a eliminação ou mitigação das discriminações raciais, sexuais, entre outras, e inclusão desses grupos em espaços onde eles estão sub-representados em função da(s) discriminação(ões) que sofrem.(Santos Sales, 2010, p.82).*

Neste capítulo, são pontuadas algumas das condições sócio-históricas que deram corpo e forma ao que denomina-se sociedade brasileira, principalmente no que tange a sua relação com a construção da identidade e da representação social da população negra. Ao se observar a trajetória histórica brasileira, pode-se afirmar que, em razão de três séculos de escravidão, estabeleceu-se um imenso distanciamento entre brancos e negros, situação que ocasionou diferenças sociais e raciais, perpassadas pelo preconceito e estereotipação da figura do negro e de suas bases étnico-culturais.

Esse panorama histórico será demonstrado, neste capítulo, por meio dos índices estatísticos fornecidos pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2015) e pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA, 2012). Além disso, serão apresentadas as ações afirmativas que funcionam como um dos mecanismos possíveis de políticas de inclusão direcionadas às questões raciais. Também serão discutidas algumas obras de Elias: “Os Estabelecidos e os Outsiders” e “Sociedade dos indivíduos”, de 2000 e 1994, respectivamente, dentre outras, cujo teor vem auxiliar na demonstração da existência da relação entre o indivíduo e a sociedade, entes que estão interligados e que sofrem interferência mútua no processo civilizador e que acabam por interferir na identidade do indivíduo e do grupo ao qual mantém relação.

Ainda neste capítulo, o leitor poderá encontrar uma problematização sobre a drástica influência do racismo na sociedade brasileira. Esse processo reflexivo será amparado em autores como Munanga (2001; 2005), Siqueira e Atique (2010), Casseb (2010), Silva (2007), Santos (2005), Filho (2014), Lopes (2005), Fonseca (2015), Moraes (2013), Volpi (2011), Quijano (2005), para demonstrar quais seriam os meios passíveis para amenizar essa problemática social. Isto é, caminhos

capazes de coibir práticas racistas, discriminatórias e estereotipadas do outro, indivíduos ou grupo de indivíduos que a sociedade hegemônica deseja excluir dando visibilidade às marcas fenotípicas delimitadoras das diferenças raciais. Tais mecanismos vão desde a criação de leis, políticas públicas, resistências, em especial do grupo do movimento negro, da valorização da identidade e das práticas pedagógicas que buscam incluir diversos grupos nos ambientes escolares, com a finalidade de dar-lhes maior visibilidade e oportunidade que lhes foram negadas em decorrência de fatores históricos.

### **1.1 Diversidade populacional: inclusão e exclusão racial no Brasil**

*As pessoas querem dizer, está claro, que o preconceito racial no Brasil é provocado pela diferença de classe econômica e não pela crença na superioridade do branco e na inferioridade do negro. O que é a voz do mito de democracia racial brasileira, negando os fatos às vezes tão gritantes da discriminação racial no cotidiano do brasileiro (Munanga, 2010).*

Em virtude do processo de colonização iniciado no território brasileiro no século XVI, a partir do levante expansionista português, a população brasileira foi constituída via contato com diferentes povos e culturas, a saber: europeus, indígenas e africanos, ou seja, é uma população miscigenada. Após o descobrimento do território brasileiro, o povo europeu colonizador impôs um modelo de civilidade aos indígenas, enquanto povos autóctones, e aos africanos, população constituída de etnias variadas, trazidos para cá para serem escravizados.

Ao se analisar a história do Brasil desde a sua colonização, constata-se que a população negra, em razão do tráfico negreiro, gerador do processo de escravidão, não teve as mesmas oportunidades sociais que os sujeitos declarados brancos (SIQUEIRA; ATIQUÊ, 2010). Tratados como “objeto/animais de subserviência”, produto de comercialização, os negros passaram a carregar o estereótipo da inferioridade. Mesmo após a abolição da escravatura, em 1888, em decorrência sobretudo de uma pressão internacional de fundo capitalista, essa situação perdurou e passou a ecoar, bem como a ressignificar-se discursivamente na sociedade, contribuindo, ao longo da história brasileira, para uma estigmatização dos

negros(as), marcados como classe pobre, marginalizada e discriminada no bojo social (SIQUEIRA; ATIQUÉ, 2010).

Este percurso histórico-social permite a observação de que a sociedade é ambientada por sujeitos que vivem em constante processo de aceleração mercantil. Nesse processo, sujeitos trazem um pouco de si para cada esfera da sociedade; essa relação interpessoal entre os povos é cercada pela diferença. A diferença entre determinados grupos causa estranheza e gera um sentimento de superioridade em relação ao invasor e de inferioridade em relação aos povos locais, bem como aos trazidos para atender ao processo de subserviência. Essa situação de subjugação desencadeia o pensamento de submissão aos iletrados, em decorrência da dominação, e gera a supremacia do homem “civilizador”, que neste caso, é calcada na imposição cultural do “homem branco” (ELIAS, 1994).

Neste sentido, o processo colonizador impôs a domesticação dos indígenas e dos negros, que, mesmo após a abolição da escravidão, não se tornaram livres por completo. Ainda hoje é possível ver o processo de tutela do poder público sobre os indígenas e a população negra marcada por perfilar nichos de trabalho de cunho servil. Observa-se que o processo civilizador atuou/atua no indivíduo de forma intrínseca; as ações externas acabaram por ocasionar transformações psíquicas que, conseqüentemente, afetaram, e ainda afetam, as estruturas sociais da realidade em questão. Dessa maneira, a identidade de cada indivíduo está inserida em um conjunto de relações sociais e associa-se à vários fatores interligados entre o indivíduo e a sociedade, cuja interferência é mútua e simbiótica, pois um não existe sem o outro, ou seja, são interdependentes (ELIAS, 1994).

Nessa perspectiva, pode-se dizer que o indivíduo não vive pré-determinado somente por instintos, vive aprendendo a viver, adotando comportamentos, atitudes e identidades diferentes, nos diversos grupos sociais de que participa durante o decorrer de sua vida. As condições exteriores exercem importante papel na formação da identidade do sujeito e viabilizam-se dentro de um processo dito civilizador. Desse modo, ao se analisar a concepção de identidade, não se pode restringi-la apenas ao indivíduo sem que se faça um estudo da interação com o meio em que este habita e as diversas configurações com as quais mantém relação (ELIAS, 1994).

Entretanto, não se pode dizer que esta análise é de cunho simplista, visto que sua conceituação deve ser observada sob múltiplas variáveis e deve levar em conta

diversas áreas do saber, tais como: a História, a Sociologia, a Antropologia, a Psicologia, entre outras. Sob esse prisma, a identidade deve ser compreendida como um conjunto de características próprias e exclusivas de cada indivíduo, a partir das quais é possível diferenciar pessoas, animais, objetos diante da gama de diversidades do mundo contemporâneo. Sempre levando em consideração que a identidade é construída e viabilizada pelas condições de existência de cada indivíduo ou grupo ao qual ele pertence.

Para conceituar identidade, Elias (1994) salienta que é necessário compreender a inter-relação que ocorre entre o indivíduo e a sociedade. Segundo o autor, essa interação no processo civilizador nunca é completa, tendo em vista que o processo de construção de uma identidade está sempre variando nas diversas figurações. Ao nascer, o indivíduo não depende, exclusivamente, de sua constituição natural, pois, para chegar à fase adulta, ele está sujeito a um processo de individualização<sup>10</sup>, ou seja, da relação entre ele e as outras pessoas. Esse processo de constituição identitária tem uma influência intransponível, singular e inerradicável em todo o seu destino.

Nesta linha de pensamento, Elias (1994) explica que o processo evolutivo de cada indivíduo é resultante de um desenvolvimento histórico, dentro de um processo civilizador não planejado e sempre passível de uma análise tanto psicogenética quanto sociogenética. Esse processo de individualização está relacionado com a interdependência indivíduo e sociedade, mas isso não quer dizer que o indivíduo encontra um caminho livre de qualquer restrição, pois dentro do processo civilizador, ele vai se adaptando a um padrão de comportamento de autorregulação.

Por meio do autocontrole, na autorregulação, os indivíduos vão se diferenciando e se destacando, constituindo, desta maneira, a sua identidade, pois desde a infância ele é condicionado pelo outro a ter autocontrole em função das regulações (coerções) sociais (GEBARA, 2009).

Em síntese, pode-se dizer que, para Elias (1994), a identidade é o que nos caracteriza como pessoa ou grupo social. Ela ocorre dentro de uma rede de

---

<sup>10</sup> A individualização deve ser tomada como algo além do individual, deve-se entendê-la entre os universos sociais, os quais dão condições para diferenciação ao longo do tempo. Se não, perde-se uma série de tensões significativas na construção das representações e das ações no individual, constituintes das distinções de status entre indivíduos, grupos e sociedades. A individualização como um modelo analítico não se refere apenas à individualidade fortemente estruturada pelo 'eu', como artistas e intelectuais. Pelo contrário, a individualização ajuda compreender uma individualidade que é também o 'nós' e o 'eles', é o pessoal e o grupal (HONORATO, 2001, p. 6).

entrelaçamento constante e de diversas configurações, a partir das quais o indivíduo terá a necessidade de controlar as suas emoções apresentando maneiras e comportamentos distintos, mediante diversas relações de poder ocorridas em um contínuo processo civilizador.

Diante disso, pode-se afirmar que, ao apontar o caminho percorrido para a caracterização da identidade negra no Brasil, faz-se mister delinear o aspecto histórico acumulado e ressignificado ao longo de tempo, tanto o pensamento discriminatório e racista que se originou com a escravidão quanto o pensamento pós-escravidão, mais precisamente no final do século XIX, que:

Era o início de nossa já caduca noção de progresso: em 1889, apenas um ano após a Abolição, os trabalhadores negros e pardos eram afastados da competição “objetiva” de mercado. Desta maneira, percebe-se que não só a escravidão foi a responsável pelo tratamento desigual sofrido até os dias de hoje pelos negros e pardos brasileiros: a presença do Estado na configuração do mercado de trabalho no pós-abolição – o incentivo à participação branca e à ausência de qualquer política pública voltada aos negros – são outros importantes fatores a serem levados em consideração. Essa ausência não é percebida apenas no mercado de trabalho, mas em áreas como habitação, saúde e educação (adicionamos ainda segurança, lazer, cultura e mesmo os meios de comunicação) (MORAES, 2013, p. 24).

Em consonância com o posicionamento de Moraes (2013), Elias (2000), em “Os estabelecidos e outsiders”, esclarece que um grupo só pode estigmatizar outro de modo eficaz ao estar bem estabelecido em posições de poder que o possibilite estigmatizar aquele a quem tornara excluído/discriminado. Busca-se fazer, portanto, uma relação entre essa obra e a situação analisada nesta tese. Pode-se observar que a população branca era considerada a “estabelecida”, representando naquele momento a burguesia portuguesa e a população negra, a marginalizada, os “outsiders”, os escravizados vindos do continente africano para trabalhar como mão de obra barata na América.

A supremacia portuguesa, na ânsia de estabelecer os seus ideais de expansão da metrópole e da economia lusitana, sacrificaram os escravos, indivíduos obrigados a renunciar seus valores étnico-culturais e a abandonar seu território por imposição do invasor europeu. Essa subordinação originou a política de segregação de oportunidades, cujo reflexo se vê até hoje no abismo existente entre o grupo branco e negro dentro da sociedade brasileira.

Após a abolição, foi disseminado no país um processo de branqueamento<sup>11</sup>, fundamentado pelas teorias ditas de fundo biológico que até então circulavam socialmente, amparadas por fatores ideológicos vigentes na época. Tais discursos de fundo estereotipados geraram as desigualdades étnico-raciais que até hoje persistem na sociedade e ocasionam discriminação, preconceito, marginalização, entre outras formas de exclusão.

A ideologia do branqueamento além de causar a inferiorização e a autorrejeição, a não aceitação do outro assemelhado étnico e a busca do branqueamento, internaliza nas pessoas de pele clara uma imagem negativa do negro, que as leva a dele se afastarem, ao tempo em que veem, na maioria das vezes, com indiferença e insensibilidade a sua situação de penúria e o seu extermínio físico e cultural, atribuindo a ele próprio as causas dessa situação (SILVA, 2007, p. 97).

De acordo com Casseb (2010, p. 244), o Brasil, após a abolição da escravidão e a proclamação da República, desencadeou um processo de branqueamento e uma ideia de cordialidade, uma forma de pseudodemocracia ligada ao mito da democracia racial, que acabou por camuflar o preconceito e o racismo. Com isso, o autor esclarece que é essencial a busca da identidade negra, partindo da história, pois ela esclarecerá os problemas de origem, transmitirá um campo de forças e de experiência de identidade e seus corolários políticos, econômicos, sociais e culturais. Esses fatores ajudarão no combate de dois pontos cruciais: a inferiorização da cultura negra e a desvalorização racial, ambas vinculadas à aparência externa do/a negro/a, aos seus traços fenotípicos.

Observa-se que não é uma questão apenas de cor/raça, mas de uma imposição de poder, situação que gera:

O desprezo absoluto e a estigmatização unilateral e irremediável dos outsiders, tal como a estigmatização dos intocáveis pelas castas superiores da Índia ou dos escravos africanos ou seus descendentes na América, apontam para um equilíbrio do poder muito instável (ELIAS, 2000, p. 24).

Durante séculos, a população negra foi identificada/estereotipada mediante apontamentos de aspectos negativos relativos a sua imagem e ao reflexo desta. Em razão disso, o movimento negro vem lutando para reverter tal situação, buscando

---

<sup>11</sup> A teoria do branqueamento foi apresentada no Brasil no final do século XIX e início do século XX, tendo dois expoentes de maior destaque: João Batista de Lacerda e Oliveira Vianna, defensores de teses eugenistas que apontam a superioridade da raça branca em detrimento das demais raças amarela e negra (FERNANDES, 2018).

por mais igualdade de direitos e de oportunidades. Nesse sentido, Silva (2007) salienta que:

Assumir a sua ação nas desigualdades impostas pela discriminação racial não é culpabilizar o seguimento branco pelo passado e presente, mas desenvolver o senso de responsabilidade que o mesmo tem para com a situação do grupo negro, para que participe na promoção de ações responsáveis e políticas de ação afirmativa, para que os direitos e oportunidades prevaleçam independentes das diferenças étnico/raciais, entre outras. Diferenças essas que não devem instituir-se de formas hierárquicas e submetidas a recalques na sociedade (SILVA, 2007, p. 99).

Sob essa esteira reflexiva, a busca para resgatar e compreender esse processo de formação da identidade negra no Brasil é essencial para viabilizar o ponderamento das problemáticas vivenciadas pela população negra na atualidade. Essa hierarquização do poder concernente aos grupos sociais elitizados, aqui denominados como brancos, em detrimento dos negros posiciona estes últimos em uma escala social mais baixa e proporciona sérias consequências geradoras de desigualdades raciais, cuja repercussão dentro do território brasileiro acaba por reforçar a existência do racismo.

Diante dessas questões e com base no processo civilizatório socio-historicamente definido, o século XXI se coloca na contramão do que até então foi estabelecido, para marcar-se como um novo tempo, um momento de tentativa de resgate de valores e costumes da população negra no Brasil. A partir deste viés, existem vários grupos do movimento negro (figurações) que vêm lutando por mais direitos e igualdade entre os povos brancos e negros no bojo da sociedade brasileira.

Em consonância com essa reflexão, Elias (1994) ressalta que o poder é um elemento das relações sociais tanto no campo político, econômico, cognitivo ou cultural; a junção dessas formas de poder constituem um equilíbrio instável de forças. Desse modo, as relações dos indivíduos e grupos (figurações) podem ser flexibilizadas invertendo a balança do poder. Mas como inverter esse poder para que não ocorra a superioridade dos grupos brancos sobre os negros? Não é nada fácil encontrar a resposta para essa indagação, uma vez que a marca de inferioridade do povo negro data dos primórdios da colonização. No entanto, é imprescindível buscar soluções concretas no processo civilizatório, para uma correta e adequada inclusão social dos negros(as) nos vários nichos sociais brasileiros.

Seguindo o pensamento de Taylor (2013), os indivíduos reproduzimos as análises e julgamentos de toda uma construção social. Isso significa que tais avaliações pré-moldadas nos levam a ter uma opinião que valoriza um determinado grupo ao mesmo tempo em que deteriora os demais. Os indivíduos convivem, portanto, com identidades que foram avaliadas e subjugadas de forma distorcida, maculando nossa percepção de humanidade, em decorrência de uma visão de superioridade e inferioridade das raças (QUIJANO, 2005).

Moraes (2013) contribui com essa discussão no que diz respeito à visibilidade do/a negro/a e seu reconhecimento dentro o âmbito social. Se você o vê, ele existe, porém, tal constatação de ser e existir não é sempre positiva: há uma supervisibilidade, que distorce a realidade e cria danos nesse reconhecimento.

Nota-se esse fenômeno na comunidade negra em inúmeras situações, quando é necessário imaginar grandes mulheres ocupando cargos de chefia, donas de restaurantes renomados, ou até mesmo juízas e delegadas, a raça negra é “esquecida” nessa representação. Geralmente, a representação da mulher negra é associada e divulgada com viés erótico, servil, ou maternal. Todos os grupos, na teoria, são vistos. Porém, não há oportunidade para todos serem visíveis e reconhecidos de forma igualitária nas posições disponíveis na sociedade. Essas formas estereotipadas emergem em relação aos negros e escamoteiam sua figura nas posições de mando ou relevância social.

Em suma, a herança promovida pela estigmatização do povo negro no Brasil causou um grande distanciamento entre brancos e negros. Essa situação ocasionou/ocasiona as diferenças raciais e sociais que emergem na realidade brasileira todos os dias. A valorização da identidade negra são um dos objetivos centrais para que possa ocorrer uma justiça social e ainda a minimização dessas diferenças. Mas não basta apenas isto: a educação e as ações afirmativas são alguns dos inúmeros meios de oportunidade de inclusão para a população negra.

É imprescindível combater as injustiças provenientes da discriminação e as diversas formas de desigualdades vivenciadas por este grupo. Por essa razão, mediante o caminhar do processo civilizatório, faz-se indispensável uma construção social de “identidade-nós” da população negra e branca reafirmando a identidade enquanto povo brasileiro com o intuito de diminuir a distância racial entre brancos e negros. Todavia, ainda estamos longe de ver concretizada a igualdade racial e social. Como afirma Elias (1994):

só pode haver uma vida comunitária mais livre de perturbações e tensões se todos os indivíduos dentro dela gozarem de satisfação suficiente; e só poder haver uma existência individual mais satisfatória se a estrutura social pertinente for mais livre de tensão, perturbação e conflito (ELIAS, 1994, p. 17).

Assim, historicamente, a figura do negro foi sendo construída como subalterna e marginal. Em decorrência disso, as populações negras em nosso território pagam um preço muito alto por essa estereotipação. É preciso, pois, discutir e ponderar caminhos que auxiliem na diluição das amarras colonais e que deem aos negros o lugar de igualdade que lhes foi negado.

## 1.2 Desigualdades sócio-raciais na sociedade brasileira

*Ao Estado não é permitido mais ficar indiferente da miséria das pessoas. A liberdade pura e simples aguça as distorções sociais e ajuda a manter firme a estratificação social entre dominantes e dominados (ATIQUE, 2010, p. 272).*

As consequências decorrentes do racismo ocasionam diversas desigualdades sociais e raciais, repercutindo negativamente na vida da população negra. Essa constatação pode ser confirmada ao se observar os levantamentos estatísticos produzidos pelo IBGE e IPEA.

O quadro a seguir, baseado no Censo do ano de 2010 do IBGE, mostra que a composição racial brasileira é constituída em sua maioria por negros/as. A população negra, no Brasil, são considerados aqueles que se autodeclaram pardos e pretos. Essa fatia populacional corresponde a 97,1 milhões de indivíduos, ou seja, 50,9% dos residentes no país. Esse percentual sofreu mudanças entre o período de 2012 a 2016, isto é, houve um aumento significativo das pessoas que se reconhecem como pardas.

A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) demonstrou que os negros somam hoje 54% da população do país.

Quadro 3 – Censo da População Demográfica brasileira.

Censo Demográfico 2010 - Características Gerais da População - Resultados da Amostra							
Tabela 1.2.1 - População residente, por cor ou raça, segundo o sexo, a situação do domicílio e os grupos de idade. Brasil – 2010							
Sexo, situação do domicílio e grupos de idade	População residente						
	Total	Cor ou raça					
		Branca	Preta	Amarela	Parda	Indígena	Sem declaração
<b>Total</b>	<b>190 755 799</b>	<b>90 621 281</b>	<b>14 351 162</b>	<b>2 105 353</b>	<b>82 820 452</b>	<b>821 501</b>	<b>36 051</b>
0 a 4 anos	13 806 733	6 670 322	644 630	121 187	6 267 785	101 255	1 555
5 a 9 anos	14 967 767	6 534 658	873 646	138 700	7 319 952	98 864	1 948
10 a 14 anos	17 167 135	7 168 453	1 132 727	160 636	8 607 040	96 078	2 201
15 a 19 anos	16 986 788	7 286 174	1 239 108	176 196	8 201 111	82 044	2 154
15 a 17 anos	10 353 865	4 378 066	747 651	104 193	5 071 877	50 749	1 330
18 e 19 anos	6 632 922	2 908 109	491 457	72 003	3 129 234	31 295	824
20 a 24 anos	17 240 864	7 746 080	1 364 950	203 875	7 848 811	72 262	4 888
25 a 29 anos	17 102 917	7 910 554	1 430 588	203 658	7 487 766	64 453	5 899
30 a 39 anos	29 632 807	13 880 038	2 510 805	340 873	12 786 924	106 416	7 750
40 a 49 anos	24 843 143	12 349 182	2 050 680	265 309	10 096 717	76 868	4 387
50 a 59 anos	18 418 755	9 622 811	1 510 144	205 292	7 022 637	55 043	2 828
60 a 69 anos	11 356 075	6 121 996	902 996	155 474	4 136 235	37 713	1 661
70 anos ou mais	9 232 815	5 331 014	690 888	134 154	3 045 474	30 505	780

Fonte: Censo Demográfico (IBGE, 2010).

Este aumento progressivo, verificado desde a primeira metade do século passado e intensificado na última década, conforme Soares (2008), se deve, sobretudo, à ampliação do número de indivíduos que se reconhecem como pretos ou pardos. Este impacto da diferença das taxas de fecundidade e seu reconhecimento frente à constituição da população brasileira poderá ser sentido com maior intensidade em 2020, quando a fatia negra populacional atingirá uma posição hierárquica majoritária.

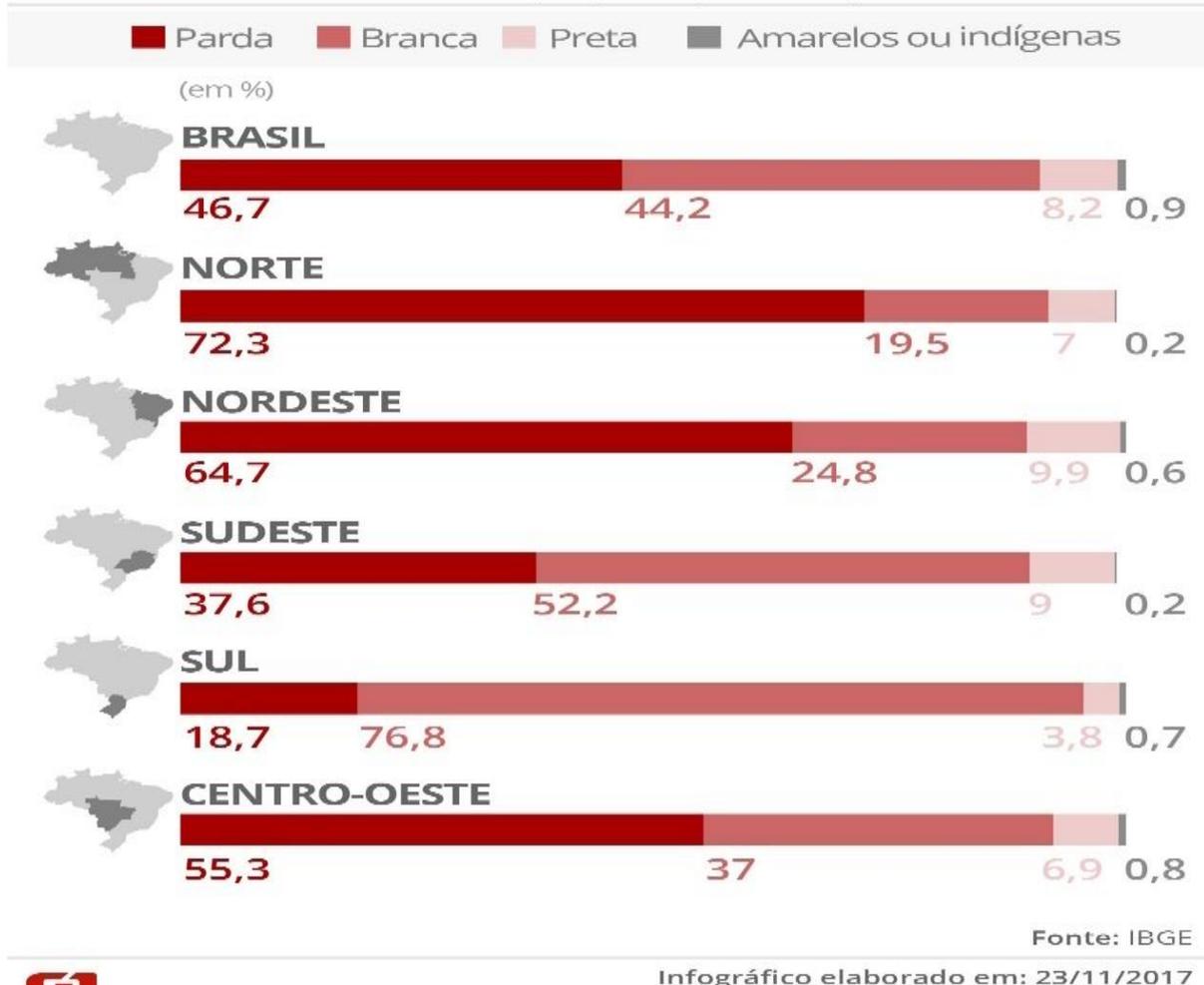
De acordo com o infográfico elaborado a partir de dados do IBGE, extraído da reportagem de Daniel Silveira, no Jornal G1<sup>12</sup>, em 24 de novembro de 2017, a população parda é maioria em quase todas as regiões do Brasil (Norte, Nordeste, Centro-Oeste); as demais regiões (Sudeste e Sul) têm predominância de pessoas de raça/cor brancas. Desta forma, pode-se constatar que a maior concentração de pessoas que se autodeclaram pretas/pardas residem na região nordeste do país. Para melhor visualização desses dados, segue o infográfico:

<sup>12</sup> Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/noticia/populacao-que-se-declara-preta-cresce-149-no-brasil-em-4-anos-aponta-ibge.ghtml>>. Último acesso em: 24/02/2019.

## Ilustração 2 – Distribuição da população no país por região.

### Distribuição por cor ou raça no Brasil

Pardos são maioria da população no país



Fonte: IBGE, G1 Rio (2017).

Conforme os dados acima, vê-se que a população negra do Brasil é uma das maiores do mundo. Todavia, pode-se dizer que este aumento não foi acompanhado de ações afirmativas voltadas para população negra no que se refere ao trabalho, à educação e, por consequência, à igualdade de renda. Disso decorre a situação de penúria em que se encontra grande parcela dessa população.

A análise desses estudos demonstra que, a despeito da expressiva participação da população negra na sociedade brasileira e do aumento do autorreconhecimento racial – revertendo-se, aos poucos, o ideário do embranquecimento –, o racismo e o preconceito seguem exercendo influência importante na vida das pessoas, em todos os campos das relações sociais. A desconstrução do racismo e a promoção da igualdade racial continuam a desafiar a democracia brasileira (VOLPE, 2012, p. 314).

Uma amostra dessa situação é a diferença no quesito educação entre negros e brancos: 46,9 milhões de negros não possuem instrução de escolaridade ou

possuem ensino fundamental incompleto, enquanto 33,1 milhões de brancos estão na mesma situação (ver quadro 4 abaixo). Ou seja, a população negra analfabeta ou com ensino fundamental incompleto é de 13,8 milhões de pessoas a mais que a população branca, assim, a chance de um negro/a ser analfabeto é cinco vezes maior que a de um branco/a (VOLPE, 2012).

Essa diferença também é constatada em uma escala muito maior quando se analisa o quantitativo de negros e brancos com nível superior completo. É possível ver que há 3,3 milhões de negros/as com nível superior completo, enquanto 9,8 milhões de brancos também o possuem, ou seja, a população branca com nível superior completo é quase 3 vezes maior que a população negra (VOLPE, 2012).

Estes dados podem ser melhor visualizados no quadro a seguir:

**Quadro 4 – Nível de Instrução, segundo cor ou raça.**

**Tabela 1.1.13 - Pessoas de 10 anos ou mais de idade, por nível de instrução, segundo a cor ou raça e os grupos de idade - Brasil - 2010**

Cor ou raça e grupos de idade	Pessoas de 10 anos ou mais de idade					
	Total	Nível de instrução				
		Sem instrução e fundamental incompleto	Fundamental completo e médio incompleto	Médio completo e superior incompleto	Superior completo	Não determinado
Total (1)	161 981 299	81 386 577	28 178 794	37 980 515	13 463 757	971 655
Branca	77 416 302	33 151 747	13 424 041	20 513 245	9 871 362	455 907
Preta	12 832 886	7 293 638	2 214 820	2 745 867	507 583	70 978
Amarela	1 845 466	793 936	304 347	469 933	265 372	11 878
Parda	69 232 715	39 671 447	12 154 696	14 174 701	2 802 456	429 416
Indígena	621 381	443 498	80 796	76 693	16 918	3 476

**Fonte:** IBGE, Censo Demográfico 2010 (1). Inclusive as pessoas sem declaração de cor ou raça.

Mediante os dados expostos, vê-se que é de suma importância a produção/organização de atuações do setor privado e, principalmente, do público, com a finalidade de eliminar as desigualdades raciais no âmbito da educação. Apesar de existirem cotas raciais no nível superior, tanto para alunos quanto para

efetivação de professores, a igualdade de condições entre negros e brancos dentro do cenário educacional brasileiro está longe de ser alcançada.

O incremento na adoção de sistema de reserva de vagas com critérios raciais no serviço público de alguns estados e municípios do país é mais do que essencial e sinaliza, tal como ocorreu com as universidades, movimento autônomo e crescente neste campo das ações afirmativas (VOLPE, 2012).

No entanto, na esfera do trabalho, a verificam-se ainda mais desigualdades: a população negra apresenta as mais elevadas taxas de desocupação (ver quadro 5 abaixo). A desigualdade também fica mais evidente na análise dos rendimentos do trabalho: a população negra recebe rendimentos sempre inferiores se comparados à população branca, ainda que disponham do mesmo nível de escolaridade e atue no mesmo nicho de mercado.

Conforme análise dos dados também se pode constatar que mais da metade da população negra vive em situação de extrema pobreza em nosso país; 80% dos brasileiros mais ricos são autodeclarados de cor branca. Há uma desproporção nítida social e econômica entre negros e brancos, isso reflete na qualidade de vida, bem como nas condições mínimas de sobrevivência dessa fatia social em análise.

#### Quadro 5 – Rendimento mercado de trabalho.

##### Participação e rendimentos no mercado de trabalho, por cor ou raça e sexo (Em %)

Variáveis	Homens brancos	Homens negros	Mulheres brancas	Mulheres negras	Total
Participação na população economicamente ativa <sup>1</sup>	26,6	29,0	22,2	21,6	100,0
Taxa de desocupação	5,4	6,7	9,3	12,6	8,3
Razão de renda <sup>2</sup>	100,0	80,0	54,6	45,1	71,0
Ensino fundamental incompleto	100,0	80,4	44,7	41,2	68,0
Ensino fundamental completo	100,0	78,2	53,3	45,2	74,8
Ensino médio incompleto	100,0	81,7	55,3	50,0	75,1
Ensino médio completo	100,0	77,4	56,8	45,8	73,5
Ensino superior incompleto	100,0	80,9	60,0	48,5	71,2
Ensino superior completo	100,0	78,6	55,1	42,9	68,5

Elaboração: Ipea.

Notas: <sup>1</sup> População acima de 15 anos.

<sup>2</sup> Razão de rendimentos do trabalho com base na remuneração média dos homens brancos.

Fonte: IBGE, 2009

Ao observarmos os dados relativos às condições de habitação, os domicílios ocupados pela população negra possuem as piores condições sociais de sobrevivência se comparados aos domicílios dos brancos.

Faltam serviços essenciais básicos como, por exemplo, rede de esgoto; 40% da população negra vive na área urbana sem esgoto.

Quanto aos indicadores de habitação:

cabe destacar que são os domicílios chefiados por indivíduos negros ou por mulheres aqueles que encontram-se sempre em piores condições, seja no tocante à maior probabilidade de estarem localizados em assentamentos subnormais, seja no que diz respeito à existência de esgotamento sanitário, abastecimento de água ou coleta de lixo. Nesse sentido, um indicador que permite visualizar claramente as desigualdades de gênero e raça no campo habitacional é aquele que diz respeito à proporção de domicílios localizados em assentamentos subnormais. Assentamentos subnormais equivalem ao conjunto constituído por unidades habitacionais (barracos, casa, etc), que ocupam, ou ocuparam até recentemente, terrenos de propriedade alheia e que estão, em geral, dispostos de forma desordenada e densa e são carentes de serviços públicos essenciais: seriam semelhantes ao que costumamos chamar de favelas (IPEA, 2003, p. 27).

No que se refere ao setor público no Brasil, pesquisa efetuada pelo IPEA em 2009 revela que 11,8% do total de cargos ocupados no país era concernente à população negra.

Entende-se, neste estudo, a ocupação no setor público como as atividades exercidas na administração pública direta ou indireta, por meio de diferentes modalidades de vínculos trabalhistas: funcionário público estatutário, militar e empregado – dentro dessa última categoria, estão os empregados públicos, os servidores em cargo de comissão e os servidores temporários.

Essa estatística demonstra a pequena parcela que ocupa tais atividades se comparada aos outros 88,2% restantes dos cargos distribuídos entre a população branca e demais cotas existentes.

No quadro abaixo, é possível verificar um panorama do perfil racial dos ocupados no setor público:

**Quadro 6 – Ocupados no serviço público por cor ou raça.**

**Distribuição dos ocupados no serviço público por cor ou raça e sexo, segundo posição na ocupação e na área do emprego (2009)**

Ocupação	Cor/raça e sexo								Total	
	Homens brancos		Homens negros		Mulheres brancas		Mulheres negras			
<b>População ocupada</b>	<b>27,4</b>	<b>100,0</b>	<b>29,4</b>	<b>100,0</b>	<b>22,0</b>	<b>100,0</b>	<b>20,5</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Ocupados no setor público	22,1	9,6	20,6	8,3	31,8	17,2	24,7	14,2	100,0	11,8
Funcionários públicos e militares	22,3	6,0	20,3	5,1	32,6	10,9	23,9	8,5	100,0	7,3
Empregados do setor público	21,9	3,6	21,0	3,2	30,6	6,3	25,9	5,7	100,0	4,5
<b>Ocupados no setor público</b>	<b>22,1</b>	<b>100,0</b>	<b>20,6</b>	<b>100,0</b>	<b>31,8</b>	<b>100,0</b>	<b>24,7</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Setor público federal	36,9	25,0	26,2	19,1	24,0	11,3	11,9	7,2	100,0	15,0
Setor público estadual	22,8	35,5	20,6	34,6	33,9	36,8	21,7	30,4	100,0	34,5
Setor público municipal	17,3	39,4	18,9	46,3	32,8	51,9	30,5	62,4	100,0	50,5

Elaboração: Ipea.

Obs.: 1. A população negra é composta por pretos e pardos.

2. Os dados referem-se aos empregados em empreendimento de atividade não agrícola e aos empregados permanentes nos serviços auxiliares da atividade agrícola (exceto empregados domésticos).

**Fonte:** IBGE, 2009

Segundo os dados da tabela acima, as mulheres apresentam maior participação no setor público, com destaque para a participação de mulheres brancas, 45% superior à participação desse grupo entre os ocupados. Todavia, quando considerada a área de ocupação, a situação se inverte: no setor público federal, que oferece posições, em média, mais bem-remuneradas, a participação dos homens é maior em relação à participação das mulheres. Quanto às mulheres negras, a situação fica um pouco pior: representam apenas 12% dos trabalhadores nessa esfera, o equivalente à metade de sua participação no serviço público de forma geral (VOLPE, 2012).

Em relação aos rendimentos, o setor público, apesar de exibir nível de desigualdade um pouco menor que o setor privado, reproduz a hierarquia constatada na análise agregada das ocupações.

Os homens brancos situam-se no topo, seguidos pelos homens negros, pelas mulheres brancas e pelas mulheres negras, nessa respectiva ordem (conferir gráfico 1 abaixo).

Sobre as desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho, os dados apontam

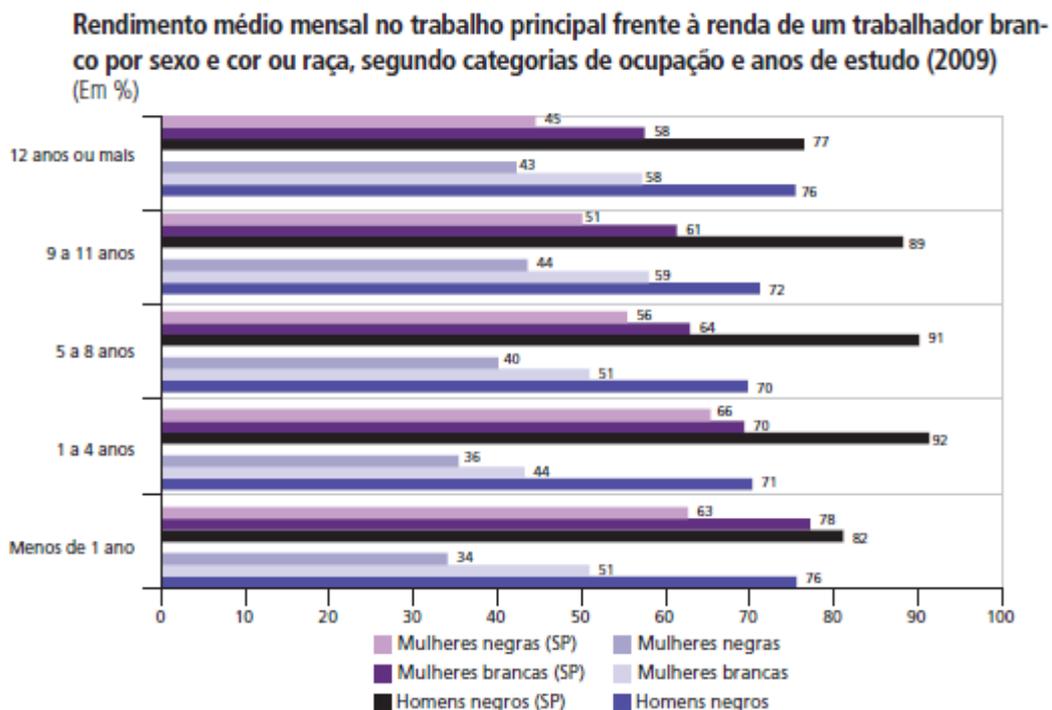
[...] para uma pior situação de negros e mulheres em praticamente todos os indicadores analisados. Expressam, ainda, a perversa manifestação da dupla discriminação que atinge mulheres negras, e que faz com que estas, vítimas do racismo e do sexismo, encontrem-se concentradas nos piores postos de trabalho, recebendo os menores rendimentos, sofrendo com as

relações informais de trabalho (e sua conseqüente ausência de proteção social tanto presente quanto futura – aposentadoria) e ocupando as posições de menor prestígio na hierarquia profissional (IPEA, 2003, p.16).

Nesse campo, como é percebido em outros indicadores de mercado de trabalho, a desigualdade de gênero é responsável pela maior parte da diferença verificada para o mesmo nível de escolaridade. Embora a diferenciação racial se mostre presente de forma acentuada, a mulher negra é acometida de dupla exclusão ao trazer sobre si a marca identitária de duas fatias excluídas (mulheres/negros).

Observa-se ainda que as mulheres negras vivenciam condição agravada, visto que, entre os profissionais com acesso ao ensino superior (12 anos de estudo), as mulheres negras ganham, em média, menos da metade da remuneração de um profissional branco. Essa desigualdade encontra explicação não apenas nas discriminações de gênero e raça, mas também na forma de inserção na ocupação (VOLPE, 2012). Segue o gráfico que traça o perfil da situação acima descrita:

**Gráfico 1 – Rendimento médio mensal no trabalho.**



Elaboração: Ipea.

Obs.: 1. A população negra é composta por pretos e pardos.

2. A parcela da população que não informou anos de estudo não foi considerada no cálculo.

3. A razão de rendimento tem como base o rendimento médio do homem branco.

4. Dados referentes à população de 16 anos ou mais de idade.

5. SP corresponde aos ocupados no setor público.

Fonte: IBGE, 2009

Em comparação com os dados do IPEA (2009), o mesmo se verifica na pesquisa do IBGE (2010) (ver quadro 7 abaixo). As pessoas negras residentes em domicílios particulares possuem renda per capita bem abaixo da renda de pessoas brancas. Dentre a população brasileira, 7,1 milhões de pessoas negras ganham até 1/8 do salário mínimo como renda per capita, enquanto 2,3 milhões de pessoas brancas que ganham a mesma quantia. E o contrário também é alarmante: enquanto 2,3 milhões de pessoas brancas possuem renda per capita acima de 10 salários mínimos, apenas 434 mil pessoas negras possuem a mesma renda (IBGE, 2010).

<b>Quadro 7 - Pessoas residentes em domicílios particulares, por cor ou raça, segundo o sexo e as classes de rendimento nominal mensal domiciliar per capita. Brasil (2010).<sup>13</sup></b>							
Sexo e classe de rendimento nominal mensal domiciliar per capita (salário mínimo) (1)	Pessoas residentes em domicílios particulares						
	Total	Cor ou raça					
		Branca	Preta	Amarela	Parda	Indígena	Sem declaração
<b>Total</b>	<b>189 761 821</b>	<b>90 187 334</b>	<b>14 221 172</b>	<b>2 097 384</b>	<b>82 412 835</b>	<b>817 610</b>	<b>25 485</b>
Até 1/8	9 771 541	2 331 031	833 874	98 723	6 332 906	172 548	2 459
Mais de 1/8 a 1/4	14 031 428	3 955 232	1 261 955	139 430	8 542 183	128 065	4 563
Mais de 1/4 a 1/2	35 029 585	12 126 379	3 165 301	348 327	19 223 197	159 569	6 812
Mais de 1/2 a 1	52 066 692	23 309 817	4 377 663	510 430	23 732 225	133 385	3 171
Mais de 1 a 2	40 481 415	23 169 082	2 714 815	421 193	14 106 474	68 413	1 438
Mais de 2 a 3	12 973 764	8 602 406	671 643	168 588	3 512 821	18 014	294
Mais de 3 a 5	9 428 422	6 785 196	379 660	150 621	2 100 564	12 019	361
Mais de 5 a 10	6 100 298	4 730 645	172 787	118 445	1 071 896	6 147	378
Mais de 10	2 839 044	2 345 169	53 484	57 226	380 727	2 264	174
Sem rendimento (2)	7 039 630	2 832 376	589 991	84 400	3 409 842	117 186	5 835

Fonte: IPEA, 2011

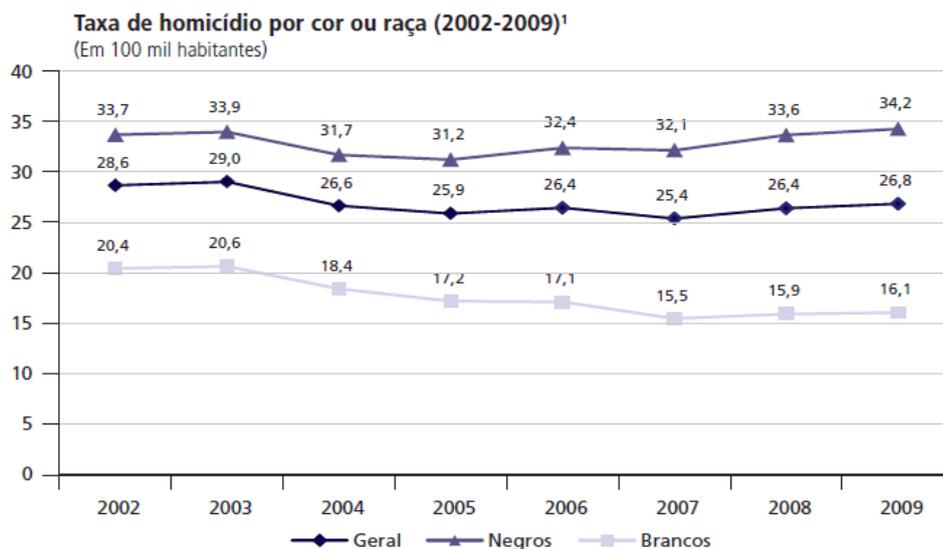
<sup>13</sup> Nota: Exclusivo a pessoas cuja condição no domicílio era pensionista, empregado(a) doméstico(a) ou parente do(a) empregado(a) doméstico(a). (1) Salário mínimo utilizado: R\$ 510,00. (2) Inclusive as pessoas com rendimento mensal domiciliar per capita somente em benefícios.

Nota-se, assim, que o êxito no desenvolvimento de ações afirmativas para população negra deve vir da união entre trabalho e a educação. É preciso que os dois âmbitos estejam atrelados para que sejam capazes de combater a desigualdade com efetividade. É sabido que a desigualdade deriva da base educacional precária a que têm acesso os mais pobres, que são, em sua maioria, pessoas de pele negra. Todavia, isto não quer dizer que as diferenças no mercado de trabalho não tenham relação direta e exclusiva com a discriminação racial (VOLPE, 2012).

Em pesquisa divulgada pelo IBGE (2011) sobre as características étnico-raciais da população, quando questionados sobre a influência da cor ou raça nas relações sociais, 71% dos entrevistados se referiram à área *trabalho* como elemento que interfere na hora de contratar. Ela ocupou o topo na avaliação da influência racial entre as dimensões pesquisadas.

Outra situação alarmante é o fator de violência, ou seja, a cor da sua pele determina o seu tempo de vida. De 2002 a 2009, houve uma redução do índice de homicídios para a população total e para a população branca (respectivamente, queda de 6,4% e 21,4%), ao passo que, entre a população negra, houve um aumento de 1,7% (IBGE, 2011) (conferir gráfico 2).

**Gráfico 2 – Taxa de homicídio por cor ou raça.**



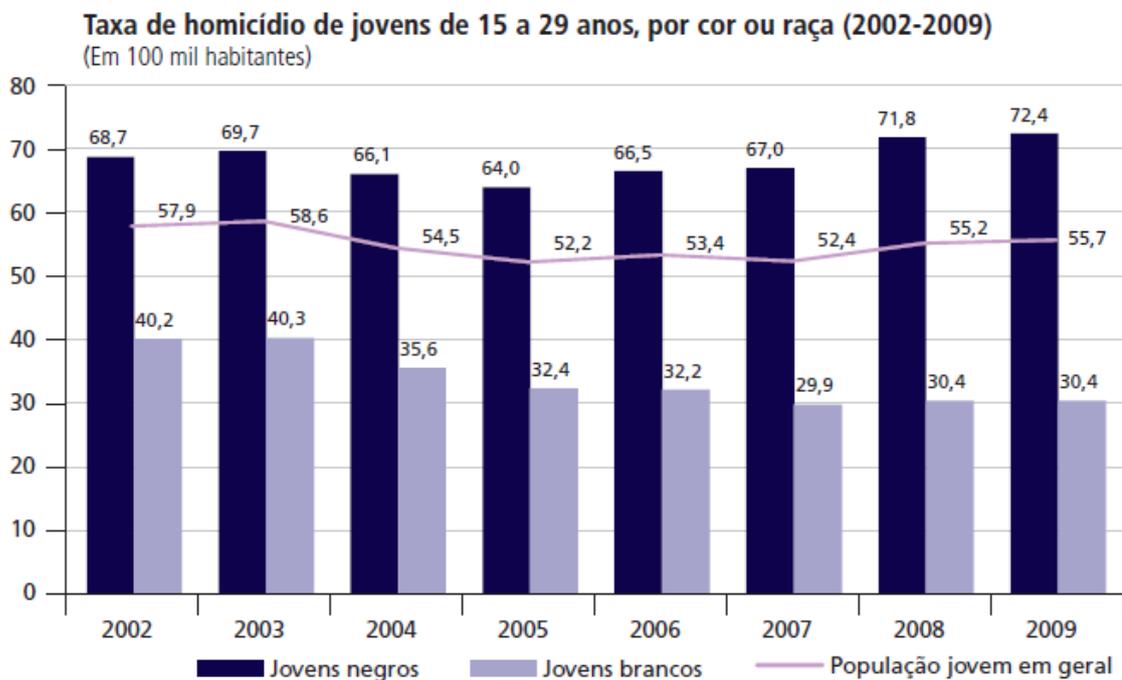
Elaboração: Ipea.

Nota: <sup>1</sup> Os dados sobre homicídios produzidos pelo Ipea utilizaram o número de óbitos por agressões (X85-Y09 do CID-10) e os dados sobre população da PNAD 2009. A mesma fonte para o denominador foi utilizada por Paixão *et al.* (2011). Waiselfisz (2011) utiliza as estimativas intercensitárias disponibilizadas pelo Datasus, o que justifica diferenças nas taxas de homicídios na comparação entre os estudos.

De acordo com o gráfico, é possível notar que a taxa de homicídios da população negra em 2009 superou o número do período de 2002, considerado alto em relação aos homicídios somente por ter a cor de pele preta ou parda, excedendo o dobro da taxa para os brancos (VOLPE, 2012).

Outra questão importante que se destaca é que os jovens são as principais vítimas da violência, e os jovens negros são os que predominam nessa estatística, conforme gráfico abaixo.

**Gráfico 3 – Taxa de homicídio entre jovens.**



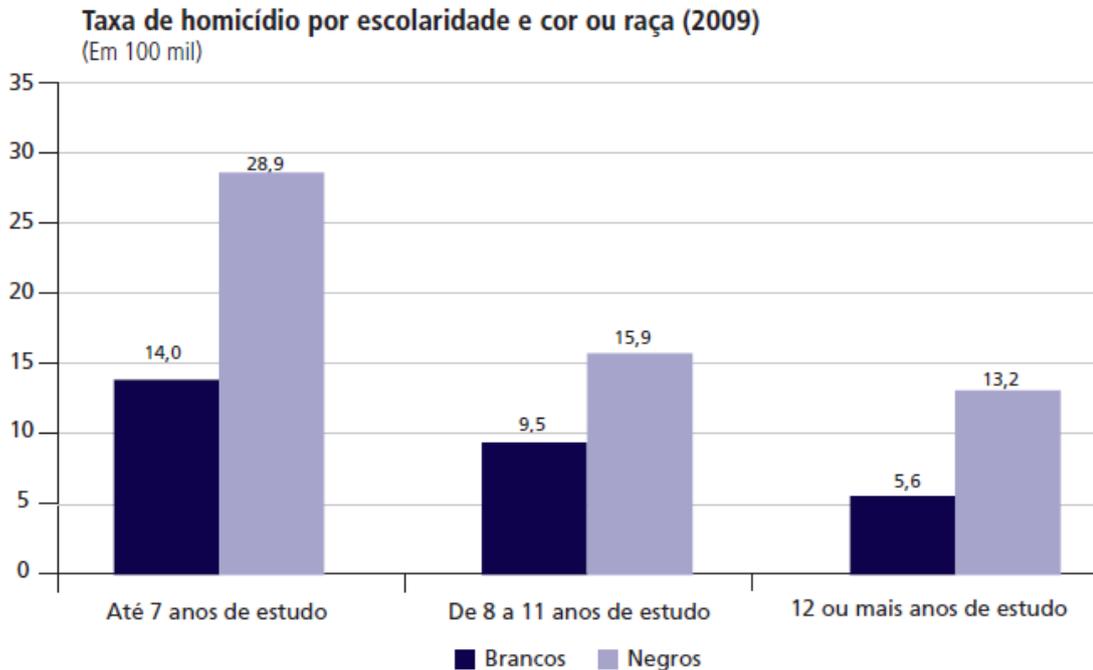
Elaboração: Ipea.

**Fonte:** IBGE, 2009

Ao analisar os dados dos gráficos acima, observamos que a taxa de homicídios para a população total em 2009 era superior a 26,8 óbitos por 100 mil habitantes. Já a taxa para jovens de 15 a 29 anos ultrapassava o dobro desse índice, ou seja, 55,7 óbitos. E, se comparados esses dados com os jovens negros na mesma faixa etária, verifica-se que a taxa de homicídios atingiu 72,4 óbitos por 100 mil habitantes em 2009. Analisando o quadro em geral, constata-se que, de 2002 a 2009 houve declínio do indicador de homicídios para a população jovem branca, contudo, houve um aumento acentuado das taxas para a juventude negra

(VOLPE, 2012).O gráfico abaixo mostra a taxa de homicídio por escolaridade e cor ou raça:

**Gráfico 4 – Taxa de homicídio por escolaridade e cor ou raça.**



19. Há que se considerar, no entanto, que, embora a escolaridade seja utilizada como *proxy* de renda e de posição social, estudos apontam que, para mesmo nível de escolaridade, a população negra apresenta menor nível de renda do trabalho.

20. Dos 51.434 assassinatos registrados em 2009 (código X85-Y09 no CID-10 – agressões), 16.468 indivíduos tiveram sua escolaridade ignorada, entre os quais 8.821 foram registrados como pardos e 1.170 como pretos (Brasil, [s.d.]b).

**Fonte:** IBGE, 2009

Ao considerar o nível de escolaridade, a comparação entre os grupos de jovens negros e de jovens brancos revela uma possível posição socioeconômica mais elevada por parte dos brancos. Constata-se, ainda, a existência de uma distinção racial na frequência das ocorrências de homicídios. A cada 12 minutos uma pessoa negra é assassinada no Brasil. São os negros os que mais morrem em operações policiais e quase 70% da população carcerária brasileira é negra. Segundo pesquisa do INFOPEN (Sistema de Informações Estatísticas do Sistema Penitenciário Brasileiro), publicada no site do Ministério de Direitos Humanos em 2015:

os jovens representam 54,8% da população carcerária brasileira. Em relação aos dados sobre cor/raça, verifica-se que, em todo o período analisado (2005 a 2012), existiram mais negros presos no Brasil do que brancos. Em números absolutos: em 2005 havia 92.052 negros presos e

62.569 brancos, ou seja, considerando-se a parcela da população carcerária para a qual havia informação sobre cor disponível, 58,4% era negra. Já em 2012 havia 292.242 negros presos e 175.536 brancos, ou seja, 60,8% da população prisional era negra. Consta-se, assim, que quanto mais cresce a população prisional no país, mais cresce o número de negros encarcerados (BRASIL, 2015).

Tendo em vista que, em média, 68,2% dos óbitos registrados de 2002 a 2009 não possuem informação de escolaridade (conferir gráfico 2 acima) e se referem a pretos e pardos, a correta coleta do dado de escolaridade tenderia a expor taxas de homicídios ainda superiores para a população negra nas diversas faixas de anos de estudos.

Diante dos dados expostos, conclui-se que há dois extremos no país, um de negros com baixa escolaridade e outro de brancos com alta escolaridade, separados por mais de 23 pontos na taxa de homicídios. Inclusive nos grupos com mais de 12 anos de escolaridade, a probabilidade de ser vítima de homicídio é mais que duplicada para os negros.

Essa é uma das maneiras mais comuns de observarmos como o crime e a violência são facilmente relacionados, no Brasil, aos negros, uma correlação de enorme repercussão e que etiqueta negativamente milhões de pessoas – principalmente homens pobres, jovens e adultos. Essa terrível associação é responsável por números assustadores, que demonstram uma espécie de extermínio consentido – e institucionalizado - da população afrobrasileira: o relatório *Racismo, pobreza e violência* (Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento/Pnud, 2005) demonstra que, além de ser a maior vítima da violência policial, a população negra lidera também as estatísticas gerais de assassinatos (MORAIS, 2013, p. 47).

Em síntese, pode-se dimensionar que a desigualdade racial é consequência das inúmeras dimensões que a balizam, a saber: as dificuldades no acesso à escola, as condições de vida miserável em péssimas habitações, crianças com extrema vulnerabilidade, a precarização do trabalho e os baixos rendimentos. Situações diversas inter-relacionadas, todas de fundo discriminatório, e que culminam com a violência do racismo.

Segundo Marcia Lima, professora do departamento de Sociologia da USP, em uma entrevista publicada on-line, para Oxfam Brasil<sup>14</sup>, em 2014:

---

<sup>14</sup> A Oxfam Brasil “faz parte de uma confederação global que tem como objetivo combater a pobreza, as desigualdades e as injustiças em todo o mundo”. Desde 2014, faz parte da Confederação Oxfam, que conta com 20 organizações atuando em 94 países. No total, são mais de 10 mil funcionários e 55 mil voluntários atuando para ajudar milhões de pessoas em situação de emergência e contribuir para a transformação social com base nos direitos humanos e no desenvolvimento justo e igualitário. (Disponível em: <<https://www.oxfam.org.br/quem-somos/oxfam-brasil>>. Último acesso em: 25/02/2019.).

Por fim, há um último aspecto importante acerca da desigualdade racial: aquele que não envolve diretamente desigualdades de bens e recursos. Há outras possibilidades de observar as desigualdades raciais: por exemplo, a violência racial, em especial a brutalidade policial com os jovens negros, fortemente pautada nos estereótipos raciais do negro como criminoso em potencial, e ainda os estereótipos em torno das mulheres negras, que oscilam entre o confinamento no serviço doméstico e sua sexualização em torno da figura da “mulata”. Em síntese, o tema da desigualdade racial nos obriga a pensar sobre suas múltiplas dimensões, assim como sobre os efeitos do racismo em sua produção e reprodução (LIMA, 2018).

Diante do exposto, pode-se notar que, de forma irremediável, a ferida colonial mostra sua face, pois a terrível associação da pessoa negra como suspeito de crime apenas pela cor de sua pele, bem como qualquer forma negativa com relação a sua imagem, desencadeia um racismo estruturante, ou seja, há uma naturalização do preconceito institucionalizado na sociedade (MORAIS, 2013).

Em decorrência dessas questões, o item seguinte apresenta um panorama do racismo no âmbito institucional, a fim de demonstrar como o preconceito estruturante atinge o meio social.

### **1.3 Racismo Institucional: o difícil quadro estrutural instalado na sociedade brasileira**

*As pessoas querem dizer, está claro, que o preconceito racial no Brasil é provocado pela diferença de classe econômica e não pela crença na superioridade do branco e na inferioridade do negro. O que é a voz do mito de democracia racial brasileira, negando os fatos às vezes tão gritantes da discriminação racial no cotidiano do brasileiro (Munanga, 2010).*

Em primeira instância, é preciso salientar que o racismo institucional foi definido pelos membros do grupo Panteras Negras, Stokely Carmichael e Charles Hamilton, em 1967, como capaz de produzir dentro das instituições públicas e privadas uma hierarquia institucional de condutas excludentes (GÉLEDES, 2013). Assim, falar sobre o racismo institucional significa dizer que há uma falha coletiva de uma organização ao executar o serviço profissional para as pessoas por causa da cor da pele ou por origem étnica.

Segundo Fonseca (2015, p. 333), o racismo institucional estabeleceu-se no Brasil por intermédio do Programa de Combate ao Racismo Institucional (PCRI), em

2005. Para o autor, o racismo faz parte das próprias instituições sociais. E, por esse motivo, tem por natureza o aspecto coletivo, sendo esse um dos principais motivos para combatê-lo. Ele reproduz e contribui para naturalização da reprodução da hierarquia funcional. Nas palavras do autor, “pensar o racismo como constitutivo das sociedades modernas implica tomá-lo não como ideologia extremista, mas como uma forma internalizada ao ato de governar” (FONSECA, 2015, p. 334).

No livro “No país do Racismo Institucional”, baseado nos dez anos de ações do grupo de trabalho (GT) do Racismo do Ministério Público de Pernambuco, Moraes (2013) afirma que o termo racismo institucional surgiu na década de 1960, por meio das ações do movimento negro norte-americano.

Conforme a autora, este termo foi definido, de forma mais saliente, apenas na década de 1990, na Inglaterra, quando veio à tona para funcionar como resposta ao assassinato de um jovem negro chamado Stephen Lawrence por uma gangue branca. De acordo com o Relatório Macpherson, documento judicial relativo ao homicídio, não apenas os policiais envolvidos no caso operaram de forma discriminatória, mas também a própria instituição policial acionou dispositivos diversos de leniência que findou, no primeiro momento, com a absolvição de todos os criminosos (MORAES, 2013).

A cultura desenvolvida cotidianamente nas instituições que fomentam atitudes racistas colabora com a hierarquização dos grupos vulneráveis nas instituições e privilegia grupos brancos. De acordo com o documento “O Racismo institucional: uma abordagem conceitual”, produzido pelo Grupo “Instituto da Mulher Negra”, o racismo institucional é:

um dos modos de operacionalização do racismo patriarcal heteronormativo - é o modo organizacional - para atingir coletividades a partir da priorização ativa dos interesses dos mais claros, patrocinando também a negligência e a deslegitimação das necessidades dos mais escuros. E mais, [...], restringindo especialmente e de forma ativa as opções e oportunidades das mulheres negras no exercício de seus direitos (GELEDÉS, 2012, p. 15).

No Brasil, há uma falsa ideia circulante de que não existem segregações raciais e que não há racismo; tudo é decorrente das diferenças sociais. Isso acaba por silenciar o racismo estruturante existente no país.

No Brasil, o Racismo Institucional é informado por uma maneira notadamente peculiar de lidarmos com a questão racial. A ideia de que, pelo

fato de não possuímos segregações raciais legitimadas por um aparato jurídico, e as distinções territoriais e simbólicas não serem nomeadas através de dualismos de cor como ocorre, por exemplo, nos Estados Unidos, construímos nosso cotidiano de forma harmoniosa no que diz respeito à questão racial, finda por legitimar o privilégio da população branca, silenciando parte considerável da população negra e perpetuando uma desigualdade que se mantém sempre sob o atributo da diferença social (MORAES, 2012, p.13).

Pode-se observar, desse modo, que a existência do racismo institucional ou estrutural/sistêmico no país se dá via naturalização da forma organizacional das instituições e repercute na população negra de forma nefasta. Ocorre tanto nas relações entre os colegas de trabalho, como nos atendimentos diferenciados em razão da cor de pele. As pessoas negras são constrangidas cotidianamente nesses espaços e também recebem os menores salários que os brancos, são alocadas em cargos inferiores na hierarquia funcional e sujeitos à violência e desrespeito de todas as ordens. A população negra é subrepresentada nos espaços em questão.

De acordo com Fonseca, (2015, p. 344), o Estado é responsável pela atuação e reprodução do racismo, por esse motivo, deve ser ele objeto central para combatê-lo. Para tanto, deve implementar políticas públicas específicas e monitorar as existentes para verificar se realmente estão sendo efetivadas.

O autor ainda esclarece a respeito das dificuldades enfrentadas tanto de implementação dessas políticas bem como da avaliação das mesmas. Referenda em seu dizer os muitos dilemas de implementação. Há uma grande resistência do setor público em incorporar a temática, o que permite a persistência e a promoção da não participação social dos negros nestes cenários.

O racismo institucional é uma ferida que não se fecha, regada todos os dias pelo exercício do silenciamento. Muitas vezes despercebido diante dos nossos olhos, é uma forma de racismo camuflado, que acaba repercutindo em situações trágicas e nefastas para a população negra. Por esse motivo, é fundamental romper a cultura do silêncio nas instituições, por meio da criação de medidas e mecanismos capazes de quebrar a invisibilidade do racismo dentro das instituições e de romper com a cultura intrassetorial dos órgãos institucionais, “estabelecendo novas proposições e condutas que impeçam a perpetuação das iniquidades” (GELEDÉS, 2013, p. 19).

A próxima seção discute questões relativas à inclusão, enfatizando as ações educacionais que auxiliam nesse processo.

### 1.3.1 Desconstrução do Racismo: o papel da educação e a busca pela inclusão

*Mas para você lutar contra essa ideia não bastam as leis, que são repressivas, só vão punir. Tem que educar também. A educação é um instrumento muito importante de mudança de mentalidade e o brasileiro foi educado para não assumir seus preconceitos (MUNANGA, 2012, p.77).*

Segundo Munanga (2005), o racismo é um crime considerado perfeito no Brasil, visto que quem o comete crê que a culpa está na vítima, e não sobre si. Esse ato criminoso destrói a consciência dos cidadãos brasileiros sobre a questão racial. Assim, na maior parte das vezes, o racismo<sup>15</sup> é algo velado, apesar de a legislação estabelecer severas punições para quem o praticar e penalizar as formas de discriminação baseada em raça. Ainda são comuns condutas preconceituosas, desrespeitosas em relação a cor de pele das pessoas e seus traços fenotípicos.

Para Lopes (2005), um olhar atento sobre a realidade do povo brasileiro é capaz de demonstrar uma sociedade multirracial e pluriétnica que faz de conta que o racismo, o preconceito e a discriminação não existem, em um jogo ilusório e hipócrita fomentado pela história do país. Entretanto, os atos de racismo afloram a todo instante, oscilando de maneira velada ou escancarada, e estão presentes na vida diária do povo. Por isso, não se deve encobrir e fingir que não há racismo nos espaços sociais, nas escolas, nas instituições, em suma, em todas as relações interpessoais. Ao contrário, deve-se direcionar ações para combatê-lo.

Segundo Lopes (2005), procedimentos didáticos devem ser tomados como medidas nas escolas, para que seus reflexos acabem por ultrapassar os bancos escolares. A autora também aponta que é primordial ocorrer uma mudança na postura dos professores e o primeiro passo está no reconhecimento de se aprimorar para trabalhar essa temática que envolve questões raciais em sala de aula. É forçoso reconhecer, porém, que muitos profissionais da educação não sabem como proceder diante da temática. Disso decorre a necessidade de ajudá-los, colocando ao seu alcance mecanismos pedagógicos que proporcionem novos desafios de aprendizagem.

---

<sup>15</sup> A Lei nº 7.716/1989, alterada pela Lei nº 9459/97, prevê o crime de racismo no seu artigo 1º: "Serão punidos, na forma desta Lei, os crimes resultantes de discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional". No Art. 20: "Praticar, induzir ou incitar a discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional. Pena: reclusão de um a três anos e multa" (BRASIL, 1997).

Ainda segundo Lopes, uma sociedade livre do preconceito, do racismo e da discriminação deve começar com uma orientação antirracista na família, nas escolas, nos espaços sociais, visto que ninguém nasce racista; a pessoa aprende a se comportar de tal maneira preconceituosa porque aprendeu em algum espaço social. Esse comportamento não é uma herança genética; as idéias de racismo, de preconceito e modos de exercitar atos discriminatórios com seus pares, na família, no trabalho, no grupo religioso, na escola vêm de processo de espelhamento em algum desses nichos sociais. Do mesmo modo, pode-se aprender a ser ou tornar-se não preconceituoso diante das pessoas com as quais convive.

Desta forma, é importante inserir nos espaços escolares medidas pedagógicas antirracistas, ensinando as crianças a terem respeito pelas diferenças. Esse ato auxilia no desenvolvimento da cidadania.

A educação escolar deve ajudar professor e alunos a compreenderem que a diferença entre pessoas, povos e nações é saudável e enriquecedora; que é preciso valorizá-la para garantir a democracia que, entre outros, significa respeito pelas pessoas e nações tais como são, com suas características próprias e individualizadoras; que buscar soluções e fazê-las vigorar é uma questão de direitos humanos e cidadania (LOPES, 2005, p.189).

Em suma, para Lopes (2005), os procedimentos didático-pedagógicos na escola são uma forma de valorizar todos os indivíduos (alunos e professores), bem como respeitar as diferenças existentes nesse espaço. O combate ao racismo, ao preconceito e à discriminação, em nível escolar, ajuda na valorização da pessoa humana, povos e nações e contribui para a compreensão de que as pessoas, mesmo com suas dessemelhanças, são iguais entre si, com direito de acesso aos bens e serviços disponíveis na sociedade de forma coletiva.

Pelos indicativos sociais já apresentados, sabe-se que a participação da população negra é restrita em todos os campos das atividades sociais. Além de sofrer constantemente com práticas racistas e discriminatórias, a própria estrutura social a exclui, desde os primórdios da sociedade brasileira (SANT'ANA, 2005).

Nesse contexto, é fundamental valorizar a cultura afro-brasileira, como música, danças, religiões, culinária, fortalecendo a sua identidade. Entretanto, esse processo não é contínuo, há obstáculos, resistências e lutas nesse caminhar. Segundo Sant'Ana (2005), atitudes racistas e discriminatórias estão plantadas em diversos ambientes, assim, faz-se necessário reprimi-las, denunciando práticas

racistas para que não impere a impunidade. O autor destaca a relevância de implementar práticas antirracistas no ambiente escolar, como o diálogo entre alunos e professores e o trabalho com a autoestima dos alunos negros(as).

Para Munanga (2005, p. 17), práticas racistas e discriminatórias devem ser combatidas pela educação. Nos dizeres do autor:

Não existem leis no mundo que sejam capazes de erradicar as atitudes preconceituosas existentes nas cabeças das pessoas, atitudes essas provenientes dos sistemas culturais de todas as sociedades humanas. No entanto, cremos que a educação é capaz de oferecer tanto aos jovens como aos adultos a possibilidade de questionar e desconstruir os mitos de superioridade e inferioridade entre grupos humanos que foram introjetados neles pela cultura racista na qual foram socializados. Apesar da complexidade da luta contra o racismo, que conseqüentemente exige várias frentes de batalhas, **não temos dúvida de que a transformação de nossas cabeças de professores é uma tarefa preliminar importantíssima. Essa transformação fará de nós os verdadeiros educadores, capazes de contribuir no processo de construção da democracia brasileira, que não poderá ser plenamente cumprida enquanto perdurar a destruição das individualidades históricas e culturais das populações que formaram a matriz plural do povo e da sociedade brasileira** (MUNANGA, 2005, p. 17. Grifo da autora).

Fica evidente, portanto, que o racismo permeia a sociedade brasileira desencadeando diversas barreiras sociais, limitando a participação da população negra em todos os setores. Por isso, é necessário ocorrer uma transformação na sociedade em relação ao racismo e a discriminação. Para tanto, é essencial implementar uma educação que permita aos professores e alunos desenvolverem uma nova consciência alicerçada no respeito às diferenças. Esse movimento de modificação de uma consciência social racista estrutural para uma consciência social livre de preconceitos deve se dar por meio de ações afirmativas, enquanto ações democráticas que auxiliam na inserção do negro em todos os âmbitos sociais. Esse é o assunto da próxima seção.

#### **1.4 Ações Afirmativas: estratégias para democracia e para a inserção da população negra nos diversos setores sociais**

*As ações afirmativas apresentam assim seu viés de constitucionalidade garantida, na medida da promoção da igualdade e de uma justa contribuição do direito para um mais correto reconhecimento da diversidade nacional, pois tais ações não buscam um assistencialismo ou um paternalismo*

*estatal, mas a abertura dos caminhos decisórios também para os negros, para que estes construam, como vêm fazendo no movimento social, a igualdade racial (SANTOS, 2005, p. 87).*

As ações públicas inclusivas relacionadas às questões étnico-raciais são conquistas de vários segmentos envolvidos no Movimento Negro no Brasil. Estes grupos mobilizadores do combate à discriminação racial desvelam e dão visibilidade às desigualdades sociais/raciais, com o intuito de pressionar o poder público a reconhecer que elas existem e precisam ser solucionadas por meio da produção de políticas públicas. Não se pretende descrever em detalhes a história do Movimento Negro no Brasil, mas é imprescindível apontar, brevemente, a luta e resistência desse grupo para entender as políticas direcionadas para a população negra brasileira.

Dentro do processo histórico, existiram e existem diversos grupos sociais do Movimento Negro que lutaram e lutam por mais direitos e igualdade. De acordo com o ideário dessa mobilização contra o preconceito, para que ocorra a inserção social da população negra, faz-se necessário resgatar a sua imagem e cultura por meio de um movimento de valorização, contar o outro lado da História, não mais a partir de um locus eurocentrado, mas a partir da voz e da vez do subalterno, a fim de desconstruir o estigma de inferioridade e servidão que lhes foi renegado.

Ainda hoje perdura e circula a ideia de que o negro faz parte de uma fatia social submissa e sem direitos. Isso deriva de uma herança escravocrata, eurocêntrica e colonizadora de inferiorização do processo de formação da identidade étnica brasileira. Para mudar esse cenário, é necessário que se apliquem ações afirmativas que visem promover a igualdade racial, ações oportunizadoras da inserção do negro nos diversos setores da sociedade.

Pode-se dizer que foi com o Movimento Negro que passaram a ser questionadas e debatidas as visões estereotipadas do negro decorrentes do sistema escravista. O movimento conseguiu colocar em pauta para debate a sustentação de privilégios, o preconceito de cor como instrumento de dominação.

Foi o início de um movimento que passou a questionar as deformações decorrentes do sistema escravista, os mecanismos de sustentação de privilégios, o preconceito de cor como instrumento de dominação e, importante, o “complexo” pelo qual “o branco invade a personalidade profunda do negro e debilita o seu equilíbrio psíquico, o seu caráter e sua vontade (MORAES, 2013, p. 21).

Os primeiros movimentos civis de luta e resistência sobre questões raciais no Brasil ocorreram no período escravagista, de forma precária e clandestina, com o grupo Zumbi dos Palmares (Líder do Quilombo dos Palmares). A Lei do Ventre Livre, conhecida como a Lei do Rio Branco, instituída em 1871, foi fruto dos movimentos abolicionistas. Logo após, foi instituído o Liberal Abolicionista (1888) com a Lei Aurea. Na década de 60, com o Estado Novo e sob a influência do movimento civil nos EUA e a luta Africana contra a segregação racial, surge a Voz da Raça (Frente Negra Brasileira) em 1931. Em 1943, surge a União dos Homens de Cor e, em 1945, nasce o Teatro Experimental do Negro, com destaque para o intelectual Abdias Nascimento, exilado em 1968 (SANTOS, 2005).

Nas décadas de 70 e 80, ocorre a constituição do Movimento Negro Unificado, mais especificamente em 1978. Essa mobilização grupal caminha em sua luta com destaque para Marcha de Zumbi em 1995, que abre um espaço no governo para a valorização da população negra. Entretanto, foi com a Conferência Mundial Contra o Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Formas Correlatas de Durban-África (2001) que o Movimento Negro passou a atuar efetivamente, tanto na ordem internacional quanto na ordem nacional, na proteção aos direitos humanos (SANTOS, 2005).

Conforme Santos Sales (2007), apesar dos movimentos em favor da causa negra serem heterogêneos, em face da diversidade de questões que necessitam de reformulações vinculadas ao âmbito racial, todos acabam repercutindo na luta contra o racismo que permeia a sociedade.

Em decorrência desse trajeto de lutas e mobilizações, em 2003, foram criados os programas de cotas pela Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial da Presidência da República. Nesse mesmo ano, instituiu-se o dia Nacional da Consciência Negra, comemorado em 20 de Novembro. Hoje, o Movimento Negro busca acentuar suas ações mediante a luta de implementação de políticas públicas direcionadas à inserção de negros/as na educação e no mercado de trabalho. Sua atuação também incide sobre o poder público, sob forma de pressão, para que avalie as políticas direcionadas às questões raciais com o intuito de ver realmente efetivada a inclusão da população negra nos mais diversos nichos sociais.

Sob esse prisma, o Movimento Negro e sua mobilização amparada na luta e resistência contra o preconceito desencadeou inúmeras ações afirmativas. Essa

empreitada, conforme Santos Sales (2005), foi fundamental para o reconhecimento dessa fatia da população brasileira, uma vez que o movimento negro, em sua luta pelo direito ao reconhecimento da parcela mais significativa da sociedade brasileira, seja histórica, cultural, econômica ou populacionalmente, trabalha em benefício da inserção e inclusão da população negra no processo político-econômico formal.

A luta do movimento negro enfrenta barreiras que se perdem na estreiteza de pensamento de alguns, mas que emergem gritantes nas estatísticas e no cotidiano. Esse processo de inclusão não pode ser, tão somente, realizado sob os parâmetros de um Estado de bem-estar social sancionado pelo governo, mas a partir de uma efetiva emancipação dos /as negros/as enquanto cidadãos brasileiros/as que ajudam a decidir as diretrizes de sua condição ao longo do processo.

É por essa estrada que a batalha do Movimento Negro sempre percorrerá, ou seja, na peleja da emancipação da população negra, assegurando a participação nas decisões e legitimando a inclusão no plano social, por meio de pressões que levem a ações afirmativas que possibilitem essa participação nos diversos setores sociais.

Segundo Casseb (2010), a origem das ações afirmativas se deu em território Americano (EUA), como uma medida de combate à neutralidade do Estado frente à discriminação racial. Todavia, só em 1968, com o fim da Guerra Civil e a partir da escolha do federalismo pelas treze colônias, ela ganhou maior relevância, em decorrência da isonomia na Constituição Americana que proibia a escravidão, trabalho involuntário e o direito de voto a todos os cidadãos. Apesar da Suprema Corte Americana entender que o tratamento entre negros e brancos não poderia ser diferenciado, esse tratamento poderia ocorrer separadamente, o que já delinea uma cisão, uma forma de segregação.

De acordo com Casseb (2010), em 1954, a Suprema Corte decide que negros e brancos são iguais, mas não devem ser distribuídos dentro das instituições de ensino separadamente. Essa decisão foi tomada por entender que salas de aula separadas para negros e brancos, mas com ensino igual, estaria intrinsecamente estabelecendo uma igualdade de atendimento; estavam no mesmo lugar e partilhando dos mesmos direitos, só não estavam juntos. Posteriormente, esta decisão deixou de se restringir apenas à área da educação e passou a alcançar as demais áreas em todo território norte-americano.

Como o tratamento poderia ocorrer separadamente, os espaços entre brancos e negros passaram a não ser mais comuns, acentuando a segregação. Neste momento, intensificou-se a ação do Movimento Negro, cujo líder era Martin Luther King Jr. Em 1963, as ações afirmativas começam a serem aprovadas no Congresso, no governo de Kennedy, e, em 23 de junho de 2003, a Suprema Corte confirmou a constitucionalidade das ações afirmativas (CASSEB, 2010).

Convém ainda destacar que, hoje, nos Estados Unidos, muitas ações afirmativas já não vigoram legalmente, entretanto, ainda são aplicadas em diversas universidades e demais setores sociais, como mercado de trabalho. Segundo Piovesan (2010), a experiência no Direito americano demonstra que as ações afirmativas proporcionam maior igualdade, pois possibilitam uma maior participação de grupos sociais vulneráveis nas instituições públicas e privadas.

No Brasil, existem diversas teorias que fundamentam as ações afirmativas. Nesta pesquisa, não se pretende apontar todas e nem dizer qual é a melhor ou mais convincente. A ideia é apenas apresentar algumas para melhor entendimento do assunto em questão. De acordo Casseb (2010), há duas fundamentações filosóficas que amparam as ações afirmativas, com base na justiça compensatória e na justiça distributiva.

Na perspectiva da justiça compensatória, apoiada por Gomes, as ações afirmativas têm natureza compensatória ou restauradora, visto que têm o papel de remediar as injustiças cometidas no passado (GOMES, 2005). A justiça compensatória, segundo Casseb (2010), se dá quando um grupo de pessoas é compensado através de benefícios que lhes são conferidos em virtude de um dano cometido no passado por outro grupo, considerando-se a situação anterior. Casseb explica que essa teoria foi extremamente criticada, sendo inclusive utilizada pelos opositores das ações afirmativas.

Para Santos (2005), as ações afirmativas são utilizadas para tratar de forma preferencial aqueles que, historicamente, foram marginalizados, com a finalidade de lhes conceder condições equânimes de redistribuição e acesso a direitos que lhes tenham sido negados anteriormente. Não é uma simples busca de diminuição de carência econômica, mas uma medida de justiça social. O autor esclarece também que a ação afirmativa tem por base injustas considerações históricas que erroneamente reconheceram e menosprezaram a identidade desses grupos discriminados.

Já a justiça distributiva, conforme Casseb (2010), baseia-se na concepção de que os bens e benefícios da sociedade devem ser redistribuídos equitativamente entre todos seus integrantes, para eliminar as barreiras oriundas da discriminação direcionada a determinados grupos. Isto é, é um benefício temporariamente concedido para promover distribuição social mais igualitária. A justiça distributiva parte de uma fundamentação filosófica amparada na “redistribuição dos bens primários da sociedade, em que cada um recebe da riqueza social o que é necessário para seu desenvolvimento, o que implica numa distribuição muitas vezes desigual no início” (CASSEB, 2010, p. 252).

A outra fundamentação das ações afirmativas, baseada no Sistema Constitucional Brasileiro, é a busca pela igualdade material, e não apenas formal, ou seja, a aplicação da norma deve realmente gerar a igualdade pretendida por ela.

A preocupação do novo enfoque atribuído ao princípio está no fim a ser alcançado, e não mais nos meios de sua aplicação, de forma que a igualdade não figura única e exclusivamente na aplicação desatenta de normas sem conteúdo de igualdade, mas incide sim desde a elaboração da lei até sua aplicação preocupada em alcançar a igualdade promovendo-a (CASSEB, 2010, p. 257).

Dessa maneira, as ações afirmativas visam proporcionar as condições igualitárias de oportunidades entre as pessoas e grupos, garantindo uma sociedade pluralista, na qual a igualdade se estabeleça. A igualdade é entendida como

parâmetro normativo “a ser adotado como fundamento de opções jurídicas para fornecer elementos, integrar diretrizes, afastar posições com ela incompatíveis ou, ainda, embasar condutas públicas comissivas, a fim de se formar uma conclusão idônea a melhor concretizar o efeito pretendido pelo princípio, qual seja, o estado ideal de igualdade, como componente essencial da noção de justiça, pois essa é a igualdade que a Constituição brasileira garante a todos como direito fundamental (ALMEIDA, 2011, p. 61).

Em suma, as ações afirmativas têm como finalidade reduzir as desigualdades econômicas, históricas, sociais, culturais, bem como oportunizar o acesso ao negros/as efetivo de bens fundamentais, tais como educação, mercado de trabalho, entre outros.

Para Santos Sales (2005), as ações afirmativas possuem o caráter múltiplo que remete ao seu objetivo maior: atingir a igualdade racial dentro do imaginário coletivo, induzindo e direcionando as transformações de ordem cultural, pedagógica e psicológica na sociedade. Com isso, fica evidente que as ações afirmativas não

existem para, privilegiadamente, coibir o racismo, mas promover a igualdade racial, criando diversidade e representatividade estatal e social, cujo exercício constante elimina gradativamente as barreiras raciais.

Dessa forma, por meio das ações afirmativas direcionadas para população negra, abre-se um novo caminho, possibilitando uma maior diversidade social na busca pela igualdade racial.

#### **1.4.1. Garantias normativas: tratados internacionais e legislações nacionais para o amparo à população negra por meio de ações afirmativas**

Em conformidade com a Declaração Universal de Direitos Humanos, de 1948, todas as pessoas nascem livres e iguais. É garantida, também, uma vida digna de total respeito em relação à raça, cor ou etnia (ONU, 1948). De acordo com a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, de 1968, da Organização das Nações Unidas, qualquer tipo de discriminação deverá ser amparada e resolvida pelo Estado (ONU, 1968). Conforme esse documento final, cada estado-nação que resolva adotar as medidas necessárias para eliminação das posturas discriminatórias, prevenindo-as e combatendo-as em suas reverberações doutrinárias e de fundo prático, deseja favorecer o bom entendimento entre a pluralidade étnico-racial e conceber uma comunidade nacional e internacional livre de formas segregatórias e discriminatórias de todas as ordens.

Com base no artigo 2 dessa mesma Convenção, os Estados que a ela aderirem devem fazê-la valer em seu território por meio de ações afirmativas enquanto mecanismos para efetivação dos direitos fundamentais (ONU, 1968). Conforme o texto original do documento:

ARTIGO II 1. Os Estados Partes condenam a discriminação racial e comprometem-se a adotar, por todos os meios apropriados e sem demora, uma política de eliminação de todas as formas de discriminação racial, e de promoção da harmonia entre todas as raças, e, para este fim: a) Os Estados Partes comprometem-se a não apoiar qualquer ato ou prática de discriminação racial contra pessoas, grupos de pessoas ou instituições, e a proceder de modo que todas as autoridades e instituições públicas, nacionais e locais se conformem com esta obrigação (ONU, 1968).

Em consonância com os preceitos dessa convenção e na busca por justiça racial, o Estado brasileiro instituiu diversas ações afirmativas com a finalidade de

eliminar qualquer tipo de discriminação. Desejoso de garantir os direitos fundamentais proclamados na Declaração Universal dos Direitos Humanos e na Carta Constitucional Brasileira de 1988, também criou as políticas direcionadas para questões raciais. Tal empreitada foi uma resposta às demandas sociais, somadas às lutas do movimento negro, amparadas nas diferenças sociais e raciais anteriormente apresentadas na constextualização histórica deste estudo.

Segundo Brito Filho (2014), o Estado Brasileiro, na busca por diminuir as demandas sociais visibilizadas e debatidas pelo Movimento Negro, como forma de resistência frente às discriminações raciais e sociais, introduziu diversas ações afirmativas embasadas em duas finalidades. A primeira é considerada pelo autor como “forma ou modelo de combate à discriminação” e se dá por meio de normas que estabelecem critérios diferenciados de acesso a determinados bens. A segunda opõe-se à exclusão acometida a grupos vulneráveis, proporcionando uma igualdade real entre os indivíduos. Em síntese, a finalidade principal das medidas está em “proporcionarem igualdade real entre as pessoas” (BRITO FILHO, 2014, p. 65).

De acordo com Munanga (2001), as ações afirmativas:

são muito recentes na história da ideologia anti-racista. Nos países onde já foram implantadas (Estados Unidos, Inglaterra, Canadá, Índia, Alemanha, Austrália, Nova Zelândia e Malásia, entre outros), elas visam **oferecer aos grupos discriminados e excluídos um tratamento diferenciado para compensar as desvantagens devidas à sua situação de vítimas do racismo e de outras formas de discriminação** (MUNANGA, 2001, p. 31. Grifo do autor).

Munanga (2001) ainda revela que a ideia de democracia racial está escamoteando o racismo que existe e permeia as instituições. Há dezenas de anos, os movimentos sociais negros trabalham duramente para arrancar da voz oficial brasileira a confissão de que esta sociedade também é racista e discriminatória. Este é um país com sérias diferenças raciais, demonstradas por índices estatísticos que, muitas vezes, são fixados para, via silenciamento, encobrir a exclusão social do negro, duplamente constituída de uma exclusão racial e socioeconômica.

O Estado de Direito brasileiro, na busca pela promoção da igualdade, com a finalidade de gerar a proteção dos direitos humanos fundamentais, instituiu políticas públicas. Entretanto, não basta apenas a busca pela igualdade formal amparada na ideia de que todos são iguais perante a lei; é necessária uma igualdade material,

concreta. Nas palavras de Filho (2014, p. 227), “de nada adianta todos terem garantida a igualdade formal e as diferenças materiais existentes entre indivíduos da mesma sociedade anularem a proteção”.

A partir do século XIX, intensifica-se a luta contra a discriminação por meio das marchas do Movimento Negro, cujo resultado foram as primeiras políticas públicas direcionadas às questões raciais consagradas pela Constituição Federal Brasileira de 1988.

Conforme Brito Filho (2014), a partir da segunda metade da década de 1990 acelera-se um processo de mudanças concernentes às questões raciais, fortemente delineado por uma aproximação entre o Movimento Negro e o Estado brasileiro. É sob esta égide que reivindicações por ações mais efetivas diante do enfrentamento das desigualdades raciais começam a ser cobradas. Nesse processo, dois acontecimentos, um nacional e outro internacional, são destacados consensualmente pelos estudiosos do tema como momentos importantes dessa luta: a Marcha Zumbi de Palmares contra o Racismo, pela Cidadania e a Vida, datada de 1995, ano em que se comemorou o tricentenário da morte de Zumbi dos Palmares, e a Conferência de Durban, em 2001.

Assim, as ações afirmativas brasileiras foram introduzidas com maior intensidade a partir da “III Conferência Mundial das Nações Unidas de Combate ao Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia, Intolerância”, em Durban, na África do Sul, em 2001. Nessa conferência, ficou decidido que, baseado nas estratégias a serem cumpridas pelas nações, todos os Estados deveriam mobilizar-se para realizar ações em busca da redução das desigualdades, oportunizando a igualdade de condições para todos. Segundo o documento final da Convenção (ONU, 2001), em seu item 107, sobre Estratégias para Alcançar a igualdade plena e efetiva, abrangendo a cooperação internacional:

Destacamos a necessidade de se desenhar, promover e implementar em níveis nacional, regional e internacional, estratégias, programas, políticas e legislação adequados, os quais possam incluir medidas positivas e especiais para um maior desenvolvimento social igualitário e para a realização de direitos civis, políticos, econômicos, sociais e culturais de todas as vítimas de racismo, discriminação racial, xenofobia e intolerância correlata, inclusive através do acesso mais efetivo às instituições políticas, jurídicas e administrativas, bem como a necessidade de se promover o acesso efetivo à justiça para garantir que os benefícios do desenvolvimento, da ciência e da tecnologia contribuam efetivamente para a melhoria da qualidade de vida para todos, sem discriminação (ONU, 2001, p. 33).

A partir da Conferência de Durban (ONU, 2001), houve uma maior mobilização do governo brasileiro no sentido de instituir ações afirmativas direcionadas para questões raciais. Essas ações podem ser visualizadas de forma mais panorâmica no quadro que segue, organizado com os diplomas legais (nacionais e internacionais) que visam proteger e garantir os direitos da população negra.

**Quadro 8 - Diplomas legais: nacionais e internacionais sobre questões raciais e ações afirmativas**

<b>LEI</b>	<b>DATA PUBLICAÇÃO</b>	<b>RESUMO</b>
<b>Convenção Internacional</b>	Promulgada pelo Decreto nº 65.810, de 8/12/1969. Publicada em 10/12/1969	Convenção internacional sobre a eliminação de todas as formas de discriminação racial.
<b>Declaração de Durban</b>	Agosto de 2001	Conferência Mundial Contra o Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia, intolerância correlata.
<b>Lei nº 10.639/03</b>	09/01/2003	Altera a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, para incluir no currículo oficial da Rede de Ensino a obrigatoriedade da temática "História e Cultura Afro-Brasileira", e dá outras providências.
<b>Lei nº 12.288/10</b>	20/07/2010	Institui o Estatuto da Igualdade Racial; altera as Leis nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989, 9.029, de 13 de abril de 1995, 7.347, de 24 de julho de 1985, e 10.778, de 24 de novembro de 2003.
<b>Lei nº 12.711/12</b>	29/08/2012	Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências.
<b>Projeto de Lei nº 6.738/13</b>	07/11/2013	Reserva aos negros 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.

<b>Lei nº 12.990/14</b>	09/06/2014	Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União.
<b>Orientação Normativa n. 3</b>	1/08/2016	Dispõe sobre regras de aferição da veracidade da autodeclaração prestada por candidatos negros para fins do disposto na Lei nº 12.990, de 09 de junho de 2014.
<b>Portaria Normativa n. 4</b>	06/04/2018	Regulamenta o procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração dos candidatos negros, para fins de preenchimento das vagas reservadas nos concursos públicos federais, nos termos da Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014.

**Fonte:** Elaborado pela autora com base nas legislações.

Ao se observar a tabela supracitada, em 2003, houve a instituição de um importante instrumento normativo para a educação, a implementação da Lei nº 10.639/2003, (BRASIL, 2003) estabelecendo o ensino de História da África e da Cultura afro-brasileira nos currículos escolares da educação básica. Pode-se dizer que foi um marco para uma educação antirracista, ao promover a criação de um espaço para que se repense novas estratégias pedagógicas e procedimentos de ensino. Munanga (2001) ressalta a importância da implementação de ações afirmativas como um instrumento veloz de transformação, que incide principalmente sobre o domínio da mobilidade socioeconômica.

Com a criação da Lei nº 10.639/2003, houve a alteração do diploma legal 9.394/1996 (Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional - LDB), com a inserção do artigo 26-A que preceitua (BRASIL, 2003):

Art. 1º A Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, passa a vigorar acrescida dos seguintes arts. 26-A, 79-A e 79-B:

"Art. 26-A. Nos estabelecimentos de ensino fundamental e médio, oficiais e particulares, torna-se obrigatório o ensino sobre História e Cultura Afro-Brasileira.

§ 1º O conteúdo programático a que se refere o *caput* deste artigo incluirá o estudo da História da África e dos Africanos, a luta dos negros no Brasil, a cultura negra brasileira e o negro na formação da sociedade nacional, resgatando a contribuição do povo negro nas áreas social, econômica e política pertinentes à História do Brasil.

§ 2º Os conteúdos referentes à História e Cultura Afro-Brasileira serão ministrados no âmbito de todo o currículo escolar, em especial nas áreas

de Educação Artística e de Literatura e História Brasileiras (BRASIL, 2003).

Nessa mesma lei, alterou-se também o artigo 79-B que inclui o dia 20 de novembro como dia Nacional da Consciência Negra. Essa lei vem a colaborar com a instituição de uma educação multicultural, que valoriza os costumes da cultura afro-brasileira que foi silenciada em razão de um monoculturalismo imposto e reproduzido pela valorização de uma única cultura, a europeia (MUNANGA, 2004).

Segundo Lima (2005), a abordagem em sala de aula, ao contar a história da população negra escravizada, sempre foi reproduzida com uma carga de inferiorização dos negros(as).

Geralmente, quando personagens negros entram nas histórias aparecem vinculados à escravidão. As abordagens naturalizam o sofrimento e reforçam a associação com a dor. As histórias tristes são mantenedoras da marca da condição de inferiorizados pela qual a humanidade negra passou. Cristalizar a imagem do estado de escravo torna-se uma das formas mais eficazes de violência simbólica. Reproduzi-la intensamente marca, numa única referência, toda a população negra, naturalizando-se, assim, uma inferiorização datada. A eficácia dessa mensagem, especialmente na formatação brasileira, parece auxiliar no prolongamento de uma dominação social real. O modelo repetido marca a população como perdedora e atrapalha uma ampliação dos papéis sociais pela proximidade com essa caracterização, que embrulha noções de atraso (LIMA, 2005, p. 103).

Sob esse prisma reflexivo, pode-se balizar que a elite pensante do país foi formada por grupos dominantes, em detrimento dos grupos que viviam à margem social e econômica, suas histórias foram esquecidas e negligenciadas. Essa educação formal negou a participação da população negra, excluindo-a e inferiorizando-a dentro desse processo (FREITAS, 2013).

Um ponto a ser mencionado é o fato de que, ao se instituir a Lei. 10.639/2003, que versa sobre a inclusão das História da África e da Cultura Afro-Brasileira dentro do currículo da educação brasileira, não significa que com ela as práticas pedagógicas para que realmente reverta essa situação de exclusão racial tenham sido postas em prática. De acordo com Freitas (2013):

a questão da diversidade étnico-racial no chão das escolas tem sido experiências ocultas no sentido em que pouca coisa está sendo feita para acabar com o racismo, preconceito e a discriminação. Pois, determinados projetos políticos pedagógicos ainda contemplam a prática da negação da identidade dos alunos negros e na manutenção dos estereótipos étnicos. Portanto, diversidade étnico-racial é a garantia e a promoção do conhecimento de si mesmo, no encontro com o “outro”, com o “diferente”. Isso significa, sem dúvidas, estabelecer um diálogo entre pessoas negras, brancas e indígenas acima de conceitos/ideologias eurocêntricas (FREITAS, 2013, p. 248).

Desse modo, para que ocorra a efetividade dessa política, faz-se mister uma mudança nas práticas pedagógicas dos professores(as), buscando um diálogo entre diversos grupos (negros(as), indígenas, brancos, entre outros), de forma que haja uma coerência entre o que dita a lei e o que ocorre nas escolas.

Sob esse viés, com a luta do Movimento Negro foi instituído, em 20 de julho de 2010, o Estatuto da Igualdade Racial, documento que auxiliou na alteração das Leis 7.716/1989, 9.029/1995, 7.347/1985 e 10.788/2003. Esse rol de parâmetros legais configura uma política pública ampla sobre questões raciais, composto por 65 artigos, que têm como finalidade principal “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).

Esse diploma legal constitui-se de parâmetros que devem ser seguidos pelos Estados por meio de políticas públicas e ações afirmativas definidas no artigo 1 inciso VI: “ações afirmativas: os 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).

O Estatuto traz uma série de medidas que possibilitam a inclusão da população negra na educação, cultura, lazer, mercado de trabalho, saúde, liberdade religiosa, moradia, ou seja, em todos os aspectos da atividade social. Garante os direitos fundamentais e proporciona igualdades de condições. Em seu artigo 47, institui o Sistema Nacional de Promoção da Igualdade Racial (SINAPIR), cuja finalidade é implementar políticas e serviços destinados a superar as desigualdades étnicas existentes no país. Esse processo pode ser posto em prática por todos os Estados-membros, municípios, Distrito Federal e a iniciativa privada. Além disso, também foi criada a Ouvidoria Nacional da Igualdade Racial com a finalidade de fazer o registro de denúncias a respeito da prática do racismo (BRASIL, 2010). Outro ponto importante disposto no artigo é a participação da população negra e sua herança cultural nos meios de comunicação.

A respeito do financiamento da política da igualdade racial, Silva (IPEA, 2012, p.15) aponta que deve ser observada a implementação dos programas e ações dos PPAs e orçamentos da União. Além disso, o órgão do Poder Executivo Federal deve desenvolver ações e discriminá-las em seus orçamentos durante cinco anos, cabendo ao SEPPIR monitorar/avaliar as ações propostas no orçamento descrito.

Silva (IPEA, 2012) sintetiza que a efetividade do Estatuto de Igualdade Racial não depende apenas da forma final do texto, mas do comprometimento político que deve garantir progressos expressivos em sua regulamentação. Depende, também, da capacidade de propor estímulos à adesão a suas diretrizes em nível subnacional, além da capacidade de implementar este e outros instrumentos legais dele decorrentes para a amenização das questões discriminatórias contra a figura dos sujeitos marginalizados e estigmatizados no Brasil.

Sobre o ingresso de negros nas universidades públicas brasileiras, cabe destacar que algumas delas introduziram políticas afirmativas antes mesmo da instituição legal de cotas nas universidades, que só ocorreu em 2012. Inspiraram-se no modelo americano por ter sido pioneiro na instituição de sistema de cotas (1960), que tinha o objetivo de diminuir as desigualdades entre brancos e negros.

Hoje, nos Estados Unidos, já não há política de cotas, apesar de muitas universidades ainda utilizarem cotas raciais como forma de apoiar a diversidade de grupos nesses espaços. Conforme Munanga (2001, p. 38), “a maioria das universidades públicas americanas, até as mais conceituadas como Princeton, Havard e Stanford, continuam a cultivar as ações afirmativas em termos de metas, sem recorrer necessariamente às cotas ou estatísticas definidas”.

No Brasil, a pioneira a introduzir cotas sociais, no ano 2000, foi a Universidade Estadual do Rio de Janeiro (UERJ), e, em 2004, a Universidade de Brasília (UNB) foi a segunda a instituir cotas raciais e sociais. Apenas com a Lei n. 12.711/2012 foi instituída a obrigatoriedade das cotas raciais e sociais nas universidades federais brasileiras e nas instituições federais de ensino técnico, conforme prescreve o seu artigo 1º:

Art. 1º. As instituições federais de educação superior vinculadas ao Ministério da Educação reservarão, em cada concurso seletivo para ingresso nos cursos de graduação, por curso e turno, no mínimo 50% (cinquenta por cento) de suas vagas para estudantes que tenham cursado integralmente o ensino médio em escolas públicas.

Parágrafo único. No preenchimento das vagas de que trata o caput deste artigo, 50% (cinquenta por cento) deverão ser reservados aos estudantes oriundos de famílias com renda igual ou inferior a 1,5 salário-mínimo (um salário-mínimo e meio) per capita (BRASIL, 2012).

Após seis anos de vigência da Lei de Cotas nas universidades e instituições públicas brasileiras, 128 instituições a implementaram. Segundo portal do Ministério da Educação em 2015, 150 mil estudantes negros entraram em algum curso universitário pelo sistema de cotas. Tal situação representa um avanço para a

inserção de negros(as) no ensino superior público, mas uma inclusão universitária efetiva ainda está longe. Hoje, a maioria dos os bancos universitários no Brasil são ocupados por alunos brancos, em detrimento dos alunos negros (IPEA, 2014).

A Lei 12.990/2014, oriunda do projeto de Lei n.6.738/2103, composta de 6 artigos, instituiu a obrigatoriedade da reserva de 20% das cotas de vagas oferecidas nos concursos públicos aos negros/as (BRASIL, 2014). Essa lei é um tipo de política pública inclusiva que visa propor uma distribuição mais igualitária das vagas para o provimento de cargos e empregos públicos efetivos. Ela incide sobre os concursos realizados no âmbito da administração pública direta federal e da administração indireta federal, tais como: autarquias, empresas públicas, fundações públicas e sociedades de economia mista (BRASIL, 2014).

Desse modo, a Lei 12.990/214 veio contribuir com o ingresso de negros(as) nos concursos públicos federais, no entanto, seu texto silencia sobre a inserção dos negros no que tange à distribuição de vagas dentro do serviço privado. Essa lei apenas trouxe a possibilidade de reservas de vagas em concurso públicos em âmbito federal. Tal situação será exposta mais detalhadamente no capítulo três desta tese, uma vez que o objetivo geral desta pesquisa é decompor os vários pontos que levam a Lei de Cotas em concursos públicos federais não vem sendo observada, obedecida e aplicada com efetividade.

Para fazer uma comparação de fundo histórico, onze anos antes da entrada em vigor da Lei n 12.990/2014, duas leis foram pioneiras na implementação de cotas raciais no serviço público estadual: a Lei nº 14.274 de 2003, que prevê as cotas raciais em concursos públicos no Estado do Paraná (BRASIL, 2003), e a Lei nº 3.594/2008, que prevê a reserva de vagas para negros(as) em 10% nos concursos do Estado do Mato Grosso do Sul (BRASIL, 2008).

O Paraná foi o primeiro estado brasileiro a introduzir a lei de cotas nos concursos públicos estaduais. A Lei nº 14.274 de 2003 foi objeto de pesquisa de Doutorado ligada ao Programa de Pós-Graduação de Ciências Sociais - FCLAR. A SOUZA (2010) investigou o número de candidatos inscritos e aprovados nos concursos públicos, visando apontar o impacto que a lei havia trazido para os negros no serviço público do Estado do Paraná.

Mato Grosso do Sul, por sua vez, deu sua contribuição por meio da Lei nº 3.594/2008, que prevê a reserva de vagas para negros(as) em 10% nos concursos do Estado. Ela sofreu alteração em 2016, por meio da Lei nº 4.916, aumentado para

20% a reserva de vagas para negros(as) nos serviços públicos estaduais. A mudança ocorreu para adequar a mesma porcentagem utilizada e prevista na Lei Federal 12.990/2014 (BRASIL, 2014).

Em síntese, pode-se dizer que é por meio das políticas públicas como essas que o Estado assume um caráter ativo, no sentido de promover a redução das disparidades presentes na sociedade. Ele atua na condição de guardião dos princípios norteadores do Estado Democrático de Direito, em salvaguarda aos direitos e garantias fundamentais, com vistas à pacificação social necessária em função da presença de grupos que se encontram restritos da participação no setor produtivo e dos benefícios dele decorrentes.

Para analisar a efetividade da Lei nº 12.990/2014, uma ação afirmativa que estabelece a reserva de vagas para negros nos concursos públicos para os cargos de docentes do ensino superior federal, é importante discutir o perfil das universidades públicas e as ações realizadas para assegurar a diversidade e a inclusão de grupos excluídos em seus quadros.

Sabe-se do poder simbólico que caracteriza as instituições públicas universitárias. Por esse motivo, a presença do professor negro garante visibilidade e representatividade a essa população, que está à margem desses espaços. É, assim, um meio efetivo de combater o racismo institucional.

O capítulo seguinte apresenta um perfil das universidades públicas, apontando os quantitativos de universidades, de docentes, discentes e os orçamentos previstos para desenvolver suas atividades de ensino, pesquisa e extensão, na busca pela formação de profissionais capacitados para lidar com a diversidade. Pretende-se, desse modo, discutir a importância desses espaços serem mais democráticos e diversos.

## CAPÍTULO II

### UNIVERSIDADES PÚBLICAS: CONTRIBUIÇÃO EDUCACIONAL E SOCIAL

*A solução não está na negação das diferenças ou na erradicação da raça, mas sim na luta e numa educação que busquem a convivência igualitária das diferenças (MUNANGA, 2006, p. 56).*

Este capítulo tem como principal objetivo apresentar o perfil e a importância das universidades públicas federais brasileiras. Conforme Vianna (2015), as universidades apresentam a possibilidade de incluir socialmente as pessoas, promover a qualificação profissional, oportunizar o trabalho, assegurar autonomia, desenvolver o conhecimento e capacidade de raciocínio crítico, desenvolver a cidadania e a consciência social, entre outras funções. São, portanto, espaços propícios para a promoção da inclusão e da diversidade de grupos.

Será abordado, neste capítulo, o processo de expansão das universidades, apresentando o número de docentes, discentes e orçamentos públicos, a fim de apresentar a atual crise do ensino superior. Serão descritas também as atividades das universidades públicas federais para desenvolver o tripé ensino, extensão e pesquisa. É por meio dessas atividades que o conhecimento é expandido, a pesquisa e a tecnologia repercutem na ordem econômica e social da nação, podendo repercutir também na ordem internacional, além dos benefícios à sociedade proporcionados pelas práticas extensionistas.

Ademais, as universidades serão retratadas como importantes espaços de inclusão racial e diversidade, por meio das políticas inclusivas, como Reuni, Prouni, Fies, Sistemas de Cotas. Será discutida, por fim, a importância da participação do docente negro nas universidades.

#### **2.1 Perfil e importância das universidades públicas brasileiras**

O mundo das ideias sempre foi local de grandes inventos e teorias inéditas. O ser humano, diferente de todos os animais, possui a racionalidade como diferencial e, com o seu surgimento, veio ao mundo animal a possibilidade de pensar e criar de maneira racional. Ao decorrer do desenvolvimento dessa máquina humana, a mente

borbulhante de ideias foi se adaptando às necessidades da época, começando pela arte (SIMÕES, 2013).

Segundo Simões (2013), nos relatos históricos do século XI, há a comprovação do crescimento dos centros de cultura, com as escolas da arte, nas quais as ideias mentais eram exercitadas no campo da literatura, estética, pintura e arquitetura. Entretanto, para um desenvolvimento material e científico do país, foi necessária a criação de uma instituição que conseguisse categorizar efetivamente todas as áreas e amplificar os diversos caminhos que tal conhecimento poderia chegar (SIMÕES, 2013, p.137).

A materialização desse processo de intelectualidade foi marcada com a universidade, tendo a cidade de Bolonha, na Itália, como pioneira, com cursos de Direito e Medicina, além da Teologia. Tal concretização foi fundamental para o desenvolvimento do país em todos os aspectos: sociais, políticos e educacionais (SIMÕES, 2013).

Com o surgimento do sistema econômico e social baseado no capitalismo e início do pensamento mais racional e antropocêntrico, as universidades ganharam ainda mais espaço no mundo esfomeado por progresso e desenvolvimento. Foi quando ocorreu maior expansão das pesquisas e dos atos práticos do conhecimento proporcionados pelas universidades (SIMÕES, 2013).

As primeiras instituições de ensino superior no Brasil foram fundadas em 1808 “com a Escola de Direito em Olinda (PE), a de Medicina em Salvador (BA) e a de Engenharia no Rio de Janeiro (RJ)” (SIMÕES, 2013, p. 139).

Em relação ao desenvolvimento científico, ter um local de debates e estudos visando a aperfeiçoar o senso crítico criaria oportunidade para o questionamento, análise e, conseqüentemente, a criação de novas teorias, pois a universidade contribui com o crescimento intelectual, acrescentando ao aluno conteúdos de diversas áreas, dando-lhe a oportunidade de expor suas opiniões, ser original nas suas ideias e desenvolver o senso crítico de maneira que possa contribuir com o meio social.

Desse modo, a relação indivíduo-sociedade se eleva conforme maior grau de conhecimento, pois quando há pleno saber de direitos e deveres, a cidadania é alcançada fielmente. Além disso, cada um, por possuir embasamentos relacionados à sua área de domínio, consegue manter a base de um país funcionando ao cumprir

com seu papel profissional. Reafirmando o papel da formação profissional e da universidade, Fávero declara (2006):

Neste sentido, a universidade é convocada a ser o palco de discussões sobre a sociedade, mas não em termos puramente teóricos, abstratos. Deve ser o espaço em que se desenvolve um pensamento teórico-crítico de ideias, opiniões, posicionamentos, como também o encaminhamento de propostas e alternativas para solução dos problemas. Não resta dúvida de que essas tarefas constituem um aprendizado difícil e por vezes exaustivo, mas necessário (FÁVERO, 2006, p. 19).

Diante desse contexto, as universidades públicas possuem influência no processo de construção do indivíduo em todos os aspectos sociais, contribuindo para o trabalho, para a cultura, para o empoderamento, bem como para o desenvolvimento da ciência, tecnologia e capacitação do ser humano. A importância que disso advém é a finalidade que as universidades públicas possuem de contribuição educacional e social dos indivíduos.

Para Chauí (2005, p.5), a universidade “é uma instituição social e como tal exprime de maneira determinada a estrutura e o modo de funcionamento da sociedade como um todo”. Santos (2011, p. 66) acrescenta que “A luta pela definição de universidade permite dar à universidade pública um campo mínimo de manobra para produzir com eficácia a luta pela legitimidade”. Para ocorrer essa legitimidade, é importante acentuar a competência para a realização dos serviços públicos relacionados com a educação superior.

A competência para desempenhar os serviços públicos<sup>16</sup> no Brasil podem ser prestados de duas maneiras, isto é, diretamente pelo próprio Estado sendo aqueles em que a Administração Pública usa da sua supremacia sobre os administrados, posto que são inerentes à soberania, só podendo ser prestados por órgãos ou entidades públicas tais como: União, Estados-membros, Municípios e Distrito Federal, ou seja, sem delegação para os particulares.

Outra maneira de executar o serviço público é aquele realizado de forma indireta, em que o responsável pela sua prestação são delegados para entidades administrativas (Autarquia, Fundação, Sociedade de Economia Mista, Empresa Pública), as concessionárias, permissionárias e autorizadas.

---

<sup>16</sup> “Serviço público é todo aquele prestado pela Administração ou por seus delegados, sob normas e controles estatais, para satisfazer necessidades essenciais ou secundárias da coletividade ou simples conveniências do Estado” (MEIRELLES, 2000, p. 306).

Dessa maneira, é possível ocorrer a descentralização do serviço público de dois modos: outorga<sup>17</sup> e delegação<sup>18</sup>. Na delegação, não ocorre a transferência da titularidade do serviço, apenas a sua execução. Esse é o caso das instituições privadas de educação, ou seja, a execução se dá para uma pessoa jurídica de direito privado que exercerá em nome do Estado, mas por sua conta e risco.

Na outorga, por outro lado, a transferência do serviço se dá a uma pessoa jurídica de direito público criada para este fim, mediante lei, que passará a desempenhá-lo em nome próprio, como responsável, embora sob o controle do Estado, ou seja, transfere a titularidade. É caso das universidades públicas federais, visto que o serviço de educação é transferido da União para as entidades autárquicas ou fundacionais.

Cunha (2004) faz críticas às instituições de ensino superior tanto públicas como privadas, argumentando a necessidade de mudanças no seu regime jurídico, visto que a maneira como elas estão inseridas e constituídas acaba dificultando sua gestão. Um dos principais argumentos do autor é pautado na restrição financeira para manter as instituições universitárias. Ele censura a função das mantenedoras das instituições privadas.

As IES públicas não podem continuar a viver na esquizofrenia das autarquias, tolhidas em tudo pelas normas do serviço público, que só funcionam impulsionadas por fundações privadas semiclandestinas. Um novo regime jurídico deveria ser definido para elas, especialmente para as universidades, que as dispensasse de viver à base dessas fundações, caso contrário seriam inviáveis, se não pela insuficiência do orçamento, pelas restrições de caráter financeiro, administrativo ou de pessoal.

As IES privadas, por sua vez, não podem continuar a depender de entidades ditas mantenedoras, na realidade mantidas pelos lucros mais ou menos invisíveis gerados por aquelas, sobre as quais pesa o controle familiar, religioso, oligárquico ou empresarial, por vezes uma combinação deles. Tanto as IES públicas quanto as privadas precisam se libertar de muitos dos controles que pesam sobre elas, sem que isso signifique a desregulamentação pura e simples do campo do ensino superior. Creio que novas regras poderão propiciar melhores condições de funcionamento do ensino e da pesquisa, sem simulacros e sem clandestinidade Cunha (2004, p. 813).

---

<sup>17</sup> “Há outorga quando o Estado cria uma entidade e a ela transfere, por lei, determinado serviço público ou de utilidade pública” (MEIRELLES, 2000, p. 317).

<sup>18</sup> “Há delegação quando o Estado transfere, por contrato (concessão) ou ato unilateral (permissão ou autorização), unicamente a execução do serviço, para que o delegado o preste ao público em seu nome e por sua conta e risco, nas condições regulamentares e sob controle estatal” (MEIRELLES, 2000, p. 317).

Sugere Cunha (2004, p. 813) que instituições deveriam ter mais liberdade nos controles impostos, criando, para tanto, uma lei orgânica que as definisse.

Uma lei orgânica definiria a melhor configuração para o campo do ensino superior, corrigindo os efeitos não intencionados que resultaram de iniciativas inadequadas do Poder Executivo, como os centros universitários, ou até mesmo do Poder Legislativo, como os silêncios da LDB. No que diz respeito às universidades, a lei orgânica trataria dos marcos da autonomia e definiria matérias relevantes como a avaliação, abrangendo todas as instituições. No que concerne às universidades federais, essa lei disporia sobre importantes questões, comuns a todas elas, como as seguintes: financiamento, carreira, organização interna, escolha de dirigentes, entre outras. Não se poderia deixar de estabelecer as condições da intervenção federal, caso os próprios estatutos sejam descumpridos, o patrimônio dilapidado ou os recursos públicos malversados (CUNHA, 2004, p. 814).

Com a criação, então, do Estado Democrático de Direito, o poder da máquina política fica regulado pela lei e pelos princípios contidos expressamente na Constituição Federal de 1988. Assim, as universidades públicas, ao prestarem serviços públicos de ensino e por fazerem parte da administração indireta, devem atender aos princípios fundamentais da Administração Pública previsto no artigo 37 *caput*:

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência (BRASIL, 1988).

A observância desses princípios é fundamental, pois a sua não aplicação pode representar prejuízos e gastos desnecessários do dinheiro público, sendo certamente um agravo contra a coletividade.

Com base no princípio da legalidade, somente a lei pode criar entidades autárquicas<sup>19</sup> e fundacionais<sup>20</sup>, com a finalidade de executarem serviços públicos de educação superior, de acordo com o artigo 37 inciso XIX da CF/88:

Art. 37 inciso XIX - somente por lei específica poderá ser criada autarquia e

---

<sup>19</sup> “Entidades autárquicas – São pessoas jurídicas de Direito Público, de natureza meramente administrativa, criadas por lei específica, para a realização de atividades, obras, serviços descentralizados da entidade estatal que as criou. Funcionam e operam na forma estabelecida na lei instituidora e nos termos de seu regulamento. As autarquias podem desempenhar atividades econômicas, educacionais, previdenciárias e quaisquer outras outorgadas pela entidade estatal-matriz, mas sem subordinação hierárquica, sujeitas apenas ao controle finalístico de sua administração e da conduta de seus dirigentes” (MEIRELLES, 2000, p. 61).

<sup>20</sup> “São pessoas jurídicas de Direito Público ou pessoas jurídicas de Direito Privado, devendo a lei definir as respectivas áreas de atuação, conforme o inciso XIX do art. 37 da CF, na nova redação dada pela EC 19/98. No primeiro caso, elas são criadas por lei, à semelhança das autarquias, e no segundo, a lei apenas autoriza sua criação, devendo o Poder Executivo tomar as providências necessárias à sua instituição”(MEIRELLES, 200, p. 61).

autorizada à instituição de empresa pública, de sociedade de economia mista e de fundação, cabendo à lei complementar, neste último caso, definir as áreas de sua atuação (BRASIL, 1988).

Dessa forma, as Universidades Públicas Federais, no Brasil, são entidades criadas pela União, mediante lei específica, regulamentada por estatutos próprios, com a finalidade de prestar serviço de educação superior. Essas entidades públicas administrativas têm personalidade jurídica de direito público, possuindo todos os benefícios dos entes políticos (União, Estado, Distrito Federal e Municípios), tais como: imunidades tributárias, bens imprescritíveis, prazos processuais em dobro, entre outros benefícios.

As universidades, ao prestarem o serviço público de ensino superior, por tratar de matéria da administração indireta, devem atender ao princípio da especialidade, tomando por base o não desvio das atividades funcionais estabelecidas às autarquias ou fundações, ou seja, prestar serviço público de educação superior conforme definido nos regulamentos ou estatutos de cada universidade federal.

Reinert e Todaro (2004) enumeram as finalidades de uma universidade:

A Universidade tem uma finalidade última (ex: a verdade, o homem, etc.), e tem fins intermediários relativos ao fim último. Estes fins poderiam ser, dependendo do fim último: o profissionalismo, tendência que põe como fim da universidade formar profissionais; o tecnicismo, segundo qual um fim da universidade é formar e diplomar técnicos; a departamentalização da universidade, que tenta deslocar para esta divisão segregada o fim da universidade; a docência, que é um meio nascido de um outro fim: a pesquisa; o nacionalismo, ou o regionalismo, segundo qual o fim da universidade é cuidar da nação ou ajudar a conhecer e a desenvolver os recursos da região; ministrar “cultura geral”, dar cultura geral; a pesquisa, segundo a qual o fim da universidade é o conhecimento; e a sociedade, tendência que propõe como fim da universidade o benefício da sociedade, ou o serviço à sociedade (REINERT; TODARO, 2004, p. 5).

Desta maneira, visando atender aos fins institucionais, as universidades devem respeitar o princípio da especificidade, ou melhor, não poderá mudar a finalidade de ensino para prestar outro serviço que não seja educacional. Se isso ocorrer, haverá um desvio de finalidade institucional, podendo o Estado intervir para sua regular prestação.

No entendimento de Di Pietro (2009), tal princípio deve ser aplicado a todas as formas de administração indireta, limitando o poder de ação das instituições criadas e mantidas pelo poder público com um fim específico.

Cabe ainda destacar que as instituições públicas de ensino superior, por terem autonomia institucional, podem, independentemente de recurso do poder judiciário, anular ou revogar seus próprios atos administrativos considerados ilegais ou inoportunos. Este é chamado princípio da autotutela<sup>21</sup> (Di PIETRO, 2009, p. 68-69).

Enfim, o serviço público de ensino superior no Brasil deve ser prestado aos usuários atentando para sua finalidade institucional, isto é, prestar uma educação superior de qualidade observando as normas constitucionais, para que não ocorra prejuízo à comunidade acadêmica e à sociedade.

As instituições universitárias têm sua base descrita na Constituição Federal Brasileira de 1988 e são desenvolvidas por meio de ações e programas implantados pelo Estado, em conjunto com entidades públicas e privadas, visando garantir determinado direito para o exercício da cidadania.

Tais políticas públicas são criadas para atender os cidadãos brasileiros em seus direitos garantidos na Constituição Federal, conforme descrito em seu Art. 6º: “... a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança” (BRASIL, 1988). As políticas públicas tentam, desse modo, sanar as necessidades da população em relação a esses direitos, tendo em vista a grande dificuldade que tem o Estado de avarar a efetividade desses direitos sociais.

No que se refere à educação como direito, muitas políticas têm sido implementadas com vistas à melhoria do ensino, contudo, ainda se evidenciam situações de restrições à participação de determinados grupos de pessoas. Entende-se que a educação é elemento basilar para qualquer sociedade. É necessária uma educação de qualidade e inclusiva para que a sociedade extraia dela todos os benefícios. Por ser uma obrigação do Estado, deve, assim, prestar esse serviço para todas as pessoas, independentemente de suas diferenças, sejam de raça, idade, gênero e condição econômica. No artigo 205 da Constituição Federal,

A educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno

---

<sup>21</sup> “Esse poder da Administração está consagrado em duas súmulas do STF. Pela de n. 346, “a administração pública pode declarar a nulidade dos seus próprios atos”; e pela de n. 473, “a administração pública pode anular os seus próprios atos, quando eivados de vícios que os tornem ilegais, porque deles não se originam direitos; ou revogá-los, por motivo de conveniência ou oportunidade, respeitados os direitos adquiridos, e ressalvada, em todos os casos, a apreciação judicial” (DI PIETRO, 2010, p. 69).

desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho (BRASIL, 1988).

A educação é uma ferramenta para que as pessoas sejam incluídas no meio social; à medida que o acesso da pessoa à educação for intensificado, a concretização dos demais direitos sociais será facilitada. Logo, a educação é um aspecto social que exerce influência direta e positiva na formação profissional dos indivíduos.

Dessa forma, a educação busca, também, tratar do ser, do indivíduo com seus valores, seus costumes, seu modo de enxergar o mundo, ou seja, a educação atinge o interior do ser humano a fim de que ele possa se autoconhecer, fazer suas escolhas, tomar decisões e, conscientemente, formular suas opiniões, resultando na construção de um cidadão ao qual são assegurados todos os aparatos que garantam sua dignidade.

As universidades públicas brasileiras (autárquicas ou fundações), por possuírem personalidade jurídica de direito público, têm autonomia administrativa e financeira na execução dos serviços de educação superior, em concordância com o artigo 207 da Constituição Federal (1988): “as universidades gozam de autonomia didático-científica, administrativa e de gestão financeira e patrimonial, e obedecerão ao princípio de indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão” (BRASIL, 1988).

Apesar da autogestão administrativa e financeira, o orçamento que mantém as universidades federais é proveniente da União, conforme artigo 212 da Constituição Federal (1988):

Art. 212 A União aplicará, anualmente, nunca menos de dezoito, e os Estados, o Distrito Federal e os Municípios vinte e cinco por cento, no mínimo, da receita resultante de impostos, compreendida a proveniente de transferências, na manutenção e desenvolvimento do ensino.

§ 2º Para efeito do cumprimento do disposto no "caput" deste artigo, serão considerados os sistemas de ensino federal, estadual e municipal e os recursos aplicados na forma do art. 213 (BRASIL, 1988).

A Lei nº 9.394/96 versa sobre as Diretrizes Básicas da Educação, em especial nos artigos 43 ao 57, que regulamentam as diretrizes orçamentárias para o ensino superior. O artigo 55 garante os recursos orçamentários para manutenção das instituições federais, bem como o plano de carreira docente dos professores universitários (BRASIL, 1996). Assim, é por meio da Lei Orçamentária Anual da

União (LOA) que será definida a receita anual para educação dentro dos parâmetros do teto previstos constitucionalmente, nos termos dos artigos 165 e seguinte (BRASIL, 1988).

Segundo a Complementar nº 4.320 de 17 de março de 1964, as previsões de receitas e vinculação de despesas são traçadas pelo poder executivo por meio da Lei Orçamentária Anual (LOA)<sup>22</sup> e do Plano Plurianual (PPA)<sup>23</sup>. Tal planejamento tributário servirá de controle e fiscalização para que a população possa averiguar se os recursos estão sendo utilizados corretamente pelo governo nas instituições de ensino superior (BRASIL, 1964). Para Harada (2006) o planejamento fiscal é uma forma de controle:

Os membros da sociedade, não só mediante seus representantes no Parlamento, consentem na estimação das receitas tributárias, como também influenciam no direcionamento das despesas. Daí por que o exame da peça orçamentária permitirá revelar, com clareza, em proveito de que grupos sociais e regiões, ou para solução de que problemas e necessidades funcionará a aparelhagem estatal (HARADA, 2006, p. 88).

Ocorreram várias mudanças no ensino superior, com a introdução dos programas de governo chamados ProUni<sup>24</sup> e Reuni<sup>25</sup>. O Programa Universidade para todos (ProUni) foi instituído pelo Decreto nº 5.493 de 18 de julho de 2004, no qual apresenta o objetivo de promover o acesso, aos alunos carentes, ao ensino superior, disponibilizando bolsas de estudos de 50% a 100% da mensalidade, em faculdades particulares (Lei nº 11.096/2005) (BRASIL, 2005).

---

<sup>22</sup> “A lei orçamentária anual é aquela que abarca o orçamento fiscal (receitas e despesas) referente aos três poderes da União, fundos, órgãos e entidades da administração direta e indireta, fundações instituídas e mantidas pelo Poder Público” (HARADA, 2006, p. 104).

<sup>23</sup> Art. 165 CF/88 parágrafo 1: “lei que institui o plano plurianual estabelecerá, de forma regionalizada, as diretrizes, objetivos e metas da administração pública federal para as despesas de capital e outras delas decorrentes, e para as relativas aos programas de duração continuada” (BRASIL, 1988).

<sup>24</sup>A Lei n. 11.096/2005 institui o Programa Universidade para Todos (ProUni), criado em 2004, que oferece bolsas de estudo em instituições privadas de ensino superior. As bolsas concedidas - integrais (100%) ou parciais (50%) são destinadas a estudantes de baixa renda (BRASIL, 2005).

<sup>25</sup> “O Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (Reuni), instituído pelo Decreto nº 6.096, de 24 de abril de 2007, ao definir como um dos seus objetivos dotar as universidades federais das condições necessárias para ampliação do acesso e permanência na educação superior, apresenta-se como uma das ações que consubstanciam o Plano de Desenvolvimento da Educação (PDE), lançado pelo Presidente da República, em 24 de abril de 2007. Este programa pretende congrega esforços para a consolidação de uma política nacional de expansão da educação superior pública, pela qual o Ministério da Educação cumpre o papel atribuído pelo Plano Nacional de Educação (Lei nº 10.172/2001), quando estabelece o provimento da oferta de educação superior para, pelo menos, 30% dos jovens na faixa etária de 18 a 24 anos, até o final da década” (MEC, 2007).

O Reuni (Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais), por sua vez, foi instituído pelo Decreto nº. 6.096, de 24 de abril de 2007, e tem como objetivo aumentar o número de vagas para o ingresso de estudantes nas universidades, diminuir a evasão escolar, possibilitar a maior mobilidade estudantil e a interação entre as universidades e o ensino básico. Após apresentados e aprovados seus planos, as Universidades receberiam maiores recursos (BRASIL, 2007).

Um dos principais objetivos do governo era ampliar o acesso ao ensino superior e, nesse sentido, foram instituídas diversas ações afirmativas para inclusão de grupos de pessoas (negros e estudantes de baixa renda). No entanto, ao mesmo tempo em que as ações afirmativas buscavam aumentar o acesso aos vários grupos excluídos e discriminados, as instituições não se preocuparam em emancipar esses sujeitos, após sua inserção nas universidades. De acordo com Santos (2011):

[...] as atividades de extensão devem ter como objetivo prioritário, sufragado democraticamente no interior da universidade, o apoio solidário na resolução dos problemas da exclusão e da discriminação sociais e de tal modo que nele se dê voz aos grupos excluídos e discriminados (SANTOS, 2011, p. 54).

Ao ampliar o acesso às universidades, concomitantemente foram instituídas inúmeras universidades e faculdades privadas. Cumpre esclarecer que as universidades privadas não serão o foco deste estudo, porém observa-se que o ensino universitário no Brasil pode ser delegado para terceiros, mediante autorização, conforme prescreve a Lei Geral dos Serviços Públicos nº 8.987/95 e artigo 209 da Constituição Federal de 1988. Dessa forma, qualquer que seja a modalidade de sua prestação de serviços públicos de educação, o controle e regulamentação caberão sempre ao Poder Público (BRASIL, 1988).

Em uma sociedade apoiada em um modelo neoliberal, inserida em um processo de globalização, as universidades públicas brasileiras enfrentam um grande desafio com as privatizações decorridas de uma economia capitalista cuja base é o mercado.

O fenômeno recente que não pode ser ignorado é o movimento multifacetado de financeirização, oligopolização e internacionalização da educação superior brasileira. Ainda que o processo de mercantilização restrinja-se a poucas instituições de educação superior mercantis, esses estabelecimentos representam um número expressivo de matrículas e cursos. Mais do que isso, é um elemento central na análise acerca dos limites e das possibilidades da política pública educacional e mostra-se incompatível com o processo educativo. O caráter mercantil no nível superior torna-se central tanto no que tange à interferência política no processo decisório, por meio da atuação de lobbys e de bancadas no

Congresso Nacional que são financiadas pelos grupos com maiores recursos econômicos, como pelas dificuldades enfrentadas pelo poder público em neutralizar o avanço do movimento de concentração e internacionalização do capital no setor, inerente às atividades econômicas mais pujantes sob o domínio do capitalismo globalizado e oligopolista (CARVALHO, 2013, p. 773).

Um exemplo de mercantilização foi a compra do “Grupo Somos Educação” pelo “Grupo Kroton Educaional”<sup>26</sup>, que vem crescendo de forma assustadora, inclusive na educação básica e nos serviços de consultoria. Esse entendimento é reafirmado por Oliveira (2009):

Esse conjunto de elementos criou um próspero e afluente mercado, cuja faceta mais importante refere-se à penetração do capital financeiro na educação e a consequente internacionalização da oferta educacional. Ainda que este texto concentre-se na questão da oferta educacional por parte de instituições lucrativas, mencione-se o crescimento de serviços auxiliares, como o das consultorias. Estas se dedicam a atividades diversas como elaboração de planos estratégicos, reengenharia institucional, elaboração de projetos de curso, programas de auto-avaliação, marketing institucional, desenvolvimento de sistemas próprios de crédito educativo etc (OLIVEIRA, 2009, p. 742).

Oliveira destaca ainda o processo de oligopolização vem crescendo no Brasil.

Entretanto, mais do que sua transformação em mercadoria, o que estamos observando, no caso do ensino superior, é um processo intenso de concentração. Assim, é possível falarmos, também, em processo de oligopolização. Ou seja, o número de fornecedores tende a se concentrar ainda mais nos próximos anos e uma fatia significativa do mercado tende a ficar com os maiores grupos. Mantidas as condições atuais de sustentação exclusivamente por mensalidades, poucos serão os que conseguirão ocupar nichos específicos do mercado sem ser acossados pelas instituições maiores (OLIVEIRA, 2009, p. 753).

Assim, as universidades privadas no Brasil possuem mercado rentável<sup>27</sup> para os proprietários, pois tratam os alunos como clientes. Essa mercantilização do

---

<sup>26</sup> “As escolas vão à bolsa de valores - O episódio seguinte foi o lançamento, em fevereiro de 2007, de ações da Anhanguera Educacional na Bolsa de Valores de São Paulo, seguida pela Estácio de Sá, Kroton Educacional, do Grupo Pitágoras e pela Sociedade Educacional Brasileira (SEB), controladora do COC. Segundo informação veiculada pela publicação Retratos do Brasil, juntas, estas vendas de ações captaram R\$ 1,9 bilhão, em 2007-2008, e grande parte das mesmas foi comprada por estrangeiros (cf. Retratos do Brasil, n. 13, ago.-set. 2008). Em seguida, sucederam-se os processos de compra de outras instituições. Ainda que esta não seja uma coleta exaustiva, dão uma dimensão do que está ocorrendo” (OLIVEIRA, 2009, p.745).

<sup>27</sup> Segundo dados divulgados pela revista Exame, em 22/12/2008, estima-se que o ensino privado movimente, por ano, R\$ 90 bilhões, o equivalente a aproximadamente 3% do PIB. Ainda não ultrapassa os gastos públicos em educação, mas é importante lembrar que, em 2004, movimentou R\$ 15 bilhões e este montante já era 50% maior do que em 2001. Ou seja, de 2001 a 2008 o setor do ensino privado aumentou seu movimento de capitais de R\$ 10 bi para 90! Nenhum setor na economia brasileira cresceu tanto no período (OLIVEIRA, 2009, p. 752).

ensino superior provoca uma série de consequências, sendo a mais grave a exclusão de pessoas com menos condição econômica e social. O que se vê é que as universidades privadas dão oportunidade apenas para alguns que possuem melhores condições financeiras. Com a instituição do ProUni e do Fies, o ensino está se tornando mais acessível, no entanto, a democratização do ensino superior ainda está distante. Por outro lado, as universidades públicas, que deveriam atender ao ensino público gratuito, limitam-se, também, a receber aqueles que tiveram mais oportunidades de estudo em escolas privadas. O que isso significa? Que o ensino superior gerencial e capitalista restringiu a atuação das universidades públicas, modificando a natureza das instituições para atender ao mercado.

Apesar do aumento do índice de inserção de acadêmicos nas universidades após o ProUni<sup>28</sup> e o Reuni<sup>29</sup>, é possível apontar que, neste século XXI, as universidades públicas estão passando por mudanças que vêm a refletir no ensino.

Esse processo vai ao encontro à forte tendência de mercantilização dos serviços educacionais e à consequente privatização do ensino superior, sempre com a alegação da necessidade de atender melhor às demandas sociais, bem como aquelas do mercado de trabalho. Mas, na verdade, o que se tem em vista é atender mesmo ao mercado de trabalho, bem na linha do que estipula a teoria do capital humano (SEVERINO, 2008, p. 83).

Deve advertir que a educação é um direito social, em conformidade com o artigo 6 da Carta Constitucional (1988), portanto é responsabilidade do Estado se preocupar com essa crescente mercantilização do ensino superior. Um dos pontos de mudanças sugeridos por Oliveira, apesar da complexibilidade da matéria é a valorização do ensino público.

Para tal, será necessário implementar resoluta política de valorização do setor público. Entretanto, transformar tal formulação em política prática pressupõe superar desafios complexos, que se iniciam com a construção de

---

<sup>28</sup> Conforme Marques (2010, p. 112), o Programa ProUni é alvo de crítica “...principalmente pelos defensores do ensino público que vislumbram a possibilidade de o governo eliminar as isenções de tributos e investir na ampliação das vagas nas instituições públicas, com o intuito de recuperar a função da instituição universitária brasileira enquanto bem público, para contrapor-se ao predomínio dos interesses privados/mercantis”.

<sup>29</sup> “Dados do Relatório do Primeiro Ano – Reuni 2008 (MEC, 2009) mostram que das 542 universidades federais existentes ao final de 2007, 533 aderiram ao programa. Quanto ao número de vagas em cursos presenciais de graduação, estas totalizavam 132.451, em 2007, e, em 2008, foi atingido um total de 147.277 vagas, o que equivale a um aumento de 14.826 novas oportunidades de ingresso. Por sua vez, a Relação Aluno-Professor (RAP) em 2008 foi de 17,8 alunos por professor, o que aponta para o cumprimento da meta apresentada no Artigo 1º do Decreto nº 6.096. 374” (Educ. Soc., Campinas, v. 36, nº. 131, p. 361-390, abr.-jun., 2015).

uma estratégia comum de valorização do público. O problema é que longe estamos de conseguir estabelecer tal estratégia (OLIVEIRA, 2009, p. 752).

Atualmente, as universidades públicas brasileiras vêm atravessando uma crise, em virtude da redução considerável dos recursos repassados pela União para o desempenho das atividades relacionadas ao tripé constitucional previsto no artigo 209 da Constituição Federal de 1988, que dispõe sobre a indissociável prática do ensino, da pesquisa e da extensão.

O governo anterior, por meio de ajustes fiscais, reduziu consideravelmente as verbas destinadas à Educação, repercutindo no ensino superior com corte de recursos para pesquisas científicas e tecnológicas, auxílio bolsa estudantil, diminuição de concursos públicos para o ingresso de técnicos e docentes, entre outras reduções de gastos direcionados às universidades públicas que trouxeram, como consequência, dificuldades na realização das metas definidas no Plano Nacional de Educação (PNE, 2014-2024). Figueiredo<sup>30</sup> (2017) retrata a preocupação do Governo de Michel Temer em privatizar a educação no Brasil.

Dessa maneira, desenvolver o ensino, a pesquisa e extensão nas universidades públicas, nos dias atuais, é um grande desafio. A principal causa das inúmeras dificuldades enfrentadas é a redução dos recursos financeiros destinados ao desenvolvimento da pesquisa e da extensão, bem como do ensino. Sobre a situação do ensino superior público no Brasil, Severino (2008) destaca alguns pressupostos teóricos

[...] sobre o sentido de uma universidade que, funcionária do conhecimento, pudesse colocá-lo a serviço da sociedade. Comprometida com o

---

<sup>30</sup> “[...] avanço das privatizações nas universidades públicas brasileiras ao avaliar, ainda que de forma preliminar, as principais iniciativas do governo Michel Temer que confluem nesta direção. A iniciativa de diminuir a oferta de vagas nas universidades públicas e as facilidades para a ação de grupos privados internacionais – seja incorporando ou associando-se a grupos privados brasileiros - ampliando sua presença no ensino superior no país confirma a linha política adotada. Trata-se mais uma vez de iniciativas de corte neoliberal que buscam recuperar as taxas de acumulação de capital em um cenário de crise econômica e política agravada no período pós-impeachment de Dilma Rousseff. A aprovação da PEC 55 revela o sentido geral dessa política que transfere aos trabalhadores a responsabilidade pela solução da crise, promovendo de imediato o aumento do desemprego, a retirada de investimentos em saúde e educação ao mesmo tempo em que garante o pagamento da dívida pública ao capital financeiro. A privatização das universidades públicas brasileiras desde o governo FHC, tendo prosseguimento nos períodos de Lula da Silva e Dilma Rousseff caracteriza um processo em curso onde o ensino público, em particular o ensino superior, está submetido a uma dupla apropriação: enquanto mercadoria e como setor público a serviço da acumulação privada. Assim, a área de educação, segmento tido inicialmente como pouco atrativo, passa a ser cobiçada pelo mercado e se destaca no conjunto de iniciativas do atual governo visando uma nova fase de privatizações no país” (FIGUEIREDO, 2017, p. 161).

conhecimento, a universidade precisa estar comprometida também, por decorrência, com a extensão e a pesquisa, tanto quanto com o ensino. Lugar de produção, sistematização e disseminação do conhecimento, a universidade brasileira precisa ser mediação da cidadania e da democracia (SEVERINO, 2008, p. 75).

Assim, a expansão do ensino superior desencadeou uma nova configuração às universidades - uma heterogeneidade estrutural e cultural – que parte de uma visão elitista, quando deveria prestar um serviço de ensino superior gratuito para a população geral e grupos excluídos ( SANTOS, 2011).

O que ocorre, no momento, quando o país é envolvido no movimento de uma nova reforma universitária, é mais uma demonstração dessa instabilidade. Parece que estamos sempre correndo atrás de uma situação nunca alcançável, numa expectativa de que o ensino superior se adequasse de uma forma definitiva ao tecido das exigências do modelo de sociedade do momento. Desta feita, a busca vai no sentido de adaptá-los às consígnias do contexto societário capitalista neo-liberal, que, no âmbito da globalização econômica e cultural, se impôs à sociedade brasileira (SEVERINO, 2008, p. 76).

Souza Santos (2011) descreve que as universidades públicas vêm passando por diversas tensões, crises e desafios que suscitaram mudanças; estas deveriam partir das universidades, do Estado e dos indivíduos como protagonistas dessas transformações. Seria através da cooperação entre esses autores que a Universidade ganharia emancipação e democratização do ensino, pois essas mudanças deveriam sempre apontar para a função das universidades diante da sua responsabilidade social.

A ideia da democratização externa confunde-se com a responsabilização social da universidade, pois o que está em causa é a criação de um vínculo político orgânico entre a Universidade e a sociedade que ponha fim ao isolamento da universidade que nos últimos anos se tornou anátema, considerando manifestação do elitismo, de corporativismo, de encerramento da torre de marfim, etc (SOUZA SANTOS, 2011, p. 74).

A universidade deve buscar a ampliação dos conhecimentos, atendendo à demanda da sociedade atual. Nessa dimensão, e dentro das políticas públicas, torna-se fundamental que as universidades instituem programas ou projetos que visem a atender às necessidades da população, sempre interagindo com o ensino, pesquisa e extensão.

Dentro desse balizamento, a produção do conhecimento via extensão e pesquisa se faz pela troca de saberes sistematizados entre acadêmicos e a

população, tendo como resultado a democratização do conhecimento e confronto com a realidade.

A relação entre extensão, ensino e pesquisa é indissociável, visto que, para viabilizar a relação Universidade/Sociedade necessita-se de um trabalho conjunto entre alunos, pesquisadores, professores, Estado e comunidade. Assim deve ocorrer o liame necessário para produção do conhecimento na interface universidade e comunidade. A troca entre a universidade e comunidade é sempre uma via de mão dupla, em que não há apenas um passar de saberes dos acadêmicos e docentes para população, mas, principalmente, dessa população para a sociedade acadêmica. O que justifica é o fato de que a comunidade acadêmica sai da área teórica para trabalhar com a prática, podendo aprofundar o caráter social de suas pesquisas. Tudo isso não só orienta, mas interliga, de fato, as atividades de ensino e pesquisa da Universidade com as demandas sociais.

A despeito das esperadas transformações, na atualidade, as universidades brasileiras continuam sendo um dos grandes veículos incentivadores para propor e difundir mudanças na sociedade. É importante destacar que, mesmo diante de um atual cenário caótico e desafiador, as universidades contribuem, de forma impactante, para o desenvolvimento da pesquisa científica e tecnológica, colaborando, assim, para o desenvolvimento do país.

Além disso, as universidades possibilitam o desenvolvimento humano na formação de profissionais qualificados para desenvolver suas atividades na sociedade, de forma humanística e ética. A universidade não tem só como finalidade emitir diplomas; a busca é no sentido de que ela produza novos conhecimentos visando a que sejam aplicados à realidade social, ou seja, ela vai além de uma simples formação acadêmica.

Diante da imensa importância da configuração universitária, com o compromisso da academia na formação de profissionais capacitados para atuar no mercado e na colaboração com o desenvolvimento do país, por meio de inovações e tecnologias científicas, gerando novos conhecimentos, designar recursos na educação não constitui um gasto que o poder público despense, mas um investimento capaz de contribuir para a ascensão do país, levando-o a repercutir em escala mundial.



formação educacional e social dos estudantes, uma vez que elas atuam na inserção dos diversos segmentos da sociedade.

Em razão dessa função e importância, as universidades públicas federais necessitam de recursos financeiros que são repassados pelo governo federal por meio dos orçamentos definidos nas leis orçamentárias anuais e nos planos plurianuais. Pode-se dizer que a universidade é um lugar de influência e poder, conforme Santos Teles (2013, p. 11): “o ambiente universitário tem sido, secularmente, lócus de reprodução de prestígio e manutenção de poder.”

Nos últimos anos, vem aumentando consideravelmente o quantitativo de docentes e discentes no ensino superior no Brasil. Entre alguns fatores que colaboraram com aumento de discentes matriculados na graduação, pode-se citar: 1) a instituição de programas de governo como o ProUni, Reuni e o Programa de Financiamento Estudantil (Fies); 2) as políticas de cotas, com a criação de vagas reservadas para alunos cotistas de baixa renda oriundos de escolas públicas; 3) a criação de vagas para cotistas autodeclarados pretos, pardos e indígenas, conforme definido na Lei nº. 12.711/2012<sup>31</sup>.

Segundo relatório sobre a expansão das universidades federais referente aos anos de 2003 a 2012, emitido pela portaria 126/2012, verifica-se um aumento significativo de alunos matriculados na graduação. No ano de 2003 havia 500.459 alunos matriculados nas universidades públicas federais e no ano de 2015 passou para 932.263 estudantes matriculados na graduação (MEC, 2012). De acordo com o censo/INEP houve um expressivo aumento de vagas para os cursos de graduação em razão do Reune. Conforme observa-se no relatório (MEC, 2012)

Vagas ofertadas na graduação presencial nas universidades federais de 2003 a 2011 O Gráfico I mostra um crescimento de aproximadamente 111% na oferta de vagas nos cursos de graduação presencial nas Ifes no período de 2003-2011. Evidencia-se o crescimento de aproximadamente 30 mil vagas no período compreendido entre 2003 e 2007, porém o crescimento exponencial da expansão das vagas nos cursos de graduação presencial nas Ifes aconteceu de 2007 até 2011, período de concepção e implementação do Reuni.

Fonte: Censo/Inep 2003 2004 2005 2006 2.

---

<sup>31</sup> A lei nº. 12.711 de 29 de Agosto de 2012 uniformizou o ingresso nas universidades federais atribuindo reservas de vagas nos concursos seletivos para ingresso nos cursos de graduação, de no mínimo 50% de suas vagas para estudantes que tenham cursado integralmente o ensino médio em escolas públicas. O artigo 3 dessa lei atribui vagas para autodeclarados pretos, pardos, indígenas e pessoas com deficiência, nos termos da legislação (BRASIL, 2012).

Esse aumento significativo, de acordo com o relatório (MEC/2012), decorreu de dois princípios fundamentais: 1) a democratização da educação; 2) a inclusão de diversos alunos por meio de políticas de cotas. Os programas como ProUni e Reuni, bem como a criação das leis de cotas colaboram com a inclusão e a diversidade entre os estudantes nos centros universitários brasileiros.

No entanto, afirma Santos Teles (2013, p. 12), “ainda se mantém problemático na adoção de sistemas voltados para a inclusão de indivíduos oriundos de populações sub-representadas e pertencentes a extratos sociais de renda mais baixa”. Porém, para Cordeiro (2013, p. 34), é fundamental adotar política de cotas nas universidades, uma vez que “contribuirá com a diversidade e a inclusão, sendo um caminho para a superação da igualdade formal para uma igualdade real”.

Esse crescimento não fica restrito apenas aos discentes; cresceu também o número de professores universitários no Brasil. Em 2003, os docentes efetivos nas universidades federais brasileiras perfaziam um total de 40.523; no ano de 2012, esse total subiu para 67.635 docentes efetivos e hoje, é de 84.960, de acordo com o Painel Estatístico de Pessoal (PEP, 2017).

Um dos principais fatores para aumento dos docentes nas universidades federais foi a instituição do programa Reuni<sup>32</sup>. Outro fator que pode vir a contribuir com a diversidade e a inclusão entre os docentes nas instituições é a reserva de vagas em concurso público para pessoas autodeclaradas pretas e pardas e para pessoas com deficiência nos termos das legislações<sup>33</sup>.

A fim de dimensionar o quantitativo de professores nas universidades públicas, foi realizada uma coleta de dados no site do PEP. Para isso, foi necessário

---

<sup>32</sup> Conforme relatório do MEC/SESu, “o Reuni teve como principais objetivos: garantir às universidades as condições necessárias para a ampliação do acesso e permanência na educação superior; assegurar a qualidade por meio de inovações acadêmicas; promover a articulação entre os diferentes níveis de ensino, integrando a graduação, a pós-graduação, a educação básica e a educação profissional e tecnológica; e otimizar o aproveitamento dos recursos humanos e da infraestrutura das instituições federais de educação superior. O Programa Reuni também elencou como principais metas: a elevação gradual da taxa de conclusão média dos cursos de graduação presenciais para 90%; elevação gradual da relação aluno/professor para 18 alunos para 1 professor; aumento mínimo de 20% nas matrículas de graduação e o prazo de cinco anos, a partir de 2007 – ano de início do Programa –, para o cumprimento das metas. Fonte: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD) - Indicadores Sociais 2009 (MEC, 2009).

<sup>33</sup> Lei nº 8.112 de 11/12/1990, regime jurídico dos servidores públicos, prevê, em seu artigo 5º, parágrafo 2º, que sejam destinadas às pessoas com deficiência até 20% das vagas oferecidas em concursos públicos. A Lei nº 12.990/2014, das cotas raciais, disponibiliza para pretos e pardos 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos, para provimento de cargos e empregos efetivos realizados no âmbito da administração pública direta federal e da administração indireta, tais como: autarquias, empresas públicas, fundações públicas e sociedades de economia mista (BRASIL, 1990).

informar o órgão de busca, o nome da universidade, identificar a função do servidor (no caso, professor do magistério superior) ocupante de cargo efetivo. Essa busca consumiu um tempo excessivo, dadas as formalidades exigidas para extrair as informações sobre os professores das 63 universidades públicas brasileiras. A ilustração 4 a seguir mostra uma imagem do site do Painel Estatístico dos servidores públicos federais, onde foram realizadas as buscas.

**Ilustração 4 – PEP-Servidor Público do Magistério Superior.**

The screenshot displays the PEP website interface. At the top, there are navigation tabs: "PARTICIPA", "ACESSO À INFORMAÇÃO", "LEGISLAÇÃO", and "CANAL". Below this is the "PAINEL ESTATÍSTICO DE PESSOAL" logo and a search bar. The main menu includes "DESPESAS DE PESSOAL", "SERVIDORES", "REMUNERAÇÃO", "CONCURSOS", "CARGOS E FUNÇÕES", and "APOSENTADORIAS". The "SERVIDORES" section is active, showing "Total de Servidores: 3.627" for "Jan 2018". A "Tabela Detalhada" table is visible, listing server data by month, region, state, nature, group, organization, sex, regime, job, situation, and education level.

Mês	Região	UF	Natureza	Grupo	Órgão Superior	Sexo	Regime Jurídico	Cargo	Situação do Vínculo	Escolaridade do Cargo	Faixa Etária	Escolaridade de do Servidor	Servidores	Força de Trabalho		
Jan 2018	Centro-Oeste	DF	Autarquia Federal	Ativo	MEC	IFBRASLIA	Mas	Regime Jurídico Único	Professor Do Magistério...	Ativo Permanente	NS	51 a 60 anos	Doutorado	Sem GDF	1	1
Jan 2018	Centro-Oeste	GO	Autarquia Federal	Ativo	MEC	UFGO	Fem	Regime Jurídico Único	Professor Do Magistério...	Ativo Permanente	NS	31 a 40 anos	Doutorado	Sem GDF	298	298
Jan 2018	Centro-Oeste	GO	Autarquia Federal	Ativo	MEC	UFGO	Fem	Regime Jurídico Único	Professor Do Magistério...	Ativo Permanente	NS	31 a 40 anos	Ensino Superior	Sem GDF	1	1
Jan 2018	Centro-Oeste	GO	Autarquia Federal	Ativo	MEC	UFGO	Fem	Regime Jurídico Único	Professor Do Magistério...	Ativo Permanente	NS	31 a 40 anos	Especialização	Sem GDF	4	4
Jan 2018	Centro-Oeste	GO	Autarquia Federal	Ativo	MEC	UFGO	Fem	Regime Jurídico Único	Professor Do Magistério...	Ativo Permanente	NS	31 a 40 anos	Mestrado	Sem GDF	98	98
Jan 2018	Centro-Oeste	GO	Autarquia Federal	Ativo	MEC	UFGO	Fem	Regime Jurídico Único	Professor Do Magistério...	Ativo Permanente	NS	41 a 50 anos	Doutorado	Sem GDF	321	321
Jan 2018	Centro-Oeste	GO	Autarquia Federal	Ativo	MEC	UFGO	Fem	Regime Jurídico Único	Professor Do Magistério...	Ativo Permanente	NS	41 a 50 anos	Ensino Superior	Sem GDF	1	1
Jan 2018	Centro-Oeste	GO	Autarquia Federal	Ativo	MEC	UFGO	Fem	Regime Jurídico Único	Professor Do Magistério...	Ativo Permanente	NS	41 a 50 anos	Especialização	Sem GDF	4	4
Jan 2018	Centro-Oeste	GO	Autarquia Federal	Ativo	MEC	UFGO	Fem	Regime Jurídico Único	Professor Do Magistério...	Ativo Permanente	NS	41 a 50 anos	Mestrado	Sem GDF	70	70
Jan 2018	Centro-Oeste	GO	Autarquia Federal	Ativo	MEC	UFGO	Fem	Regime Jurídico Único	Professor Do Magistério...	Ativo Permanente	NS	51 a 60 anos	Doutorado	Sem GDF	258	258

Fonte: Painel Estatístico de Pessoal<sup>34</sup>.

Ainda com relação ao arrolamento de dados, foram levantados os orçamentos públicos previstos para o ano de 2017 de cada universidade federal. Para tanto, foi necessário entrar no site Portal da Transparência do governo federal.

<sup>34</sup> Disponível em:

<<http://painel.pep.planejamento.gov.br/QvAJAZZfc/opensoc.htm?document=painelpep.qvw&lang=en-US&host=Local&anonymous=true>>. Último acesso em: 26/02/2019.

Os quantitativos de universidades públicas, bem como os quantitativos de docentes, discentes e orçamento referente ao ano 2017 previsto para as universidades federais brasileiras, separados por região, são apresentados nos quadros a seguir.

Na Região Centro-Oeste, há cinco universidades federais, conforme quadro abaixo:

**Quadro 9 - Quantitativos: universidades, discentes, docentes e orçamentos da Região Centro-Oeste.**

N	Região	Unidade Federativa	Universidade/ ano de fundação	Siglas	Discentes	Docentes	Orçamento 2017
1	Centro-Oeste	Distrito Federal	Universidade de Brasília/1962	<b>UnB</b>	40.662	3.583	1.662.195.015
2	Centro-Oeste	Mato Grosso do Sul	Universidade Federal da Grande Dourados/2000	<b>UFGD</b>	8.000	627	212.328.781
3	Centro-Oeste	Goiás	Universidade Federal de Goiás/1960	<b>UFG</b>	22.392	3.617	1.141.803.073
4	Centro-Oeste	Mato Grosso	Universidade Federal de Mato Grosso/1970	<b>UFMT</b>	22.160	2.621	843.516.947
5	Centro-Oeste	Mato Grosso do Sul	Universidade Federal de Mato Grosso do Sul/1979	<b>UFMS</b>	13.420	1.996	677.595.474

**Fonte:** Elaborada pela autora, com dados dos sites das Universidades, Portal Transparência e PEP.

Centro-Oeste é a segunda maior região em extensão territorial, entretanto ela é considerada um local pouco habitado em comparação com a região Sudeste. A maior parte da população está concentrada no Estado de Goiás (IBGE, 2013); logo, não seria diferente em termos de quantitativos de alunos e docentes nas universidades públicas federais. A Universidade Federal de Goiás (UFG) possui o maior número de alunos e professores, comparado com as demais universidades federais do Centro-Oeste.

Conforme previsão constitucional, sabe-se que as universidades têm como princípio a indissociabilidade das atividades de ensino, pesquisa e extensão. Dessa maneira, elas necessitam de recursos financeiros para sua gestão pessoal, administrativa e investimento. Segundo recomendação do Ministério da Educação, as universidades deverão ter no mínimo um terço do corpo docente de mestres e doutores atuando em regime integral (MEC, 2015). Assim, os recursos destinados às universidades são essenciais para a manutenção e o desenvolvimento das instituições e capacitação dos docentes.

Para destacar a importância do recurso para as universidades públicas, pode-se citar como exemplo a Universidade Federal do Mato Grosso Sul (UFMS). O

orçamento público atribuído à universidade encontra-se em quarto lugar quando comparado ao orçamento previsto para todos os gastos do governo do Estado do Mato Grosso do Sul, Prefeitura Municipal de Campo Grande e Prefeitura Municipal de Dourados (BRASIL, 2017).

Diante disso, verifica-se a essencialidade do governo federal em investir nas universidades públicas, visto que estão relacionados com a qualidade e expansão das mesmas. Os recursos direcionados para as universidades estão vinculados à qualificação docente; promoção de programas de pós-graduação recomendados pela CAPES; financiamento para pesquisa; contribuição para a infraestrutura, investimentos e manutenção. Esses recursos representam a capacidade das universidades se manterem para desenvolver seus objetivos institucionais.

Com relação à região Sul, existem 11 universidades públicas federais.

**Quadro 10 – Quantitativos: universidades, discentes, docentes e orçamentos da Região Sul.**

N	Região	Unidade Federativa	Universidade/ ano de fundação	Siglas	Discentes	Docentes	Orçamento 2017
1	Sul	Santa Catarina Paraná Rio Grande do Sul	Universidade Federal da Fronteira Sul/2009	<b>UFFS</b>	6.493	684	231.594.781
2	Sul	Paraná	Universidade Federal da Integração Latino-Americana/2010	<b>UNILA</b>	2.300	362	42.796.816
3	Sul	Rio Grande do Sul	Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre/1953	<b>UFCSPA</b>	1.568	486	131.440.026
4	Sul	Rio Grande do Sul	Universidade Federal de Pelotas/1969	<b>UFPeI</b>	22.500	1.978	79.395.348
5	Sul	Santa Catarina	Universidade Federal de Santa Catarina/1956	<b>UFSC</b>	34.280	3.846	1.399.981.698
6	Sul	Rio Grande do Sul	Universidade Federal de Santa Maria/1960	<b>UFSM</b>	28.170	2.911	1.097.680.814
7	Sul	Rio Grande do Sul	Universidade Federal do Pampa/2008	<b>UNIPAMPA</b>	8.680	849	284.358.278
8	Sul	Paraná	Universidade Federal do Paraná/1912	<b>UFPR</b>	26.666	4.114	1.424.514.409
9	Sul	Rio Grande do Sul	Federal Universidade de Rio Grande /1934	<b>FURG</b>	11.416	1.220	505.722.745
10	Sul	Rio Grande do Sul	Universidade Federal do Rio Grande do Sul/1934	<b>UFRGS</b>	27.595	4.750	1.848.802.572
11	Sul	Paraná	Universidade Tecnológica Federal do Paraná/2005	<b>UTFPR</b>	21.000	1.670	885.271.894

**Fonte:** Elaborada pela autora, com dados do Portal Transparência, dos sites das universidades e do PEP.

Conforme o quadro acima, as Universidades Federais do Rio Grande do Sul (UFRGS), Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) e a Universidade Federal do Paraná (UFPA) possuem os maiores orçamentos e quantitativo de docentes e discentes. Em contrapartida, essas universidades desenvolvem diversas pesquisas que contribuem com o desenvolvimento da região.

Em 2016 e 2017 houve um contingenciamento de recursos destinados para universidades. Consequentemente, as universidades federais brasileiras sofreram prejuízos no desenvolvimento de suas atividades básicas.

A região Norte, por sua vez, é marcada pela desigualdade de distribuição de renda e de instituição superior. Constatam 10 universidades públicas federais nessa região. Segundo o censo populacional, realizado pelo IBGE em 2010, a região Norte possuía 15.864.454 habitantes, sendo considerada a região menos povoada do território nacional, apesar de possuir a maior área territorial. A característica mais marcante da população dessa região é a presença de diversas etnias indígenas.

Em relação ao ensino, observa-se que, em razão da baixa densidade populacional, há um reflexo correlacionado ao quantitativo menor de alunos e professores dessa região. O destaque é para Universidade Federal do Pará, que possui o maior número de alunos e docentes, bem como o maior orçamento, comparado com outras universidades da região, conforme quadro abaixo:

**Quadro 11 – Quantitativos: universidades, discentes, docentes e orçamentos da Região Norte.**

<b>N</b>	<b>Região</b>	<b>Unidade Federativa</b>	<b>Nome/Ano da Fundação</b>	<b>Siglas</b>	<b>Discentes</b>	<b>Docentes</b>	<b>Orçamento 2017</b>
1	Norte	Rondônia	Universidade Federal de Rondônia/1982	<b>UNIR</b>	7.614	882	157.966.013
2	Norte	Roraima	Universidade Federal de Roraima/1989	<b>UFRR</b>	4.800	588	200.808.009
3	Norte	Acre	Universidade Federal do Acre/1970	<b>UFAC</b>	9.619	893	317.118.598
4	Norte	Amapá	Universidade Federal do Amapá/1990	<b>UNIFAP</b>	7.028	656	168.281.221
5	Norte	Amazonas	Universidade Federal do Amazonas /1909	<b>UFAM</b>	30.000	2.159	644.662.300
6	Norte	Pará	Universidade Federal do Oeste do Pará/2009	<b>UFOPA</b>	5.000	438	167.513.361
7	Norte	Pará	Universidade Federal do Pará/1957	<b>UFPA</b>	40.000	3.594	353.174.539
8	Norte	Tocantins	Universidade Federal do Tocantins/1984	<b>UFT</b>	10.000	1.066	203.498.885
9	Norte	Pará	Universidade Federal Rural da Amazônia/2002	<b>UFRA</b>	5.000	574	186.769.349

10	Norte	Pará	Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará/2013	UNIFESSPA	10.070	346	92.842.350
----	-------	------	--	-----------	--------	-----	------------

**Fonte:** Elaborado pela autora, com dados extraídos do Portal da Transparência, dos sites das universidades e do PEP.

Já a região Nordeste possui 18 universidades públicas. Uma das primeiras universidades instituídas no Brasil foi a da Bahia. Segundo Fávero (2013 p. 20), “no ano da transmigração da Família Real para o Brasil é criado, por Decreto de 18 de fevereiro de 1808, o Curso Médico de Cirurgia na Bahia e, em 5 de novembro do mesmo ano, é instituída o Hospital Militar do Rio de Janeiro”.

Hoje, a Universidade Federal da Bahia (UFBA) encontra-se na melhor posição entre as instituições federais da região Nordeste, segundo o ranking da *Center for World University Rankings (CWUR)*<sup>35</sup>.

Convém destacar a Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira (UNILAB). Apesar da recente criação, em 20 de julho de 2010, a UNILAB possui um aspecto diferente das outras instituições federais brasileiras, visto que detém uma integração com o continente africano e com os países pertencentes à Comunidade dos Países de Língua Portuguesa (CPLP). Seus parceiros são Angola, Cabo Verde, Guiné-Bissau, Moçambique, Portugal, São Tomé e Príncipe, Timor-Leste.

Segundo seu estatuto, tem como principal objetivo colaborar com a formação de indivíduos para “contribuir com a integração entre o Brasil e os demais países membros da Comunidade dos Países de Língua Portuguesa (CPLP), especialmente os países africanos, bem como promover o desenvolvimento regional e o intercâmbio cultural, científico e educacional” (UNILAP, p. 5, 2010).

A instituição da UNILAB representa um avanço na política de cooperação internacional e acadêmica, capaz de interferir nas mudanças nas políticas nacionais para minimizar as desigualdades. Para atingir sua missão, busca o intercâmbio entre docentes, discentes e técnicos administrativos, conforme descreve o artigo 99 do seu Estatuto.

Art. 99 A Universidade articular-se-á com instituições nacionais e internacionais no sentido de promover o intercâmbio de servidores do corpo docente, do corpo discente, corpo técnico administrativo e de discentes de modo a atender os propósitos relacionados com sua missão, princípios e objetivos (UNILAB, p.37, 2010).

<sup>35</sup> [https://www.ufba.br/ufba\\_em\\_pauta/ranking-mundial-coloca-ufba-como-melhor-universidade-do-nordeste-brasileiro](https://www.ufba.br/ufba_em_pauta/ranking-mundial-coloca-ufba-como-melhor-universidade-do-nordeste-brasileiro) (2016).

Segue abaixo a tabela das universidades da região Nordeste:

**Quadro 12 – Quantitativos: universidades, discentes, docentes e orçamentos da Região Nordeste.**

<b>N</b>	<b>Região</b>	<b>Unidade Federativa</b>	<b>Nome/Ano da Fundação</b>	<b>Siglas</b>	<b>Discentes</b>	<b>Docentes</b>	<b>Orçamento 2017</b>
1	Nordeste	Bahia	Universidade Federal da Bahia /1946	<b>UFB</b>	27.549	4.274	1.422.603.099
2	Nordeste	Bahia	Universidade Federal do Sul da Bahia/2011	<b>UFSB</b>	1.000	163	78.577.578
3	Nordeste	Bahia	Universidade Federal do Recôncavo da Bahia/2006	<b>UFRB</b>	8.514	1.676	254.643.496
4	Nordeste	Ceará Bahia	Universidade Federal da Lusofonia Afro-Brasileira/2010	<b>UNILAB</b>	4.166	666	122.835.633
5	Nordeste	Paraíba	Universidade Federal da Paraíba/1955	<b>UFPB</b>	22.238	4.338	1.492.738.427
6	Nordeste	Ceará	Universidade Federal do Cariri/2013	<b>UFCA</b>	2.700	186	93.080.546
7	Nordeste	Alagoas	Universidade Federal de Alagoas/1961	<b>UFAL</b>	28.471	1.552	757.240.537
8	Nordeste	Paraíba	Universidade Federal de Campina Grande/2002	<b>UFCG</b>	17.800 <sup>l</sup>	4.927	646.915.851
9	Nordeste	Pernambuco	Universidade Federal de Pernambuco/ 1946	<b>UFPE</b>	31.424	4.240	1.453.321.377
10	Nordeste	Sergipe	Universidade Federal de Sergipe/1963	<b>UFS</b>	13.301	1.499	641.888.781
11	Nordeste	Ceará	Universidade Federal do Ceará/1954	<b>UFC</b>	42.443	3.593	1.342.839.385
12	Nordeste	Maranhão	Universidade Federal do Maranhão/1956	<b>UFMA</b>	26.500	1784	686.729.907
13	Nordeste	Bahia	Universidade Federal do Oeste da Bahia/2014	<b>UFOB</b>	1.534	288	85.687.475
14	Nordeste	Piauí	Universidade Federal do Piauí/1971	<b>UFPI</b>	15.930	2448	756.481.511
15	Nordeste	Rio Grande do Norte	Universidade Federal do Rio Grande do Norte/1958	<b>UFRN</b>	36.000	3875	131.194.539
16	Nordeste	Pernambuco Bahia Piauí	Universidade Federal do Vale do São Francisco/2002	<b>UNIVASF</b>	4.720	544	173.483.761
17	Nordeste	Pernambuco	Universidade Federal Rural de Pernambuco/ 1947	<b>UFRPE</b>	12.476	1.539	601.233.131
18	Nordeste	Rio Grande do Norte	Universidade Federal Rural do Semi-Árido/1968	<b>UFERSA</b>	8.267	743	263.412.857

**Fonte:** Elaborado pela autora, com dados extraídos do Portal da Transparência, dos sites das universidades e do PEP.

A região Sudeste, por fim, possui a maior concentração de instituição do ensino superior no Brasil (49%), segundo relatório do Conselho Nacional de Educação (2013, p. 20). É a região brasileira que possui o maior contingente demográfico e a mais desenvolvida economicamente, por isso é uma das responsáveis pela geração de riquezas no país (IBGE, 2010). A procura para cursar uma universidade federal no Sudeste é intensa em razão das características econômicas dessa região.

Uma das primeiras instituições de ensino superior foi a Universidade Federal do Rio de Janeiro, fundada em 1920, servindo de modelo para instituição de outras universidades públicas no Brasil. Conforme se observa na tabela abaixo, a Universidade Federal do Rio de Janeiro apresenta o maior orçamento, se comparado com as outras universidades da região. No entanto, desde 2016 ela vem sofrendo um contingenciamento dos recursos, acarretando sérios problemas financeiros que impossibilitam o pagamento de despesas básicas para sua manutenção, o que vem prejudicando suas atividades de ensino, pesquisa e extensão.

A região Sudeste apresenta as cinco melhores universidades do país. A Universidade de São Paulo (USP), em âmbito nacional, ocupa a melhor posição entre as universidades públicas e, em âmbito mundial, ocupa o centésimo trigésimo oitavo lugar, segundo o ranking da *Center for World University Rankings* (CWUR). Já a Universidade Federal de Minas Gerais está em segundo lugar no ranking nacional. Por isso, a procura para estudar nessas universidades é intensa.

Segue abaixo a lista de universidades dessa região.

**Quadro 13 – Quantitativos: universidades, discentes, docentes e orçamentos da Região Sudeste.**

N	Região	Unidade Federativa	Nome/Ano da Fundação	Siglas	Discentes	Docentes	Orçamento 2017
1	Sudeste	Minas Gerais	Universidade Federal de Alfenas/2005	UNIFAL-MG	6.890	645	204.766.635
2	Sudeste	Minas Gerais	Universidade Federal de Itajubá/2002	UNIFEI	6.272	580	209.554.500
3	Sudeste	Minas Gerais	Universidade Federal de Juiz de Fora/1960	UFJF	18.868	2.349	928.961.261
4	Sudeste	Minas Gerais	Universidade Federal de Lavras/1908	UFLA	16.581	844	341.920.550
5	Sudeste	Minas Gerais	Universidade Federal de Minas Gerais/1927	UFMG	49.959	5.615	1.931.573.993
6	Sudeste	Minas Gerais	Universidade Federal de Ouro Preto/1969	UFOP	18.174	.1074	399.462.446

7	Sudeste	São Paulo	Universidade Federal de São Carlos/1968	<b>UFSCar</b>	16.000	1.626	584.646.975
8	Sudeste	Minas Gerais	Universidade Federal de São João del-Rei/1953	<b>UFSJ</b>	13.979	847	297.202.490
9	Sudeste	São Paulo	Universidade Federal de São Paulo/1994	<b>UNIFESP</b>	18.143	2.023	917.439.580
10	Sudeste	Minas Gerais	Universidade Federal de Uberlândia/1967	<b>UFU</b>	22.453	2.519	973.423.976
11	Sudeste	Minas Gerais	Universidade Federal de Viçosa/1926	<b>UFV</b>	20.970	628	857.991.716
12	Sudeste	São Paulo	Universidade Federal do ABC/2005	<b>UFABC</b>	8.113	690	258.641.081
13	Sudeste	Espírito Santo	Universidade Federal do Espírito Santo/1954	<b>UFES</b>	18.590	1780	865.497.467
14	Sudeste	Rio de Janeiro	Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro/1979	<b>UNIRIO</b>	14.668	901	51.344.127
15	Sudeste	Rio de Janeiro	Universidade Federal do Rio de Janeiro/1920	<b>UFRJ</b>	39.000	4.040	3.134.744.471
16	Sudeste	Minas Gerais	Universidade Federal do Triângulo Mineiro/1953	<b>UFTM</b>	5.752	560	312.262.558
17	Sudeste	Minas Gerais	Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri/2005	<b>UFVJM</b>	8.000	757	236.468.378
18	Sudeste	Rio de Janeiro	Universidade Federal Fluminense/1960	<b>UFF</b>	59.267	3.171	1.838.521.068
19	Sudeste	Rio de Janeiro	Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro/1943	<b>UFRRJ</b>	13.152	1.153	625.594.248

**Fonte:** Elaborado pela autora, com dados do Portal da Transparência, dos sites das universidades e do PEP.

Em 2017, houve uma redução no financiamento orçamentário destinado à ciência e tecnologia em 44% em relação ao orçamento de 2016. Tal redução traz consequências, como: corte de bolsas (iniciação científica, mestrado, doutorado) e corte de recursos para o desenvolvimento de pesquisas (BRASIL, 2017).

Muitas universidades públicas federais, entre elas, a Universidade Federal do Rio de Janeiro, da Bahia e do Pará, sofreram expressivos contingenciamentos, oriundos da redução de recursos, o que ocasionou inúmeros prejuízos como, por exemplo, a falta de manutenção de serviços básicos (água, luz, manutenção dos prédios e equipamentos), impedindo, dessa forma, a expansão dos campi universitários no país (BRASIL, 2017).

Diante desse quadro, o relatório do Banco Mundial (2017) recomenda que os alunos que possuem condições financeiras favoráveis deveriam arcar com as mensalidades nas universidades públicas. No entanto, essa afirmação deve ser analisada com cautela. Nos últimos anos, as políticas de cotas e os programas como

Fies e ProUni geraram uma mudança no perfil dos alunos nas universidades públicas.

A Associação Nacional dos Dirigentes das Instituições Federais de Ensino Superior (ANDIFES) elaborou, em 2014, um perfil socioeconômico e cultural dos estudantes das instituições de ensino superior. Segundo o relatório, a renda bruta familiar de 51,42% dos estudantes é de até três salários mínimos; a renda familiar per capita por estudante é de até 1,5 salários mínimos para 66,19% deles e 78,44% dos estudantes têm renda familiar per capita de até dois salários mínimos. Verifica-se, pelos dados, que a renda familiar per capita da maioria dos alunos não chega a dois salários mínimos.

Para Emmanuel Tourinho, presidente da Associação da ANDIFES, o relatório do Banco Mundial “ignora o papel das universidades federais no desenvolvimento econômico e social, na produção científica e tecnológica e no enfrentamento do mais grave problema do País, a desigualdade social” (UNICAMP, 2017, on-line).

Diante do exposto, a cobrança de mensalidade, como sugere o relatório do Banco Mundial, poderá restringir o acesso dos estudantes às universidades públicas no Brasil. Tal medida caminha na contramão da inclusão e da diversidade, pois deixará de beneficiar alunos que buscam as universidades públicas gratuitas para sua formação profissional.

Nesse contexto, a cobrança de mensalidades para os alunos nas universidades públicas poderá contribuir com as privatizações das instituições públicas e terá como consequência um retrocesso nos avanços até agora vivenciados no país em razão das políticas de cotas. Para Dirce Zan<sup>36</sup>, diretora da faculdade de Educação da Unicamp, as ações afirmativas vêm mudando o perfil dos alunos no acesso as universidades.

Este é um processo recente, cujos efeitos ainda não são totalmente perceptíveis, mas já existem estudos mostrando que a universidade pública está mais negra e com mais alunos das camadas menos favorecidas da população (UNICAMP, 2017, on-line).

De acordo com os dados anteriormente descritos, houve um crescimento quantitativo e qualitativo das universidades públicas durante o período de 2003 a 2012. No entanto, as instituições vêm sofrendo com quedas orçamentárias. Essa

---

<sup>36</sup> <https://www.unicamp.br/unicamp/ju/noticias/2017/11/30/relatorio-do-banco-mundial-distorce-dados-e-ignora-realidade-do-pais-alertam>

redução dos investimentos afetará todo o sistema universitário brasileiro, visto que reduzirá a realização do seu maior objetivo educacional, que é a formação de recursos humanos para o país, prejudicará a produção científica nacional e, conseqüentemente, trará prejuízos na atuação do ensino, inovação, prestação de serviço e extensão. Segundo o relatório conclusivo do INEP (2003 a 2012), a educação superior é um patrimônio público:

Entendida a educação superior como patrimônio público, com o dever de responder às necessidades sociais por meio da pesquisa comprometida e do ensino de qualidade, é indissociável a participação de estudantes, professores e pesquisadores na definição das prioridades sociais no campo da educação, da ciência e da tecnologia (INEP, p.38, 2012).

Dessa forma, é fundamental ampliar os recursos para as universidades públicas e estabelecer a gratuidade e a diversidade como metas a serem atingidas pelas futuras gerações.

### **2.3 Relevância das universidades públicas como espaços de inserção racial e da diversidade**

A universidade e a formação do pensar crítico são a peça-chave do motor progressista, por possuir influências em todos os aspectos de desenvolvimento da humanidade. Entretanto, segundo Adorno (1988), após o período pós-colonial, no século XIX, os beneficiados por essa oportunidade de conhecimento específico das áreas foram selecionados em pouca quantidade, ou seja, era restrita apenas às elites.

Ser docente ou discente nos campos universitários, e até mesmo ser alfabetizado, era considerado prestígio. Portanto, apenas as elites possuíam o domínio do poder intelectual. O objetivo de expandir o conhecimento foi realizado restritamente, excluindo inúmeras camadas da sociedade que, por direito, mereciam acesso a esse aprendizado. Infelizmente, esse cenário se perpetuou, posto que atualmente muitos ainda estão excluídos do sistema de ensino, como negros (pretos e pardos) e indígenas, pois continuam sendo minoria no local universitário quando comparados aos brancos elitizados.

Refletindo sobre essa questão, pode-se inferir que alguns desses impasses vividos pela universidade no Brasil poderiam estar ligados à própria história

dessa instituição na sociedade brasileira. Basta lembrar que ela foi criada não para atender às necessidades fundamentais da realidade da qual era e é parte, mas pensada e aceita como um bem cultural oferecido a minorias, sem uma definição clara no sentido de que, por suas próprias funções, deveria se constituir em espaço de investigação científica e de produção de conhecimento (FÁVERO, 2006, p. 20).

O mundo tem vivenciado, nas últimas décadas, um momento histórico marcado por grandes transformações, de modo especial, as tecnológicas, com produção e transmissão de informações em velocidade impressionante.

Esse novo cenário tem exigido um redimensionamento do universo do trabalho, da sociedade, da cultura e, por conseguinte, da educação, um dos mais importantes meios de desenvolvimento das sociedades, tendo em vista que “a educação é entendida como mediação básica na vida social de todas as comunidades humanas, e está diretamente ligada às condições econômicas e socioculturais de um país” (SEVERINO, 2000, p. 65).

Para Carvalho (2010, p. 1), a educação brasileira tem passado por um momento de ruptura e eliminação de fronteiras, valorização do privado e do lucro, com perfis assumidamente individualistas, produtivistas e consumistas. “O que está em causa é a busca de maior e crescente produtividade, competitividade e lucratividade, tendo em conta mercados regionais, nacionais e mundiais.”

Conquanto a educação não seja a alavanca da transformação social, ela tem relação direta com as condições, sobretudo econômicas, dos países, tendo-se em conta que o nível educacional é uma condição necessária para o crescimento econômico. A contribuição da educação pode construir um país desenvolvido, no qual os cidadãos têm oportunidades de decisões a respeito da sua própria vida e da realidade em permanente mudança. A educação é, pois, colaboradora do desenvolvimento humano.

Essas transformações têm ocorrido no campo social, cultural e econômico, em que a gama de informações e descobertas acontecem de maneira muito rápida. Inserida nesse cenário, a universidade, por meio de suas funções básicas de ensino, pesquisa e extensão, possui elementos essenciais para o desenvolvimento econômico-social nacional.

O setor produtivo, por exemplo, demanda, das universidades, recursos humanos preparados para enfrentar um ambiente de alta competitividade e globalizado. Além disso, a universidade se apresenta, em qualquer sociedade, como

elemento dinamizador das economias locais e regionais, através da geração de emprego e renda, colaborando significativamente para o crescimento e desenvolvimento das cidades, de acordo com Vianna (2015). Nessa perspectiva, o ensino superior é “simultaneamente depositário e criador do conhecimento” (VIANNA, 2015, p. 1). Considere-se, então, o seguinte questionamento: Por que a universidade é importante para a sociedade, para a democracia e para o país?

É ainda Vianna (2015) quem sugere alguns motivos, já conhecidos, porém, bastante explícitos, quais sejam: 1) possibilita a inclusão social; 2) promove qualificação profissional e, dessa forma, propicia mais e melhores oportunidades no mercado de trabalho; 3) assegura autonomia das pessoas; 4) desenvolve, por meio do conhecimento, a capacidade de raciocínio, de crítica, de análise e de tomada de decisões; 5) favorece um maior discernimento diante das situações da vida; 6) desenvolve a cidadania e a consciência social e 7) promove a autoconfiança.

O primordial compromisso do ensino superior é a formação de competências e habilidades essenciais, acadêmicas e profissionais que permitam, aos indivíduos, interagirem numa sociedade cada vez mais multicultural e internacional, marcada por rápidas mudanças.

O debate sobre políticas de ação afirmativa e sobre o multiculturalismo na educação surge desse contexto universal e está na pauta de muitos países do mundo contemporâneo. O Brasil, um país que justamente nasceu do encontro das culturas e das civilizações, não pode fugir dele (MUNANGA, p. 52, 2005-2006).

Nessa visão, a universidade existe para produzir conhecimento, gerar pensamento crítico, organizar e articular os saberes, formar cidadãos, profissionais e lideranças intelectuais, tendo em vista as imposições de um mercado tremendamente exigente, competitivo, no qual vence quem tem o melhor capital intelectual.

Trata-se de uma instituição eminentemente social, reconhecida e legitimada, já que trabalha constantemente com temas e aspectos que dizem respeito à sociedade e ao Estado, à cultura, à política e à economia. Seus movimentos estão voltados para as demandas e expectativas da sociedade, mesmo que esses movimentos não estejam submetidos passivamente a elas.

Não resta dúvida, portanto, de que a universidade é um dos meios de promover a ascensão social, uma vez que viabiliza o desenvolvimento intelectual e

aumenta as chances de o indivíduo ingressar no competitivo mercado de trabalho, além de abrir portas ao sucesso e às realizações pessoais (ROZAS, 2009).

De acordo com Mello, Filho e Ribeiro (2009, p. 1), a Universidade Pública brasileira se vê diante de três desafios principais: a) alcançar e manter padrão de qualidade compatível com as exigências do mundo contemporâneo; b) aproximar-se da universalidade de acesso para todos os indivíduos que têm direito à educação plena; c) desenvolver, de acordo com a organização de suas estruturas acadêmicas, programas sociais relevantes, que visem contribuir para a solução de problemas nacionais e superar as diversas modalidades de exclusão ou carência social.

Com base nesse terceiro desafio e tendo em vista a primordial razão de existir da universidade, com destaque para a qualificação profissional, a autonomia das pessoas, o desenvolvimento da cidadania e a inclusão social, adentra-se, aqui, em outro contexto relativo à atualidade, à universidade e ao tema desta pesquisa: o da inserção e acesso de negros na universidade pública.

À discussão sobre a introdução de cotas para negros/as nas universidades públicas se antepõe a seguinte questão: por que é importante que pessoas negras tenham acesso às universidades? Na tentativa de responder a essa questão, é pertinente lembrar que, conhecidamente, desde seus primórdios, a humanidade lida com a diversidade humana. Contudo, somente a partir do final do século XX essa questão emerge com interesse, quando se passou a declarar com mais ênfase que os seres humanos não são iguais.

Nesse contexto, passou-se a enfatizar, também, que a comunidade escolar é composta por alunos de diferentes grupos sociais, políticos, econômicos, raciais, étnicos, religiosos. Ainda assim, a escola vem demonstrando grande dificuldade para dar conta dessa realidade, uma vez que conserva concepções e práticas pautadas em tendências pedagógicas que acreditam no processo de aprendizagem homogeneizado, desconsiderando a diversidade (SANTOS REINALDO, 2017).

Desse modo, diferentes grupos buscam seus direitos e lutam por justiça. Em meio a essa realidade, alguns elementos aparecem como fundamentais como, por exemplo, a redistribuição das desigualdades e democratização de oportunidades, além do reconhecimento de diferentes grupos culturais. É fundamental, nesse processo, a participação efetiva de todos na sociedade e nas decisões políticas.

A participação efetiva pressupõe, então, a promoção de igualdade de condições/opportunidades/recursos para que cada um dos sujeitos possa participar do processo de tomada e encaminhamento de decisões da

associação política. Ela pode ser traduzida em elementos como uma educação cidadã de qualidade, que garanta uma preparação para a vida cívica, e um bom aparato jurídico-institucional, capaz de assegurar a liberdade (SANTOS, 2017, p. 29-30).

Somam-se, aqui, os diversos movimentos que se instalaram contra o preconceito racial e a discriminação racial, alvos da mobilização negra, cujas lideranças começaram a desenvolver intenso trabalho de defesa dos direitos civis da população negra.

No início do período republicano, grupos negros passaram a se organizar em entidades de defesa que, apesar da pluralidade de propostas e formas de atuação, tinham por singularidade o objetivo de luta contra a desigualdade social e racial e, neste sentido, a luta por educação aparecia como meio de se minimizar essa desigualdade. A partir de então, em cada momento da história do país e frente às condições políticas e sociais da época, sempre estiveram presentes os grupos negros em organizações específicas (PIRES, 2014, p. 33).

A Constituição Federal de 1988 – ano em que se comemoravam os cem anos de abolição da escravidão – contribuiu sobremaneira para o fortalecimento desse movimento, tendo em vista que, em seu artigo 5º, parágrafo XLII, a Carta prevê que “a prática do racismo constitui crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão, nos termos da lei” (BRASIL, 1988).

Poucos anos decorridos dessa conquista, porém, os militantes da mobilização negra constataram que a luta por direitos necessitava transpor os limites do combate aos “crimes de racismo”, conforme comenta Guimarães (2003, p. 248).

Essa demanda representou uma importante guinada na pauta de reivindicação dos negros brasileiros, dando início a uma era de luta contra as desigualdades sociais do país, vistas agora como “raciais”, independentemente do combate à discriminação e ao preconceito. Junto com o *Movimento dos Sem Terra*, ainda que de modo menos dramático, menos conflituoso, e de escopo social menor, quase que restrito às “novas classes médias negras”, o movimento dos negros brasileiros contra as desigualdades raciais é sem dúvida uma importante forma de mobilização social no Brasil de hoje. Mobilização essa que se torna mais importante à medida que os conflitos urbanos de classe (como os protagonizados pelos sindicatos operários), tenderam a se eclipsar na esteira das reformas “neoliberais” e do realinhamento internacional da economia brasileira (GUIMARÃES, 2003, p. 248).

Rapidamente, vieram as respostas a essas demandas, da parte do sistema político brasileiro – governo e políticos -, mesmo que a sociedade civil manifestasse forte resistência a elas. É nesse contexto, e em meio a reações díspares, que

emergem as ações afirmativas como a que contempla o sistema de educação superior – o setor mais visado pelas demandas dos militantes dos movimentos sociais no Brasil (PIRES, 2014, p. 102).

O sistema de cotas talvez seja, das ações afirmativas, a mais conhecida e que mais debates tem suscitado. Esse sistema combina critérios socioeconômicos com critérios raciais ou étnicos, pois a Lei nº 12.711, sancionada a 29 de agosto de 2012, reserva 50% das matrículas por curso e turno nas 59 universidades federais e 38 institutos federais de educação, ciência e tecnologia a alunos autodeclarados pretos, pardos e indígenas oriundos integralmente do ensino médio público, em cursos regulares ou da educação de jovens e adultos, na proporção no mínimo igual à de pretos, pardos e indígenas na população da unidade da Federação onde está instalada a instituição (PIRES, 2014, p. 102).

Dois anos após essa conquista, em 10 de junho de 2014 entrou em vigor a Lei nº 12.990 (conferir Anexo B), que destina uma porcentagem de 20% das vagas de concursos públicos para todos que se declararem negros e pardos. O documento traz consigo um modelo de implantação que busca diminuir desigualdades sociais, econômicas e educacionais entre raças.

Entre tantas reações díspares, Rozas (2009) considerou que

[...] o estabelecimento de cotas nas universidades públicas constitui importante mecanismo de reparação histórica da desigualdade entre brancos e negros, pois, diante dessas origens pretéritas da desigualdade racial, são necessários mecanismos de justiça corretiva para reverter este quadro de exploração e marginalização dos negros (ROZAS, 2009, p. 71).

Alguns resultados positivos já foram apontados, conforme matéria divulgada no INEP (2015). Do 2013 até o fim de 2015, diz o articulista<sup>37</sup>, a política afirmativa de cotas teria garantido vaga a aproximadamente 150 mil estudantes negros.

A matéria ressalta que a medida legal que instituiu cotas sociais e raciais nas universidades públicas federais já alterou a realidade dessas instituições de ensino, tendo em vista que o número de jovens negros que ingressaram no ensino superior havia crescido, em 2013, para 50.937 e, em 2014, para 60.731. No ano de 2015, a lei de cotas havia sido adotada em 128 instituições (INEP, 2015).

Esses resultados trazem de volta a questão posta anteriormente, sobre a importância de a universidade pública facilitar o acesso às pessoas negras. A

---

<sup>37</sup> [genciabrasil.ebc.com.br/educacao/noticia/2016-12/percentual-de-negros-em-universidades-dobra-mas-e-inferior-ao-de-brancos](http://genciabrasil.ebc.com.br/educacao/noticia/2016-12/percentual-de-negros-em-universidades-dobra-mas-e-inferior-ao-de-brancos)

seguir, serão apresentados alguns fatores que, por si, bastariam para corroborar essa importância.

1º) “Todos são iguais perante a lei”, conforme previsto no *caput* do art. 5º da Constituição (BRASIL, 1988). São objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação, bem como a redução das desigualdades sociais.

2º) O importante papel da educação, como instrumento de ascensão social e de desenvolvimento do país; os dados estatísticos relativos ao acesso restrito da população em geral, especialmente a negra; razões históricas, como a escravidão, que a levaram à situação de desigualdade ou exclusão; a incompatibilidade dessa situação com a ideia de igualdade, justiça e democracia (ROZAS, 2009).

3º) O papel fundamental da universidade, qual seja o de promover a qualificação profissional, a autonomia das pessoas, o desenvolvimento da cidadania e a inclusão social.

4º) A população negra, que, de acordo com dados do IBGE, representou, no ano de 2015, 54% da população brasileira.

5º) Jovens negros discriminados têm potencial para contribuir para uma sociedade avançada, conforme declarado pelo ministro Ricardo Lewandowski, em 2012, na sessão em que o Supremo Tribunal Federal considerou, unanimemente, constitucionais as ações afirmativas que abarcavam a cota para negros (BRASIL, 2012).

Todas essas abordagens convergem para um novo elemento, o importante papel do professor universitário, cuja relação é bastante direta com o que já foi exposto aqui, haja vista ser ele “o autor intelectual e, ao mesmo tempo, o ator das ações que fundamentam o papel da universidade para a nação” (JAFELICCI, 2002).<sup>38</sup> Nessa linha de pensamento, Jafelicci considera, também, que o professor universitário,

---

<sup>38</sup> O papel social dos professores universitários é o tema da entrevista exclusiva concedida ao Informativo Proex pelo professor Miguel Jafelicci, de autoria de Luciana Massi, na qual relata a sua visão da universidade e do professor universitário, focando o papel social dos docentes que atuam nas áreas de pesquisa, ensino e extensão.

Disponível: <http://www.unesp.br/proex/informativo/edicao22dez2002/materias/professorsocial.htm>. Acesso em: 13 jul. 2017.

Como autor do processo do saber, idealiza a pesquisa dos diferentes temas, das diferentes áreas de atuação e de interesse da universidade com a criatividade para construir o conhecimento de cada área de atuação. O professor é também o ator na medida em que, além do pensar, do idealizar, atua na transmissão do conhecimento para difundir ideias, formar novos pensadores capazes de dar nova continuidade à arte da criação e, assim, dinamizar o processo educacional, o processo de transformação social com vistas ao progresso e ao desenvolvimento da nação (JAFELICCI, 2002).

Em síntese, essa é a privilegiada atribuição do docente da universidade: ser autor intelectual e ator das ações que constituem o processo educacional do ensino superior.

Alinhavando as ideias aqui expostas, Pires (2014) oferece contribuição advinda da pesquisa que realizou, sobre “Docentes negros na universidade pública”. Afirmar a pesquisadora:

Os dados revelam que vivemos um momento em que o professor negro, consciente de seu papel no interior da universidade, pode representar para seus alunos um referencial, uma personalidade paradigmática, na medida em que, enfrentando toda sorte de obstáculos, galgou sua condição, ocupou o espaço da docência e está particularmente sensível aos grandes obstáculos enfrentados por seus alunos. O olhar militante de professores negros serve de referência e apoio a esses alunos (PIRES, 2014, p. 161).

Na universidade, os docentes negros que estejam conscientes de uma ética antirracismo podem representar, para os alunos negros que ali chegam, figuras paradigmáticas, além de parceiras, que podem muito bem valorizar o percurso trilhado por eles. Professores negros ou não que atuam na universidade poderão ser capazes de identificar conteúdos racistas que constituam conteúdos de disciplinas diversas, ou mesmo desenvolver trabalhos sobre a população negra brasileira, de modo a dar maior visibilidade ao tema e promover o debate sobre relações raciais no interior da academia.

Diante do exposto, cabe uma reflexão: a aplicação da lei de cotas é benéfica apenas ao indivíduo cotista? Utilizando o/a negro/a como exemplo dos grupos marginalizados, a questão da representatividade nas instituições educacionais é essencial para responder à pergunta proposta. O local de ensino, já analisado anteriormente, possui forte influência no pensamento e nas ações do indivíduo.

Dessa forma, ter um exemplo de profissional negro atuando ativamente nesse processo formador da sociedade estimula, motiva, inspira e comprova, aos pertencentes da mesma parcela da população que luta por uma oportunidade de ensino, que é possível ser protagonista de uma história e possuir papel de destaque

no mundo atual, ou seja, a identificação é fundamental para a própria aceitação e desenvolvimento social do indivíduo, desde criança. Ademais, se todas a partir da infância, convivessem com negros, índios, gays e lésbicas, notariam que a diversidade é um fato no país em que vivemos e isso não deve ser jogado embaixo do tapete. Desta forma, conclui-se que referências são necessárias para se enxergar representado no mundo, principalmente em se tratando do mercado profissional.

Assim, a universidade deve ser um espaço que acolha, integre e valorize as múltiplas identidades, ou seja, “suas experiências, histórias e culturas, envolve atenção especial das relações intersubjetivas aí presentes (seja nas relações entre alunos, alunos e professores e destes com a instituição)” (PIRES, 2014, p. 8).

Em decisão que reconheceu a legitimidade das cotas, o Supremo Tribunal Federal reafirma a valorização do reconhecimento de identidades coletivas pela Escola de Frankfurt.

(...) as minorias étnicas e culturais (...) se defendem da opressão, marginalização e desprezo, lutando, assim, pelo reconhecimento de identidades coletivas, seja no contexto de uma cultura majoritária, seja em meio à comunidade dos povos. São (...) movimentos de emancipação cujos objetivos políticos coletivos se definem culturalmente, em primeira linha, ainda que as dependências políticas e desigualdades sociais e econômicas também estejam sempre em jogo. (...) Como esses movimentos de emancipação também visam à superação de uma cisão ilegítima da sociedade, a autocompreensão da cultura majoritária pode não sair ileso (STF, 2017).

Além disso, à medida que aumenta a variedade de perfis inseridos em diferentes segmentos e setores da sociedade, principalmente nas instituições de ensino superior público, crescem as chances de originalidade e melhoria no processo educacional, pois não há a restrição de grupos, fazendo com que todos auxiliem na evolução intelectual da nação.

Assim como é impossível separar o convívio da humanidade em subcategorias, como em um parque temático no qual cada grupo apenas poderá transitar e se relacionar com algo de sua semelhança e origem, é utópico pensar que as pesquisas devem ser isoladas de acordo com um grupo, já que é necessária uma diversidade de olhares para um bom desenvolvimento das instituições universitárias dos docentes e acadêmicos.

Sem a representatividade do negro, bem como de outros grupos nas instituições, há uma lacuna no convívio com a diferença, pois restringe a

possibilidade da sociedade como um todo crescer intelectualmente e retira a oportunidade de pensamentos serem ouvidos e colocados em prática. Cada indivíduo possui características e intelectos diferentes; se unidos e analisados em conjunto, haveria mais originalidade e um grandioso leque de invenções e ideias. Segundo Pires (2014), as práticas pedagógicas relacionadas às questões raciais, como resistência, mobilizações, conteúdos didáticos, visam colaborar com a representatividade do negro nos espaços acadêmicos.

Se faz necessária uma nova prática docente que, somada às exigências teóricas, implique no encontro e compartilhamento de experiência, projetos e histórias de vida, refletidos no contexto político e conjuntural do processo educativo. A quem caberia esse processo? Uma possibilidade de resposta: aos docentes, em especial aos docentes negros, num trabalho de resistência no sentido de conscientizar um número maior de professores e alunos negros (e não negros) da importância histórica da construção, de uma nova universidade, pela sua presença questionadora e por uma proposta alternativa de construção de conteúdos didáticos (PIRES, 2014, p. 13).

Neste capítulo, observou-se um grande desafio em relação ao desempenho das universidades públicas brasileiras. A redefinição das universidades é um tema que deve ser debatido pela sociedade, pelo poder público e pela comunidade universitária. A busca por uma universidade pública gratuita que efetivamente auxilie os estudantes de baixa renda com bolsas, mediante retribuição do seu trabalho, e a implementação de ações afirmativas para diminuição da discriminação racial contribuirão para que se tenha uma universidade pública mais democrática, em que a inclusão de todos os grupos sociais seja a bandeira de apoio à diversidade.

Nesse sentido, a Constituição Federativa de 1988 significou uma reorganização do Estado e das políticas públicas sociais. Somada à luta do movimento negro no Brasil, à criação dos NEABs<sup>39</sup> nas instituições de ensino superior e aos grupos de estudos/pesquisas cuja temática trata de questões raciais, trouxeram um impacto importante na redução das desigualdades dentro dos espaços universitários.

No entanto, ainda está longe de ser concretizada uma igualdade educacional e social entre os grupos. Sabe-se que os espaços universitários e as práticas educacionais são meios para uma transformação social, propiciando a abertura de

---

<sup>39</sup> Núcleo de Estudo Afro-Brasileiro (NEAB) pode ser instituído nas universidades públicas. Tem como objetivo o ensino, a pesquisa e extensão na área dos estudos afro-brasileiros e das ações afirmativas para população negra (MEC).

novos horizontes, ou seja, emancipar o sujeito para que ele visualize um novo mundo, possibilitando disseminar o sentimento de tolerância e o respeito aos direitos sociais, desempenhando um papel de preparar os indivíduos para vivenciar a diversidade humana.

Combater os mecanismos sociais que provocam a exclusão social do negro no Brasil, seja na educação, seja em outras esferas da vida social, exige, de um lado, a mobilização de setores importantes da sociedade, de outro, mobilização do Estado por meio de mecanismos e estratégias que pressuponham a organização não apenas de uma, mas de um conjunto de diferentes políticas públicas (MARQUES, 2010, p. 81).

Assim, a inserção de negros nos diversos setores sociais e principalmente como docentes em universidades públicas federais servirá de referência aos acadêmicos e contribuirá com a valorização da população negra para que ocorra uma justiça social e minimização dessa diferença.

No próximo capítulo, serão apresentadas as disposições normativas sobre a Lei nº. 12.990 de 2014, que prevê cotas para negros em concursos públicos federais, em especial para os cargos destinados ao magistério superior. Serão apresentados detalhadamente todos os dispositivos legais e os procedimentos adotados pela Administração Pública com relação aos concursos públicos para os cargos de docentes nas universidades públicas, bem como uma descrição da carreira docente após o ingresso no magistério público federal. Além disso, será discutida a teoria da efetividade da legislação, com base em Reale (2000), Dahl (2001) e Bobbio (2013). Conforme a teoria Tridimensional de Reale (2000), não basta que uma lei tenha validade jurídica; ela sempre deverá atender aos fins sociais para os quais foi criada. Essa é a fundamentação teórica que norteará a análise da lei objeto de estudo desta tese.

### CAPÍTULO III

## COTAS RACIAIS NOS CONCURSOS PÚBLICOS PARA O MAGISTÉRIO SUPERIOR FEDERAL

*(...) temos o direito a ser iguais quando a nossa diferença nos inferioriza; e temos o direito a ser diferentes quando a nossa igualdade nos descaracteriza. Daí a necessidade de uma igualdade que reconheça as diferenças e de uma diferença que não produza, alimente ou reproduza as desigualdades (SANTOS SOUZA, 2003, p. 56).*

Este capítulo visa discutir a legislação que instituiu cotas raciais nos concursos públicos federais no Brasil e sua efetividade como ação afirmativa. O propósito é investigar a aplicação dessa lei nos concursos públicos das universidades para docente, a fim de identificar os fatores que restringem sua efetividade.

De início, serão discutidas as diferenças sociais e raciais no mercado de trabalho no Brasil, na esfera pública, a partir de estatísticas de órgãos oficiais, como IBGE e IPEA. Para isso, será apresentada uma distribuição dos servidores públicos por cor/raça, quanto ao órgão e nível de escolaridade, para demonstrar a baixa participação de minorias da população negra no serviço público e a importância da Lei das Cotas Raciais.

Em seguida, apresenta-se a Lei nº 12.990/2014, que reserva vagas para negros em 20% nos concursos públicos federais no Brasil. Pretende-se demonstrar a instituição da comissão de heteroidentificação, cuja a finalidade é de verificar a veracidade da autodeclaração do candidato como pessoa negra, regulamentadas pelas portarias normativas.

Também serão apresentadas a Ação Declaratória de Constitucionalidade nº 41, proposta pela Ordem dos Advogados do Brasil, e a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF 186), proposta pelo Partido dos Democratas (DEM).

A efetividade da legislação será analisada a partir da “Teoria Tridimensional do Direito”, de Reale (2000), que considera o Direito como ciência jurídica compreendendo uma realidade social e os seus valores. Na fundamentação teórica, serão discutidos ainda os conceitos de Dahl (2001) e Bobbio (2013).

Além disso, serão descritos os procedimentos utilizados para a realização de concursos públicos das universidades federais, por meio dos editais, para o cargo de docentes no ensino superior. Por fim, serão apresentados o regime jurídico e o plano de carreira dos professores de universidades públicas.

### **3.1 Lei de Cotas Raciais em concursos públicos federais: disposições normativas, critérios e procedimentos para o preenchimento de reserva de vagas**

Antes de analisar a Lei de Cotas nos concursos públicos federais, é necessário apresentar alguns dados estatísticos do IBGE, SIGAP, SEPPIR, IPEA da Lei nº 12.228/2010, intitulada Estatuto da Igualdade Racial, bem como expor o Projeto de Lei nº 6.738/2013 que originou a Lei nº 12.990/2014.

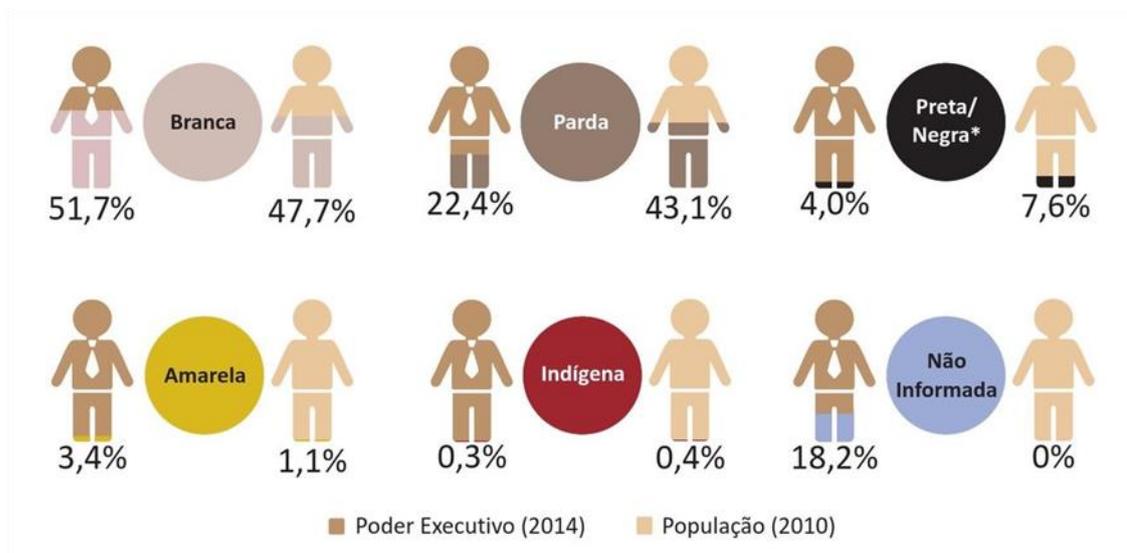
De acordo com nota técnica da Secretaria Nacional de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR), 80% dos servidores atuantes na esfera federal, mais precisamente no Poder Executivo, declararam sua raça/cor e, dentre eles, somente 32% são negros. Esses dados tornam evidente a necessidade de promoção de ações afirmativas, no sentido de inserir a população negra no mercado de trabalho, pois mais da metade da população é composta por negros, isto é, 54%, segundo o IBGE (2015).

Quando à distribuição dos cargos com base na categoria cor/raça, o Sistema de Gestão de Pessoas (SIGAP)<sup>40</sup> do governo federal informa que a maioria dos servidores públicos federais são pessoas de cor branca, ou seja, 51,7%, enquanto 22,4% dos cargos são ocupados por servidores pardos e 4%, por servidores pretos (ver ilustração 5 abaixo).

---

<sup>40</sup> Destaca-se que são diferentes as nomenclaturas utilizadas com relação à categoria cor/raça de acordo com o IBGE e o SIGAP. O Sistema de Gestão de Pessoas utiliza a nomenclatura negra para definir a cor ou raça do servidor. O IBGE, para a categoria cor ou raça, utiliza a nomenclatura preta ou parda. Nesta pesquisa, emprega-se a classificação dada pelo IBGE, ou seja, a cor ou raça é preta e parda. Utiliza-se a expressão negra para identificar pessoas de cor/raça pretas e pardas (IBGE, 2015; SIGAP, 2014).

**Ilustração 5 – Distribuição do servidor por raça/cor.**



**Fonte:** SIGAP (2014).

Essas diferenças não ficam restritas apenas ao serviço público, são também acentuadas no mercado de trabalho privado. De acordo com Palotti e Freire (2015), as diferenças de oportunidades no mercado de trabalho são persistentes.

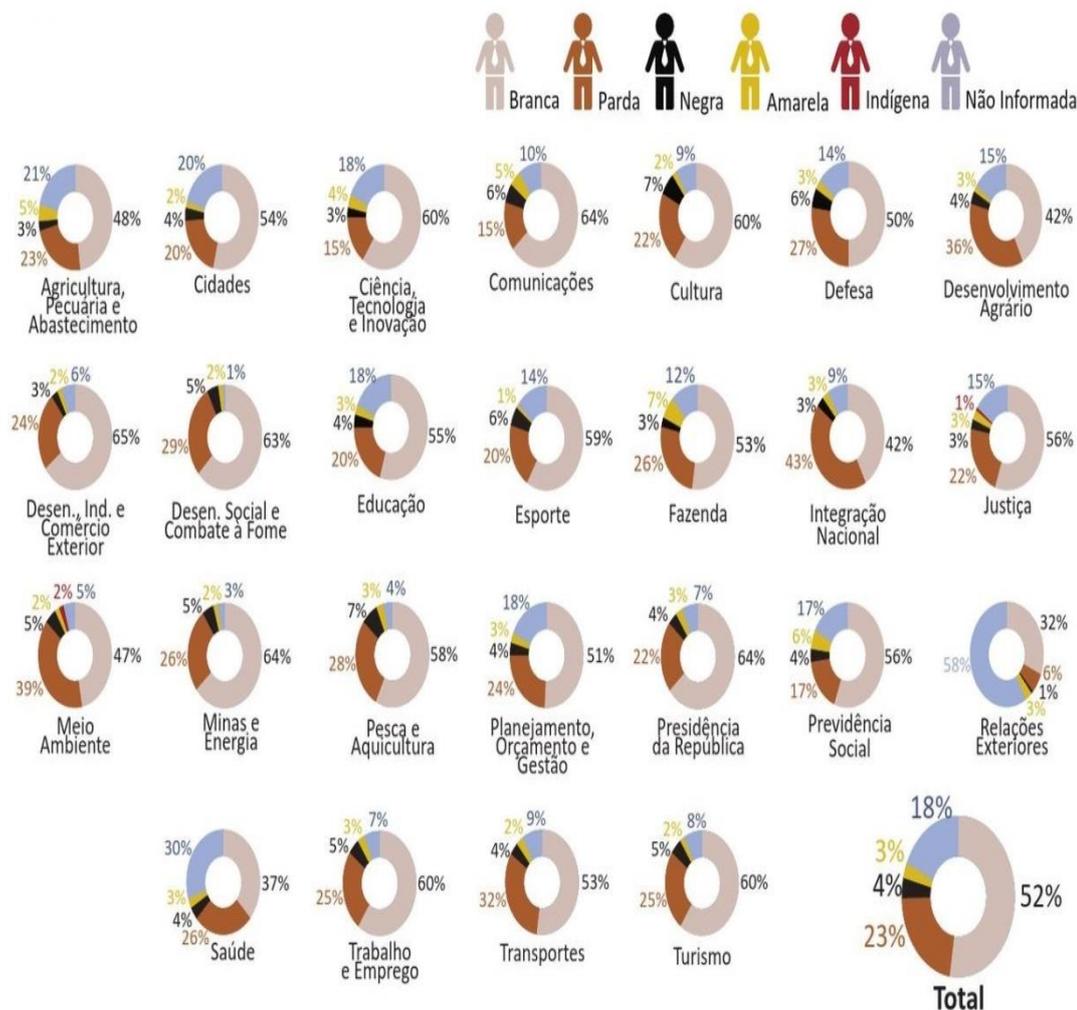
As desigualdades raciais estão fortemente manifestas no mercado de trabalho. Olhando sob diferentes perspectivas, a desigualdade entre brancos e negros se mostra persistente. No quadro atual, a população negra ainda é predominante em atividades de baixa qualificação e normalmente ligadas ao trabalho manual – rejeitado desde sempre pelas nossas elites como coisa de escravos –; há significativa diferença de remuneração, quando comparados indivíduos brancos e negros com características similares; observa-se a insignificante presença da população negra tanto nas carreiras de maior prestígio, como medicina e direito, quanto nas chamadas “ciências duras” – voltadas para as áreas de exatas – e sua maior inserção nas ciências sociais e humanas, muitas vezes consideradas “menores” em termos de rigor científico (PALOTTI; FREIRE, 2015, p.117).

De acordo com pesquisa realizada pelo Instituto Ethos e pelo IBGE (2010), as 500 maiores empresas brasileiras indicam uma desproporção entre os cargos de chefias ocupados por homens negros, que não chegam a 6%, e 0,5% para os cargos ocupados por mulheres negras. Observa-se aqui uma grande diferença também na questão de gênero, em que as oportunidades são ainda mais restritas para os cargos de chefia para as mulheres negras.

A pesquisa o Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas, realizada pelo Instituto Ethos e IBGE em 2010, revela que nos quadros funcionais e de chefias intermediárias, os negros ocupam, respectivamente, 31,1% e 25,6% dos cargos. Na gerência, são 13,2% e na diretoria, 5,3%. A situação da mulher negra é pior: ela fica com 9,3% dos cargos da base e de 0,5% do topo. Em números absolutos, significa que, no universo que as empresas informaram, de 119 diretoras e 1.162 diretores de ambos os sexos, negros e não negros, apenas seis são mulheres negras (ETHOS, p. 11, 2010).

Com relação à distribuição de servidores públicos por órgãos, com base na cor/raça, verifica-se, na área de Educação, uma diferença entre os ocupantes dos cargos.

**Ilustração 6 – Distribuição dos servidores por órgão segundo cor ou raça.**



**Fonte:** SIGAP ( 2014).

A maioria dos servidores públicos da área da educação são brancos, 55%, ou seja, se a maior parte da população brasileira é negra (54%), há uma diferença

nítida de oportunidades entre negros e brancos no serviço público federal na área de Educação.

No que diz respeito ao nível de escolaridade, os cargos de nível de superior, nos serviços públicos federais, são ocupados na maioria por pessoas de cor branca, conforme demonstra o quadro abaixo.

**Ilustração 7 – Nível de escolaridade dos servidores públicos por cor/raça.**



Fonte: Siape (2014).

Observa-se que 61,1% dos servidores de cor branca possuem nível superior, 17,3% dos servidores com nível superior são pardos e apenas 2,8% são pretos. Isso demonstra que os ocupantes de cargos superiores dentro da administração pública são servidores brancos, apresentado, portanto um maior grau de escolaridade. Já os servidores negros (pretos e pardos), na sua maioria, são ocupantes de cargos de nível auxiliar, que exigem um nível médio de escolaridade.

Os servidores de cor/raça branca, por ocuparem cargos que se encontram no ápice da hierarquia funcional da Administração Pública, também recebem os maiores salários.

Faixa a faixa, os rendimentos-hora de pretos e de pardos são, pelo menos, 20% inferiores aos de brancos e, no total, cerca de 40% menores. Comparando com a situação de dez anos atrás, houve melhora concentrada na população com até 4 anos de estudo, pois, em 1999, os rendimentos-hora de pretos e de pardos com esse nível de escolaridade representavam, respectivamente, 47,0% e 49,6% do rendimento-hora de brancos, passando a 57,4% para os dois grupos em 2009 (IPEA, 2010, p. 29).

Na mesma nota técnica, o IPEA registra uma pequena participação dos negros dentro de algumas carreiras, principalmente em cargos em comissão.

[...] a nota técnica do IPEA apresenta a desigualdade de participação dos negros em carreiras e posições de melhor remuneração, com minorias em cargos de escolaridade de nível superior e pós-graduação, e de participação restrita nesses cargos (COSTA NETO, 2016, p. 6).

Sobre as carreiras e os cargos ocupados pela população negra, verifica-se que

[...] quando da proposta da lei de cotas no serviço público, o IPEA apontava a baixa participação dos negros dentro de algumas carreiras; o mesmo está ocorrendo em relação aos cargos em comissão; quanto maior o cargo em comissão, menor a participação dos negros; o mesmo percentual é próximo do localizado pela pesquisa da Escola Nacional de Administração Pública (COSTA NETO, 2016, p. 6).

Nota-se a presença do racismo nas instituições brasileiras, tanto públicas quanto privadas, o que evidencia que a cor da pele influencia diretamente a vida dos indivíduos. São problemas estruturais da sociedade que devem ser superados, pois restringem consideravelmente o acesso da população negra ao mercado de trabalho, nos serviços públicos e, principalmente, reduzem o acesso às carreiras que recebem maiores salários dentro da hierarquia funcional da Administração.

Assim, o racismo institucional produz “não só a falta de acesso e o acesso de menor qualidade aos serviços e direitos, mas é também a perpetuação de uma condição estruturante de desigualdade em nossa sociedade” (GELEDÉS, 2013, p.13). Para que ocorra justiça social e haja igualdade material entre os membros da sociedade, muitas barreiras devem ser transpostas.

O combate ao racismo institucional requer que se tomem medidas de prevenção e enfrentamento nas instituições públicas e privadas. Tais medidas, segundo o Guia de Enfrentamento do Racismo (GÉLEDES, 2013, p.16), se pautam em elaborar políticas direcionadas a enfrentar o racismo institucional, bem como avaliar se essas políticas estão sendo eficazes.

Para eliminação das desigualdades e visando a garantia de inserção da população negra no serviço público, impulsionada pela luta constante do Movimento Negro no Brasil, foi instituída a Lei nº 12.288/2010, o Estatuto da Igualdade Racial, que dispõe em seu artigo 1º e incisos:

Art. 1 Esta Lei institui o Estatuto da Igualdade Racial, destinado a garantir à população negra a efetivação da igualdade de oportunidades, a defesa dos direitos étnicos individuais, coletivos e difusos e o combate à discriminação e às demais formas de intolerância étnica.

Parágrafo único. Para efeito deste Estatuto, considera-se:

I - discriminação racial ou étnico-racial: toda distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica que tenha por objeto anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em igualdade de condições, de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro campo da vida pública ou privada;

II - desigualdade racial: toda situação injustificada de diferenciação de acesso e fruição de bens, serviços e oportunidades, nas esferas pública e privada, em virtude de raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica;

III - desigualdade de gênero e raça: assimetria existente no âmbito da sociedade que acentua a distância social entre mulheres negras e os demais segmentos sociais;

IV - população negra: o conjunto de pessoas que se autodeclaram pretas e pardas, conforme o quesito cor ou raça usado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), ou que adotam auto definição análoga;

V - políticas públicas: as ações, iniciativas e programas adotados pelo Estado no cumprimento de suas atribuições institucionais;

**VI - ações afirmativas: os 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. Grifo da autora).

Observa-se, pelo inciso VI, a possibilidade de o Estado promover ações específicas para promoção da igualdade de oportunidades. Em seu artigo 38, o Estatuto estabelece a reponsabilidade do Estado em garantir esse acesso.

Art. 38. A implementação de políticas voltadas para a inclusão da população negra no mercado de trabalho será de responsabilidade do poder público, observando-se:

I - o instituído neste Estatuto;

II - os compromissos assumidos pelo Brasil ao ratificar a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, de 1965;

III - os compromissos assumidos pelo Brasil ao ratificar a Convenção nº 111, de 1958, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que trata da discriminação no emprego e na profissão;

IV - os demais compromissos formalmente assumidos pelo Brasil perante a comunidade internacional (BRASIL, 2010).

O governo deverá, portanto, assegurar a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho para a população negra, conforme descrito no artigo 39 do Estatuto da Igualdade Racial.

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.

§ 1º A igualdade de oportunidades será lograda mediante a adoção de políticas e programas de formação profissional, de emprego e de geração de renda voltados para a população negra (BRASIL, 2010).

A medida tem sua necessidade evidenciada pelos dados referentes à condição social: pesquisa do IPEA de 2009, por exemplo, constata que, entre o 1% mais ricos do país, 82,5% são brancos, enquanto 16% são pretos e pardos. Entre os 10% mais pobres, 25,4% são brancos enquanto 74,2% são pretos e pardos (IPEA, 2009).

Esses dados levam à conclusão de que, não obstante tenha o poder público promovido o acesso de negros ao ensino superior via cotas em provas de ingresso, tal medida ainda não apresentou eficácia no que concerne às possibilidades de acesso da população negra aos cargos públicos, bem como à sua participação na aquisição de meios de vida condignos com sua nova realidade. Não basta o porte de diploma de nível superior; há que se possibilitar a igualdade de condições de ingresso no mercado de trabalho e na esfera pública.

Tais ações afirmativas corroboram a ideia de que a igualdade se faz mediante a superação de obstáculos passíveis de colocar em risco sua eficácia, entraves referentes não somente às condições pessoais, como no caso de pessoas com deficiência, mas também histórico-sociais, considerando a herança de preconceito e restrições das condições mínimas de sobrevivência impostas aos negros e seus descendentes em nosso país.

Para reverter essa situação, algumas políticas públicas foram colocadas em prática. Um exemplo foi o projeto de Lei nº 6.738 de 2013, que antecedeu a Lei de Cotas para Concursos Públicos, propõe uma política afirmativa de inclusão para a população negra nos serviços públicos federais. Cinco argumentos que justificaram a aprovação da lei foram reafirmados pelo julgamento da Ação de Desenvolvimento de Preceito Fundamental 186/DF no STF e a promulgação da Lei nº. 12.711/2012 (BRASIL, 2013).

A primeira justificativa apresentada no Projeto de Lei nº 6.738 foi a persistência das diferenças sociais comprovadas pelos indicadores sociais (IBGE, SIGAP, entre outros). A segunda justificativa foi a composição racial dos servidores na Administração Pública Federal, uma vez que há um diferencial marcante entre os cargos ocupados por pessoas brancas, a maioria, e aqueles ocupados por pessoas negras, em minoria (BRASIL, 2013). A terceira justificativa apresentada no projeto foi a possibilidade de as ações afirmativas aproximarem a composição dos servidores para efetivação da igualdade de oportunidades (BRASIL, 2013).

O quarto argumento foi assegurar entre as raças a diversidade existente na população brasileira, fazendo cumprir o estabelecido no artigo 39 da Lei n. 12.288 de 2010 (BRASIL, 2010). O quinto argumento mencionado foi o caráter temporário da ação afirmativa, que tem um prazo de dez anos, devendo ter assegurada a sua efetividade nesse período; por isso a necessidade de avaliação periódica da política. “Considera-se, portanto, de grande importância a avaliação do alcance da medida proposta no médio prazo, bem como o exame periódico pelo órgão responsável pela política” (BRASIL, 2013).

O projeto de Lei nº 6.738/2013 originou a Lei nº 12.990, composto por seis artigos, aprovada e sancionada no governo de Dilma Roussef, em 9 de Junho de 2014. A Lei de Cotas Raciais em concursos públicos busca efetivar o princípio da igualdade, com a redução das disparidades sociais e regionais, bem como promover o bem de todos, sem quaisquer distinções, em conformidade ao que preconiza o artigo 3º da Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 2013).

Dessa maneira, é justificável a criação de política pública inclusiva como uma reparação e preservação ao princípio da igualdade e da diversidade. Conforme Gomes (2005):

As ações afirmativas se definem como políticas públicas (e privadas) voltadas à concretização do princípio constitucional da igualdade material e à neutralização dos efeitos da discriminação racial, de gênero, de idade, de origem nacional e de compleição física. Na sua compreensão, a igualdade deixa de ser simplesmente um princípio jurídico a ser respeitado por todos, e passa a ser um objetivo constitucional a ser alcançado pelo Estado e pela sociedade (GOMES, 2005, p. 49).

Por meio das políticas públicas, o Estado assume um caráter ativo, no sentido de promover a redução das disparidades presentes na sociedade. Ele atua na condição de guardião dos princípios norteadores do Estado Democrático de Direito,

em salvaguarda aos direitos e garantias fundamentais, com vistas à pacificação social, necessária diante da presença de grupos que se encontram restritos da participação no setor produtivo e dos benefícios dele decorrentes.

Nesse sentido, a Lei nº 12.990/2014 (conferir Anexo B) configura uma ação afirmativa de inserção da pessoa negra nos serviços públicos, com vigência de 10 anos, contados a partir da data de sua promulgação (09/06/2014), voltada aos candidatos que se autodeclararem pretos e pardos, segundo o sistema classificatório de cor ou raça estabelecido pelo IBGE (BRASIL, 2014).

A Suprema Corte (STF) declarou, por unanimidade, a constitucionalidade dessa lei, no julgamento da Ação Declaratória de Constitucionalidade nº 41. A Lei nº 12.990/2014, que institui a obrigatoriedade da reserva de 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos aos negros, dispõe no *caput* do artigo 1º:

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).

Trata-se de uma política pública inclusiva que visa propor uma distribuição mais igualitária das vagas para o provimento de cargos e empregos públicos efetivos, nos concursos realizados no âmbito da administração pública direta federal e da administração indireta federal, como: autarquias, empresas públicas, fundações públicas e sociedades de economia mista.

Considerando-se o previsto no *caput* do artigo supramencionado, a lei atua no âmbito da administração federal, mas restringe-se apenas ao poder Executivo. Entretanto, ao analisar as funções atípicas dos poderes Legislativos e Judiciários, a abertura de editais para concursos públicos nesses termos caberia a todos os poderes da administração pública federal. Dessa forma, fica evidente que os três poderes, Executivo, Legislativo e Judiciário devem cumprir essa lei, pois deste impasse emergem resoluções específicas para atender à legislação federal por parte do Judiciário e do Senado.

O Conselho Nacional de Justiça (CNJ), em 23 de junho de 2015, instituiu, por meio da Resolução nº 203, que 20% das vagas fossem reservadas para os

candidatos negros, no âmbito do poder judiciário. O Senado também segue a lei de cotas, destinando 20% das vagas para negros em seus concursos públicos federais.

Essa lei estabelece um número mínimo de vagas em seu artigo 1º, parágrafo 1º, prescrevendo o seguinte: “a reserva de vagas será aplicada sempre que o número de vagas oferecidas no concurso público for igual ou superior a 3” (BRASIL, 2014). Ou seja, se o concurso público estabelecer menos que três vagas para determinada área não haverá reserva para negros.

É possível verificar, nos editais de concurso públicos para docentes nas universidades federais brasileiras, uma problemática, uma “brecha” que abre precedente para sua não efetivação. Caso a Administração Pública, ao realizar o concurso público, venha a fracionar os editais, no que se refere ao quantitativo de vagas, não haverá disponibilização de vaga para cotistas.

O artigo 1º, parágrafo 2º da Lei nº 12.990/2014 prescreve:

§ 2º Na hipótese de quantitativo fracionado para o número de vagas reservadas a candidatos negros, esse será aumentado para o primeiro número inteiro subsequente, em caso de fração igual ou maior que 0,5 (cinco décimos), ou diminuído para número inteiro imediatamente inferior, em caso de fração menor que 0,5 (cinco décimos) (BRASIL, 2014).

O parágrafo 2º prevê a regra de arredondamento, ou seja, a aplicação do percentual de 20% resultará em 0,6; sendo essa fração maior do que 0,5, ocorrerá o arredondamento para cima. Dessa forma, na abertura de três vagas previstas no edital de concurso, uma será reservada ao candidato negro.

O artigo 1º, parágrafo 3º da Lei de Cotas raciais em concurso público dispõe: “A reserva de vagas a candidatos negros constará expressamente dos editais dos concursos públicos, que deverão especificar o total de vagas correspondentes à reserva para cada cargo ou emprego público oferecido” (BRASIL, 2014).

Assim, a especificação de reservas de vagas para negros/as deve obrigatoriamente constar nos editais de concursos públicos para que sejam amparados os direitos dos candidatos ao certame. No entanto, observa-se, em muitos editais de concursos para docentes, a ausência de especificação de vagas reservadas para cotista negro/a, o que será discutido no próximo capítulo.

O artigo 2º da norma 12.990/2014 prevê que as cotas serão destinadas àqueles que se autodeclararem pretos e pardos, utilizando-se a metodologia empregada pelo IBGE.

Art. 2º Poderão concorrer às vagas reservadas a candidatos negros aqueles que se autodeclararem pretos ou pardos no ato da inscrição no concurso público, conforme o quesito cor ou raça utilizado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística-IBGE (BRASIL, 2014).

O IBGE define cinco categorias de cor ou raça, com base na autodeclaração: branca, preta, amarela, parda ou indígena. Com base na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios, em 2015, 45,06% se declararam pardos e 8,86% se declararam pretos.

Para Osorio (2003), existem três métodos de classificação de raça e cor: autoatribuição, heteroatribuição de pertença e biológico. Quanto a este último, muito embora pareça ser o método mais eficiente, no que concerne à busca da objetividade científica, carece de respaldo por não existir correlação direta entre os grupos raciais reconhecidos por esse método e os grupos raciais reconhecidos e utilizados pelas sociedades no intuito de hierarquizar seus componentes.

Para a realização de suas pesquisas, o IBGE adota dois critérios de classificação: autoatribuição e heteroatribuição de pertença. Esse último ocorre em razão da ausência de membros do domicílio no momento da entrevista, ou pela incapacidade da pessoa fazer a autoatribuição, sendo realizado por alguém do mesmo núcleo familiar ou pelo entrevistador.

Não obstante alguns percalços nesse processo, Osorio (2003) apresenta a metodologia como sendo eficaz para estabelecimento dos grupos no que tange à raça e cor.

O parágrafo único do artigo 2º da Lei nº 12990/2014 prescreve:

Na hipótese de constatação de declaração falsa, o candidato será eliminado do concurso e, se houver sido nomeado, ficará sujeito à anulação da sua admissão ao serviço ou emprego público, após procedimento administrativo em que lhe sejam assegurados o contraditório e a ampla defesa, sem prejuízo de outras sanções cabíveis (BRASIL, 2014).

Se for constatada declaração falsa, o candidato que se autodeclarou negro deverá ser eliminado do concurso, e caso já tenha sido nomeado para ocupar o cargo, deverá ser anulada a sua admissão, garantindo sempre ao candidato o direito ao contraditório e à ampla defesa, mediante processo administrativo. Cabe ainda ao candidato que falsificar a declaração responder criminalmente por falsidade ideológica, com base na norma disposta no Código Penal Brasileiro, no artigo 299.

Art. 299 CP. Omitir, em documento público ou particular, declaração que dele devia constar, ou nele inserir ou fazer inserir declaração falsa ou diversa da que devia ser escrita, com o fim de prejudicar direito, criar obrigação ou alterar a verdade sobre fato juridicamente relevante:

Pena: reclusão, de um a cinco anos, e multa, se o documento é público, e reclusão de um a três anos, e multa, se o documento é particular (BRASIL, 1940).

Com base no artigo 2º acima transcrito, foi instituída uma banca examinadora para averiguar a veracidade na autodeclaração dos candidatos. No entanto, não ficou claro na lei como deveria proceder essa comissão. Foi então regulamentada por meio da Instrução Normativa nº 03/2016 (BRASIL, 2016) e da Portaria Normativa nº 04/2018 (BRASIL, 2018), que serão discutidas no próximo capítulo como um dos fatores limitadores da efetividade a lei de Cotas Raciais nos concursos públicos federais.

Em seu artigo 3º, a Lei nº 12.990/14 prescreve:

Art. 3º Os candidatos negros concorrerão concomitantemente às vagas reservadas e às vagas destinadas à ampla concorrência, de acordo com a sua classificação no concurso.

§ 1º Os candidatos negros aprovados dentro do número de vagas oferecido para ampla concorrência não serão computados para efeito do preenchimento das vagas reservadas.

§ 2º Em caso de desistência de candidato negro aprovado em vaga reservada, a vaga será preenchida pelo candidato negro posteriormente classificado.

§ 3º Na hipótese de não haver número de candidatos negros aprovados suficiente para ocupar as vagas reservadas, as vagas remanescentes serão revertidas para a ampla concorrência e serão preenchidas pelos demais candidatos aprovados, observada a ordem de classificação (BRASIL, 2014).

Esse artigo estabelece a concomitância na concorrência das vagas, seja por meio das cotas, seja pela ampla concorrência, buscando aumentar as possibilidades de inserção de negros no âmbito da Administração Pública, tendo em vista que os candidatos que obtiverem classificação no contexto da ampla concorrência ficam fora do ingresso através da cota.

A medida não fere a aludida “meritocracia”, principalmente por essa concepção não existir em nossa sociedade no plano concreto, em que existe uma flagrante disparidade entre as classes. Nesse contexto, a população negra ocupa os patamares inferiores, desprovida das condições mínimas de acesso à qualidade de vida em todos os seus aspectos.

A inserção da pessoa negra no serviço público, mesmo através de cotas se dará mediante sua aprovação no certame, devendo esta ter o aproveitamento

mínimo estabelecido pelo edital. Assim, a lei satisfaz os três aspectos da promoção da igualdade: a material, a formal e o reconhecimento, diante da necessidade de reparação histórica a esse grupo, cujo cotidiano é marcado por preconceito.

Tendo em vista que o artigo 4º da Lei nº 12.990/2014 constitui um critério de proporcionalidade, através da alternância na nomeação dos candidatos de ampla concorrência e os cotistas, resta evidente a preocupação do legislador em garantir a obediência aos princípios de razoabilidade e proporcionalidade. Considerando que os candidatos cotistas não serão nomeados com preferência, em detrimento dos demais, mas sim entre eles, evidencia-se a busca pelo equilíbrio e harmonia, no processo de seleção.

Quanto à verificação da aplicabilidade da Lei nº 12.990/2014, o artigo 5º estabelece:

Art. 5º O órgão responsável pela política de promoção da igualdade étnica de que trata o § 1º do art. 49 da Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010, será responsável pelo acompanhamento e avaliação anual do disposto nesta Lei, nos moldes previstos no art. 59 da Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010 (BRASIL, 2014).

No sentido de aferir a eficácia dessa lei no plano concreto, por meio do monitoramento, a promoção de acompanhamento da medida se faz necessária. Deve-se considerar a busca pela equidade no que diz respeito ao ingresso de negros no mercado de trabalho via concurso público, pois o objetivo almejado é a redução da imensa desigualdade nas condições de acesso aos cargos públicos da administração direta e indireta, evidenciada nas pesquisas realizadas nessa esfera.

O artigo 49 da Lei nº 12.288/2010 prevê a avaliação e acompanhamento de políticas públicas direcionadas para questões que garantem a igualdade racial.

Art. 49. O Poder Executivo federal elaborará plano nacional de promoção da igualdade racial contendo as metas, princípios e diretrizes para a implementação da Política Nacional de Promoção da Política de Igualdade Racial (PNPIR)

§ 1º A elaboração, implementação, coordenação, **avaliação e acompanhamento da PNPIR**, bem como a organização, articulação e coordenação do Sinapir, serão efetivados pelo órgão responsável pela política de promoção da igualdade étnica em âmbito nacional (BRASIL, 2010. grifo meu).

Palumbo (1989, p. 54) define a avaliação como um estágio/etapa dentro do ciclo de uma política<sup>41</sup>. “O impacto da política e os processos pelos quais ela está sendo implementada são avaliados” (PALUMBO, 1989, p. 50).

Após quatro anos de vigência, a Lei de Cotas Raciais nos concursos públicos não foi acompanhada e avaliada anualmente pelo órgão competente, conforme previsto no artigo 59 da Lei n. 12.288/2010:

O Poder Executivo federal criará instrumentos para aferir a eficácia social das medidas previstas nesta Lei e efetuará seu monitoramento constante, com a emissão e a divulgação de relatórios periódicos, inclusive pela rede mundial de computadores (BRASIL, 2010).

Cabe aqui uma indagação: se a lei ainda não foi avaliada parcialmente, conforme prevê o artigo 5º, como saber se ela vem cumprindo seu objetivo de inserir negros nos serviços públicos federais?

Segundo pesquisa efetuada por Costa Neto (2016, p. 5), com relação ao monitoramento e avaliação da Lei nº 12.990/2014, não há qualquer responsabilidade pela não avaliação e o baixo índice de controle social dessa política:

No tocante ao monitoramento pelo órgão de igualdade racial das políticas de cotas no serviço público, o mesmo asseverou que **inexiste relatório de avaliação**, nem mesmo informou qualquer dado consolidado; as informações, quando realizado, seriam objeto de divulgação na página eletrônica (COSTA NETO, 2016, p. 5. Grifo da autora).

Acrescenta ainda que “como programa governamental frágil, corre o risco de comprometer as demais políticas públicas em favor da população negra pela própria ausência de acompanhamento” (COSTA NETO, 2016, p. 11).

Dessa forma, não basta apenas a criação de normas para que haja uma maior inserção de negros no meio social, mas é necessário que essa norma seja efetiva e eficaz. Para que ocorra a efetividade de uma política pública, ela deve atingir seus objetivos sociais, como afirma Bucci (2006, p. 43): “o ideal de uma política pública é resultar no atingimento dos objetivos sociais (mensuráveis) a que se propôs: obter resultados determinados, em certo espaço de tempo”.

Por fim, o artigo 6º da Lei nº 12.990/2014 determina o prazo de dez anos de vigência, ou seja, perderá a vigência em 2024. Já se passaram 4 anos da data de

---

<sup>41</sup> Ciclo de uma Política “é a representação abstrata dos estágios na elaboração de uma política” (PALUMBO, 1989, p. 54). Os estágios são: 1) Organização da agenda; 2) Formulação; 3) Implementação; 4) Avaliação; 5) Término (PALUMBO, 1989).

sua publicação e até o momento não foi realizado um monitoramento parcial para verificar a sua efetivação.

O parágrafo único do artigo 6º prevê: “Esta Lei não se aplicará aos concursos cujos editais já tiverem sido publicados antes de sua entrada em vigor”. Cumpre destacar que vários editais de concursos públicos foram publicados antes da entrada em vigor da lei, restringindo a abertura de editais com vagas destinadas para cotistas negros nos concursos públicos federais no ano de 2014, como será demonstrado no próximo capítulo.

### **3.2 Reafirmação da Lei de Cotas Raciais nos serviços públicos federais – Ação Declaratória de Constitucionalidade -ADC nº 41**

O conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil (CFOAB) propôs a Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC 41) junto ao Supremo Tribunal Federal, que tem a devida competência para julgar Ações Declaratórias de Constitucionalidade. Trata-se de uma ação que visa declarar a constitucionalidade da Lei de Cotas Raciais em concurso público no âmbito federal da administração pública. Ela foi julgada em 08 de junho de 2017, reconhecendo, por decisão unânime, a validade da Lei nº 12.990/ 2014.

Cumpre destacar que a Suprema Corte já havia decidido em 2012 sobre a procedência da constitucionalidade das cotas, julgando improcedente por unanimidade a Ação de Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF 186), proposta pelo Partido dos Democratas (DEM). Por esse motivo, a ADPF também vai ser abordada neste item.

As ações ADPF 186 e ADC 41 tratam de matérias correlatas às ações afirmativas que prevêm reserva de vagas para negros, com apenas uma diferenciação: a ADPF 186 trata de reservas de vagas para negros nas universidades enquanto a ADC 41 dispõe sobre a reserva de vagas para negros em concurso público federal.

O objetivo desse item é apontar, de forma sucinta, os fundamentos jurídicos apresentados pelos ministros da Suprema Corte nos acórdãos dos dois julgamentos, da ADPF 186 e ADC 41, uma vez que a Ação Declaratória de Constitucionalidade

41, ao ser julgada procedente, foi fundamentada, em muitos aspectos, com base na ADPF 186.

As alegações apresentadas pelos Democratas na ADPF 186 consistiam na tese de que as cotas não acabariam com os problemas raciais, pois era uma política racista baseada no critério de raça que não poderia ser utilizado, pois biologicamente inexistem raças. Também afirmou que o Brasil não poderia importar modelos de outros países para embasar sua decisão. Em síntese, alegam os Democratas que a discriminação existente no Brasil não está ligada à cor da pessoa, ou seja, à raça, mas está baseada na desigualdade social.

Cumprе salientar que, nessa ação ADPF 186, diversos grupos do movimento negro se habilitaram, manifestando-se a favor das cotas na universidade. Além desses grupos, várias instituições governamentais e não governamentais também habilitaram na ação. As entidades deferidas foram: Defensoria Pública da União (DPU); Instituto de Advocacia Racial e Ambiental (IARA); Sociedade Afro-brasileira de Desenvolvimento Sócio Cultural (AFROBRAS); Instituto Casa da Cultura Afro-brasileira (ICCAB); Instituto de Defensores dos Direitos Humanos (IDDH); Movimento Pardo-Mestiço Brasileiro (MPMB); Fundação Nacional do Índio (FUNAI); Fundação Cultural Palmares; Movimento Negro Unificado (MNU); Educação e Cidadania de Afrodescendentes e Carentes (EDUCAFRO), CONECTAS Direitos Humanos e Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil (CFOAB) (STF, 2017).

Em síntese, o acórdão da ADPF 186 foi fundamentado em: a cota na universidade não contraria princípio da igualdade, pelo contrário, favorece a igualdade material; evita as distorções resultantes de uma aplicação puramente formal do princípio da igualdade; busca reverter o quadro histórico de desigualdade racial e social no Brasil; precedente da Corte que assentou a constitucionalidade das políticas afirmativas; os benefícios trazidos pela pluralidade de ideias e, por fim, a concretização da justiça social: “mais do que simplesmente redistribuir riquezas criadas pelo esforço coletivo, significa distinguir, reconhecer e incorporar à sociedade mais ampla valores culturais diversificados, considerados inferiores àqueles reputados dominantes” (STF, 2012).

Convém destacar o parecer do ministro Relator Ricardo Lewandowski da ADPF 186, em que baseou sua decisão na utilização do critério da igualdade material em contraposição à igualdade formal, com base nos estudos de Daniela

Ikawa. Citou ainda, em seu parecer, que a igualdade leva à democracia e participação de todos na busca por uma justiça distributiva, segundo a teoria de John Rawls.

É bem de ver, contudo, que esse desiderato, qual seja, a transformação do direito à isonomia em igualdade de possibilidades, sobretudo no tocante a uma participação equitativa nos bens sociais, apenas é alcançado, segundo John Rawls, por meio da aplicação da denominada “*justiça distributiva*” (STF, 2012).

Para ser aplicada a justiça distributiva, os julgadores devem avaliar qual o método mais justo para ser aplicada a distribuição dos bens. O acórdão emitido na ADPF 186 foi fundamentado em critérios racionais, com base nos princípios da teoria de Ronald Dworkin sobre a hermenêutica principiológica da igualdade de oportunidades, extraídos dos modelos das universidades americanas.

De acordo com essa teoria, os juízes devem, com base nos princípios, interpretar casos para alcançar a justiça. A análise é qualitativa, pautada no mandamento principiológico por pesos ou importância de valores (princípios). Assim, os princípios são sempre aplicados como parâmetro axiológico de uma coletividade.

Ricardo Lewandowski assevera, em sua decisão, a descrição de Ronald Dworkin sobre as ações afirmativas (STF, 2017).

Além de irônico, será triste se a Corte inverter agora seu veredicto tão antigo, pois acabam de tornar-se disponíveis provas impressionantes do valor da ação afirmativa nas instituições universitárias de elite. Os críticos da política há muito argumentam que, entre outras coisas, ela faz mais mal do que bem, pois exacerba, em vez de reduzir, a hostilidade racial, e porque prejudica os alunos oriundos de minorias que são selecionados pra escolas de elite, nas quais precisam competir com outros alunos cujas notas nos exames e outras qualificações acadêmicas são muito mais altas. Mas um novo estudo – *The Shape of the River* (A forma do rio), de William G. Bowen e Derek Bok – analisa uma grande base de dados sobre fichas e os históricos dos alunos e, com requintadas técnicas estatísticas, além de refutar essas afirmativas, demonstram o contrário. Segundo o estudo de *River*, a ação afirmativa alcançou um êxito impressionante: produziu notas mais altas de formatura entre os alunos universitários negros, mais líderes negros na indústria, nas profissões, na comunidade e nos serviços comunitários, bem como uma interação e amizade mais duradouras entre as raças do que, caso contrário, teria sido possível (STF, 2017).

Pela teoria de Dworkin(1985), aplica-se tratamento igual a demandas repetitivas de tutelas coletivas com base em preceitos fundamentais. Para uma maior segurança jurídica e maior eficiência, as decisões deverão ser uniformes para casos iguais. Diante do exposto, a prevalência de anteriores decisões acerca de políticas afirmativas devem ser julgadas da mesma maneira pela Corte. Nota-se que

o Supremo, ao julgar a ADPF 186 sobre cotas nas universidades, se embasou da mesma maneira ao julgar ADC 41, ou seja, utilizou os mesmos fundamentos principiológicos adotados no acórdão anterior.

Ainda foi decidido na ADPF 186 e reiterado na ADC 41 que tanto a autodeclaração quanto a heteroidentificação são sistemas possíveis a serem utilizados “desde que jamais deixem de respeitar a dignidade pessoal dos candidatos” (STF, 2012).

Já a Ação Declaratória de Constitucionalidade 41, proposta pelo Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil (CFOAB) junto ao Supremo Tribunal Federal, tinha como objeto declarar a constitucionalidade da Lei nº 12.990/2014. O intuito da ação foi buscar uma solução para as controvérsias judiciais nas diversas instâncias brasileiras, a fim de manter a segurança jurídica. A CFOAB fundamentou a ação nos seguintes preceitos:

Em primeiro lugar, porque se destina a reduzir a discriminação racial, que se manifesta tanto no campo da educação, quanto no mercado de trabalho. Em segundo lugar, porque busca promover a igualdade material, de modo a “efetivar a igualdade de oportunidade entre os negros e brancos no país”. Em terceiro lugar busca proporcionar uma maior representatividade aos negros e pardos no serviço público federal, “garantindo que os quadros do Poder Executivo reflitam a realidade da população brasileira” (STF, 2017).

O plenário, ao decidir por unanimidade sobre a Ação Declaratória de Constitucionalidade n. 41, em síntese, apresentou os seguintes argumentos:

1) As ações afirmativas (Lei nº 12990/2014) estão de acordo com o princípio da isonomia. “Ela se funda na necessidade de superar o racismo estrutural e institucional ainda existente na sociedade brasileira” (STF, 2017).

2) Garante a igualdade material entre as pessoas “por meio da distribuição mais equitativa de bens sociais e da promoção do reconhecimento da população afrodescendente” (STF, 2017).

3) Não há transgressão aos princípios constitucionais da eficiência. “A reserva de vagas para negros não os isenta da aprovação no concurso público” (STF, 2017).

4) É permitido utilizar na seleção o critério fator raça, sendo este capaz “de garantir que os pontos de vista e interesses de toda a população sejam considerados na tomada de decisões estatais” (STF, 2017).

5) A Lei 12.990 de 2014 segue o princípio da proporcionalidade. “A existência de uma política de cotas para o acesso de negros à educação superior

não torna a reserva de vagas nos quadros da administração pública desnecessária ou desproporcional em sentido estrito.” (STF, 2017).

É permitida a utilização de dois mecanismos: a autodeclaração e, subsidiariamente, a heteroidentificação, “desde que respeitada a dignidade da pessoa humana e garantidos o contraditório e a ampla defesa” (STF, 2017). De acordo com o parecer de Luiz Roberto Barroso, é permitido utilizar esses dois mecanismo para evitar “de um lado, que o candidato tente fraudar a reserva de vagas e, de outro lado, para evitar que a Administração tente fraudar a política, por exemplo, abrindo concursos sem reservar as vagas” (STF, 2017).

6) A Administração Pública, ao abrir o concurso público, deverá observar: “os percentuais de reserva de vaga devem valer para todas as fases dos concursos; a reserva deve ser aplicada em todas as vagas oferecidas no concurso público, não apenas no edital de abertura” (STF, 2017). Prevê ainda a proibição do fracionamento das vagas de concursos: “não pode fracionar as vagas de acordo com a especialização exigida para burlar a política de ação afirmativa, que só se aplica em concursos com mais de duas vagas”.

Cabe destacar a posição de Luiz Roberto Barroso em relação aos/as negros/as. Segundo ele, “o racismo no Brasil não se trata de uma questão social, e sim relacionada à cor da pele”. Afirma ser simples chegar a essa conclusão: “basta olhar a quantidade irrisória de negros em postos de primeiro time no governo, nas empresas e nos escritórios de advocacia” (STF, 2017).

Barroso complementa assegurando que a cor da pele influencia a população negra em todos os setores sociais, ou seja, na educação, no mercado de trabalho, na relação hierárquica dentro da estrutura administrativa, entre outros.

Nós nos acostumamos com uma sociedade em que os negros eram tratados de uma maneira estratificada, hierarquicamente inferiores nas atividades que desempenhavam. Assim, acostumamo-nos que negros eram porteiros, faxineiros, pedreiros, operários; negras eram empregadas domésticas. Alguns chegavam a jogador de futebol. Há até uma história que eu relutaria um mais de 70% dos mais pobres no Brasil são negros. Além disso, a cor da pele influencia a vida de afrodescendentes em todos os seus aspectos: nas condições de moradia e saúde, nas relações com a Polícia e com o Estado, na educação e ainda, com especial relevância, no mercado de trabalho. chefiados por negros. No sistema carcerário, 61% dos presos são negros; e 76,9% dos jovens vítimas de homicídios são negros. E as estatísticas continuam com taxas de analfabetismo; negros percebem, em média, 55% da renda dos brancos em geral. Portanto, os números demonstram a persistência do racismo estrutural a justificar a validade do tratamento desequiparado na Lei (STF, 2017).

Assim, alega que a inserção de negros nos serviços públicos no Brasil apresenta uma grandeza simbólica. “Há uma dimensão simbólica importante que é a de ter negros ocupando posições de destaque na sociedade brasileira” (STF, 2017). Afirma ainda que “o pluralismo e a diversidade tornam qualquer ambiente melhor e mais rico” (STF, 2017).

Em suma, a ADC 41 foi julgada procedente, reafirmando a constitucionalidade da Lei nº 12990/2014, que reserva vagas para o ingresso de negros no serviço público, voltada para a efetivação do direito à igualdade e à democracia.

### **3.3 Efetividade da legislação e sua relação com a sociedade no que se refere às ações afirmativas**

Toda norma jurídica, principalmente sendo uma política pública de inclusão, deve levar em conta a preservação dos direitos fundamentais do cidadão e o respeito de todos pela sociedade. Reale (2000), em “Teoria Tridimensional do Direito”, estabelece a relação do Direito como ciência jurídica, compreendendo uma realidade social e os seus valores. Segundo o autor, não dá para dissociar o Direito do fato social, tendo em vista que o direito se origina deste. A sociedade caminha e o Direito vai regulando essas relações sociais, o que implica uma relação tríplice e dialética entre o fato, valor e norma (REALE, 2000) .

O Direito, por ser um objeto histórico-cultural, é dinâmico, pois a experiência jurídica tem que evidenciar a solução prática pelo bem do convívio social. No entanto, o ordenamento jurídico brasileiro sofre grande interferência do excesso de positivismo fundamentado pela teoria Kelsiana, de que o direito é norma correlacionada apenas *do dever ser*, destituída de um fenômeno histórico-social, exercendo um papel axiológico (REALE, 2000).

A abordagem de Reale é conhecida como culturalista, visto que analisa o Direito como um processo histórico/cultural em que o fato, valor e norma se implicam entre si, dentro de uma unicidade, opondo-se, dessa maneira, ao formalismo jurídico. Isto é, o Direito não deve se restringir apenas a uma análise normativista.

Para Reale (2000), o sistema normativo precisa atender às realidades sociais e as necessidades práticas do convívio em sociedade, visto que os valores vão se alterando conforme a evolução social, assim, se origina de relações históricas

efetivas. Fica claro que as normas jurídicas são demandas sociais de um fenômeno cultural que se distancia do tecnicismo estrito e do normativismo positivista (REALE, 2000).

Os três aspectos epistemológicos utilizados por Reale (fato, valor e norma) devem ser analisados histórica e dialeticamente, pois o Direito não é um corpo abstrato de teorias; é o reflexo de uma realidade cultural em um determinado tempo e local. As abordagens do aspecto jurídico, do aspecto fático e do aspecto axiológico se entrelaçam e se influenciam mutuamente (REALE, 2000).

Em suma, no processo do conhecimento, na relação dialética entre o sujeito e o objeto, emerge sempre o valor, tendo em vista que a história faz a experiência, atribui o valor e obtém o conhecimento. Dessa forma, a Teoria de Reale é fundada na própria condição humana que tem como fato fundamental a constante liberdade axiológica, ou seja, valores inerentes ao ser humano, como a vida, a liberdade e a igualdade (REALE, 2000).

A dialética de Reale é da implicação, e não da dialética Hegeliana em que a tese verso antítese chegaria a uma terceira concepção: a síntese. Isso quer dizer uma múltipla implicação sobre três dimensões: a fática, axiológica e normativa, ou seja, a norma se origina de um fato que implica um valor, que gera a norma de forma tríplice. Logo, pode-se afirmar que a norma se origina de um processo fenomenológico, ou seja, dos fatos e valores, e não apenas do legislador (REALE, 2000).

A justificativa deste estudo é a de apresentar, com base na obra de Reale, a inter-relação dialética e circular sobre o fato, valor e norma, ou norma, valor e fato, e a sua relação com a efetividade da legislação. Ou seja, com base em “A Teoria Tridimensional do Direito”, tem por intenção fazer uma relação entre a teoria tripartida (fato, valor e norma) com a efetividade da legislação, apresentando essa relação com sociedade, democracia e as ações afirmativas sobre cotas étnico-raciais.

É nesse sentido que essa obra contribuirá com a elaboração deste capítulo. Ou seja, o objeto será analisado a partir da experiência social e jurídica vivida historicamente pela população brasileira. Como ainda não há igualdade de tratamento entre os brancos e negros, evidencia-se a necessidade do poder público e a participação de todos criarem meios para reduzir as desigualdades raciais.

A criação da Lei nº 12.990 de 2014 está relacionada com os três aspectos epistemológicos apresentados na teoria de Reale. O fato jurídico, a experiência que decorreram das relações sociais, quer dizer, o valor que a sociedade atribuiu a essas relações sociais desencadeou uma normatização. O Direito, como um processo aberto, que visa preservar os valores inerentes aos seres humanos, como vida, liberdade, dignidade, sem uma visão unilateral, e sim em conjunto, inserido numa estrutura histórico-cultural e dinâmica, tem que ser visto dentro de uma realidade social.

Neste momento, surge o seguinte questionamento: a Lei nº. 12.990 de 2014, que prevê reserva de vagas nos concursos públicos federais, está cumprindo sua realidade social de inserir negros nos serviços públicos? Com base na teoria tríplice e dialética de Reale, que não dissocia o normativismo jurídico dos fatos (sociologismo jurídico), considerando a realidade social e os valores (jusnaturalismo), pode-se afirmar que a constituição da norma 12.990/2014 não encerrou o problema da inserção de negros nos serviços públicos federais, visto que essa norma não vem produzindo seus efeitos em conformidade com o objetivo proposto de inserir 20% dos candidatos negros na posição de docente de universidades federais.

Segundo Santos Couto (2000, p. 5), “efetividade, em sentido amplo, significa capacidade que uma norma jurídica tem para produzir seus efeitos. A efetividade pode ser dividida em efetividade jurídica e efetividade social”. Para o autor, devem ser observados, na efetividade jurídica, os elementos como hipótese, disposição e sanção, que produzem efeitos no mundo dos fatos, isto é, quando cumprida a norma ou quando esta é violada e desencadeia a aplicação de uma sanção (SANTOS, 2000, p. 5).

Com relação à efetividade social da norma, Santos afirma que “a efetividade social de uma norma ocorre quando a mesma é respeitada por boa parte da sociedade, existindo assim um reconhecimento do Direito por parte desta e um amplo cumprimento dos preceitos normativos” (SANTOS COUTO, 2000, p.6). Sob o prisma tridimensional, os efeitos sociais dessa norma vêm gerando novas tensões, ocasionando fatos com clamor axiológico que, muitas vezes, refletem em fatores limitadores da sua efetividade social. Para Reale (1996, p. 135), só há efetividade social quando há um reconhecimento do Direito pela comunidade, ou seja, “o cumprimento efetivo do Direito por parte de uma sociedade”.

A efetividade significa, portanto, a realização do Direito, o desempenho concreto de sua função social. Ela traduz a materialização, no mundo dos fatos, dos preceitos legais e simboliza a aproximação, tão íntima quanto possível, entre o dever-ser normativo e o ser da realidade social (WELSCH, 2007, p. 5).

Logo, a ação afirmativa é uma norma imbuída de clamor axiológico na busca pelo valor de igualdade de oportunidades, para que haja uma maior participação social da população negra. Entretanto, observa-se que a lei n.º 12.990/2014 não vem sendo efetiva, gerando inúmeros fatos, entre eles, o não empoderamento da norma. Se a sociedade e o Estado não cobrarem, não fiscalizarem, ou seja, faltarem com a participação efetiva com base no fortalecimento das instituições e dos cidadãos, terá como consequência a limitação da sua efetividade (DAHL, 2001).

Nessa perspectiva, o Estado Democrático de Direito é um sistema institucional em que todos os indivíduos e o poder público devem respeitar as normas e os direitos fundamentais. A definição desse Estado, conforme a democracia, vai muito além de um simples cumprimento de regras: deve estar baseado no princípio da dignidade humana.

Para Cunha Júnior (2018, p. 174), o que caracteriza a democracia “não é, propriamente, a intervenção do povo na feitura das leis – hoje mera ficção –, mas, sim, o respeito aos direitos fundamentais da pessoa humana, cuja guarda e defesa incumbe ao Poder Judiciário”. O autor argumenta, baseado em Dworkin (2010), que as questões de princípio não devem ser debatidas apenas pelo poder político e dá como exemplo o povo norte-americano, que “debateu a moralidade da segregação racial e chegou a um grau de consenso, no nível de princípio, que antes se entendia impossível” (CUNHA JÚNIOR, 2018, p. 174). Nesse sentido, a efetividade dá-se quando a lei se aproxima da realidade social, ou seja, a análise da norma não deve ser vista sozinha, mas sempre inserida no ordenamento jurídico que é dinâmico e, portanto, possui relação entre si (BOBBIO, 1996).

Note-se que ainda há um grupo minoritário de ação contrária à Lei de Cotas Raciais, que traz influências na sociedade, além dos fatores que estão limitando a efetividade social descritos nesta tese. Conforme Reale (2000), o fim da norma é o valor que é atribuído pela sociedade. Se o fim da Lei de Cotas Raciais é o de inserir negros no serviço público e isso não vem sendo atingido, nesse processo surgem novas tensões sobre a vigência dessa Lei (12.999/2014) que serão valoradas pela sociedade e instituições, num ciclo dialético de integração.

Para que ocorra a efetividade social de uma norma, é necessária, segundo Santos (2000), a junção de três elementos: a norma jurídica, os valores sociais e o empenho dos governantes e da população para que ela seja cumprida.

Para que se complete a concretização de uma norma jurídica e ocorra a sua plena efetividade, deve haver, além da conexão *norma – sistema; norma – valores sociais*, o necessário empenho de governantes/elites e da população em respeitar o ordenamento jurídico e fazer valer os princípios retores da ordem normativa (SANTOS, 2000, p. 7).

O autor acrescenta que a concretização da norma ordinária ou constitucional, no seu plano pragmático, deve ser analisada sob três aspectos:

- tem seus elementos completos ou integrados sistemicamente em sua estrutura lógica (eficácia jurídica);
- os valores que estão plasmados na norma correspondem ao plexo axiológico médio da comunidade (eficácia jurídico-social);
- há um empenho e esforço natural de governantes e governados no cumprimento das leis e preceitos normativos (eficácia social) (SANTOS, 2000, p. 9).

De acordo com Santos, deverá haver sempre uma conexão entre as normas e os fatos sociais, que tenha o poder de mobilizar a sociedade organizada e as instituições (governo) na busca por esforços para a efetivação da lei e programas (SANTOS, 2000, p. 7). Assim, para que ocorra a democratização do acesso ao serviço público federal para a população negra, deverá haver uma mobilização da sociedade, das instituições e do poder público, ou seja, é um trabalho em conjunto para o fortalecimento da Democracia (DAHL, 2001).

Conforme Dahl (2001), para que ocorra uma democracia, é necessária uma cidadania inclusiva. Para tanto, essa democracia deve ser denominada de poliarquia, derivada das “palavras gregas que significam “muitos” e “governos” e se distingue do governo de um, a monarquia, e do governo de poucos, a oligarquia ou a aristocracia” (DAHL, 2001, p. 104). A democracia poliárquica é definida por Bobbio (1998) como aquela que

[...] busca as condições da ordem democrática não em expedientes de caráter constitucional, mas em pré-requisitos sociais, isto é, no funcionamento de algumas regras fundamentais que permitem e garantem a livre expressão do voto, a prevalência das decisões mais votadas, o controle das decisões por parte dos eleitores, etc (BOBBIO, 1998, p. 338).

Segundo Dahl (2001, p. 104), as características da poliarquia são diferentes das da democracia representativa com sufrágio restrito, ou seja, haveria diversos

“partidos políticos, os direitos de formar organizações políticas para influenciar ou fazer oposições ao governo existente, os grupos de interesses organizados, e assim por diante”. Segundo Bobbio (1998), a democracia deverá atender aos interesses sociais e, para tanto, deverá passar por profundas mudanças:

[...] e nas atuais democracias liberais, a participação política é realmente insuficiente, porque os homens não são educados para uma tal participação, que muitas vezes diz respeito a problemas longínquos e abstratos, através da oportunidade de participar nas decisões que os tocam de perto na sua experiência concreta. Nesta perspectiva, a conexão entre o Autoritarismo ou a democracia das outras instituições sociais e o Autoritarismo ou a democracia do sistema político toma-se bastante estreita. Um sistema político democrático pressupõe uma sociedade democrática; e por isso as atuais democracias liberais devem sujeitar-se a uma profunda transformação, no sentido de uma nítida democratização das instituições sociais que, tal como acontece com as instituições econômicas, envolvem mais diretamente os interesses dos homens que nelas trabalham dia-a-dia (BOBBIO, 1998, p. 113).

De acordo com Soares e Nascimento (2018, p. 302), “a ausência de participação política dos segmentos populares nas decisões estatais, ou seja, a inexistência de uma democracia real pode ser apresentada como consequência do processo excludente”. No Brasil, dizem os autores, observa-se uma cultura patrimonialista que vai desde o império até a República e que as elites sempre preservaram a cultura de privilégios, “em que os segmentos sociais subalternos são excluídos, de forma incisiva”.

Para que haja libertação do povo, deve-se recorrer à interculturalidade, ou seja, construir uma educação democrática que possa ensejar o resgate de identidades ocultadas pelo perverso processo de colonização. O pluralismo jurídico há de permitir uma reflexão crítica à realidade social em face de um arcabouço jurídico construído no decorrer do processo histórico, demarcado por conquistas sociais, econômicas e culturais (SOARES; NASCIMENTO, 2018, p. 303).

Diante disso, observa-se que a lei de cotas raciais não vem sendo efetivada nos casos concretos, mais especificamente, nos concursos públicos direcionados aos docentes de universidades federais. Consequentemente, não vem atendendo a realidade social de inserir negros nos serviços públicos para o magistério público federal. E quando isso ocorre, essa norma acaba não correspondendo aos valores que a sociedade clama, ficando em núcleos separados os anseios sociais e a normatização jurídica. Com essa separação, muitas vezes, agravavam-se as

polêmicas e tensões. Assim, é fundamental que essa norma atenda os anseios da sociedade e incida no mundo fático.

Tal entendimento é confirmado por Calsing (2012, p. 293): “consequentemente, não basta que as normas sejam válidas técnico-juridicamente, pois elas podem violentar a consciência de um povo, ou ir contra a tradição da sociedade, ou ainda, não serem legítimas quanto aos valores dela esperados.” Acrescenta ainda REALE (1996) que a efetividade é “a eficácia social das normas, é o cumprimento efetivo do Direito por parte da sociedade, que reconhece as normas e as cumprem, concretizando, assim, seus comando, fazendo com que seus preceitos incidam efetivamente na vida social (REALE, 1996, p.124).

Assim, para que realmente ocorra a efetividade de uma norma, tem que se respeitar e garantir o pluralismo em todas as formas de diversidade (religiosa, raça, ideológica, política), visto que, é um valor fundamental do Estado Democrático de Direito. Segundo Santos (2000, p. 6), há também a necessidade “da influência e pressão popular para o respeito de certas disposições que não trazem uma estrutura sintática completa ou não refletem semanticamente os valores de toda a comunidade”.

Para Bobbio (1997, p. 65), quando uma norma não está sendo cumprida em sua integralidade, como no caso da Lei n. 12.990/2014, tem de haver uma punição, ou seja, a sanção é uma das garantias para eficácia social da norma. Barroso (2003) acrescenta que, para que a norma tenha efetividade, precisa da atuação política, social e jurídica; essa junção de atuação das instituições e pessoas são necessárias para a concretização da sua efetividade. Sabe-se que uma das razões por que a Lei n. 12.990 de 2014 não vem sendo aplicada integralmente para os cargos de docentes no ensino superior é o fato de seu cumprimento ir de encontro aos valores econômicos dominantes, e isso acaba repercutindo na efetividade.

Em síntese, a democracia deveria ser transformada para uma melhor participação de todos, e o sistema jurídico constitucional deveria proteger os direitos da maioria e das minorias, atendendo sempre os anseios da sociedade. Desta forma, é fundamental garantir a efetividade da Lei n 12.990/2014. Além de executar as leis, o governo deve fazer cumpri-las, mantendo a finalidade para a qual foi criada, ou seja, inserir negros no serviços públicos federais.

### 3.4 Concursos públicos para docentes no ensino público superior

Antes de iniciar o tema em questão, é necessário, de forma sucinta, fazer algumas observações sobre a organização da Administração Pública.<sup>42</sup> Para executar suas atividades, ou seja, prestar serviços públicos para a coletividade, a Administração Pública<sup>43</sup> precisa dos agentes públicos, os quais desempenham tal função. Os agentes públicos podem ser denominados de diversos tipos, entre os quais estão os agentes administrativos, denominados servidores públicos<sup>44</sup> ou empregados públicos<sup>45</sup>, que executam as atividades conforme sua competência e encargos recebidos pela investidura do cargo ou da função, regidos pelo regime de trabalho estatutário ou celetista. A Constituição Federal de 1988, no artigo 37, inciso II, diz que a Administração Pública (direta e indireta), obrigatoriamente, deveria recrutar pessoas para executar funções administrativas, em cargos e funções públicas, somente por meio de concursos públicos, salvas as exceções previstas nos incisos V e IX, do mesmo artigo.

Hoje, no Brasil, os concursos públicos se tornaram um grande atrativo aos que almejam o cargo público, em razão da estabilidade financeira e, muitas vezes, em razão de uma remuneração elevada. No que se refere ao concurso público para o cargo de Magistério Superior Federal, tem havido um significativo crescimento e demanda. Com base no relatório da Comissão constituída pela Portaria 126/2012 do Ministério da Educação, sobre a expansão das Universidades Federais, no período entre 2003 e 2012, houve um significativo aumento no número de docentes federais.

Em 2003, os docentes efetivos perfaziam um total de 40.523; após o Reuni (2008), no ano de 2012, esse total subiu para 67.635 docentes efetivos e hoje esse

---

<sup>42</sup> A Administração Pública se dá de forma política (decisões de governo pela União, Estado, Municípios e Distritos Federais) e de forma organizacional por meio da estrutura de órgão e agentes. Segundo Meirelles (2000, p. 58), “a organização da Administração Pública, ou seja, a estruturação legal das entidades e órgãos que irão desempenhar as funções, através de seus agentes públicos (pessoas físicas) faz-se normalmente por lei, e excepcionalmente por decreto e normas inferiores, quando não exige a criação de cargos nem aumenta a despesa pública”.

<sup>43</sup> Numa visão global, a Administração é, pois, todo o aparelhamento do Estado preordenado à realização de serviços, visando à satisfação das necessidades coletivas. A Administração não pratica atos de governo; pratica, tão somente, atos de execução, com maior ou menor autonomia funcional, segundo a competência do órgão e de seus agentes (MEIRELLES, 2000).

<sup>44</sup> Servidores públicos são agentes administrativos concursados (artigo 37, II, CF) ou comissionados, regidos pelo regime jurídico estatutário, integrantes da administração direta e das autarquias e fundações públicas. No que se refere aos professores do magistério superior, são considerados, na sua maioria, regidos pelo regime estatutário, chamados de servidores públicos (MEIRELLES, 2000).

<sup>45</sup> Empregado Público é uma espécie de agente público regido pelo regime de trabalho celetista (CLT). Os docentes do ensino superior podem exercer o regime de trabalho regido pela Legislação Trabalhista (CLT).

total é de 84.960. (PEP, 2017). Segundo a análise de expansão universitária apresentada no relatório (2012 p.16), é considerável o aumento no número de professores substitutos pelos efetivos.

Evidencia-se que no período de implementação do Reuni, ou seja, entre 2008 e 2012, houve um grande salto no número de docentes efetivos com a autorização de 21.786 novas vagas docentes e a consequente redução de 64% de docentes substitutos (INEP, 2012, p.16).

Nota-se um crescimento em relação ao ingresso na carreira docente nas universidades públicas do país, apesar das exigências serem maiores em termos de capacitação e titulação. Alguns fatores podem ser os estimuladores para que isso aconteça: o piso salarial é maior do que o do ensino básico; o *status* acadêmico e social que esse nível proporciona; a tão esperada estabilidade no trabalho, principalmente diante da atual conjuntura econômica pela qual vem passando a população brasileira, com relação às mudanças no trabalho decorrentes das alterações das legislações trabalhistas, flexibilizando as relações empregatícias e gerando instabilidade econômica e social. Passar em um concurso público federal e, após o estágio probatório, adquirir estabilidade se tornou um dos maiores interesses para a docência no ensino superior público.

Contudo, o magistério público superior exige um percurso intenso de estudo por parte do docente, tendo em vista a obrigatoriedade de formação superior, no mínimo, conforme determinado no artigo 8º da Lei nº12.863/2013.

Porém, inúmeras universidades públicas no Brasil exigem, no seu edital, a titulação de doutor e, na ausência de candidatos com tal titulação, a exigência passa a ser de mestre ou especialista. Em suma, o profissional que aspira à docência superior necessita se capacitar e qualificar com dedicação intensa, no que se refere ao estudo e ampliação do seu conhecimento, por meio de uma formação continuada.

Sabe-se do grande desafio enfrentado pelo professor, em uma sociedade complexa na qual vivemos. No entanto, o papel social do docente é contribuir com a formação das pessoas para o desenvolvimento da cidadania, observando as mudanças ocorridas no contexto social e se adaptando às novas tecnologias. Dessa maneira, a realização de concursos públicos para o ingresso na carreira docente universitária é, pois, uma forma democrática de contribuir com o princípio da

igualdade, assegurando a participação dos cidadãos e a efetiva conquista de um emprego público.

### **3.4.1 Concursos públicos: conceitos, funcionalidade e legislações**

O concurso público visa selecionar candidatos para cargos ou empregos públicos por meio de um procedimento administrativo. Para sua realização, deve-se observar os princípios constitucionais previstos no artigo 37 da Constituição Federal, quais sejam: isonomia, impessoalidade, moralidade, eficiência e legalidade<sup>46</sup>, que tendem a garantir a validade do concurso, bem como permitir o acesso ao cargo público por critérios pré-estabelecidos pela Administração Pública, por meio da publicação dos Editais. Segundo Meirelles (2000), o concurso público:

É o meio técnico posto à disposição da Administração Pública para obter-se moralidade, eficiência e aperfeiçoamento do serviço público e, ao mesmo tempo, propiciar igual oportunidade a todos os interessados que atendam aos requisitos da lei, fixados de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, consoante o artigo 37, inciso II, da Constituição Federal (MEIRELLES, 2000, p. 396).

Para Carvalho Filho (2009, p. 595), o concurso público “é o procedimento administrativo que tem por fim aferir as aptidões pessoais e selecionar os melhores candidatos ao provimento de cargos e funções públicas”. Em vista disso, a Administração Pública, ao realizar o concurso público, tem por finalidade verificar a capacidade pessoal do candidato de acordo com a função que desempenhará.

Na aferição pessoal, o Estado verifica a capacidade intelectual, física e psíquica de interessados em ocupar funções públicas e no aspecto seletivo são escolhidos aqueles que ultrapassam as barreiras opostas no procedimento, obedecida sempre em ordem de classificação. Cuida-se, na verdade, do mais idôneo meio de recrutamento de servidores públicos (CARVALHO FILHO, 2009, p. 596).

Os procedimentos realizados nos concursos públicos devem seguir os trâmites legais, os quais são fixados nas leis e nos atos administrativos. A

---

<sup>46</sup> Meirelles (2000, p. 88) afirma que “a legalidade como princípio da administração significa que o administrador público está, em toda a sua atividade funcional, sujeito aos mandamentos da lei e às exigências do bem comum, e deles não se pode afastar ou desviar”. Notoriamente, a eficácia de toda atividade administrativa está condicionada ao atendimento da lei e do direito.

Administração Pública tem a conveniência para estabelecer as diretrizes do concurso e os critérios de julgamento, desde que tenham como parâmetro os princípios constitucionais previstos no *caput* do artigo 37 da Constituição Federal Brasileira de 1988.

Do mesmo modo, a Administração direta e indireta tem a obrigatoriedade de realizar o concurso público para selecionar seus candidatos, todavia, tem a faculdade de verificar qual é o melhor momento para abertura do edital e fixar os procedimentos a serem adotados no concurso e o seu critério de julgamento.

As entidades estatais são livres para organizar seu pessoal para o melhor atendimento dos serviços a seu cargo, mas há três regras fundamentais que não podem postergar: a que exige que a organização se faça por lei; a que prevê a competência exclusiva da entidade ou Poder interessado; e a que impõe a observância das normas constitucionais federais pertinentes aos servidores públicos das leis federais, de caráter nacional (MEIRELLES, 2000, p. 378).

Assim, os concursos públicos são uma forma de seleção aberta realizada pelos órgãos públicos da União, Estados, Municípios e Distrito Federal que têm por finalidade avaliar e admitir o candidato que possua qualidades técnicas e adequadas para o cargo ou emprego público que venha a desempenhar. São uma forma democrática de investidura dos cargos públicos, tendo em vista não discriminar as pessoas com relação a sexo, raça/cor, entre outros. É proibido, nos concursos públicos, restringir a participação das pessoas, salvo se o cargo ou a função exigir.

A Súmula n. 683 do STF prescreve: “o limite de idade para a inscrição em concurso público só se legitima em face do artigo 7, XXX, da Constituição, quando possa ser justificado pela natureza das atribuições do cargo”. Desse modo, cabe à lei determinar as atribuições necessárias para o desenvolvimento da função pública.

Cumprido salientar que existem duas formas de selecionar os candidatos para atuarem na administração pública. A primeira trata-se de concursos públicos e a outra, de processo seletivo.

A diferença entre essas duas possibilidades está relacionada com a forma de seleção: a primeira exige provas e títulos, conforme descrito no artigo 37, inciso II, da CF/88, já na segunda, a forma é simplificada, ou seja, podem ser realizados outros formatos de seleção, como, por exemplo, apenas análise de currículo.

Desse modo, o ingresso para o serviço público é possível mediante concurso público de provas e/ou de provas e títulos, conforme previsão Constitucional de 1988, em seu artigo 37, incisos I e II:

Artigo 37 - A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998). (BRASIL, 1998).

I - os cargos, empregos e funções públicas são acessíveis aos brasileiros que preencham os requisitos estabelecidos em lei, assim como aos estrangeiros, na forma da lei; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

**II - a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração;** (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998) (Grifo da autora)(BRASIL, 1998).

Verifica-se que o concurso público privativo de títulos é ilegítimo, conforme se constata pelo artigo 11 da Lei nº 8.112/90:

O concurso será de provas ou de provas e títulos, podendo ser realizado em duas etapas, conforme dispuserem a lei e o regulamento do respectivo plano de carreira, condicionada a inscrição do candidato ao pagamento do valor fixado no edital, quando indispensável ao seu custeio, e ressalvadas as hipóteses de isenção nele expressamente previstas (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10/12/97)(BRASIL, 1990).

Cumpra-se destacar que os incisos I e II do artigo 37 da Constituição Federal não são autoaplicáveis, pois ambos necessitam de lei específica que delimitará em quais casos o cargo pode ser preenchido por estrangeiros e definirá as restrições previstas para o provimento do cargo em comissão. O artigo 37, inciso II, dispensa o concurso para os cargos previstos nos incisos V e IX da Constituição Federal, que são:

]Inciso V - os cargos em comissão e as funções de confiança serão exercidos, preferencialmente, por servidores ocupantes de cargo de carreira técnica ou profissional, nos casos e condições previstos em lei, destinam-se apenas às atribuições de direção, chefia e assessoramento (BRASIL, 1988).

Segundo Di Pietro (2014, p. 614), a escolha para a nomeação desses cargos não é totalmente livre. “A lei é que definirá os casos, condições e percentuais mínimos a serem observados no provimento de cargos em comissão”.

O inciso IX artigo 37 da Constituição Federal autoriza a contratação temporária sem a realização de concurso público em casos excepcionais e por prazo determinado. Conforme definido na Constituição Federal, os cargos públicos são acessíveis aos brasileiros e estrangeiros. No entanto, é a lei de cada entidade federativa que definirá a forma de ingresso do estrangeiro no serviço público.

A Constituição Federal prescreve também a obrigatoriedade em realizar o concurso público, ressaltando as exceções que serão fixadas por meio de lei ordinária. Pode-se citar como exemplo a Lei nº. 9.849/99 que admite a contratação temporária de professores estrangeiros e pesquisadores estrangeiros visitantes (BRASIL, 1999).

Portanto, para ter acesso ao cargo/função pública, é necessário que a Administração Pública direta e indireta<sup>47</sup> receba uma solicitação de abertura do concurso público pelo órgão que necessita de tal vaga. Para tanto, há necessidade de verificar se existe o cargo para o preenchimento dessa vaga. Caso não exista, é necessário criar o cargo mediante lei.

É possível ainda a ocorrência de vagas abertas, por conta do falecimento dos servidores, bem como de aposentadorias e remoções. Depois de autorizado, o pedido feito pelo Ministério do Planejamento<sup>48</sup> é publicado no diário oficial da União. Os órgãos que disponibilizarão as vagas nomeiam uma comissão organizadora do certame, a qual realiza a minuta do edital do concurso público, e, após a confirmação desta, publica-se o edital de abertura.

Caso ocorra a impugnação do edital por qualquer interessado, ou até mesmo por ato exclusivo da Administração Pública<sup>49</sup>, o edital será retificado e publicado com os acréscimos, correções ou modificações. O próximo passo de execução do

---

<sup>47</sup> Administração direta são as entidades políticas: União, Estados-membros, Municípios e Distrito Federal. A Administração indireta são as entidades administrativas quando há a descentralização por parte da entidade política: Autarquia, Fundações, Sociedade de Economia Mista e Empresa Públicas (MEIRELLES, 2000).

<sup>48</sup> Decreto 9730 de Março de 2019 estabelece medidas de eficiência organizacional para o aprimoramento da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, estabelece normas sobre concursos públicos e dispõe sobre o Sistema de Organização e Inovação Institucional do Governo Federal – SIOIG, ficando hoje a cargo do ministro da economia e não mais do planejamento conforme o artigo 3º “ As propostas de atos que tratem das matérias elencadas no § 2º do art. 2º serão encaminhadas ao Ministério da Economia e, quando couber, serão submetidas à apreciação da Casa Civil da Presidência da República, nos termos do disposto no Decreto nº 9.191, de 1º de novembro de 2017 , e conterão:

<sup>49</sup> Autotutela da Administração Pública é o poder/dever da própria Administração em anular seus próprios atos quando eivados de vícios que os tornem ilegais, ou revogá-los por motivo de conveniência e oportunidade (Súmulas do STF 346 e 773).

concurso é a realização das inscrições. Depois de homologadas as inscrições, serão aplicadas as provas e, ato contínuo, o gabarito será publicado.

Decorrido o prazo de recursos, será publicado o resultado final com a lista dos classificados e, por fim, homologado o resultado final do concurso. Após a homologação do resultado final, serão convocados os candidatos aprovados para exercerem a função (nomeação e posse). Caso não seja preenchida a vaga após a realização do concurso, a entidade executora do concurso poderá abrir um novo concurso público para o preenchimento da vaga.

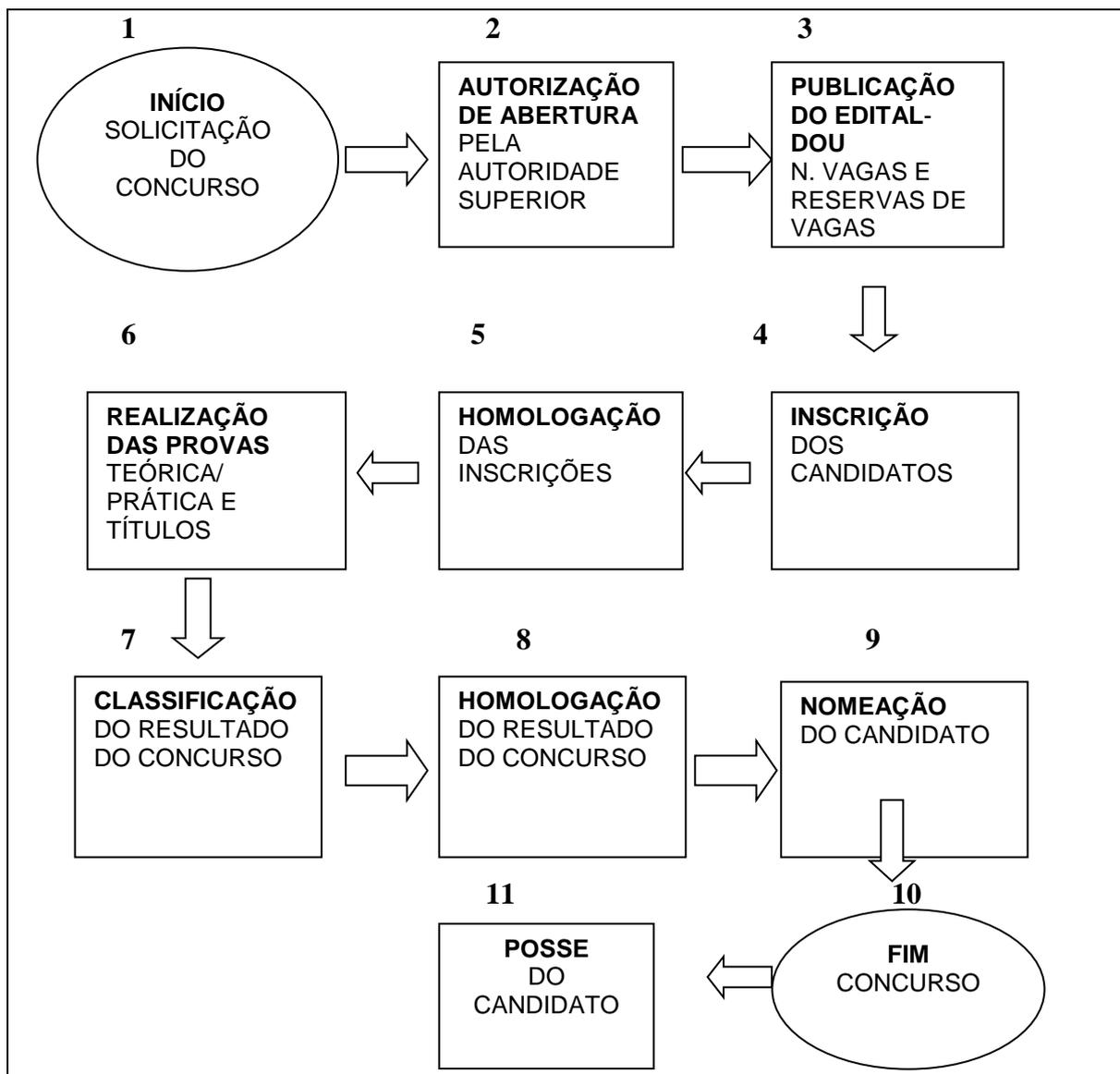
O procedimento para abertura de concurso público pode ser dividido em dois momentos a serem realizados pela entidade executora, uma fase interna (atos administrativos realizados internamente pela Administração Pública, que incluirão ato de solicitação, autorização, previsão orçamentária e minuta do edital) e uma fase externa (atos administrativos realizados pela Administração Pública que repercutem aos administrados) (MEIRELLES, 2000).

O início da fase externa de um concurso se dá com a publicação do edital no Diário Oficial da União e em jornal de grande circulação, que visa dar publicidade para os interessados que desejam participar do concurso. Na fase externa, pode ocorrer a retificação do edital, sendo necessário publicá-lo para dar amplo conhecimento às partes.

Ainda há na etapa externa os prazos para inscrições e documentações exigidas, homologações das inscrições, realização das provas, classificação com base nos resultados das provas/gabarito; homologação dos resultados do concurso e nomeação do classificado.

Para melhor entendimento, segue abaixo fluxograma das etapas do concurso público realizadas pelo órgão executor, desde a solicitação de abertura até o momento da posse do candidato após a sua prévia aprovação.

Fluxograma 1 – Etapas do Concurso Público.



Fonte: elaborado pela autora.

Todos os concursos públicos devem seguir essas etapas procedimentais que são fixadas nos editais. Nos editais devem constar todas as informações necessárias referentes à vaga destinada aos cargos ou às funções a serem exercidas, bem como o prazo de validade do concurso e a possível prorrogação; os quantitativos de vagas e as reservas de vagas para negros e deficientes; o local e horário da seleção; a faixa de remuneração; o conteúdo das provas; documentos necessários para inscrição, datas das provas; os critérios de análise da avaliação das provas (eliminatória ou classificatória), ou seja, as pontuações necessárias para a aprovação do candidato no concurso.

Dessa maneira, o edital é um procedimento da administração pública que tem por finalidade definir as regras para a realização do concurso público, no entanto, essa discricionariedade não pode afetar os princípios constitucionais.

O amplo e democrático acesso às funções públicas, conforme consta da Constituição Federal, é uma oportunidade para que os rumos do Estado e do País possam adquirir novos contornos, desde que vá se formando, já nos processos de seleção, uma nova geração de agentes públicos dotados de visão histórica, de sentido de povo e nação, e compromissados com a realização de um projeto nacional de independência econômica e reinserção no cenário internacional, sendo fundamental, diante deste objetivo, a elaboração de editais de concursos públicos fundados na moralidade, na impessoalidade, na razoabilidade (BORGES, 2009, p. 29).

]

Para todo concurso público, deverá constar, no edital, o prazo de validade, de acordo com artigo 12 da Lei n.º 8.112/90, que determina: “O concurso público terá validade de até 2 dois anos<sup>50</sup>, podendo ser prorrogado uma única vez, por igual período” (BRASIL, 1990). Assim, é possível que o prazo de validade seja inferior ao período de dois anos citado no edital. Ainda segundo o art. 12, parágrafo 2º, dessa lei, “não será aberto novo concurso enquanto houver candidato aprovado em concurso anterior com prazo de validade não expirado”, salvo se um novo concurso for aberto, mesmo que o período de validade ainda não tenha expirado. Desse modo, os candidatos aprovados anteriormente terão preferência sobre os novos (art. 37, IV, da CF/88).

Cabe ainda esclarecer que o candidato aprovado no concurso não tem direito absoluto de ser nomeado, podendo a Administração Pública cancelar ou invalidar o concurso antes, durante ou depois de concretizado o certame, desde que justifique o cancelamento ou a invalidação.

Após a publicação, o edital poderá ser impugnado por qualquer cidadão. Caso seja impugnado, a Administração Pública executora do concurso deverá se manifestar e, desde que acate a impugnação, o edital será retificado e publicado no Diário Oficial da União (DOU). Durante a realização do procedimento do concurso público, os candidatos terão o direito de recorrer de todas as etapas do concurso, ou seja, há a possibilidade inicialmente de impugnar o edital, pode impetrar recurso

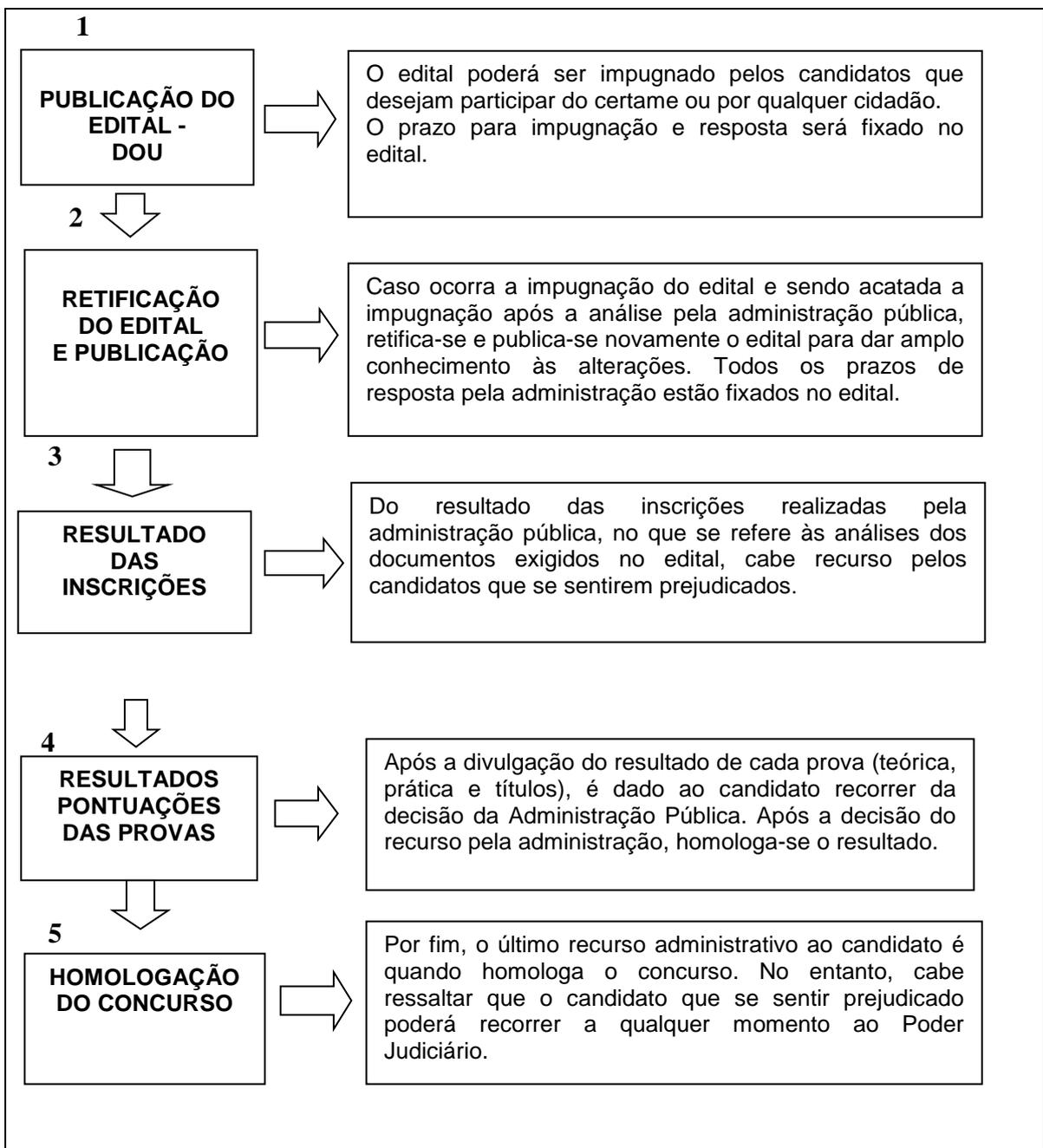
---

<sup>50</sup> Decreto 9739/2019- Art. 43. O concurso público terá a validade máxima de dois anos, contados da data de sua homologação. § 1º O prazo de que trata o **caput** poderá ser prorrogado uma vez, por igual período, caso haja previsão no edital do concurso público. § 2º A previsão a que se refere o § 1º depende de autorização do Ministro de Estado da Economia.

referente à homologação da inscrição ou recorrer dos resultados das provas e da homologação do resultado do concurso público. Ou seja, pelo princípio do contraditório e da ampla defesa, os candidatos terão direito a recorrer das fases do concurso público.

Ainda é permitido ao candidato reivindicar, junto ao poder Judiciário, qualquer ameaça de direito, conforme artigo 5, inciso XXXV da CF/88, em respeito ao direito da ampla defesa e do contraditório. Segue o fluxograma das possibilidades de impugnação e interposição de recursos permitidos pelos interessados.

**Fluxograma 2 – Impugnação e Recursos nos Concursos Públicos.**



Fonte: elaborado pela autora.

Os concursos públicos são, portanto, a forma democrática de permitir amplo acesso a todos os interessados que desejam atuar na função pública, desde que cumpram as determinações contidas no edital, garantindo, desse modo, a igualdade de oportunidades a esses indivíduos.

Na busca por uma maior participação democrática, a Constituição Federal, bem como as leis infraconstitucionais, fixadoras de políticas afirmativas, prevêm a reserva de vaga, “cotas”, para os candidatos que possuem qualquer tipo de deficiência e para os candidatos pretos e pardos, visando à inserção desses grupos no serviço público e, conseqüentemente, sua inclusão social. No próximo subitem, serão descritas as etapas do concurso público para os cargos de magistério público federal .

### **3.4.2 Concursos públicos para o magistério superior federal**

Antes de explicar as etapas do concurso público específico para os cargos do magistério público federal, faz-se necessário analisar alguns artigos constantes dos seguintes documentos legislativos: a Lei nº 9.394/1996, que estabelece as Diretrizes e Bases da Educação (LDB), a Lei nº 8.112/1990, que dispõe sobre o Regime Jurídico do Servidor Público Federal, a Lei nº 12.772/2012, alterada pela Lei nº 12.863/2013, que estabelece regras sobre o plano de carreira do magistério superior, além de algumas resoluções as quais regulamentam os concursos públicos das universidades federais e seus respectivos editais.

A realização dos concursos públicos efetuados pelas universidades públicas federais possui regras específicas no que diz respeito ao plano de carreira da docência superior. Essas regras estão regulamentadas por meio de resoluções e são expressas nos editais que traçam o caminho dos candidatos.

Como descrito anteriormente, o concurso público apresenta etapas que são rigorosamente seguidas para que ocorra sua realização. Neste item, descreve-se quais são as etapas necessárias para a realização de concursos públicos destinados à docência no ensino superior das universidades federais brasileiras.

Convém destacar que cada uma das 63 universidades públicas existentes no Brasil regulamenta seus concursos por meio de resoluções, que são delimitadas nos editais. No entanto, existem regras específicas e distintas, fixadas nos editais, que

são comuns nos concursos realizados pelas universidades públicas, por força de normatização definidas nas leis infraconstitucionais.

Todas essas regras descritas nos editais não devem ferir ou restringir os direitos individuais assegurados no que se refere ao amplo acesso à participação nos concursos públicos.

Para abertura de qualquer concurso público para o magistério superior federal, é necessário observar as normas delineadas pelas universidades públicas, que geralmente são fixadas nas Resoluções. Não obstante, essas normas não poderão contrariar as legislações que regulamentam as universidades, além de cumprirem as determinações constitucionais e infraconstitucionais constantes nos atos normativos específicos. A Resolução Universitária é uma das espécies dos atos administrativos normativos<sup>51</sup>, cuja função é complementar ou explicar legislações ou regulamentos.

As Resoluções, normativas ou individuais, são sempre atos inferiores ao regulamento e ao regimento, não podendo inová-los ou contrariá-los, mas unicamente complementá-los e explicá-los. Seus efeitos podem ser internos ou externos, conforme o campo de atuação da norma ou os destinatários da providência concreta (MEIRELLES, 2000, p.172).

As Resoluções Universitárias normativas que delimitam o ingresso para os cargos de professor do ensino superior, após aprovadas pelo Conselho Diretor, deverão ser seguidas pelas instituições como padrão.

Conforme prescrito na Constituição Federal/88 no seu artigo 37, inciso II, o concurso para o cargo do magistério público federal exige a realização de provas compostas de, no mínimo, duas etapas (provas e títulos). Esse artigo é complementado pela Lei n<sup>o</sup> 9.394 de 1996, a qual dispõe em seu artigo 67, inciso I, o seguinte: “o ingresso é exclusivamente por concurso público de provas e títulos” (BRASIL,1996).Algumas resoluções normativas sobre concurso público para docentes nas universidades, porém, permitem que sejam realizadas outras provas para seleção de docente.

As provas nos concursos públicos geralmente são teóricas, podendo ser discursivas, objetivas ou práticas, sendo aplicadas de forma eliminatória. Caso seja aprovado, o candidato passará por uma prova didática. Nesta, geralmente é realizado o sorteio de um tema sobre o qual o candidato deverá apresentar uma aula

---

<sup>51</sup> Atos administrativos normativos “são aqueles que contêm um comando geral do Executivo, visando à correta aplicação da lei. O objetivo imediato de tais atos é explicitar a norma legal a ser observada pela Administração e pelos administrados” (MEIRELLES, 2000, p. 168).

no tempo predeterminado. Se o candidato não apresentar o tema dentro do tempo mínimo exigido, será desclassificado; se ultrapassá-lo, perderá ponto.

Passando por essas fases do processo seletivo, serão analisados os títulos pela comissão examinadora, sendo essa fase classificatória. Existe, ainda, a possibilidade de ocorrer a fase de entrega de memorial, porém tal fase depende de previsão fixada nas resoluções universitárias. A título de exemplo, a Universidade Federal de Pelotas exige, além das provas teóricas, didáticas e de títulos, a fase de entrega de memorial conforme Resolução 19/2016.

Os editais publicados pelas universidades públicas brasileiras exigem, na sua maioria, o título de doutor, em conformidade com a Lei n.º 12.863 de 2013. Nos casos em que não haja candidatos com titulação de doutor, pode ser exigido o título de mestre e, em casos raros, os editais poderão exigir apenas o título de especialização e graduação. A Lei n.º 12.863/2013, artigo 8, parágrafo 3º dispõe:

A IFE poderá dispensar, no edital do concurso, a exigência de título de doutor, substituindo-a pela de título de mestre, de especialista ou por diploma de graduação, quando se tratar de provimento para área de conhecimento ou em localidade com grave carência de detentores da titulação acadêmica de doutor, conforme decisão fundamentada de seu Conselho Superior (BRASIL, 2013).

Apresentadas as normas legais, descreve-se, a seguir, as etapas para o preenchimento de vagas para o magistério federal. Para abertura do concurso público há uma exigência preliminar de solicitação, que justifique a sua necessidade. Muitas vezes, a solicitação se dá pela vacância do cargo por motivo de aposentadoria, falecimento ou remoção do servidor.

A solicitação do concurso se dará para as áreas e subáreas que necessitam das vagas e são direcionadas para as universidades e campus. Após o pedido ser autorizado, dá-se a abertura do concurso pela autoridade hierárquica superior, podendo ser órgão de direção, reitoria ou departamento, dependendo sempre da estrutura organizacional de cada universidade pública.

Autorizada a abertura do concurso e delimitados o quantitativo de vagas e as áreas a que serão destinadas, monta-se uma comissão para realizar os procedimentos necessários para a realização do concurso público.

A comissão designada será publicada no DOU e elaborará a minuta do edital contendo todas as informações necessárias para a realização do concurso. Após a verificação dos termos, o edital será publicado para dar amplo conhecimento

público. Neste momento dá-se abertura do concurso para que os candidatos interessados possam participar.

Após a publicação do edital, a comissão realizará as inscrições dos candidatos. Serão homologadas as inscrições que atenderem às exigências previstas no edital.

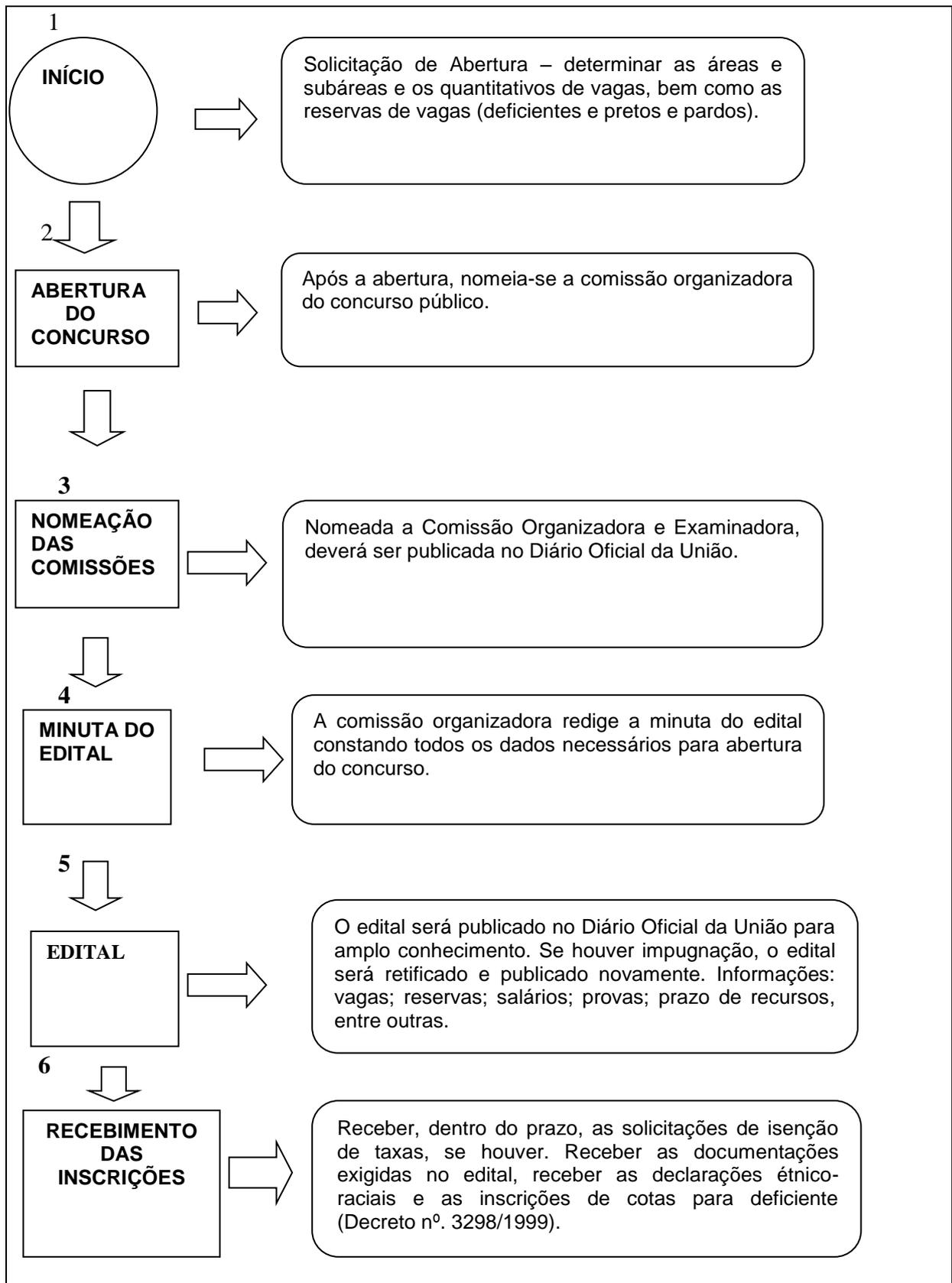
Caberá à universidade preparar a logística do concurso e a nomeação dos membros da comissão examinadora, a qual avaliará as provas constantes nas fases do concurso, bem como analisará, em primeira instância, os recursos interpostos pelos candidatos. E, por fim, a autoridade superior homologará o resultado final do concurso.

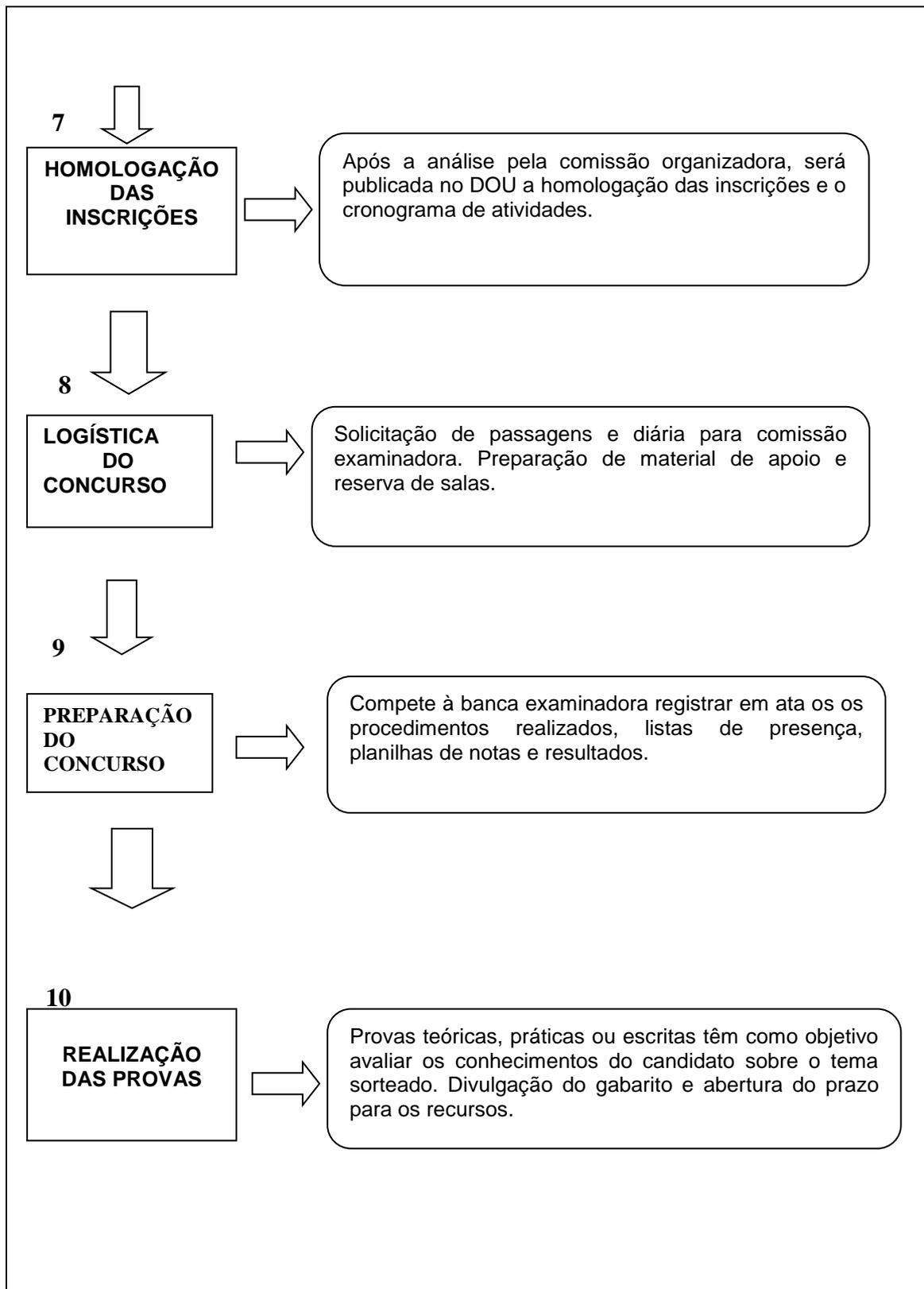
A Lei nº 12.772/2012, em seu parágrafo 2º, determina: “O edital do concurso público de que trata este artigo estabelecerá as características de cada etapa e os critérios eliminatórios e classificatórios do certame” (BRASIL, 2012). Nesse contexto, os editais delimitarão os critérios objetivos de julgamento que serão levados em conta pela comissão examinadora ao avaliar as provas.

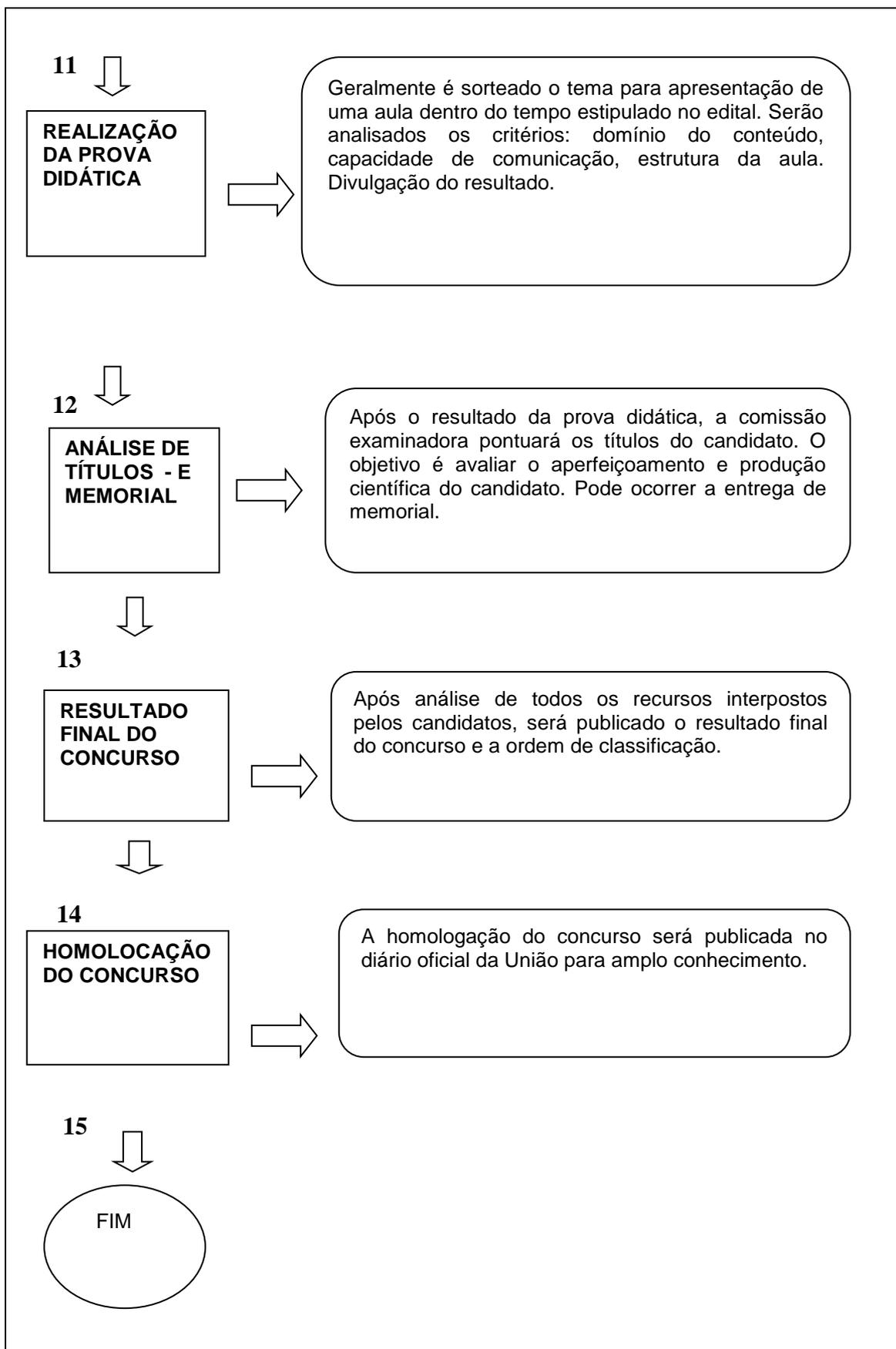
Apesar de haver algumas diferenças constantes nos editais das universidades brasileiras para selecionar os candidatos às vagas para docentes no ensino superior, alguns elementos são obrigatórios e comuns em qualquer um deles, a saber: delimitar a área ou subárea de conhecimento do concurso; quantificar o número de vagas a ser providas; apontar o local do preenchimento; especificar a remuneração inicial; indicar as reservas de vagas, na forma da lei; apontar a titulação exigida e o regime de trabalho; descrever o programa das provas e os tipos de provas e os materiais disponíveis; definir os critérios da prova de maneira objetiva, apontando as pontuações (eliminatório ou classificatório); mencionar a atribuição do cargo; informar o local, data e valor da inscrição do concurso ou a possibilidade de isenção de taxa; fixar a validade do concurso e sua prorrogação; citar os documentos exigidos para investidura do cargo.

Por fim, após a homologação e publicação do resultado do concurso no Diário Oficial da União, decorrido o prazo recursal, os candidatos serão chamados para a nomeação, dentro dos prazos estipulados pelas universidades. Segue o fluxograma explicativo das fases do concurso público para o preenchimento do cargo ao magistério superior federal.

Fluxograma 3 – Concurso do Magistério Superior Federal.







### **3.4.3 Comissão Examinadora: instituição, impedimentos e suspeição**

A instituição da comissão examinadora e julgadora do concurso público, em regra geral, é designada pelo Reitor e escolhida pelo Conselho da Unidade, com base em uma lista de professores especializados na área do concurso. São selecionados cinco docentes, preferencialmente doutores na área, sendo dois vinculados à Universidade e outro que pode ser convidado de outra instituição superior.

A comissão apresenta, geralmente, quatro membros e um suplente. Após a escolha destes, será publicado no DOU para amplo conhecimento pelos candidatos. A comissão tem por objetivo corrigir as provas adotando os critérios objetivos fixados nos editais.

Pode ocorrer o sorteio de todos os temas definidos no conteúdo das provas previstos no edital. Dependendo do que consta na resolução da universidade, também há a possibilidade de não haver sorteio dos temas descritos nos editais, ou seja, pode ser escolhido qualquer tema para a prova. O mais importante é que todas essas regras devem constar nos editais publicados pelas universidades e não haja critérios que possam direcionar ou favorecer alguns candidatos em detrimento de outros.

A fraude em concursos públicos é uma preocupação nos dias atuais, visto que a segurança jurídica e a moralidade administrativa ficam fragilizadas. Por isso, é fundamental delimitar o critério de julgamento a ser analisado pela comissão examinadora, que deverá ser objetivo e não poderá haver margem para discricionariedade do agente, sob pena de haver consequências administrativas, penais e civis por tal conduta.

Nesse caso, pode ocorrer a interferência do Ministério Público Federal, a fim de verificar o procedimento da administração, uma vez que esse órgão é a entidade competente para atuar na fiscalização dos concursos públicos federais, podendo ser acionado por qualquer cidadão. No entanto, não poderá haver interferência na comissão examinadora por parte do Poder Judiciário quando a prova for discursiva (análise de mérito), pois isso seria uma interferência de poderes.

Quando se cuida da denominada **prova discursiva**, a situação é diversa, porque a avaliação das respostas levada a efeito pelos examinadores pode levar em consideração vários aspectos além do fator estritamente ligado ao conhecimento. Nesses casos, não há como evitar que as bancas examinadoras sejam dotadas de certo poder discricionário para avaliar as respostas a chegar à sua graduação. Esses critérios não podem ser reavaliados no Judiciário, pois que, além de serem privativos da Administração, sua reapreciação implicaria ofensa ao princípio da separação de Poderes (CARVALHO FILHO, 2009, p. 609. Destaque do autor).

Os membros da comissão examinadora deverão ser imparciais ao tomar a sua decisão. Conforme Carvalho Filho (2009, p. 610), “[...] deve a Administração ter o redobrado cuidado e selecionar, para seus concursos, examinadores dotados de muito equilíbrio e imparcialidade [...]”. Os candidatos podem arguir o impedimento e a suspeição de qualquer membro titular ou suplente da Comissão, bem como os próprios membros podem arguir sua suspensão ou impedimento.

A Lei nº 9.784 de 29 de janeiro de 1999, no capítulo VII, artigos 18,19 e 20, prescreve sobre os casos em que os membros de comissão de processos administrativos poderão ser considerados impedidos ou suspeitos.

Art. 18. É impedido de atuar em processo administrativo o servidor ou autoridade que:

I - tenha interesse direto ou indireto na matéria;

II - tenha participado ou venha a participar como perito, testemunha ou representante, ou se tais situações ocorrem quanto ao cônjuge, companheiro ou parente e afins até o terceiro grau;

III - esteja litigando judicial ou administrativamente com o interessado ou respectivo cônjuge ou companheiro.

Art. 19. A autoridade ou servidor que incorrer em impedimento deve comunicar o fato à autoridade competente, abstenendo-se de atuar.

Parágrafo único. A omissão do dever de comunicar o impedimento constitui falta grave, para efeitos disciplinares (BRASIL,1999).

Os suspeitos, conforme artigo 20 da Lei nº 9784/99, são aquelas pessoas que tenham “amizade ou inimizade notória com algum dos interessados ou com os respectivos cônjuges, companheiro, parentes e afins até o terceiro grau” (BRASIL, 1999). Caso não ocorra a manifestação por parte dos interessados, a respeito da suspeição do membro da Comissão, o ato será considerado válido. Já com relação a algum ato realizado por membro da Comissão Examinadora do concurso, quando impedido, será nulo ou anulável pela administração, devendo esse membro ser substituído por outro que não esteja impedido ou suspeito.

As universidades, por meio das Resoluções, estabelecem os impedimentos e suspeições com base na Lei nº 9.784/99 e acrescentando alguns itens relacionados às funções e atribuições do cargo de docentes que estarão impedidos. Pode-se citar, como exemplo, a Resolução nº 19 de 2016, da Universidade Federal de Pelotas:

Art. 12. Fica vedada a indicação de docente para integrar a Banca Examinadora, o qual, em relação a qualquer dos candidatos:

I – seja parente consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau, cônjuge ou companheiro;

II – tenha participado ou venha a participar como perito, testemunha ou representante, ou se tais situações ocorrem quanto ao cônjuge, companheiro ou parente e afins até o terceiro grau;

III – esteja litigando judicial ou administrativamente com candidato ou respectivo cônjuge ou companheiro;

IV – tenha sido orientador ou coorientador de atividades acadêmicas de conclusão de curso de pós-graduação ou estágio pós-doutoral;

V – tenha sido coautor de trabalhos técnico-científicos nos três anos anteriores à data de publicação da portaria de composição da banca;

VI – tenha participado conjuntamente de projetos de pesquisa e de extensão nos últimos três anos, na condição de coordenador ou colaborador;

VII – tenha desempenhado função como superior ou como subordinado direto em outras instituições nos últimos três anos (UFPE, 19, 2016).

Em suma, o desrespeito ao concurso público e aos princípios constitucionais acarretam sanções de diversas naturezas (administrativa, civil e penal). Por isso, os concursos devem atender três postulados fundamentais:

O primeiro é o **princípio da igualdade**, pelo qual se permite que todos os interessados em ingressar no serviço público disputem a vaga em condições idênticas para todos. Depois, o **princípio da moralidade administrativa**, indicativo de que o concurso veda favorecimentos e perseguições pessoais, bem como situações de nepotismo, em ordem a demonstrar que o real escopo da Administração é o de selecionar os melhores candidatos. Por fim, o **princípio da competição**, que significa que os candidatos participam de um certame, procurando alçar-se à classificação que os coloque em condições de ingressar no serviço público (CARVALHO FILHO, 2009, p. 57. Grifo do autor).

Assim, a seleção dos candidatos por meio de concursos públicos é uma garantia dos preceitos constitucionais e democráticos, visto que é o meio adequado para selecionar o candidato que mais se enquadra às atribuições da função a ser requerida pelo cargo. Dessa forma, a seleção por meio do concurso público deve atender aos princípios da isonomia e eficiência da Administração Pública brasileira.

### **3.5 Carreira docente do ensino superior federal: legislações, regime jurídico, plano de carreira**

As universidades públicas apresentam um plano de carreira definindo a estrutura dos cargos de provimento permanente, podendo ser docentes e técnicos, prevendo garantia de isonomia de vencimentos e de estabilidade e condições de investidura após a aprovação em concursos de provas e títulos.

Os critérios de desenvolvimento da carreira docente nas instituições públicas de ensino superior são regulamentados por lei específica, em decorrência da junção do fator tempo de serviço com as atividades e a titulação. O plano de carreira, ou seja, a progressão profissional, é uma forma de valorizar o desempenho do docente e incentivar a sua formação continuada.

Antes de apresentar a lei que especifica o plano de carreira, é importante descrever os critérios previstos no Estatuto do Servidor Público Federal, após a realização do concurso público e sua aprovação, para ocupar o cargo na função de docente no ensino superior.

O docente deve atender à legislação prevista na Lei nº 8.112/90, bem como os ditames contidos na Constituição Federal Brasileira de 1988. Após a aprovação no concurso público, a investidura do cargo ocorrerá com a posse. Para admitir a investidura, deve-se observar a Lei nº 8.112/90, no seu artigo Art. 5:

São requisitos básicos para investidura em cargo público: I - a nacionalidade brasileira; II - o gozo dos direitos políticos; III - a quitação com as obrigações militares e eleitorais; IV - o nível de escolaridade exigido para o exercício do cargo; V - a idade mínima de dezoito anos; VI - aptidão física e mental (BRASIL, 1990).

Após o ingresso no serviço público, inicia-se o estágio probatório, período durante o qual o novo servidor deverá demonstrar aptidão e capacidade para o exercício do cargo, observando alguns fatores, como: a assiduidade, a disciplina, a iniciativa, a produtividade e a responsabilidade.

Havia certa discussão quanto à duração do estágio probatório. A Constituição Federal, em seu artigo 41, dita “que são estáveis, após dois anos de efetivo exercício, os servidores nomeados em virtude de concurso público” (BRASIL, 1988). Já a Lei nº 8.112, em seu artigo 20, diz que, ao entrar em exercício, o servidor

nomeado para cargo efetivo ficará sujeito a estágio probatório por período de vinte e quatro meses (BRASIL, 1990).

Nota-se uma mudança na terminologia, que acabou sendo mais controversa com o advento da Emenda Constitucional nº 19, que modificou o texto do artigo 41 da Constituição Federal, ampliando o período para a aquisição de estabilidade para três anos. Com a Medida Provisória nº 431, houve a correção do artigo 20 da referida lei, e o estágio probatório passou a ter duração de trinta e seis meses.

A dispensa do servidor, durante o estágio probatório, deve garantir a ampla defesa e o contraditório. É feita através de uma avaliação especial de desempenho, que deve ser realizada por uma comissão instituída com finalidade específica em cada órgão ou entidade pública, conforme o artigo 41, parágrafo 4º, da Constituição Federal. Quatro meses antes do encerramento do período de aquisição de estabilidade, a avaliação será remetida à autoridade competente para que seja homologada. Aquele que não for aprovado no estágio probatório será exonerado.

Ainda, o artigo 20 da Lei nº 8.112/90 elenca as hipóteses de licença e afastamento do servidor durante o período em que adquire estabilidade, quais sejam: licença por motivo de doença em pessoa da família; licença por motivo de afastamento do cônjuge ou companheiro; licença para o serviço militar; afastamento para o exercício de mandato eletivo; afastamento para estudo ou missão no exterior; afastamento para servir em organismo internacional de que o Brasil participe ou coopere e afastamento para participar de curso de formação decorrente de aprovação em concurso para outro cargo da Administração Pública Federal.

A lei estabelece, também, que a estabilidade do cargo só é adquirida após o término do estágio probatório. É a garantia de permanência no serviço público. É a confirmação na carreira como servidor, pois adquire permanência no cargo, não podendo ser exonerado *ad nutum*<sup>52</sup>. O servidor estável só perderá o cargo por sentença judicial transitada em julgado; processo administrativo disciplinar; procedimento de avaliação periódica de desempenho e redução de despesas. De acordo com o artigo 169, parágrafo 5º e 6º da CF, o servidor que sofrer exoneração por redução de despesas fará jus à indenização correspondente a um mês de remuneração por ano de serviço.

---

<sup>52</sup> **Ad nutum.** Termo jurídico em **latim** que determina que o ato pode ser revogado pela vontade de uma só das partes.

A saída do servidor público de seu cargo pode dar-se basicamente de três maneiras: pela demissão, pela exoneração ou pela aposentadoria. A demissão é usada para caracterizar a saída punitiva do servidor, decorrente de uma decisão administrativa ou judicial, com fundamento em alguma infração cometida pelo servidor. Já a exoneração é a saída não punitiva, podendo ser requerida por decisão do próprio servidor ou pela Administração, nos casos em que o servidor não é confirmado no cargo ao fim de seu estágio probatório ou quando o servidor tenha tomado posse e não tenha exercido de fato seu cargo no prazo estabelecido.

Os professores universitários públicos federais são intitulados servidores públicos estatutários, possuindo o seu vínculo com a administração pública direta, ou instituições autárquicas e fundacionais, mediante liame de natureza institucional por meio de concurso público. São vinculados ao quadro de pessoal das instituições federais de ensino (IFE), subordinados ao Ministério da Educação (MEC), conforme artigo 108 da Lei nº 11.784 de 22 de setembro de 2008, seguindo todas as determinações definidas pela Lei nº 8112/90.

A partir da Constituição Federal de 1988, estabeleceu-se um regime único para os servidores públicos, sendo esses nomeados através de um ato unilateral, ingressando numa situação jurídica já delineada, sem poder modificá-la, pois passaram a ser regidos por um estatuto próprio.

A Emenda Constitucional nº 19/98 suprimiu a obrigatoriedade de um regime jurídico único para todos os servidores públicos. Os entes federativos conquistaram, assim, a faculdade de estabelecer regimes jurídicos diferentes como regimes contratuais ou da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), ou ainda de natureza administrativa especial. Contudo, por força da Lei nº 12.863/2013, o regime jurídico adotado pelo professor do magistério federal continua sendo estatutário.

Para a valorização do docente, as instituições de ensino superior buscam assegurar um plano de carreira que tem por finalidade oportunizar condições para progressão do professor, analisando o desempenho nas suas atividades, tempo de serviço e titulação. A valorização da carreira docente por meio do plano de carreira é embasada através de um princípio constitucional previsto no artigo 206:

O ensino será ministrado com base nos seguintes princípios:  
[...] V – valorização dos profissionais da educação escolar, garantidos, na forma da lei, planos de carreira para o magistério público, com ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos, aos das redes públicas (EC nº 53/2006).

A meta 18 do Plano Nacional de Educação (PNE, 2014) também assegura o plano de carreira:

Meta 18: assegurar, no prazo de 2 (dois) anos, a existência de planos de Carreira para os (as) profissionais da educação básica e superior pública de todos os sistemas de ensino e, para o plano de Carreira dos(as) profissionais da educação básica pública, tomar como referência o piso salarial nacional profissional, definido em lei federal, nos termos do inciso VIII do art.206 da Constituição Federal (BRASIL, 2014).

A carreira do professor universitário teve uma reestruturação em 2012 e 2013, com a Lei nº 12.772/2012 e a Lei nº 12.863/2013. Ambas dispõem sobre a estruturação do Plano de carreiras e cargos do Magistério Federal em complementação à Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987.

A Lei nº 12.863/2013, no seu artigo 8, exige a titulação em nível de doutorado para o cargo de professor no ensino superior federal. “O ingresso na Carreira de Magistério Superior ocorrerá sempre no primeiro nível de vencimento da Classe A, mediante aprovação em concurso público de provas e títulos” (BRASIL, 2013).

A carreira de magistério superior é estruturada em classes, de acordo com os respectivos níveis de vencimento e titulação. De acordo com o parágrafo 2 inciso I, II, III, e IV da Lei nº 12.863/2013, constam cinco classes de professores (A, B, C, D, E). Na classe A, são três denominações: professor adjunto A, tendo como requisito portar o título de Doutor; professor assistente A, portador do título de mestre; e o auxiliar A, se graduado ou portador do título de especialista. Na classe B, está o professor denominado assistente; na classe C, o professor adjunto; na classe D, a denominação do professor associado e na classe E, o professor titular (BRASIL, 2013).

O plano de carreira define ainda o piso salarial, que sofre variações dependendo da titulação e do quantitativo de horas dedicadas e do tempo de serviço. A carga horária trabalhada pode ser de: 20 horas semanais, 40 horas semanais e período integral, chamado de dedicação exclusiva (DE) (BRASIL, 2013).

A Lei nº 12.863 de 24 de setembro de 2013 apresenta a tabela de vencimento do professor sem as gratificações, definindo apenas a titulação e horas trabalhadas. De acordo com a Federação de Sindicatos de Professores de Instituições Federais (Proifes), o professor universitário recebe entre três mil a dezoito mil reais.

A Proifes enviou um projeto de lei buscando uma maior autonomia das universidades públicas brasileiras, tendo em vista a grande ingerência do governo federal em regulamentar diversas atividades da universidade, interferindo na autonomia prevista constitucionalmente. Essa busca por uma maior liberdade trará consequências para a atuação docente, melhorando a qualidade de ensino.

Sabe-se que todas as universidades públicas brasileiras têm o seu estatuto próprio e seus conselhos. Todavia, ficam, muitas vezes, imersas em situações burocráticas e com dificuldades financeiras para desenvolver suas atividades de ensino, pesquisa e extensão. Daí advém a importância da representatividade dos sindicatos na defesa da categoria dos docentes, buscando melhores condições de trabalho, realizando acordos coletivos. A livre associação sindical é um direito, previsto constitucionalmente; é de suma importância ter essa representação da categoria para conseguir diminuir a interferência do Estado, bem como unir a classe na busca de melhorias na relação de trabalho.

Apesar do progresso histórico cultural da civilização e do desenvolvimento de leis e normas, a desigualdade racial ainda é marcante. A Lei nº 12990/2014 vem contribuir com a inserção de negros nos serviços públicos, pois trata-se de um tipo de política pública inclusiva que visa propor uma distribuição mais igualitária das vagas para o provimento de cargos e empregos públicos efetivos, no âmbito da administração pública direta federal e da administração indireta federal, tais como: autarquias, empresas públicas, fundações públicas e sociedades de economia mista.

Essas ações afirmativas no universo social contribuem para a inclusão do negro no serviço público federal. No entanto, deve-se refletir até que ponto essa lei inclusiva está realmente atingindo seus objetivos sociais, em se tratando da sua efetividade.

A finalidade da lei é tão somente regulamentar uma ação, sendo esta última necessária para que se alcance a igualdade em todos os seus aspectos, para garantia não somente da paz social, mas também de uma sociedade mais justa e plural. No entanto, não basta apenas garantir essa inserção através da norma; há que se acompanhar sua aplicação no plano fático, para que a lei não se torne letra morta.

No próximo capítulo, serão discutidos os fatores limitadores que comprometem a efetividade da Lei das Cotas Raciais nos concursos públicos para

docentes nas universidades federais brasileiras. Para tanto, realizou-se um balanço de oferta e provimento de vagas por cotas raciais nos concursos públicos federais. Serão apresentados os procedimentos utilizados para a coleta de informações e a descrição dos dados. O propósito é identificar esses aspectos restritivos para com a efetivação aplicação da lei e promover a inclusão étnico-racial e a diversidade nos espaços universitários.

## CAPÍTULO IV

### EFETIVIDADE DA LEI DE COTAS RACIAIS PARA CONCURSO DE DOCENTE NO ENSINO SUPERIOR

É preciso que a discussão da questão racial seja feita por todos os membros e servidores do Estado brasileiro, para que haja a quebra do racismo institucional ainda reinante em nosso país. Isso, teoricamente, enfraqueceria as resistências contra a promoção da igualdade racial dentro da própria máquina administrativa brasileira, algo fundamental para a implementação e execução das políticas afirmativas. (Santos Sales, 2010, p. 102-103).

Este capítulo tem por objetivo principal apresentar os fatores limitantes que refletem na efetividade da Lei de Cotas Raciais em concurso públicos, Lei nº. 12.990/2014, voltada especificamente ao preenchimento de vagas para o exercício do magistério superior federal. Pretende-se demonstrar que a lei não tem sido aplicada em sua integralidade, dificultando a inserção de negros no serviço público.

Inicialmente, serão apresentados os procedimentos utilizados na coleta e a análise dos dados. Em seguida, será apresentado um balanço de oferta e provimento de vagas por cotas raciais nos concursos públicos federais para professores universitários, entre 2014 e 2017. Na análise desses dados, será considerada a relação entre o número de vagas disponíveis e a cota reservada para candidatos negros e os critérios adotados para sua aplicação.

Além disso, serão elencados e discutidos os fatores que restringem a aplicação efetiva da Lei de Cotas Raciais em concursos públicos para docentes de universidades federais do Brasil. Com na análise das publicações das universidades, serão discutidos: o fracionamento das vagas ou editais em concursos para docentes e os efeitos dos deslocamentos de servidores no aproveitamento dos concursos. Por fim, serão discutidas as fragilidades na regulamentação e fiscalização da norma a partir da análise dos documentos legais, bem como a função da Comissão de Heteroidentificação.

#### **4.1 Procedimentos de coleta e análise de dados**

Para análise do *corpus* desta pesquisa, os procedimentos metodológicos abarcaram três áreas do saber: Direito, Educação, Sociologia. O Direito, por se tratar

da análise de um texto de cunho legal e de sua efetividade mediante a implementação da lei em todo território nacional. A educação, porque a efetividade dessa lei incide diretamente no setor de ensino superior brasileiro, dando oportunidade de ingresso ao professor negro no quadro de servidores das universidades federais. E, por fim, a Sociologia, por ajudar a compreender as questões sociais e antropológicas que permeiam a organização social e cultural dos brasileiros, cujo âmago está enraizado em um solo racista e estereotipado em decorrência das questões históricas e coloniais.

Para produzir o processo analítico, foi necessário organizar, de maneira pontuada, algumas categorias (legislação, editais, oferta de vagas, efetividade da lei). Inicialmente, foi realizada uma análise quantitativa que serviu de alicerce e fonte informacional/estatística para promover uma análise qualitativa. A análise de conteúdo foi baseada em Bardin (2004).

Os dados foram divididos em categorias específicas, capazes de explicar as problemáticas de cunho social apontadas nesta tese. Essa coleta pautou-se na verificação das publicações dos editais de concurso público para docentes, apurando o quantitativo de oferta e provimento de vagas nas 63 universidades federais. Com isso, foi mensurado o número de vagas destinadas para ampla concorrência, bem como o número de vagas destinadas para cotistas negros/as.

A análise dos editais teve dois objetivos: (i) levantar o quantitativo de docentes que entraram pelo sistema de cotas raciais no serviço público, a fim de verificar se, efetivamente, está ocorrendo a inserção de negros/as na porcentagem de 20% determinada pela legislação (Lei nº12.990/2014); (ii) verificar quais fatores estão limitando a inclusão de professores/as negros/as nas universidades públicas federais.

O inventário de todos os editais de concursos públicos federais, direcionados para o cargo de docente do ensino superior, se deu por meio de pesquisa nos sites das universidades federais brasileiras e também via Diário Oficial da União, referente ao período de 2013 a início 2017. Cumpre esclarecer que algumas universidades não abriram concursos públicos em determinados anos, por isso, não foram inseridas nesta pesquisa.

Os editais publicados nas universidades federais totalizaram um quantitativo expressivo de 3.204, distribuídos nas cinco regiões do país, conforme quadro abaixo:

**Quadro 14 - Quantitativos de editais por região (2013 a 2017).**

<b>REGIÕES</b>	<b>QUANTITATIVO DE UNIVERSIDADES</b>	<b>EDITAIS</b>
SUDESTE	19	1138
CENTRO-OESTE	05	980
NORDESTE	18	386
NORTE	10	135
SUL	11	619
<b>TOTAL</b>	<b>63</b>	<b>3.204</b>

**Fonte:** Elaborada pela autora, com dados dos sites das universidades e Diário Oficial da União.

É preciso esclarecer que, para dimensionar a ocupação de vagas por cotas nos concursos para professores nas universidades federais, quanto aos mecanismos de oferta, seleção e provimento de cargos públicos, foi necessário analisar os editais de concursos públicos federais. Esses dados serão apresentados no próximo item desta tese.

O inventário dos editais publicados no recorte temporal já mencionado foi extremamente complexo e demorado, visto que, no início da pesquisa, a previsão era de que as universidades maiores teriam em média dez editais publicados por ano e as universidades menores teriam em média cinco editais publicados por ano.

Entretanto, ao iniciar a pesquisa pela região Centro-Oeste, registrou-se um quantitativo expressivo de editais nas cinco universidades federais dessa região. Por esse motivo, foi necessário fazer um novo recorte de pesquisa, redirecionando a análise para coleta específica dos editais. Em decorrência do tempo limitado para desenvolver a pesquisa, foram descartadas as entrevistas e análises de processos judiciais que envolviam cotas raciais em concursos públicos para docentes nas universidades. Isso poderá ser discutido em trabalhos posteriores.

Para demonstrar o expressivo número de editais publicados em apenas um ano, pode-se citar, como exemplo, a Universidade Federal de Brasília (UNB), com um montante de 154 editais publicados em 2015, ou seja, um valor muito acima do esperado. De 2013 ao início de 2017, foram publicados 980 editais somente na região Centro-Oeste, onde o esperado eram 200 editais. Fica claro que o expressivo número de editais publicados em quatro anos nas universidades federais, direcionados para os cargos de docentes, despendeu uma análise complexa, morosa e dá mostras de como a fragmentação de editais prejudica o ingresso do negro nas vagas de docência como cotista.

O levantamento de editais foi iniciado pela Região Centro-Oeste do país. Nas cinco universidades, foram computados 980 editais durante o período de 2013 a início 2017. As maiores concentrações de editais direcionados para os cargos de professores universitários foram publicados na Universidade Federal de Goiás (UFG), com 530, e na Universidade Federal de Brasília (UNB), com 411, conforme demonstrado no quadro abaixo:

**Quadro 15 – Quantitativos de editais na Região Centro-Oeste**

n	ESTADO	UNIVERSIDADE	n. editais 2013	n. editais 2014	n. editais 2015	n. editais 2016	n. editais 2017	TOTAL
1	GOIÁS	Universidade Federal de Goiás (UFG)	171	147	138	74	0	530
2	BRASÍLIA	Universidade Federal de Brasília (UNB)	109	118	154	29	1	411
3	DOURADOS MS	Universidade Federal da Grande Dourados (UFGD)	0	6	4	2	0	12
4	MATO GROSSO DO SUL	Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS)	0	3	1	2	2	8
5	MATO GROSSO	Universidade Federal de Mato Grosso (UFMT)	6	9	3	1	0	19
	<b>TOTAL</b>	<b>5</b>						<b>980</b>

**Fonte:** Elaborada pela autora, com dados dos sites das Universidades e Diário Oficial.

Nota-se, mediante os dados supracitados, que na UFMS, UFGD e UFMT, foram publicados um quantitativo bem menor de editais em comparação com UNB e a UFG. A universidade Federal de Mato Grosso do Sul possui o menor quantitativo de editais publicados durante o período de 2013 a início de 2017, ou seja, apenas oito. Em seguida, aparecem a UFGD, com 12, e depois a UFMT, com 19 editais.

É importante observar que, apesar da pequena quantidade de editais publicados nessas universidades (UFMT, UFGD, UFMS), elas tiveram o maior quantitativo de vagas reservadas para negros/as, em contraposição aos quantitativos publicados nas UFG e UNB, que não previam a reserva de vagas para negros/as. Dessa maneira, pode-se concluir que os maiores quantitativos numéricos de editais publicados nas universidades não refletem no número de vagas

reservadas para cotistas, conforme será demonstrado no próximo item deste capítulo.

A Região Norte, por sua vez, teve um total de 135 editais publicados pelas dez universidades federais durante o período determinado. Segue o quadro abaixo:

**Quadro 16 – Quantitativos de editais na Região Norte.**

<b>N.</b>	<b>ESTADO</b>	<b>UNIVERSIDADE</b>	<b>n. editais 2013</b>	<b>n. editais 2014</b>	<b>n. editais 2015</b>	<b>n. editais 2016</b>	<b>n. editais 2017</b>	<b>Total</b>
01	AMAPÁ	Universidade Federal do Amapá (UNIFAP)	Não tem	1	1	5	2	9
02	ACRE	Universidade Federal do Acre (UFAC)	2	2	Não tem	1	0	5
03	AMAZONAS	Universidade Federal do Amazonas (UFAM)	4	6	6	4	1	21
04	PARÁ	Universidade Federal Rural da Amazonas (UFRA)	2	0	1	0	0	3
05	RONDÔNIA	Universidade Federal de Rondônia (UNIR)	1	2	4	1	0	8
06	RORAIMA	Universidade Federal de Roraima (UFRR)	3	10	10	3	1	27
07	PARÁ	Universidade Federal do Pará (UFPA)	9	14	15	16	2	56
08	PARÁ	Universidade Federal Oeste do Pará (UFOPA)	0	1	0	1	0	2
09	PARÁ	Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará (UNIFESSPA)	0	0	2	3	0	5
10	TOCANTINS	Universidade Federal de Tocantins (UFT)	2	2	1	2	0	7
	<b>TOTAL</b>	<b>10</b>						<b>135</b>

**Fonte:** Elaborada pela autora, com dados dos sites das Universidades e do Diário Oficial da União.

Identifica-se, nessa região, o menor quantitativo de editais publicados, comparado com as demais universidades distribuídas nas outras regiões do país. O número de editais das dez universidades federais da Região Norte foi menor quando comparado com as publicações da Universidade Federal de Brasília no ano de 2015, cujo total foi de 154 editais.

Verifica-se, ainda, que a Universidade Federal do Oeste do Pará (UFOPA) publicou apenas dois editais, o menor quantitativo de publicação da região Norte. O

maior número de editais publicados dessa região foi da Universidade Federal do Pará (UFPA), com 56 publicações.

Já na Região Sudeste, há uma concentração maior de universidades federais em comparação com as demais regiões do país. A região possui 19 universidades e foram publicados 1138 editais entre 2013 e início de 2017 (ver quadro 17 a seguir).

**Quadro 17 – Quantitativos de editais na região Sudeste.**

<b>N</b>	<b>ESTADO</b>	<b>UNIVERSIDADE</b>	<b>n. editais 2013</b>	<b>n. editais 2014</b>	<b>n. editais 2015</b>	<b>n. editais 2016</b>	<b>n. editais 2017</b>	<b>Total</b>
01	MINAS GERAIS	Universidade Federal de Alfenas (UNIFAL)	0	0	1	13	4	18
02	MINAS GERAIS	Universidade Federal de Itajubá (UNIFEI)	10	7	6	2	0	25
03	MINAS GERAIS	Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF)	9	10	2	6	0	27
04	MINAS GERAIS	Universidade Federal de Lavras (UFLA)	3	4	2	2	0	11
05	MINAS GERAIS	Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG)	0	6	2	0	1	9
06	MINAS GERAIS	Universidade Federal de Ouro Preto (UFOP)	8	3	2	0	0	13
07	MINAS GERAIS	Universidade Federal de São João del-Rei (UFSJ)	63	34	31	42	9	179
08	MINAS GERAIS	Universidade Federal de Viçosa (UFV)	0	0	0	0	13	13
09	MINAS GERAIS	Universidade Federal de Uberlândia (UFU)	84	59	48	41	0	232
10	MINAS GERAIS	Universidade Federal do Estado dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri (UFVJM)	17	7	5	23	0	52
11	MINAS GERAIS	Universidade Federal do Triângulo Mineiro (UFTM)	33	13	27	1	2	76
12	SÃO PAULO	Universidade Federal de São Paulo (UNIFESP)	0	0	40	111	4	155
13	SÃO PAULO	Universidade Federal de São Carlos (UFSCar)	20	15	26	36	4	101
14	SÃO PAULO	Universidade Federal do ABC (UFABC)	29	60	55	20	0	164

15	ESPÍRITO SANTOS	Universidade Federal do Espírito Santo (UFES)	8	6	9	10	1	34
16	RIO DE JANEIRO	Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro (UNIRIO)	0	0	0	7	0	7
17	RIO DE JANEIRO	Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ)	2	2	2	1	0	7
18	RIO DE JANEIRO	Universidade Federal Fluminense (UFF)	5	4	2	3	0	14
19	RIO DE JANEIRO	Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ)	0	0	0	0	01	01
	<b>TOTAL</b>	<b>19</b>						<b>1138</b>

**Fonte:** Elaborada pela autora, com dados dos sites das Universidades e do Diário Oficial da União.

Os maiores índices da região Sudeste se concentram no estado de Minas Gerais. Foram publicados 232 editais na Universidade Federal Uberlândia (UFU) e 179 editais na Universidade Federal de São João del Rei (UFSJ). Em segundo lugar, está o Estado de São Paulo. A Universidade Federal do ABC publicou 164 editais, enquanto 101 editais foram publicados pela UFScar. O menor quantitativo de editais dessa região é da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, com apenas um edital.

A Região Nordeste, por sua vez, também possui um número significativo de universidades federais: 18. No entanto, quando comparada à Região Sudeste, é expressiva a diferença entre os quantitativos de publicações. A diferença entre os números de editais publicados nas duas regiões é de 752, ou seja, a Região Sudeste publicou três vezes mais editais que a Região Nordeste (conferir quadro 18).

**Quadro 18 – Quantitativos de editais na Região Nordeste.**

N	ESTADOS	UNIVERSIDADE	n. editais 2013	n. editais 2014	n. editais 2015	n. editais 2016	n. editais 2017	TOTAL
1	PARAÍBA	Universidade Federal de Campina Grande (UFCG)	1	1	1	1	1	5
2	PARAÍBA	Universidade Federal de Paraíba (UFBP)	0	0	1	6	2	9
3	CEARÁ	Universidade Federal do Ceará (UFC)	0	0	0	40	6	46

4	RIO GRANDE DO NORTE	Universidade Federal do Semi-Árido (UFERSA)	7	0	3	5	1	24
6	MARANHÃO	Universidade Federal do Maranhão (UFMA)	0	0	10	4	1	15
7	BAHIA	Universidade Federal da Bahia (UFBA)	2	0	2	1	0	7
8	BAHIA	Universidade Federal do Sul da Bahia (UFSB)	0	1	0	0	0	1
9	BAHIA	Universidade Federal Oeste da Bahia (UFOB)	1	1	1	1	1	4
10	BAHIA	Universidade Federal do Recôncavo da Bahia (UFRB)	0	0	14	8	1	25
11	PERNAMBUCO	Universidade Federal de Pernambuco (UFPE)	0	0	2	1	0	4
12	PERNAMBUCO	Universidade Federal Rural de Pernambuco (UFRPE)	3	0	0	1	1	8
13	SERGIPE	Universidade Federal de Sergipe (UFS)	12	0	9	9	3	43
14	PERNAMBUCO BAHIA PIAUÍ	Universidade Federal do Vale do São Francisco (UNIVASF)	5	0	5	0	0	15
15	PIAUÍ	Universidade Federal do Piauí (UFPI)	6	0	4	4	1	21
16	ALAGOAS	Universidade Federal do Alagoas (UFAL)	1	0	5	1	0	8
17	CEARÁ BAHIA	Universidade Federal da Lusofonia Afro-Brasileira (UNILAB)	24	0	13	12	3	60
18	CEARÁ	Universidade Federal do Cariri (UFCA)	1	1	4	1	1	7
<b>TOTAL</b>		<b>18</b>						<b>386</b>

Fonte: Elaborada pela autora, com dados dos sites das Universidades e do Diário Oficial da União.

O número mais expressivo de publicações da Região Nordeste encontra-se no estado da Bahia, onde a Universidade Federal da Lusofonia Afro-Brasileira (UNILAB) publicou 60 editais, depois foi a Universidade Federal de Ceará, com 46, e, em seguida, a Universidade de Sergipe, com 43 editais. O menor quantitativo foi o da Universidade Federal do Sul da Bahia, com um edital.

Por fim, a Região Sul do Brasil possui 11 universidades federais, com um total de 619 editais publicados (ver quadro 19 abaixo).

**Quadro 19 – Quantitativos de editais na Região Sul.**

N	Estados	Universidade	n. editais 2013	n. editais 2014	n. editais 2014*	n. editais 2015	n. editais 2016	n. editais 2017**	Total
1	SANTA CATARINA RIO GRANDE DO SUL PARANÁ	Universidade Federal da Fronteira do Sul (UFFS)	2	4	0	5	2	1	14
2	PARANÁ	Universidade Federal do Paraná (UFPR)	Não tem	Não tem	0	Não tem	11	17	28
3	PARANÁ	Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR)	19	29	0	40	40	4	132
4	PARANÁ	Universidade Federal da Integração Latino-Americana (UNILA)	Não tem	93	40	27	12	Não tem	172
5	SANTA CATARINA	Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC)	2	5	0	3	2	Não tem	12
6	RIO GRANDE DO SUL	Universidade Federal do Rio Grande (UFRGS)	21	18	0	21	14	6	80
7	RIO GRANDE DO SUL	Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS)	20	6	0	12	6	Não tem	44
8	RIO GRANDE DO SUL	Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto	9	15	0	9	13	2	48

		Alegre (UFCSPA)							
9	RIO GRANDE DO SUL	Universidade Federal do Pampa (UNIPAMPA)	6	7	0	9	8	3	33
10	RIO GRANDE DO SUL	Universidade Federal de Pelotas (UFPEL)	4	3	0	7	2	Não tem	16
11	RIO GRANDE DO SUL	Universidade Federal de Santa Maria (UFSM)	4	16	0	12	7	1	40
	<b>Total</b>	<b>11</b>							<b>619</b>

\* Vigentes.

\*\* Em andamento.

**Fonte:** Elaborada pela autora, com dados dos sites das Universidades e do Diário Oficial da União.

A Região Sul é a terceira com o maior quantitativo de editais publicados. Nessa região, ocorre com mais frequência a redistribuição e remoção dos servidores docentes em comparação com as regiões Norte e Nordeste do Brasil. Há um maior interesse por parte dos docentes em residirem nessa região, por isso, o quantitativo de editais não é tão expressivo para abertura de vagas para docentes (ver seção 4.4.2 sobre redistribuição e remoção).

Os números mais expressivos de publicação nessa região são os da Universidade Federal da Integração Latino-Americana (UNILA), com 172 editais, e da Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR), com 132 editais. O menor quantitativo é o da Universidade de Santa Catarina, com apenas 12 editais.

Com base nos quadros apresentados, pode-se chegar às seguintes conclusões em relação aos quantitativos de editais de concursos públicos para docentes publicados entre o período de 2013 a início de 2017:

1) No que tange à ordem de classificação em números de editais publicados: em primeiro lugar, estão as universidades federais da Região Sudeste com 1138 editais distribuídos entre as 19 instituições. Em segundo lugar, a Região Centro-Oeste, com 980 editais distribuídos entre as cinco universidades. Em terceiro lugar, as 11 universidades federais da Região Sul, com 619 editais. Na quarta posição, com 386 editais distribuídos entre as 18 universidades, está a Região Nordeste. E,

por fim, em quinta posição, está a Região Norte, com 135 editais publicados nas dez universidades federais.

2) Esse levantamento também demonstra, em segunda instância, que nem sempre os maiores números de editais publicados anualmente referem-se aos maiores quantitativos de vagas ofertadas, visto que existem diversas universidades que, apesar de publicarem apenas um edital, possuem diversas vagas destinadas para ampla concorrência e vagas também reservadas para candidatos/as negros/as. Dessa forma, nem sempre o somatório numérico de editais publicados reflete os maiores quantitativos de vagas ofertadas no geral e também em relação aos cotistas. Por esse motivo, foi efetuada uma análise da maioria dos editais observando o quadro de vagas totais e as vagas reservadas para os candidatos/as negros /as(pretos e pardos).

O próximo item apresentará os quantitativos de reserva de vagas totais ofertadas em cada concurso para docente e os quantitativos de vagas reservadas para candidatos cotistas.

#### **4.2 Análise e balanço de oferta e provimento de vagas por cotas raciais nos concursos públicos federais para professores universitários**

Após o levantamento dos editais de concursos públicos para o magistério superior federal, foi realizada uma leitura deles com a finalidade de verificar se continham a previsão determinada pela lei de cotas raciais, isto é, 20% de vagas reservadas para negros. Para realização desta etapa, foi imperativo buscar nos quadros de vagas de cada edital os números de vagas destinadas para ampla concorrência e os números de vagas reservadas para cotistas nas universidades federais.

Ao realizar o levantamento, muitos dos editais não se encontravam no site das universidades e foi necessário pesquisar no Diário Oficial da União. Entretanto, diversos editais foram republicados contendo alguma retificação, mas a maioria manteve os quantitativos de vagas anteriormente previstos no primeiro edital.

Cumprido esclarecer que alguns editais não foram localizados em determinado ano, por isso, quando não localizados, os dados desses editais não foram inseridos para a base de cálculo do valor real das vagas reservadas para cotista. Ou seja, o

cálculo apurado sobre as vagas reservadas para negros foi demonstrado nos quadros dos editais e os respectivos anos de publicação em que foram localizados.

Após a análise, verificou-se que as vagas reservadas para negros (pretos e pardos) nos concursos públicos para o magistério superior federal, durante o período de 2014 até o início de 2017, atingiram 3,37% de vagas reservadas, ou seja, muito abaixo do determinado pela Lei de Cotas Raciais n°. 12.990/2014, que prevê 20% (ver gráfico 5 abaixo).

A porcentagem de vagas reservadas para cotistas negros nos editais das 63 universidades públicas federais para os cargos de docentes no ensino superior demonstra que, apesar da Lei n°. 12.990/2014 prever os 20%, esta cota não vem sendo atingida. Há um imenso flagrante da não efetividade da lei no caso concreto.

**Gráfico 5 – Porcentagem levantada e a fixada na lei.**



**Fonte:** Elaborado pela autora.

O quantitativo de vagas destinadas à ampla concorrência e para cotistas (pretos e pardos) será apresentado nos quadros e gráficos a seguir, de acordo com a região de cada universidade pública federal. Todos os quadros e gráficos tiveram por finalidade apresentar os números de editais publicados de cada universidade das cinco regiões do país, bem como os anos de publicação dos editais localizados nos sites das universidades e no DOU. Também serviram para divulgar os números de vagas abertas para ampla concorrência e, por fim, o quantitativo de vagas

específicas reservadas para cotista negro. O destaque em amarelo nos quadros indica as universidades que apresentaram vagas reservadas para cotistas pretos e pardos. O quadro 20 abaixo os editais e as vagas destinadas à ampla concorrência e reserva para cotista negro da Região Centro-Oeste.

**Quadro 20 – Vagas – Editais – Universidades – Região Centro-Oeste.**

UNIVERSIDADE	ANO	EDITAIS	VAGAS TOTAIS	VAGAS/NEGROS/AMPLA CONC.	VAGAS REABERTAS	RESERVADA - NEGROS
UFG	2014	147	30	0	0	0
UFG	2015	138	91	3 vagas para 1*	0	1
UFG	2016	74	22	0	0	0
UFGD	2014	6	81	16	16	16
UFGD	2015	4	60	13	59	13
UFGD	2016	2	45	8	45	8
UFMS	2014	1	47	9	0	9
UFMS	2015	1	67	0	0	0
UFMS	2016	1	55	0	0	0
UFMS	2017	1	78	0	0	0
UFMT	2014	9	215	26	0	26
UFMT	2015	3	145	30	0	30
UFMT	2016	1	88	17 ampla concorrência** (20%)	0	0
UNB	2014	108	108	0	0	0
UNB	2015	154	154	0	0	0
UNB	2016	29	36	1	0	1
UNB	2017	1	1	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>-</b>	<b>680</b>	<b>1.323</b>	<b>120 + (17)</b>	<b>120</b>	<b>104</b>

Fonte: Elaborada pela autora, a partir dos editais dos sites das Universidades e no Diário Oficial da União.

Conforme pôde-se observar, a Região Centro-Oeste possui apenas cinco universidades, o menor quantitativo de universidades públicas do país. Apesar disso, foram estas as que mais apresentaram vagas direcionadas para cotistas negros em seus editais. A maior concentração de reservas de vagas se deu em duas universidades da região: a UFMT, com 56 vagas, e a UFGD, com 37 vagas reservadas.

Já as Universidades Federais do Goiás (UFG) e a de Brasília (UNB) apresentaram apenas uma vaga para cotista negro durante o período de 2014 até 2016. No ano de 2015, a Universidade de Goiás (UFG) abriu 138 editais isolando as

áreas, mas mantendo o mesmo quadro de vagas em todos, em que 1 de 3 vagas na área de Clínica Médica era destinada para negros; nas demais áreas (91 vagas), não constava nenhuma especificidade para cotistas. Além disso, nesse mesmo ano, alguns editais ainda especificavam que não haveria em seu quadro reserva de vagas para negros/as.

A Universidade Federal de Brasília (UNB) publicou, no ano de 2014, 108 editais, contendo em todos eles apenas uma vaga. No ano de 2015, a UNB publicou o maior quantitativo de editais da Região Centro-Oeste num total de 154 editais isolados, contendo em cada edital uma vaga apenas.

Dessa maneira, evidencia-se a fragmentação de editais e vagas em concursos públicos para docente, visto que a Lei n°. 12.990 prevê que a reserva de vagas será aplicada sempre que o número de vagas oferecidas no concurso público for igual ou superior a três. Assim, da maneira como vêm sendo disponibilizadas as vagas para os concursos nas instituições federais de ensino, é impossível atingir a oferta de vagas para candidatos cotistas pretos e pardos.

Ao se analisar os conteúdos dos editais, notou-se, em várias universidades públicas, a abertura de vagas reservadas para negros junto com as vagas destinadas à ampla concorrência. Em muitos casos, não fica clara a reserva específica para cotista, conforme definido na legislação. Um exemplo foi constatado no edital de 2016 da Universidade Federal de Mato Grosso, que destinou 20% das vagas para negros em ampla concorrência.

Apurou-se que, nas cinco universidades federais da Região Centro-Oeste durante o período analisado, um quantitativo de 680 editais prevendo 1323 vagas destinadas para ampla concorrência, obtendo uma porcentagem levantada de vagas para cotista negros/as de 7,86%, quando o valor teórico previsto na Lei n° 12.990/2014 deveria ser de 20%. Apesar da oferta de vagas, esse quantitativo não chegar nem na metade prevista na legislação. O valor apurado de 104 vagas ofertadas para candidatos negros apresentou o maior índice real de reserva de vagas, conforme demonstra o quadro.

**Quadro 21 – Vagas reservadas e fixadas na lei: Centro-Oeste.**

<b>NÚMERO DE EDITAIS</b>	<b>VAGAS TOTAIS</b>	<b>RESERVADA NEGROS</b>	<b>% APURADA</b>	<b>% FIXADA NA LEI</b>
680	1323	104	7,86	20

Assim, conclui-se que, apesar das Universidades Federais da Região Centro-Oeste apresentarem o maior percentual de vagas reservadas para cotistas negros em comparação com as outras regiões do país, ainda encontra-se longe do previsto pela lei. Por essa razão, é fundamental fazer um monitoramento dessa ação afirmativa para que ocorra realmente a inserção de docentes negros no magistério superior federal, ainda mais quando se considera que essa lei tem vigência de apenas dez anos.

Por sua vez, a análise dos editais da Região Norte do país, que possui dez universidades, registrou o menor quantitativo de publicação, perfazendo um total de 108 editais abertos nos concursos públicos para o magistério superior, conforme observa-se no quadro 22 a seguir.

**Quadro 22 – Vagas – Editais – Universidades – Região Norte.**

UNIVERSIDADE	ANO	EDITAIS	VAGAS TOTAIS	VAGAS/NEGROS/AMPLA CONC.	VAGAS REABERTAS	RESERVADA - NEGROS
UFRA	2015	1	82	0	0	0
UNIR	2014	2	79	0	0	0
UNIR	2015	4	85	4	0	4
UNIFESPA	2015	2	131	0	0	0
UNIFESPA	2016	3	114	0	0	0
UFT	2014	2	46	0	0	0
UFT	2015	1	72	0	0	0
UFT	2016	2	106	2	0	2
UFRR	2014	8	51	0	0	0
UFRR	2015	12	49	0	0	0
UFRR	2016	3	33	0	0	0
UFRR	2017	1	11	0	0	0
UFAC	2014	2	21	0	0	0
UFAC *	2016	1	25	12	0	12
UFOPA	2014	1	5	0	0	0
UFOPA	2016	1	52	0	0	0
UFAM	2014	6	214	0	0	0
UFAM	2015	7	154	0	0	0
UFAM	2016	3	60	0	0	0
UFPA	2014	14	222	0	0	0
UFPA	2015	15	252	0	0	2

UFPA	2016	15	217	0	0	1
UFPA	2017	2	30	0	0	0
UNIFAP	2014	1	66	0	0	0
UNIFAP	2015	5	172	20% ampla concorrência	0	0
UNIFAP	2016	1	25	0	0	2
<b>TOTAL</b>	<b>-</b>	<b>108</b>	<b>2374</b>	<b>23+ (34)</b>	<b>0</b>	<b>23</b>
						<b>Permaneceu</b>

**Fonte:** Elaborada pela autora, a partir dos editais dos sites das Universidades e do Diário Oficial da União.

Das dez universidade federais da Região Norte, apenas cinco (com destaque em amarelo), UNIFAP, UFPA, UFAC, UFT e UNIR, apresentaram vagas para candidatos negros. Em um total de 2374 vagas abertas para ampla concorrência, apenas 23 foram reservadas para cotistas negros.

A Universidade Federal do Amapá (UNIFAP), por exemplo, abriu edital que reservou 20% das vagas da ampla concorrência para cotista negro, ou seja, das 172 vagas, 34 delas estavam reservadas aos candidatos negros.

Já a Universidade Federal do Acre (UFAC), no edital n. 42 de 2016, reservou 12 cotas para negros, mesmo não possuindo três vagas, conforme previsto na lei. Observa-se que a UFAC reservou as vagas para cotas raciais em razão do montante das vagas destinadas para ampla concorrência, e não individualmente. Verificou-se, portanto, uma porcentagem ínfima de vagas reservadas para negros nas universidades federais no Norte do país, ou seja, apenas 0,84%.

**Quadro 23 – Vagas reservadas e fixadas na lei: Região Norte.**

NÚMERO DE EDITAIS	VAGAS TOTAIS	RESERVADA NEGROS	% APURADA	% FIXADA NA LEI
108	2734	23	0,84	20

**Gráfico 6 – Relação entre vagas totais e reservadas: Região Norte.**



**Fonte:** Elaborado pela autora.

De acordo com o gráfico 6, para que realmente ocorresse o quantitativo de 20% de vagas reservadas para negros, deveriam ter sido ofertadas 524 vagas reservadas, e não somente 23, conforme valor apurado pelos editais analisados.

A região Nordeste, por sua vez, possui o segundo maior quantitativo de universidades federais do Brasil. Registrou-se um total de 250 editais nas 18 universidades dessa região, apresentando um montante de 2662 vagas designadas para ampla concorrência e apenas 43 vagas destinadas para cotistas negros (ver quadro 24 abaixo).

**Quadro 24 – Vagas – Editais – Universidades – Região Nordeste.**

UNIVERSIDADE	ANO	EDITAIS	VAGAS TOTAIS	VAGAS/NEGROS/ AMPLA CONC.	VAGAS REABERTAS	RESERVADA - NEGROS
UFBA	2014	2	9	0	0	0
UFBA	2015	2	4	2	0	2
UFBA	2016	1	26	0	0	0
UFOB	2014	1	19	0	0	0
UFOB	2015	1	86	0	0	0
UFAL	2014	1	1	0	0	0
UFPB	2015	1	16	0	0	0
UFPB	2016	6	94	0	0	0
UFPB	2017	2	16	0	0	0
UFC	2016	40	116	0	0	0
UFC	2017	6	22	0	0	0
UFSB	2014	1	25	0	0	0
UFERSA	2014	8	107	6	0	6
UFERSA	2015	3	33	1	0	1
UFERSA	2016	2	52	1	0	1
UFERSA	2017	1	6	0	0	0
UFMA*	2015	10	118	0	0	0
UFMA	2016	4	40	0	0	0
UFMA	2017	1	9	0	0	0
UFPE	2014	1	51	0	0	0
UFPE	2015	2	88	6	0	6
UFPI	2014	6	120	0	0	0
UFPI	2015	4	99	4	0	4
UFPI	2016	5	54	0	0	0
UFRB	2014	2	9	0	0	0
UFRB	2015	14	154	4	0	4
UFRB	2016	8	108	3	0	3
UFRB	2017	1	8	0	0	0

UFRPE	2014	3	77	2	0	2
UFRPE	2016	1	25	0	0	0
UFRPE	2017	1	22	0	0	0
UFRNE	2014	10	209	5	0	5
UFRNE	2015	7	194	3	0	3
UFRN	2016	4	109	0	0	0
UFRN	2017	1	4	0	0	0
UFS	2014	10	83	1	0	1
UFS	2015	9	48	0	0	0
UFS*	2016	9	51	1	0	1
UFS	2017	3	11	0	0	0
UNILAB	2014	8	21	0	0	0
UNILAB	2015	13	23	1	0	1
UNILAB	2016	12	24	3	0	3
UNILAB	2017	3	4	0	0	0
UNIVASF	2014	5	51	0	0	0
UNIVASF	2015	5	85	RESERVA DE 20% Ampla concorrência 17	0	0
UFCA	2014	1	18	0	0	0
UFCA	2015	4	90	RESERVA DE 20% ampla concorrência 18	0	0
UFCA	2016	1	19	0	0	0
UFCG	2014	1	1	0	0	0
UFCG	2017	3	3	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>-----</b>	<b>250</b>	<b>2662</b>	<b>43+(35)</b>	<b>0</b>	<b>43</b>

**Fonte:** Elaborada pela autora, a partir dos editais dos sites das Universidades e do Diário Oficial da União.

Verifica-se que somente nove universidades das 18 da Região Nordeste apresentam reserva de vagas, ou seja, apenas metade das universidades dessa região tiveram vagas ofertadas para cotistas negros.

No que se refere à Universidade Federal do Maranhão (UFMA), no ano de 2015, a instituição de ensino publicou dez editais e nenhum deles constava a previsão legal sobre a reserva de vagas para cotista negro. Por esse motivo, foi enviado, via E-Sic, um requerimento solicitando esclarecimento quanto ao cumprimento da lei. Em resposta, a UFMA informou que:

o critério adotado para seleção de vagas para negros por esta universidade obedece ao previsto na Lei nº 12.990, de 09/06/2014, isto é 20% do total de vagas ofertadas aos cursos. Somente haverá reserva imediata de vagas para os candidatos que se autodeclararem pretos ou pardos, conforme disposto na Orientação Normativa nº 3, de 01/08/2016, nos

cargos/especialidades com número de vagas igual ou superior a 3 (três) (E-Sic, 2018).

Apesar de a resposta da UFMA afirmar que vem cumprindo a Lei nº. 12.990 de 2014, os editais que previam mais de 3 vagas por determinada área ou subárea não reservaram as vagas para cotistas negros, como o edital 218/2015, que previa sete vagas para a área/subárea do Concurso para Fundamentos/práticas médicas. O edital n. 155/2015 também não reservou vagas para cotistas, apesar de prever cinco vagas para área/subárea do Concurso em Práticas Médicas/Atenção Primária em Saúde e quatro vagas para Fundamentos da Prática e da Assistência Médica. Ainda o edital 69/2015 e o edital 32 de 2015 não cumpriram o estabelecido na lei, ou seja, todos esses editais apesar de ofertarem mais de 3 vagas por área ou subárea, não reservaram as vagas para os candidatos cotistas.

Desse modo, dos 10 editais publicados em 2015 pela UFMA, quatro deles (218/2015; 155/2015; 69/2015; 32/2015) não cumpriram a reserva de vagas prevista na Legislação (12.990/2014). Em resposta sobre o não cumprimento da legislação acerca do edital 218/2015, a instituição afirmou que, no Edital 218/2015-PROEN, não houve aprovação de candidatos destinados à área de Fundamentos/Práticas Médicas (E-sic, 2018. Conferir Anexo A). Somente no final do ano de 2016, mais especificamente no edital 194/2016, a UFMA passou a inserir, no texto do edital, a previsão legal de cotas raciais. No entanto, como o quantitativo de vagas ofertadas em editais foram inferiores a três, não houve previsão de reserva de vagas para cotistas, conforme informação abaixo:

[... após a inclusão de cotas para negros nos editais de concurso público para carreira do magistério superior, nenhum docente foi nomeado pelo sistema de cotas raciais, visto que o quantitativo de vagas ofertadas em editais foi inferior ao previsto na Lei nº 12.990, de 09/06/2014 (E-sic, 2018).

Cumprir destacar que a maioria das universidades apresenta resoluções próprias para a realização do procedimento administrativo do concurso público e das vagas reservadas por candidatos cotistas, no que se refere à Lei de Cotas Raciais. A título de exemplo, a UFOB, ao reservar vagas para negros no provimento dos cargos para o ingresso na Classe A da carreira do Magistério Superior, incorre na forma da Lei nº 12.990, de 09 de junho de 2014 e normas estabelecidas na Resolução do Conselho Universitário da UFOB, Resolução 001/2015.

Já a Universidade Federal de Sergipe informou, nos seus editais, que não tinha reserva de vagas para cotas raciais em razão do quantitativo oferecido, sendo mantido cadastro de reserva.

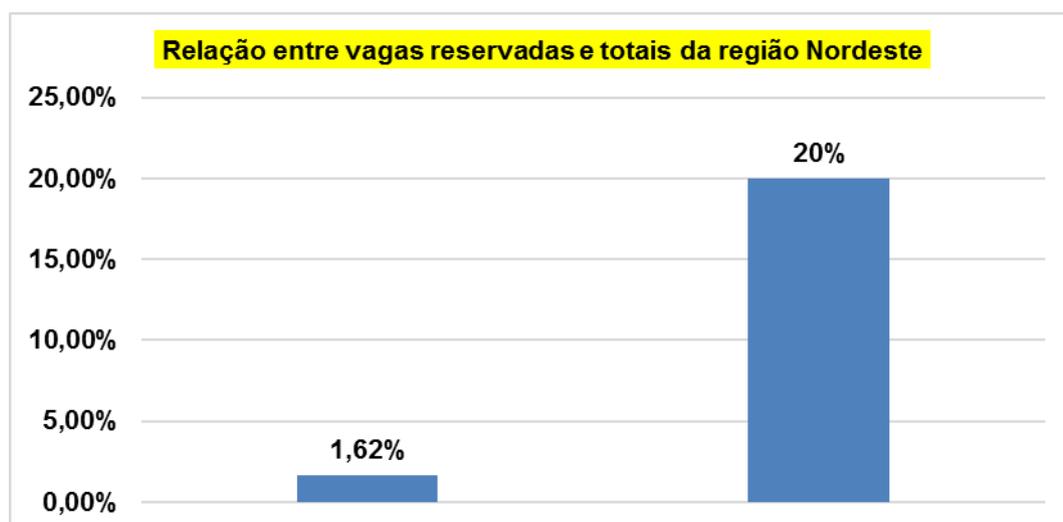
Verifica-se, no quadro 25 abaixo, que em 250 editais foram previstas 2662 vagas para ampla concorrência. Desse montante, apenas 43 vagas foram destinadas, especificamente, para cotistas negros.

**Quadro 25 - Vagas reservadas e fixadas na Região Nordeste.**

<b>NÚMERO DE EDITAIS</b>	<b>VAGAS TOTAIS</b>	<b>RESERVADA NEGROS</b>	<b>% APURADA</b>	<b>% FIXADA NA LEI</b>
250	2662	43	1,62	20

O total de vagas designadas para candidatos negros nos concursos da região Nordeste foi de 1,62%, um montante muito aquém do esperado pela lei. Para realmente ocorrer a reserva de 20%, deveria ter 533 vagas destinadas para candidatos negros nos concursos públicos para docentes entre os períodos de 2014 a início de 2017.

**Gráfico 7 - Relação entre vagas totais e reservadas: Região Nordeste.**



**Fonte:** Elaborado pela autora.

Considerando as análises dos editais dos concursos públicos direcionados para docentes no ensino superior federal, a Região Sudeste apresentou o maior quantitativo de publicação, num montante de 801 editais, e o maior quantitativo de vagas reservadas para ampla concorrência, num total de 2763. Isso se deu em razão dessa região apresentar o maior número de universidades federais, conforme quadro abaixo.

**Quadro 26 – Vagas – Editais – Universidades – Região Sudeste.**

UNIVERSIDADE	ANO	EDITAIS	VAGAS TOTAIS	VAGAS/NEGROS/AMPLA CONC.	VAGAS REABERTAS	RESERVADA - NEGROS
UFABC	2014	60	67	0	0	0
UFABC	2015	55	64	2	0	2
UFABC	2016	20	26	1	0	1
UFES	2014	6	50	0	0	0
UFES	2015	9	94	0	0	0
UFES	2016	10	86	2	0	2
UFES	2016	1	25	20% 5	0	0
UFES	2017	1	6	20% 1	0	0
UFF	2014	1	85	1	0	1
UFF	2015	-	-	20% edital suspenso	0	0
UFF	2016	1	32	6	0	6
UFJF	2014	10	235	1 - só em caso de 3 vagas ou mais	0	1
UFJF	2015	2	42	0	0	0
UFJF	2016	6	110	2	0	2
UFL	2014	4	93	8	0	8
UFL	2015	2	32	7	0	7
UFL	2016	2	46	10	0	10
UFMG	2014	6	9	0	0	0
UFMG	2016	2	4	0	0	0
UFMG	2017	1	2	0	0	0
UFOP	2014	3	79	7 vagas por sorteio - Ed.73-2014	0	7
				8 vagas; Apresenta o resultado final – UFOP – Ed. 75 – 2014		8

UFOP	2015	2	72	7 vagas por sorteio (Ed.53-2015)	0	7
				8 vagas; Apresenta o resultado final – UFOP – Ed.55- 2015		8
UFRJ	2014	2	202	20% cada área	0	0
				40		
UFRJ	2015	1	2	20% cada área	0	0
				Não tem		
UFRJ	2016	1	97	20% cada área	0	0
				19		
UFRJ	2017	1	283	20% cada área	0	0
				57		
UFRRJ	2017	1	1	0	0	0
UFScar	2014	15	15	0	0	0
UFScar	2015	26	26	0	0	0
UFScar	2016	36	36	0	0	0
UFScar	2017	4	4	0	0	0
UFSJ	2014	34	40	0	0	0
UFSJ	2015	31	39	1	0	1
UFSJ	2016	9	12	1	0	1
UFSJ	2017	42	46	0	0	0
UFTM	2016	1	2	0	0	0
UFU	2014	59	61	0	0	0
UFU	2015	48	52	0	0	0
UFU	2016	41	41	20%	0	0
				8		
UFV	2017	13	13	0	0	0
UFVJM	2014	7	31	0	0	0
UFVJM	2015	5	8	2 ampla concorrência	0	0
UFVJM	2016	23	142	23 ampla concorrência	0	0
UFVJM	2017	2	9	2 ampla concorrência	0	0
UNIFESP	2015	40	52	2	0	2
UNIFESP	2016	111	124	0	0	0
UNIFESP	2017	4	4	0	0	0

UNIFAL	2015	1	1	0	0	0
UNIFAL	2016	13	24	0	0	0
UNIFAL	2017	4	6	0	0	0
UNIFEI	2014	7	30	0	0	0
UNIFEI	2015	6	48	9	0	9
UNIFEI	2017	2	10	3	0	3
UNIRIO	2015	1	8	0	0	0
UNIRIO	2016	6	35	7	0	7
<b>TOTAL</b>	<b>-----</b>	<b>801</b>	<b>2763</b>	<b>93+(157)</b>		<b>93</b>

**Fonte:** Elaborada pela autora, a partir dos editais dos sites das Universidades e do Diário Oficial da União.

Como se pôde observar, várias universidades da Região Sudeste reservaram 20% do total das vagas, em conjunto com as vagas destinadas para ampla concorrência. Um exemplo foi a UFRJ, no edital 54/2015, que descreve a reserva de vagas para candidatos negros no valor total das vagas apresentadas nos concursos.

Em cumprimento ao disposto no Artigo 1º caput da Lei Federal no 12.990, de 09 de junho de 2014, ficam reservados 20% (vinte por cento) do total das vagas de cada cargo/área de atuação, conforme discriminado no Anexo I deste Edital, para candidatos negros (EDITAL, 54/ 2015).

Diante do exposto, a UFRJ não especificou as vagas para cotistas negros, apenas informou que seria sobre o montante total das vagas previstas no edital. Entretanto, ao analisar os quadros de vagas da UFRJ, não havia três vagas por área ou subárea e, por esse motivo, não houve reserva de vagas para candidatos negros.

A Universidade Federal de Ouro Preto, por sua vez, foi a universidade que apresentou o maior quantitativo de vagas reservadas para negros, em comparação com as outras universidades da Região Sudeste. O resultado final de vaga dos reservistas no Edital 75 – 2014 foi de 12 candidatos negros e no Edital 55 – 2015 também foi de 12 vagas dos reservistas.

Assim, a UFOP apresentou um total de 24 vagas reservadas, entre o período de 2014 ao início de 2017. A Universidade Federal de Minas Gerais, a Universidade Federal de São Carlos e a Universidade Federal de Alfenas, por outro lado, não apresentaram nenhuma reserva de vagas para cotistas negros.

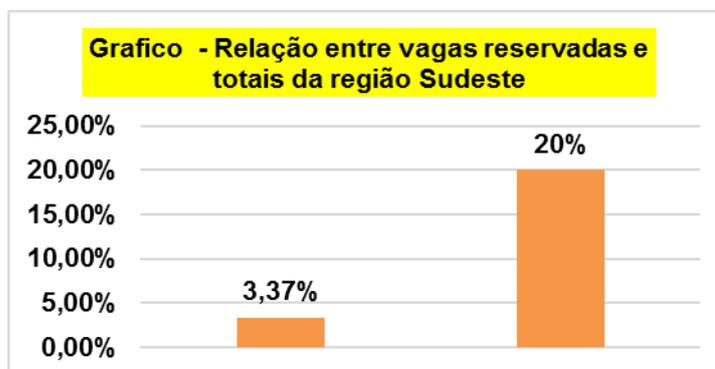
Após exame dos editais da Região Sudeste, verificou-se que, das 2763 vagas totais, apenas 93, ou 3,37%, foram reservadas para candidatos negros. O valor

previsto em Lei nº 12990/2014 deveria ser 553 vagas reservadas, isto é, o valor apurado está muito longe do valor fixado em lei de 20%.

**Quadro 27 – Vagas reservadas e fixadas na lei: Região Sudeste.**

<b>NÚMERO DE EDITAIS</b>	<b>VAGAS TOTAIS</b>	<b>RESERVADA NEGROS</b>	<b>% APURADO</b>	<b>% FIXADO NA LEI</b>
801	2763	93	3,37	20

**Gráfico 8 - Relação entre vagas totais e reservadas: Região Sudeste.**



**Fonte:** Elaborado pela autora DOU (Editais).

A Região Sul é a segunda região de maior quantitativo de vagas reservadas para docentes negros. Foram apurados 552 editais de concurso para os cargos de docente do magistério federal superior publicados durante o período de 2014 a 2017, com total de 2763 vagas destinadas para ampla concorrência. Dessas, 111 vagas foram reservadas para cotistas negros.

**Quadro 28 – Vagas – Editais – Universidades – Região Sul.**

<b>UNIVERSIDADE</b>	<b>ANO</b>	<b>EDITAIS</b>	<b>VAGAS TOTAIS</b>	<b>VAGAS/NEGROS/ AMPLA CONC.</b>	<b>VAGAS REABERTAS</b>	<b>RESERVADA NEGROS</b>
UFFS	2014	4	68	0	0	0
UFFS	2015	5	74	11	0	11
UFFS	2016	2	15	0	0	0
UFFS	2017	1	5	0	0	0

UFPR *	2016	9	10	0	1	0
UFPR*	2017	16	16	0	0	0
UTFRP	2014	29	82	0	0	0
UTFRP	2015	40	116	0	0	0
UTFRP	2016	40	110	4	0	4
UTFRP	2017	4	5	0	0	0
UFSC*	2014	4	144	12	0	12
UFSC	2015	3	249	37	0	37
UFSC	2016	2	75	16	0	16
UFPEL	2014	3	24	0	0	0
UFPEL	2015	7	81	16	0	16
UFPEL	2016	2	45	9	0	9
UNIPAMPA	2014	8	82	0	0	0
UNIPAMPA	2015	9	93	0	0	0
UNIPAMPA	2016	8	42	0	0	0
UFCSPA	2014	11	46	0	0	0
UFCSPA	2015	3	6	0	0	0
UFCSPA	2016	7	22	0	0	0
UFRGS	2014	6	30	0	0	0
UFRGS	2015	12	106	1	0	1
UFRGS	2016	6	46	0	0	0
UFRG*	2014	18	81	0	0	0
UFRG	2015	21	44	0	0	0
UFRG	2016	14	18	0	0	0
UFRG	2017	6	8	0	0	0
UNILA*	2014	133	137	3	0	3
UNILA	2015	27	31	2	0	2
UNILA	2016	12	12	0	0	0
FURG	2014	18	81	0	0	0
FURG	2015	21	44	0	0	0
FURG	2016	15	18	0	0	0
UFRG	2017	6	9	0	0	0
UFSM	2015	12	121	0	0	0
UFSM	2016	7	60	0	0	0
UFSM	2017	1	6	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>-</b>	<b>552</b>	<b>2262</b>	<b>111</b>	<b>-</b>	<b>111</b>

**Fonte:** Elaborada pela autora, a partir dos editais dos sites das Universidades e do Diário Oficial da União.

Quanto à Região Sul, é importante destacar que, em todos os editais publicados pela Universidade Federal do Paraná (UFPR), aos cargos cuja área de conhecimento oferecia menos de três vagas não foram aplicadas as reservas de vagas para negros. Observa-se, mais uma vez, o fracionamento de editais, visto que

abriram dezesseis editais contendo apenas uma vaga em cada um. Constatou-se também que a Universidade Federal da Integração Latino-Americana (UNILA), no seu Edital 488 de 2014, abriu nove vagas para uma determinada área e não disponibilizou a reserva de vagas para negro, descumprindo a previsão legal (12.990/2014). Nos editais publicados pela UFRG, também não constam vagas reservadas para negro, o que também configura o descumprimento da Lei de Cotas Raciais nos concursos públicos federais direcionados para docente.

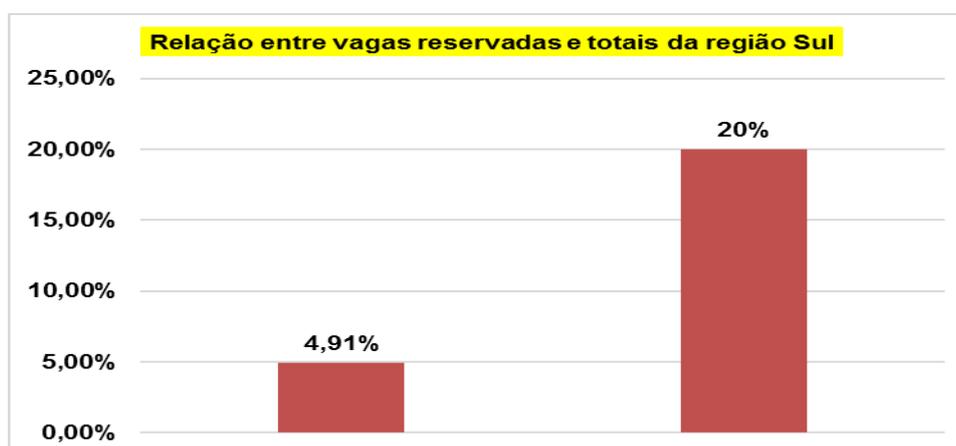
A Universidade Federal de Santa Catarina, por outro lado, realizou a abertura de um macroedital referente a todos os campi, destinando, dessa forma, a reserva de vagas para cotistas negros, cumprindo a legislação. Assim, a Região Sul apresentou um valor real de 4,91% vagas reservadas para negros, novamente um valor bem abaixo do valor previsto na lei. Para cumprir a cota, deveria 452 vagas para os candidatos cotistas negros.

Contudo, os dados apurados atestaram apenas 111 vagas reservadas para negros. Novamente, essa porcentagem está muito abaixo do previsto na legislação.

**Quadro 29 – Vagas reservadas e fixadas na lei: Região Sul.**

NÚMERO DE EDITAIS	VAGAS TOTAIS	RESERVADA NEGROS	% APURADO	% FIXADO NA LEI
552	2262	111	4,91	20

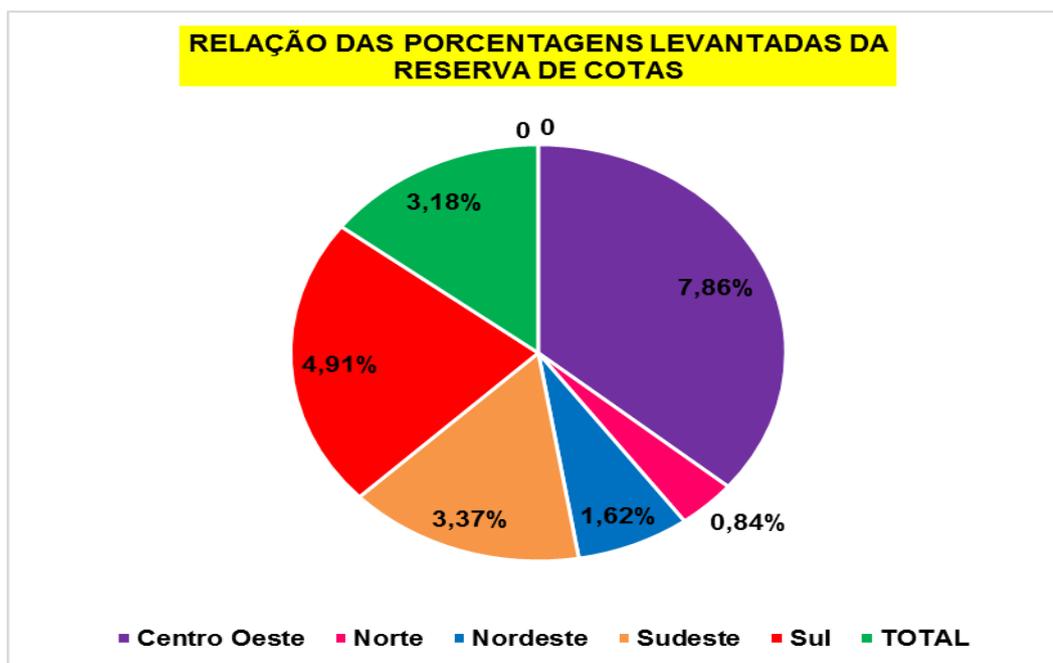
**Gráfico 9 – Relação entre vagas totais e reservadas: Região Sul.**



**Fonte:** elaborado pela autora.

O que se pôde perceber da análise apresentada é que apenas 3,18% de todos os editais publicados das 63 universidades federais no Brasil designaram a reserva de vagas para cotista negros. Ou seja, a porcentagem apurada descumpre o percentual previsto na Lei nº 12.990, cujo valor fixado é 20%.

**Gráfico 10 – Relação das porcentagens levantadas da reserva de cotas(2014 a 2017).**



**Fonte:** Elaborado pela autora.

Dessa maneira, constatou-se que há fragilidades na aplicação da Lei nº. 12990/2014 nos concursos destinados aos cargos do magistério superior federal, tais como: desvirtuamento da lei, fragmentação de vagas/editais, falta de monitoramento e fiscalização na aplicação da lei, entre outras problemáticas que serão apresentadas nas próximas subseções.

#### **4.3 Fatores restritivos da efetividade da lei de cotas em concursos públicos para docentes de universidades federais do Brasil**

Após a análise dos editais, foi possível identificar algumas situações problemáticas que estão limitando a efetividade da Lei de Cotas Raciais em concursos públicos para docentes nas universidades federais.

Uma das hipóteses é a falta de clareza em relação ao texto descrito nos editais, no que diz respeito ao critério que direciona a vaga para cotista negro ao

cargo de uma determinada área ou subárea. Muitas universidades não especificam quais são os critérios seguidos pela Administração Pública para reserva e distribuição das vagas, o que gera uma lacuna no procedimento adotado. Como não existe uma legislação nacional específica sobre os procedimentos a serem adotados nos concursos públicos brasileiros, as universidades acabam possuindo uma certa discricionariedade ao elaborar seus editais de concursos, e muitas não especificam os procedimentos adotados, deixando brechas interpretativas.

Visando esclarecer essa omissão nos editais de algumas universidades, foi enviado um requerimento às instituições através do Sistema Eletrônico do Serviço de Informação (e-SIC). Cabe esclarecer que esse sistema eletrônico e-SIC segue o Decreto n. 7724 de 16 de maio de 2012, havendo, quando negado o pedido de acesso, a possibilidade de recurso no prazo de dez dias, contados a partir da data da resposta ao pedido.

Primeiramente, foi enviado requerimento às Universidades Federais da Região Centro-Oeste, pois é a que possui o menor quantitativo de universidades, ou seja, apenas cinco. Assim, foi solicitada, via e-Sic, a cada uma das universidades federais dessa região (UFMS, UFGD, UNB, UFG e UFMT) uma justificativa, por meio da qual explanassem quais foram os critérios utilizados por elas com relação às reservas de vagas para cotas raciais para o cargo de docente.

O questionário enviado (conferir Apêndice A) continha as três perguntas a seguir:

- 1) Qual é o critério adotado por essa universidade para seleção de vagas para candidatos negros (pretos e pardos) nos concursos públicos para docente?
- 2) Quais os quantitativos de docentes ativos e efetivos negros (pretos e pardos) antes da Lei de Cotas Raciais 12.990/2014?
- 3) Quantos professores efetivos negros (pretos e pardos) ingressaram por cotas raciais após a vigência da Lei de Cotas para concursos públicos federais, publicada em 10 de junho de 2014?

A resposta da Universidade Federal de Brasília (UNB) ( Anexo A) foi enviada em 21 de março de 2018, parcialmente respondida. Com relação à primeira pergunta, a UNB respondeu que cumpre a Lei nº 12.990 de 2014, todavia não explicou quais são os critérios adotados. No que concerne à segunda pergunta, disse que a instituição não possui um sistema que possa informar o quantitativo de docentes negros que entraram antes da lei de Cotas Raciais e, por fim, ao último

questionamento, a UNB respondeu que: “A universidade não possui efetivos negros que ingressaram por meio de cotas raciais previstas na Lei nº 12.990/2014, pois como as vagas e os concursos são geridos pelas unidades acadêmicas, os editais ofertem apenas 1 vaga” (e-SIC, 2018) ver (ANEXO A).

Já a resposta da UFGD foi enviada em 09 de abril de 2018. Conforme a instituição, a Lei de Cotas Raciais 12.990/2014 é cumprida, utilizada para vagas reservadas e sorteadas entre as áreas/subáreas que são oferecidas no concursos públicos às Unidades Acadêmicas da UFGD com disponibilidade de quantitativo para reserva, como pode-se conferir nos editais (e-SIC, 2018). No que refere à questão 2, “A listagem com os números de docentes efetivos autodeclarados pretos e pardos entre 2006 a 2014” está anexada a esta tese. Quanto à terceira questão, a universidade disse “não possuir nenhum arquivo disponível no sistema SIAPE, portanto trata-se de informação inexistente” (e-SIC, 2018).(ANEXO A).

A Universidade de Mato Grosso (UFMT) respondeu ao questionário em 09 de abril de 2018. Segundo a instituição de ensino, a Lei nº 12.990 de 2014, sobre a reserva de vagas, é seguida normalmente. Em relação aos critérios utilizados no concurso para a reserva de vagas, eles são definidos na Resolução CD n. 12 de 12 de agosto de 2016, em seu capítulo III, Seção II - da reserva de vagas para negros, mas especificamente nos artigos 12 e 13. Em síntese, a realização é feita por sorteio.

No que concerne à segunda pergunta, a UFMT respondeu que, entre o período de 2001 a 2018, tem 45 docentes efetivos de cor parda e 25 servidores docente de cor preta (e-SIC, 2018). A terceira questão não foi respondida, pois, segundo a UFMT, “não há registro de candidatos negros que entraram por cotas raciais em concurso para preenchimento do cargo de professor da Carreira do Magistério Superior” (e-SIC, 2018). Entretanto, a UFMT informou os quantitativos de candidatos negros aprovados no concurso desde 2014 até agosto de 2017, um total de 19, e 4 candidatos classificados (ANEXO A).

A Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS), por sua vez, informou, em 19 de março de 2018, não ter condições de responder às perguntas enviadas em razão da complexidade das respostas. Segundo a instituição, seria necessário buscar em vários setores, o que demandaria significativo esforço dos setores da UFMS, “podendo inclusive acarretar prejuízo injustificado aos direitos de

outros solicitantes”. Esta resposta foi fundamentada juridicamente “com base no decreto 7.724/2012 e da LAI, em seu artigo 13, II” (e-SIC, 2018) (ANEXO A)

Por fim, a Universidade Federal de Goiás (UFG) respondeu, em 09 de abril de 2018, à primeira questão alegando que segue a Lei nº 12.990 de 2014 sobre a reserva de vagas sempre que o número de vagas oferecidas no concurso público for igual ou superior a três. Ressaltou ainda:

[...] que os editais para o preenchimento do cargo de Professor da Carreira do Magistério Superior na UFG abrangem diversos concursos. Cada concurso é caracterizado pela área e regime de trabalho. Sendo assim, para reserva de 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas, a área do concurso tem que oferecer um número igual ou superior a 3 (três) vagas (e-SIC, 2018) (ANEXO A).

No que concerne à segunda indagação, relatou que, conforme o quadro de docentes efetivos em maio de 2014, possuía 441 docentes pardos e 52 docentes de cor preta. Também informou que o quantitativo de docentes brancos é de 1716 e o de docentes amarelos, 23 (e-SIC, 2018). A terceira pergunta não foi respondida; a instituição apenas informou que não tem como apurar, pelo sistema, o quantitativo de negros que entraram pelo sistema de cotas após a Lei nº 12.990 de 2014 (e-Sic, 2018) (ANEXO A).

Ao considerar as respostas, pode-se concluir que as cinco universidades da Região Centro-Oeste não possuem um sistema ou qualquer forma de registro que possibilite informar quantos docentes foram efetivados via reserva de cotas prevista na Lei n. 12.990/2014. Assim, em decorrência da dificuldade de apuração dos quantitativos de docentes que entraram pelo sistema de cotas raciais após a publicação da Lei n. 12.990 de 2014, entendeu-se ser necessário, pelo menos, apurar o quantitativo de vagas reservadas para docentes negros nos editais de concursos públicos das universidades federais brasileiras.

Desse modo, foram solicitados ao Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP), via e-SIC, os quantitativos de docentes negros (pretos e pardos) que entraram pelo sistema de cotas raciais nas universidades federais. Em resposta, o INEP informou que “não coleta o tipo de ingresso para seleção dos docentes das instituições de educação superior” (e-SIC, 2018) (ANEXO A). Conquanto informou, em anexo, por meio de planilha Excel, os quantitativos de

docentes efetivos lotados nas universidades federais brasileiras, conforme Censo de 2016 por sexo e cor/raça.

De acordo com o INEP, até o ano de 2016 havia 1295 docentes de cor preta no ensino superior federal e 8351 servidores docentes de cor parda, perfazendo um total de 9646 servidores docentes negros (e-SIC, 2018). Esses dados podem ser conferidos na planilha por eles enviada que está anexada nesta tese (ANEXO A).

Segundo as estatísticas de 2016 do INEP, o número de docentes no ensino superior que estão na ativa de cor branca, perfaz um total de 84.960 e de cor negra (pretos e pardos), no total de 9.646. Observa-se, portanto, uma imensa diferença entre as oportunidades de negros ocuparem o cargo no magistério no ensino superior federal no Brasil (e- SIC, 2018) (ANEXO A).

#### **4.3.1 Fracionamento dos editais ou vagas de concursos públicos para docentes**

Primeiramente, é relevante destacar que, conforme a Lei de Cotas Raciais, deve haver 20% das vagas reservadas para negros (pretos e pardos) nos concursos públicos. Essa porcentagem deverá recair sobre o montante total das vagas destinadas para o concurso, conforme definido na Lei nº. 12990/14 (BRASIL, 2014).

A finalidade dessa norma é possibilitar a igualdade de condições de participação do candidato negro no concurso público. Porém, muitos editais de Universidades Federais e Institutos Federais no Brasil vêm fracionando as vagas nos concursos públicos para docente.

Esse fracionamento das vagas nos editais de concurso público acaba desvirtuando a finalidade da reserva, visto que as cotas consolidam a igualdade material. Muitas vezes, a fragmentação de vagas ocorre para não atender à reserva de 20% para os candidatos que se autodeclararem pretos ou pardos. Esse processo se dá por meio da especificação das vagas para determinada área ou localidade, e não sobre a totalidade das vagas oferecidas no concurso.

Essa manobra das universidades tem como fundamento a previsão contida no parágrafo 1º do artigo 1 da Lei nº. 12.990, que dispõe: “reserva de vagas será aplicada sempre que o número de vagas oferecidas no concurso público for igual ou superior a 3 (três)” (BRASIL, 2014). Isto é, se o concurso público estabelecer menos de três vagas para determinada área, não haverá reserva para negros. Assim, o

fracionamento ocorre quando, em um edital de concurso público, constam 100 vagas, mas cada vaga vai para uma determinada área ou localidade e acaba não cumprindo o disposto na Lei nº. 12.990/14. Para realmente ocorrer a reserva de 20% das vagas, deveria, no caso em questão, reservar 20% da totalidade, ou seja, 20 vagas para os candidatos autodeclarados negros.

A análise dos editais de concursos públicos mostrou que inúmeras universidades públicas vêm fracionando os editais, prevendo apenas um ou duas vagas para determinada área ou subárea, e não sobre o total das vagas previstas, sob a alegação, inclusive, de que cumpre a Lei nº 12.990/2014 com base no parágrafo 1º do artigo 1.

Como exemplo, pode-se mencionar a Universidade Federal de Brasília (UNB), que publicou 154 editais no ano de 2015 e, em todos eles, previa apenas uma vaga para cada área ou subárea. Em resposta ao questionamento efetuado sobre os critérios adotados para a reserva de cotas raciais, a universidade alegou não possuir efetivos negros que ingressaram por meio de cotas raciais previstas na Lei nº 12.990/2014, pois, como as vagas e os concursos são geridos pelas unidades acadêmicas, os editais ofertam apenas 1 vaga (E-Sic, 2018). Disso decorre a inexistência das cotas.

Cumprido esclarecer que a grande maioria das universidades federais oferece apenas uma ou duas vagas em seus editais e, desse modo, acaba não reservando as vagas para candidatos cotistas, situação que pode ser facilmente verificada pelas planilhas anexadas a esta pesquisa (ANEXO-A).

Diante do exposto, observa-se uma problemática no que concerne à aplicabilidade da Lei nº 12.990/2014. A Administração Pública, ao realizar o concurso, fraciona os editais no que se refere ao quantitativo de vagas para que não sejam abertas as vagas para os cotistas. Dessa forma, o fracionamento dos editais de concursos públicos impossibilita a aplicabilidade da lei que exige a abertura de, no mínimo, três vagas para ter um cotista negro. A manobra acaba por não se configurar uma inobservância legal, uma vez que se ampara no próprio texto da lei.

Logo, pode-se chegar a conclusão que não basta apenas introduzir a lei de reserva de vagas, pois cabe ao Estado, além de implementar uma ação afirmativa, garantir a sua aplicação, ou seja, faltam monitoramento, fiscalização e avaliação de seu cumprimento.

O órgão competente para fiscalizar os casos de ilegalidade dos concursos públicos federais é o Ministério Público Federal, com base no artigo 127 *caput* e 129, incisos I, II, III, da Constituição Federal Brasileira de 1988 (BRASIL, 1988). Ele vem atuando contra Instituições de Ensino Superior Federal e Institutos Federais que estão fracionando as vagas nos editais de concurso público para docente. Por interposição de Ação Civil Pública, o Ministério Público Federal aponta os casos de fracionamento das vagas por área e subárea, requerendo, junto à Justiça Federal, a anulação do concurso e a retificação do edital para que constem as vagas reservadas na porcentagem de 20% da totalidade de vagas constantes no edital. O Ministério Público Federal da Vara de Belo Horizonte, em uma Ação Civil Pública, salienta a ilegalidade do fracionamento das vagas nos editais de concurso público:

As distorções no sistema de reserva de vagas produzidas pelas disposições editalícias ora impugnadas denotam sua flagrante ilegalidade, na medida em que o legislador infraconstitucional, ao regulamentar o comando encartado pelo artigo 37, inciso VIII, da Constituição da República de 1988, em nenhum momento estabelece cláusula de exceção relativa à distribuição de vagas em relação à localidade disponibilizada para a vaga. Pelo contrário, o comando legal é claro ao definir que o percentual de vagas reservadas há de ser definido a partir do número total de vagas oferecidas no concurso (PRDC/ACP, 2016, p. 17).

Diante do exposto, não se pode permitir a implementação uma política de cotas raciais sem observar a sua real aplicação. Fazer isso é ferir as garantias fundamentais do princípio da igualdade. Dessa maneira, o fracionamento dos editais inviabiliza e fragiliza o sistema de cotas raciais nos concursos públicos. Segundo o Ministério Público Federal, a não observância da reserva de vagas infringe os fins almejados pela Lei n. 12.990/2014:

A inobservância de reserva de vagas vai de encontro ao objetivo fundamental da República Federativa do Brasil de construção de uma sociedade solidária, de redução das desigualdades sociais e de promoção do bem de todos, sem preconceito de raça ou cor (art. 3º, IV, da Constituição). É manifesto que o IFMG transgride esse dever ao estabelecer mecanismos de fracionamento de cargos postos em concorrência mediante concurso público, inviabilizando a consecução plena dos fins almejados pela Lei nº 12.990/2014 (PRDC/ACP, 2016, p. 15).

Assim, as Universidade Públicas Federais deveriam, ao publicar seus editais e definirem as vagas reservadas, computar sobre a totalidade das vagas oferecidas

naquele concurso, para que não ocorra o fracionamento das vagas e editais, limitando a participação dos candidatos que se autodeclarem pretos e pardos.

#### **4.3.2 Redistribuição e Remoção de docentes e aproveitamento de concursos**

Antes de abordar os casos de remoção e redistribuição dos docentes nas universidades públicas federais, convém definir, primeiramente, os termos da remoção e redistribuição. Ambos configuram-se como deslocamentos dos servidores, não sendo, todavia, considerado uma forma de provimento derivado. Nesse sentido, esses deslocamentos funcionais possuem diferenças que os caracterizam.

Embora possa haver certa semelhança com algumas dessas formas, com elas não se confundem a remoção e a redistribuição, que não são formas de provimento derivado por não ensejarem investidura em nenhum cargo. Em ambas há apenas o deslocamento do servidor (CARVALHO FILHO, 2009, p. 589).

A redistribuição e a remoção são modalidades de atos administrativos amparados pela Lei nº 8112/90, que foi modificada pela Lei nº 9.527/97, incluindo os artigos 36 e 37. A remoção ocorre quando o servidor público desloca-se de um órgão para outro dentro da Administração Pública Executiva, para exercer o cargo ou a função que ocupa no serviço público.

De acordo com o artigo 36 da Lei nº 8112/90, remoção é “o deslocamento do servidor, a pedido ou de ofício, no âmbito do mesmo quadro, com ou sem mudança de sede” (BRASIL, 1990).

Na remoção, o servidor é apenas deslocado no âmbito do mesmo quadro e, na redistribuição, o deslocamento é efetuado para quadro diverso. Em qualquer caso, porém, o servidor continua titularizando seu cargo, o que não ocorre nas formas de provimento derivado (CARVALHO FILHO, 2009, p. 593).

É perfeitamente possível que a remoção e a redistribuição sejam aplicadas para os cargos de docente no ensino superior. No caso da remoção, ela pode ser solicitada pelo docente servidor ou ser ex-ofício, isto é, aquela que é feita conforme o interesse da Administração Pública, independentemente da aceitação do servidor, como prescrito no artigo 36 da Lei nº 8112/90:

Art. 36: Parágrafo único. Para fins do disposto neste artigo, entende-se por modalidades de remoção  
I - de ofício, no interesse da Administração;  
II - a pedido, a critério da Administração;  
III - a pedido, para outra localidade, independentemente do interesse da Administração: (BRASIL, 1990).

Quando ocorre a remoção, a pedido, do servidor docente para outra localidade, o funcionário deve atender aos motivos previstos no artigo 36, inciso III, alíneas a, b, c da Lei nº 8112/90, alterado pela Lei nº 9.527, de 10/12/1997.

III - a pedido, para outra localidade, independentemente do interesse da Administração:  
a) para acompanhar cônjuge ou companheiro, também servidor público civil ou militar, de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, que foi deslocado no interesse da Administração.  
b) por motivo de saúde do servidor, cônjuge, companheiro ou dependente que viva às suas expensas e conste do seu assentamento funcional, condicionada à comprovação por junta médica oficial.  
c) em virtude de processo seletivo promovido, na hipótese em que o número de interessados for superior ao número de vagas, de acordo com normas preestabelecidas pelo órgão ou entidade em que aqueles estejam lotados (BRASIL, 1990).

Assim, a remoção a pedido deve ser atendida pela Administração, desde que o motivo seja: 1) para acompanhar o cônjuge ou companheiro, bem como para servidor público civil e militar que foi deslocado no interesse da Administração; 2) por motivo de doença (mediante exames médicos que comprovem seu estado de saúde) do próprio servidor, do seu cônjuge ou companheiro ou de seus dependentes (filhos, entre outros), desde que comprovem a dependência econômica e vivam sobre suas expensas; 3) por motivo de processo seletivo promovido, na hipótese em que o número de interessados for superior ao número de vagas, de acordo com normas preestabelecidas pelo órgão ou entidade em que aqueles estejam lotados (BRASIL, 1990). Nesse último caso, há as situações ligadas ao cadastro reserva para manifestação de interesse de remoção a pedido. O cadastro de reserva será utilizado na reposição das vagas e em casos de vagas a serem distribuídas para os concursos que surgirem durante a validade do edital.

A remoção possui duas finalidades. Quando é de ex-ofício, visa atender ao interesse exclusivo da Administração Pública, isto é, prevalece o princípio da supremacia do interesse público sobre o interesse privado do servidor, o que configura, portanto, um ato discricionário da Administração. E, quando ocorre a remoção a pedido, em conformidade com o artigo 36, inciso II da Lei n. 8112/90,

prevalece o princípio da unidade da família em detrimento do interesse da Administração Pública, isto é, nesse caso, é um ato vinculado que independe da vontade da Administração, uma vez que está pautado em um direito do servidor.

Por sua vez, a redistribuição, conforme definido no artigo 37 da Lei nº 8112/90, é definida como um deslocamento do servidor “de cargo de provimento efetivo, ocupado ou vago, no âmbito do quadro geral de pessoal, para outro órgão ou entidade do mesmo Poder, com prévia apreciação do órgão central do SIPEC” (BRASIL, 1990). Todavia, para que esta ocorra, devem ser observados os seguintes preceitos, conforme incisos I, II, III, IV, V, VI do artigo 37:

I - interesse da administração; II - equivalência de vencimentos; III - manutenção da essência das atribuições do cargo; IV - vinculação entre os graus de responsabilidade e complexidade das atividades; V - mesmo nível de escolaridade, especialidade ou habilitação profissional; VI - compatibilidade entre as atribuições do cargo e as finalidades institucionais do órgão ou entidade (BRASIL, 1990).

Verifica-se, pelos incisos acima transcritos, que a redistribuição só ocorre por interesse da Administração Pública, atendendo os requisitos mencionados, diante da apreciação do órgão do Ministério do Orçamento e Gestão. A redistribuição não poderá gerar despesas, por isso a vinculação entre os graus de responsabilidade e complexidade das atividades. Assim, o cargo a ser redistribuído tem de ser compatível com o cargo que o servidor desempenhava na entidade a que pertencia.

Quando houver redistribuição para docente no ensino superior, dependendo da universidade, seguirá uma regra prevista em resolução. Mas, de modo geral, para que ocorra a redistribuição do docente, esta precisa do preenchimento de um formulário, ao qual deve ser anexada sua ficha funcional, somada à declaração de que o servidor não responde a inquérito administrativo disciplinar, relatório das atividades prestadas, entre outros documentos.

Convém destacar que algumas universidades fazem chamadas públicas para redistribuição em contrapartida a um código de vaga. Quando isso ocorre, a instituição acaba não abrindo concurso para determinada localidade, em razão do preenchimento ter sido por redistribuição.

Aqui, depara-se com outra problemática com relação às vagas direcionadas para abertura de concursos públicos, principalmente nas universidades da região Sul e Sudeste. Haja vista que há um maior interesse por parte dos docentes em exercer

suas funções nas universidades públicas localizadas nessas regiões, ocorre um intenso movimento de docentes pela redistribuição e remoção, situação que, conseqüentemente, acaba restringindo a abertura de novos concursos para o preenchimento de vagas destinadas para cotistas negros.

Esse fato acaba refletindo na efetividade da Lei de Cotas Raciais nº 12990/2014 para os cargos no Magistério Superior Federal. Segundo decisão do Tribunal de Justiça de Santa Catarina (processo n. 5933-7/2008), o relator Desembargador Luiz Cesar Medeiros ressalta a necessidade de fundamentar, isto é, de motivar as modalidades de deslocamento (remoção e redistribuição) para não ferir o princípio da impessoalidade.

Nesse mesmo sentido, Carvalho Filho (2009) adverte que essas modalidades de deslocamentos funcionais podem esconder inaceitável arbítrio viabilizado pelo órgão administrativo, mediante a flagrante ofensa ao princípio da impessoalidade. Para evitar o desvio de finalidade, diz o autor, é função do administrador explicitar, de forma clara, as razões concernentes à sua decisão relativa a determinado servidor, a motivação, permitindo que seja exercido o controle da legalidade sobre a justificativa apresentada.

Dessa maneira, os deslocamentos funcionais (remoção e redistribuição) devem ser precedidos sempre de motivação, isto é, de justificativa que fundamente de fato e direito o que ensejou o ato administrativo, para que não fira os princípios da legalidade, impessoalidade e segurança jurídica. Assim, também evita-se que sejam um fator de aproveitamento para não abertura de concursos públicos.

#### **4.3.3 Fragilidades na regulamentação e fiscalização**

Além dos deslocamentos funcionais, outros fatores restringem a efetividade da Lei de Cotas, como a insuficiência de regulamentação, a fragilidade da fiscalização e de sanções quanto ao critério da autodeclaração dos candidatos pela comissão de verificação.

Quanto à regulamentação, foram publicadas em 2016 e complementadas pela regulamentação em 2018 instruções normativas que tiveram como função primordial regulamentar a Comissão de Heteroidentificação, conforme a Lei de Cotas Raciais (ver capítulo 3).

Nesse processo, verifica-se a inércia do Poder Público, visto que demorou dois anos para publicar a primeira regulamentação, por meio da instrução normativa, e quase 4 anos para publicar a segunda portaria normativa.

Na Instrução Normativa nº 03, publicada dois anos após a publicação da Lei nº 12.990/2014, no dia 1º de agosto de 2016, instituída pela Secretaria de Gestão de Pessoas e Relação do Trabalho no Serviço Público, ligada ao Ministério do Planejamento do Governo Federal, consta a necessidade de orientação aos órgãos e entidades da Administração Pública Federal acerca da aferição da veracidade da informação prestada pelos candidatos negros que se autodeclarem pretos e pardos (BRASIL, 2016).

O artigo 2º dessa Instrução Normativa prescreve a responsabilização do candidato na autodeclaração. Prevê também o detalhamento dos critérios e métodos de verificação pela Comissão, informa o momento em que deverá ser realizado tal procedimento, tal seja, antes da homologação do resultado final do concurso e, por fim, possibilita ao candidato recorrer da decisão da comissão (BRASIL, 2016).

No parágrafo 1º do artigo 2º, determina ainda que o critério a ser utilizado para verificação é o dos aspectos fenotípicos, na presença do candidato ou, excepcionalmente, de forma telepresencial<sup>53</sup> (BRASIL, 2018). Apesar dessas regras, vem ocorrendo diversas fraudes nas declarações raciais, muitos candidatos sabidamente brancos ocupando vagas para negros nos concursos públicos.

Visando resolver esse problema, entrou em vigor, em 10 de abril de 2018, a Portaria Normativa nº 4, de 6 de Abril de 2018, instituída pelo Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão da Secretária de Gestão de Pessoas, que regulamenta o procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração dos candidatos negros (BRASIL, 2018).

O Ministro Ricardo Lewandowski, na ADPF 186 (2012), utilizando como fundamentação a obra “Ações afirmativas em Universidades”, de Daniela Ikawa, legitima os dois critérios – a autoidentificação e a heteroidentificação – para a verificação da autodeclaração do candidato.

---

<sup>53</sup> A forma telepresencial foi inserida pela Portaria Normativa n. 04, publicada em 10 de Abril de 2018, no seu art. 8º: “Os candidatos que optarem por concorrer às vagas reservadas às pessoas negras, ainda que tenham obtido nota suficiente para aprovação na ampla concorrência, e satisfizerem as condições de habilitação estabelecidas em edital deverão se submeter ao procedimento de heteroidentificação.” “§1º O edital definirá se o procedimento de heteroidentificação será promovido sob a forma presencial ou, excepcionalmente e por decisão motivada, telepresencial, mediante utilização de recursos de tecnologia de comunicação.”

Tanto a autoidentificação, quanto a heteroidentificação, ou ambos os sistemas de seleção combinados, desde que observem, o tanto quanto possível, os critérios acima explicitados e jamais deixem de respeitar a dignidade pessoal dos candidatos, são, a meu ver, plenamente aceitáveis do ponto de vista constitucional (ADPF 186, 2012, p. 39).

Dessa forma, a Comissão poderá utilizar o critério de heteroidentificação para verificar a identificação do candidato nos concursos públicos federais.

Uma das finalidades dessa Portaria foi complementar as regras da autodeclaração, visando diminuir as fraudes, bem como instituir procedimento padrão a ser seguido pelas comissões nos concursos públicos federais, objetivando uma maior segurança jurídica.

O procedimento da heteroidentificação, previsto na Portaria nº 04/2018, no parágrafo único do artigo 1º, deverá atender os seguintes princípios: o respeito à dignidade da pessoa humana; o Princípio do Contraditório e da Ampla Defesa; a garantia da padronização; da igualdade de tratamento entre os candidatos; o atendimento ao dever da autotutela e da legalidade pela Administração Pública; e a garantia da efetividade da ação afirmativa de reserva de vagas aos candidatos negros nos concursos públicos de ingresso no serviço público federal (BRASIL, 2018).

Assim, a Administração Pública responsável pelo certame deverá agir conforme o disposto na lei, seguindo sempre os princípios básicos expressos na Constituição Federal Brasileira, em seu artigo nº 37, *caput*: os princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência. Também deverá ater-se ao princípio da dignidade da pessoa humana e aos princípios do contraditório e da ampla defesa, visando sempre garantir a efetividade da ação afirmativa, podendo inclusive anular seus atos quando envaidos de vícios, em razão do princípio da autotutela (BRASIL, 1988).

O artigo 2º da Portaria Normativa nº 04/2018 reafirma o previsto na Lei nº 12.990 de 2014, em seu artigo 2º, ao estabelecer que o candidato deverá, no momento da inscrição, se autodeclarar preto ou pardo conforme definido pelo critério do IBGE.

O candidato poderá, inclusive, desistir de concorrer pelo sistema de reserva de vagas até o período final da inscrição. Para os candidatos que optarem pela reserva de vagas, poderão concorrer, concomitantemente, às vagas de ampla concorrência (BRASIL, 2018).

Conforme artigo 3º da mesma Portaria, a autodeclaração do candidato goza da presunção da veracidade, ou seja, presume-se que o candidato, ao se declarar preto ou pardo, está informando a verdade. Tal presunção tem como consequência a inversão do ônus da prova, significa dizer que, caso a Administração Pública, por meio da Comissão, entenda que o candidato não é preto ou pardo, cabe a ela motivar sua decisão (BRASIL, 2018).

Confirmando o entendimento da inversão do ônus da prova, Meirelles (2000, p. 148) salienta: “Outra consequência da presunção de legitimidade é a transferência do ônus da prova de invalidade do ato administrativo para quem a invoca”.

Ainda quanto à verificação de identidade, os editais de concursos públicos deverão trazer o local, data e horário em que será realizada a verificação, bem como os procedimentos que serão adotados pela comissão de heteroidentificação. Se por ventura o candidato não aparecer no procedimento, será eliminado do concurso público (BRASIL, 2018).

A Portaria Normativa nº 04/2018 ainda determina os requisitos para a formação da comissão de heteroidentificação, que deverá ser composta por cinco membros e seus suplentes, que assinarão um termo de confidencialidade sobre as informações dos candidatos, previsto nos artigos 6º e 7º (BRASIL, 2018).

De acordo com a Portaria em questão, os membros da comissão deverão atender aos critérios da diversidade, distribuídos por gênero, cor e naturalidade, bem como deverão ter participado de oficinas sobre a temática da promoção da igualdade racial e do enfrentamento ao racismo; ter experiência em temas ligados às questões raciais; ter realizado cursos nessa temática; devem ter reputação ilibada e ser residentes no Brasil. Caso algum membro da comissão seja considerado suspeito ou impedido, será substituído pelo suplente (BRASIL, 2018).

Para a preservação dos membros da comissão, será resguardado sigilo quanto à identificação, sendo apenas informada quando requerido por um órgão de controle interno ou externo (BRASIL, 2018). Segundo a Portaria nº 04/2018, serão publicados os currículos dos membros da comissão em um sítio eletrônico responsável pelo concurso (BRASIL, 2018).

No artigo 9º da Portaria 04/2018 (BRASIL, 2018), determina-se que o critério a ser utilizado pela Comissão de Heteroidentificação será exclusivamente a observação das características fenotípicas do candidato no momento da realização

do procedimento, não sendo levados em conta documentos pretéritos apresentados em outros procedimentos.

A análise para verificação do fenótipo<sup>54</sup> do candidato acaba sendo alvo de diversas polêmicas. Muitos estudiosos alegam que essa análise da Comissão é centrada em critérios subjetivos, o que levaria os membros a uma percepção distinta da que o candidato se autodeclara. Entretanto, o STF declarou, no julgamento da ADPF 186 em 2012, que o critério com base no fenótipo é constitucional:

A discriminação e o preconceito existentes na sociedade não têm origem em supostas diferenças no genótipo humano. Baseiam-se, ao revés, em elementos fenotípicos de indivíduos e grupos sociais. São esses traços objetivamente identificáveis que informam e alimentam as práticas insidiosas de hierarquização racial ainda existentes no Brasil. Nesse cenário, o critério adotado pela UnB busca simplesmente incluir aqueles que, pelo seu fenótipo, acabam marginalizados. Diante disso, não vislumbro qualquer inconstitucionalidade na utilização de caracteres físicos e visíveis para definição dos indivíduos afrodescendentes (STF, 2012).

Desse modo, a comissão deverá verificar as características fenotípicas<sup>55</sup> com base nos critérios adotados pelo IBGE, ou seja, analisar a cor da pele, espessura do cabelo (crespo), formato do nariz, espessura dos lábios, entre outras, que deverão estar descritas no edital. Assim, a comissão não poderá se pautar na análise genética<sup>56</sup>, tampouco na ascendência do candidato.

A deliberação da Comissão de heteroidentificação não poderá ser feita na frente do candidato. Ela deverá emitir um parecer motivando o resultado, que terá o acesso restrito. O resultado provisório deverá ser publicado em sítio eletrônico da entidade responsável pelo certame e o candidato poderá recorrer da decisão (BRASIL, 2018). O candidato poderá enviar recurso administrativo para a comissão recursal, que é composta por três membros, conforme previsto no artigo 14 da

---

<sup>54</sup> “O termo “fenótipo” (do grego *pheno*, evidente, brilhante, e *typos*, característico) é empregado para designar as características apresentadas por um indivíduo, sejam elas morfológicas, fisiológicas e comportamentais”

<sup>55</sup> “Entre as características fenotípicas visíveis, podemos citar a cor de uma flor, a cor dos olhos de uma pessoa, a textura do cabelo, a cor do pelo de um animal, etc. Já o tipo sanguíneo e a sequência de aminoácidos de uma proteína são características fenotípicas reveladas apenas mediante testes especiais”. Fonte: *Só Biologia*. Os conceitos de fenótipo e genótipo. Disponível em: <<https://www.sobiologia.com.br/conteudos/Genetica/leismendel4.php>>. Último acesso em: 27/02/2019.

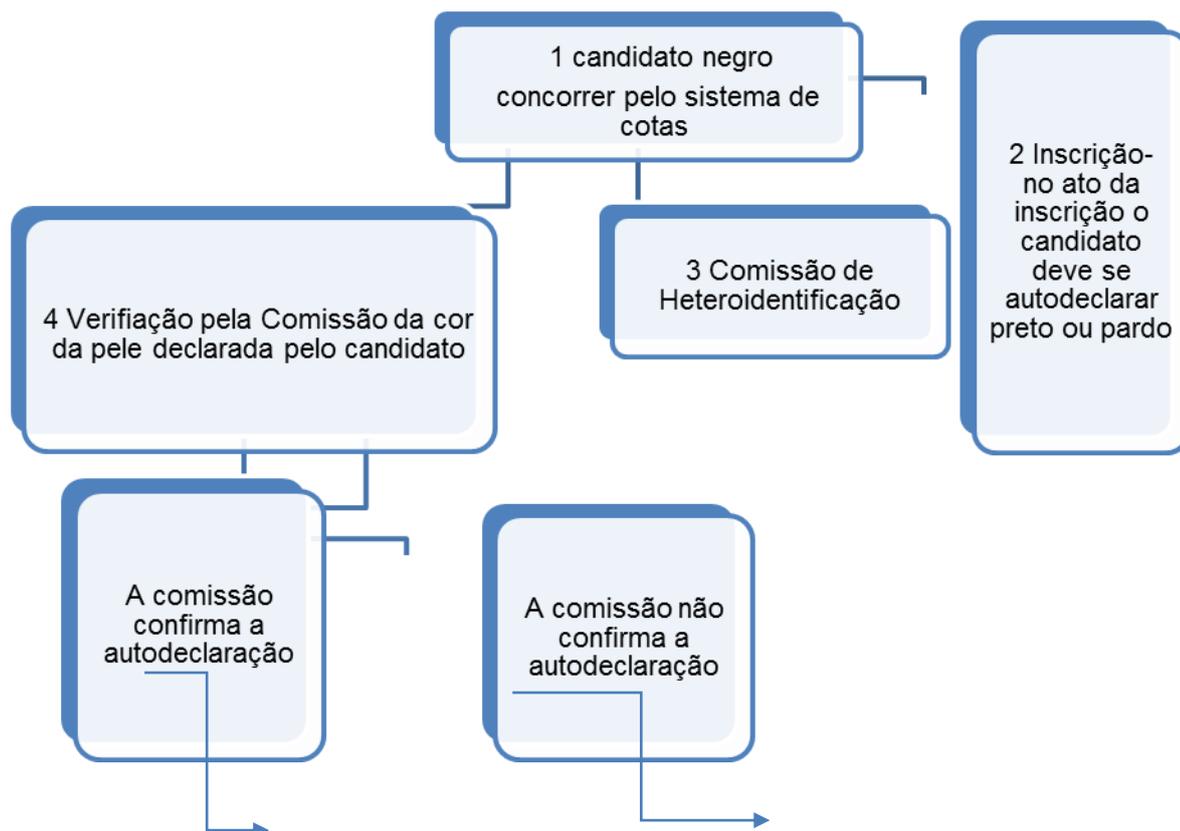
<sup>56</sup> “O termo “genótipo” (do grego *genos*, originar, provir, e *typos*, característica) refere-se à **constituição genética do indivíduo**, ou seja, aos genes que ele possui”. Fonte: *Só Biologia*. Os conceitos de fenótipo e genótipo. Disponível em: <<https://www.sobiologia.com.br/conteudos/Genetica/leismendel4.php>>. Último acesso em: 27/02/2019.

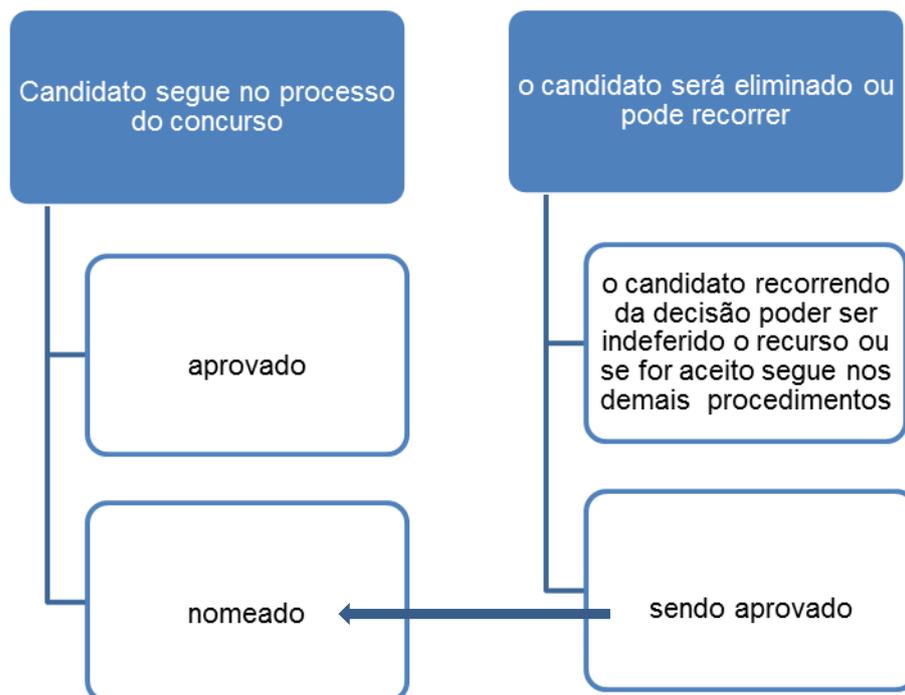
Portaria nº 04/2018. Essa comissão poderá utilizar a gravação de áudio e vídeo para analisar os recursos interpostos pelos candidatos (BRASIL, 2018).

Após a decisão motivada da comissão recursal, não caberá mais recurso. O resultado definitivo será publicado no sítio eletrônico responsável pelo concurso e nele constarão os dados de identificação do candidato e a conclusão final a respeito da autodeclaração (BRASIL, 2018).

Há dois casos de eliminação do candidato no concurso, previstos na Portaria: quando o candidato não confirmar a autodeclaração pelos procedimentos de heteroidentificação e quando o candidato não comparecer na verificação. Em ambos os casos não é permitido convocar candidatos suplementares não convocados (BRASIL, 2018). Segue abaixo o fluxograma do processo de verificação de autodeclaração pela Comissão de Heteroidentificação.

**Fluxograma 4 – Comissão de Heteroidentificação.**





**Fonte:** Elaborado pela autora.

Cumprido destacar que, pela inércia do poder público em regulamentar a Lei nº. 12.990 de 2014, ocorreram inúmeros problemas relacionados à falta de regulamentação na aferição da autodeclaração e foi possível identificar algumas fraudes que acabaram fragilizando a aplicabilidade da Lei de Cotas Raciais nos concursos públicos federais.

Apesar da decisão constante na ADC 41, que atestava a constituição da Comissão como uma subsidiária na verificação da autodeclaração, até 2018 ela não havia sido regulamentada. E, diante desse problema, se passaram quatro anos de vigência da Lei nº 12.990/2014, cuja validade é de apenas dez anos. Muitos fatos relacionados com a autodeclaração dos candidatos foram motivo para diversas denúncias e interposição de ações judiciais.

Salienta-se que existem posicionamentos judiciais a favor da atuação da Comissão de Heteroidentificação, conforme definido pelo STF na ADPF 186 e na ADC 41. Ao mesmo tempo, existem fundamentos jurídicos contrários à análise da Comissão de Heteroidentificação. Nesta tese, pretende-se apresentar as questões conflituosas que estão restringindo a efetividade da legislação, por esse motivo, serão demonstrados alguns pontos que acabam fragilizando o sistema de cotas.

Mesmo após a publicação da instrução normativa 04, vêm ocorrendo inúmeras ações, tanto em âmbito administrativo quanto no âmbito do poder

judiciário. Os candidatos que se sentem lesados pelos atos da Comissão de Heteroidentificação têm procurado recorrer junto à Administração Pública e, no indeferimento ao pedido, têm buscado solução junto ao poder Judiciário, sob os argumentos baseados nos princípios da legalidade, proporcionalidade, razoabilidade e publicidade, que serão explicados neste item mais adiante.

Cabe destacar o papel do poder judiciário por meio da judicialização.

Judicialização é, na sua maior extensão, resultado desse déficit – dessa deficiência – natural do legislativo na edição da legislação. Enfatize-se, aqui, pela repetição. A velocidade das transformações da sociedade vence o conservadorismo e a cautela do legislador ordinário, a qual decorre da sua deficiência – déficit – em editar legislação. Por outro lado, acaba impondo ao Judiciário a pauta de julgamento, conforme os princípios constantes da Constituição Federal (RIBEIRO, 2013, p. 30).

Para Barroso (2007, p. 12) a judicialização deverá assegurar sempre os direitos fundamentais dos cidadãos.

O Judiciário deverá intervir sempre que um direito fundamental – ou infraconstitucional – estiver sendo descumprido, especialmente se vulnerado o mínimo existencial de qualquer pessoa. Se o legislador tiver feito ponderações e escolhas válidas, à luz das colisões de direitos e de princípios, o Judiciário deverá ser deferente para com elas, em respeito ao princípio democrático (BARROSO, 2007, p. 12).

Em oposição à atuação da Comissão de Heteroidentificação (portaria normativa 04 em abril de 2018), ações civis públicas vêm sendo suscitadas sob o argumento de que a atuação dessa comissão, em alguns casos, fere o princípio da legalidade. Por exemplo, quando o candidato é eliminado do concurso público por motivo de não confirmação da sua autodeclaração, isto é, quando o candidato declara que é pardo e a Comissão de verificação avalia, por meio do fenótipo, que esse candidato é branco, pode ser eliminado do concurso por meio da fundamentação do artigo 11 da Portaria Normativa 04 de 2018.

Art. 11. Serão eliminados do concurso público os candidatos cujas autodeclarações não forem confirmadas em procedimento de heteroidentificação, ainda que tenham obtido nota suficiente para aprovação na ampla concorrência e independentemente de alegação de boa-fé (BRASIL, 2018).

Assim, ao eliminar o candidato do concurso tendo em vista a não confirmação da sua cor de pele, a comissão, segundo a argumentação das ações civis protocoladas, age de forma ilegal, uma vez que uma portaria normativa não pode criar direitos, pois apenas a lei tem essa função. A instrução normativa 04 é um ato administrativo regulamentador que tem como finalidade apenas especificar os

mandamentos da Lei nº 12.990 de 2014, é um ato hierarquicamente inferior à lei, ato de eficácia externa (MEIRELLES, 2000). A Lei nº 12.990/2014 aponta em seu artigo 2º parágrafo único:

Na hipótese **de constatação de declaração falsa, o candidato será eliminado do concurso** e, se houver sido nomeado, ficará sujeito à anulação da sua admissão ao serviço ou emprego público, após procedimento administrativo em que lhe sejam assegurados o contraditório e a ampla defesa, sem prejuízo de outras sanções cabíveis (BRASIL, 2014 Grifo da autora).

Nesse parágrafo que versa sobre a autodeclaração do candidato, está descrito que o candidato que produzir uma declaração falsa responderá pela falsidade desta e será eliminado do concurso, bem como será penalizado na forma da lei. Se caso tiver sido nomeado, será exonerado do cargo (BRASIL, 2014).

Observa-se que a lei não dispõe sobre a aferição da Comissão, apenas da declaração falsa do candidato. Dessa forma, o proceder da comissão estaria ultrapassando o seu poder de atuação, visto que seu desempenho não pode ir além do que a lei permite. Além do mais, as portarias normativas são atos da administração que não podem gerar direito, visto que apenas complementam uma norma já existente, sua hierarquia está abaixo da lei. Meirelles (2000, p. 170) destaca que ela é um “ato inferior a lei, o regulamento não pode contrariá-la ou ir além do que a lei permite. No que o regulamento infringir ou extravasar é írrito e nulo, por caracterizar situação de ilegalidade”.

Os pedidos requeridos pelo Ministério Público Federal, por meio de ações civis a favor dos candidatos que se sentiram, de algum modo, lesados com a atuação da Comissão, foram embasados na forma de ilegalidade. O ato da comissão não pode ter esse poder para eliminar o candidato, pois essa previsão está apenas na instrução normativa, e não na Lei nº 12.990 de 2014. Existe ainda desproporcionalidade e razoabilidade da medida por parte da comissão, requerendo que esse candidato continue participando do concurso junto com os demais candidatos para vagas de ampla concorrência e não seja eliminado do concurso.

Diante do exposto, a portaria 04/2018 afronta o princípio da publicidade dos atos da administração pública, pois em seu artigo 7º, parágrafo primeiro, dispõe: “Serão resguardados o sigilo dos nomes dos membros da comissão de heteroidentificação, podendo ser disponibilizados aos órgãos de controle interno e externo, se requeridos” (BRASIL, 2018).

Como regra geral, todos os atos da administração pública deverão ser publicados. De acordo com Meirelles (2000, p. 87) “a publicidade não é elemento formativo do ato; é requisito de eficácia e moralidade. Por isso mesmo, os atos irregulares não se convalidam com a publicação”. O autor assevera ainda que:

O princípio da publicidade dos atos e contratos administrativos, além de assegurar seus efeitos externos, visa a propiciar seu conhecimento e controle pelos interessados diretos e pelo povo geral, através dos meios constitucionais - mandado de segurança (art.5 , LXXIV), direito de petição (art. 5, XXXIV, a), ação popular (art. 5, LXXXIII), “habeas data” (art. 5, LXXII), suspensão dos direitos políticos por improbidade administrativa (art. 37, parágrafo 4) [...] (MEIRELLES, 2000, p. 88.)

Segundo Cavalcante (2018), a não publicação dos nomes dos membros dessas comissões, contrária ao princípio da publicidade dos atos da administração pública,

[...] fere direitos dos candidatos de saberem quem os avaliará, e ainda dificulta a detecção de eventuais impedimentos, como o gerado pelo grau de parentesco. Toda atuação administrativa obscura e não transparente tem **gigantesco potencial** de favorecimentos, privilégios ilegítimos que são prejudiciais a toda a sociedade, de sorte que esta é outra ilegalidade que aqui se aponta a tal normativa (CAVALCANTE, 2018, on-line) Grifo do autor).

A título de exemplo, foi protocolada uma Ação Civil Pública proposta pelo Ministério Público Federal do Pará (Notícia de Fato nº 1.23.000.001759/2018-97) em agosto de 2018, em virtude de um candidato ter sido eliminado do concurso público da Polícia Federal, Edital 01/2018. Os argumentos alegados na petição foram que a Comissão, ao excluir o candidato, não agiu de forma legal, proporcional e razoável. O procurador Marcelo Santos Correa destacou na ação:

A adequabilidade diz respeito à idoneidade da medida adotada pela Administração para atingir o fim a que se propõe. A necessidade proíbe excessos ao exigir que a medida a ser tomada seja, entre todas as medidas adequadas, a menos gravosa às garantias fundamentais. Por fim, a proporcionalidade em sentido estrito examina a relação entre a restrição imposta e o dano a ser causado, avaliando se o benefício que resultará da aplicação da medida prepondera sobre direito por ventura atingido. Logo, o entendimento desejável é no sentido de que, presumindo-se, a priori, como verdadeiras todas as autodeclarações realizadas pelos candidatos no ato de inscrição, somente nos casos em que a comissão puder comprovar a falsidade da declaração será admissível a eliminação dos candidatos do certame, consoante a hipótese excepcional mencionada. Nas demais hipóteses, em que não se tem uma comprovação da falsidade da autodeclaração, mas somente um conflito entre as percepções igualmente subjetivas do candidato e da comissão avaliadora – o que não se pode confundir com falsidade –

não parece razoável a eliminação do candidato do certame (CORREA, 2018, p. 12).

No entanto, convém destacar que a maioria das decisões dos Superiores Tribunais de Justiça estão confirmando a legalidade da atuação das Comissões de Heteroidentificação. Logicamente, cada caso deve ser analisado, mas, de forma geral, os julgados têm sido favoráveis à Comissão de Heteroidentificação. Segue a ementa de um dos julgados a favor da atuação da Comissão de Heteroidentificação, publicado em 20 de abril de 2018:

Procedimento de controle administrativo. Tribunal Regional Eleitoral do Estado de São Paulo. Concurso de ingresso nos cargos de analistas e técnicos judiciários. Reserva de vagas destinadas aos candidatos negros. Resolução cnj nº 203/2015. Revisão da decisão da comissão pelo cnj. Impossibilidade. Salvo flagrante ilegalidade. Mero inconformismo do requerente. Improcedente (TRF,2018).

Em outro julgado, publicado em 31 de julho de 2018, no TRF 4 (Apelação Civil Ac 50217828320164047108 RS 5021782-83.2016.04.7108), o Tribunal, por unanimidade, decidiu negar provimento à apelação. Segundo a ementa, não há qualquer ilegalidade no sistema implantado pela Universidade demandada, por meio da instituição de uma comissão de verificação da autodeclaração de etnia. Ainda destaca que a autodeclaração não é critério absoluto.

Em síntese, como a regulamentação da Lei de Cotas Raciais 12.990/2014 se deu em abril de 2018, muitas tensões podem ainda surgir até o término de validade da lei de Cotas Raciais, dez anos a contar da data de sua promulgação. Por esse motivo, é fundamental, para que a atuação da comissão seja eficaz, que sejam tomadas algumas medidas, governamentais, administrativas, técnicas e jurídicas.

De acordo com o site da Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial, em publicação de 11 de abril de 2018<sup>57</sup>, a preocupação está em evitar as fraudes ocorridas nos concursos por intermédio da verificação pela comissão. Diante do exposto, ressalta-se a responsabilidade que os membros dessa comissão deverão ter ao analisar o aspecto fenotípico dos candidatos inscritos. Não se pode perder de vista que o objetivo principal da política é garantir que as vagas sejam preenchidas pela população negra.

---

<sup>57</sup> Disponível em: [http://www.in.gov.br/materia/-/asset\\_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/42852580](http://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/42852580)

Dessa maneira, essa comissão visa verificar visualmente os aspectos físicos dos candidatos, sempre respeitando o princípio da ampla defesa, do contraditório e, principalmente, respeitando o princípio da dignidade humana.

O Estado constitucional de direito gravita em torno da dignidade da pessoa humana e da centralidade dos direitos fundamentais. Os direitos fundamentais incluem: a) a liberdade, isto é, a autonomia da vontade, o direito de cada um eleger seus projetos existenciais; b) a igualdade, que é o direito de ser tratado com a mesma dignidade que todas as pessoas, sem discriminações arbitrárias e exclusões evitáveis; c) o mínimo existencial, que corresponde às condições elementares de educação, saúde e renda que permitam, em uma determinada sociedade, o acesso aos valores civilizatórios e a participação esclarecida no processo político e no debate público (BARROSO, 2007, p. 10).

Por esse motivo, a comissão não poderá expor o candidato à situação humilhante nem vexatória. Esses membros devem estar preparados para exercer tal função, e sua preparação pode se dar por meio de debates nacionais sobre atuação das bancas avaliadoras, troca de experiências entre as comissões e incentivo à rede de pesquisadores em nível nacional.

É importante destacar que a atuação da comissão pode repercutir muito além das questões meramente administrativas, visto que há um desgaste emocional em vários aspectos. Não é somente um ato de verificação sobre o fenótipo do candidato, existe também toda uma história daquele candidato até chegar àquele momento para ser avaliado pela comissão. Assim, há um desgaste tanto por parte do candidato, que aguarda ansioso o parecer quanto por parte dos membros da comissão.

O trabalho dos membros da comissão, muitas vezes, não é remunerado sendo, portanto, um trabalho voluntário que pode durar o dia todo ou até mesmo alguns dias, dependendo do quantitativo de candidatos cotistas inscritos no concurso. Disso decorre a necessidade de se estipular um limite de trabalho da comissão para que não ocorra o desgaste mental e físico dos membros. Pode-se notar que o desgaste não fica restrito aos aspectos apenas emocionais e físicos, pois esses membros podem também ser processados e envolvidos em demandas judiciais. Sob esse prisma, é prudente um certo distanciamento de pessoas das redes sociais durante esses períodos.

A composição da comissão, com base no artigo 6 § 4º (BRASIL, 2018), “deverá atender ao critério da diversidade, garantindo que seus membros sejam distribuídos por gênero, cor e, preferencialmente, naturalidade”. Essa atribuição também leva em conta a localidade onde está sendo realizado o concurso, ou seja,

no caso das universidades federais distribuídas nas diversas regiões, a comissão poderá trazer um parecer distinto. A título de exemplo, em uma comissão de verificação na universidade do Norte ou Nordeste, onde a maioria da população é negra, o candidato vai ser visto de forma diferente de um candidato que vai concorrer à vaga na região Sul, onde a maioria da população é branca .

Cabe ainda destacar que, ao elaborar os editais de concursos públicos, muitas vezes, os cronogramas fixados pelas universidades acabam restringindo a participação de muitos candidatos cotistas, visto que, de uma fase do concurso para outra, esse candidato tem que se deslocar várias vezes. A verificação da comissão de heteroidentificação também pode se dar vários dias depois do concurso, o que dificulta ainda mais esse deslocamento.

Um concurso público para docente na Universidade Federal do Pará, por exemplo, em que o candidato resida no estado de São Paulo, gerará uma série de deslocamentos para este candidato: primeira e segunda fase, que geralmente tem um intervalo significativo, em razão do quantitativo de pessoas inscritas. Nesse processo seletivo, muitos precisam retornar para sua cidade, para, posteriormente, dirigir-se novamente ao local do concurso. Se passar em todas as fases, este candidato cotista deverá retornar ao local de prova para que a Comissão de Heteroidentificação confirme a sua declaração ou não, para que possam verificar sua cor e traços fenotípicos como preto ou pardo. Por isso, os cronogramas fixados nos editais deveriam concentrar as provas em apenas alguns dias, para que o candidato não precise se deslocar várias vezes para participar de um concurso público.

Em suma, a portaria normativa 04 prevê, no inciso “VI – a garantia da efetividade da ação afirmativa de reserva de vagas a candidatos negros nos concursos públicos de ingresso no serviço público federal”. Para que a norma (12.990/2014) e sua complementação regulamentar (portaria normativa 04) sejam realmente efetivas, deve-se atender a todos os anseios da sociedade. Para tanto, é necessário, segundo Barroso (2007), que os três Poderes – Legislativo, Executivo e Judiciário tenham o dever de realizar os direitos fundamentais, na maior extensão possível, tendo como limite mínimo o núcleo essencial desses direitos. Barroso afirma ainda que “a essência da doutrina da efetividade é tornar as normas constitucionais aplicáveis direta e imediatamente, na extensão máxima de sua densidade normativa “(BARROSO, 2007, p. 5).

Conforme decisão da ADPF 186 do STF, o Estado deve: “estar sempre comprometido com a realização efetiva dos direitos fundamentais, com a redução das desigualdades sociais e com a promoção do bem de todos”. Urge, pois, que o Estado cumpra seu dever de agir nesse sentido, criando os pressupostos fáticos e jurídicos que se fizerem necessários (BRASIL, 2012).

Dessa maneira, é essencial que a Lei n°. 12990 de 2014 insira negros nos serviços públicos federais, pois essa é a finalidade principal dessa norma, ainda que venha sendo negligenciada pelas instituições por meio de manobras e estratégias.

Neste capítulo, foram analisados diversos fatores que estão limitando a efetividade da Lei 12.999/90, que dispõe sobre a inserção de negros em concursos públicos para docentes nas universidades federais brasileiras. Entre eles, estão a fragilidade da regulamentação, a ausência de fiscalização, o fracionamento de vagas e editais e os deslocamentos de servidores.

Diante do exposto, conclui-se que não basta a norma apresentar os requisitos legais de validade, ela deve atender aos fins para qual foi instituída. Só há efetividade quando a norma é materializada no meio social. Para que a Lei de Cotas Raciais nos concursos para docentes seja efetiva, é essencial buscar as soluções necessárias para resolver os aspectos aqui discutidos e, assim, fazer com que a norma seja aplicada em sua plenitude. Dessa forma, pode-se garantir a inserção de professores negros nas universidades e, com isso, a igualdade de oportunidades no serviço público.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Na sociedade atual, a população negra é extremamente discriminada. O racismo, o preconceito da sociedade, se reproduz não só nas relações individuais como também em ambientes institucionais. Se essa visão estrutural não for modificada, o racismo continuará a circular no imaginário da sociedade, distorcendo, assim, a realidade das relações e deturpando-a.

A investigação deste trabalho demonstrou que, geralmente, as questões e as reproduções de ideias racistas estão relacionadas com o poder; no contexto de mando, os dominadores impõem as suas ideias sobre os dominados. Todavia, para Elias (2000), essa balança do poder pode ser invertida, ela não é estática. Por isso, novas tensões podem surgir e interferir nas relações entre os indivíduos e a sociedade.

Considerou-se que, se tal assertiva ocorrer, haverá uma mudança que poderá ocasionar um novo olhar para essa população, que passará a ser valorizada e a sua identidade não mais será vinculada a aspectos negativos, mas a aspectos positivos, com a valorização da sua cultura, da sua religião e de sua individualidade.

Entretanto, para que ocorra essa mudança, este trabalho considerou a educação como um dos elementos necessários para gerar as transformações, pois, por meio dela, há acesso ao conhecimento, ao debate, ao respeito pela diversidade de ideias. Portanto, há uma esperança de um novo olhar, de um novo horizonte a ser traçado. A educação contribui tanto individualmente com o crescimento intelectual da pessoa, emancipando o indivíduo, bem como contribui socialmente para mudança de paradigmas. É por meio dela que a nação se desenvolve, no campo social, político e econômico. Por isso, é o núcleo principal de mudança da estrutura da sociedade.

Dessa maneira, considerou-se que o acesso das pessoas à educação desencadeia a sua inclusão não só no meio educacional, mas, concomitantemente, nos demais setores da sociedade. Assim, a educação pode ser entendida como uma das ferramentas para inserção de grupos e o respeito pela diversidade.

No desenvolvimento desta pesquisa, percebeu-se que os espaços universitários devem ser vistos como um palco onde transitam diversas pessoas, entre eles, discentes, docentes, gestores, membros da sociedade, independentemente de sua cor da pele. É essencial que nesse palco haja diálogo,

interações que busquem utilizar ideias de combate ao racismo, ao preconceito e que auxiliem na valorização da cultura, da identidade da população negra e apoio à diversidade em sua vasta dimensão.

Assim, a universidade deve ser vista como um espaço de ideias e de representações de todos os grupos, onde a diversidade deve perpassar as relações, sempre caracterizadas pela pluralidade de pessoas com relação a classe sociais, gêneros e etnias. Nessa linha de raciocínio, é essencial que a universidade trabalhe juntamente com a sociedade em um processo dialógico, desenvolvendo o tripé constitucional entre o ensino, a pesquisa e extensão, pois nesses espaços universitários se desenvolvem o pensamento teórico e crítico de ideias, posicionamentos, bem como propostas para soluções de problemas sociais.

Apesar da imensa dimensão do papel das universidades no Brasil, conforme apontado nesta tese, este órgão institucional vem atravessando uma crise, ligada a vários fatores que desencadeiam esse momento de desafio. Entre esses fatores, destaca-se a mercantilização do ensino e a redução considerável dos recursos repassados pela União. Há, ainda, uma preocupação de o governo atual optar por privatizar a educação pública no Brasil, situação que geraria uma instabilidade em relação ao ensino superior público. Essa circunstância adversa que ronda os espaços acadêmicos pode fazer desmoronar toda uma luta por um ensino superior gratuito, inclusivo e de qualidade para o qual as universidades foram criadas.

De acordo com Santos (2011), pode-se dizer que a emancipação e democratização do ensino só se dará pela cooperação entre os autores (indivíduos, poder público, instituições), ou seja, o envolvimento é fundamental para que isso ocorra. No entanto, ainda está longe dessa democratização se concretizar. Apesar dos programas Reuni, ProUni, Fies, Políticas de Cotas, o Estado ainda tem que implementar, gerenciar, monitorar e avaliar as políticas e programas que visam à inclusão e à diversidade.

Outra forma de combater o racismo e buscar a inserção de grupos que se encontram sub-representados (negros) na sociedade são as instituições de ações afirmativas dentro do programa de políticas de cotas raciais. Tais políticas visam incluir a população negra em diversos setores sociais.

Conforme apontado nesta tese, o ponto fulcral das ações afirmativas, com relação a esse século, foi com a Declaração de Durban em 2001, desencadeadora da Lei nº 10639/2003 que incluiu no currículo oficial da rede de ensino a

obrigatoriedade da temática “História e Cultura Afro-Brasileira”. Logo após, também inspirou a instituição do “Estatuto da Igualdade Racial”, documento que prevê todas as diretrizes para inclusão da população negra nos setores da sociedade.

Em um movimento dominó, também foi instituída a Lei nº 12711/2012 que dispunha sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio; e, por fim, a Lei nº 12.990/2014, que dispõe sobre a reservas aos negros de 20% 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.

Cumprido esclarecer que essas ações afirmativas foram decorrentes da resistência dos Movimentos Negros que lutam por uma maior participação social da população negra no Brasil. Assim, é perceptível que a instituição de políticas públicas inclusivas para população negra também é uma ferramenta para inserção dessa população. No entanto, todas as ações afirmativas possuem um prazo de validade e, desta forma, precisam ser acompanhadas, monitoradas, fiscalizadas, aplicadas corretamente para que não se restrinja e/ou dificulte sua efetividade.

Em decorrência disso, é fundamental que haja a união de todos para que as políticas públicas se efetivem, ou seja, é necessária a participação do Estado, das instituições públicas e privadas, movimentos civis, cidadãos para garantia da igualdade de oportunidades, para o combate à discriminação, ao racismo e demais formas de intolerância.

Segundo o Estatuto da Igualdade Racial, em seus artigos 38 e 39, é de responsabilidade do poder público implementar políticas que incluam a população negra no mercado de trabalho. Um dos compromissos assumidos pelo Brasil ao ratificar a Convenção n. 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) previa o combate a discriminação no emprego e na profissão.

Por meio desse ensejo internacional, foi instituída, após quatro anos, a Lei nº 12.990 de 2014, que dispunha sobre a inserção de negros no serviço público federal. A Lei não trouxe nada a respeito da inclusão da população negra no mercado de trabalho privado, apesar de constar no Estatuto a promoção de igualdade nas contratações tanto públicas quanto privadas.

De acordo com os índices estatísticos do IBGE e IPEA, conforme demonstrada nesta tese, há uma nítida diferença de oportunidades no mercado de

trabalho entre a população branca e a população negra, o que impulsionou esta pesquisa, por serem necessárias discussões que ampliem o escopo de atitudes reparadoras efetivamente levadas a cabo.

Após a investigação, ao decompor a Lei nº 12.990/2014, que prevê a inserção de negros em concursos públicos federais para docência em nível superior, pode-se observar algumas problemáticas referentes à Lei de Cotas Raciais para o magistério público federal. A pesquisa realizada para composição desta tese permitiu apontar algumas fragilidades com relação à efetividade da Lei nº 12.990/2014. Com base no método utilizado, de caráter exploratório, o levantamento quantitativo de editais de concursos públicos para docentes no ensino superior ajudou a formular uma base de dados que desencadeou uma análise qualitativa. Esse duplo processo analítico visou buscar os principais fatores que incidem na efetividade da Lei de Cotas Raciais em concursos públicos voltados aos docentes de universidades federais. Sob esta égide, foram obtidos os seguintes resultados:

Com relação ao balanço de ofertas e de provimentos de vagas por cotas raciais nos concursos públicos federais para professores universitários, há um verdadeiro flagrante da não efetividade da lei no caso concreto.

Observou-se que, apesar do expressivo número de editais e de vagas, para ser mais específico, um total de 2391 editais publicados com um total de 11.744 vagas entre o período de 2014 a início de 2017, nas 63 universidades federais analisadas, apenas 374 vagas foram reservadas para cotistas negros (conferir quadro 30 abaixo). Ou seja, pelo quantitativo total de 11.744 vagas abertas, deveria ter 2349 vagas reservadas para os candidatos negros, e não apenas 374, conforme foi apurado pelo levantamento nos editais de concursos públicos para docentes.

**Quadro 30 – Vagas totais e reservadas por região (2014 a 2017)**

REGIÕES	EDITAIS	VAGAS TOTAIS	RESERVADA NEGROS
Centro-Oeste	680	1323	104
Norte	108	2734	23
Nordeste	250	2662	43
Sudeste	801	2763	93
Sul	552	2262	111
<b>TOTAL</b>	<b>2391</b>	<b>11744</b>	<b>374</b>

**Fonte:** Elaborado pela autora (editais e DOU).

A Lei nº 12.990 de 2014 prevê 20% da reserva de vagas para cotistas negros/as nos concursos públicos federais para docentes. No entanto, ao analisar os editais publicados, chegou-se a encontrar a porcentagem de apenas 3,18%. Mediante as constatações feitas por esta pesquisa, notou-se que falta um grande diferencial para chegar à porcentagem legalizada.

**Quadro 31 – Porcentagem apurada e fixada na lei.**

PERÍODO DOS DADOS	REGIÕES	RELAÇÃO APURADA DA RESERVA DE COTAS	RELAÇÃO FIXADA EM LEI DA RESERVA DE COTAS
DE 2014 A 1º SEMESTRE DE 2017	Centro-Oeste	7,86%	20%
	Norte	0,84%	20%
	Nordeste	1,62%	20%
	Sudeste	3,37%	20%
	Sul	4,91%	20%
	<b>TOTAL</b>	<b>3,18%</b>	<b>20%</b>

Fonte : Elaborado pela autora (editais e DOU).

Como observado no quadro acima, a porcentagem está muito aquém do fixado pela lei e isso se dá em todas as regiões do país. Nenhuma universidade (63) das cinco regiões conseguiu atingir o valor de 20% de reserva para negros/as.

A ordem de classificação das regiões que apresentaram os maiores números de vagas reservadas para cotistas negros foi a seguinte: a primeira foi a Região Centro-Oeste com 7,86%, com o quantitativo de 104 vagas reservadas.

Em segundo, ficou a Região Sul com 4,91%, com o quantitativo numérico de 111 vagas para cotistas negros. Em terceiro, ficou a Região Sudeste com 93 vagas para cotistas negros, na porcentagem de 3,37%. Logo após, ficou a Região Nordeste com 43 vagas reservadas, com a porcentagem de 1,62%, e, por fim, a Região Norte teve a porcentagem de 0,84%, no valor de 23 cotas reservadas para cotistas negros/as, conforme demonstrado no quadro abaixo.

**Quadro 32 – Quantitativos numéricos de editais/vagas e porcentagem por região.**

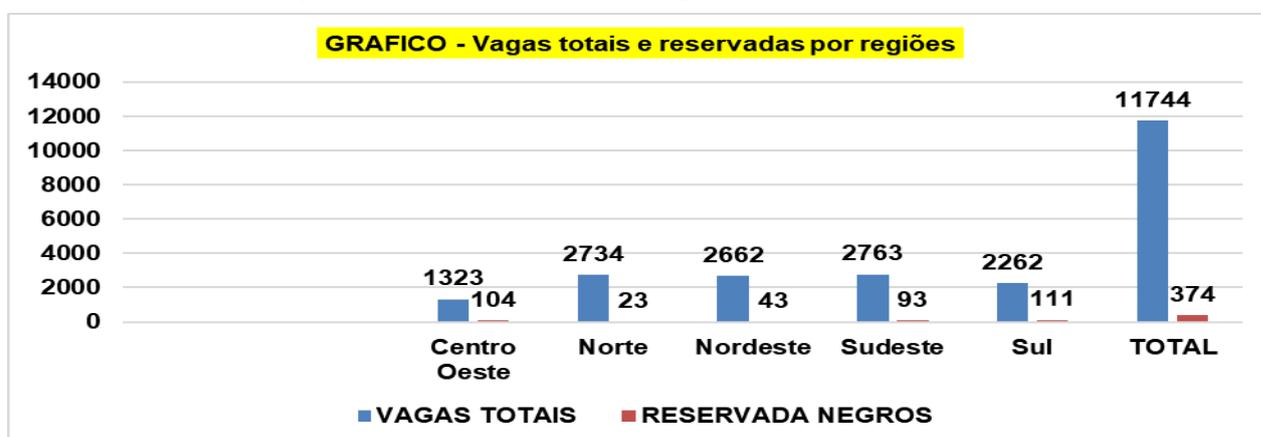
PERÍODO DOS DADOS	REGIÕES	EDITAIS	VAGAS TOTAIS	RESERVADA NEGROS	RELAÇÃO APURADA DA RESERVA DE COTAS	RELAÇÃO FIXADA EM LEI DA RESERVA DE COTAS
DE 2014 A 1º SEMESTRE DE 2017	Centro-Oeste	680	1323	104	7,86%	20%
	Norte	108	2734	23	0,84%	20%
	Nordeste	250	2662	43	1,62%	20%
	Sudeste	801	2763	93	3,37%	20%
	Sul	552	2262	111	4,91%	20%
	<b>TOTAL</b>		<b>2391</b>	<b>11744</b>	<b>374</b>	<b>3,18%</b>

Fonte: Elaborado pela autora (editais e DOU).

Pela representação acima, fica evidente que o número de vagas reservadas para cotistas nas cinco regiões do país está muito abaixo do valor fixado na norma. Diante dessa realidade apresentada pela análise dos editais das 63 universidades federais, os concursos para docentes não estão inserindo o negro no magistério público federal.

Cumprir ainda destacar que a Lei nº 12.990 de 2014 foi reafirmada pelo Supremo Tribunal Federal em dois momentos, na ADC 41 e na ADPF 186, em que confirmou a preservação do princípio da igualdade material nas questões que envolvem cotas raciais, com base em Ronald Dworkin sobre a hermenêutica principiológica da igualdade de oportunidades, oriunda dos modelos das universidades americanas. Entretanto, mesmo após a declaração de constitucionalidade, a Lei de Cotas Raciais em concursos públicos não vem sendo aplicada em sua plenitude, conforme demonstra o gráfico abaixo.

**Gráfico 11 – Vagas totais e reservadas por regiões.**



Fonte: Elaborado pela autora (editais e DOU).

Diante do exposto, se não há inserção de negros/as, conforme previsto na lei, há que se tomar medidas para que realmente ocorra a sua efetividade. Sabe-se que o objetivo de uma política pública inclusiva é inserir e incluir pessoas para que ocorra a igualdade de oportunidade para todos. Todavia, se ela não se efetiva de modo adequado, cabe aqui apontar os fatores responsáveis por fragilizar a lei de cotas em concursos públicos para o cargo de docente. Os fatores limitadores são:

1) A falta de clareza com relação ao texto descrito nos editais, bem como as lacunas com relação ao procedimento adotado pelas universidades, principalmente, com relação aos critérios adotados para as vagas reservadas para cotistas negros/as. Os editais de concursos para docentes, muitas vezes, não especificam os critérios adotados e acabam atuando de forma discricionária, visto que não existe ainda um procedimento federal fixado na lei sobre as regras gerais a serem adotadas nos concursos públicos no Brasil. Há apenas a previsão constitucional disposta no artigo 37, inciso II, da CF/88 sobre a obrigatoriedade de realizar concurso de provas e títulos para os cargos de docentes nas universidades públicas. Assim, a falta de clareza em alguns momentos e, até mesmo, a ausência do procedimento a ser adotado pelas universidades ao realizarem os concursos para docente restringem a participação do candidato cotista, visto que tem como consequência elementos limitadores da não efetividade da Lei nº 12.990/2014.

Assim, após a leitura e análise dos editais e a observação da falta de clareza com relação aos critérios adotados pelas universidades nos concursos públicos, foram enviados, via e-SiC, questionamentos sobre qual é o critério utilizado pelas universidades com relação às cotas raciais nos concursos e qual é o número de negros/as que entraram após a vigência da lei de cotas raciais.

Conforme as respostas, chegou-se à seguinte conclusão:

Apenas duas universidades federais da Região Centro-Oeste (UFGD, UFMT) informaram que realizam o sorteio para apontar qual vaga será direcionada para os candidatos/as negros/as. As demais universidades da região não informaram os procedimentos e os critérios adotados para especificar as vagas reservadas para cotistas. Por fim, em relação ao último questionamento acerca do quantitativo de negros que entraram pelo sistema de cotas raciais, todas as universidades da Região Centro-Oeste informaram que não possuem registros que possam identificar quais candidatos/as negros/as entraram pelo sistema de cotas raciais.

Diante da análise dos editais e após as respostas informadas pelas universidades, fica ainda mais evidente a dificuldade em apurar a efetividade da lei em concursos públicos para docentes no ensino superior federal.

2) Outro fator limitador da efetividade da lei de cotas raciais em concursos públicos para docente, verificado nos editais, é o fracionamento de editais e vagas. Ao publicarem um edital contendo apenas uma vaga para cada área ou subárea, as universidades tiram a chance do cotista concorrer. Amparados na lei n. 12.990/2014, em seu parágrafo 1, do artigo 1º, que delimita a reserva de vagas para candidato/a negro/a sempre que o número de vagas oferecidas nos concursos públicos for igual ou superior a três, as universidades fracionam o edital com apenas uma vaga por área para não abrir vagas para candidatos cotistas.

Como exemplo disso, pode-se citar as universidades UNB, que em 2015 publicou 154 editais contendo apenas uma vaga por edital; a UFG, que em 2014 publicou 147 editais contendo apenas uma vaga; a UFABC, que também publicou 60 editais contendo apenas uma vaga; a UFScar em 2015 também publicou 26 editais contendo apenas uma vaga; a UNIFESP, a UNILA, entre outras. Para que não ocorra o fracionamento de editais e nem de vagas, o correto seria a universidade abrir um macroedital contendo as vagas e reservando 20% para candidatos cotistas sobre o valor total das vagas oferecidas no concurso, e não sobre cada área ou sub-área.

Dessa forma, observa-se uma manobra por parte das universidades ao instituir o edital de concursos via fracionamento das vagas. Assim, isentam-se de atender à reserva de 20%, uma vez que a maioria das universidades especifica vagas para determinada área ou localidade e, se for abaixo de três vagas por área ou localidade, não abre para cotas. O correto seria a universidade, ao publicar o edital, levar em conta o total da vagas oferecidas nos concursos com base no artigo 1 da Lei nº 12.990/2014. Diante do exposto, e conforme ficou demonstrado no capítulo quatro desta tese, o fracionamento de editais e de vagas nos concursos públicos para docente no ensino superior é o principal fator limitador para efetividade da lei, restringindo, conseqüentemente, a participação de candidatos cotistas.

Além do fracionamento dos editais, observou-se ainda, nas análises, que algumas universidades não estavam cumprindo a legislação, ou seja, apesar do edital constar mais de três vagas por determinada área ou para determinada localidade, não estavam colocando em pauta a reserva de vagas para cotistas

negros/as, descumprindo, assim, a Lei nº 12.990/2014. Como exemplo, pode-se citar o caso da UFMA; em quatro de seus editais, não constavam as vagas reservadas para candidatos/as negros/as, apesar de possuírem mais de três vagas por área.

Em suma, o fracionamento de editais e das vagas oferecidas nos concursos para docente, bem como o descumprimento da lei por parte de algumas universidades acabam prejudicando a efetividade da Lei nº 12.990 de 2014, que tem por finalidade inserir o/a negro/a no serviço público federal.

3) O terceiro fator limitador encontrado é a redistribuição e a remoção de docentes em aproveitamento de concursos. Apesar da previsão legal autorizar a remoção e a redistribuição de servidores no âmbito da administração pública federal (art. 36 e 37 da Lei nº 8112/97), em muitos casos, esses deslocamentos de servidores acabam restringindo a realização de concursos públicos nas regiões em que ocorre o maior interesse por parte do docente, isto é, nas regiões Sul e Sudeste, as duas regiões em que se verificou com frequência a remoção e redistribuição de docente. Em razão disso, não há abertura de concurso para docentes nessas regiões e, mesmo quando abrem, são vagas limitadas por área e localidade. Assim, o deslocamento de docentes nas regiões Sudeste e Sul restringe a abertura de novos concursos para o preenchimento de vagas destinadas para cotistas negros/as, sendo também um dos fatores que limitam a efetividade da lei no caso concreto.

4) O quarto e último fator limitador apontado nesta tese é a fragilidade na regulamentação e na fiscalização nas Comissões de Heteroidentificação. Inicialmente, convém destacar que a Lei n. 12990/2014 necessitava de regulamentação desde o momento da sua vigência. Entretanto, somente após dois anos da sua publicação, ela foi regulamentada parcialmente, e só depois de quatro anos, ela novamente foi complementada, ou seja, já passou-se quase metade dos dez anos de sua vigência sem regulamentação, situação que dificulta muito sua aplicação com efetividade.

A ausência de regulamentação acabou por gerar inúmeros litígios administrativos e judiciais, principalmente no que se refere às fraudes na autodeclaração dos candidatos. Assim, a inércia do poder público em regulamentar a Lei gerou muitos prejuízos, visto que, se uma lei necessita de regulamentação e não é regulamentada em tempo hábil para surtir os efeitos pelos quais foi criada, acaba, muitas vezes, restringindo a sua efetividade.

Além disso, mesmo após a regulamentação da publicação em 2018, ainda ocorrem inúmeros problemas com relação à Comissão de Heteroidentificação. Conforme foi descrito nesta tese, os procedimentos a que a Comissão de Heteroidentificação deverá proceder ao verificar o fenótipo do candidato cotista ainda possuem algumas divergências e só o tempo demonstrará se os resultados da Comissão de Heteroidentificação foram positivos ou negativos. Isso tem gerado muitas judicializações, impondo ao Judiciário o julgamento de conflitos relacionados à Comissão de Heteroidentificação em concursos públicos para docentes.

O posicionamento contrário à Comissão de Heteroidentificação se baseia em princípios constitucionais da administração pública. O argumento majoritário está amparado no fato de que os atos da comissão ferem o princípio da legalidade, visto que a Comissão não pode excluir o candidato quando não entende ser ele de cor preta ou parda; uma portaria não pode atribuir aos membros esse poder de excluir direitos, somente a lei pode criar e extinguir direitos. As portarias são atos administrativos inferiores à lei, por esse motivo, apenas complementam uma norma.

Outro argumento é que a Comissão de Heteroidentificação não age dentro da razoabilidade e da proporcionalidade. Por fim, quanto ao sigilo da comissão, há entendimento de que fere o princípio da publicidade. Cumpre destacar que, apesar dos posicionamentos contrários à Comissão de Heteroidentificação, a maioria dos julgados é favorável à atuação da comissão, e o STF já se posicionou a favor da Comissão de Heteroidentificação para complementar a autodeclaração do candidato.

Diante do exposto, e tendo em vista alguns problemas com relação à regulamentação e fiscalização da Comissão de Heteroidentificação, acabam muitas vezes restringindo a participação de candidatos negros nos concursos públicos para vagas direcionadas a docentes nas universidades federais, para evitar os entraves judiciais que alguns dissabores no processo possam vir a gerar.

Como todas as normas jurídicas pressupõem o seu cumprimento, observa-se que a aplicação da Lei nº 12.990/2014 nos concursos direcionados para docente no ensino superior vem sendo descumprida em vários aspectos, restringindo, conseqüentemente, a sua efetividade. Entre os fatores limitadores descritos nessa tese, estão: a omissão nos editais de concursos públicos por parte das universidades, a falta de clareza dos critérios adotados, o fracionamento dos editais/ou vagas nos concursos públicos, a redistribuição e remoção principalmente

nas regiões Sul e Sudeste, as fragilidades na regulamentação e fiscalização em razão da inércia do poder público ao regulamentar a lei. Todos esses fatores acabam por restringir a participação da população negra nos concursos públicos para docente, limitando a efetividade da norma em questão.

Por fim, se a Lei nº 12990/2014, que visa incluir negros/as no serviço público, no caso em questão, para professores universitários, vem sofrendo com a atuação de fatores que acabam restringindo a sua efetividade, é fundamental, para que ocorra a normatização e eficácia da norma, que ela atenda o caso concreto com base nos valores em que foi constituída. Não basta que a norma jurídica, no caso em questão, a Lei nº 12.990/2014, atenda os requisitos técnicos de validade, pois, segundo Calsing (2012, p. 289), “se ela violentar a consciência de um povo, ou ainda, não serem legítimas quanto aos valores dela esperados, a validade e a vigência de uma norma não garantem a sua finalidade”.

Desta forma, pode-se dizer que, por ser uma norma e estar em vigor, estar apta a produzir os seus efeitos, ela pode não ser necessariamente válida, se em tempo razoável não ganhar um mínimo de efetividade. Por esse motivo, é fundamental a participação de todos nesse processo, ou seja, em um Estado Democrático de Direito, deve haver sempre a participação ativa do poder público em monitorar, avaliar as políticas que visam à inclusão do/a negro/a, bem como a participação das instituições públicas e privadas, o movimento civil e, por fim, a participação dos cidadãos para denunciar e debater as questões sociais deste envergadura.

As ações afirmativas direcionadas para questões raciais têm por finalidade principal inserir negros/as, no caso em questão, inseri-los no serviço público. Dessa maneira, é fundamental que ocorra essa inserção para a garantia do princípio da igualdade material, bem como a busca por uma justiça social e preservação do princípio da dignidade humana, que se estente a todos os que perfazem a espécie, e não somente à fatia branca que dela faz parte.

Por fim, pode-se concluir, com base na tese defendida, que algumas insuficiências e fragilidades na regulamentação, na fiscalização e sanção da Lei nº 12.990/2014 restringem a efetividade da lei de reserva de vagas e limitam os avanços para inserção de pessoas negras (pretos e pardos) nos cargos de docentes nas universidades públicas federais.

## REFERÊNCIAS/ BIBLIOGRAFIA

ADORNO, Sergio. *Os aprendizes do poder do bacharelismo liberal na política brasileira*. Rio de Janeiro: Ed. Paz e Terra, 1988.

ALMEIDA, Daniela Silva da Conceição; SANTOS, Figueroa dos. *Representações sociais de estudantes negros: universidade trabalho*. 180 p. Dissertação (Mestrado Acadêmico em Psicologia) – Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2012.

ALVES, Fernando de Brito; KAZMIERCZAK, Luiz Fernando. Ensaio sobre o direito fundamentais e inclusão social. SIQUEIR, Dirceu Pereira; ATIQUÉ, Henry (Org.). *Exclusão na Modernidade*. Birigui: Boreal, 2010.

ANDIFES, Associação Nacional dos Dirigentes das Instituições Federais de Ensino Superior. *Relatório do Perfil Sócio Econômicos dos Estudantes de Graduação*. Disponível em: <<http://www.andifes.org.br/>>. Acesso em: 16 de jan. de 2018.

ANDRÉ, Marli. Pesquisa em educação, buscando rigor e qualidade. FCC: *Cadernos de Pesquisa*, n. 113, p. 51-64, julho/2001.

ARAÚJO, Elizabeth Alice Barbosa Silva de. *Ações Afirmativas no mercado de trabalho: um estudo sobre a concretização do direito fundamental ao trabalho no Brasil*. 176 f. Dissertação (Mestrado Acadêmico em Direito) – Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2012.

ATIQUÉ, Henry. Ensaio sobre o direito fundamentais e inclusão social. SIQUEIRA, Dirceu Pereira; ATIQUÉ, Henry (Org.). *O direito fundamental ao procedimento adequado como garantia de inclusão social*. Birigui: Boreal, 2010.

BANCO Mundial. *Relatório anual 2017*. Disponível em: <<https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/27986/211119PT.pdf>>. Acesso em: 10 de jan. de 2018.

BARDIN, Laurence. *Análise do Conteúdo*. 3. ed. Lisboa: Edições 70, 2004.

BARROSO, Luiz Roberto. *Da falta de efetividade à judicialização excessiva: direito à saúde, fornecimento gratuito de medicamentos e parâmetros para a atuação judicial*. 2007. Disponível em: <<https://bdjur.stj.jus.br/jspui/handle/2011/38245>>. Acesso em 26 Jan. de 2019

\_\_\_\_\_. *O direito constitucional e a efetividade de suas normas: limites e possibilidades da Constituição Brasileira*. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

BEGALLI, Ana Silvia Marcatto. *A efetivação do direito ao trabalho da pessoa com deficiência no Brasil: o papel do estado e das empresas*. 150 f. Dissertação (Mestrado Acadêmico em Direito) – Faculdade de Direito do Sul de Minas, Pouso Alegre, , 2012.

BELLO, Luciane. *Política de ações afirmativas na UFRGS: o processo de resiliência na trajetória de vida de estudantes cotistas negros com bom desempenho acadêmico*. 143 f. Dissertação (Mestrado acadêmico em Educação) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2011.

BESSA, Jammes Miller. *A Constitucionalidade das ações afirmativas para ingresso nas Universidades Públicas Brasileiras*. 115 f. Dissertação (Mestrado Acadêmico em Direito, Relações Internacionais e Desenvolvimento) – Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2012.

BEVILACQUA, Adriane Stroisch. *A Permanência e o êxito dos alunos cotistas dos cursos superiores do Campus São José do Instituto Federal de Santa Catarina (2009-2010)*. 208 f. Dissertação (Mestrado Acadêmico em Educação) – Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2012.

BORGES, Maria Cecília Mendes. Editais de concursos públicos e seus elementos padrões diante dos princípios constitucionais. *Revista do Tribunal de Contas do Estado de Minas Gerais n.1 vol.70* Disponível em: <<http://revista.tce.mg.gov.br/Content/Upload/Materia/391.pdf>>. Acesso em: 20 de out. de 2017.

BOURDIEU, Pierre. O campo científico. In: ORTIZ, R. (Org). *Pierre Bourdieu: Sociologia*. São Paulo: Ática, 1983. p. 122-155.

BOBBIO, Norberto. *Liberalismo e democracia*. São Paulo: Brasiliense, 2013.

\_\_\_\_\_. *Dicionário de Política*. BOBBIO, Nicola Matteucci; PASQUINO, Gianfranco. Trad. Carmen C, Varriale *et al.*; coord. trad. João Ferreira; rev. geral João Ferreira e Luis Guerreiro Pinto Cacais. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 1998. vol. 1, p. 250-300.

\_\_\_\_\_. *Teoria do Ordenamento Jurídico*. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 1996.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília: Senado Federal, 1988.

\_\_\_\_\_. Lei nº 8.112, de 11 de Dezembro de 1990. *Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais*. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/leis/L8112.htm>>. Acesso em: 15 de jun. de 2017.

\_\_\_\_\_. Lei nº 9.784 de 29 de Janeiro de 1999. Regula sobre o Processo Administrativo da União. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/leis/L9784.htm>>. Acesso em: 20 de out. de 2017.

\_\_\_\_\_. Lei nº 9.849 de 26 de Outubro de 1999. Contratação por tempo determinado para atender necessidades temporárias da Administração Pública. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/leis/L9849.htm>>. Acesso em: 20 de out. de 2017.

\_\_\_\_\_. Lei nº 10.639 de 2003. Altera a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, para incluir no currículo oficial da Rede de Ensino a obrigatoriedade da temática "História e Cultura Afro-Brasileira", e dá outras providências Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/leis/L10.630.htm>>. Acesso em: 10 de maio. de 2018.

\_\_\_\_\_. Lei nº 12.288 de 20 de Julho de 2010. O Estatuto da Igualdade Racial. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/leis/L12288.htm>>. Acesso em: 20 de out. de 2017.

\_\_\_\_\_. Lei nº 12.771 de 29 de Agosto de 2010. Lei de Cotas para Discentes. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/leis/L12288.htm>>. Acesso em: 20 de out. de 2017.

\_\_\_\_\_. Lei nº 12.863/2013. Altera a Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012, que dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/leis/L12.863.htm>>. Acesso em: 15 de jun. de 2017.

\_\_\_\_\_. Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014. Reserva 20% das vagas oferecidas em concursos públicos. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, nº 109, p. 2 e 3, 10 de jun. de 2017.

\_\_\_\_\_. Lei nº. 12.772, de 28 de Dezembro de 2012. Estrutura o plano de Carreira do Magistério Público Federal Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/leis/L12772.htm>>. Acesso em: 15 de jun. de 2017.

\_\_\_\_\_. Lei nº. 13.005, de 24 de Junho de 2014. Plano Nacional de Educação 2014-

2024. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/leis/L13.005htm>>. Acesso em: 15 de jun. de 2017.

\_\_\_\_\_. Lei nº 7.596, 10 de Abril de 1987. Altera dispositivos do Decreto-Lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967, modificado pelo Decreto-lei nº 900, de 29 de setembro de 1969, e pelo Decreto-lei nº 2.299, de 21 de novembro de 1986, e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/leis/L7596.htm>>. Acesso em 15 de jun. de 2017.

\_\_\_\_\_. Lei nº 11.784, de 13 de fevereiro de 2008. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/leis/L11784.htm>>. Acesso em: 10 de out. de 2017.

\_\_\_\_\_. Lei nº 9.394/96. Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil/leis/L9394.htm>. Acesso em: 10 de abr. de 2017.

\_\_\_\_\_. Lei nº 9.459/97. Altera os arts. 1º e 20 da Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989, que define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor, e acrescenta parágrafo ao art. 140 do Decreto-lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil/leis/L9459.htm>. Acesso em: 10 de abr. de 2017.

\_\_\_\_\_. Lei nº 9527 de dezembro de 1997. Altera dispositivos das Leis nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, 8.460, de 17 de setembro de 1992, e 2.180, de 5 de fevereiro de 1954, e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L9527.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9527.htm)>. Acesso em: 10 de out. de 2018.

\_\_\_\_\_. Lei nº 14.274 de 24 de dezembro de 2003. Reserva de vagas aos Afrodescendentes. Palácio do Governo em Curitiba. *Publicado no Diário Oficial* nº 6634 de 26/12/2003.

\_\_\_\_\_. Lei nº 10.260, de 12 de julho de 2001. Fundo de financiamento ao estudante do ensino superior FIES, Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/leis/L10260.htm>>. Acesso em: 10 de abr. de 2017.

\_\_\_\_\_. Lei nº 8.987, de 13 de Fevereiro de 1995. Dispõe sobre o regime de concessão e permissão de serviços públicos. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/leis/L8987.htm>>. Acesso em: 10 de abr. de 2017.

\_\_\_\_\_. Lei nº 4.320, de 17 de Março de 1964. Lei de Diretriz Orçamentária. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/leis/L4320.htm>>. Acesso em: 10 de abr. de 2017.

\_\_\_\_\_. Lei nº 4916 de 2016 . Alterou a lei nº 3.594/2008 sobre reserva de vagas para negros no estado do Mato Grosso do Sul. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/leis/L4916.htm>>. Acesso em: 10 de abr. de 2017.

\_\_\_\_\_. Lei nº 8.666/93, de 23 de Junho de 1993. Regulamenta o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/leis/L8666.htm>>. Acesso em: 10 de abr. de 2017.

\_\_\_\_\_. Ministério da Educação (MEC). *Análise: expansão das universidades públicas federais*. Disponível em: <[http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com\\_docman&view=download&alias=12386-analise-expansao-universidade-federais-2003-2012-pdf&Itemid=30192](http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=12386-analise-expansao-universidade-federais-2003-2012-pdf&Itemid=30192)>. Acesso em: 07 de jan. de 2018.

\_\_\_\_\_. Ministério do Planejamento. *Painel Estatístico de Servidores Públicos Federais - PEP*. Disponível em: <<http://www.planejamento.gov.br/noticias/planejamento-lanca-o-painel-estatistico-de-pessoal>>. Acesso em: 03 de jul. de 2017.

\_\_\_\_\_. Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão Secretária de Gestão de Pessoas e Relações do Trabalho no Serviço Público. *Orientação Normativa n. 03 de 1 de agosto de 2016*. Disponível em: <[http://www.in.gov.br/materia/-/asset\\_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/23376081/do1-2016-08-02-orientacao-normativa-n-3-de-1-de-agosto-de-2016-23375906](http://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/23376081/do1-2016-08-02-orientacao-normativa-n-3-de-1-de-agosto-de-2016-23375906)>. Acesso em: 1 de mar. de 2018.

\_\_\_\_\_. Ministério do Planejamento. *Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos (SIAPE)*. Disponível em: <<http://www.siapnet.gov.br>>. Acesso em: 12 maio de 2017.

\_\_\_\_\_. Ministério da Transparência e Controladoria da União. Portal da transparência. Disponível em: <<http://www.portaltransparencia.gov.br/>>. Acesso em: 10 de jan. de 2018.

\_\_\_\_\_. Ministério dos Direitos Humanos. *Secretária de Promoção de Políticas da Igualdade Racial (SEPPIR)*. Disponível em: <<http://www.seppir.gov.br/>>. Acesso em: 12 de jan. de 2016.

\_\_\_\_\_. Ministério Público Federal de Minas Gerais. Disponível em: <<http://www.mpf.mp.br/mg/atuacao/prdc>>. Acesso em: 10 de out. 2018 .

\_\_\_\_\_. Ministério Público Federal do Pará. *Ação Civil Pública*. Disponível em: <[http://www.mpf.mp.br/pa/sala-de-imprensa/documentos/2018/acao\\_mpf\\_contra\\_exclusao\\_candidatos\\_concursos\\_simples\\_discordancia\\_comissao\\_heteroidentificacao.pdf](http://www.mpf.mp.br/pa/sala-de-imprensa/documentos/2018/acao_mpf_contra_exclusao_candidatos_concursos_simples_discordancia_comissao_heteroidentificacao.pdf)>. Acesso em 10 de nov. de 2018.

\_\_\_\_\_. Diário Oficial da União. Disponível em: <[https://e-diariooficial.com/diario-oficial-da-uniao-/?gclid=EAlalQobChMlvJ6W4NWj2gIVDg2RCh2OZQONEAAYASAAEgLuBfD\\_BwE](https://e-diariooficial.com/diario-oficial-da-uniao-/?gclid=EAlalQobChMlvJ6W4NWj2gIVDg2RCh2OZQONEAAYASAAEgLuBfD_BwE)>. Acesso em: 12 de abr. de 2017.

\_\_\_\_\_. Decreto nº 3.298 que regulamentou a Lei 7853/89, em seu art. 3 define deficiência. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/leis/3298.htm>>. Acesso em: 15 de jun. de 2017.

\_\_\_\_\_. Decreto n. 9739/2019 Estabelece medidas de eficiência organizacional para o aprimoramento da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, estabelece normas sobre concursos públicos e dispõe sobre o Sistema de Organização e Inovação Institucional do Governo Federal - SIORG Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/leis/9739.htm>>. Acesso em: 29 de março. de 2019

\_\_\_\_\_. Decreto nº 5.493, de 18 de julho de 2005. Prouni-Programa Universidades para todos. Brasília, 2005. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2007/decreto/d5493.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/decreto/d5493.htm)>. Acesso em: 10 de mar. 2018.

\_\_\_\_\_. Decreto nº 6.096, de 24 de Abril de 2007. Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais – Reuni. Brasília, 2007. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2007/decreto/d6096.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/decreto/d6096.htm)>. Acesso em: 10 de mar. 2018.

\_\_\_\_\_. Decreto 7.724 de 16 de maio de 2012. Regulamenta a Lei n. 12.527 , de 18 de novembro de 2011, que dispõe sobre o acesso a informações previsto no inciso XXXIII do caput do art 5, no inciso II do § 3º do art. 37 e no § 2º do art. 216 da Constituição. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2012/Decreto/D7724.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/Decreto/D7724.htm)>. Acesso em: 20 de out. de 2018.

\_\_\_\_\_. Instituto Brasileiro de Informação em Ciência e Tecnologia (IBCTI). Disponível em: <<http://www.ibict.br/>> acesso em: 10 de maio de 2017.

\_\_\_\_\_. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/home/>>. Acesso em: 10 mar. 2017.

\_\_\_\_\_. Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoa de Nível Superior (CAPES). Disponível em: <<http://bancodeteses.capes.gov.br/>>. Acesso em: 10 mar. de 2017.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. Súmula 683. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/menuSumarioSumulas.asp?sumula=2413>>. Acesso em: 15 de out. de 2017.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. Súmula 346. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/menuSumarioSumulas.asp?sumula=2413>>. Acesso em: 15 de out. de 2017.

\_\_\_\_\_. Superior Tribunal de Justiça de Santa Catarina. Disponível em: <<https://www.tjsc.jus.br/>>. Acesso em 10 de out. de 2018.

\_\_\_\_\_. Decreto n. 65.810 publicado em 10 de dezembro de 1969. Convenção Internacional sobre a eliminação de todas as formas de discriminação racial. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1950-1969/D65810.html](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D65810.html)>. Acesso em 10 de Nov de 2018.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. Súmula 773. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/menuSumarioSumulas.asp?sumula=773>>. Acesso em: 10 de out. de 2017.

BRITTO, Thays Oliveira de. *Ações afirmativas: cotas para negros nas universidades públicas*. 163 p. Dissertação (Mestrado acadêmico em Direito) – Universidade Católica de Pernambuco, Recife, 2011.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. *Ações afirmativas*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2014.

BUCCI, Maria Paula Dallari. *Direito administrativo e políticas públicas*. São Paulo: Saraiva, 2006.

\_\_\_\_\_. *Políticas Públicas: reflexões sobre o conceito jurídico*. São Paulo: Saraiva, 2006.

BULGARELLI, Reinaldo. Inclusão e Diversidade. *Revista Ethos*. 2013. Disponível em: <<https://www.ethos.org.br/cedoc/inclusao-e-diversidade/#.XB0eAFVKjIU>> Acesso em: 10 de nov. de 2018.

CAMACHO, Thimoteo. A universidade pública no Brasil. *Revista de Sociologia* n. 19, p. 100 a 133, 2005.

CARVALHO, Maria das Graças Amaro Augusto de. *Educação na sociedade atual*. Disponível em: <<https://www.artigos.etc.br/educacao-na-sociedade-atual.html>>. Acesso em: 15 jul. 2017.

CARVALHO, Cristina Helena Almeida de. A mercantilização da educação superior brasileira e as estratégias de mercado das instituições lucrativas. *Revista Brasileira de Educação*, vol.18, Rio de Janeiro Jul/Set. 2013 p.761 a 776.

CARVALHO FILHO, José dos Santos. *Manual de direito administrativo*, Rio de Janeiro: LumenJuris, 2009.

CAVINATTO, Dionara Denize. *Cotas para afrodescendentes nas universidades brasileiras: a luta por reconhecimento e as medidas de discriminação positiva*. 122 f. Dissertação (Mestrado Acadêmico em Direito) – Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões, Santo Ângelo, 2011.

CALSING, Renata de Assis. A teoria da norma jurídica e efetividade do direito. *Revista do Programa de Pós Graduação em Direito da Puc*, v. 32. 2 jul/Dez, 2012 p289 a 300.

CASSEB, Henrique Morgado. Ensaio sobre os direitos fundamentais e inclusão social. SIQUEIRA, Dirceu Pereira; ATIQUÉ, Henry (Org.). *Ações Afirmativas na modalidade de cotas reservadas para a raça negra no ensino superior brasileiro à luz do princípio da igualdade*. Birigui: Boreal, 2010.

CAVALCANTE, Ricardo Bezerra; CALIXTO, Pedro; PINHEIRO, Marta Macedo Kerr. Análise de conteúdo: considerações gerais, relações com a pergunta de pesquisa, possibilidades e limitações do método. *Inf.&Soc. Est. João Pessoa*, v. 24, n. 1, p. 13-18, 2014.

CAVALCANTE, Roberto Flávio. *Ilegalidade na Portaria Normativa n. 4, de 06 de Abril de 2018*. Disponível em: <<https://www.robertocavalcanti.adv.br/ilegalidades-na-portaria-normativa-no-4-de-06-de-abril-de-2018/>>. Acesso em: 10 de nov. de 2018.

CRISPIM, Bianca; BATISTA, Gabriela Garcia. A construção da efetividade da norma jurídica pelo enfoque positivista e a superação pelo pós-positivismo. *Revista Universitas Jus*, Brasília, n. 16, jan.jul., 2008 p.26 a 43.

CERQUEIRA, Eustaquio Amazonas de. *Ações afirmativas, educação e cidadania: as cotas incluem ou excluem? O caso dos cotistas egressos da UERJ*. 177 f. Dissertação (Mestrado Acadêmico em Educação, Cultura e Comunicação) – Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Duque de Caxias, 2011.

CHAUI, Marilena. A universidade pública sob nova perspectiva. *Revista Brasileira de Educação*, Anped, v. 24, p. 5-15, 2003.

CORDEIRO, Maria Jose de Jesus Alves. *Um balanço para negros e indígenas na Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul: da criação das leis aos dias atuais*. Organizador Jocélio Teles dos Santos. Salvador: CEAO, 2013.

COSTA NETO, Antonio Gomes. Ações Afirmativas na Administração Pública Federal: política multicultural da lei de cotas no serviço público. *Revista Educação Pública*, 2016.

CNJ. *Resolução 203, de 23 de junho de 2015, Conselho Nacional de Justiça*. Disponível em: <[http://www.cnj.jus.br/files/atos\\_administrativos/resoluo-n203-23-06-2015-presidencia.pdf](http://www.cnj.jus.br/files/atos_administrativos/resoluo-n203-23-06-2015-presidencia.pdf)>. Acesso em: 10 de fev. de 2018.

CUNHA, Luiz Antônio. O desenvolvimento desigual e combinado no ensino superior - Estado e Mercado. *Educ. Soc.*, Campinas, v. 25, n. 88, p. 795-817, Especial - Out. 2004.

CUNHA JÚNIOR, Dirley de. A legitimidade democrática da jurisdição constitucional e seu papel histórico na proteção e efetividade dos direitos fundamentais. SGARBOSSA, Luís Fernando (Org.). *Desafios da Democracia Contemporânea entre constitucional e democracia*. Curitiba: Instituto Memória. Centro de Estudos da Contemporaneidade, 2018.

DAHL, ROBERT A. *Sobre a democracia*. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 2001.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanela. *Direito administrativo*. São Paulo: Atlas, 2013.

DWORKIN, Ronald. *Levando o direito a sério*. São Paulo: Martins Fontes, 2010.

\_\_\_\_\_. *Uma questão de princípio*. São Paulo: Martins Fontes, 1985.

ELIAS, Norbert; SCOTSON, John. *Os Estabelecidos e os Outsiders*. Rio de Janeiro: Zahar Jorge, 2000.

\_\_\_\_\_. *A sociedade dos indivíduos*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1994. p. 7 -59.

\_\_\_\_\_. *Escritos & Ensaio*s: 1 Estado, processo, opinião pública, Rio de Janeiro: Jorge Zahar, p.1-58, 2006.

\_\_\_\_\_. *O controle das Emoções*. GEBARA, Ademir; WOUETRS, Cas (Org.). João Pessoa: Editora Universitária da UFPB, 2009.

ENAP, Escola Nacional de Administração Pública. *Servidores Públicos Federais raça/cor*, 2014. Disponível em: <[http://antigo.ena.gov.br/index.php?option=com\\_content&task=view&id=252&Itemid=66](http://antigo.ena.gov.br/index.php?option=com_content&task=view&id=252&Itemid=66)>. Acesso em: 10 de fev. de 2018.

FÁVERO, Maria de Lourdes de Albuquerque. *A universidade no Brasil: das origens à Reforma Universitária de 1968*. *Educar*, Curitiba n. 28 p. 17-36, 2006.

FEDERAÇÃO. Sindicatos de Professores e Professoras de instituições Federais de Ensino Superior (PROIFES), Disponível em: <<http://www.proifes.org.br/>>. Acesso em: 15 de jun. de 2017.

FERNANDES, Cláudio. *História do Brasil*. Disponível em: <<https://mundoeducacao.bol.uol.com.br/historiadobrasil/tese-branqueamento.htm>>. Acesso em: 17 de ago. de 2018.

FIGUEIREDO, Julio Carlos. Impeachment no Brasil: O governo Temer e a privatização nas universidades públicas brasileiras. *Geminal: Marxismo e Educação em Debate*, Salvador, v. 9, n. 3, p. 161-181, dez. 2017.

FONSECA, Igor Ferraz. Inclusão Política e Racismo Institucional: reflexões sobre o Programa de Combate ao Racismo Institucional e o Conselho Nacional de Promoção da Igualdade Racial. *Planejamento e políticas públicas/ppp* n. 45, jul./dez. 2015 p. 329-345.

FREIRE, Alessandro. *Burocracia federal da área de infraestrutura: perfil, trajetória, atuação e percepções*. Brasília: Enap, 2015, 2016.

FREITAS, Madalena Dias Silva. História e Racismo no Brasil: uma afirmação para identidade. *Revista online de extensão e cultura Realização*, 2015. Disponível em: <[ojs.ufgd.edu.br/index.php/realizacao/article/download/5814/2961](https://ojs.ufgd.edu.br/index.php/realizacao/article/download/5814/2961)>. Acesso em: 10 de ago. de 2018.

GATTI, Bernardete Angelina. A produção da pesquisa em educação no Brasil e suas implicações. *A Construção da Pesquisa em Educação no Brasil*. Brasília: Plano Editora, 2010 p. 13 a 34.

\_\_\_\_\_. Implicações e perspectivas da pesquisa educacional no Brasil contemporâneo. *Cadernos de Pesquisa*, FCC, n. 113, p. 65-81, jul. 2001.

GELEDÉS. *Racismo Institucional: o ato silencioso que distingue a raça*. Disponível em: <<https://www.geledes.org.br/racismo-institucional-o-ato-silencioso-que-distingue-as-racas/>>. Acesso em: 24 de ago. de 2018.

\_\_\_\_\_. *Racismo Institucional: uma abordagem conceitual*. 2012. Disponível em : <<http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/04/FINAL-WEB-Racismo-Institucional-uma-abordagem-conceitual.pdf>>. Acesso em 10 de nov. de 2018.

GOMES, Joaquim Barbosa. *A recepção do instituto da ação afirmativa pelo direito constitucional brasileiro. Ações afirmativas e combate ao racismo nas Américas*. Organizador: SANTOS, Sales Augusto dos. Brasília: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade, 2005.

GOMES JUNIOR, Durval Paulo. Elias e a questão étnico-racial. *X Simpósio Internacional Processo Civilizador*, Campinas, 2007.

GOMES, Alessandro Martins. O imperador Haile Selassie I e o movimento rastafári na Etiópia: análise do discurso na liga das nações em 1936 e de Marcus Garvey no jornal *The Blackman*. *Identidade!* São Leopoldo, v. 21, n. 2, p. 101-110, jul.-dez. 2016.

GRINER, Almog. *O Argumento de inclusão enquanto política de acesso a universidade pública*. 67 f. Dissertação (Mestrado Acadêmico em Administração) – Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2012.

GUIMARÃES, Antonio Sérgio Alfredo. *O acesso de negros às universidades públicas*. Departamento de Pesquisa da USP. *Caderno de Pesquisa*, n. 118, março/2003, p. 247 a 268.

HARADA, Kiyoshi. *Direito Financeiro e Tributário*. São Paulo: Atlas, 2006.

HONORATO, Tony. Individualização e internalização segundo Nbert Elias e Lev Semnovichi Vigotski. *Educação & Sociedade*, Campinas, 2001. Disponível em: <<http://www.uel.br/grupo-estudo/processoscivilizadores/portugues/sitesanais/anas8/artigos/TonyHonorato.pdf>>. Acesso em: 10 de nov. de 2018.

IPEA. Retrato das desigualdades de gênero e raça. *Média de anos de estudo das pessoas ocupadas com 16 anos ou mais de idade, segundo raça/cor e sexo. Brasil e*

*Regiões*, 1995 a 2014. Disponível em:

<[http://www.ipea.gov.br/retrato/indicadores\\_educacao.html](http://www.ipea.gov.br/retrato/indicadores_educacao.html)>. Acesso em: 03 de mar. de 2018.

JESUS, Rodrigo Ednilson de. *Ações afirmativas, educação e relações raciais: conservação, atualização ou reinvenção do Brasil?* 256 f. Tese (Doutorado em Educação) – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2011.

JUSTEM FILHO, Marçal. *Curso de direito administrativo*. São Paulo: Saraiva, 2005.

KERN, Maria Cristina Lunardi. *Universidade pública e inclusão social: cotas para autodeclarados negros na Universidade Federal do Rio Grande do Sul*. 190p. Dissertação (Mestrado Profissional em Inclusão Social e Acessibilidade) – Universidade FEEVALE, Novo Hamburgo, 2011.

LOPES, Vera Neusa. Racismo, preconceito e discriminação: procedimentos didáticos-pedagógicos e a conquista de novos comportamentos. *Superando o Racismo na escola*. 2ª edição revisada / Kabengele Munanga, organizador. – [Brasília]: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade, 2005.

LIMA, Heloisa Pires. Personagens Negros: um breve perfil na literatura infanto-juvenil. *Superando o Racismo na escola*. 2ª edição revisada / Kabengele Munanga, organizador. – [Brasília]: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade, 2005.

LIMA, Marcia. Desigualdades raciais no Brasil e suas múltiplas dimensões. Oxfam Brasil, 2015. Disponível em: <<https://www.oxfam.org.br/quem-somos/oxfam-brasil>>. Acesso em: 10 de nov. de 2018.

LIMA JUNIOR, Teixeira Antonio; CHERFEM, Orquiza Carolina. Igualdade racial, Políticas Sociais: acompanhamento e análise. *BPS* n. 24, 2016.

MARQUES, Eugênia Portela de Siqueira. *O Programa Universidade para Todos e a inserção de negros na educação superior: a experiência de duas instituições de educação superior de Mato Grosso do Sul – 2005-2008*. 269 f. Tese (Doutorado) – Universidade Federal de São Carlos, Centro de Educação e Ciências Humanas, 2004.

\_\_\_\_\_. Eduardo Henrique Oliveira da Silva (Org.). *O programa universidade para todos no contexto da educação superior no Brasil*. São Paulo: Expressão e Arte Editora, 2015.

MATTOS, Mariangela. *Cotas, para estudantes negros do Instituto Federal de Santa Catarina – Campus São José*. Dissertação (Mestrado Acadêmico em Educação) – Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2012.

MAZZUCCO, Maicon; LIMA, Fernanda da Silva. Cota racial nos concursos públicos federais: afirmação em combate a desigualdade racial. *VII Seminário Internacional de Demandas Sociais e Políticas Públicas na Sociedade Contemporânea*. 2013. Disponível em: <<http://scholar.google.com.br>> Acesso em: 08 de mar. de 2016.

MEDEIROS, Priscila Martins. *O descentramento e a desracialização do Nacional: Estado, relações étnico-raciais e ações afirmativas no Brasil*. Tese (Doutorado em Ciências Humanas) – Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2014.

MEIRELLES, Hely Lopes. *Direito Administrativo Brasileiro*. 25. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2000.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. *Curso de Direito Administrativo*. 24. ed. São Paulo: Malheiros, 2007.

MELLO, Alex Fiuza de; FILHO, Naomar de Almeida; RIBEIRO, Renato Janine. Por uma universidade socialmente relevante. *Atos de pesquisa em educação (FURB)*, v. 4, p. 292-302, 2009. Disponível em: <[http://portal.mec.gov.br/dmdocuments/cne\\_alexfiuza.pdf](http://portal.mec.gov.br/dmdocuments/cne_alexfiuza.pdf)>. Acesso em: 14 jul. de 2017.

MENEZES, Cesar. Negros representam 71% das vítimas de homicídios no país, diz levantamento. Disponível em: <<https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/negros-representam-71-das-vitimas-de-homicidios-no-pais-diz-levantamento.ghtml>>. Acesso em: 10 de nov. de 2018.

MORAES, Fabiana. *No país do racismo institucional: dez anos de ações do GT Racismo no MPPE*. Recife: Procuradoria Geral de Justiça, 2013. 176 p.

MUNANGA, Kabengele. Políticas de ação afirmativa em benefício da população negra no Brasil: um ponto de vista em defesa de cotas. *Sociedade e Cultura*, v. 4, n. 2, jul./dez. 2001, p. 31-43.

\_\_\_\_\_. (Org). *Superando o Racismo na escola* – [Brasília]: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade, 2005. 204p.

\_\_\_\_\_. Algumas considerações sobre “raça”, ação afirmativa e identidade negra no Brasil: fundamentos antropológicos. *Revista USP*, São Paulo, n. 68, p. 46-57, dez./fev. 2005-2006.

\_\_\_\_\_. Teoria social e relações raciais no Brasil contemporâneo. *Cadernos Penesb*, Niterói n. 12, p. 169-203, 2010.

NEGRÃO, Mario Marcio. *Políticas educacionais e o acesso do negro na educação no governo lula. Além das cotas?* 139 f. Dissertação (Mestrado Acadêmico em Educação) – Universidade Tuiuti do Paraná, Curitiba, 2011.

NOROES, Katia Cristina. *Cotas raciais ou sociais? Trajetória, percalços e conquistas na implementação de ações afirmativas no ensino superior público.* 220 p. Dissertação (Mestrado acadêmico em Educação) – Universidade de Campinas, Campinas, 2011.

OLIVEIRA, Renato Neves. *Ações Afirmativas no Mercado de Trabalho*, 2013. 111 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2013.

OLIVEIRA, Romualdo Portela. A transformação da educação em mercadoria no Brasil. *Educação Sociedade*, Campinas, v. 30, n. 108, p. 739-760, out. 2009.

OLIVEIRA, Luiz Carlos de. *O discurso sobre as cotas para negros na revista veja.* 153 f. Dissertação (Mestrado Acadêmico em Letras) – Universidade Estadual do Oeste do Paraná, Cascavel, 2012.

OLIVEIRA, Ana Paula Polacchini de. *Ensaio sobre os direitos fundamentais e inclusão social.* SIQUEIRA, Dirceu Pereira; ATIQUÉ, Henry (Org.). *Pressuposto Jusfilosófico da inclusão social como fundamento para efetivação dos direitos fundamentais na ordem jurídica brasileira.* Birigui: Boreal, 2010.

ONU. Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas – (1948) *Declaração Universal do Direitos Humanos (217 (III) A)*. Paris. Disponível em: <<http://www.un.or/em/universal-dclaration-human-rights/>>. Acesso em 27 de ago. de 2018.

\_\_\_\_\_. *Convenção Internacional sobre a eliminação de todas as formas de discriminação racial* (1968). Promulgada pelo Decreto 65810 de 8 de dezembro de 1969. Disponível em: <<https://www.oas.org/.../1965%20internacional>>. Acesso em: 27 de ago. de 2018.

\_\_\_\_\_. III Conferência Mundial das Nações Unidas de Combate ao Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia, Intolerância Correlata (Durban) 2001. Disponível em: <<https://www.oas.org/.../2001%20Declaração%20e%20Programa>>. Acesso em: 27 de ago. de 2018.

PAIXÃO, Marcelo. As relações raciais, desigualdade social e desenvolvimento econômico no Brasil. LAHNI, Cláudia Regina (Org). *Culturas e Diásporas Africanas*. Juiz de Fora: UFJF, 2009.

PALUMBO, Dennis J. (1994). A abordagem de política pública para o desenvolvimento político na América. Tradução Adriana Farah. *Política de capacitação dos profissionais da educação/Belo Horizonte*, FAE/IRHJP, 1989.

PALMA, Vanessa Cristina Lourenço Casotti; ALMEIDA, Willian Diego de (Org.) *UMI- Universidade da melhor idade: educação, conhecimento e transdisciplinariedade*. Campo Grande: UFMS, 2016.

PARRON, João Vitor. Do Social ao Racial: o sistema de Cotas. *ETIC-2014 Encontro de Iniciação Científica ISSN 21-7*. Disponível em: <<http://scholar.google.com.br>>. Acesso em: 08 mar. de 2016.

PEREIRA, Waleira Furtado. *Prática de Inclusão na Universidade: Representações de professores e estudantes*. 150 f. Tese (Doutorado em Educação) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011.

PIOVESAN, Flávia. Ações Afirmativas sob a perspectiva dos direitos humanos. In: PIZA, Evandro C.; BERTÚLIO, Dora L. de Lima; SILVA, Paulo Vinícius Baptist (Coord.). *Cotas raciais no ensino superior*, Curitiba: Juruá, 2012.

\_\_\_\_\_. Como compreender a concepção contemporânea de Direito Humanos. *Revista USP*, n. 69 p. 36-43, março/maio de 2006.

\_\_\_\_\_. Ações afirmativas sob a perspectiva dos direitos humanos. *Ações afirmativas e combate ao racismo nas Américas*. Organizador: SANTOS, Sales Augusto dos – Brasília: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade, 2005.

PINHEIRO, Luana, SOARES, Vera. Brasil Retrato das desigualdades gênero raça. UNIFEM/IPEIA. Disponível em: <<http://www.ipea.gov.br/retrato/pdf/primeiraedicao.pdf>>. Acesso em 10 de nov. de 2018

PIRES, Mara Fernanda Chiari. *Docentes negros na universidade pública brasileira: docência e pesquisa como resistência e luta*. 2014. 234f. Tese (doutorado) – Faculdade de Educação da Universidade Estadual de Campinas. Campinas, SP, 2014.

PROLO, Felipe. *Possibilidades e oportunidades de atuação política: estudo sobre a formação do grupo de trabalho e ações afirmativas no processo de reivindicação por cotas na UFRGS*. 128 f. Dissertação (Mestrado Acadêmico em Sociologia) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre. 2017.

QUIJANO, Anibal. A colonialidade do saber: eurocentrismo e ciências sociais. Perspectivas latino-americanas. *Colonialidade do poder, Eurocentrismo e América Latina*. Editora CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, 2005. Disponível em: <[http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/clacso/sur-sur/20100624103322/12\\_Quijano.pdf](http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/clacso/sur-sur/20100624103322/12_Quijano.pdf)>. Acesso em: 10 de maio de 2017.

QUINTÃO, Bruna de Oliveira. *A (in)constitucionalidade das cotas raciais em concursos públicos*. lus Gentium. Disponível em: <<http://scholar.google.com.br>>. Acesso em: 08 mar. de 2016.

REALE, Miguel. *Teoria Tridimensional do Direito*. São Paulo: Saraiva, 2000.

RESOLUÇÃO, 19/2016. Disponível em: <[http://wp.ufpel.edu.br/scs/files/2016/01/RES.-192016-Normas-para-ingresso-na-Classe-A-\\_1\\_.pdf](http://wp.ufpel.edu.br/scs/files/2016/01/RES.-192016-Normas-para-ingresso-na-Classe-A-_1_.pdf)>. Acesso em: 20 de out. de 2017.

\_\_\_\_\_. *Noções preliminares de direito*. São Paulo: Saraiva, 1996.

ROZAS, Luiza Barros. *Cotas para negros nas universidades públicas e a sua inserção na realidade jurídica brasileira: por uma nova compreensão epistemológica do princípio constitucional da igualdade*. 2009. 108f. Dissertação (Mestrado) - Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo - USP, São Paulo, 2009.

SGARBOSSA, Luís Fernando. *Desafios da Democracia Contemporânea entre constitucional e democracia*. Curitiba: Instituto Memória. Centro de Estudos da Contemporaneidade, 2018.

SANTOS, Ivone Aparecida. *Diversidade na educação: uma prática a ser construída na Educação Básica*. Programa de Desenvolvimento Educacional do Estado do Paraná – PDE. Cornélio Procópio: Paraná, 2008.

SANTOS, Boaventura de Souza. *A Universidade no Século XXI: para uma reforma democrática e emancipatória da Universidade*. 3. ed. São Paulo: Cortez, 2011.

SANTOS, Jocélio Teles dos (Org.) *O impacto das cotas nas universidades brasileiras (2004-2012)*. Salvador: CEAO, 2013.

SANTOS, Adilson Pereira dos. *Políticas de ação afirmativa: novo ingrediente na luta pela democratização do ensino superior. A experiência da universidade federal de Ouro Preto*. 267 f. Dissertação (Mestrado Acadêmico em Educação, Cultura e Comunicação) – Universidade do Estado do Rio De Janeiro, Duque de Caxias, 2011.

SANTOS, João Paulo de Farias. *Ações afirmativas e igualdade racial. A contribuição do direito na construção de um Brasil diverso*. São Paulo: Edições Loyola, 2005.

SANTOS, Sales Augusto dos. *Movimentos Negros, Educação e Ações Afirmativas*. 554f. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) – Universidade de Brasília, Brasília, 2007.

\_\_\_\_\_. Políticas públicas de promoção da igualdade racial, questão racial, mercado de trabalho e justiça trabalhista. **Revista TST**, Brasília, vol. 76 n. 3, jul/set, 2010.

SANTOS, Marcelo Barbosa. *Mérito e racismo: tudo junto e misturado*. 203 f. Dissertação (Mestrado Acadêmico em Educação) – Universidade do Estado do Rio de Janeiro, São Gonçalo, 2011.

SANTOS, Marcos André Couto. A efetividade das normas constitucionais (as normas programáticas e a crise constitucional). *Revista de Informação Legislativa*, Brasília a. 37, n. 147, jul./set. 2000. p 05 a 14.

SANTOS, Reinaldo dos Santos; Maria de Lourdes dos. *O cajado de mentor: mídia, eleição e coronelismo eletrônico no Brasil*. Dourados, MS: Editora, UFGD, 2017.

SANT'ANA, Antônio Olímpio. História e conceitos básicos sobre o racismo e seus derivados. *Superando o Racismo na escola*. 2ª edição revisada/Kabengele Munanga, organizador. – [Brasília]: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade, 2005.

SENHORAS, Elói Martins. A lei das cotas em concursos da Administração Pública Federal. *Repertório de Jurisprudência IOB*, v.1 n.10. Disponível em: <[http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/bibliotecaConsultaProdutoBibliotecaBibliografia/anexo/Sistema\\_cotas\\_set2010.pdf](http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/bibliotecaConsultaProdutoBibliotecaBibliografia/anexo/Sistema_cotas_set2010.pdf)> Acesso em: 08 mar. de 2016.

SEVERINO, Antônio Joaquim. Educação, trabalho e cidadania: a educação brasileira e o desafio da formação humana no atual cenário histórico. *São Paulo em Perspectiva*. v.14, n. 2. São Paulo: Abr./Jun. 2000 p. 27 a 32.

\_\_\_\_\_. O ensino superior brasileiro: novas configurações e velhos desafios. *Educar*, Curitiba: UFPR, 2008. v.31, p.73-89.

SILVA, Neuza Alves da. *Ações afirmativas na Educação Superior: um estudo sobre dissertações defendidas em Universidades Federais de 2001 a 2011*. 147 f. Dissertação (Mestrado Acadêmico em Educação) – Universidade de Brasília, Brasília, 2012.

SILVA, Tatiane J. M. *Reserva de vagas para negros em concursos públicos: uma análise a partir do projeto de lei 6738/2013*. Repositório Ipea.gov.br Disponível em: <<http://scholar.google.com.br>>. Acesso em: 08 mar. 2018.

SILVA, Ana Célia. Branqueamento e branquitude: conceitos básicos na formação para alteridade. *Memória e Formação de Professores*, 2007. Disponível em: <<http://books.scielo.org/id/f5jk5/pdf/nascimento-9788523209186-06.pdf>>. Acesso em: 17 de ago. de 2018.

SIQUEIRA, Dirce Pereira; ATIQUÉ, Henry. *Ensaio sobre os direitos fundamentais e inclusão social*. Birigui: Boreal Editora, 2010.

SIMÕES, Mara Leite. O surgimento das Universidades no mundo e sua importância para o contexto da formação docente. *Revista Temas em Educação*, João Pessoa v. 22, n. 2, p. 136-152, jul.-dez. 2013. Disponível em: <<http://periodicos.ufpb.br/index.php/rteo/article/view/17783>>. Acesso em: 05 de jul. de 2017.

SOARES, Mário Lúcio Quintão Soares; NASCIMENTO, Cristianne. As injunções do patrimonialismo no processo de colonização da América Latina (Caso Brasileiro). SGARBOSSA, Luís Fernando (Org.). *Desafios da Democracia Contemporânea entre constitucional e democracia*. Curitiba: Instituto Memória. Centro de Estudos da Contemporaneidade, 2018.

SOARES, Luiz Eduardo. Notas sobre a problemática da segurança pública. *Políticas Sociais: acompanhamento e análise*, n. 2, 2001. Disponível em: <[http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?searchword=Fernanda+Lira&ordering=category&searchphrase=all&Itemid=32&option=com\\_search](http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?searchword=Fernanda+Lira&ordering=category&searchphrase=all&Itemid=32&option=com_search)>. Acesso em: 10 de nov. de 2018.

SOARES, Rossieli Silva. Educação: um escudo contra o homicídio? Brasília, ago. 2007. (Texto para Discussão, n. 1.298). Disponível em: <[http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?searchword=Fernanda+Lira&ordering=category&searchphrase=all&Itemid=32&option=com\\_search](http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?searchword=Fernanda+Lira&ordering=category&searchphrase=all&Itemid=32&option=com_search)>. Acesso em: 10 de nov. de 2018.

SOUZA, Andreliza Cristina. *Avaliação da Política de Cotas da UEPG: desvelando o direito a igualdade e à diferença*. 251 p. Dissertação (Mestrado Acadêmico em Educação) – Universidade Estadual de Ponta Grossa, Ponta Grossa, 2012.

SOUZA, Cleinton Roberto Perpetode. *Sim, somos racistas: análise sociológica do racismo à brasileira*. 145 f. Dissertação (Mestrado Acadêmico em Sociologia e Direito) – Universidade Federal Fluminense, Niterói, 2011.

SOUZA, Marcilene Garcia de. *Ações afirmativas e inclusão de negros por cotas raciais nos serviços públicos do Paraná*. 2010. 457 p. Tese (Doutorado) - Universidade Estadual Paulista, Faculdade de Ciências e Letras de Araraquara, 2010. Disponível em: <<http://hdl.handle.net/11449/106249>>. Acesso em: 4 mar. De 2016.

TODARO, Mauro Enrique Carozzo; REINERT, José Nilson. Finalidades das Universidade Argentinas e Universidades confessionais. *IV Coloquio Internacional sobre gestão Universitária na America do Sul* – Florianópolis, 2004.

THEODORO, Mario; JACCOUD, Luciana. Raça e educação: os limites das políticas universalistas. *Ações afirmativas e combate ao racismo nas Américas*. Brasília: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade, 2005. p 118.

UNILAB. *Resolução 42/16 - Estatuto da UNILAB*. Disponível em: <[http://www.unilab.edu.br/wp-content/uploads/2018/01/Estatuto-da-Universidade-da-Integra%C3%A7%C3%A3o-Internacional-da-Lusofonia-Afro-Brasileira-aprovado-pela-resolu%C3%A7%C3%A3o-42\\_2016-e-alterado-pelas-resolu%C3%A7%C3%B5es-33\\_2017-e-34\\_2017.pdf](http://www.unilab.edu.br/wp-content/uploads/2018/01/Estatuto-da-Universidade-da-Integra%C3%A7%C3%A3o-Internacional-da-Lusofonia-Afro-Brasileira-aprovado-pela-resolu%C3%A7%C3%A3o-42_2016-e-alterado-pelas-resolu%C3%A7%C3%B5es-33_2017-e-34_2017.pdf)> . Acesso em: 10 de ago. de 2018.

UNICAMP. Jornal da Unicamp. Marta Avancini. Disponível em: <<https://www.unicamp.br/unicamp/ju/noticias/2017/11/30/relatorio-do-banco-mundial-distorce-dados-e-ignora-realidade-do-pais-alertam>>. Acesso em: 15 de jan. 2018.

VALENTIM, Daniela Frida Drelich. *Ex-alunos negros cotistas da UERJ: os desacreditados e o sucesso acadêmico*. 240 f. Tese (Doutorado em Educação) – Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2012.

VIANNA, Raymundo Barbosa. *A importância do ensino superior na vida das pessoas. Fainor - Faculdade Independente do Nordeste. 2015.* Disponível em: <<https://prezi.com/.../a-importancia-do-ensino-superior-na-vida-das-pessoas/>> Acesso em: 13 jul. de 2017.

VICENTE, José. *Universidade Zumbi dos Palmares: proposta alternativa de inclusão do negro no Ensino Superior.* 274 p. Tese (Doutorado em Educação) – Universidade Metodista de Piracicaba, Piracicaba, 2012.

VOLPE, Ana Paula Sampaio; GOES, Fernanda Lira; LOBO, Santos da Silva Holanda; SILVA, Tatiana Dias (2012). “Igualdade racial”. *Políticas sociais: acompanhamento e análise.* Brasília: IPEA, capítulo 8. Disponível em: <[http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?searchword=Fernanda+Lira&ordering=category&searchphrase=all&Itemid=32&option=com\\_search](http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?searchword=Fernanda+Lira&ordering=category&searchphrase=all&Itemid=32&option=com_search)>. Acesso em: 10 de nov. 2018.

WANDSCHEER, Jussara Schittler dos Santos. *O princípio da igualdade face ao sistema de cotas nas Universidades Públicas.* 109 p. Dissertação (Mestrado Acadêmico em Direito) – Universidade Estácio de Sá, Rio de Janeiro, 2011.

WELSCH, Gisele Mazzoni. A eficácia jurídica e social (efetividade das normas de direitos fundamentais). *Datadez*, n. 38, maio/jun, 2007. Disponível em: <<https://pt.scribd.com/document/239461260/A-Eficacia-Juridica-e-Social>>. Acesso em: 10 de out. de 2018.

## APÊNDICE

**APÊNDICE –REQUERIMENTO (E-SIC)**

REQUERIMENTO – Destinado para Sistema Eletrônico do Serviço de Informação ao Cidadão (e-SIC)

Meu nome é Vanessa Cristina Lourenço Casotti Ferreira da Palma, sou mestre em direito, professora universitária da UFMS campus de Três Lagoas doutoranda na pós-graduação na área de educação da UFGD.

Venho realizando uma pesquisa de tese do doutoramento sobre a Lei de Cotas Raciais em concursos públicos para docentes nas universidades públicas brasileiras com base na Lei n.12.990 de 10 de Junho de 2014. A mesma prevê

“Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União”.

Diante da pesquisa estou levantando todos os editais de concursos públicos para professores efetivos de cada universidade federal do país entre o período de 2014 a 2017.

Em razão da pesquisa solicito algumas informações desta universidade quais sejam:

1) Qual é o critério adotado por essa universidade para seleção de vagas para candidatos negros (pretos e pardos), nos concursos públicos para docente?

2)Quais os quantitativos de docentes ativos e efetivos negros (pretos e pardos) antes da lei de cotas raciais 12. 990/2014?

3) Quantos professores efetivos negros entraram por cotas raciais (pretos e pardos) após a vigência da lei de cotas para concursos públicos federais publicada em 10 junho de 2014?

Esses dados vão embasar minha tese de doutorado. Sem mais agradeço a atenção e a guardo resposta

ATENCIOSAMENTE.

**ANEXO**

## ANEXO A -RESPOSTA INEP

### Dados do Pedido

Protocolo 23480025868201719

Solicitante VANESSA CRISTINA LOURENÇO CASOTTI FERREIRA DA PALMA

Data de Abertura 07/11/2017 11:31

Orgão Superior Destinatário MEC – Ministério da Educação

Orgão Vinculado Destinatário INEP – Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio

Teixeira

Prazo de Atendimento 27/11/2017

Situação Respondido

Status da Situação Acesso Concedido (Resposta solicitada inserida no e-SIC)

Forma de Recebimento da Resposta Pelo sistema (com avisos por email)

Resumo SOLICITO O QUANTITATIVO DE PROFESSORES NEGROS QUE ENTRARAM POR COTAS APÓS A LEI N. 12.990 DE 2014 REFERENTE A CADA UNIVERSIDADE . POR EXEMPLO UFMS QUANTITATIVO DE PROFESSORES NEGROS? UFGD QUANTITATIVO DE PROFESSORES NEGROS?

Detalhamento Estou realizando uma pesquisa para minha tese de Doutorado na área de Educação ligada ao programa de Pós -Graduação UFGD e necessito saber o quantitativo DE NEGROS ( PRETOS E PARDOS)

PROFESSORES de cada Universidade Pública Federal Brasileira (63 universidades ), após a publicação da lei que reserva vagas para cotista negro( junho de 2014 lei 12990), ou seja, preciso saber a quantidade de negros( pretos e pardos) que entraram no serviço público como professor do magistério superior de cada universidade pública no Brasil, como por exemplo UNB quantos professores entraram pela lei de cotas(negros) ? quantos professores entraram pela lei de cotas( negros) na UFMS , quantos entraram pela UFMG. Preciso desses dados para embasar minha tese . No entanto, não consigo levantar esse quantitativo individual de cada professor cotista nos órgãos do Governo. Espero contar com o apoio de vocês. obrigada .

### Dados da Resposta

Data de Resposta 17/11/2017 13:14

Tipo de Resposta Acesso Concedido

Classificação do Tipo de Resposta Resposta solicitada inserida no e-SIC Resposta

Prezado(a) Senhor(a), Em atendimento ao pedido de informação registrado sob o protocolo nº 23480-025868/2017-19, segue resposta elaborada pela unidade responsável: "Prezados Senhores Boa Tarde, Atendendo a solicitação, estou encaminhando um arquivo em Excel, contendo o número de docentes dos cursos de graduação e sequenciais – presenciais e a distância, oferecidos pelas das Universidades Federais do Brasil, por sexo e cor / raça, segundo a universidades – Censo de 2016. Cabe informar que o INEP não coleta o tipo de ingresso para seleção dos docentes das instituições de educação superior. Portanto não temos que informar se o docente entrou no quadro da universidade pela lei de cotas. Estamos a disposição para qualquer esclarecimento. Atenciosamente," Caso queira solicitar mais informações, é necessário

registrar uma nova demanda no e-SIC, para que corram os prazos de atendimento previstos pela Lei de Acesso à Informação. Quando for negado o pedido de acesso à informação, o Decreto nº 7.724, de 16 de maio de 2012, estabelece que se resguarda ao interessado a possibilidade de apresentação de recurso, no prazo de 10 (dez) dias. Nesse caso, o recurso será direcionado ao dirigente da DIRETORIA DE ESTATÍSTICAS EDUCACIONAIS – DEED . Atenciosamente, Serviço de Informação ao Cidadão – SIC-Inep Ouvidoria do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira Edifício Villa Lobos – Sede do Inep, térreo Setor de Indústrias Gráficas, quadra 04, lote 327 CEP: 70610-908 – Brasília/DF e-SIC:

<http://www.acessoainformacao.gov.br/sistema/>

Responsável pela Resposta DIRETORIA DE ESTATÍSTICAS EDUCACIONAIS – DEED  
Destinatário do Recurso de Primeira

Instância:

DIRETOR DA DIRETORIA DE ESTATÍSTICAS EDUCACIONAIS – DEED

Prazo Limite para Recurso 29/11/2017

*Classificação do Pedido*

Categoria do Pedido Educação

Subcategoria do Pedido Educação básica

Número de Perguntas 1

#### **Histórico do Pedido**

##### **Data do evento Descrição do evento Responsável**

07/11/2017 11:31 Pedido Registrado para para o Órgão INEP – Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas

Educacionais Anísio Teixeira

SOLICITANTE

17/11/2017 13:14 Pedido Respondido MEC – Ministério da Educação/INEP –

Instituto Nacional de Estudos e

Pesquisas Educacionais Anísio

Teixeira

**ANEXO A – RESPOSTA E-SIC -INEP  
RESPOSTA DO INEP- QUANTITATIVOS DE PROFESSORES**

<b>Ano</b>	<b>IES</b>	<b>Nome da Instituição</b>	<b>SIGLA</b>	<b>Reg</b>
<b>TOTAL</b>				
<b>CO_ANO</b>	<b>CO_IES</b>	<b>NO_IES</b>	<b>SG_IES</b>	<b>REGIES</b>
2016	1	UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO	UFMT	5
2016	2	UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA	UNB	5
2016	3	UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE	UFS	2
2016	4	UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAZONAS	UFAM	1
2016	5	UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ	UFPI	2
2016	6	UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO	UFOP	3
2016	7	UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS	UFSCAR	3
2016	8	UNIVERSIDADE FEDERAL DE VIÇOSA	UFV	3
2016	12	UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE	FURG	4
2016	17	UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA	UFU	3
2016	107	UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO JOÃO DEL REI	UFSJ	3
2016	548	UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO	UFMA	2
2016	549	UNIVERSIDADE FEDERAL DO ACRE	UFAC	1
2016	569	UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ	UFPA	1
2016	570	UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO NORTE	UFRN	2
2016	571	UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ	UFPR	4
2016	572	UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE	UFF	3
2016	573	UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO	UFES	3
2016	574	UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO	UFRRJ	3
2016	575	UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS	UFMG	3
2016	576	UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA	UFJF	3
2016	577	UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS	UFAL	2
2016	578	UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA	UFBA	2
2016	579	UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA	UFPB	2
2016	580	UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO	UFPE	2
2016	581	UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL	UFRGS	4
2016	582	UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA	UFSM	4
2016	583	UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ	UFC	2
2016	584	UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS	UFG	5
2016	585	UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA	UFSC	4
2016	586	UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO	UFRJ	3
2016	587	UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DE PERNAMBUCO	UFRPE	2
2016	588	UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ	UTFPR	4



REGIAOIES	SIGLA	NOMEUFIES	MUNICIOIES	LOCALIES	NOMEORG	REDE	DEPADM
Centro-Oeste	MT	Mato Grosso	Cuiabá	Capital	Universidade	Pública	Federal
Centro-Oeste	DF	Distrito Federal	Brasília	Capital	Universidade	Pública	Federal
Nordeste	SE	Sergipe	São Cristóvão	Interior	Universidade	Pública	Federal
Norte	AM	Amazonas	Manaus	Capital	Universidade	Pública	Federal
Nordeste	PI	Piauí	Teresina	Capital	Universidade	Pública	Federal
Sudeste	MG	Minas Gerais	Ouro Preto	Interior	Universidade	Pública	Federal
Sudeste	SP	São Paulo	São Carlos	Interior	Universidade	Pública	Federal
Sudeste	MG	Minas Gerais	Viçosa	Interior	Universidade	Pública	Federal
Sul	RS	Rio Grande do Sul	Rio Grande	Interior	Universidade	Pública	Federal
Sudeste	MG	Minas Gerais	Uberlândia	Interior	Universidade	Pública	Federal
Sudeste	MG	Minas Gerais	São João del Rei	Interior	Universidade	Pública	Federal
Nordeste	MA	Maranhão	São Luís	Capital	Universidade	Pública	Federal
Norte	AC	Acre	Rio Branco	Capital	Universidade	Pública	Federal
Norte	PA	Pará	Belém	Capital	Universidade	Pública	Federal
Nordeste	RN	Rio Grande do Norte	Natal	Capital	Universidade	Pública	Federal
Sul	PR	Paraná	Curitiba	Capital	Universidade	Pública	Federal
Sudeste	RJ	Rio de Janeiro	Niterói	Interior	Universidade	Pública	Federal
Sudeste	ES	Espírito Santo	Vitória	Capital	Universidade	Pública	Federal
Sudeste	RJ	Rio de Janeiro	Seropédica	Interior	Universidade	Pública	Federal
Sudeste	MG	Minas Gerais	Belo Horizonte	Capital	Universidade	Pública	Federal
Sudeste	MG	Minas Gerais	Juiz de Fora	Interior	Universidade	Pública	Federal
Nordeste	AL	Alagoas	Maceió	Capital	Universidade	Pública	Federal
Nordeste	BA	Bahia	Salvador	Capital	Universidade	Pública	Federal
Nordeste	PB	Paraíba	João Pessoa	Capital	Universidade	Pública	Federal
Nordeste	PE	Pernambuco	Recife	Capital	Universidade	Pública	Federal
Sul	RS	Rio Grande do Sul	Porto Alegre	Capital	Universidade	Pública	Federal
Sul	RS	Rio Grande do Sul	Santa Maria	Interior	Universidade	Pública	Federal
Nordeste	CE	Ceará	Fortaleza	Capital	Universidade	Pública	Federal
Centro-Oeste	GO	Goiás	Goiânia	Capital	Universidade	Pública	Federal
Sul	SC	Santa Catarina	Florianópolis	Capital	Universidade	Pública	Federal
Sudeste	RJ	Rio de Janeiro	Rio de Janeiro	Capital	Universidade	Pública	Federal
Nordeste	PE	Pernambuco	Recife	Capital	Universidade	Pública	Federal
Sul	PR	Paraná	Curitiba	Capital	Universidade	Pública	Federal
Nordeste	RN	Rio Grande do Norte	Mossoró	Interior	Universidade	Pública	Federal
Norte	PA	Pará	Belém	Capital	Universidade	Pública	Federal
Sudeste	SP	São Paulo	São Paulo	Capital	Universidade	Pública	Federal
Sudeste	MG	Minas Gerais	Lavras	Interior	Universidade	Pública	Federal

Sudeste	MG	Minas Gerais	Alfenas	Interior	Universidade	Pública	Federal
Sudeste	MG	Minas Gerais	Diamantina	Interior	Universidade	Pública	Federal
Sudeste	MG	Minas Gerais	Uberaba	Interior	Universidade	Pública	Federal
Sudeste	MG	Minas Gerais	Itajubá	Interior	Universidade	Pública	Federal
Sul	RS	Rio Grande do Sul	Pelotas	Interior	Universidade	Pública	Federal
Sudeste	RJ	Rio de Janeiro	Rio de Janeiro	Capital	Universidade	Pública	Federal
Centro-Oeste	MS	Mato Grosso do Sul	Campo Grande	Capital	Universidade	Pública	Federal
Norte	RO	Rondônia	Porto Velho	Capital	Universidade	Pública	Federal
Sul	RS	Rio Grande do Sul	Porto Alegre	Capital	Universidade	Pública	Federal
Norte	RR	Roraima	Boa Vista	Capital	Universidade	Pública	Federal
Norte	AP	Amapá	Macapá	Capital	Universidade	Pública	Federal
Nordeste	PB	Paraíba	Campina Grande	Interior	Universidade	Pública	Federal
Norte	TO	Tocantins	Palmas	Capital	Universidade	Pública	Federal
Nordeste	PE	Pernambuco	Petrolina	Interior	Universidade	Pública	Federal
Nordeste	BA	Bahia	Cruz das Almas	Interior	Universidade	Pública	Federal
Centro-Oeste	MS	Mato Grosso do Sul	Dourados	Interior	Universidade	Pública	Federal
Sudeste	SP	São Paulo	Santo André	Interior	Universidade	Pública	Federal
Sul	RS	Rio Grande do Sul	Bagé	Interior	Universidade	Pública	Federal
Sul	PR	Paraná	Foz do Iguaçu	Interior	Universidade	Pública	Federal
Norte	PA	Pará	Santarém	Interior	Universidade	Pública	Federal
Sul	SC	Santa Catarina	Chapecó	Interior	Universidade	Pública	Federal
Nordeste	CE	Ceará	Redenção	Interior	Universidade	Pública	Federal
Norte	PA	Pará	Marabá	Interior	Universidade	Pública	Federal
Nordeste	BA	Bahia	Barreiras	Interior	Universidade	Pública	Federal
Nordeste	CE	Ceará	Juazeiro do Norte	Interior	Universidade	Pública	Federal
Nordeste	BA	Bahia	Itabuna	Interior	Universidade	Pública	Federal

Número de IES	Docentes (Em Exercício e Afastados)			Docentes em Exercício			Docentes Afastados		
	Total	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino
<b>63</b>	<b>94.328</b>	<b>43.214</b>	<b>51.114</b>	<b>89.737</b>	<b>40.927</b>	<b>48.810</b>	<b>4.591</b>	<b>2.287</b>	<b>2.304</b>
NIES	DTOT T	DFEMT	DMASC T	DTOT E	DFEME	DMASC E	DTOT A	DFEMA	DMASC A
1	2.240	1.093	1.147	2.240	1.093	1.147	0	0	0
1	3.034	1.399	1.635	2.874	1.316	1.558	160	83	77
1	1.810	875	935	1.771	855	916	39	20	19
1	1.937	915	1.022	1.661	772	889	276	143	133
1	2.073	1.037	1.036	1.850	925	925	223	112	111
1	1.001	406	595	891	353	538	110	53	57
1	1.459	668	791	1.437	653	784	22	15	7
1	1.244	475	769	1.244	475	769	0	0	0
1	974	470	504	895	437	458	79	33	46
1	1.992	871	1.121	1.968	863	1.105	24	8	16
1	873	360	513	842	346	496	31	14	17
1	1.914	947	967	1.748	865	883	166	82	84
1	904	409	495	740	341	399	164	68	96
1	2.611	1.197	1.414	2.424	1.111	1.313	187	86	101
1	2.927	1.334	1.593	2.685	1.216	1.469	242	118	124
1	2.411	995	1.416	2.411	995	1.416	0	0	0
1	3.701	1.696	2.005	3.599	1.652	1.947	102	44	58
1	1.896	857	1.039	1.763	795	968	133	62	71
1	919	389	530	905	382	523	14	7	7
1	3.473	1.579	1.894	3.465	1.577	1.888	8	2	6
1	1.732	792	940	1.649	748	901	83	44	39
1	1.719	784	935	1.657	750	907	62	34	28
1	2.954	1.521	1.433	2.670	1.360	1.310	284	161	123
1	2.760	1.365	1.395	2.610	1.266	1.344	150	99	51
1	3.081	1.510	1.571	3.023	1.484	1.539	58	26	32
1	2.846	1.304	1.542	2.822	1.292	1.530	24	12	12
1	2.128	1.047	1.081	2.028	991	1.037	100	56	44
1	1.934	760	1.174	1.814	709	1.105	120	51	69
1	2.942	1.438	1.504	2.785	1.354	1.431	157	84	73
1	2.606	1.108	1.498	2.461	1.032	1.429	145	76	69
1	4.102	1.913	2.189	4.066	1.896	2.170	36	17	19
1	1.226	566	660	1.200	555	645	26	11	15
1	2.908	1.078	1.830	2.786	1.031	1.755	122	47	75
1	754	292	462	680	271	409	74	21	53
1	403	181	222	399	179	220	4	2	2

1	1.574	796	778	1.574	796	778	0	0	0
1	746	275	471	727	268	459	19	7	12
1	550	273	277	522	254	268	28	19	9
1	779	357	422	746	343	403	33	14	19
1	590	309	281	551	286	265	39	23	16
1	493	124	369	477	119	358	16	5	11
1	1.494	746	748	1.394	689	705	100	57	43
1	871	464	407	871	464	407	0	0	0
1	1.741	857	884	1.645	808	837	96	49	47
1	818	364	454	756	332	424	62	32	30
1	337	220	117	337	220	117	0	0	0
1	595	265	330	579	259	320	16	6	10
1	688	304	384	527	225	302	161	79	82
1	1.699	751	948	1.575	693	882	124	58	66
1	1.137	542	595	1.041	492	549	96	50	46
1	612	249	363	568	227	341	44	22	22
1	880	439	441	836	417	419	44	22	22
1	652	288	364	635	278	357	17	10	7
1	686	227	459	675	224	451	11	3	8
1	996	469	527	955	448	507	41	21	20
1	381	164	217	374	162	212	7	2	5
1	403	167	236	340	128	212	63	39	24
1	796	378	418	725	342	383	71	36	35
1	282	140	142	271	131	140	11	9	2
1	299	109	190	273	99	174	26	10	16
1	268	105	163	250	96	154	18	9	9
1	280	113	167	260	101	159	20	12	8
1	193	88	105	190	86	104	3	2	1

<b>Docentes Total - Em Exercício e Afastados - por Cor / Raça</b>							
<b>Branca</b>		<b>Preta</b>		<b>Parda</b>		<b>Amarela</b>	
<b>Total</b>	<b>Feminino</b>	<b>Total</b>	<b>Feminino</b>	<b>Total</b>	<b>Feminino</b>	<b>Total</b>	<b>Feminino</b>
<b>32.121</b>	<b>15.140</b>	<b>1.364</b>	<b>602</b>	<b>8.900</b>	<b>4.029</b>	<b>928</b>	<b>424</b>
PBRANCA	PBRANCA	PPRETA	PPRETA	PPARDA	PPARDA	PAMAREL	PAMAREL
A	F	A	F	A	F	A	AF
1.148	584	7	2	424	192	133	60
1.904	904	62	29	496	223	62	31
22	12	1	1	53	24	0	0
108	55	10	3	145	79	5	1
132	70	46	24	217	118	3	2
346	158	16	8	105	42	4	3
1.303	600	6	2	79	35	26	9
293	131	14	9	49	19	2	1
789	404	21	9	66	31	9	3
1.454	639	33	17	195	70	39	18
7	5	0	0	1	0	0	0
753	367	157	79	613	325	30	17
139	67	19	7	349	141	1	1
80	44	40	22	100	48	8	2
48	26	1	1	62	22	0	0
34	14	0	0	1	0	1	0
2.037	922	43	13	143	57	21	10
1.472	673	53	18	307	142	30	14
12	4	0	0	2	0	0	0
100	42	0	0	20	9	0	0
323	162	8	3	53	22	4	1
414	193	8	4	113	55	0	0
1.352	698	38	21	828	438	55	30
272	132	33	12	193	91	10	7
205	92	19	8	111	57	5	4
940	422	10	5	18	5	11	5
2.011	995	13	6	62	24	8	2
17	5	1	1	17	9	0	0
752	393	6	4	30	14	1	1
71	27	1	0	6	0	0	0
1.229	591	27	10	118	65	4	1
702	333	17	7	398	178	52	25
2.416	920	34	7	230	76	112	43
90	29	7	4	76	26	2	1
123	60	7	4	270	117	2	0
1.261	670	18	10	66	15	72	43

7	4	0	0	0	0	1	0
179	99	4	2	17	6	1	0
295	135	37	12	156	78	3	1
509	276	2	1	40	17	12	3
56	13	0	0	5	2	2	1
38	16	0	0	1	0	0	0
220	121	2	2	19	11	1	0
1.047	535	42	15	255	114	48	25
431	205	16	4	200	74	9	4
324	213	0	0	1	1	1	0
208	98	15	4	142	67	10	3
63	21	21	8	104	40	1	0
374	156	16	12	195	76	0	0
634	303	84	34	296	143	18	12
288	121	37	13	170	76	16	7
326	155	104	55	284	147	12	6
27	12	1	1	7	2	0	0
561	194	10	2	55	17	33	10
857	410	25	14	53	26	4	1
8	1	7	1	296	128	11	4
126	52	22	12	141	57	9	4
701	343	14	7	42	14	9	3
106	60	45	21	73	34	1	0
86	27	32	12	140	53	1	1
100	47	31	9	77	28	2	0
82	34	7	3	61	24	9	2
109	46	14	8	54	25	2	2

**Docentes Total - Em Exercício e Afastados - por Cor / Raça**

Indígena		Não Dispõe da Informação		Não Declarada	
Total	Feminino	Total	Feminino	Total	Feminino
<b>143</b>	<b>50</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>50.872</b>	<b>22.969</b>
PINDIGEN A	PINDIGEN AF	PNDINFOR M	PNDINFOR MF	PCORNDE CL	PCORNDECL F
5	1	0	0	523	254
12	6	0	0	498	206
0	0	0	0	1.734	838
1	0	0	0	1.668	777
3	2	0	0	1.672	821
1	0	0	0	529	195
1	1	0	0	44	21

0	0	0	0	886	315
5	0	0	0	84	23
2	0	0	0	269	127
0	0	0	0	865	355
5	1	0	0	356	158
2	1	0	0	394	192
7	4	0	0	2.376	1.077
0	0	0	0	2.816	1.285
0	0	0	0	2.375	981
3	0	0	0	1.454	694
6	2	0	0	28	8
0	0	0	0	905	385
0	0	0	0	3.353	1.528
0	0	0	0	1.344	604
0	0	0	0	1.184	532
12	5	0	0	669	329
1	0	0	0	2.251	1.123
0	0	0	0	2.741	1.349
4	0	0	0	1.863	867
1	0	0	0	33	20
0	0	0	0	1.899	745
0	0	0	0	2.153	1.026
0	0	0	0	2.528	1.081
1	0	0	0	2.723	1.246
0	0	0	0	57	23
9	2	0	0	107	30
0	0	0	0	579	232
0	0	0	0	1	0
3	3	0	0	154	55
0	0	0	0	738	271
0	0	0	0	349	166
3	2	0	0	285	129
1	0	0	0	26	12
0	0	0	0	430	108
0	0	0	0	1.455	730
1	0	0	0	628	330
12	4	0	0	337	164
3	0	0	0	159	77
0	0	0	0	11	6
9	3	0	0	211	90
3	2	0	0	496	233
0	0	0	0	1.114	507
3	1	0	0	102	49
4	1	0	0	97	31
2	1	0	0	152	75

0	0	0	0	617	273
3	1	0	0	24	3
3	0	0	0	54	18
0	0	0	0	59	30
2	0	0	0	103	42
2	0	0	0	28	11
2	2	0	0	55	23
0	0	0	0	40	16
0	0	0	0	58	21
4	3	0	0	117	47
2	2	0	0	12	5

Docentes em Exercício - por Cor / Raça							
Branca		Preta		Parda		Amarela	
Total	Feminino	Total	Feminino	Total	Feminino	Total	Feminino
<b>30.723</b>	<b>14.422</b>	<b>1.295</b>	<b>575</b>	<b>8.351</b>	<b>3.767</b>	<b>892</b>	<b>406</b>
PBRANC AE	PBRANC AFE	PPRET AE	PPRETA FE	PPARD AE	PPARDA FE	PAMAREL AE	PAMAREL AFE
1.148	584	7	2	424	192	133	60
1.800	844	60	28	468	215	57	28
21	11	1	1	51	24	0	0
103	55	10	3	141	76	5	1
125	67	44	23	190	105	3	2
293	130	16	8	98	40	3	3
1.285	587	6	2	76	34	26	9
293	131	14	9	49	19	2	1
726	378	19	9	63	29	9	3
1.437	634	32	17	195	70	38	17
7	5	0	0	1	0	0	0
709	350	140	71	557	295	26	15
120	58	17	7	299	122	0	0
76	41	39	21	100	48	8	2
41	23	1	1	58	20	0	0
34	14	0	0	1	0	1	0
1.967	891	42	13	138	55	21	10
1.370	626	51	18	280	129	29	13
11	4	0	0	2	0	0	0
99	41	0	0	20	9	0	0
303	149	6	3	51	21	3	0
394	182	8	4	110	54	0	0
1.243	639	35	19	735	383	50	27
262	125	33	12	188	89	9	7
202	91	19	8	109	56	5	4

933	418	10	5	18	5	11	5
1.922	947	12	5	56	20	8	2
15	3	1	1	16	8	0	0
703	366	6	4	30	14	1	1
67	27	1	0	6	0	0	0
1.218	585	27	10	118	65	4	1
687	326	17	7	388	175	51	24
2.313	875	33	7	220	74	105	43
84	27	7	4	74	26	2	1
122	59	7	4	267	116	2	0
1.261	670	18	10	66	15	72	43
7	4	0	0	0	0	1	0
167	90	4	2	14	4	0	0
287	133	37	12	146	74	3	1
475	256	2	1	37	15	11	2
53	12	0	0	5	2	2	1
34	12	0	0	1	0	0	0
220	121	2	2	19	11	1	0
996	508	42	15	247	110	48	25
397	185	13	3	188	73	9	4
324	213	0	0	1	1	1	0
203	97	15	4	136	64	10	3
55	16	18	7	87	34	1	0
349	144	15	11	179	65	0	0
580	271	78	32	269	131	18	12
269	110	36	13	151	67	16	7
310	146	101	53	268	140	12	6
27	12	1	1	7	2	0	0
550	191	10	2	55	17	33	10
823	391	25	14	49	24	4	1
8	1	7	1	291	126	11	4
105	40	16	9	119	42	8	3
637	311	13	7	39	12	8	2
99	54	44	21	72	33	1	0
77	24	30	12	126	47	0	0
91	41	28	8	74	26	1	0
79	32	5	1	55	19	7	1
107	44	14	8	53	25	2	2

<b>Docentes em Exercício - por Cor / Raça</b>					
<b>Indígena</b>		<b>Não Dispõe da Informação</b>		<b>Não Declarada</b>	
<b>Total</b>	<b>Feminino</b>	<b>Total</b>	<b>Feminino</b>	<b>Total</b>	<b>Feminino</b>
<b>139</b>	<b>48</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>48.337</b>	<b>21.709</b>
PINDIGEN AE	PINDIGENA FE	PNDINFOR ME	PNDINFORM FE	PCORNDEC LE	PCORNDECL FE
5	1	0	0	523	254
12	6	0	0	477	195
0	0	0	0	1.698	819
1	0	0	0	1.401	637
2	1	0	0	1.486	727
1	0	0	0	480	172
1	1	0	0	43	20
0	0	0	0	886	315
5	0	0	0	73	18
2	0	0	0	264	125
0	0	0	0	834	341
5	1	0	0	311	133
2	1	0	0	302	153
7	4	0	0	2.194	995
0	0	0	0	2.585	1.172
0	0	0	0	2.375	981
3	0	0	0	1.428	683
6	2	0	0	27	7
0	0	0	0	892	378
0	0	0	0	3.346	1.527
0	0	0	0	1.286	575
0	0	0	0	1.145	510
11	4	0	0	596	288
1	0	0	0	2.117	1.033
0	0	0	0	2.688	1.325
4	0	0	0	1.846	859
1	0	0	0	29	17
0	0	0	0	1.782	697
0	0	0	0	2.045	969
0	0	0	0	2.387	1.005
1	0	0	0	2.698	1.235
0	0	0	0	57	23
8	2	0	0	107	30
0	0	0	0	513	213
0	0	0	0	1	0
3	3	0	0	154	55
0	0	0	0	719	264
0	0	0	0	337	158

3	2	0	0	270	121
1	0	0	0	25	12
0	0	0	0	417	104
0	0	0	0	1.359	677
1	0	0	0	628	330
12	4	0	0	300	146
3	0	0	0	146	67
0	0	0	0	11	6
9	3	0	0	206	88
3	2	0	0	363	166
0	0	0	0	1.032	473
3	1	0	0	93	45
4	1	0	0	92	29
2	1	0	0	143	71
0	0	0	0	600	263
3	1	0	0	24	3
3	0	0	0	51	18
0	0	0	0	57	30
1	0	0	0	91	34
2	0	0	0	26	10
2	2	0	0	53	21
0	0	0	0	40	16
0	0	0	0	56	21
4	3	0	0	110	45
2	2	0	0	12	5

**ANEXO A- RESPOSTA E-SIC****RESPOSTA NO SISTEMA E(SIC) UFMT****Dados do Pedido**

Protocolo 23480006073201892

Solicitante VANESSA CRISTINA LOURENÇO CASOTTI FERREIRA DA PALMA

Data de Abertura 18/03/2018 17:45

Orgão Superior Destinatário MEC – Ministério da Educação

Orgão Vinculado Destinatário UFMT – Fundação Universidade Federal de Mato Grosso

Prazo de Atendimento 09/04/2018

Situação Respondido

Status da Situação Acesso Concedido (Resposta solicitada inserida no e-SIC)

Forma de Recebimento da Resposta Pelo sistema (com avisos por email)

Resumo Quantitativos de docentes ativos e efetivos negros (pretos e pardos) antes e depois da lei 12. 990 de 2014

Detalhamento

Quantitativos de docentes ativos e efetivos negros (pretos e pardos) antes e depois da lei 12. 990 de 2014

Meu nome é Vanessa Cristina Lourenço Casotti Ferreira da Palma, sou mestre em direito, professora universitária da UFMS campus de Três

Lagoas doutoranda na pós-graduação na área de educação da UFGD.

Venho realizando uma pesquisa de tese do doutoramento sobre a Lei de

Cotas Raciais em concursos públicos para docentes nas universidades

públicas brasileiras com base na Lei n.12.990 de 10 de Junho de 2014. A mesma prevê

“Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União”.

Diante da pesquisa estou levantando todos os editais de concursos públicos para professores efetivos de cada universidade federal do país entre o período de 2014 a 2017.

Em razão da pesquisa solicito algumas informações desta universidade quais sejam:

1)Qual é o sistema adotado pela universidade para seleção de vagas para cotistas (pretos e pardos ) nos concursos públicos para docente ?

2)Quais os quantitativos de docentes ativos e efetivos negros (pretos e pardos) antes da lei de cotas raciais 12. 990/2014?

3) Quantos professores efetivos negros entraram por cotas raciais (pretos e pardos) após a vigência da lei de cotas para concursos públicos federais publicada em 10 junho de 2014?

Esses dados vão embasar minha tese de doutorado. Sem mais agradeço a atenção e a guardo resposta referente aos questionamentos no prazo de 30 dias ( 20 de Abril de 2018) .

ATENCIOSAMENTE.

**ANEXO A - RESPOSTA UFMT****Dados da Resposta**

Data de Resposta 06/04/2018 10:36

Tipo de Resposta Acesso Concedido

Classificação do Tipo de Resposta Resposta solicitada inserida no e-SIC

**Resposta**

Prezado Sra Vanessa Cristina,

A presente solicitação foi respondida pela Chefia de Gabinete (secretária Gestão de Pessoas/SGP), cujas informações constam em arquivo anexo.

Informamos sobre a possibilidade interposição de recurso, no prazo de 10 (dez) dias, no caso de indeferimento de acesso ou às razões da negativa do acesso. O recurso será dirigido à autoridade hierarquicamente superior a que exarou a decisão impugnada, que deverá se manifestar no prazo de 5 (cinco) dias.

A Universidade Federal de Mato Grosso, agradece o envio de sua mensagem e colocamo-nos ao seu dispor para apresentação de futuras demandas.

Atenciosamente

Serviço de Informação ao Cidadão/UFMT

Responsável pela Resposta Chefia de Gabinete - SGP

Destinatário do Recurso de Primeira

Instância:

Secretaria Gestão Pessoas - SGP

Prazo Limite para Recurso 18/04/2018

*Classificação do Pedido*

Categoria do Pedido Educação

Subcategoria do Pedido Educação superior

Número de Perguntas 3

**Histórico do Pedido****Data do evento Descrição do evento Responsável**

18/03/2018 17:45 Pedido Registrado para para o Órgão UFMT –

Fundação Universidade Federal de Mato Grosso

SOLICITANTE

06/04/2018 10:36 Pedido Respondido MEC – Ministério da Educação/UFMT

– Fundação Universidade Federal de

Mato Grosso

**ANEXO A - RESPOSTA UFMT**

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO

DESPACHO

Processo nº 23108.919537/2018-80

Interessado: Secretaria de Gestão de Pessoas, Serviço de Informação ao Cidadão

À SGP

1. Informamos que para a oferta de vagas reservadas para Negros é utilizado o percentual estabelecido pela Lei nº 12.990/2014, e distribuição das vagas a serem ofertadas para Negros segue o estabelecido pela Resolução

CD Nº 12, DE 12 DE AGOSTO DE 2016, em seu Capítulo III, Seção II- Da reserva de vagas para Negros, artigos 12 e 13, abaixo transcritos:

*Seção II**Da reserva de vagas para Negros**Art. 12. Será reservado para negros o percentual de 20% (vinte por cento) do total das vagas oferecidas no Concurso, conforme Lei n.º 12.990/2014.**§ 1.º A reserva de vagas será aplicada sempre que o número de vagas oferecidas no Concurso Público for igual ou superior a 03(três).**§ 2.º Na hipótese de quantitativo fracionado para o número de vagas reservadas a candidatos negros, esse será aumentado para o primeiro número inteiro subsequente, em caso de fração igual ou maior que 0,5 (cinco décimos), ou diminuído para número inteiro imediatamente inferior, em caso de fração menor que 0,5 (cinco décimos).**Art. 13. O total de vagas equivalente ao percentual referido no artigo 12 será distribuído entre as unidades ofertantes de vagas de acordo com a ordem dos seguintes critérios:**I) as áreas que ofertarem (02) duas ou mais vagas, uma será reservada para negro, exceto as áreas que ofertarem 02 (duas) ou mais vagas e uma delas já tenha sido definida para PCD;**a) caso o quantitativo de vagas a serem reservadas para Negro seja inferior ao de áreas que ofertam (02) duas ou mais vagas, a definição será feita mediante sorteio.**II) aplicado o critério do item anterior, e ainda restando saldo de vagas a serem distribuídas, essas serão definidas pelo método de sorteio, entre as áreas do Edital não contempladas com a aplicação do critério anterior. O sorteio será iniciado pelo campus que ofertar maior número de vagas no Certame.**a) sorteado um campus, será ele excluído dos sorteios subsequentes até que haja pelo menos uma previsão de vaga para negro em cada um dos campi abarcados pelo certame;**b) após a conclusão do sorteio indicado na alínea “a”, se ainda houver saldo de vagas a alocar, dar-se-á prosseguimento ao sorteio, voltando a participar dele todos os campi abarcados pelo certame, reiniciando-se pelo campus que oferta maior número de vagas.**Parágrafo Único. Os sorteios a que se referem os incisos I e II serão realizados pela PROAD/CPOCP/GEC em sessão pública, em data, local e horário a serem divulgados no site e no Boletim Interno da UFMT.*

2. Encaminhamos relação de homologação de concursos docentes realizados após vigência da Lei nº 12.990/2014 nos quais houveram candidatos aprovados para vagas reservadas para Negros.

Documento assinado eletronicamente por ADRIANA MENDES BARBALHO, Técnico Administra\_vo em

Educação da UFMT, em 28/03/2018, às 14:03, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento

no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).

A auten\_cidade deste documento pode ser conferida no site

[h\\_p://sei.ufmt.br/sei/controlador\\_externo.php?](http://sei.ufmt.br/sei/controlador_externo.php?)

[acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](#), informando o código verificador 0354333 e o código CRC FFF8F58B.Referência: Processo nº 23108.919537/2018-80 SEI nº 0354333

**ANEXO A - RESPOSTA UFMT**

**EDITAL Nº 12/PROAD/SGP/2014**  
**EDITAL DE HOMOLOGAÇÃO N.º12, DE 01 DE DEZEMBRO DE 2014**

Unidade/Curso: Medicina- Área de conhecimento: Medicina/ Subárea de conhecimento: Clínica Médica

Classe A: Auxiliar–Regime de Trabalho: 20 Horas-N.º de Vagas: 0 1 Vaga Reservada - Origem das Vagas: Banco de Professor - Equivalente

**1.Marcilea da Cunha Cavalcante- Aprovado**

**EDITAL Nº 14/PROAD/SGP/2014**  
**EDITAL DE HOMOLOGAÇÃO N.º 01/2015**

CAMPUS DE VÁRZEA GRANDE  
 INSTITUTO DE ENGENHARIA

Unidade/Curso: Engenharia de Controle e Automação- Área de conhecimento: Circuitos Elétricos, Magnéticos e Eletrônicos- Subárea de conhecimento: Teoria Geral dos Circuitos Elétricos, Circuitos Eletrônicos- Classe A: Assistente – Regime de Trabalho: Dedicção Exclusiva – N.º de Vagas: 01- Vaga Reservada

**1.Jamson Justi - Aprovado**

2 . Hugo Daniel Hernandez Herrera - Classificado

Unidade/Curso: Instituto de Engenharia

Área de conhecimento: Matemática- Subárea de conhecimento: Análise, Álgebra - Classe A: Assistente– Regime de Trabalho: Dedicção Exclusiva – N.º de Vagas: 02- Vagas Reservadas

**1.Nazime Sales Filho - Aprovado**

**2 .Sérgio José da Silva - Aprovado**

**EDITAL Nº 18/PROAD/SGP/2014**  
**EDITAL DE HOMOLOGAÇÃO N.º 06/2015**

Unidade/Curso: Departamento de Letras - Área de conhecimento: Letras - Subárea de conhecimento: Língua Brasileira de Sinais- Classe A: Auxiliar– Regime de Trabalho: Dedicção Exclusiva – N.º de Vagas: 01- Reservada para Negros

**1.Tatianne Fernanda Lopes Hardoim- Aprovado**

**EDITAL Nº 05/PROAD/SGP/2015**  
**EDITAL DE HOMOLOGAÇÃO N.º 08, DE 14 DE SETEMBRO DE 2015**

**FACULDADE DE ARQUITETURA, ENGENHARIA E TECNOLOGIA**

Unidade/Curso: Departamento de Engenharia Elétrica  
 Área de conhecimento: Eletrotécnica

Subárea de conhecimento: Sistemas Digitais

Classe A: Adjunto – Regime de Trabalho: Dedicção Exclusiva – N.º de Vagas: 01

Origem das Vagas: Banco de Professor-Equivalente – Vaga reservada Negros

Nº	NOME	SITUAÇÃO
1	<b>Nicolás Eusebio Cortez Ledesma</b>	<b>Aprovado</b>

Unidade/Curso: Departamento de Serviço Social/Serviço Social

Área de conhecimento: Serviço Social

Subárea de conhecimento: Serviço Social e Política Social

Classe A: Assistente – Regime de Trabalho: Dedicção Exclusiva – N.º de Vagas: 01

Origem das Vagas: Banco de Professor-Equivalente – Vaga Reservada Negros

Nº	NOME	SITUAÇÃO
1	<b>Qelli Viviane Dias Rocha</b>	<b>Aprovado</b>

Unidade/Curso: Instituto de Computação

Área de conhecimento: Ciência da Computação

Subárea de conhecimento: Arquitetura de Computadores

Classe A: Assistente – Regime de Trabalho: Dedicção Exclusiva – N.º de Vagas: 01

Origem das Vagas: Banco de Professor-Equivalente - Vaga Reservada Negros

Nº	NOME	SITUAÇÃO
1	<b>Christiane de Araújo Nobre</b>	<b>Aprovado</b>
2	Gracyeli Santos Souza	Classificado

Unidade/Curso: Departamento de Teoria e Fundamentos da Educação

Área de conhecimento: Educação

Subárea de conhecimento: Educação das Relações Étnico-Raciais

Classe A: Adjunto – Regime de Trabalho: Dedicção Exclusiva – N.º de Vagas: 01

Origem das Vagas: Banco de Professor-Equivalente - Vaga Reservada para Negros

Nº	NOME	SITUAÇÃO
1	<b>Sérgio Pereira dos Santos</b>	<b>Aprovado</b>

Unidade/Curso: Curso de Geografia

Área de conhecimento: Geografia

Subárea de conhecimento: Ensino de Geografia

Classe A: Adjunto – Regime de Trabalho: Dedicção Exclusiva – N.º de Vagas: 01

Origem das Vagas: Banco de Professor-Equivalente – Vaga Reservada Negros

Nº	NOME	SITUAÇÃO
1	<b>Fabiana Rodrigues Oliveira Queiroz</b>	<b>Aprovado</b>

**EDITAL N.º 10/PROAD/SGP/2015**  
**EDITAL DE HOMOLOGAÇÃO N.º 03/2016**

Unidade/Curso: Departamento de Sociologia e Ciência Política/Ciências Sociais- Área de conhecimento: Sociologia- Subárea de conhecimento: Teoria Sociológica

Classe A: Adjunto - Regime de Trabalho: Dedicção Exclusiva - N.º de Vagas: 01- Origem das Vagas: Banco de Professor Equivalente - Vaga Reservada para Negro

**NOME: Elton Rogério Corbanezi – Aprovado**

## FACULDADE DE ENGENHARIA FLORESTAL

Unidade/Curso: Engenharia Florestal- Área de conhecimento: Recursos Florestais e Engenharia Florestal- Subárea de conhecimento: Ecologia Florestal, Conservação de Recursos Naturais e Recuperação de Áreas Degradadas - Classe A: Adjunto - Regime de Trabalho: Dedicção Exclusiva - N.º de Vagas: 01- Origem das Vagas: Banco de Professor Equivalente - Vaga Reservada para Negro

1. **Sílvia da Luz Lima Mota -Aprovado**
2. Josina Aparecida de Carvalho-Classificado
3. Ranieri Ribeiro Paula- Classificado

Unidade/Curso: Departamento de Alimentos e Nutrição

Área de conhecimento: Ciência dos Alimentos- Subárea de conhecimento: Química e Bioquímica dos Alimentos- Classe A: Adjunto - Regime de Trabalho: Dedicção Exclusiva - N.º de Vagas: 01- Origem das Vagas: Banco de Professor Equivalente - Vaga Reservada para Negros

1. **Gabriela Piccolo Maitan-Alfenas - Aprovado**
2. Maressa Caldeira Morzelle- Classificado

## CAMPUS DE SINOP

## INSTITUTO DE CIÊNCIAS NATURAIS, HUMANAS E SOCIAIS

Unidade/Curso: Licenciatura Plena em Ciências Naturais e Matemática, Habilitação em Química

Área de conhecimento: Química Subárea de conhecimento: Química Geral; Química Orgânica

Classe A: Adjunto - Regime de Trabalho: Dedicção Exclusiva - N.º de Vagas: 01- Origem das Vagas: Banco de Professor Equivalente - Vaga Reservada para Negro

**Luisa Del Carmem Barrett Reina -Aprovado**

Unidade/Curso: Engenharia Civil

Área de conhecimento: Engenharia Civil - Subárea de conhecimento: Engenharia Civil

Classe A: Auxiliar - Regime de Trabalho: Dedicção Exclusiva - N.º de Vagas: 01- Origem das Vagas: Banco de Professor Equivalente - Vaga Reservada para Negro

1. **Raul Tadeu Lobato Ferreira- Aprovado**

**EDITAL N.º 01/PROAD/SGP/UFMT****EDITAL DE HOMOLOGAÇÃO N.º 01, DE 08 DE AGOSTO DE 2017.**

Instituto/Faculdade: Instituto de Ciências Humanas e Sociais – Curso de Licenciatura em Geografia

Área de conhecimento: Geografia Física

Classe A: Assistente – Regime de Trabalho: Dedicção Exclusiva – N.º de Vagas: 01

Origem das Vagas: Banco de Professor Equivalente - Vaga Reservada para Negros

N.º	NOME	SITUAÇÃO
1	<b>Fernanda Cristina Rodrigues de Souza</b>	<b>Aprovado</b>

Instituto/Faculdade: Instituto de Ciências Humanas e Sociais- Departamento de História

Área de conhecimento: Ciências Humanas

Classe A: Adjunto – Regime de Trabalho: Dedicção Exclusiva – N.º de Vagas: 01  
 Origem das Vagas: Banco de Professor Equivalente - Vaga Reservada para Negros

<b>Nº</b>	<b>NOME</b>	<b>SITUAÇÃO</b>
<b>1</b>	<b>Alice de Carvalho Lino Lecci</b>	<b>Aprovado</b>
<b>2</b>	<b>Pedro Alexander Cubas Hernández</b>	<b>Classificado</b>

Instituto/Faculdade: Instituto de Ciências Exatas e Naturais-Departamento de Ciências Biológicas

Área de conhecimento: Ciências Biológicas

Classe A: Adjunto – Regime de Trabalho: Dedicção Exclusiva – N.º de Vagas: 01

Origem das Vagas: Banco de Professor Equivalente - Vaga Reservada para Negros

<b>Nº</b>	<b>NOME</b>	<b>SITUAÇÃO</b>
<b>1</b>	<b>Débora Fabiane Neves da Silva</b>	<b>Aprovado</b>

Instituto/Faculdade: Instituto de Ciências da Saúde – Curso de Farmácia

Área de conhecimento: Ciências Exatas e da Terra/Química

Classe A: Adjunto – Regime de Trabalho: Dedicção Exclusiva – N.º de Vagas: 01

Origem das Vagas: Banco de Professor Equivalente - Vaga Reservada para Negros

<b>Nº</b>	<b>NOME</b>	<b>SITUAÇÃO</b>
<b>1</b>	<b>Luciana Vieira Mattos</b>	<b>Aprovado</b>

## ANEXO A - RESPOSTA UFGD –E(SIC)

### Dados do Pedido

Protocolo 23480006072201848

Solicitante VANESSA CRISTINA LOURENÇO CASOTTI FERREIRA DA PALMA

Data de Abertura 18/03/2018 17:43

Orgão Superior Destinatário MEC – Ministério da Educação

Orgão Vinculado Destinatário UFGD – Fundação Universidade Federal da Grande Dourados

Prazo de Atendimento 09/04/2018

Situação Respondido

Status da Situação Acesso Concedido (Resposta solicitada inserida no e-SIC)

Forma de Recebimento da Resposta Pelo sistema (com avisos por email)

Resumo Quantitativos de docentes ativos e efetivos negros (pretos e pardos) antes e depois da lei 12. 990 de 2014

Detalhamento

Meu nome é Vanessa Cristina Lourenço Casotti Ferreira da Palma, sou mestre em direito, professora universitária da UFMS campus de Três Lagoas doutoranda na pós-graduação na área de educação da UFGD. Venho realizando uma pesquisa de tese do doutoramento sobre a Lei de Cotas Raciais em concursos públicos para docentes nas universidades públicas brasileiras com base na Lei n.12.990 de 10 de Junho de 2014. A mesma prevê

“Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União”.

Diante da pesquisa estou levantando todos os editais de concursos públicos para professores efetivos de cada universidade federal do país entre o período de 2014 a 2017.

Em razão da pesquisa solicito algumas informações desta universidade quais sejam:

- 1)Qual é o sistema adotado pela universidade para seleção de vagas para cotistas (pretos e pardos ) nos concursos públicos para docente ?
- 2)Quais os quantitativos de docentes ativos e efetivos negros (pretos e pardos) antes da lei de cotas raciais 12. 990/2014?
- 3) Quantos professores efetivos negros entraram por cotas raciais (pretos e pardos) após a vigência da lei de cotas para concursos públicos federais publicada em 10 junho de 2014?

Esses dados vão embasar minha tese de doutorado. Sem mais agradeço a atenção e a guardo resposta referente aos questionamentos no prazo de 30 dias ( 20 de Abril de 2018) .

ATENCIOSAMENTE.

### Dados da Resposta

Data de Resposta 09/04/2018 18:05

Tipo de Resposta Acesso Concedido

Classificação do Tipo de Resposta Resposta solicitada inserida no e-SIC

Resposta

Prezada.

Entramos em contato com setores responsáveis pelas informações e recebemos as respostas conforme abaixo. Os setores consultados foram: Coordenadoria do Centro de Seleção, Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas e Núcleo de Estudos Afro-Brasileiros.

1) Qual é o sistema adotado pela universidade para seleção de vagas para cotistas (pretos e pardos) nos concursos públicos para docente?

**R: A UFGD obedece a Lei nº 12.990/2014 e as vagas reservadas são sorteadas entre as áreas/subáreas que são oferecidas no concurso público às Unidades Acadêmicas da UFGD com disponibilidade de quantitativo para reserva, conforme pode-se conferir nos Editais dos Concursos em vigor e anteriores, disponíveis na página do Centro de Seleção pelo endereço: <https://cs.ufgd.edu.br/>.**

2) Quais os quantitativos de docentes ativos e efetivos negros (pretos e pardos) antes da lei de cotas raciais 12.990/2014?

**R: A listagem com os números de docentes efetivos autodeclarados pretos e pardos entre os anos de 2006 e 2014 está disponível no documento em anexo.**

3) Quantos professores efetivos negros entraram por cotas raciais (pretos e pardos) após a vigência da lei de cotas para concursos públicos federais publicada em 10 junho de 2014?

**R: A UFGD não possui esse dado em nenhum de seus arquivos, assim como também não está disponível esta informação no sistema SIAPE, portanto trata-se de informação inexistente.**

Considerando esta demanda atendida, encerramos o presente Pedido.

Atenciosamente,

Equipe SIC/UFGD

Responsável pela Resposta Assessoria da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, Chefia do NEAB,

Coordenadora do Centro de Seleção

Destinatário do Recurso de Primeira

Instância:

Pró-Reitor de Gestão de Pessoas

Prazo Limite para Recurso 19/04/2018

*Classificação do Pedido*

Categoria do Pedido Educação

Subcategoria do Pedido Educação superior

Número de Perguntas 3

**Histórico do Pedido**

**Data do evento Descrição do evento Responsável**

18/03/2018 17:43 Pedido Registrado para para o Órgão UFGD –

Fundação Universidade Federal da Grande

Dourados

SOLICITANTE

22/03/2018 16:48 Pedido Em Andamento MEC – Ministério da Educação/UFGD

– Fundação Universidade Federal da

Grande Dourados

09/04/2018 18:05 Pedido Respondido MEC – Ministério da Educação/UFGD

– Fundação Universidade Federal da

Grande Dourados

## ANEXO A – RESPOSTA UFGD –E(SIC)

<b>COR ORIGEM ETNICA</b>	<b>ANO</b>	<b>MÊS</b>	<b>CARGO</b>	<b>QTDE DOCENTES/MÊS</b>
NEGRA	2008	Mar 2008	PROFESSOR 3 GRAU	1
NEGRA	2008	Fev 2008	PROFESSOR 3 GRAU	1
NEGRA	2008	Jan 2008	PROFESSOR 3 GRAU	1
NEGRA	2007	Dez 2007	PROFESSOR 3 GRAU	1
NEGRA	2007	Nov 2007	PROFESSOR 3 GRAU	1
NEGRA	2007	Out 2007	PROFESSOR 3 GRAU	1
NEGRA	2007	Set 2007	PROFESSOR 3 GRAU	1
NEGRA	2007	Ago 2007	PROFESSOR 3 GRAU	1
NEGRA	2007	Jul 2007	PROFESSOR 3 GRAU	1
NEGRA	2007	Jun 2007	PROFESSOR 3 GRAU	1
NEGRA	2007	Mai 2007	PROFESSOR 3 GRAU	1
NEGRA	2007	Abr 2007	PROFESSOR 3 GRAU	2
NEGRA	2007	Mar 2007	PROFESSOR 3 GRAU	2
NEGRA	2007	Fev 2007	PROFESSOR 3 GRAU	2
NEGRA	2007	Jan 2007	PROFESSOR 3 GRAU	2
NEGRA	2006	Dez 2006	PROFESSOR 3 GRAU	2
NEGRA	2006	Nov 2006	PROFESSOR 3 GRAU	2
NEGRA	2006	Out 2006	PROFESSOR 3 GRAU	2
NEGRA	2006	Set 2006	PROFESSOR 3 GRAU	2
NEGRA	2006	Ago 2006	PROFESSOR 3 GRAU	1
NEGRA	2006	Jul 2006	PROFESSOR 3 GRAU	1
NEGRA	2006	Jun 2006	PROFESSOR 3 GRAU	1
NEGRA	2006	Mai	PROFESSOR 3 GRAU	1

		2006		
NEGRA	2006	Abr 2006	PROFESSOR 3 GRAU	1
PARDA	2014	Dez 2014	PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERI	63
PARDA	2014	Nov 2014	PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERI	63
PARDA	2014	Out 2014	PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERI	63
PARDA	2014	Set 2014	PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERI	63
PARDA	2014	Ago 2014	PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERI	62
PARDA	2014	Jul 2014	PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERI	62
PARDA	2014	Jun 2014	PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERI	62
PARDA	2014	Mai 2014	PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERI	62
PARDA	2014	Abr 2014	PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERI	62
PARDA	2014	Mar 2014	PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERI	60
PARDA	2014	Fev 2014	PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERI	60
PARDA	2014	Jan 2014	PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERI	60
PARDA	2013	Dez 2013	PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERI	60
PARDA	2013	Nov 2013	PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERI	60
PARDA	2013	Out 2013	PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERI	60
PARDA	2013	Set 2013	PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERI	60
PARDA	2013	Ago 2013	PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERI	60
PARDA	2013	Jul 2013	PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERI	56
PARDA	2013	Jun 2013	PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERI	54
PARDA	2013	Mai 2013	PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERI	54
PARDA	2013	Abr 2013	PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERI	54
PARDA	2013	Mar 2013	PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERI	54
PARDA	2013	Fev 2013	PROFESSOR 3 GRAU	52

PARDA	2013	Jan 2013	PROFESSOR 3 GRAU	50
PARDA	2012	Dez 2012	PROFESSOR 3 GRAU	49
PARDA	2012	Nov 2012	PROFESSOR 3 GRAU	49
PARDA	2012	Out 2012	PROFESSOR 3 GRAU	49
PARDA	2012	Set 2012	PROFESSOR 3 GRAU	49
PARDA	2012	Ago 2012	PROFESSOR 3 GRAU	49
PARDA	2012	Jul 2012	PROFESSOR 3 GRAU	49
PARDA	2012	Jun 2012	PROFESSOR 3 GRAU	49
PARDA	2012	Mai 2012	PROFESSOR 3 GRAU	49
PARDA	2012	Abr 2012	PROFESSOR 3 GRAU	50
PARDA	2012	Mar 2012	PROFESSOR 3 GRAU	50
PARDA	2012	Fev 2012	PROFESSOR 3 GRAU	50
PARDA	2012	Jan 2012	PROFESSOR 3 GRAU	50
PARDA	2011	Dez 2011	PROFESSOR 3 GRAU	50
PARDA	2011	Nov 2011	PROFESSOR 3 GRAU	50
PARDA	2011	Out 2011	PROFESSOR 3 GRAU	50
PARDA	2011	Set 2011	PROFESSOR 3 GRAU	50
PARDA	2011	Ago 2011	PROFESSOR 3 GRAU	50
PARDA	2011	Jul 2011	PROFESSOR 3 GRAU	49
PARDA	2011	Jun 2011	PROFESSOR 3 GRAU	48
PARDA	2011	Mai 2011	PROFESSOR 3 GRAU	48
PARDA	2011	Abr 2011	PROFESSOR 3 GRAU	48
PARDA	2011	Mar 2011	PROFESSOR 3 GRAU	47
PARDA	2011	Fev 2011	PROFESSOR 3 GRAU	47
PARDA	2011	Jan	PROFESSOR 3 GRAU	47

		2011		
PARDA	2010	Dez 2010	PROFESSOR 3 GRAU	47
PARDA	2010	Nov 2010	PROFESSOR 3 GRAU	47
PARDA	2010	Out 2010	PROFESSOR 3 GRAU	45
PARDA	2010	Set 2010	PROFESSOR 3 GRAU	44
PARDA	2010	Ago 2010	PROFESSOR 3 GRAU	43
PARDA	2010	Jul 2010	PROFESSOR 3 GRAU	41
PARDA	2010	Jun 2010	PROFESSOR 3 GRAU	41
PARDA	2010	Mai 2010	PROFESSOR 3 GRAU	40
PARDA	2010	Abr 2010	PROFESSOR 3 GRAU	38
PARDA	2010	Mar 2010	PROFESSOR 3 GRAU	39
PARDA	2010	Fev 2010	PROFESSOR 3 GRAU	39
PARDA	2010	Jan 2010	PROFESSOR 3 GRAU	39
PARDA	2009	Dez 2009	PROFESSOR 3 GRAU	39
PARDA	2009	Nov 2009	PROFESSOR 3 GRAU	38
PARDA	2009	Out 2009	PROFESSOR 3 GRAU	36
PARDA	2009	Set 2009	PROFESSOR 3 GRAU	36
PARDA	2009	Ago 2009	PROFESSOR 3 GRAU	37
PARDA	2009	Jul 2009	PROFESSOR 3 GRAU	37
PARDA	2009	Jun 2009	PROFESSOR 3 GRAU	37
PARDA	2009	Mai 2009	PROFESSOR 3 GRAU	37
PARDA	2009	Abr 2009	PROFESSOR 3 GRAU	36
PARDA	2009	Mar 2009	PROFESSOR 3 GRAU	35
PARDA	2009	Fev 2009	PROFESSOR 3 GRAU	34
PARDA	2009	Jan 2009	PROFESSOR 3 GRAU	34

PARDA	2008	Dez 2008	PROFESSOR 3 GRAU	33
PARDA	2008	Nov 2008	PROFESSOR 3 GRAU	33
PARDA	2008	Out 2008	PROFESSOR 3 GRAU	33
PARDA	2008	Set 2008	PROFESSOR 3 GRAU	32
PARDA	2008	Ago 2008	PROFESSOR 3 GRAU	31
PARDA	2008	Jul 2008	PROFESSOR 3 GRAU	30
PARDA	2008	Jun 2008	PROFESSOR 3 GRAU	30
PARDA	2008	Mai 2008	PROFESSOR 3 GRAU	30
PARDA	2008	Abr 2008	PROFESSOR 3 GRAU	29
PARDA	2008	Mar 2008	PROFESSOR 3 GRAU	29
PARDA	2008	Fev 2008	PROFESSOR 3 GRAU	28
PARDA	2008	Jan 2008	PROFESSOR 3 GRAU	26
PARDA	2007	Dez 2007	PROFESSOR 3 GRAU	26
PARDA	2007	Nov 2007	PROFESSOR 3 GRAU	26
PARDA	2007	Out 2007	PROFESSOR 3 GRAU	26
PARDA	2007	Set 2007	PROFESSOR 3 GRAU	26
PARDA	2007	Ago 2007	PROFESSOR 3 GRAU	26
PARDA	2007	Jul 2007	PROFESSOR 3 GRAU	26
PARDA	2007	Jun 2007	PROFESSOR 3 GRAU	26
PARDA	2007	Mai 2007	PROFESSOR 3 GRAU	26
PARDA	2007	Abr 2007	PROFESSOR 3 GRAU	26
PARDA	2007	Mar 2007	PROFESSOR 3 GRAU	26
PARDA	2007	Fev 2007	PROFESSOR 3 GRAU	26
PARDA	2007	Jan 2007	PROFESSOR 3 GRAU	26
PARDA	2006	Dez	PROFESSOR 3 GRAU	26

		2006		
PARDA	2006	Nov 2006	PROFESSOR 3 GRAU	26
PARDA	2006	Out 2006	PROFESSOR 3 GRAU	26
PARDA	2006	Set 2006	PROFESSOR 3 GRAU	26
PARDA	2006	Ago 2006	PROFESSOR 3 GRAU	22
PARDA	2006	Jul 2006	PROFESSOR 3 GRAU	10
PARDA	2006	Jun 2006	PROFESSOR 3 GRAU	10
PARDA	2006	Mai 2006	PROFESSOR 3 GRAU	10
PARDA	2006	Abr 2006	PROFESSOR 3 GRAU	10
PRETA	2014	Dez 2014	PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERI	11
PRETA	2014	Nov 2014	PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERI	11
PRETA	2014	Out 2014	PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERI	11
PRETA	2014	Set 2014	PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERI	11
PRETA	2014	Ago 2014	PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERI	10
PRETA	2014	Jul 2014	PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERI	9
PRETA	2014	Jun 2014	PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERI	9
PRETA	2014	Mai 2014	PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERI	11
PRETA	2014	Abr 2014	PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERI	11
PRETA	2014	Mar 2014	PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERI	11
PRETA	2014	Fev 2014	PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERI	11
PRETA	2014	Jan 2014	PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERI	11
PRETA	2013	Dez 2013	PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERI	11
PRETA	2013	Nov 2013	PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERI	10
PRETA	2013	Out 2013	PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERI	10
PRETA	2013	Set 2013	PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERI	10

PRETA	2013	Ago 2013	PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERI	10
PRETA	2013	Jul 2013	PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERI	10
PRETA	2013	Jun 2013	PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERI	10
PRETA	2013	Mai 2013	PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERI	10
PRETA	2013	Abr 2013	PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERI	10
PRETA	2013	Mar 2013	PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERI	9
PRETA	2013	Fev 2013	PROFESSOR 3 GRAU	9
PRETA	2013	Jan 2013	PROFESSOR 3 GRAU	9
PRETA	2012	Dez 2012	PROFESSOR 3 GRAU	9
PRETA	2012	Nov 2012	PROFESSOR 3 GRAU	9
PRETA	2012	Out 2012	PROFESSOR 3 GRAU	9
PRETA	2012	Set 2012	PROFESSOR 3 GRAU	9
PRETA	2012	Ago 2012	PROFESSOR 3 GRAU	9
PRETA	2012	Jul 2012	PROFESSOR 3 GRAU	9
PRETA	2012	Jun 2012	PROFESSOR 3 GRAU	9
PRETA	2012	Mai 2012	PROFESSOR 3 GRAU	9
PRETA	2012	Abr 2012	PROFESSOR 3 GRAU	9
PRETA	2012	Mar 2012	PROFESSOR 3 GRAU	9
PRETA	2012	Fev 2012	PROFESSOR 3 GRAU	9
PRETA	2012	Jan 2012	PROFESSOR 3 GRAU	9
PRETA	2011	Dez 2011	PROFESSOR 3 GRAU	9
PRETA	2011	Nov 2011	PROFESSOR 3 GRAU	9
PRETA	2011	Out 2011	PROFESSOR 3 GRAU	9
PRETA	2011	Set 2011	PROFESSOR 3 GRAU	9
PRETA	2011	Ago	PROFESSOR 3 GRAU	9

		2011		
PRETA	2011	Jul 2011	PROFESSOR 3 GRAU	8
PRETA	2011	Jun 2011	PROFESSOR 3 GRAU	8
PRETA	2011	Mai 2011	PROFESSOR 3 GRAU	8
PRETA	2011	Abr 2011	PROFESSOR 3 GRAU	8
PRETA	2011	Mar 2011	PROFESSOR 3 GRAU	7
PRETA	2011	Fev 2011	PROFESSOR 3 GRAU	7
PRETA	2011	Jan 2011	PROFESSOR 3 GRAU	7
PRETA	2010	Dez 2010	PROFESSOR 3 GRAU	7
PRETA	2010	Nov 2010	PROFESSOR 3 GRAU	7
PRETA	2010	Out 2010	PROFESSOR 3 GRAU	7
PRETA	2010	Set 2010	PROFESSOR 3 GRAU	7
PRETA	2010	Ago 2010	PROFESSOR 3 GRAU	5
PRETA	2010	Jul 2010	PROFESSOR 3 GRAU	5
PRETA	2010	Jun 2010	PROFESSOR 3 GRAU	6
PRETA	2010	Mai 2010	PROFESSOR 3 GRAU	6
PRETA	2010	Abr 2010	PROFESSOR 3 GRAU	6
PRETA	2010	Mar 2010	PROFESSOR 3 GRAU	6
PRETA	2010	Fev 2010	PROFESSOR 3 GRAU	6
PRETA	2010	Jan 2010	PROFESSOR 3 GRAU	6
PRETA	2009	Dez 2009	PROFESSOR 3 GRAU	6
PRETA	2009	Nov 2009	PROFESSOR 3 GRAU	6
PRETA	2009	Out 2009	PROFESSOR 3 GRAU	6
PRETA	2009	Set 2009	PROFESSOR 3 GRAU	6
PRETA	2009	Ago 2009	PROFESSOR 3 GRAU	6

PRETA	2009	Jul 2009	PROFESSOR 3 GRAU	5
PRETA	2009	Jun 2009	PROFESSOR 3 GRAU	5
PRETA	2009	Mai 2009	PROFESSOR 3 GRAU	5
PRETA	2009	Abr 2009	PROFESSOR 3 GRAU	5
PRETA	2009	Mar 2009	PROFESSOR 3 GRAU	5
PRETA	2009	Fev 2009	PROFESSOR 3 GRAU	4
PRETA	2009	Jan 2009	PROFESSOR 3 GRAU	4
PRETA	2008	Dez 2008	PROFESSOR 3 GRAU	4
PRETA	2008	Nov 2008	PROFESSOR 3 GRAU	4
PRETA	2008	Out 2008	PROFESSOR 3 GRAU	4
PRETA	2008	Set 2008	PROFESSOR 3 GRAU	4
PRETA	2008	Ago 2008	PROFESSOR 3 GRAU	4
PRETA	2008	Jul 2008	PROFESSOR 3 GRAU	4
PRETA	2008	Jun 2008	PROFESSOR 3 GRAU	4
PRETA	2008	Mai 2008	PROFESSOR 3 GRAU	4
PRETA	2008	Abr 2008	PROFESSOR 3 GRAU	4
PRETA	2008	Mar 2008	PROFESSOR 3 GRAU	3
PRETA	2008	Fev 2008	PROFESSOR 3 GRAU	3
PRETA	2008	Jan 2008	PROFESSOR 3 GRAU	2
PRETA	2007	Dez 2007	PROFESSOR 3 GRAU	2
PRETA	2007	Nov 2007	PROFESSOR 3 GRAU	2
PRETA	2007	Out 2007	PROFESSOR 3 GRAU	2
PRETA	2007	Set 2007	PROFESSOR 3 GRAU	2
PRETA	2007	Ago 2007	PROFESSOR 3 GRAU	2
PRETA	2007	Jul 2007	PROFESSOR 3 GRAU	2

		2007		
PRETA	2007	Jun 2007	PROFESSOR 3 GRAU	2
PRETA	2007	Mai 2007	PROFESSOR 3 GRAU	2
PRETA	2007	Abr 2007	PROFESSOR 3 GRAU	2
PRETA	2007	Mar 2007	PROFESSOR 3 GRAU	2
PRETA	2007	Fev 2007	PROFESSOR 3 GRAU	2
PRETA	2007	Jan 2007	PROFESSOR 3 GRAU	2
PRETA	2006	Dez 2006	PROFESSOR 3 GRAU	2
PRETA	2006	Nov 2006	PROFESSOR 3 GRAU	2
PRETA	2006	Out 2006	PROFESSOR 3 GRAU	2
PRETA	2006	Set 2006	PROFESSOR 3 GRAU	1

**ANEXO A - RESPOSTA UFG- E(SIC)****Dados do Pedido**

Protocolo 23480006071201801

Solicitante VANESSA CRISTINA LOURENÇO CASOTTI FERREIRA DA PALMA

Data de Abertura 18/03/2018 17:41

Orgão Superior Destinatário MEC – Ministério da Educação

Orgão Vinculado Destinatário UFG – Universidade Federal de Goiás

Prazo de Atendimento 09/04/2018

Situação Respondido

Status da Situação Acesso Concedido (Resposta solicitada inserida no e-SIC)

Forma de Recebimento da Resposta Pelo sistema (com avisos por email)

Resumo Quantitativos de docentes ativos e efetivos negros (pretos e pardos) antes e depois da lei 12. 990 de 2014

Detalhamento Meu nome é Vanessa Cristina Lourenço Casotti Ferreira da Palma, sou mestre em direito, professora universitária da UFMS campus de Três Lagoas doutoranda na pós-graduação na área de educação da UFGD. Venho realizando uma pesquisa de tese do doutoramento sobre a Lei de Cotas Raciais em concursos públicos para docentes nas universidades públicas brasileiras com base na Lei n.12.990 de 10 de Junho de 2014. A mesma prevê

“Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União”.

Diante da pesquisa estou levantando todos os editais de concursos públicos para professores efetivos de cada universidade federal do país entre o período de 2014 a 2017.

Em razão da pesquisa solicito algumas informações desta universidade quais sejam:

- 1)Qual é o sistema adotado pela universidade para seleção de vagas para cotistas (pretos e pardos ) nos concursos públicos para docente ?
- 2)Quais os quantitativos de docentes ativos e efetivos negros (pretos e pardos) antes da lei de cotas raciais 12. 990/2014?
- 3) Quantos professores efetivos negros entraram por cotas raciais (pretos e pardos) após a vigência da lei de cotas para concursos públicos federais publicada em 10 junho de 2014?

Esses dados vão embasar minha tese de doutorado. Sem mais agradeço a atenção e a guardo resposta referente aos questionamentos no prazo de 30 dias ( 20 de Abril de 2018) .

ATENCIOSAMENTE.

**Dados da Resposta**

Data de Resposta 09/04/2018 15:58

Tipo de Resposta Acesso Concedido

Classificação do Tipo de Resposta Resposta solicitada inserida no e-SIC

Resposta Seguem as informações solicitadas:

- 1) De acordo com a Lei n.º 12.990/2014, de 10/06/2014, a reserva de vaga é aplicada sempre que o número de vagas oferecidas no concurso público for igual ou superior a 3 (três). Ressaltamos que os editais para preenchimento do cargo de Professor da Carreira do Magistério Superior

na UFG abrangem diversos concursos. Cada concurso é caracterizado pela área e regime de trabalho. Sendo assim, para reserva de 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas, a área do concurso tem que oferecer um número igual ou superior a 3 (três) vagas.

2) Segue em anexo o quantitativo de docentes ativos e efetivos negros (pretos e pardos) antes da lei 12.990/2014, tendo como base mês de maio de 2014.

3) Não há registro de candidatos negros que entraram por cotas raciais em concurso para preenchimento do cargo de Professor da Carreira do Magistério Superior após a vigência da Lei n.º 12.990/2014.

Responsável pela Resposta Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas - Pró-Pessoas (Secretaria Executiva)

Destinatário do Recurso de Primeira

Instância:

Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas - Pró-Pessoas (Pró-Reitor)

Prazo Limite para Recurso 19/04/2018

*Classificação do Pedido*

Categoria do Pedido Educação

Subcategoria do Pedido Profissionais da educação

Número de Perguntas 3

#### **Histórico do Pedido**

##### **Data do evento Descrição do evento Responsável**

18/03/2018 17:41 Pedido Registrado para para o Órgão UFG –  
Universidade Federal de Goiás

SOLICITANTE

19/03/2018 12:45 Pedido Em Andamento MEC – Ministério da Educação/UFG –  
Universidade Federal de Goiás

09/04/2018 15:58 Pedido Respondido MEC – Ministério da Educação/UFG –  
Universidade Federal de Goiás

**ANEXO A- RESPOSTA -UFGO**

Universidade Federal de Goiás

Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas

Coordenação de Informações Institucionais

**Quantidade de docentes efetivos por cor em maio de 2014**

Cor	Quantidade
AMARELA	23
BRANCA	1716
NÃO INFORMADO	87
PARDA	441
PRETA	52

**Dados referentes ao mês de maio/14****Fonte: SIAPE**

**ANEXO A - RESPOSTA UFMS E-(SIC)****Dados do Pedido**

Protocolo 23480006074201837

Solicitante VANESSA CRISTINA LOURENÇO CASOTTI FERREIRA DA PALMA

Data de Abertura 18/03/2018 17:46

Orgão Superior Destinatário MEC – Ministério da Educação

Orgão Vinculado Destinatário UFMS – Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul

Prazo de Atendimento 09/04/2018

Situação Respondido

Status da Situação Acesso Parcialmente Concedido (Parte do pedido é desproporcional ou desarrazoado)

Forma de Recebimento da Resposta Pelo sistema (com avisos por email)

Resumo Quantitativos de docentes ativos e efetivos negros (pretos e pardos) antes e depois da lei 12. 990 de 2014

Detalhamento

Meu nome é Vanessa Cristina Lourenço Casotti Ferreira da Palma, sou mestre em direito, professora universitária da UFMS campus de Três Lagoas doutoranda na pós-graduação na área de educação da UFGD. Venho realizando uma pesquisa de tese do doutoramento sobre a Lei de Cotas Raciais em concursos públicos para docentes nas universidades públicas brasileiras com base na Lei n.12.990 de 10 de Junho de 2014. A mesma prevê

“Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União”.

Diante da pesquisa estou levantando todos os editais de concursos públicos para professores efetivos de cada universidade federal do país entre o período de 2014 a 2017.

Em razão da pesquisa solicito algumas informações desta universidade quais sejam:

- 1)Qual é o sistema adotado pela universidade para seleção de vagas para cotistas (pretos e pardos ) nos concursos públicos para docente ?
- 2)Quais os quantitativos de docentes ativos e efetivos negros (pretos e pardos) antes da lei de cotas raciais 12. 990/2014?
- 3) Quantos professores efetivos negros entraram por cotas raciais (pretos e pardos) após a vigência da lei de cotas para concursos públicos federais publicada em 10 junho de 2014?

Esses dados vão embasar minha tese de doutorado. Sem mais agradeço a atenção e a guardo resposta referente aos questionamentos no prazo de 30 dias ( 20 de Abril de 2018) .

ATENCIOSAMENTE.

**Dados da Resposta**

Data de Resposta 19/03/2018 15:43

Tipo de Resposta Acesso Parcialmente Concedido

Classificação do Tipo de Resposta Parte do pedido é desproporcional ou desarrazoado

Resposta

Bom dia!

Primeiramente agradecemos por nos contatar. Quanto a sua demanda realizei pesquisas e pelo fato de ser complexas e envolver várias pró-reitorias impede por este sistema e-sic que possui prazo exíguo para analisar seu pedido e pela LAI, pontuamos que sua demanda se encaixa no artigo 12 e 13. Assim, Tndo em vista a complexidade e a necessidade de busca em vários setores da UFMS, o que demanda o comprometimento significativamente das atividades rotineiras desta instituição que conta com quadro reduzido de servidores, podendo assim acarretar prejuízo injustificado aos direitos de outros solicitantes. Deste modo classificamos sua demanda com base no decreto 7.724/12 e da LAI em seu artigo 13, II. Insta informar que podemos indicar os setores dos quais podera obter estes dados no prazo que indicarem conforme explanado acima não dispensando a possibilidade de envolver outros setores da UFMS o que corrobora nossa decisão. Assim sugiro que entre em contato inicialmente com as pró-reitorias abaixo e estas irão incluir outros órgãos onde possa encontrar suas informações. CDR/PROGEP - Coordenadoria de Recrutamento e Desenvolvimento 3345-7939/7762 SEC/PROPP - Secretaria da Pró-Reitoria 3345-7190,7186 e 7190-SEC/GAB/PROGAD - Secretaria da Pró-Reitoria 3345-7152  
Att.

Ouvidoria

Responsável pela Resposta ouvidoria

Destinatário do Recurso de Primeira

Instância:

gab/ouvidoria

Prazo Limite para Recurso 29/03/2018

*Classificação do Pedido*

Categoria do Pedido Educação

Subcategoria do Pedido Educação superior

Número de Perguntas 1

**Histórico do Pedido**

**Data do evento Descrição do evento Responsável**

18/03/2018 17:46 Pedido Registrado para para o Órgão UFMS –  
Fundação Universidade Federal de Mato Grosso  
do Sul

SOLICITANTE

19/03/2018 15:43 Pedido Respondido MEC – Ministério da Educação/UFMS  
– Fundação Universidade Federal de  
Mato Grosso do Sul

**ANEXO A RESPOSTA UNB – E (SIC)****Dados do Pedido**

Protocolo 23480006068201880

Solicitante VANESSA CRISTINA LOURENÇO CASOTTI FERREIRA DA PALMA

Data de Abertura 18/03/2018 17:34

Orgão Superior Destinatário MEC – Ministério da Educação

Orgão Vinculado Destinatário UNB – Fundação Universidade de Brasília

Prazo de Atendimento 09/04/2018

Situação Respondido

Status da Situação Acesso Parcialmente Concedido (Parte da informação inexistente)

Forma de Recebimento da Resposta Pelo sistema (com avisos por email)

Resumo Quantitativos de docentes ativos e efetivos negros ( pretos e pardos)

antes e de pois da lei 12. 990 de 2014

Detalhamento Meu nome é Vanessa Cristina Lourenço Casotti Ferreira da Palma, sou

mestre em direito, professora universitária da UFMS campus de Três

Lagoas doutoranda na pós-graduação na área de educação da UFGD.

Venho realizando uma pesquisa de tese do doutoramento sobre a Lei de

Cotas Raciais em concursos públicos para docentes nas universidades

públicas brasileiras com base na Lei n.12.990 de 10 de Junho de 2014. A

mesma prevê

“Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União”.

Diante da pesquisa estou levantando todos os editais de concursos públicos para professores efetivos de cada universidade federal do país entre o período de 2014 a 2017.

Em razão da pesquisa solicito algumas informações desta universidade quais sejam:

1)Qual é o sistema adotado pela universidade para seleção de vagas para cotistas (pretos e pardos ) nos concursos públicos para docente ?

2)Quais os quantitativos de docentes ativos e efetivos negros (pretos e pardos) antes da lei de cotas raciais 12. 990/2014?

3) Quantos professores efetivos negros entraram por cotas raciais (pretos e pardos) após a vigência da lei de cotas para concursos públicos federais publicada em 10 junho de 2014?

Esses dados vão embasar minha tese de doutorado. Sem mais agradeço a atenção e a guardo resposta referente aos questionamentos no prazo de 30 dias ( 20 de Abril de 2018) .

ATENCIOSAMENTE.

**Dados da Resposta**

Data de Resposta 21/03/2018 16:41

Tipo de Resposta Acesso Parcialmente Concedido

Classificação do Tipo de Resposta Parte da informação inexistente

Resposta

Prezado Solicitante,

Transcrevemos abaixo o conteúdo da resposta ao pedido de informação pública ora apresentado a Universidade de

Brasília.

"Informamos:

- 1) A universidade realiza seus concursos de acordo com a Lei 12.990/2014;
- 2) A UnB não possui sistema que extraia a informação solicitada;
- 3) A universidade não possui efetivos negros que ingressaram por meio de cotas raciais previstas na lei 12.990/2014, pois como as vagas e os concursos são geridos pelas unidades acadêmicas, os editais ofertam 1 vaga."

Conforme art. 21 do Decreto n. 7.724/2012, pode ser apresentado recurso à autoridade hierarquicamente superior a que deu a resposta e isso deve ser feito no prazo de 10 (dez) dias contados da publicação da resposta. Deve-se clicar no botão correspondente (Recorrer em 1ª Instância) no sistema e-SIC e apresentar as razões do recurso.

Atenciosamente,

Serviço de Informação ao Cidadão - SIC/UnB

Campus Universitário Darcy Ribeiro

Prédio da Biblioteca Central, 1º Pavimento, sala A1 - 09/41

CEP.: 70910 900 Brasília DF Brasil

Telefone: (61) 3107 2710

Responsável pela Resposta Assessoria do Decanato de Gestão de Pessoas

Destinatário do Recurso de Primeira

Instância:

Decano de Gestão de Pessoas

Prazo Limite para Recurso 02/04/2018

*Classificação do Pedido*

Categoria do Pedido Educação

Subcategoria do Pedido Profissionais da educação

Número de Perguntas 3

#### **Histórico do Pedido**

##### **Data do evento Descrição do evento Responsável**

18/03/2018 17:34 Pedido Registrado para para o Órgão UNB –

Fundação Universidade de Brasília

SOLICITANTE

19/03/2018 15:36 Pedido Em Andamento MEC – Ministério da Educação/UNB –

Fundação Universidade de Brasília

21/03/2018 16:41 Pedido Respondido MEC – Ministério da Educação/UNB –

Fundação Universidade de Brasília

**ANEXO A -RESPOSTA UFMA E(SIC)**

26/03/2018

[https://sipac.ufma.br/sipac/protocolo/documento/documento\\_visualizacao.jsf?idDoc=1390110](https://sipac.ufma.br/sipac/protocolo/documento/documento_visualizacao.jsf?idDoc=1390110)[https://sipac.ufma.br/sipac/protocolo/documento/documento\\_visualizacao.jsf?idDoc=1390110](https://sipac.ufma.br/sipac/protocolo/documento/documento_visualizacao.jsf?idDoc=1390110)

1/1

**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO****UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO****DESPACHO Nº 1403 / 2018 - DEPLAC/PROEN (12.02)****Nº do Protocolo: NÃO PROTOCOLADO****São Luís-MA, 20 de Março de 2018**

Senhora Pró-Reitora,

Considerando os questionamentos apresentados, esclarecemos que:

Item 1- o critério adotado para seleção de vagas para negros por esta universidade obedece ao previsto na Lei nº 12.990, de 09/06/2014, isto é 20% do total de vagas ofertadas aos cursos. Somente haverá reserva imediata de vagas para os candidatos que se autodeclararem pretos ou pardos, conforme disposto na Orientação Normativa nº 3, de 01/08/2016, nos cargos/especialidades com número de vagas igual ou superior a 3 (três). No Edital 218/2015-PROEN, informamos que não houve aprovação de candidatos destinados à área de Fundamentos /Práticas Médicas.

Item 3- informamos que, após a inclusão de cotas para negros nos editais de concurso público para carreira do magistério superior, nenhum docente foi nomeado pelo sistema de cotas raciais, visto que o quantitativo de vagas ofertadas em editais foi inferior ao previsto na Lei nº 12.990, de 09/06/2014.

Quanto ao Item 2, sugerimos encaminhamento à Pró-Reitoria de Recursos Humanos, que gerencia o cadastro dos servidores desta Universidade, para prestação de informações do quantitativo solicitado.

Atenciosamente,

*(Assinado digitalmente em 20/03/2018 09:07 )***MIRIAN GONCALVES BARROS****SECRETARIO EXECUTIVO***Matrícula: 1856966*

Para verificar a autenticidade deste documento entre em <https://sipac.ufma.br/documentos/> informando seu número, ano, tipo,

data de emissão e o código de verificação: 1b7eae9bf0

26/03/2018 Sistema Integrado de Patrimônio, Administração e Contratos

[https://sipac.ufma.br/sipac/protocolo/processo/processo\\_despacho.jsf](https://sipac.ufma.br/sipac/protocolo/processo/processo_despacho.jsf) 1/1**UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO****SISTEMA INTEGRADO DE PATRIMÔNIO, ADMINISTRAÇÃO E CONTRATOS****EMITIDO EM 26/03/2018 16:16****Processo no. 23480.006069/2018-24****Assunto: SOLICITA INFORMAÇÕES REFERENTES AO QUANTITATIVO DE DOCENTES****EFETIVOS NEGROS (PRETOS E PARDOS)****DESPACHO**

Sra. Ouvidora,

Por tratar-se de questionamento acerca de concurso para docentes, sugerimos encaminhamento ao

**DEPLAC/PROEN.**

(Autenticado digitalmente em 26/03/2018 16:01)

CARLA MAGALHAES DE SOUZA GASPAR

DEPARTAMENTO DE GESTÃO DE PESSOAS/PRH (16.02)

*DIRETOR DE DEPARTAMENTO*

SIPAC | Núcleo de Tecnologia da Informação - (98) 3272-8000 | Copyright © 2005-2018 - UFMA -

[sipac2.intranet.ufma.br.sipac2](http://sipac2.intranet.ufma.br.sipac2)

**ANEXO B – LEGISLAÇÃO**  
**LEI N.12.990/2014**

**Presidência da República**  
**Casa Civil**  
**Subchefia para Assuntos Jurídicos**

**LEI N° 12.990, DE 9 DE JUNHO DE 2014.**

Vigência

Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União.

**A PRESIDENTA DA REPÚBLICA** Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

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.

§ 1º A reserva de vagas será aplicada sempre que o número de vagas oferecidas no concurso público for igual ou superior a 3 (três).

§ 2º Na hipótese de quantitativo fracionado para o número de vagas reservadas a candidatos negros, esse será aumentado para o primeiro número inteiro subsequente, em caso de fração igual ou maior que 0,5 (cinco décimos), ou diminuído para número inteiro imediatamente inferior, em caso de fração menor que 0,5 (cinco décimos).

§ 3º A reserva de vagas a candidatos negros constará expressamente dos editais dos concursos públicos, que deverão especificar o total de vagas correspondentes à reserva para cada cargo ou emprego público oferecido.

Art. 2º Poderão concorrer às vagas reservadas a candidatos negros aqueles que se autodeclararem pretos ou pardos no ato da inscrição no concurso público, conforme o quesito cor ou raça utilizado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE.

Parágrafo único. Na hipótese de constatação de declaração falsa, o candidato será eliminado do concurso e, se houver sido nomeado, ficará sujeito à anulação da sua admissão ao serviço ou emprego público, após procedimento administrativo em que lhe sejam assegurados o contraditório e a ampla defesa, sem prejuízo de outras sanções cabíveis.

Art. 3º Os candidatos negros concorrerão concomitantemente às vagas reservadas e às vagas destinadas à ampla concorrência, de acordo com a sua classificação no concurso.

§ 1º Os candidatos negros aprovados dentro do número de vagas oferecido para ampla concorrência não serão computados para efeito do preenchimento das vagas reservadas.

§ 2º Em caso de desistência de candidato negro aprovado em vaga reservada, a vaga será preenchida pelo candidato negro posteriormente classificado.

§ 3º Na hipótese de não haver número de candidatos negros aprovados suficiente para ocupar as vagas reservadas, as vagas remanescentes serão revertidas para a ampla concorrência e serão preenchidas pelos demais candidatos aprovados, observada a ordem de classificação.

Art. 4º A nomeação dos candidatos aprovados respeitará os critérios de alternância e proporcionalidade, que consideram a relação entre o número de vagas total e o número de vagas reservadas a candidatos com deficiência e a candidatos negros.

Art. 5º O órgão responsável pela política de promoção da igualdade étnica de que trata o [§ 1º do art. 49 da Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010](#), será responsável pelo acompanhamento e avaliação anual do disposto nesta Lei, nos moldes previstos no [art. 59 da Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010](#).

Art. 6º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação e terá vigência pelo prazo de 10 (dez) anos.

Parágrafo único. Esta Lei não se aplicará aos concursos cujos editais já tiverem sido publicados antes de sua entrada em vigor.

Brasília, 9 de junho de 2014; 193º da Independência e 126º da República.

DILMA  
*Miriam*  
*Luiza Helena de Bairros*

ROUSSEFF  
*Belchior*

**Este texto não substitui o publicado no DOU de 10.6.2014**

**ANEXO C – ORIENTAÇÃO NORMATIVA**

MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, DESENVOLVIMENTO E GESTÃO SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DO TRABALHO NO SERVIÇO PÚBLICO

**1. ORIENTAÇÃO NORMATIVA Nº 3, DE 1º DE AGOSTO DE 2016**

MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, DESENVOLVIMENTO E GESTÃO

SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DO TRABALHO NO SERVIÇO PÚBLICO

DOU de 02/08/2016 (nº 147, Seção 1, pág. 54)

Dispõe sobre regras de aferição da veracidade da autodeclaração prestada por candidatos negros para fins do disposto na Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014.

O SECRETÁRIO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DO TRABALHO NO SERVIÇO PÚBLICO DO MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, DESENVOLVIMENTO E GESTÃO, no uso das atribuições que lhe confere o artigo 25 do Decreto nº 8.818, de 21 de julho de 2016, tendo em vista o disposto na Lei 12.990, de 9 de junho de 2014, e considerando a necessidade de orientação aos órgãos e entidades da Administração Pública federal, resolve:

Art. 1º - Estabelecer orientação para aferição da veracidade da informação prestada por candidatos negros, que se declararem pretos ou pardos, para fins do disposto no parágrafo único do art. 2º da Lei nº 12.990, de 2014.

Art. 2º - Nos editais de concurso público 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 deverão ser abordados os seguintes aspectos:

I - especificar que as informações prestadas no momento da inscrição são de inteira responsabilidade do candidato;

II - prever e detalhar os métodos de verificação da veracidade da autodeclaração, com a indicação de comissão designada para tal fim, com competência deliberativa;

III - informar em que momento, obrigatoriamente antes da homologação do resultado final do concurso público, se dará a verificação da veracidade da autodeclaração; e

IV - prever a possibilidade de recurso para candidatos não considerados pretos ou pardos após decisão da comissão.

§ 1º - As formas e critérios de verificação da veracidade da autodeclaração deverão considerar, tão somente, os aspectos fenotípicos do candidato, os quais serão verificados obrigatoriamente com a presença do candidato.

§ 2º - A comissão designada para a verificação da veracidade da autodeclaração deverá ter seus membros distribuídos por gênero, cor e, preferencialmente, naturalidade.

§ 3º - Na hipótese de constatação de declaração falsa, o candidato será eliminado do concurso sem prejuízo de outras sanções cabíveis.

Art. 3º - 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 em andamento, ou seja, antes da publicação da homologação do resultado final, que não tiverem a previsão da verificação da veracidade da autodeclaração, deverão ter seus editais retificados para atender ao determinado por esta Orientação Normativa.

Art. 4º - Esta Orientação Normativa entra em vigor a partir da data de sua publicação.

AUGUSTO AKIRA CHIBA

## ANEXO C – PORTARIA NORMATIVA 04

### PORTARIA NORMATIVA Nº 4, DE 6 DE ABRIL DE 2018

Publicado no DOU de 10/04/2018

*Regulamenta o procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração dos candidatos negros, para fins de preenchimento das vagas reservadas nos concursos públicos federais, nos termos da [Lei nº 12.990](#), de 9 de junho de 2014.*

O SECRETÁRIO DE GESTÃO DE PESSOAS DO MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, DESENVOLVIMENTO E GESTÃO, no uso das atribuições que lhe confere o art. 24 do [Decreto nº 9.035](#), de 20 de abril de 2017, tendo em vista o disposto na [Lei nº 12.990](#), de 9 de junho de 2014, e

CONSIDERANDO o disposto no Artigo II, da Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, promulgada pelo [Decreto nº 65.810](#), de 8 de dezembro de 1969;

CONSIDERANDO o disposto no art. 4º, [caput](#), [inciso II](#), e [parágrafo único](#), e no [art. 39](#) da Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010 - Estatuto da Igualdade Racial;

CONSIDERANDO as diretrizes do Terceiro Plano Nacional de Direitos Humanos - PNDH III, aprovado pelo [Decreto n.º 7.037](#), de 21 dezembro de 2009, em seu Eixo Orientador III, Diretriz 9, Objetivo Estratégico 1;

CONSIDERANDO a representatividade da composição, os estudos realizados, a consulta eletrônica promovida, o seminário temático organizado e as conclusões alcançadas pelo Grupo de Trabalho Interministerial instituído pela Portaria [Conjunta MP/MJC nº 11](#), de 2016, para regulamentação dos procedimentos de heteroidentificação previstos na [Lei nº 12.990](#), de 9 de junho de 2014, conforme apresentado em Relatório Final;

RESOLVE:

#### SEÇÃO I DISPOSIÇÕES GERAIS

Art.1º Esta Portaria Normativa disciplina o procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração dos candidatos negros, a ser previsto nos editais de abertura de concursos públicos para provimento de cargos públicos da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, para fins de preenchimento das vagas reservadas, previstas na [Lei nº 12.990](#), de 9 de junho de 2014.

Parágrafo único. O procedimento de heteroidentificação previsto nesta Portaria Normativa submete-se aos seguintes princípios e diretrizes:

I - respeito à dignidade da pessoa humana;

II - observância do contraditório, da ampla defesa e do devido processo legal;

III - garantia de padronização e de igualdade de tratamento entre os candidatos submetidos ao procedimento de heteroidentificação promovido no mesmo concurso público;

IV - garantia da publicidade e do controle social do procedimento de heteroidentificação, resguardadas as hipóteses de sigilo previstas nesta Portaria Normativa;

V - atendimento ao dever de autotutela da legalidade pela administração pública; e

VI - garantia da efetividade da ação afirmativa de reserva de vagas a candidatos negros nos concursos públicos de ingresso no serviço público federal.

Art. 2º Para concorrer às vagas reservadas a candidatos negros, o candidato deverá assim se autodeclarar, no momento da inscrição no concurso público, de acordo com os critérios de raça e cor utilizados pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE.

§ 1º Os candidatos que se autodeclararem negros indicarão em campo específico, no momento da inscrição, se pretendem concorrer pelo sistema de reserva de vagas.

§ 2º Até o final do período de inscrição do concurso público, será facultado ao candidato desistir de concorrer pelo sistema de reserva de vagas.

§ 3º Os candidatos negros que optarem por concorrer às vagas reservadas na forma do [§ 1º](#) concorrerão concomitantemente às vagas destinadas à ampla concorrência, de acordo com sua classificação no concurso público.

Art. 3º A autodeclaração do candidato goza da presunção relativa de veracidade.

§ 1º Sem prejuízo do disposto no [caput](#), a autodeclaração do candidato será confirmada mediante procedimento de heteroidentificação;

§ 2º A presunção relativa de veracidade de que goza a autodeclaração do candidato prevalecerá em caso de dúvida razoável a respeito de seu fenótipo, motivada no parecer da comissão de heteroidentificação.

Art. 4º Os editais de abertura de concursos públicos para provimento de cargos públicos da administração pública federal direta, autárquica e fundacional explicitarão as providências a serem adotadas no procedimento de heteroidentificação, nos termos da [Lei nº 12.990](#), de 9 de junho de 2014,

bem como o local provável de sua realização.

## SEÇÃO II DO PROCEDIMENTO PARA FINS DE HETEROIDENTIFICAÇÃO

Art. 5º Considera-se procedimento de heteroidentificação a identificação por terceiros da condição autodeclarada.

Art. 6º O procedimento de heteroidentificação será realizado por comissão criada especificamente para este fim.

§ 1º A comissão de heteroidentificação será constituída por cidadãos:

I - de reputação ilibada;

II - residentes no Brasil;

III - que tenham participado de oficina sobre a temática da promoção da igualdade racial e do enfrentamento ao racismo com base em conteúdo disponibilizado pelo órgão responsável pela promoção da igualdade étnica previsto no [§ 1º](#) do art. 49 da Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010; e

IV - preferencialmente experientes na temática da promoção da igualdade racial e do enfrentamento ao racismo.

§ 2º A comissão de heteroidentificação será composta por cinco membros e seus suplentes.

§ 3º Em caso de impedimento ou suspeição, nos termos dos [artigos 18 a 21](#) da Lei nº 9.784, de 29 de janeiro de 1999, o membro da comissão de heteroidentificação será substituído por suplente.

§ 4º A composição da comissão de heteroidentificação deverá atender ao critério da diversidade, garantindo que seus membros sejam distribuídos por gênero, cor e, preferencialmente, naturalidade.

Art. 7º Os membros da comissão de heteroidentificação assinarão termo de confidencialidade sobre as informações pessoais dos candidatos a que tiverem acesso durante o procedimento de heteroidentificação.

§ 1º Serão resguardos o sigilo dos nomes dos membros da comissão de heteroidentificação, podendo ser disponibilizados aos órgãos de controle interno e externo, se requeridos.

§ 2º Os currículos dos membros da comissão de heteroidentificação deverão ser publicados em sítio eletrônico da entidade responsável pela realização do certame.

Art. 8º Os candidatos que optarem por concorrer às vagas reservadas às pessoas negras, ainda que tenham obtido nota suficiente para aprovação na

ampla concorrência, e satisfizerem as condições de habilitação estabelecidas em edital deverão se submeter ao procedimento de heteroidentificação.

§ 1º O edital definirá se o procedimento de heteroidentificação será promovido sob a forma presencial ou, excepcionalmente e por decisão motivada, telepresencial, mediante utilização de recursos de tecnologia de comunicação.

§ 2º A fase específica do procedimento de heteroidentificação ocorrerá imediatamente antes do curso de formação, quando houver, e da homologação do resultado final do concurso público.

§ 3º Será convocada para o procedimento de heteroidentificação, no mínimo, a quantidade de candidatos equivalente a três vezes o número de vagas reservadas às pessoas negras previstas no edital, ou dez candidatos, o que for maior, resguardadas as condições de aprovação estabelecidas no edital do concurso.

§ 4º Os candidatos habilitados dentro do quantitativo previsto no [§ 3º](#) serão convocados para participarem do procedimento de heteroidentificação, com indicação de local, data e horário prováveis para realização do procedimento.

§ 5º O candidato que não comparecer ao procedimento de heteroidentificação será eliminado do concurso público, dispensada a convocação suplementar de candidatos não habilitados.

Art. 9º A comissão de heteroidentificação utilizará exclusivamente o critério fenotípico para aferição da condição declarada pelo candidato no concurso público.

§ 1º Serão consideradas as características fenotípicas do candidato ao tempo da realização do procedimento de heteroidentificação.

§ 2º Não serão considerados, para os fins do *caput*, quaisquer registros ou documentos pretéritos eventualmente apresentados, inclusive imagem e certidões referentes a confirmação em procedimentos de heteroidentificação realizados em concursos públicos federais, estaduais, distritais e municipais.

Art. 10. O procedimento de heteroidentificação será filmado e sua gravação será utilizada na análise de eventuais recursos interpostos pelos candidatos.

Parágrafo único. O candidato que recusar a realização da filmagem do procedimento para fins de heteroidentificação, nos termos do *caput*, será eliminado do concurso público, dispensada a convocação suplementar de candidatos não habilitados.

Art. 11. Serão eliminados do concurso público os candidatos cujas autodeclarações não forem confirmadas em procedimento de heteroidentificação, ainda que tenham obtido nota suficiente para aprovação na ampla concorrência e independentemente de alegação de boa-fé.

Parágrafo único. A eliminação de candidato por não confirmação da autodeclaração não enseja o dever de convocar suplementarmente candidatos não convocados para o procedimento de heteroidentificação.

Art. 12. A comissão de heteroidentificação deliberará pela maioria dos seus membros, sob forma de parecer motivado.

§ 1º As deliberações da comissão de heteroidentificação terão validade apenas para o concurso público para o qual foi designada, não servindo para outras finalidades.

§ 2º É vedado à comissão de heteroidentificação deliberar na presença dos candidatos.

§ 3º O teor do parecer motivado será de acesso restrito, nos termos do [art. 31](#) da Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011.

§ 4º O resultado provisório do procedimento de heteroidentificação será publicado em sítio eletrônico da entidade responsável pela realização do certame, do qual constarão os dados de identificação do candidato, a conclusão do parecer da comissão de heteroidentificação a respeito da confirmação da autodeclaração e as condições para exercício do direito de recurso pelos interessados.

### SEÇÃO III DA FASE RECURSAL

Art. 13. Os editais preverão a existência de comissão recursal.

§ 1º A comissão recursal será composta por três integrantes distintos dos membros da comissão de heteroidentificação.

§ 2º Aplica-se à comissão recursal o disposto nos [artigos 6º, 7º e 12](#).

Art. 14. Das decisões da comissão de heteroidentificação caberá recurso dirigido à comissão recursal, nos termos do edital.

Parágrafo único. Em face de decisão que não confirmar a autodeclaração terá interesse recursal o candidato por ela prejudicado.

Art. 15. Em suas decisões, a comissão recursal deverá considerar a filmagem do procedimento para fins de heteroidentificação, o parecer emitido pela comissão e o conteúdo do recurso elaborado pelo candidato.

§ 1º Das decisões da comissão recursal não caberá recurso.

§ 2º O resultado definitivo do procedimento de heteroidentificação será publicado em sítio eletrônico da entidade responsável pela realização do certame, do qual constarão os dados de identificação do candidato e a

conclusão final a respeito da  
confirmação da autodeclaração.

SEÇÃO IV  
DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 16. Não se aplicam as disposições desta Portaria Normativa aos concursos públicos cujos editais de abertura estejam publicados na data de sua entrada em vigor.

Art. 17. Esta Portaria Normativa entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 18. Fica revogada a [Orientação Normativa SEGRT/MP nº 3, de 1º de agosto de 2016](#), da Secretaria de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho no Serviço Público do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão.

AUGUSTO AKIRA CHIBA

---

Serviço de Gestão Normativa e Jurisprudencial  
Última atualização em 10/04/2018

## ANEXO D – RESOLUÇÕES

### RESOLUÇÃO – 19/2016 UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS

**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS  
SECRETARIA DOS CONSELHOS SUPERIORES  
CONSELHO COORDENADOR DO ENSINO DA PESQUISA E DA EXTENSÃO-  
COCEPE**

Resolução nº 19/2016 – Pág. 1 de 20

#### **RESOLUÇÃO nº 19 DE 21 DE JULHO DE 2016**

**Estabelece as normas e  
procedimentos para o ingresso na  
Classe A da carreira do Magistério  
Superior na Universidade Federal  
de Pelotas.**

O Presidente em Exercício do Conselho Coordenador do Ensino da Pesquisa e da Extensão – COCEPE, Professor Álvaro Luiz Moreira Hypólito, no uso de suas atribuições legais,

CONSIDERANDO a necessidade de regulamentar o ingresso na Classe A da carreira do Magistério Superior na Universidade Federal de Pelotas, CONSIDERANDO o disposto na Lei nº 9.394/1996, no Decreto nº 94.664/1987, na Lei nº 8.112/1990, na Lei nº 10.741/2003, no Decreto nº 3.298/1999, no Decreto nº 6.944/2009, na Portaria Ministerial nº 475/1987, e em acordo com a Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012 e a Lei nº 12.863, de 24 de setembro de 2013, CONSIDERANDO o que foi deliberado na reunião do Conselho Coordenador do Ensino da Pesquisa e da Extensão – COCEPE, realizada no dia 21 de julho de 2016, desdobramento da reunião de 14 de julho, constante na ata nº 18/2016,  
**R E S O L V E:**

ESTABELECE as normas para o ingresso na carreira do Magistério Superior da Universidade Federal de Pelotas.

REVOGAR a resolução anterior.

#### **CAPÍTULO I**

#### **DA ABERTURA DE CONCURSO PÚBLICO**

##### *Seção I*

#### **DA SOLICITAÇÃO**

**Art. 1º.** A solicitação de abertura de Concurso Público para o provimento de cargo integrante da carreira do Magistério Superior será submetida à apreciação do Departamento ou Colegiado equivalente, bem como ao Conselho Departamental ou de

**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS  
SECRETARIA DOS CONSELHOS SUPERIORES  
CONSELHO COORDENADOR DO ENSINO DA PESQUISA E DA EXTENSÃO-  
COCEPE**

Resolução nº 19/2016 – Pág. 2 de 20

Centro das Unidades Acadêmicas, e submetido ao Conselho Coordenador do Ensino da Pesquisa e da Extensão - COCEPE.

**Parágrafo único:** A solicitação deve ser realizada mediante preenchimento do formulário específico, conforme o Anexo I deste documento.

**Art. 2º.** A solicitação de abertura de Concurso Público deverá indicar:

- I – a área ou subárea de conhecimento do concurso;
- II – o número de vagas a serem providas;
- III – a denominação na Classe A, da vaga a ser preenchida;
- IV – o regime de trabalho;
- V – as titulações exigidas para a posse no cargo, correspondentes às designações do inciso I e III;
- VI – se for o caso, a decisão fundamentada da Unidade para não exigência do título de Doutor, conforme previsto no Art. 8º, parágrafo 3º, da Lei 12.772/2012.
- VII – o programa das provas, representativo da área ou subárea de conhecimento, contendo dez itens em forma de tópicos;
- VIII – os tipos de prova do concurso.

§ 1º Para os fins do disposto nesta Resolução, entende-se por áreas e subáreas do conhecimento as constantes das Tabelas das Áreas do Conhecimento do CNPq ou da CAPES, vigentes na data da elaboração do Edital do Concurso.

§ 2º Nas situações em que não se enquadrarem às Tabelas de Áreas do Conhecimento do CNPq ou da CAPES, o Departamento ou Colegiado equivalente poderá, de forma motivada e justificada, definir a subárea de conhecimento.

§ 3º A titulação, a que se refere o inciso V deste artigo, deverá ser definida de maneira objetiva a partir de uma ou mais áreas apontadas pelo Departamento ou Colegiado equivalente, exigida para posse do candidato aprovado.

§ 4º No caso de constar mais de uma área para a titulação, estas devem ser informadas com a conjunção “ou” entre elas.

§ 5º O programa a que se refere o inciso VII deste artigo, que servirá de base para todas as provas, terá conteúdo representativo da área ou subárea de conhecimento do concurso.

§ 6º Em caso de realização de prova prática deverá constar na solicitação:

- a) a indicação dos materiais, instrumentos, aparelhos ou técnicas a serem utilizadas;
- b) a possibilidade do uso de material bibliográfico;
- c) os critérios de aferição para avaliação dos candidatos na prova;
- d) as responsabilidades sobre o provimento dos recursos técnicos para a realização da prova, se da Instituição ou dos candidatos.

§ 7º As indicações de materiais, instrumentos, aparelhos ou técnicas a serem utilizadas devem ser de conhecimento público relacionado à área ou subárea em concurso.

§ 8º O formulário, com as informações para a abertura de Edital, deve ser anexado ao processo e enviado via e-mail, em formato editável, para a Coordenação de

**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO**

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS**

**SECRETARIA DOS CONSELHOS SUPERIORES**

**CONSELHO COORDENADOR DO ENSINO DA PESQUISA E DA EXTENSÃO-  
COCEPE**

Resolução nº 19/2016 – Pág. 3 de 20

Processos de Seleção e Ingresso – CPSI.

**Art. 3º.** Após a aprovação do pedido de abertura de concurso pelo Departamento ou Colegiado equivalente e pelo órgão deliberativo da Unidade Acadêmica, o processo será remetido ao COCEPE para análise e autorização final, respeitado o prazo por este fixado.

§ 1º A análise a que se refere o *caput* deste artigo deverá observar, além dos aspectos relacionados à tramitação do processo e à observância do disposto nesta

Resolução, a definição da área ou subárea de conhecimento e dos requisitos específicos exigidos para o concurso.

§ 2º Em caso de não aprovação ou de dúvidas em relação às disposições previstas na solicitação, será facultado ao COCEPE fazer retornar a solicitação ao órgão colegiado para que sejam procedidos os ajustes necessários para sua aprovação.

#### *Seção II*

#### DO EDITAL

**Art. 4º.** A CPSI elaborará o Edital de abertura do concurso e o publicará integralmente no Diário Oficial da União, com antecedência mínima de sessenta dias da realização da primeira prova, e o divulgará, logo após a sua publicação, localizado na página web da UFPEL, no item *concursos*.

**Parágrafo único.** A alteração de qualquer dispositivo do Edital deverá ser publicada no Diário Oficial da União e divulgada na forma prevista no *caput* deste artigo.

**Art. 5º.** O Edital do Concurso deverá conter as seguintes informações, além das previstas no art. 2º:

- I – designação do Departamento ou Unidade à qual se destina a vaga;
- II – menção ao ato ministerial que autoriza a realização do concurso público, quando for o caso;
- III – remuneração inicial do cargo, discriminando-se as parcelas que a compõem;
- IV – menção à lei de criação da carreira e seus regulamentos;
- V – descrição das atribuições do cargo;
- VI – endereço eletrônico onde se encontram as informações sobre os procedimentos de inscrição, bem como das formalidades para sua confirmação, inclusive a data limite para postagem dos documentos exigidos;
- VII – valor da taxa de inscrição;
- VIII – formas de acesso às Resoluções, Portarias e demais normas estabelecidas pelos Colegiados Superiores da UFPEL, referentes aos processos de seleção e concurso de pessoal;
- IX – prazo para solicitação de condições especiais para o candidato na realização do concurso;
- X – fixação do prazo de validade do concurso e da possibilidade de sua

#### **MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO**

#### **UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS**

#### **SECRETARIA DOS CONSELHOS SUPERIORES**

#### **CONSELHO COORDENADOR DO ENSINO DA PESQUISA E DA EXTENSÃO- COCEPE**

Resolução nº 19/2016 – Pág. 4 de 20

prorrogação;

XI – os documentos e as exigências para a investidura dos candidatos habilitados ao cargo;

XII – os tipos de provas a serem realizadas;

XIII – em caso de realização de prova prática:

- a) indicação dos materiais, dos instrumentos, dos aparelhos ou das técnicas a serem utilizadas, a possibilidade do uso de material bibliográfico, os critérios de aferição para avaliação dos candidatos na prova;
- b) indicação dos materiais, dos instrumentos e dos aparelhos disponibilizados pela Unidade Acadêmica;
- c) indicação dos materiais, dos instrumentos e dos aparelhos que o candidato deverá providenciar, quando for o caso.

XIV – a indicação das reservas de vaga, na forma da lei;  
 XV – a indicação da possibilidade de aproveitamento de candidatos aprovados em concurso por outro órgão do poder executivo.

## CAPÍTULO II

### DAS INSCRIÇÕES

**Art. 6º.** A forma e os procedimentos de inscrição serão definidos pelo Edital de concurso, em acordo com as disposições emanadas da Administração Central da UFPEL;

**Parágrafo único.** A solicitação de inscrição não será aceita no caso de falta de documentação exigida no edital.

**Art. 7º.** O prazo de inscrição será de, no mínimo, trinta dias, observado o disposto no Edital de abertura do concurso.

**Parágrafo único.** As inscrições enviadas por via postal devem chegar no destino definido no edital até o último dia de inscrição.

## CAPÍTULO III

### DA BANCA EXAMINADORA

#### *Seção I*

#### DISPOSIÇÕES GERAIS

**Art. 8º.** Os concursos públicos para preenchimento de cargos da carreira do Magistério Superior serão prestados perante Banca Examinadora constituída por professores doutores, de reconhecida qualificação na área ou subárea de conhecimento do concurso, ou de áreas afins.

**Parágrafo único.** Excepcionalmente, mediante indicação do órgão solicitante,

#### MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

#### UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS

#### SECRETARIA DOS CONSELHOS SUPERIORES

#### CONSELHO COORDENADOR DO ENSINO DA PESQUISA E DA EXTENSÃO- COCEPE

Resolução nº 19/2016 – Pág. 5 de 20

devidamente motivada e justificada, poderão participar de Banca Examinadora professores mestres, respeitando o Regimento da UFPEL e submetidos à aprovação do COCEPE.

**Art. 9º.** A Banca Examinadora do concurso será designada pela Unidade solicitante, ouvido o Departamento ou Colegiado equivalente, e homologada pelo COCEPE, concomitantemente com a homologação das inscrições dos candidatos.

**Parágrafo único.** Os órgãos colegiados a que se refere o *caput* deste artigo poderão, mediante parecer circunstanciado, solicitar novas indicações, tantas vezes quantas forem necessárias, para a composição da Banca Examinadora.

#### *Seção II*

#### DA COMPOSIÇÃO DA BANCA EXAMINADORA

**Art. 10.** A Banca Examinadora será composta por três professores, tendo, no mínimo, um professor não integrante do quadro de pessoal da UFPEL.

§ 1º A Banca Examinadora terá como suplentes, para o caso de substituição de membro titular não vinculado à Universidade, um professor não vinculado ao seu quadro de pessoal, e para o caso de substituição de membro titular vinculado à Universidade, um professor integrante de seu quadro de pessoal.

§ 2º Os membros suplentes a que se refere o § 1º deste artigo serão designados por ordem de prioridade (primeiro suplente e segundo suplente), observada a vinculação como membro externo ou interno.

§ 3º A designação para a função de membro de Banca Examinadora por docente

integrante do quadro de pessoal da Universidade será preferencial em relação a qualquer outra atividade administrativa, de ensino, pesquisa ou extensão.

§ 4º A Unidade, o Departamento ou o Colegiado equivalente deverá colaborar para que o docente possa dedicar-se exclusivamente ao certame durante o período dos trabalhos.

§ 5º Os componentes da banca que não são integrantes do quadro de pessoal da UFPEL deverão ser docentes do ensino superior, sendo o vínculo atestado no Currículo Lattes atualizado.

§ 6º Os recursos financeiros eventualmente necessários para traslado e estada dos membros externos ao quadro de pessoal da Universidade serão destinados pela Unidade Acadêmica correspondente, que, para tanto, deverá prover recursos de seu orçamento anual.

§ 7º A Banca Examinadora será constituída após o encerramento das inscrições.

**Art. 11.** Dentre os integrantes da Banca Examinadora será escolhido como Presidente o professor mais antigo no magistério e ativo na UFPEL, desde que a Comissão não tenha a participação do Diretor da Unidade ou Coordenador do Curso, a quem caberá a presidência, sempre que integrar a Comissão.

## **MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO**

### **UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS**

#### **SECRETARIA DOS CONSELHOS SUPERIORES**

#### **CONSELHO COORDENADOR DO ENSINO DA PESQUISA E DA EXTENSÃO- COCEPE**

Resolução nº 19/2016 – Pág. 6 de 20

**Art. 12.** Fica vedada a indicação de docente para integrar a Banca Examinadora, o qual, em relação a qualquer dos candidatos:

- I – seja parente consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau, cônjuge ou companheiro;
- II – tenha participado ou venha a participar como perito, testemunha ou representante, ou se tais situações ocorrem quanto ao cônjuge, companheiro ou parente e afins até o terceiro grau;
- III – esteja litigando judicial ou administrativamente com candidato ou respectivo cônjuge ou companheiro;
- IV – tenha sido orientador ou coorientador de atividades acadêmicas de conclusão de curso de pós-graduação ou estágio pós-doutoral;
- V – tenha sido coautor de trabalhos técnico-científicos nos três anos anteriores à data de publicação da portaria de composição da banca;
- VI – tenha participado conjuntamente de projetos de pesquisa e de extensão nos últimos três anos, na condição de coordenador ou colaborador;
- VII – tenha desempenhado função como superior ou como subordinado direto em outras instituições nos últimos três anos.

**Art. 13.** O Departamento interessado ou Colegiado equivalente deve consultar os membros convidados a integrar Banca Examinadora sobre qualquer impedimento em relação aos candidatos inscritos.

§ 1º Cada membro da Banca Examinadora deverá assinar documento, disponível no Anexo II, declarando que não possui vínculos com os candidatos, conforme o art. 12.

§ 2º Os documentos devem constar na instrução do processo, no momento da homologação da banca.

#### *Seção III*

#### **DA SUBSTITUIÇÃO DE MEMBRO DA BANCA EXAMINADORA**

**Art. 14.** Ocorrendo impedimento de membro titular da Banca Examinadora

designada, por motivo de ordem pessoal ou de força maior, devidamente justificado, proceder-se-á à sua substituição por membro suplente, obedecendo-se à ordem de prioridade a que se refere o § 2º do art. 10.

§ 1º Nas situações onde houver necessidade de substituição de membros da banca antes do início do certame, o presidente deve comunicar a substituição aos candidatos no momento da abertura dos trabalhos e registrar a substituição em ata da sessão de abertura.

§ 2º Nas situações onde houver necessidade de substituição durante o certame, o presidente da banca examinadora deverá suspender o concurso, por um período não superior a dois dias úteis, lavrando-se ata especial e pormenorizada e elaborando-se novo cronograma, se for o caso.

#### **MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO**

#### **UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS**

#### **SECRETARIA DOS CONSELHOS SUPERIORES**

#### **CONSELHO COORDENADOR DO ENSINO DA PESQUISA E DA EXTENSÃO- COCEPE**

Resolução nº 19/2016 – Pág. 7 de 20

§ 3º A substituição de membro titular, durante o certame, só poderá ocorrer após a avaliação de todos os candidatos da prova em andamento, pelos mesmos examinadores.

§ 4º No caso de substituição de membro titular, durante uma das etapas das provas didática, prática ou *defesa de memorial descritivo*, as mesmas deverão ser refeitas e avaliadas pela banca composta com o membro suplente.

§ 5º No caso de substituição de membro titular, durante uma das etapas das provas escrita e de títulos, as mesmas deverão ser reavaliadas pela banca composta com o membro suplente.

§ 6º Na impossibilidade de substituição de membros da Banca Examinadora, o concurso deverá ser remarcado para um novo período, atendendo as disposições preliminares desta resolução.

#### **CAPÍTULO IV**

#### **DA HOMOLOGAÇÃO DAS INSCRIÇÕES, BANCA EXAMINADORA E DATA DO CONCURSO**

**Art. 15.** Após o encerramento das inscrições, a CPSI encaminhará o processo do concurso à Unidade Acadêmica para que se manifeste quanto à homologação das inscrições.

§ 1º Constará, no processo, o cronograma com prazos para tramitação do concurso, elaborado pela Secretaria dos Conselhos Superiores (SCS) em conjunto com o COCEPE.

§ 2º O cronograma deverá ser seguido de forma impreterível, cabendo ao COCEPE a verificação quanto ao cumprimento dos prazos por parte das Unidades da UFPEL.

**Art. 16.** O Colegiado ou Departamento analisará as inscrições e indicará a Banca Examinadora e a data do concurso.

§ 1º O Colegiado ou Departamento lavrará ata com homologação das candidaturas, indicação da Banca Examinadora e data do concurso, que será remetida ao Conselho Departamental ou ao Conselho de Centro.

§ 2º A não homologação de eventuais candidaturas, quando recomendada pelo Departamento ou Colegiado equivalente, com sua justificativa, deverá ser feita de forma clara, que permita ao COCEPE avaliar a negativa.

§ 3º A justificativa da não-homologação dos candidatos deverá constar na ata do Departamento ou Colegiado equivalente responsável pelo parecer.

§ 4º O Conselho Departamental ou de Centro, por sua vez, verificará o atendimento

das exigências do Edital, lavrando ata de sua aprovação.

§ 5º O Conselho Departamental ou Conselho do Centro deverá submeter o processo ao COCEPE contendo as atas de todas as instâncias da homologação, acompanhado pelo formulário, conforme Anexo III, indicando a lista dos candidatos, o parecer quanto à homologação, as justificativas para cada caso de não-homologação conforme ata, bem como a indicação da Banca Examinadora, data, horário e local do certame.

## **MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO**

### **UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS**

#### **SECRETARIA DOS CONSELHOS SUPERIORES**

#### **CONSELHO COORDENADOR DO ENSINO DA PESQUISA E DA EXTENSÃO-COCEPE**

Resolução nº 19/2016 – Pág. 8 de 20

§ 6º As informações sobre data e hora do início do certame, bem como a provável data de término do certame, devem constar no Anexo III.

§ 7º As informações sobre local do certame devem ser enviadas com o endereço completo da Unidade da UFPEL onde o concurso será realizado, com logradouro, número e bairro, considerando a identificação da sala de início dos trabalhos dentro do prédio da Unidade também no Anexo III.

§ 8º O formulário com as informações de homologação dos candidatos, indicação da banca e data, local e horário do certame deverá ser enviado via e-mail, em formato editável, para a Secretaria dos Conselhos Superiores, que elaborará o documento de aprovação do COCEPE, considerando as justificativas dos casos de não-homologação.

§ 9º Após a aprovação da homologação das inscrições, da composição da Banca Examinadora e da data, local e horário do certame, o COCEPE deverá encaminhar estas informações à CPSI, para publicação no Diário Oficial da União e na opção *concursos* da página web da UFPEL.

## **CAPÍTULO V**

### **DAS ETAPAS E PROVAS DO CONCURSO**

**Art. 17.** As normas e critérios para realização das provas para ingresso na Classe A da carreira do Magistério Superior na Universidade Federal de Pelotas são estabelecidos na Resolução COCEPE nº 20 de 21 de julho de 2016.

## **CAPÍTULO VI**

### **DOS RESULTADOS**

**Art. 18.** O Departamento ou Colegiado interessado, assim como o Conselho Departamental ou de Centro, deverão aprovar o seu resultado conforme prazo estabelecido no Cronograma do Edital, e proceder sua remessa ao COCEPE, para homologação e posterior envio à CPSI, para publicação no link *concursos* da página web da UFPEL e no DOU.

**Art. 19.** Decorrido o prazo recursal sem que tenha havido a apresentação de recurso, ou depois de apreciados os recursos, o processo será encaminhado à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas para as providências pertinentes.

## **CAPÍTULO VII**

### **DOS RECURSOS**

**Art. 20.** Da homologação das inscrições caberá recurso ao COCEPE, dirigido à sua Presidência, no prazo de dez (10) dias úteis após a sua publicação no Diário Oficial da

## **MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO**

### **UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS**

#### **SECRETARIA DOS CONSELHOS SUPERIORES**

#### **CONSELHO COORDENADOR DO ENSINO DA PESQUISA E DA EXTENSÃO-COCEPE**

Resolução nº 19/2016 – Pág. 9 de 20

União.

§ 1º O recurso de que trata o *caput* deverá ser entregue exclusivamente na Secretaria dos Conselhos Superiores ou ser enviado por meio eletrônico com o original sendo postado por via expressa dentro do prazo recursal.

§ 2º Em caso de provimento ao recurso, a CPSI será oficiada imediatamente pelo COCEPE para que proceda à publicação de retificação do Edital no Diário Oficial da União.

**Art. 21.** Da composição da Banca Examinadora, caberá recurso ao COCEPE, dirigido à sua Presidência, no prazo de dez (10) dias úteis após a sua publicação no Diário Oficial da União.

§ 1º O recurso de que trata o *caput* deverá ser entregue exclusivamente na Secretaria dos Conselhos Superiores ou ser enviado por meio eletrônico com o original sendo postado por via expressa dentro do prazo recursal.

§ 2º Será facultado ao COCEPE consultar o Colegiado de Curso ou o Departamento responsável pela composição da banca, sobre os motivos alegados para impugnação.

§ 3º A impugnação de membro da Banca, poderá arguir, além do impedimento ou da suspeição de qualquer membro titular ou suplente da Banca Examinadora, a sua composição, se constituída em desacordo com o disposto nesta Resolução.

§ 4º No caso de acolhimento da impugnação, o processo retornará à origem a fim de que se proceda a aprovação de novo membro, observados os procedimentos estabelecidos no Capítulo III.

**Art. 22.** Da homologação do resultado, caberá recurso ao COCEPE, dirigido à sua Presidência, no prazo de dez (10) dias úteis após a sua publicação no Diário Oficial da União.

§ 1º O recurso será interposto perante o COCEPE por meio de requerimento, protocolado na Secretaria dos Conselhos Superiores, no qual o recorrente deverá expor os fundamentos do pedido de reexame de forma clara e objetiva, podendo anexar os documentos que julgar convenientes.

§ 2º Conhecido o recurso, o COCEPE poderá solicitar manifestação da Unidade interessada, que por sua vez poderá oficial aos demais interessados para que apresentem alegações que considerem necessárias.

§ 3º Ao candidato é permitido acesso aos documentos referentes ao concurso, para fins de recurso.

§ 4º Em caso de provimento ao recurso, a CPSI será comunicada imediatamente pelo COCEPE para que proceda à publicação de retificação do Edital no Diário Oficial da União.

## **MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO**

### **UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS**

#### **SECRETARIA DOS CONSELHOS SUPERIORES**

#### **CONSELHO COORDENADOR DO ENSINO DA PESQUISA E DA EXTENSÃO- COCEPE**

Resolução nº 19/2016 – Pág. 10 de 20

### **CAPÍTULO VIII**

#### **DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS**

**Art. 23.** O prazo de validade do concurso será de um ano, prorrogável por mais um, caso haja interesse da Instituição, contado a partir da data de publicação do Edital de homologação do resultado do concurso no Diário Oficial da União.

**Art. 24.** O armazenamento e preservação da documentação de cada concurso, incluindo a documentação digital e as imagens de gravação em áudio e vídeo, serão de

responsabilidade da Unidade Acadêmica.

**Art. 25.** A leitura e o cumprimento das normas desta resolução são de responsabilidade do candidato.

§ 1º A busca de esclarecimentos e a postulação tempestiva de retificações necessárias, constituem ônus do candidato e é de sua inteira responsabilidade acompanhar toda e qualquer publicação referente ao concurso, que será feita exclusivamente no endereço <http://concursos.ufpel.edu.br/>.

§ 2º Não haverá o envio de notificações por e-mail, telegramas ou cartas, referente às informações do concurso aos candidatos.

**Art. 26.** Os casos omissos serão resolvidos pelo COCEPE.

**Art. 27.** Esta Resolução entra em vigor a partir da data de sua aprovação.

**Art. 28.** Fica revogada a Resolução nº 03/2014 do COCEPE.

**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO**

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS**

**SECRETARIA DOS CONSELHOS SUPERIORES**

**CONSELHO COORDENADOR DO ENSINO DA PESQUISA E DA EXTENSÃO-COCEPE**

Resolução nº 19/2016 – Pág. 11 de 20

**ANEXO I**

**Formulário para Solicitação de Concurso Público para o ingresso na Classe A da carreira do Magistério Superior na Universidade Federal de Pelotas**

**Instruções práticas:**

- Preencher o formulário **editando o documento no computador**;
- Não alterar, excluir ou acrescentar** informações além do que está solicitado nos campos;
- Anexar a este formulário **atas do Departamento ou Colegiado de Curso e do Conselho Departamental ou de Centro**;
- Encaminhar **cópia deste formulário em arquivo editável ao e-mail da CPSI:** [cpsi.ufpel@gmail.com](mailto:cpsi.ufpel@gmail.com)

**1. UNIDADE DA UFPEL:**

**2. DEPARTAMENTO OU COLEGIADO:**

**3. ORIGEM DA VAGA:**

- ( ) Matríz Docente
- ( ) Redistribuição
- ( ) Estratégica
- ( ) Outra: \_\_\_\_\_

**4. JUSTIFICATIVA DA NECESSIDADE DO DOCENTE:**

**5. ÁREA DE CONHECIMENTO CONSTANTES DAS TABELAS DO CNPQ OU DA CAPES:**

Se **não houver** enquadramento no artigo 2º, parágrafo 1º da Resolução, não se aplica o preenchimento do campo abaixo.

**5.1 SUBÁREA DE CONHECIMENTO NO CASO DE NÃO ENQUADRAMENTO NAS ÁREAS CONSTANTES NAS TABELAS CNPQ OU CAPES:**

**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO**

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS**

**SECRETARIA DOS CONSELHOS SUPERIORES**

**CONSELHO COORDENADOR DO ENSINO DA PESQUISA E DA EXTENSÃO-COCEPE**

Resolução nº 19/2016 – Pág. 12 de 20

Se **houver** enquadramento no artigo 2º, parágrafo 2º da Resolução, aplica-se o preenchimento do campo abaixo.

**5.2 JUSTIFICATIVA PARA DEFINIÇÃO DE SUBÁREA NÃO CONSTANTE NAS TABELAS DO CNPQ OU CAPES CONFORME ATA DE DEPARTAMENTO OU COLEGIADO:**

Conforme artigo 2º, parágrafo 2º da Resolução. A justificativa deverá ser, **literalmente, a mesma constante na ata do departamento ou colegiado** solicitante. Não se aplica no caso de preenchimento do campo 5.

**6. NÚMERO DE VAGAS A SEREM PREENCHIDAS:**

**7. DENOMINAÇÃO NA CLASSE A:**

( ) Adjunto ( ) Assistente ( ) Auxiliar

**8. REGIME DE TRABALHO:** ( ) 20h ( ) 40h com Dedicção Exclusiva (DE)

**9. TITULAÇÃO EXIGIDA:**

Conforme o artigo 2º da Resolução:

*§ 3º A titulação a que se refere o inciso V deste artigo deverá ser definida de maneira objetiva a partir de uma ou mais áreas apontadas pelo Departamento ou Colegiado equivalente que serão aceitas para posse do candidato aprovado.*

*§ 4º No caso de constar mais de uma área para a titulação, estas devem ser informadas com a conjunção “ou” entre elas.*

Orientações práticas para definição da titulação exigida:

**Todos os concursos serão abertos inicialmente com a exigência de titulação de Doutor**, conforme a Lei 12.772 de 2012, que estabelece que a dispensa dessa exigência possa ocorrer, conforme decisão fundamentada do Conselho Superior, quando se tratar **do provimento para a área de conhecimento ou em localidade com grave carência de detentores de titulação acadêmica de Doutor.**

**Por orientação do COCEPE, a possibilidade de solicitações de concurso com titulação inferior a de doutor só poderá ocorrer após a abertura**

**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO**

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS**

**SECRETARIA DOS CONSELHOS SUPERIORES**  
**CONSELHO COORDENADOR DO ENSINO DA PESQUISA E DA EXTENSÃO-**  
**COCEPE**

Resolução nº 19/2016 – Pág. 13 de 20

**inicial com a exigência desta titulação.** Não havendo candidatos inscritos nesta primeira abertura, o colegiado ou departamento **deverá retornar o processo ao Conselho Superior**, com aprovação no Conselho Departamental ou de Centro, **para abertura com a titulação de mestre.** Caso haja **necessidade de alteração nas áreas para a titulação exigida neste segundo trâmite**, o Colegiado ou Departamento **deve justificar em ata esta alteração.**

**A comprovação da titulação exigida, por parte da Instituição, será verificada no momento da posse do candidato aprovado**, conforme Artigo 19, parágrafo único, do Decreto Presidencial 6944/2009.

**A definição da titulação exigida não deve incluir especificação de área da tese/dissertação ou da concentração** de pesquisa e atividades dos possíveis candidatos.

**A exigência da graduação como titulação só deverá ser pré-requisito para o concurso quando a área de formação e habilitação implica em exigência profissional** específica ou em circunstâncias que **a formação da**

**graduação seja de extrema necessidade para a docência no curso ou departamento.** Esta exigência deverá ser justificada em ata e no presente formulário e será avaliada pelo COCEPE na aprovação da abertura do concurso.

**9.1 ÁREA(S) PARA ABERTURA DO CONCURSO COM A TITULAÇÃO DE DOUTOR:**

**9.2 ÁREA(S) PARA EXIGÊNCIA DE GRADUAÇÃO (CASO NECESSÁRIO):**

**9.3 JUSTIFICATIVA PARA EXIGÊNCIA DE GRADUAÇÃO CONFORME ATA:**

A justificativa deverá ser, **literalmente, a mesma constante na ata do departamento ou colegiado** solicitante. **Não se aplica no caso não preenchimento do campo 9.2.**

**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO**

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS**

**SECRETARIA DOS CONSELHOS SUPERIORES**

**CONSELHO COORDENADOR DO ENSINO DA PESQUISA E DA EXTENSÃO-COCEPE**

Resolução nº 19/2016 – Pág. 14 de 20

**10. TIPOS DE PROVAS:**

Escolher **uma** das opções abaixo:

**ESCRITA, DIDÁTICA, TÍTULOS E DEFESA DO MEMORIAL DESCRITIVO E DO PLANO DE ATIVIDADES ACADÊMICAS**

**PRÁTICA, DIDÁTICA, TÍTULOS E DEFESA DO MEMORIAL DESCRITIVO E DO PLANO DE ATIVIDADES ACADÊMICAS**

Conforme a Resolução sobre a opção por prova prática, artigo 2º:

§ 6º *Em caso de realização de prova prática deverá constar na solicitação:*

*a) a indicação dos materiais, instrumentos, aparelhos ou técnicas a serem utilizadas;*

*b) a possibilidade do uso de material bibliográfico;*

*c) os critérios de aferição para avaliação dos candidatos na prova;*

*d) as responsabilidades sobre o provimento dos recursos técnicos para a realização da prova, se da Instituição ou dos candidatos.*

§ 7º *As indicações de materiais, instrumentos, aparelhos ou técnicas a serem utilizadas devem ser de conhecimento público relacionado à área ou subárea em concurso.*

Os itens abaixo **não se aplicam no caso da opção por prova escrita:**

**10.1 INDICAÇÃO DOS MATERIAIS, INSTRUMENTOS, APARELHOS OU TÉCNICAS A SEREM UTILIZADAS:**

**10.2 POSSIBILIDADE DE USO DE MATERIAL BIBLIOGRÁFICO NA PROVA PRÁTICA:**

será permitido  não será permitido

**10.3 CRITÉRIOS DE AFERIÇÃO PARA AVALIAÇÃO DOS CANDIDATOS NA PROVA PRÁTICA:**

**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO**

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS**

**SECRETARIA DOS CONSELHOS SUPERIORES**

**CONSELHO COORDENADOR DO ENSINO DA PESQUISA E DA EXTENSÃO-COCEPE**

Resolução nº 19/2016 – Pág. 15 de 20

**10.4 INFORMAÇÕES DA RESPONSABILIDADE SOBRE O**

**PROVIMENTO DOS RECURSOS TÉCNICOS PARA A REALIZAÇÃO DA PROVA PRÁTICA, SE DA INSTITUIÇÃO OU DOS CANDIDATOS:  
11. PROGRAMA DAS PROVAS COM DEZ (10) ITENS EM FORMA DE TÓPICOS:**

**2. CARGA HORÁRIA EM DISCIPLINAS A SEREM MINISTRADAS PELO CANDIDATO:**

Acrescer mais linhas, se necessário, pressionando *tabna* última célula da tabela.

Código da  
disciplina Nome da  
disciplina  
Semestres  
Graduação Pós-  
Gradua  
ção  
Carga horária do  
docente

1o 2o Teórica Prática

**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO**

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS**

**SECRETARIA DOS CONSELHOS SUPERIORES**

**CONSELHO COORDENADOR DO ENSINO DA PESQUISA E DA EXTENSÃO-  
COCEPE**

Resolução nº 19/2016 – Pág. 16 de 20

**13. TEXTO ARGUMENTATIVO ACERCA DA INSERÇÃO DOCENTE:**

O texto deve dar ênfase àquelas ações que digam respeito às atividades de ensino nos níveis de graduação e de pós-graduação, de extensão, de pesquisa, desenvolvimento e inovação. Fundamentar a solicitação com argumentos e proposições que demonstrem como esse investimento contribuirá efetivamente para a criação de novos cursos, e/ou ampliação de vagas, e/ou geração ou consolidação de nova linha de pesquisa ou extensão, e/ou gere inovação técnico-científica e pedagógica.

Data Assinatura e carimbo da chefia do Departamento ou  
Colegiado de Curso

Data Assinatura e carimbo da Direção da Unidade

**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO**

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS**

**SECRETARIA DOS CONSELHOS SUPERIORES**

**CONSELHO COORDENADOR DO ENSINO DA PESQUISA E DA EXTENSÃO-  
COCEPE**

Resolução nº 19/2016 – Pág. 17 de 20

**ANEXO II**

**Declaração dos membros da banca de ausência de vínculo  
com os candidatos inscritos**

**Instruções práticas:**

Preencher o formulário **editando o documento no computador nos espaços indicados;**

**Não alterar, excluir ou acrescentar** informações na declaração;

Anexar este formulário **na instrução do processo.** É possível anexar cópia digital do documento.

## DECLARAÇÃO

Eu, (nome do componente da banca), CPF (número do CPF), RG (número do RG), professor na (Nome da Universidade ou Instituição de Ensino Superior do componente) no presente momento, **declaro**, com a finalidade de participação em banca examinadora de concurso público para o magistério superior na Universidade Federal de Pelotas, **que não possuo qualquer um dos vínculos abaixo relacionados com os candidatos inscritos para o concurso** da área de (nome da área em concurso), regido pelo edital (número e ano do edital):

- I. parente consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau, cônjuge ou companheiro;
- II. ter participado ou venha a participar como perito, testemunha ou representante, ou se tais situações ocorrem quanto ao cônjuge, companheiro ou parente e afins até o terceiro grau;
- III. litigando judicial ou administrativamente com candidato ou respectivo cônjuge ou companheiro;
- IV. ter sido orientador ou coorientador de atividades acadêmicas de conclusão de curso de pós-graduação ou estágio pós-doutoral;
- V. ter sido coautor de trabalhos técnico-científicos nos três anos anteriores à data de publicação da portaria de composição da banca;
- VI. ter participado conjuntamente de projetos de pesquisa e de extensão nos últimos três anos, na condição de coordenador ou colaborador;
- VII. ter desempenhado função como superior ou como subordinado direto em outras instituições nos últimos três anos.

Por ser a expressão da verdade, firmo a presente declaração.

Data: Assinatura:

**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO**

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS**

**SECRETARIA DOS CONSELHOS SUPERIORES**

**CONSELHO COORDENADOR DO ENSINO DA PESQUISA E DA EXTENSÃO-  
COCEPE**

Resolução nº 19/2016 – Pág. 18 de 20

### ANEXO III

**Formulário com as informações de homologação dos candidatos, indicação da banca e data, local e horário do certame**

#### Instruções práticas:

- Preencher o formulário editando o documento no computador;*
- Não alterar, excluir ou acrescentar informações além do que está solicitado nos campos ou entre parênteses;**
- Anexar a este formulário atas do Departamento ou Colegiado de Curso e do Conselho Departamental ou de Centro;**
- Ao revisar o documento, excluir todas as informações que estiverem marcadas em itálico e em cinza, considerando possível publicação no Diário Oficial da União e no link Concursos do portal da UFPEL;**
- Encaminhar cópia deste formulário em arquivo editável ao e-mail da SCS:**

*ufpel.scs@gmail.com*

CONCURSO PÚBLICO PARA PROFESSOR EFETIVO

Edital CPSI (número do edital)

Processo UFPEL (número do processo)

ÁREA (nome da área em concurso)

**INFORMAÇÕES DE HOMOLOGAÇÃO DOS CANDIDATOS, INDICAÇÃO DA BANCA E DATA, LOCAL E HORÁRIO DO CERTAME**

Ao Conselho Coordenador do Ensino, da Pesquisa e da Extensão (COCEPE), Referente ao Concurso Público para professor efetivo, encaminha-se as seguintes informações:

*Conforme a Resolução, artigo 16:*

§ 1º *O Colegiado ou Departamento lavrará ata com homologação das candidaturas, indicação da Banca Examinadora e data do concurso, que será remetida ao Conselho Departamental ou ao Conselho de Centro.*

§ 2º *A não homologação de eventuais candidaturas, quando recomendada pelo Departamento ou Colegiado equivalente, com sua justificativa, deverá ser feita de forma clara, contendo elementos de convicção que permitam ao COCEPE avaliar a negativa.*

§ 3º *A justificativa da não-homologação dos candidatos deverá constar na ata do Departamento ou Colegiado equivalente responsável pelo parecer.*

§ 4º *O Conselho Departamental ou de Centro, por sua vez, verificará o atendimento das exigências do Edital, lavrando ata de sua aprovação.*

§ 5º *O Conselho Departamental ou Conselho do Centro deverá submeter o processo ao COCEPE contendo as atas de todas as instâncias da homologação, acompanhado pelo formulário, conforme Anexo III, indicando a lista dos candidatos, o parecer quanto a homologação, as justificativas para cada caso de não-homologação conforme ata, bem como a*

*indicação da Banca Examinadora, data, horário e local do certame.*

**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO**

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS**

**SECRETARIA DOS CONSELHOS SUPERIORES**

**CONSELHO COORDENADOR DO ENSINO DA PESQUISA E DA EXTENSÃO-COCEPE**

Resolução nº 19/2016 – Pág. 19 de 20

**Instruções práticas:**

*Na coluna nome do candidato, preencher com o nome completo dos candidatos seguindo a ordem de inscrição que consta no processo;*

*Na coluna tipo de vaga, informar o tipo de vaga a que o candidato concorre considerando estas opções: Ampla Concorrência, Pessoa com Deficiência e Cota Racial;*

*Na coluna situação da inscrição preencher apenas com as opções homologado ou não-homologado;*

*Na coluna de justificativa em caso de não-homologação, colocar a justificativa da não-homologação literalmente como consta na ata de Colegiado ou Departamento.*

*Se necessário, acrescentar mais linhas na tabela pressionando tab na última célula.*

**1) LISTA DE CANDIDATOS E PARECER QUANTO À HOMOLOGAÇÃO**

**Nome do candidato Tipo de Vaga Situação da Inscrição Justificativa em caso de não-homologação**

**2) DATA E HORA DO CONCURSO**

*Conforme a Resolução, artigo 16:*

§ 6º *As informações sobre data e hora do início do certame, bem como a provável data de término do certame, devem constar no Anexo III.*

**Data e hora de início do Concurso** dia (dia/mês/ano) e hora

**Provável data de término do**

**Concurso**

dia (dia/mês/ano)

### 3) LOCAL DO CONCURSO

Conforme a Resolução, artigo 16:

§ 7º As informações sobre local do certame devem ser enviadas com o endereço completo da Unidade da UFPEL onde o concurso será realizado, com logradouro, número e bairro, considerando a identificação da sala de início dos trabalhos dentro do prédio da Unidade também no Anexo III.

**Endereço Completo do local do Concurso:**

(logradouro, número e bairro)

**Sala de Início dos Trabalhos:** (sala com indicação de prédio ou bloco se necessário)

**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO**

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS**

**SECRETARIA DOS CONSELHOS SUPERIORES**

**CONSELHO COORDENADOR DO ENSINO DA PESQUISA E DA EXTENSÃO-COCEPE**

Resolução nº 19/2016 – Pág. 20 de 20

### 4) COMISSÃO EXAMINADORA DO CONCURSO

Conforme a Resolução:

**Art. 10.** A Banca Examinadora será composta por **três professores, tendo, no mínimo, um professor não integrante do quadro de pessoal da UFPEL.**

§ 1º A Banca Examinadora terá como **suplentes**, para o caso de substituição de membro titular

não vinculado à Universidade, **um professor não vinculado ao seu quadro de pessoal, e para o caso de substituição de membro titular vinculado à Universidade, um professor integrante de seu quadro de pessoal.**

§ 2º Os membros suplentes a que se refere o § 1º deste artigo serão designados por ordem de prioridade (primeiro suplente e segundo suplente), observada a vinculação como membro externo ou interno.

**Art. 11.** Dentre os integrantes da Banca Examinadora será escolhido **Presidente o professor mais antigo no magistério e ativo na UFPEL, desde que a Comissão não tenha a participação do Diretor da Unidade ou Coordenador do Curso, a quem caberá a presidência, sempre que integrar a Comissão.**

**Presidente da banca:** (nome completo com titulação e instituição)

**Avaliador Titular:** (nome completo com titulação e instituição)

**Avaliador Titular:** (nome completo com titulação e instituição)

**Avaliador Suplente:** (nome completo com titulação e instituição)

**Avaliador Suplente:** (nome completo com titulação e instituição)

**Assinatura e Carimbo**

Coordenador de Colegiado ou

Chefe de Departamento

Secretaria dos Conselhos Superiores, aos 21 dias do mês de julho de 2016.

## **ANEXO E - AUTODECLARAÇÃO**

### **AUTODECLARAÇÃO- UNIVERSIDADE FEDERAL DO OESTE DO PARÁ**

UNIVERSIDADE FEDERAL DO OESTE DO PARÁ COMISSÃO ORGANIZADORA DO CONCURSO DOCENTE – EDITAL Nº 027/2016 EDITAL Nº 05, DE 20 DE JANEIRO DE 2017 CONVOCAÇÃO PARA AFERIÇÃO DA AUTODECLARAÇÃO A Comissão Organizadora do Concurso Público de Provas e Títulos, instituída para a realização do certame regido pelo Edital nº 27 de 30 de agosto de 2016, publicado no diário oficial da união nº 168, seção 3 em 31 de agosto de 2016, em atendimento a Lei 12.990/2014 e considerando a Orientação Normativa SEGEP nº 3, de 1º de agosto de 2016, convoca o candidato relacionado no Anexo I, para comparecerem na presença da comissão de avaliação de aferição da autodeclaração, nos termos dispostos neste edital.

1. Disposições iniciais

1.1 O candidato inscrito no Edital nº 27, de 30 de agosto de 2016 que se em sua inscrição tenha se autodeclarado negro de cor preta ou parda, e que obteve aprovação nas etapas eliminatórias e classificatórias, atendendo dispositivo editalício, terão suas declarações avaliadas por Comissão Especial, de competência deliberativa, instituída pela autoridade máxima da Ufopa.

1.2 A Comissão Especial para Aferição da Veracidade da Autodeclaração designada pela Portaria nº 2.082/2016/Reitoria, é composta de 05 (cinco) membros distribuídos por gênero, cor e naturalidade, sendo 03 (três) titulares e 02 (dois) suplentes.

1.2.1 A aferição de que trata os Item 1.1 e 1.2, considerará os aspectos fenotípicos do candidato e resultará em um parecer, conforme a Orientação Normativa SEGEP nº 3, de 1º de agosto de 2016.

1.2.1.1 Entende-se por fenótipo o conjunto de características observáveis de um indivíduo.

1.3 Para fins de registro, a verificação da veracidade da autodeclaração poderá ser gravada em áudio e vídeo.

2. Da Forma

2.1 A aferição se dará por meio de avaliação presencial, momento no qual se fará a constatação de que o candidato, autodeclarado e aprovado, possui fenótipos de pessoas de cor preta ou parda, pertencentes ao grupo de negros, conforme o quesito cor ou raça utilizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE.

2.2 Todos os candidatos relacionados no Anexo I, devem se apresentar à Comissão Especial de Aferição no dia 23/01/2017, às 9h30min, na Sala 203, da Unidade Tapajós, localizada na Av. Vera Paz, S/N – Bairro: Salé – Cep: 68.035-110 – Santarém..

UNIVERSIDADE FEDERAL DO OESTE DO PARÁ COMISSÃO ORGANIZADORA DO CONCURSO DOCENTE – EDITAL Nº 027/2016

2.2.1 Não será permitido o ingresso na Sala 203 de candidato, após o horário estabelecido no item anterior.

2.2.1.1 O candidato que não se apresentar no local e hora definido neste edital, não terá a veracidade de sua autodeclaração aferida, sendo sua inscrição notificada e excluída da listagem de cotas, figurando apenas na listagem de aprovados de candidatos que concorrem na ampla concorrência.

2.2.1.2 Não será permitida representação por procuração de candidatos convocados e não serão aceitas justificativas de qualquer natureza para o não comparecimento do candidato.

2.2.1.3 Não serão aceitos pedidos de verificação da autodeclaração fora do horário e local indicados, independente dos motivos alegados.

2.3 Às 9h 30min, do dia 23/01/2017, a (o) Presidente da Comissão Especial para Aferição da Veracidade da Autodeclaração, fará a conferência do(s) candidato(s) presentes conferindo sua documentação oficial de identificação pessoal com foto, nos termos do Item 6.3 do Edital nº 27, de 30 de agosto de 2016.

2.3.1 A Comissão Especial para Aferição da Veracidade da Autodeclaração fará a chamada para aferição por ordem alfabética dos candidatos presentes.

2.3.2 Quando chamado pela Comissão, o candidato deverá se apresentar perante a ela, entregando neste momento, a formulário de Autodeclaração preenchido e assinado, conforme modelo disponibilizado no Anexo II.

2.4 Para fins de registro, a verificação da veracidade da autodeclaração poderá ser gravada em áudio e vídeo.

3. Do parecer referente à veracidade da

autodeclaração. 3.1 Quando constatado a veracidade da autodeclaração, a Comissão exarará parecer constatando a veracidade da autodeclaração do candidato. 3.1.1 Aferida a veracidade da autodeclaração, de acordo com o Item 1.2, constará o termo “Deferido” na divulgação do resultado. 3.1.2 O parecer será assinado somente pelos membros titulares da Comissão e comporá os arquivos do concurso. 3.1.3 Não será disponibilizada cópia do parecer disposto no item 3.1. a terceiros. 3.2 Na hipótese de declaração falsa o candidato será eliminado do concurso, sem prejuízos das sanções cabíveis. UNIVERSIDADE FEDERAL DO OESTE DO PARÁ COMISSÃO ORGANIZADORA DO CONCURSO DOCENTE – EDITAL Nº 027/2016 3.3 Será indeferida a concorrência às vagas reservadas a candidatos negros àqueles que: a) não forem aferidos como “preto” ou “pardo”, pela comissão; b) não compareçam, nos termos da convocação, ou deixem o recinto antes de finalizada sua participação nessa fase do concurso; c) não assinem a autodeclaração ou deixem de confirmar a autenticidade da assinatura nela expressa, se ela não houver sido assinada na presença de servidor público a serviço da Comissão. 4. Da divulgação 4.1 O resultado das verificações será publicado no site do concurso, até às 18h do dia 24/01/2017. 5. Do recurso 5.1 Em caso de indeferimento pela Comissão, o candidato poderá interpor recurso, no prazo de 2 (dois) dias úteis, a partir da divulgação do resultado da verificação da veracidade da autodeclaração. 5.2 O recurso deve ser direcionado à Comissão Organizadora do Concurso, por meio do Protocolo-Geral da Ufopa, no horário das 08h às 11h e das 14h às 17h, na Unidade Amazônia do Campus de Santarém da Ufopa, localizada na Av. Mendonça Furtado, nº 2946, CEP 68040-050, Bairro de Fátima, Santarém (PA), Brasil, indicando nome, edital, área/subárea do concurso, podendo ser entregue pessoalmente ou enviado por meio de Sedex, com data de postagem até o último dia previsto para o envio do recurso. Santarém, 20 de Janeiro de 2017. MILTON RENATO DA SILVA MELO Presidente da Comissão Organizadora do Concurso UNIVERSIDADE FEDERAL DO OESTE DO PARÁ COMISSÃO ORGANIZADORA DO CONCURSO DOCENTE – EDITAL Nº 027/2016 ANEXO I RELAÇÃO DE CANDIDATOS AUTODECLARADOS NEGROS Área/Subárea: Agronomia/Fitotecnia Michelly Rios Arévalo UNIVERSIDADE FEDERAL DO OESTE DO PARÁ COMISSÃO ORGANIZADORA DO CONCURSO DOCENTE – EDITAL Nº 027/2016 ANEXO II AUTODECLARAÇÃO DE COR/RAÇA Eu,

\_\_\_\_\_, portador(a) do R.G. nº \_\_\_\_\_, inscrito no CPF nº \_\_\_\_\_, nos termos da Lei nº 12.990, de 09 de junho de 2014, DECLARO, em conformidade com o quesito “cor ou raça” utilizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), que sou: ( ) Preto ( ) Pardo Santarém, \_\_\_\_ de Outubro de 2016. \_\_\_\_\_ Assinatura do candidato\*

\*Assinatura igual da Carteira de Identidade Oficial.

**AUTODECLARAÇÃO UFMS EDITAL 84**  
**ANEXO V**  
**Edital Progep nº 84 de 01 de outubro de 2014**  
**AUTODECLARAÇÃO ÉTNICO RACIAL**

Eu,

\_\_\_\_\_  
Portador do RG nº \_\_\_\_\_, CPF de nº \_\_\_\_\_,

\_\_\_\_\_  
declaro que sou preto ou pardo, conforme o quesito cor ou raça utilizado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, para o fim específico de atender ao item 4.6 do Edital de Abertura Progep Nº. 84/2014 no Concurso Público de Provas e Títulos para o cargo de \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Estou ciente que, se for detectada falsidade desta declaração, estarei sujeito às penalidades legais, inclusive de eliminação deste Concurso, em qualquer fase, e de anulação de minha nomeação (caso tenha sido nomeado e/ou empossado) após procedimento administrativo regular, em que sejam assegurados o contraditório e a ampla defesa.  
Campo Grande, \_\_\_\_/\_\_\_\_/2014.

\_\_\_\_\_  
ASSINATURA DO CANDIDATO

**ANEXOS F - EDITAIS**

Serviço Público Federal  
Ministério da Educação  
Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul

**EDITAL PROGEP Nº 88, de 09 de outubro de 2014.**

Sorteio da vaga destinada aos negros ou Pessoas Pretas ou Pardas (PPP) do Concurso Público para ingresso na Carreira do Magistério Superior na Classe de Professor Adjunto A Nível I.

**A PRÓ-REITORA DE GESTÃO DE PESSOAS E DO TRABALHO em exercício da FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL**, no uso de suas atribuições legais, e de acordo com o Edital Progep nº 85, de 02 de outubro de 2014, Concurso Público para ingresso na carreira do Magistério Superior na classe de Professor Adjunto A – Nível I, conforme determina o item 4.6.2, sorteio de vagas reservadas aos negros ou Pessoas Pretas ou Pardas (PPP), torna público, através deste Edital, o resultado do sorteio, ficando as seguintes vagas destinadas: Centro de Ciências Humanas e Sociais, vaga (1063) Grande Área/Área: Linguística, Letras e Artes/Letras/Linguas Estrangeiras Modernas e (1066) Grande Área/Área: Ciências Humanas/Educação/Fundamentos da Educação/Filosofia da Educação.

**CARMEM BORGES ORTEGA**

**ANEXO G – AÇÃO DECLARATÓRIA DE CONSTITUCIONALIDADE -EMENTA  
ADC 41**

08/06/2017 PLENÁRIO AÇÃO DECLARATÓRIA DE CONSTITUCIONALIDADE 41  
DISTRITO FEDERAL RELATOR : MIN. ROBERTO BARROSO REQTE.(S)  
:CONSELHO FEDERAL DA ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL - CFOAB  
ADV.(A/S) :MARCUS VINÍCIUS FURTADO COELHO E OUTRO(A/S) INTDO.(A/S)  
:PRESIDENTE DA REPÚBLICA PROC.(A/S)(ES) :ADVOGADO-GERAL DA UNIÃO  
INTDO.(A/S) :CONGRESSO NACIONAL PROC.(A/S)(ES) :ADVOGADO-GERAL DA  
UNIÃO AM. CURIAE. :INSTITUTO DE ADVOCACIA RACIAL E AMBIENTAL - IARA  
ADV.( A / S ) : HUMBERTO ADAMI SANTOS JÚNIOR E OUTRO ( A / S ) A M.  
CURIAE . : EDUCAFRO - EDUCAÇÃO E CIDADANIA DE AFRODESCENDENTES  
E CARENTES ADV.( A / S ) : DANIEL ANTONIO DE MORAES SARMENTO E  
OUTRO ( A / S ) Ementa: DIREITO CONSTITUCIONAL. AÇÃO DIRETA DE  
CONSTITUCIONALIDADE. RESERVA DE VAGAS PARA NEGROS EM  
CONCURSOS PÚBLICOS. CONSTITUCIONALIDADE DA LEI Nº 12.990/2014.  
PROCEDÊNCIA DO PEDIDO . 1. É constitucional a Lei nº 12.990/2014, que reserva  
a pessoas negras 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos para  
provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração  
pública federal direta e indireta, por três fundamentos. 1.1. Em primeiro lugar, a  
desequiparação promovida pela política de ação afirmativa em questão está em  
consonância com o princípio da isonomia. Ela se funda na necessidade de superar o  
racismo estrutural e institucional ainda existente na sociedade brasileira, e garantir a  
igualdade material entre os cidadãos, por meio da distribuição mais equitativa de  
bens sociais e da promoção do reconhecimento da Supremo Tribunal Federal  
Documento assinado digitalmente conforme MP nº 2.200-2/2001 de 24/08/2001, que  
institui a Infraestrutura de Chaves Públicas Brasileira - ICP-Brasil. O documento  
pode ser acessado no endereço eletrônico [http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/  
sob\\_o\\_numero\\_13110238](http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/sob_o_numero_13110238). Supremo Tribunal Federal Inteiro Teor do Acórdão -  
Página 1 de 186 Ementa e Acórdão ADC 41 / DF população afrodescendente. 1.2.  
Em segundo lugar, não há violação aos princípios do concurso público e da  
eficiência. A reserva de vagas para negros não os isenta da aprovação no concurso  
público. Como qualquer outro candidato, o beneficiário da política deve alcançar a  
nota necessária para que seja considerado apto a exercer, de forma adequada e  
eficiente, o cargo em questão. Além disso, a incorporação do fator “raça” como  
critério de seleção, ao invés de afetar o princípio da eficiência, contribui para sua  
realização em maior extensão, criando uma “burocracia representativa”, capaz de  
garantir que os pontos de vista e interesses de toda a população sejam  
considerados na tomada de decisões estatais. 1.3. Em terceiro lugar, a medida  
observa o princípio da proporcionalidade em sua tríplice dimensão. A existência de  
uma política de cotas para o acesso de negros à educação superior não torna a  
reserva de vagas nos quadros da administração pública desnecessária ou  
desproporcional em sentido estrito. Isso porque: (i) nem todos os cargos e empregos  
públicos exigem curso superior; (ii) ainda quando haja essa exigência, os  
beneficiários da ação afirmativa no serviço público podem não ter sido beneficiários  
das cotas nas universidades públicas; e (iii) mesmo que o concorrente tenha  
ingressado em curso de ensino superior por meio de cotas, há outros fatores que  
impedem os negros de competir em pé de igualdade nos concursos públicos,

justificando a política de ação afirmativa instituída pela Lei nº 12.990/2014. 2. Ademais, a fim de garantir a efetividade da política em questão, também é constitucional a instituição de mecanismos para evitar fraudes pelos candidatos. É legítima a utilização, além da autodeclaração, de critérios subsidiários de heteroidentificação (e.g., a exigência de autodeclaração presencial perante a comissão do concurso), desde que respeitada a dignidade da pessoa humana e garantidos o contraditório e a ampla defesa. 3. Por fim, a administração pública deve atentar para os seguintes parâmetros: (i) os percentuais de reserva de vaga devem valer para todas as fases dos concursos; (ii) a reserva deve ser aplicada em todas as vagas<sup>2</sup> Supremo Tribunal Federal Documento assinado digitalmente conforme MP nº 2.200-2/2001 de 24/08/2001, que institui a Infraestrutura de Chaves Públicas Brasileira - ICP-Brasil. O documento pode ser acessado no endereço eletrônico <http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/> sob o número 13110238. Supremo Tribunal Federal ADC 41 / DF população afrodescendente. 1.2. Em segundo lugar, não há violação aos princípios do concurso público e da eficiência. A reserva de vagas para negros não os isenta da aprovação no concurso público. Como qualquer outro candidato, o beneficiário da política deve alcançar a nota necessária para que seja considerado apto a exercer, de forma adequada e eficiente, o cargo em questão. Além disso, a incorporação do fator “raça” como critério de seleção, ao invés de afetar o princípio da eficiência, contribui para sua realização em maior extensão, criando uma “burocracia representativa”, capaz de garantir que os pontos de vista e interesses de toda a população sejam considerados na tomada de decisões estatais. 1.3. Em terceiro lugar, a medida observa o princípio da proporcionalidade em sua tríplice dimensão. A existência de uma política de cotas para o acesso de negros à educação superior não torna a reserva de vagas nos quadros da administração pública desnecessária ou desproporcional em sentido estrito. Isso porque: (i) nem todos os cargos e empregos públicos exigem curso superior; (ii) ainda quando haja essa exigência, os beneficiários da ação afirmativa no serviço público podem não ter sido beneficiários das cotas nas universidades públicas; e (iii) mesmo que o concorrente tenha ingressado em curso de ensino superior por meio de cotas, há outros fatores que impedem os negros de competir em pé de igualdade nos concursos públicos, justificando a política de ação afirmativa instituída pela Lei nº 12.990/2014. 2. Ademais, a fim de garantir a efetividade da política em questão, também é constitucional a instituição de mecanismos para evitar fraudes pelos candidatos. É legítima a utilização, além da autodeclaração, de critérios subsidiários de heteroidentificação (e.g., a exigência de autodeclaração presencial perante a comissão do concurso), desde que respeitada a dignidade da pessoa humana e garantidos o contraditório e a ampla defesa. 3. Por fim, a administração pública deve atentar para os seguintes parâmetros: (i) os percentuais de reserva de vaga devem valer para todas as fases dos concursos; (ii) a reserva deve ser aplicada em todas as vagas<sup>2</sup> Supremo Tribunal Federal Documento assinado digitalmente conforme MP nº 2.200-2/2001 de 24/08/2001, que institui a Infraestrutura de Chaves Públicas Brasileira - ICP-Brasil. O documento pode ser acessado no endereço eletrônico <http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/> sob o número 13110238. Inteiro Teor do Acórdão - Página 2 de 186 Ementa e Acórdão ADC 41 / DF oferecidas no concurso público (não apenas no edital de abertura); (iii) os concursos não podem fracionar as vagas de acordo com a especialização exigida para burlar a política de ação afirmativa, que só se aplica em concursos com mais de duas vagas; e (iv) a ordem classificatória obtida a partir da aplicação dos critérios de alternância e proporcionalidade na nomeação dos candidatos aprovados deve produzir efeitos

durante toda a carreira funcional do beneficiário da reserva de vagas. 4. Procedência do pedido, para fins de declarar a integral constitucionalidade da Lei nº 12.990/2014. Tese de julgamento: “É constitucional a reserva de 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública direta e indireta. É legítima a utilização, além da autodeclaração, de critérios subsidiários de heteroidentificação, desde que respeitada a dignidade da pessoa humana e garantidos o contraditório e a ampla defesa”. A C Ó R D ã O Vistos, relatados e discutidos estes autos, acordam os Ministros do Supremo Tribunal Federal, por seu Tribunal Pleno, sob a presidência da Ministra Cármen Lúcia, na conformidade da ata de julgamento, por unanimidade e nos termos do voto do Relator, em julgar procedente o pedido, para fins de declarar a integral constitucionalidade da Lei nº 12.990/2014, e fixar a seguinte tese de julgamento: “É constitucional a reserva de 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito.