



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA
INSTITUTO DE HUMANIDADES, ARTES E CIÊNCIAS
PROFESSOR MILTON SANTOS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ESTUDOS INTERDISCIPLINARES
SOBRE A UNIVERSIDADE (MESTRADO)**

CARLOS AUGUSTO DA SILVA JUNIOR

**POLÍTICAS AFIRMATIVAS NA EDUCAÇÃO SUPERIOR: UM ESTUDO
CRÍTICO DA IMPLEMENTAÇÃO DAS COTAS RACIAIS NOS CONCURSOS PARA
DOCENTES NA UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA**

Salvador

2024

CARLOS AUGUSTO DA SILVA JUNIOR

**POLÍTICAS AFIRMATIVAS NA EDUCAÇÃO SUPERIOR: UM ESTUDO
CRÍTICO DA IMPLEMENTAÇÃO DAS COTAS RACIAIS NOS CONCURSOS PARA
DOCENTES NA UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Estudos Interdisciplinares Sobre a Universidade, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre.

Linha de Pesquisa: Políticas públicas, cultura, gestão e bases históricas e conceituais da Universidade.

Orientador: Prof. Dr. Eniel do Espírito Santo.

Coorientadora: Prof.^a Dra. Ana Kátia Alves dos Santos

Salvador
2024

Ficha catalográfica elaborada pelo Sistema Universitário de Bibliotecas (SIBI/UFBA),
com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).

da Silva Junior, Carlos Augusto

Políticas afirmativas na educação superior: um estudo crítico da implementação das cotas raciais nos concursos para docentes na Universidade Federal da Bahia / Carlos Augusto da Silva Junior. -- Salvador, 2024.

117 f. : il

Orientador: Eniel do Espírito Santo.

Coorientadora: Ana Katia Alves dos Santos.

Dissertação (Mestrado - Programa de Pós-Graduação em Estudos Interdisciplinares Sobre a Universidade) -- Universidade Federal da Bahia, UFBA / IHAC, 2024.

1. Políticas de Ações Afirmativas. 2. Lei nº 12.990/2014. 3. Concurso Docente. 4. Racismo Institucional. 5. UFBA. I. Santo, Eniel do Espírito. II. Santos, Ana Katia Alves dos. III. Título.

CARLOS AUGUSTO DA SILVA JUNIOR

**POLÍTICAS AFIRMATIVAS NA EDUCAÇÃO SUPERIOR: UM ESTUDO CRÍTICO
DA IMPLEMENTAÇÃO DAS COTAS RACIAIS NOS CONCURSOS PARA
DOCENTES NA UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA**

Dissertação apresentada como requisito para obtenção do grau de Mestre em Estudos Interdisciplinares sobre a Universidade, do Instituto de Humanidades, Artes e Ciências da Universidade Federal da Bahia.

Aprovada em 04 de dezembro de 2024.

Banca examinadora:

Documento assinado digitalmente
 **GEORGINA GONCALVES DOS SANTOS**
Data: 04/12/2024 14:33:16-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Dra. Georgina Gonçalves dos Santos (UFBA)

Documento assinado digitalmente
 **DENIZE DE ALMEIDA RIBEIRO**
Data: 04/12/2024 15:18:22-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Dr.^a Denize de Almeida Ribeiro (UFRB)

Documento assinado digitalmente
 **LUIZ MELLO DE ALMEIDA NETO**
Data: 09/12/2024 09:25:37-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Dr. Luiz Mello de Almeida Neto (UFG)

AGRADECIMENTOS

Agradecer parece simples, mas definitivamente não é; é uma tarefa repleta de responsabilidade e emoção. Muitas pessoas contribuíram de formas diversas para o desenvolvimento deste trabalho, e temo cometer alguma injustiça ao deixar de mencionar alguém. Peço licença para saudar os mais velhos, minha ancestralidade e os orixás que me guiam e protegem, abrindo caminhos para que eu pudesse trilhar o meu. Sem essa força espiritual e ancestral, nada disso seria possível.

Dedico este trabalho especialmente às minhas avós, Dona Mira e Dona Helena, que são meu chão e meu céu, verdadeiros pilares de vida e inspiração. A sabedoria, coragem e resiliência que elas representam são os maiores exemplos que carrego comigo e que me sustentam em cada passo desta caminhada.

Aos meus pais, Helenice Cunha da Silva (in memoriam) e Carlos Augusto da Silva, agradeço por sempre acreditarem em mim e por me incentivarem na busca pelo conhecimento. Vocês sempre valorizaram a educação, mesmo com acesso limitado a ela, e plantaram em mim o desejo de aprender. Às minhas irmãs, Alice e Aline, e aos meus sobrinhos, Clara, Dan e Rhavy, agradeço pelos momentos de alegria e carinho ao longo deste caminho. Aos demais membros da minha família, que estiveram presentes com apoio e amor, minha gratidão por sua torcida constante e apoio.

Aos meus amigos, que são minha família escolhida, expresso meu carinho e gratidão. Cada conversa, cada escuta, cada leitura sugerida, cada livro compartilhado, cada convite para evento acadêmico, cada post de Instagram que dialogava com minha pesquisa, cada sorvete, cerveja e gesto de preocupação foram essenciais para me manter motivado. Vocês são parte fundamental deste trabalho. Tenho o privilégio de contar com amigos excepcionais; não mencionarei nomes, mas deixo registrado o meu sentimento de gratidão e a certeza de que cada um poderá enxergar sua contribuição aqui.

Ao Programa de Pós-Graduação em Estudos Interdisciplinares sobre Universidade (PPGEISU), deixo meu agradecimento profundo. Agradeço a todos os professores do programa, que enriqueceram meu percurso acadêmico com seus conhecimentos e

generosidade. Em especial, destaco a Professora Sônia Sampaio, cuja paixão e dedicação ao ofício da docência são de encantar.

Também dedico um agradecimento especial à Universidade Federal da Bahia, que foi e continua sendo um lugar de formação e transformação. A UFBA representa para mim muito mais do que um espaço de formação acadêmica; é um espaço de resistência, discussão e enfrentamento ao racismo e às desigualdades. Por isso, se fui duro em algum momento da pesquisa, é por acreditar no potencial transformador da Universidade.

Esta universidade não apenas me formou como profissional, mas também ajudou a moldar quem sou como pessoa e cidadão. Desde 2002, quando iniciei meu percurso na UFBA como aluno de graduação em Ciência da Computação, e posteriormente, em 2012, como servidor, tenho aprendido e contribuído com esta instituição. São 22 anos de uma jornada que considero uma honra e um privilégio, e espero continuar contribuindo e retribuindo ao que ela me proporcionou.

Sou grato à Pró-Reitoria de Desenvolvimento de Pessoas – PRODEP, representada por Jeilson Barreto, Leonardo Muricy, Rafaela Duarte e todos os colegas e amigos do NUSEL, que me apoiaram e tornaram essa caminhada mais leve e possível. Agradeço também aos meus colegas da PRDEP e da UFBA.

Aos professores Georgina Gonçalves, Luiz Mello e Iris Verena Oliveira, que participaram da minha qualificação, expressei meu agradecimento. Suas contribuições, questionamentos e orientações foram valiosas para o aprimoramento deste estudo e para o fortalecimento do meu percurso acadêmico.

Aos membros da banca de avaliação, Professora Georgina Gonçalves, Professor Luiz Mello e Professora Denize Ribeiro, manifesto minha gratidão, antecipadamente, por sua disponibilidade, generosidade e tempo dedicados a este trabalho. Agradeço por aceitarem participar deste momento tão importante e por contribuírem com seu conhecimento.

Por fim, ao meu orientador, Professor Eniel do Espírito Santo, e à minha coorientadora, Professora Ana Kátia Alves dos Santos, dedico um agradecimento super especial. Obrigado por cada troca, cada palavra de incentivo, paciência e ensinamento. Estando

há alguns anos afastado da academia na condição de discente, este retorno foi acolhedor e prazeroso, graças a vocês dois.

Percebo o privilégio que é ter tantas pessoas a quem agradecer. É uma alegria imensa viver cercado de pessoas queridas, que torcem pelo meu bem e pelo meu progresso. A todas e todos, meu mais sincero agradecimento.

Não há justiça se há sofrer
Não há justiça se há temor
E se a gente sempre se curvar
Kaô Kabecilê, Xangô, Obá Iná

(Douglas Germano, Obá Iná)

POLÍTICAS AFIRMATIVAS NA EDUCAÇÃO SUPERIOR: UM ESTUDO CRÍTICO DA IMPLEMENTAÇÃO DAS COTAS RACIAIS NOS CONCURSOS PARA DOCENTES NA UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA

RESUMO

Frutos de uma luta incansável dos movimentos sociais, as ações afirmativas são políticas públicas, promovidas tanto pelo poder público quanto por iniciativas privadas. Elas visam atingir o princípio constitucional da igualdade material, corrigindo exclusões socioeconômicas do passado ou presente. A Lei nº 12.990/2014, acerca de políticas públicas de ações afirmativas em concursos públicos, surge como instrumento de reparação e justiça social motivado pela sub-representação de pessoas negras no serviço público. Em seu primeiro artigo, a Lei define que a reserva de 20% das vagas acontecerá somente nos concursos com três ou mais vagas. Contudo, esta não é a realidade dos concursos para docentes nas universidades, dificultando a aplicação da lei. Os processos de seleção de docentes são extremamente particulares e possuem requisitos de contratação, em geral, muito precisos, amiúde exigindo-se mestrado ou doutorado em áreas específicas. Diante desse cenário, o presente estudo teve o seguinte objetivo: analisar como a política de cotas definida pela lei nº 12.990/2014 foi implementada nos concursos públicos para docentes do magistério superior da Universidade Federal da Bahia (UFBA), no período de 2014 a 2023. Trata-se de uma pesquisa qualitativa, descritiva e exploratória, conduzida através de um levantamento bibliográfico e análise documental. Tem como base teórica, a discussão de questões de raça, racismo e, em específico, o racismo na universidade. Os apontamentos da pesquisa revelam que a UFBA adotou uma interpretação restritiva da lei entre os anos de 2014 e 2018, resultando em um baixo número de vagas reservadas. Contudo, a situação reverte-se em 2018, quando a instituição adota uma perspectiva mais ampla da legislação e altera o seu modelo de edital. Dessa maneira, aquele percentual de 20% previsto na lei passa a incidir sobre o total de vagas ofertadas. Conclui-se que a alteração do entendimento da lei foi um passo exitoso e implicou um aumento expressivo da aprovação de docentes negras e negros nos concursos da instituição, ressaltando a importância dos processos avaliativos contínuos das políticas afirmativas.

Palavras-chave: Políticas de Ações Afirmativas. Lei nº 12.990/2014. Concurso Docente. Racismo Institucional. UFBA.

AFFIRMATIVE POLICIES IN HIGHER EDUCATION: A CRITICAL STUDY OF THE IMPLEMENTATION OF RACIAL QUOTAS IN FACULTY HIRING PROCESSES AT THE FEDERAL UNIVERSITY OF BAHIA

ABSTRACT

Affirmative actions, born from the relentless efforts of social movements, are public policies promoted by both governmental authorities and private initiatives. They aim to fulfill the constitutional principle of substantive equity, addressing socioeconomic exclusions from the past or present. Law No. 12,990/2014, which pertains to affirmative action policies in public service exams, serves as an instrument of reparation and social justice driven by the underrepresentation of Black individuals in public service. In its first article, the Law establishes a 20% reservation of positions only for exams with three or more vacancies. However, this is not the reality in faculty recruitment exams at universities, complicating the law's application. Faculty selection processes are highly specific, with recruitment criteria often requiring a master's or doctoral degree in particular fields. In this context, the present study aimed to analyze how the quota policy defined by Law No. 12,990/2014 has been implemented in public exams for faculty positions at the Federal University of Bahia (UFBA) between 2014 and 2023. This qualitative, descriptive, and exploratory research was conducted through a literature review and document analysis. The theoretical foundation of the study encompasses discussions of race, racism, and, specifically, racism within universities. The research findings indicate that UFBA adopted a restrictive interpretation of the law from 2014 to 2018, resulting in a low number of reserved positions. However, this situation reversed in 2018 when the institution embraced a broader interpretation of the legislation and modified its recruitment model. Consequently, the 20% reservation stipulated by the law began to apply to the total number of positions offered. It is concluded that this shift in the interpretation of the law was a successful step, significantly increasing the approval of Black faculty members in the institution's recruitment processes, underscoring the importance of continuous evaluations of affirmative action policies.

Keywords: Affirmative Action Policies. Law No. 12,990/2014. Faculty Recruitment Exams. Institutional Racism. UFBA.

POLÍTICAS AFIRMATIVAS EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR: UN ESTUDIO CRÍTICO DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS CUOTAS RACIALES EN LOS CONCURSOS PARA DOCENTES EN LA UNIVERSIDAD FEDERAL DE BAHÍA

RESUMEN

Fruto de una lucha incansable de los movimientos sociales, las acciones afirmativas son políticas públicas promovidas tanto por el sector público como por iniciativas privadas. Tienen como objetivo alcanzar el principio constitucional de igualdad material, corrigiendo exclusiones socioeconómicas del pasado o del presente. La Ley nº 12.990/2014, que trata de políticas públicas de acciones afirmativas en concursos públicos, surge como un instrumento de reparación y justicia social, motivado por la subrepresentación de personas negras en el servicio público. En su primer artículo, la ley define que la reserva del 20% de las vacantes se aplicará solo en los concursos con tres o más vacantes. Sin embargo, esta no es la realidad de los concursos para docentes en las universidades, lo que dificulta la aplicación de la ley. Los procesos de selección de docentes son extremadamente específicos y poseen requisitos de contratación muy precisos, en general exigiéndose un máster o doctorado en áreas específicas. Ante este contexto, el presente estudio tuvo el siguiente objetivo: analizar cómo se implementó la política de cuotas establecida por la Ley nº 12.990/2014 en los concursos públicos para docentes de educación superior en la Universidad Federal de Bahía (UFBA), en el período de 2014 a 2023. Se trata de una investigación cualitativa, descriptiva y exploratoria, conducida a través de una revisión bibliográfica y análisis documental. Su base teórica incluye la discusión de cuestiones de raza, racismo y, en particular, el racismo en la universidad. Los hallazgos de la investigación revelan que la UFBA adoptó una interpretación restrictiva de la ley entre 2014 y 2018, lo que resultó en un bajo número de vacantes reservadas. No obstante, la situación cambió en 2018, cuando la institución adoptó una perspectiva más amplia de la legislación y modificó su modelo de convocatoria. De esta manera, el porcentaje del 20% previsto en la ley pasó a aplicarse sobre el total de vacantes ofrecidas. Se concluye que este cambio en la interpretación de la ley fue un paso exitoso y resultó en un aumento significativo de la aprobación de docentes negras y negros en los concursos de la institución, destacando la importancia de procesos evaluativos continuos de las políticas afirmativas.

Palabras clave: Políticas de Acciones Afirmativas. Ley nº 12.990/2014. Concurso Docente. Racismo Institucional. UFBA.

LISTA DE ABREVIATURAS

ADPF – Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental

CEP – Comitê de Ética em Pesquisa

CNPIR – Conselho Nacional de Promoção da Igualdade Racial

CONSUNI – Conselho Universitário

CPII – Colégio Pedro II

GT – Grupo de Trabalho

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IFES – Instituição Federal de Ensino Superior

Ifes – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Espírito Santo

INEP – Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira

Ineg/AL – Instituto do Negro de Alagoas

Ipea – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

LGBTQIAPN+ – Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transexuais, Queer, Intersexuais, Assexuais, Pansexuais e Não-binárias e outras identidades de gênero e orientações sexuais que não se encaixam no padrão cis-heteronormativo.

MGI – Ministério da Gestão e Inovação em Serviços Públicos

MPDG – Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão

MPF – Ministério Público Federal

NUSEL – Núcleo de Seleção

PCD – Pessoa com Deficiência

PL – Projeto de Lei

PLANAPIR – Plano Nacional de Promoção da Igualdade Racial

PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios

PNPIR – Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial

PRODEP – Pró-Reitoria de Desenvolvimento de Pessoas

REUNI – Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais

SciELO – Scientific Electronic Library Online

SEPPIR – Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial

SIAPE – Sistema Integrado de Administração de Pessoal

SIGRH – Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos

STF – Supremo Tribunal Federal

UERJ – Universidade do Estado do Rio de Janeiro

UFAL – Universidade Federal de Alagoas

UFBA – Universidade Federal da Bahia

UFES – Universidade Federal do Espírito Santo

UnB – Universidade de Brasília

UNEB – Universidade do Estado da Bahia

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Grupo 01: Distribuição observada das vagas	68
Tabela 2 – Grupo 01: Distribuição desejadas das vagas.....	69
Tabela 3 – Grupo 01: Aprovações / Vagas Ampliadas	70
Tabela 4 – Grupo 02: Distribuição Observada das Vagas	73
Tabela 5 – Grupo 02: Simulação da distribuição segundo critério vagas por área (3/5)	74
Tabela 6 – Grupo 02: Aprovações / Vagas Ampliadas	75

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Quadro 1: Tipologia da Pesquisa	30
Gráfico 1 – Percentual de docentes nomeados por cotas 2014/2019	77
Figura 1 – Pixação a favor das cotas raciais no centro de Salvador	21
Figura 2 – Manifestação para aprovação da política de cotas na UFBA.....	24
Figura 3 – Aula Inaugural do Instituto Steve Biko (Foto 1)	82
Figura 4 – Aula Inaugural do Instituto Steve Biko (Foto 2)	84
Figura 5 – Aula Inaugural do Instituto Steve Biko (Foto 3)	87

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	17
2. CAMINHOS METODOLÓGICOS	30
3. MARCO TEÓRICO: “Cotas raciais nos concursos públicos para docente: Um ensaio teórico na perspectiva do ensino superior”	38
3.1 Raça e Racismo	39
3.2 Racismo na Universidade	46
3.3 Políticas públicas e ações afirmativas	49
3.4 Considerações	53
4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS: A Lei nº 12.990/2014 e sua implementação: resultados, avanços e desafios.....	56
4.1. Lei nº 12.990/2014: histórico, detalhamentos e tensionamentos	56
4.2. Concursos para docentes na UFBA: análise dos editais e resultados	62
4.3. Considerações Parciais	79
5. SÍNTESE DE RESULTADOS: Perspectivas e desafios.....	82
6. REFLEXÕES FINAIS	88
6.1 Problema de pesquisa e objetivos	88
6.2 Limites da pesquisa e investigações futuras	90
6.3 Contribuições da Pesquisa	91
6.4 Notas finais.....	92
7. REFERÊNCIAS.....	93
8. ANEXOS	99
8.1 Lei 12.990/2014.....	99
8.2 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA: “Igualdade racial: uma análise das políticas públicas afirmativas em concursos para docentes da rede federal”	100
8.3 Termo de autorização para uso de imagem.....	117

1. INTRODUÇÃO

As instituições são formadas por pessoas que, individualmente e/ou coletivamente, carregam suas bagagens e seus atravessamentos sociais, sendo o racismo uma dessas vivências que refletirá nas instituições. Embora as Instituições Federais de Ensino Superior (IFES) sejam um lugar de muita discussão e produção de conhecimento, não estão fora da estrutura social que compõe a sociedade e justamente por isso não estão isentas de reproduzir comportamentos racistas, sejam em ações ou em omissões.

Além disto, as IFES tiveram um papel histórico fundamental na idealização e difusão de teorias eugenistas, que foram a base do racismo científico e sustentaram inúmeras publicações científicas entre o final do século XIX e o início do século XX. A eugenia – eu: boa, genus: geração – partia do pressuposto de que havia raças superiores e a partir desse ponto, buscava intervir na reprodução das populações com o suposto objetivo de melhorá-las. Em contraponto, as ações afirmativas que implementaram as cotas no ingresso de estudantes negros e negras às Universidades são um marco no enfrentamento ao racismo institucional, pois até então a ausência desses corpos nesses lugares era naturalizada (Schwarcz, 1993; Brasil, 2012; Munanga, 2020; Almeida, 2021).

No contexto histórico e contemporâneo, a ausência de discentes negras e negros foi naturalizada durante anos pelas universidades brasileiras, sendo que as primeiras ações de combate a essa desigualdade surgiram no início dos anos 2000, tendo como pioneiras a Universidade Estadual do Rio de Janeiro, a Universidade de Brasília e a Universidade do Estado da Bahia. A Lei Federal que uniformizou e garantiu a aplicação das cotas nas instituições federais só foi sancionada em 2012 pela ex-Presidenta Dilma Rousseff, trata-se da Lei nº 12.711/2012 (Brasil, 2012).

Do mesmo modo, a ausência de docentes negras e negros também foi naturalizada durante anos e somente em 2014 tivemos a implementação da Lei Federal nº 12.990/2014 (Brasil, 2014) (Anexo I), que buscava fazer a correção desse cenário em todo serviço público federal, onde encontramos a carreira docente das universidades federais. Todavia, a implementação da Lei não garantiu a entrada de docentes negras e negros, isso devido à especialidade do concurso para docente, dessa forma, embora houvesse a Lei, não existia a garantia da reserva da vaga e com isso não se garantia a entrada de docentes negras e negros.

Tal situação traz à tona evidências latentes do racismo institucionalizado na estrutura organizacional das universidades públicas. Segundo Almeida (2021, p. 35), “na sociologia os conceitos de instituição e estrutura são centrais e descrevem diferentes fenômenos sociológicos”, esse entendimento não se deve perder de vista quando discutimos racismo. Para Santos *et al.* (2021), o racismo institucional decorre do racismo estrutural, que reflete nas instituições públicas e privadas de um Estado formado a partir de desigualdades raciais. E para Almeida (2021), o racismo é estrutural, por ser uma decorrência da própria estrutura social, é o modo normal que constitui as relações políticas, econômicas, jurídicas e até familiares.

A permanência do racismo estrutural influencia profundamente os mecanismos de implementação de políticas destinadas a promover a diversidade nas instituições. Assim, embora a Lei nº 12.990/2014 represente um marco na busca pela correção das disparidades no serviço público federal, a especificidade dos concursos para docentes, associada à interpretação adotada pelas instituições de ensino, acabou por minar as garantias dessa legislação. Este cenário encontra respaldo nas reflexões de Almeida (2021) sobre a compreensão de estrutura e instituição, bem como nas análises de Santos *et al.* (2021) acerca do reflexo do racismo nas instituições.

Em 2018, quando fui convidado¹ a assumir a chefia do Núcleo de Seleção (NUSEL), setor responsável pelos concursos públicos para as carreiras de Técnico Administrativo em Educação e Magistério Superior, comumente chamada de carreira Docente, da Universidade Federal da Bahia, não tinha exata noção da complexidade do trabalho a ser desenvolvido ali. Naquela época, o Núcleo estava num contexto de finalização de um concurso para técnicos que teve mais de 70 mil inscritos, sendo que o foco era finalizar esse trabalho que havia iniciado em 2016.

A nomeação que me tornou chefe do setor foi publicada em março de 2018. Mesmo já nomeado, continuei com o apoio da chefia anterior e contei com toda experiência da equipe que já trabalhava no Núcleo. Com esse suporte, publicamos o Edital Docente 01/2018 ainda no início de março daquele ano.

A publicação do Edital 01/2018 da UFBA abre o universo motivador dessa pesquisa relacionada com políticas afirmativas no contexto do ensino superior público. Esse edital possuía 21 vagas e nenhuma delas estava reservada às pessoas com

¹ Neste trecho optei por escrever na primeira pessoa do singular em virtude da minha implicação com a pesquisa

deficiência, conforme a Lei nº 8.112/1990 (Brasil, 1990), que prevê a reserva de até 20% das vagas, onde a UFBA trabalha com o valor da reserva em 5%. Para esse edital também não haviam vagas reservadas às pessoas autodeclaradas pretas e pardas, em conformidade com a Lei nº 12.990/2014 (Brasil, 2014), que prevê a reserva de 20% das vagas.

Embora existam dois tipos de reserva de vagas em concursos públicos federais, com duas legislações distintas e sem ordem de prioridade entre elas, esta pesquisa teve seu olhar voltado para a reserva de vagas às pessoas autodeclaradas pretas e pardas, conforme a Lei nº 12.990/2014 (Brasil, 2014), pela urgência da discussão, uma vez que a Lei tem validade prevista de apenas dez anos, e assim perdeu a sua vigência em junho de 2024, permanecendo válida por decisão do Ministro Flávio Dino do Supremo Tribunal Federal (STF), que garantiu sua continuidade até que haja manifestação do Congresso Nacional.

É fundamental destacar que o incômodo em não ver nenhuma vaga reservada nos concursos para docentes não era exclusividade minha, pelo contrário, esse incômodo já permeava discussões dentro da Universidade. Destaco o trabalho e empenho do Coletivo Luiza Bairros – uma articulação de docentes, discentes e técnicas/os administrativas/os negras/os da UFBA – que em março de 2018 entregou à Reitoria o **Manifesto pelo Enegrecimento do Corpo Docente da UFBA**, denunciando a precariedade da aplicação de Lei nº 12.990/2014 na universidade.

Segundo Gomes (2017), o Movimento Negro tem sido o principal protagonista para que as ações afirmativas se transformassem em questão social, política, acadêmica e jurídica na nossa sociedade. Na UFBA não foi diferente, pois após a entrega do Manifesto, a equipe do NUSEL foi chamada para uma reunião na qual saímos com a responsabilidade de pesquisar/pensar/criar um modelo de edital, com uma nova metodologia, onde a aplicação da Lei de Cotas pudesse ser mais efetiva.

No âmbito do NUSEL da UFBA, realizamos um trabalho de pesquisa e encontramos basicamente três modelos de edital utilizados em outras IFES. O modelo mais comum era o que a UFBA já utilizava, no qual só haveria reserva de vagas caso as áreas de conhecimento tivessem ao menos três vagas demandadas para o concurso, o que tornava a reserva de vaga um evento raro. O segundo modelo previa um sorteio público, conforme critérios previamente estabelecidos, o percentual de 20% era aplicado ao total de vagas do Edital e de modo aleatório escolhiam-se as áreas que teriam a sua vaga priorizada às pessoas negras. O terceiro modelo previa,

em linhas gerais, que a reserva de 20% aconteceria sobre o total de vagas do Edital, que as pessoas autodeclaradas negras pudessem se inscrever em todas as áreas, mas a definição de quais áreas seriam contempladas com a reserva aconteceria somente após a realização do concurso e as áreas contempladas seriam aquelas em que houvesse candidata(o) negra(o) aprovada(o).

Realizamos adaptações para que o terceiro modelo coubesse nos moldes dos nossos concursos da instituição, sem ferir a Resolução do Conselho Universitário (CONSUNI) nº 02/2017, que rege os concursos da universidade. Levamos a proposta de Edital com as alterações para a reunião do CONSUNI, onde foi apresentada e aceita por unanimidade das/dos conselheiras/os e, em seguida, teve o aval da Procuradoria Federal junto à UFBA, como um modelo livre de vícios.

Entretanto, como infelizmente ocorre na luta pela defesa dos direitos das pessoas subalternizadas em razão da sua raça/cor, a aprovação no Conselho Universitário da UFBA não foi livre de tensionamentos. Destaco novamente o papel do Coletivo Luiza Bairros, que esteve presente na reunião citada do Conselho Universitário e reivindicou que não só o edital fosse alterado, mas que a reserva fosse ampliada de 20% para 50%, na tentativa de suprir o quantitativo que não fora reservado de 2014 até essa alteração ocorrida no final de 2018. Os/as conselheiros/as votaram em sua maioria pela rejeição da proposta, argumentando que o texto da Lei nº 12.990/2014 não permite flexibilizações de seu entendimento e que é categórico ao afirmar em seu artigo primeiro que “Ficam reservadas aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos”. Contudo, cabe observar que as cotas para acesso à graduação foram aprovadas nesta mesma instância em 2004, com base em todo um histórico de exclusão e na autonomia universitária, sem a necessidade de respaldo em nenhuma lei, afinal, a Lei nº 12.711/12 que uniformizou o entendimento e garantiu a aplicação em todas as IFES só foi publicada oito anos depois (Brasil, 2012; Brasil, 2014).

Para entendermos melhor a importância e urgência da discussão das cotas raciais nos concursos para docentes das universidades e institutos federais, duas análises mostram-se necessárias, a primeira diz respeito à população brasileira, buscando-se conhecer o perfil dessa população, quanto ao quesito raça/cor. A segunda análise busca examinar minuciosamente o panorama que abarca o perfil dos docentes do ensino superior em universidades, com foco específico também no critério de raça/cor. Espera-se que o perfil resultante da primeira análise esteja

representado no perfil encontrado na segunda análise, este constituiria um dos aspectos almejados por uma sociedade que promova igualdade e justiça social.

Para a primeira análise no tocante à representatividade da população negra, a fonte de dados ideal seria o Censo Demográfico do país, todavia, as informações disponíveis são do Censo de 2010, uma vez que o Censo de 2020 não foi realizado no período devido por falta de interesse político e por motivo da pandemia de Covid-19, tendo seu início somente em 2022 após determinação do Supremo Tribunal Federal (STF) e até o momento os resultados ainda não estão disponíveis (Brasil, 2021).

Figura 1 – Pixação² a favor das cotas raciais no centro de Salvador



Fotógrafo: Roberto (2017).

Para que não fossem utilizados dados com 14 anos de defasagem, esta pesquisa utilizou como base as informações da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), realizada também pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), uma pesquisa por amostragem de alto rigor científico.

² Título dado pelo fotógrafo. A grafia da palavra “pixação” foi mantida, respeitando a autodenominação dos próprios pixadores.

A pesquisa do PNAD Contínua/IBGE realizada em 2022 indica que da população do Brasil: 45,3% declarou-se da raça/cor parda, 42,8% declarou-se da raça/cor branca e 10,6% declarou-se da raça/cor preta (IBGE, 2023a). Assim, os dados nacionais revelam que 56,1% da população declara-se parda ou preta, portanto, negra. Os dados da Bahia, localidade onde a UFBA está inserida, que foram levantados pela PNAD Contínua/IBGE de 2018, estão disponíveis em relatórios de gestão do Governo do Estado, e revelam que da sua população, 58,2% declararam-se da raça/cor parda, 22,9% declararam-se da raça/cor preta e 18,1% declararam-se da raça/cor branca, ou seja 81,1% da população baiana é preta ou parda, portanto, negra (Bahia, 2020).

Com o caminhar da pesquisa, os tão aguardados dados do Censo 2022 foram aos poucos divulgados, oferecendo uma visão atualizada e detalhada da composição étnico-racial do Brasil. Segundo os resultados divulgados, a tendência observada na PNAD Contínua 2022 permanece, destacando a expressiva presença da população negra no contexto nacional. De acordo com as informações mais recentes, a autodeclaração de raça/cor indica que 45,3% da população se identifica como parda, 43,5% como branca e 10,2% como preta, 0,6% como indígena e 0,4% como amarela (IBGE, 2023b). A proximidade entre os dados do Censo e PNAD Contínua demonstra o rigor e qualidade das pesquisas, reforça a relevância dos estudos que abordam a questão racial e ressalta a importância de políticas inclusivas e ações afirmativas para promover a equidade e a justiça social no país, na medida que evidenciam que a população negra é uma maioria minorizada em certos espaços.

Ao analisar os dados específicos e mais atualizados da Bahia, as informações atualizadas do Censo 2022 revelam que 57,3% da população se autodeclara como parda, 22,4% como preta e 19,6% como branca e 0,6% como indígena (IBGE, 2023b). Esses números corroboram a predominância de 79,7% da população negra no estado, fazendo da Bahia um dos estados mais negros do país, ressaltando a necessidade de políticas públicas que reconheçam e valorizem a diversidade étnico-racial e promovam a inclusão.

A partir do Censo 2022 (IBGE, 2023b) é importante salientar duas informações relevantes para esta pesquisa. A primeira informação é que pela primeira vez desde 1832, ano do primeiro Censo, o número de pessoas autodeclaradas pardas superou

o número de pessoas autodeclaradas brancas³. Em segundo plano, destaca-se o significativo crescimento do número de pessoas autodeclaradas pretas: no Censo de 2010² esse número era de 14,5 milhões de pessoas e em 2022 passou para 20,7 milhões de pessoas, um expressivo crescimento de aproximadamente 43%. Qualquer afirmação careceria de um estudo específico, mas pode-se pensar como hipóteses para esses fenômenos as teorias eugenistas disseminadas no Brasil durante o final do século XIX e início do século XX, bem como o estímulo do estado para a imigração europeia, durante o mesmo período das teorias eugenistas. Já o aumento da população autodeclarada preta pode estar associado à uma nova percepção do negro na sociedade, reconhecimento e valorização dessa identidade, fruto do trabalho de décadas dos movimentos negros.

Para a segunda análise, tendo-se como base a representatividade da população negra no corpo docente das IFES, temos os dados do Censo da Educação Superior 2023, realizado pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep, 2024). Em 2023, encontrou-se um total de 93.927 docentes nas universidades federais, desses 28,9% não tinham declaração de raça/cor, o que por si só já revela uma não preocupação das instituições com essa informação, negligenciando a possibilidade de uma avaliação mais precisa da composição racial do quadro docente das universidades federais, sendo importante destacar que até o censo de 2021 a parcela de docentes sem declaração de raça/cor chegava a 43,2% do total. Retornando ao Censo de 2022, 48,5% declararam-se da raça/cor branca, 3,2% declararam-se da raça/cor preta, 18,0% declararam-se da raça/cor parda, 1,2% da raça/cor amarela, o número de autodeclarados indígenas ficou em 0,2%. Assim, mesmo considerando-se que quase 30% dos professores não tinham declaração de raça/cor, apenas 21% dos docentes autodeclararam-se pardos ou pretos, constituindo-se em uma vergonhosa sub-representação do povo negro no magistério superior da universidade pública federal.

Ainda na segunda análise, na Universidade Federal da Bahia, a Pró-Reitoria de Desenvolvimento de Pessoas realizou um levantamento semelhante com os docentes da instituição e apresentou na reunião do Conselho Universitário de Janeiro de 2023, as informações foram retiradas do Sistema Integrado de Administração de Pessoal

³ Fonte: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2023-12/censo-2022-populacao-parda-supera-branca-pela-1a-vez>. Acesso em: 05 mar. 2024.

(SIAPE) e Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos (SIGRH), no dia 03 de janeiro de 2023. Os dados encontrados foram os seguintes: 51,9% declararam-se da raça/cor branca, 32,1% da raça/cor parda, 8,3% da raça/cor preta, 1,2% da raça/cor amarela, sendo que o número de autodeclarados indígena foi de 0,5%.

Figura 2 – Manifestação para aprovação da política de cotas na UFBA



Fotógrafo: Roberto (2005).

Tanto os dados nacionais, quanto os dados da UFBA evidenciam uma flagrante desproporção e carência de representatividade entre o perfil demográfico da população e o corpo docente das universidades. Na UFBA, em particular, essa disparidade é mais acentuada quando percebe-se que menos de 20% da população local é autodeclarada branca, mas esse grupo representa mais de 50% do número de docentes da instituição. As figuras 1 e 2 retratam manifestações do período em que as cotas para o acesso à graduação estavam sendo discutidas e implementadas pela UFBA, evidenciando descontentamento popular e a necessidade das ações afirmativas.

Seja no contexto da UFBA ou no plano nacional, compreender e avaliar as políticas públicas, sejam elas direcionadas à promoção da igualdade racial ou não, é de fundamental importância para garantir a sua efetividade. A avaliação contínua é essencial para medir o impacto dessas políticas, identificar possíveis desafios e

implementar ajustes adequados. Dessa forma, é possível favorecer que essas políticas atinjam seus propósitos e, quando necessário, sejam reformuladas ou finalizadas.

A análise minuciosa da implementação das políticas públicas, considerando a importância da avaliação para garantir sua eficácia, é de fundamental relevância para o contexto dos concursos para docentes das universidades, especialmente à luz da necessidade de revisão da aplicação da Lei nº 12.990/2014 (Brasil, 2014), à medida que o prazo de validade da lei esgotou-se em junho de 2024 e para que ela seja prorrogada/melhorada, faz-se necessário explicitar seus resultados.

A Lei nº 12.990/2014 (Brasil, 2014), conforme seu artigo 6º, tinha validade de 10 anos; todavia, no seu corpo não há a previsibilidade de prorrogação, como há explicitamente na Lei nº 12.711/12, que dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências (Brasil, 2012). Dessa forma, embora a lei tenha perdido a validade em 09 de junho de 2024, ela permanece em vigor por decisão do Ministro Flávio Dino, mas sua continuidade é incerta e dependerá do Congresso Nacional. Assim torna-se urgente a discussão da sua efetividade quando aplicada aos concursos para docentes da UFBA, a partir da análise e discussão das metodologias e resultados.

Análises preliminares indicam que a Lei nº 12.990/2014 foi sub aplicada, ou negligenciada, quando se tratava de concursos para docentes pela ampla maioria das universidades federais, presas ao texto do primeiro parágrafo do artigo primeiro da Lei, que diz: “§ 1º A reserva de vagas será aplicada sempre que o número de vagas oferecidas no concurso público for igual ou superior a 3 (três)” (Brasil, 2014). Nesse sentido, as administrações das universidades eximiram-se da responsabilidade da aplicação da Lei, uma vez que seus concursos geralmente ofertavam uma ou duas vagas, ignorando, assim, o número total de vagas oferecidas no Edital.

A UFBA manteve o entendimento de que a aplicação de cotas só aconteceria em áreas com ao menos três vagas até o ano de 2018, isso impactou no baixo número de vagas reservadas às pessoas negras. Essa baixa reserva pode ser evidenciada com a análise do Edital 01/2016, quando houve um total de 236 vagas dispostas no edital e apenas cinco delas foram reservadas às pessoas negras e apenas uma foi reservada às pessoas com deficiência. A situação ajusta-se ao que prevê a Lei somente após a alteração em 2018, e essa mudança pode ser observada com a análise do edital 02/2018, marco da alteração do entendimento da Lei nº 12.990/2014

(Brasil, 2014) na UFBA, que teve um total 102 vagas e destas apenas 04 (quatro) seriam reservadas, caso o critério fosse áreas com ao menos três vagas, e passou a ter 20 (vinte) com o novo entendimento da lei sobre o total de vagas do edital.

Considerando as informações apresentadas, o presente estudo busca responder a seguinte pergunta problema de pesquisa: **Como se deu o processo de implementação das cotas raciais previstas pela Lei nº 12.990/2014 aos concursos públicos para docentes do magistério superior na UFBA?**

E para responder o problema de pesquisa, este trabalho objetiva **analisar como as políticas públicas de ações afirmativas de cotas raciais em concursos públicos vêm sendo implementadas nos concursos para docentes do magistério superior da UFBA, no período de 2014 a 2023**. Para atingir tal objetivo, faz-se necessário: a) elencar uma matriz de referencial teórico na temática das políticas públicas no tocante às cotas raciais; b) analisar a Lei nº 12.990/14 relativa a cotas raciais em concursos públicos; c) analisar comparativamente os entendimentos da Lei nº 12.990/2014 nos editais de concurso para docente da UFBA, realizados no período de 2014 a 2018 com os editais subsequentes ao 02/2018; d) descrever os resultados encontrados, baseando-se no número de vagas reservadas e de pessoas autodeclaradas negras entre as(os) aprovadas(os); e) e por fim, indicar possíveis adaptações/melhorias no processo seletivo, com base nos resultados obtidos.

A proposição desta pesquisa se justifica por evidenciar os resultados obtidos com a construção de um documento robusto que fortaleça a defesa da manutenção da política, partindo do pressuposto de que a política pública fora insatisfatoriamente aplicada. Nesse sentido, é fundamental compreender a relação entre políticas públicas, cultura, gestão e as bases históricas e conceituais da Universidade. Essa análise permitirá uma compreensão dos resultados alcançados pela política em questão e sua importância dentro do contexto das ações afirmativas. Além disso, proporcionará debates para a reflexão crítica sobre a efetividade das políticas implementadas e oferecerá subsídios para o aprimoramento contínuo dessas ações.

Espera-se também que outros órgãos da esfera federal, não só as Universidades, regidos pela mesma lei, realizem um trabalho de avaliação desta política pública para que se tenha o real alcance da política e que a avaliação geral da política tenha seus dados divulgados para que se possa avaliar se o objetivo foi alcançado e/ou se a política deve ser prorrogada e/ou alterada.

Nesta pesquisa, ao discutir o fenômeno do racismo estrutural e suas implicações no contexto das instituições, com foco nas universidades, é crucial considerar as perspectivas teóricas de diversas estudiosas e estudiosos. Silvio Almeida, Muniz Sodré e Carlos Moore abordam a interseção entre instituição e estrutura, ressaltando a importância de compreender como as dinâmicas institucionais refletem e reproduzem desigualdades sociais, estes trabalhos desnudam o racismo e evidenciam a institucionalização deste. Lilia Schwarcz enriquece o debate ao jogar luz em fatos históricos, evidenciando o papel das instituições, sobretudo as instituições de ensino. Dentro desse cenário, o papel dos movimentos negros é destacado por Nilma Lino Gomes.

Ao entrar no campo das políticas públicas, recorre-se a uma fundamentação teórica consistente, embasada nas contribuições de Enrique Saraiva e Livia Sant'Anna Vaz. A obra de Saraiva (2006) oferece uma introdução à teoria da política pública, a partir de perspectivas históricas e culturais. Vaz (2022), cujo trabalho se concentra nas políticas públicas relacionadas às cotas raciais, apresenta uma discussão histórica de exclusão a direitos, como educação, e avança sobre o processo de implementação das cotas raciais no país, tanto as cotas para acesso ao sistema educacional superior, Lei nº 12.711/2012 (Brasil, 2012), quanto as cotas para concursos federais, Lei nº 12.990/2014 (Brasil, 2014).

A partir das contribuições desses autores, é possível perceber a complexidade das questões que envolvem as políticas de inclusão e a persistência de desafios na efetiva promoção da diversidade racial em ambientes educacionais e profissionais.

O percurso metodológico desta pesquisa contempla a abordagem qualitativa, exploratória e descritiva, realizada por meio de uma pesquisa bibliográfica e documental para investigar a implementação da Lei nº 12.990/2014 nos concursos para docentes do magistério superior da UFBA entre os anos de 2014 e 2023. A coleta de dados foi baseada na revisão de editais do período citado, focando na reserva de vagas para candidatos negros. Além disso, foram comparados diferentes modelos utilizados pela UFBA durante a vigência da lei, permitindo uma análise crítica sobre a efetividade das políticas afirmativas e propondo possíveis melhorias no processo de seleção. A pesquisa também dialoga com dados estatísticos relacionados à composição racial do corpo docente, articulando esses dados com as teorias do racismo estrutural e institucional.

Estruturalmente, esta dissertação está composta por seis seções, além desta introdução. Na primeira seção são apresentados os caminhos metodológicos da pesquisa, neste ponto se detalham as metodologias utilizadas na pesquisa, explicando as escolhas técnicas e teóricas que orientaram a coleta e a análise dos dados. Essa seção também aborda as questões éticas envolvidas na condução da pesquisa, garantindo a transparência e a integridade do processo.

A segunda seção foi publicada como artigo científico em revista acadêmica e por esse motivo consta como Anexo II desta dissertação. Essa seção é dedicada à revisão bibliográfica, onde são analisados os estudos mais recentes que discutem a mesma temática deste estudo. Essa seção é essencial para contextualizar a pesquisa, situando-a dentro do campo acadêmico e destacando as contribuições e lacunas da literatura existente. Embora os anexos estejam presentes ao final da dissertação, sugere-se que o trabalho seja lido nesta ordem apresentada.

A terceira seção, denominada marco teórico, visa atender o primeiro objetivo específico e apresenta os conceitos e teorias que sustentam a análise da pesquisa. Nessa seção, são explorados os referenciais teóricos que orientam a interpretação dos dados e a compreensão das dinâmicas envolvidas nas políticas afirmativas nas IFES. A separação entre revisão bibliográfica e marco teórico permitiu uma abordagem mais objetiva, estruturada e aprofundada. Essa seção foi escrita no formato de ensaio e submetida e aceita para compor uma coletânea de textos que discute a universidade, neste momento encontra-se na editora aguardando a publicação.

Na quarta seção, são apresentados os resultados e discussões, onde os dados coletados são analisados à luz do referencial teórico. Essa seção é fundamental para demonstrar como a política de cotas foi implementada na UFBA, bem como demonstrar como os resultados encontrados dialogam com as teorias e contribuem para o avanço do conhecimento sobre o tema.

A quinta seção aborda perspectivas e desafios da política afirmativa de um modo mais amplo, apresentando reflexos em legislações estaduais e municipais. Também são abordadas iniciativas de avaliação da população civil e as perspectivas de aprimoramento da política.

Por fim, a sexta seção contém as reflexões finais, onde são sintetizados os principais achados da pesquisa, discutidas as suas contribuições e sugeridas direções para futuros estudos. Essa seção encerra a dissertação ao destacar a relevância dos

resultados e a necessidade de continuidade das investigações sobre políticas afirmativas e inclusão racial na educação superior.

2. CAMINHOS METODOLÓGICOS

Conforme Gil (2008, p. 26), “o objetivo fundamental da pesquisa é descobrir respostas para problemas mediante o emprego de procedimentos científicos”, a partir dessa definição o autor descreve pesquisa social “[...] como o processo que, utilizando metodologia científica, permite a obtenção de novos conhecimentos no campo da realidade social” (p. 26). Assim, esta seção tem como objetivo descrever os caminhos metodológicos desta pesquisa, destacando escolhas, procedimentos e etapas para atingir o objetivo geral e os objetivos específicos, conforme síntese apresentada no Quadro 1.

Quadro 1: Tipologia da Pesquisa

Tipologia	Delineamento	Fundamento teórico (autores)
Tipo de investigação	Abordagem: qualitativa	Minayo (2014)
	Natureza: pesquisa aplicada no formato Estudo de Campo	Gil (2008), Pereira (2019) e André (2014)
	Objetivo: pesquisa exploratória e descritiva	Gil (2008)
	Técnicas: pesquisa documental e bibliográfica	Marconi e Lakatos (2017)
Base epistemológica	Políticas afirmativas de inclusão racial, Racismo estrutural/institucional	Moore (2007); Gomes (2017); Almeida (2021); Vaz (2022) e Sodré (2023)
Lócus da pesquisa	Universidade Federal da Bahia (UFBA)	-
Fontes	Documentos oficiais públicos dos concursos para docente da UFBA de 2013-2023	-
	Bibliografia correlata	-
Análise dos dados	Análise de conteúdo temática	Minayo (2014)

Fonte: elaborado pelo autor (2024).

A presente pesquisa adota uma abordagem metodológica que combina elementos qualitativos e quantitativos, tendo em vista sua natureza investigativa relacionada à implementação das cotas raciais nos concursos públicos para docentes na esfera federal. Conforme Minayo (2014) destaca, as abordagens qualitativas são

especialmente adequadas para a investigação de segmentos específicos da sociedade, permitindo uma compreensão aprofundada dos processos sociais que envolvem tais grupos.

A escolha por uma abordagem qualitativa se justifica pela necessidade de elucidar os processos sociais e as dinâmicas relacionadas à implementação das cotas raciais em instituições federais de ensino superior, bem como pela possibilidade de compreender as percepções, experiências e impactos vivenciados pelos sujeitos envolvidos nesse contexto, abrindo esta possibilidade para execução em projetos futuros. Por outro lado, a inclusão de elementos quantitativos proporciona uma visão mais ampla e contextualizada dos dados, permitindo a análise de tendências, padrões e correlações relevantes para o objeto de estudo.

A pesquisa em questão, além de se caracterizar como aplicada, também se destaca pela sua natureza pragmática e voltada para a resolução de problemas reais. Como salienta Pereira (2019), a essência da pesquisa aplicada reside na utilização de conhecimentos já existentes para compreender e solucionar desafios concretos enfrentados na prática. Nesse contexto, a pesquisa busca oferecer respostas concretas para questões atuais e relevantes no âmbito da inclusão e diversidade no ambiente acadêmico, sobretudo nos núcleos docentes.

Ademais, a natureza aplicada da pesquisa está intrinsecamente ligada à sua capacidade de aplicar teorias de valor universal para abordar situações específicas e não interessada em buscar o desenvolvimento de tais teorias universais, conforme salientado por Gil (2008). Ao investigar as políticas de ação afirmativa das cotas raciais, a pesquisa busca analisar e interpretar os dados à luz de teorias consolidadas, proporcionando uma compreensão mais profunda e abrangente dos desafios e oportunidades enfrentados pela instituição analisada, bem como, a possibilidade de dar visibilidade a essa experiência para outras instituições que possam enfrentar desafios similares.

É importante ressaltar que a pesquisa aplicada não se limita à produção de conhecimento teórico, mas busca, de maneira proativa, influenciar práticas institucionais e, neste caso específico, influenciar a aplicação de políticas públicas. Nesse sentido, a pesquisa em tela não apenas descreve a realidade existente, mas também propõe caminhos e soluções para promover a equidade e a diversidade no ambiente acadêmico, alinhando-se aos ideais de justiça social e inclusão.

A pesquisa configura-se como um estudo de campo, pois se constitui em um estudo unidimensional com a análise documental, conforme indicado por André (2013). Neste estudo de campo, temos como objeto as políticas de cotas em concursos públicos para docente sem, contudo, realizar a análise multidimensional, característica dos estudos de caso (André, 2013).

Além disso, a aplicação dos conhecimentos teóricos existentes na pesquisa contribui para fortalecer a interação entre teoria e prática, aproximando o ambiente acadêmico das demandas e desafios reais da sociedade. Dessa forma, ao concentrar esforços na análise de questões concretas e na aplicação de teorias reconhecidas, a pesquisa reafirma seu caráter aplicado e sua relevância para a promoção da equidade e da diversidade no ensino superior.

As etapas metodológicas adotadas nesta pesquisa compreendem:

1. Revisão da Literatura: Realização de uma revisão sistematizada da literatura relacionada ao tema das cotas raciais e sua implementação nos concursos públicos para docentes em outras instituições federais de ensino, visando compreender o estado da arte, identificar lacunas de conhecimento e fundamentar teoricamente a investigação;

2. Definição do Referencial Teórico: Estabelecimento de um referencial teórico consistente, que abarque conceitos, teorias e perspectivas relevantes para a compreensão e análise do fenômeno em estudo, incluindo teorias sobre raça e racismo, racismo no ambiente acadêmico, políticas de ação afirmativa e movimentos negros;

3. Produção de Dados: Levantamento de todos os editais da UFBA para carreira docente publicados após a implantação da Lei nº 12.990/2014 (Brasil, 2014) até dezembro de 2023, observando que o modelo foi alterado a partir do edital 02/2018, descrevendo assim as diferenças significativas, bem como os quantitativos de vagas, ampla concorrência e vagas reservadas, e os resultados alcançados;

4. Análise de Dados: Utilização de técnicas de análise qualitativa e quantitativa para sistematizar, interpretar e comparar os dados produzidos. Quantitativamente comparar os números encontrados entre os dois modelos de edital e também com o que prevê nominalmente a Lei nº 12.990/2014 (Brasil, 2014). E qualitativamente comparar os entendimentos da lei que implicaram em dois tipos de Edital;

5. Interpretação e Discussão dos Resultados: Discussão crítica dos resultados obtidos à luz do referencial teórico adotado, destacando contribuições, limitações e implicações para a teoria, a prática e as políticas públicas relacionadas à promoção da igualdade racial e da diversidade no ensino superior.

A pesquisa em questão se enquadra como exploratória e descritiva devido à sua abordagem investigativa e aos objetivos propostos. No contexto das políticas de cotas raciais nos concursos públicos para docentes na rede federal de ensino, a natureza exploratória se revela na necessidade de compreender os diversos aspectos dessa implementação. Explorar implica adentrar em territórios ainda não completamente mapeados, buscando compreender as nuances, desafios e possibilidades que permeiam essa prática institucional. De acordo com Gil (2008), as pesquisas exploratórias possibilitam uma visão aproximativa de um fato, sendo realizadas, preferencialmente, quando o tema é pouco explorado.

A pesquisa exploratória é fundamental para se obter uma visão inicial e aproximativa do fenômeno em estudo (Gil, 2008). No caso deste estudo, onde as políticas de cotas raciais são objeto, a abordagem exploratória permite investigar os primeiros indícios de sua eficácia, bem como compreender os fatores que influenciam sua aplicação e recepção na comunidade universitária.

Por outro lado, a natureza descritiva da pesquisa se manifesta na intenção de descrever e analisar as características, dinâmicas e resultados das políticas de cotas raciais na instituição escolhida para o estudo. Descrever implica identificar e detalhar os elementos que compõem o fenômeno estudado, fornecendo uma representação precisa e detalhada da realidade observada. Nesse sentido, a pesquisa descritiva busca captar a complexidade e a diversidade de experiências relacionadas à implementação das cotas raciais, fornecendo um panorama abrangente e contextualizado sobre o assunto. Sejam experiências de outras instituições, através do levantamento bibliográfico, seja da instituição escolhida para a pesquisa.

Conforme Gil (2008, p. 28), “há pesquisas que, embora definidas como descritivas a partir de seus objetivos, acabam servindo mais para proporcionar uma nova visão do problema, o que as aproxima das pesquisas exploratórias”. Assim, ao adotar uma abordagem exploratória e descritiva, a pesquisa busca preencher lacunas de conhecimento e contribuir para o aprimoramento das políticas de inclusão racial na universidade. Ao explorar os desafios e potencialidades dessas políticas, bem como

descrever sua aplicação e impactos, a pesquisa busca oferecer subsídios para a tomada de decisão e o aperfeiçoamento das práticas institucionais, reafirmando seu compromisso com a equidade e a diversidade no ensino superior.

A presente pesquisa adota como técnica uma abordagem metodológica que se fundamenta na pesquisa documental e na pesquisa bibliográfica. A pesquisa documental, de acordo com Marconi e Lakatos (2017), concentra-se na coleta de dados a partir de documentos, eles escritos ou não, que constituem as fontes primárias de informação. Dessa forma, a produção de dados foi realizada a partir de documentos provenientes de arquivos públicos oficiais, como leis, decretos, resoluções, editais e resultados de concursos da instituição escolhida, dentre outras publicações oficiais relevantes para a temática em estudo e, que em sua maioria, estão disponíveis no Diário Oficial da União (DOU).

Além da pesquisa documental, o percurso metodológico inclui a pesquisa bibliográfica, que se vale das publicações existentes como fonte de dados. Essa abordagem visa proporcionar um contato direto com o debate contemporâneo acerca das políticas públicas afirmativas das cotas raciais. É importante ressaltar, conforme destacado por Marconi e Lakatos (2017, p. 200), que “a pesquisa bibliográfica não é mera repetição do que já foi dito ou escrito sobre determinado assunto, visto que propicia o exame de um tema sob novo enfoque ou abordagem, chegando a conclusões inovadoras”. Esse aspecto é especialmente relevante no contexto da implementação das políticas afirmativas nos concursos para docentes das IFES.

Nesse contexto, a pesquisa bibliográfica serve como instrumento para mapear e analisar criticamente as contribuições teóricas e os debates acadêmicos relacionados às políticas de cotas raciais, buscando compreender não apenas os fundamentos teóricos que embasam tais políticas, mas também os desafios e dilemas enfrentados em sua implementação prática. Através da revisão crítica da literatura, é possível identificar lacunas existentes, pontos de convergência e divergência entre diferentes autores, e tendências emergentes no campo das políticas públicas e da justiça social.

A técnica bibliográfica está presente em toda a pesquisa, mas destaca-se como método na seção de Revisão Bibliográfica. Para a construção dessa seção foi realizada uma busca em bases de dados acadêmicas, com o intuito de levantar as publicações relevantes que tenham diálogo com os objetos de interesse da pesquisa em tela; a utilização de palavras-chave associadas à combinação de operadores

booleanos foi a forma de se alcançar as publicações de interesse, após a busca e refinamentos necessários e descritos na seção, foram encontrados cinco trabalhos que compõem a base da revisão bibliográfica. Após analisados, emergiram três categorias analíticas que sintetizam e agrupam os principais temas e conceitos abordados nos estudos selecionados.

A análise dos documentos e publicações pertinentes permitiu um aprofundamento nas discussões acerca da eficácia e dos impactos das políticas afirmativas, trazendo os resultados reais da implementação da política afirmativa na instituição, possibilitando uma comparação entre os números esperados e os números encontrados. A pesquisa documental permitiu acessar fontes primárias que são fundamentais para compreender o contexto histórico e legal das políticas de cotas raciais na instituição. Ao analisar leis, decretos, resoluções e outros documentos oficiais, foi possível vislumbrar a evolução das políticas afirmativas na instituição, identificando mudanças legislativas relevantes e compreendendo os critérios e procedimentos utilizados na implementação das cotas.

Portanto, a combinação dessas duas abordagens metodológicas – pesquisa documental e bibliográfica – complementa-se e ajudou a estabelecer uma base sólida e abrangente para a investigação proposta. Ao combinar dados empíricos e análises teóricas, este estudo contribui para uma compreensão mais profunda das políticas de cotas raciais na docência, suas implicações sociais, seus desafios práticos e saídas encontradas para esses desafios, colaborando assim para o avanço do conhecimento nessa área.

A base epistêmica da pesquisa refere-se ao conjunto de teorias, conceitos e abordagens metodológicas que fundamentam e orientam o trabalho de investigação. Trata-se do alicerce teórico trazido por autores e autoras, referenciadas/os na literatura da temática, por meio dessa base os pesquisadores situam suas investigações dentro de um contexto teórico e acadêmico, utilizando o conhecimento existente para desenvolver suas questões de pesquisa, interpretar os resultados e contribuir para o avanço do campo de estudo em questão. Ao recorrer à pesquisa em teorias e estudos prévios, os pesquisadores podem contextualizar suas descobertas, estabelecer conexões com o conhecimento existente e oferecer percepções e contribuições significativas para o desenvolvimento do campo de estudo.

A base epistêmica fundamenta-se nos estudos das políticas afirmativas de inclusão racial, raça, racismo estrutural/institucional e movimentos negros, tendo-se

como suporte os autores contemporâneos Carlos Moore (Moore, 2007); Nilma Lino Gomes (Gomes, 2017); Silvio Almeida (Almeida, 2021); Livia Sant'Anna Vaz (Vaz, 2022) e Muniz Sodré (Sodré, 2023) entre outros que discutem a temática.

O estudo tem como campo de pesquisa a Universidade Federal da Bahia, que embora fundada formalmente em 1946, tem o seu início marcado pela instituição da Escola de Cirurgia da Bahia em 1808, e outros cursos criados ainda ao longo do século XIX, como os cursos de Farmácia (1832) e Odontologia (1864), a Academia de Belas Artes (1877), Direito (1891) e Escola Politécnica (1896). Nota-se que alguns marcos da criação se deram no período anterior à abolição (1988) e anterior à República (1989). Considerando o ano de 1946, temos uma Universidade com 77 anos, formada por uma comunidade de mais de 61 mil pessoas, entre mais de 54 mil estudantes, 2.927 professores (efetivos, substitutos e visitantes), 2.918 servidores técnico administrativos e cerca de 1.300 terceirizados, o que faz da UFBA a maior universidade do estado da Bahia, com destaque no cenário Nacional⁴.

A razão da escolha da UFBA aconteceu por dois motivos pessoais. O primeiro parte do fato de o pesquisador ser servidor técnico desta universidade, ter chefiado por cinco anos, 2018 a 2023, o setor responsável pelos concursos para docentes, o que traz certa familiaridade com o tema, e o desejo em contribuir com a Universidade. O segundo relaciona-se com o compromisso pessoal com a pauta de combate ao racismo, a partir de práticas antirracistas que estejam ao alcance de cada um.

Neste estudo de campo, foram coletados os documentos oficiais públicos dos concursos para docentes da UFBA, no período 2014-2023. Foram considerados os editais de concursos, listagem de inscritos, homologados e aprovados, buscando-se analisar as seguintes variáveis: a) número total de vagas ofertadas; b) número total de vagas reservadas; e c) número de candidatos aprovados autodeclarados negros.

Os dados produzidos no transcorrer da pesquisa foram analisados com base na técnica de análise de conteúdo temática, proposta por Minayo (2014), frequentemente utilizada nas pesquisas com abordagem qualitativa. De acordo com a autora, a análise temática de dados fundamenta-se na identificação de temas, ideias e informações, buscando-se compreender as suas relações. Nessa perspectiva, a análise temática de conteúdo foi constituída nas seguintes fases: I) pré-análise: leitura

⁴ UFBA em números 2023. Disponível em: https://proplan.ufba.br/sites/proplan.ufba.br/files/ufba-em-numeros-2023_ano-base-2022_-_final.pdf

das fontes de informação para compreensão da abordagem; II) exploração: leitura detalhada das fontes de informação para identificar as principais categorias temáticas; e III) tratamento dos resultados e interpretação: análise das categorias temáticas para estabelecer suas relações, possibilitando as conclusões sobre o tema.

Quanto aos aspectos éticos, esta pesquisa tem como propósito abordar informações pertinentes aos concursos públicos para a carreira docente do magistério superior na Universidade Federal da Bahia. É importante salientar que tais informações são de caráter público por natureza, podendo ser obtidas por meio de pesquisa no site oficial da instituição ou por intermédio da Lei de Acesso à Informação, Lei nº 12.527/2011 (Brasil, 2011). A presente pesquisa foi desenvolvida com base na análise minuciosa dos editais de concursos, listas públicas de inscritos e respectiva homologação dos concursos, sendo que as análises aconteceram sob a ótica da legislação vigente. É relevante frisar que a metodologia adotada não incluiu a identificação nominal dos indivíduos envolvidos no processo, razão pela qual a pesquisa está dispensada de avaliação pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP), conforme preconizado pela Resolução do Conselho Nacional de Ética em Pesquisa 510/2016 (Brasil, 2016a).

Por meio dessas etapas, buscou-se alcançar o objetivo geral da pesquisa, que consiste em analisar os desafios e as potencialidades da implementação das cotas raciais nos concursos públicos para docentes, bem como os impactos dessas políticas na promoção da equidade e da diversidade no contexto educacional brasileiro.

3. MARCO TEÓRICO⁵: “Cotas raciais nos concursos públicos para docente: Um ensaio teórico na perspectiva do ensino superior”

O presente ensaio é derivado da pesquisa de mestrado no programa de pós-graduação em Estudos Interdisciplinares sobre a Universidade (PPGEISU) que avalia a política pública de cotas raciais, que é uma política pública de ações afirmativas instituída pela Lei nº 12.990/2014 (Brasil, 2014), no contexto de sua implementação nos concursos para docentes na Universidade Federal da Bahia (UFBA). O enfoque vai além do aspecto quantitativo, visando enriquecer o entendimento e promover uma reflexão mais abrangente e qualitativa sobre os desafios e implicações relacionados à efetividade e aplicação dessas políticas no cenário acadêmico. Este trabalho constitui um recorte da pesquisa, debatendo o referencial teórico adotado.

O tema do racismo ocupa centralidade no debate na América do Sul a partir da Conferência de Durban, realizada em 2001 na África do Sul, conforme afirmam Guzmán e Loango (2023). Esta afirmação ganha suporte se pensarmos que foi após Durban que as universidades passaram a implementar seus sistemas de cotas raciais, a partir de 2002, com o pioneirismo da Universidade do Estado da Bahia (UNEB), Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ) e Universidade de Brasília (UNB), esta última primeira entre as universidades federais (Feres Junior *et al.*, 2018).

O debate sobre raça, racismo, políticas públicas e ações afirmativas tem se mostrado essencial na busca por uma sociedade mais igualitária e justa, sobretudo em países que carregam a chaga da escravização na sua formação, como é o caso do Brasil. A questão racial, presente em diversos contextos sociais, permeia relações históricas de desigualdade e exclusão, refletindo-se em oportunidades limitadas, violências estruturais e restrições ao pleno exercício da cidadania.

No âmbito da pesquisa supracitada, que investigou as cotas raciais em concursos, a construção de uma matriz de referencial teórico na temática das políticas públicas no tocante às cotas raciais fez-se necessária para a compreensão mais aprofundada dos múltiplos aspectos e conceitos envolvidos nessa matéria, além de evidenciar a relevância e necessidade da pesquisa e facilitar a interpretação dos resultados à luz de teorias apresentadas. Assim, este ensaio será dividido em tópicos,

⁵ Essa seção foi aceita para fazer parte da coletânea ESTUDOS INTERDISCIPLINARES SOBRE A UNIVERSIDADE: políticas, práticas e reflexões V. 3. Organizada por: Flávia Rosa, Maria Thereza Ávila Dantas Coelho, Sônia Sampaio e Naomar de Almeida Filho. Salvador: EDUFBA (no prelo).

a saber: raça e racismo, racismo na universidade e políticas públicas e ações afirmativas com inserção transversal dos Movimentos Sociais. Ao realizar essa divisão, busca-se proporcionar uma análise estruturada, aprofundada e ao mesmo tempo facilitar a navegação pelo campo de discussão sobre raça, racismo e políticas públicas, transversalizada pela atuação dos movimentos sociais. **Raça e racismo:** esse tópico busca estabelecer uma base teórica ao explorar os conceitos fundamentais de raça e racismo. Essa compreensão é crucial para compreender os tópicos seguintes. **Racismo na universidade:** dedicar um tópico ao racismo no ambiente acadêmico permite conhecer e discutir as formas de manifestação do racismo dentro da universidade. **Políticas públicas e ações afirmativas:** esse tópico aborda as diferentes respostas do Estado aos problemas flagrantes trazidos pelas manifestações do racismo. A escolha de inserir transversalmente os **Movimentos Sociais** destaca a influência contínua desses grupos em todos os aspectos na luta pela igualdade material prevista na constituição.

3.1 Raça e Racismo

A compreensão do significado e da evolução do termo raça é fundamental para contextualizar as discussões sobre racismo, políticas públicas e ações afirmativas voltadas para a promoção da igualdade racial. Para Almeida (2021), a etimologia do termo raça tem suscitado intensos debates e gerado controvérsias. Para Munanga (2004, p. 1), “[...] o conceito de raça veio do italiano *razza*, que por sua vez veio do latim *ratio*, que significa sorte, categoria, espécie”. Há uma divergência entre os autores quanto à etimologia da palavra, contudo, ambos concordam que seus primeiros usos foram na área da Botânica e Zoologia e estiveram intrinsecamente associados à prática de estabelecer classificações entre o reino vegetal e animal. No entanto, foi a partir do século XVI que passou a ser utilizado como uma maneira de distinguir categorias entre os seres humanos (Almeida, 2021).

Munanga (2020) avança na discussão ao afirmar que raça deve ser entendida no sentido de sua construção sociológica e não mais no sentido biológico. E acrescenta que o racismo não depende mais da persistência da raça, citando países como França e Alemanha, onde o uso do termo raça não é mais socialmente aceito devido a feridas históricas, contudo isso não fez o racismo deixar de existir nesses países.

Na percepção de Gomes (2017), o uso do termo raça foi ressignificado e politizado afirmativamente pelo movimento negro, fazendo uma indagação à própria história do Brasil e da população negra do país, construindo novos enunciados e instrumentos teóricos, ideológicos, políticos e analíticos para explicar como o racismo brasileiro opera. Gomes (2005, p. 47) completa afirmando que “[...] os militantes e intelectuais que adotam o termo raça não o adotam no sentido biológico, pelo contrário, todos sabem e concordam com os atuais estudos da genética de que não existem raças humanas”⁶. Do mesmo modo, o uso do termo raça neste ensaio é entendido como uma construção social, influenciada por fatores históricos, culturais e políticos, e não como uma categoria definida pela biologia, em concordância com o filósofo e advogado Silvio Almeida, ao afirmar que

Ainda que hoje seja quase um lugar-comum a afirmação de que a antropologia surgida no início do século XX e a biologia – especialmente a partir do sequenciamento do genoma – tenham há muito demonstrado que não existem diferenças biológicas ou culturais que justifiquem um tratamento discriminatório entre seres humanos, o fato é que a noção de raça ainda é um fator político importante, utilizado para naturalizar desigualdades e legitimar a segregação e o genocídio de grupos sociologicamente considerados minoritários (Almeida, 2021, p. 31).

Diante do exposto, nota-se que a compreensão aprofundada do termo raça, seus usos e a ressignificação dada no contexto político pelos movimentos negros são fundamentais para contextualizar a discussão sobre racismo. Além de cumprir esse papel, subsidia o debate antirracista e o desenvolvimento de políticas públicas de enfrentamento dessa problemática.

Almeida (2021) ainda revela como a noção de raça não é fixa, sendo algumas vezes oportunista e influenciada pelas circunstâncias históricas em que é utilizada, e exemplifica com o projeto de civilização iluminista, a partir do ano de 1791, que preconizou a liberdade e igualdade universais ao mesmo tempo que colonizadores franceses escravizavam o povo haitiano nas Américas. Esse embate culmina com a tomada do poder pelos haitianos e proclamação da independência em 1804 e, sobretudo, evidencia que os ideais iluministas não pleiteavam igualdade e liberdade universais a toda a humanidade, mas tão somente aos homens e mulheres brancos europeus heterossexuais (Almeida, 2021).

⁶ Sugiro *Quem somos?: História da diversidade humana* de Luca Cavalli-Sforza, geneticista do Projeto Genoma Humano, que utiliza neste trabalho genética, história e antropologia para mostrar a inexistências biológica de raças entre a espécie humana, já comprovada pelo Projeto Genoma Humano (2002).

O projeto iluminista, com sua ênfase na razão e na liberdade individual, desencadeou um poderoso movimento intelectual e político que inspirou inúmeras revoluções liberais contra o absolutismo ao redor do mundo. Como exemplo, as revoluções americana e inglesa, além da mais estudada, a revolução francesa, com sua busca por seu famoso lema igualdade, liberdade e fraternidade. No entanto, o legado dessas revoluções também carrega consigo um capítulo sombrio, isto é, o colonialismo, que, em sua busca por poder e recursos, deixou uma marca profunda em muitas regiões do mundo (Almeida, 2021).

Em busca de poder e riqueza, forjados sob o lema das liberdades individuais, os colonizadores avançaram nas Américas, África, Ásia e Oceania. Nesse processo, subjugaram os povos nativos, escravizaram, rotulando-os como primitivos, deixando um legado de opressão, violência e desigualdade que reflete até os dias atuais. Assim, a partir desse momento,

[...] a raça emerge como um conceito central para que a aparente contradição entre universalidade da razão e o ciclo de morte e destruição do colonialismo e da escravidão possam operar simultaneamente como fundamentos irremovíveis da sociedade contemporâneas (Almeida, 2021, p. 28).

Bento (2022) corrobora Almeida (2021) ao discutir o colonialismo como uma das fontes do racismo. Segundo a autora, o discurso europeu baseia-se no tom de pele para definir os critérios de valor e *status*. E completa: “as noções de ‘bárbaros’, ‘pagãos’, ‘selvagens’ e ‘primitivos’ evidenciam a cosmologia que orientou a percepção eurocêntrica do outro nos grandes momentos de expansão territorial da Europa” (Bento, 2022, p. 28).

Essa conexão entre as discussões de Gomes (2017), Almeida (2021) e Bento (2022) destaca a importância de compreender a raça como uma construção social e política, moldada por eventos históricos e sociais, e não como uma categoria biológica definida. Isso enfatiza a necessidade de uma abordagem crítica e contextualizada para compreender as dinâmicas do racismo e suas ramificações na sociedade contemporânea.

Para Bento (2022, p. 28), a invenção do homem universal surge como resultado de uma análise centrada na perspectiva europeia branca em comparação com a perspectiva não europeia. Ainda em diálogo sobre o homem universal e branquitude, o professor Muniz Sodré ressalta que ideologicamente trata-se de um paradigma de biopoder e que “[...] a brancura foi administrada segundo as conveniências de cada

potência colonial, disseminando-se nas escolas e no espírito das elites colonizadas” (Sodré, 2023, p. 235).

Ao adotar essa abordagem, a concepção do homem universal é moldada por uma visão que favorece características e vivências específicas, desconsiderando as nuances das experiências diversas. Essa análise crítica ressoa nos debates contemporâneos sobre o racismo, uma vez que essa construção ideológica contribui para a manutenção de hierarquias e estruturas de poder que sistematicamente subestimam, marginalizam e legitimam atos de violência contra comunidades não europeias.

Nesse contexto, Almeida (2021) aponta três concepções para o racismo, isto é, individualista, institucional e estrutural. Tal classificação parte da relação do racismo com os critérios de subjetividade, Estado e economia. A divisão em concepções tem o propósito de compreender as diversas manifestações do fenômeno, visando a combatê-las de maneira mais eficaz (Almeida, 2021).

Assim, a concepção de racismo individualista está relacionada às ideias e atitudes discriminatórias de indivíduos, ou grupos, em que o racismo é entendido como a expressão de preconceitos e discriminação por parte de pessoas específicas, ou grupos. Essa concepção tende a atribuir o racismo a casos isolados de intolerância, sem considerar as estruturas sociais e históricas que perpetuam desigualdades raciais (Almeida, 2021).

A concepção institucional do racismo marca um importante avanço teórico no campo dos estudos das relações raciais. Para o autor, tal concepção destaca as práticas e políticas de organizações, instituições e sistemas que produzem e reproduzem desigualdades raciais de forma sistemática. O racismo institucional está presente em normas, regras e estruturas que prejudicam grupos raciais minoritários e perpetuam a marginalização e exclusão (Almeida, 2021).

E por fim, a concepção de racismo estrutural, desenvolvida por Almeida (2021), amplia o entendimento do racismo, considerando não apenas as manifestações individuais e institucionais, mas também as estruturas sociais e econômicas que sustentam e perpetuam as desigualdades raciais. O racismo estrutural reconhece a presença de padrões e sistemas que produzem e reproduzem discriminação racial de forma sistemática, afetando diversas esferas da vida social, como educação, trabalho, saúde e justiça.

Embora apresente três concepções para fins didáticos, para Almeida (2021) o racismo é sempre estrutural como elemento que integra a organização econômica e política da sociedade. Um dos resultados diretos do racismo estrutural é a segregação da população negra, não permitindo a sua presença em espaços de poder, decisão e privilégios. Entre esses espaços, estão as universidades públicas federais, sobretudo quando analisado o número de docentes negras e negros.

A partir do entendimento estrutural do racismo, Almeida (2021) justifica que para compreendê-lo será necessário estabelecer relação entre o fenômeno do racismo e os elementos centrais das estruturas sociais, permitindo assim uma compreensão abrangente das conexões entre o racismo e as diversas estruturas fundamentais da sociedade. A abordagem proposta por Almeida busca “[...] estabelecer a relação entre o racismo e os aspectos centrais das estruturas sociais: racismo e ideologia; racismo e política; racismo e direito e, finalmente, racismo e economia” (Almeida, 2021, p. 21).

Entretanto, Sodré (2023) tensiona o pensamento de Almeida (2021) ao argumentar que é necessária cautela ao considerar que um efeito estrutural não seja exatamente a estrutura, mas sim um elemento mais amplo que eventualmente possa desempenhar um papel estruturante. Sodré (2023) defende que a natureza do racismo brasileiro é institucional. O autor relaciona estrutura com legislação e convenções políticas e traz como exemplos de racismo estrutural ou sistêmico o *apartheid* sul-africano e a segregação racial estadunidense, argumentando que, como o ordenamento jurídico brasileiro preza pela igualdade, o racismo não está na estrutura e sim nas instituições ao interpretarem as estruturas. Com esse entendimento, o autor recusa a natureza estrutural. Apesar da divergência, as visões dos autores são complementares, destacando diferentes aspectos do racismo no Brasil e o entendimento do termo estrutura.

Mato (2023), embora tenha um enfoque na educação superior, aporta uma contribuição interessante para a discussão do racismo estrutural. Para esse autor, a ideia do racismo estrutural é valiosa para entender e destacar o papel do racismo na construção e reprodução das sociedades contemporâneas, mas destaca que esta representação também pode ser problemática se encarada como algo externo, o que poderia limitar a capacidade de intervenção por parte das instituições. No contexto acadêmico, o autor identifica três fatores reprodutores do racismo na educação

superior: fatores estruturais em sentido estrito, fatores sistêmicos e fatores institucionais.

Este ensaio adota uma abordagem que respeita e incorpora os conceitos apresentados por Almeida (2021), Sodré (2023) e Mato (2023) em relação ao fenômeno do racismo. A classificação de Almeida (2021), que distingue racismo individualista, institucional e estrutural, é fundamental para compreender as múltiplas dimensões desse fenômeno complexo. Nesse sentido, este trabalho se alinha mais ao conceito adotado por Almeida (2021), enfatizando a importância de reconhecer não apenas as expressões individuais e institucionais, mas também as raízes profundas do racismo nas estruturas sociais e econômicas. Contudo, também reconhecemos que os diferentes olhares sobre o mesmo ponto enriquecem o debate, favorecendo assim a compreensão do fenômeno racismo.

Nesse sentido, Moore (2007) discute a necessidade de uma mudança profunda no contexto sociorracial do Brasil. O autor enfatiza que as grandes transformações sociais são comparáveis a um processo de parto doloroso, provocando resistência daqueles que se beneficiam da situação atual. A conscientização sobre o racismo tem aumentado graças ao ativismo do movimento social negro e aos estudos que evidenciam as desigualdades sociorraciais, realizados por organizações nacionais e internacionais e entidades especializadas.

Dessa forma, o racismo, como sistema de dominação e discriminação baseado em características raciais, tem efeitos profundos nas vidas de indivíduos e comunidades. Manifesta-se em diferentes formas, desde atitudes e estereótipos até políticas institucionais discriminatórias, reforçando a subalternização de grupos racializados. O racismo, portanto, é um desafio a ser enfrentado em busca de uma sociedade mais inclusiva e igualitária.

A partir do pensamento de Moore (2007), emerge a possibilidade de exploração e análise de dois temas centrais que permeiam as dinâmicas sociais e políticas contemporâneas. O primeiro debate centra-se no papel do movimento social negro, delineando sua influência, objetivos e estratégias no contexto de lutas por equidade e reconhecimento, evidenciando sua capacidade de moldar agendas em busca de transformações estruturais. Paralelamente, a segunda esfera de discussão enfoca as respostas fornecidas pelo Estado, manifestadas por meio de políticas públicas de ações afirmativas. Nesse contexto, analisar como o Estado lida com as demandas e aspirações do movimento social negro lança luz sobre as dinâmicas de poder e as

tensões inerentes à implementação de medidas que buscam mitigar desigualdades históricas.

Gomes (2017) dialoga com os historiadores Joel Rufino dos Santos e Petrônio Domingues sobre o entendimento da concepção do movimento negro, apontando que

Entende-se como Movimento Negro as mais diversas formas de organização e articulação das negras e dos negros politicamente posicionados na luta contra o racismo e que visam à superação desse perverso fenômeno na sociedade. Participam dessa definição os grupos políticos, acadêmicos, culturais, religiosos e artísticos com o objetivo explícito de superação do racismo e da discriminação racial, de valorização e afirmação da história e da cultura negra no Brasil, de rompimento das barreiras racistas impostas aos negros e às negras na ocupação dos diferentes espaços e lugares na sociedade (Gomes, 2017, p. 23-24).

A atribuição de relevância aos movimentos negros no combate ao racismo destaca-se como um elemento transversal nas obras abordadas nesta seção, sendo particularmente destacada em Gomes (2017), onde essa é a temática central do trabalho. A obra da Professora Nilma Lino Gomes não apenas reconhece, mas também aprofunda a importância desses movimentos como agentes educadores e cruciais na resistência e desconstrução das estruturas racistas. Essa abordagem, presente na obra da autora, contribui para uma compreensão mais rica e contextualizada das lutas antirracistas, evidenciando a importância de considerar a atuação desses movimentos como um elemento crucial na dinâmica de transformação social.

A baixa representação da população negra na esfera política institucional ressalta a relevância crucial do papel desempenhado pelos movimentos negros, uma vez que eles representam vozes ausentes nesse espaço e os tensionamentos se intensificam quando a população anseia por respostas. Um exemplo contundente dessa disparidade encontra-se nas estatísticas da Câmara dos Deputados⁷ em 2022, último pleito realizado, quando foram eleitos 370 deputados brancos (72,3%), 107 deputados pardos (20,9%), 27 deputados pretos (5,3%), 3 deputados amarelos (0,6%) e 5 deputados indígenas (0,9%). Esses números revelam uma clara sub-representação também na política, especialmente quando contrastados com os dados demográficos do Censo 2022 (IBGE, 2023), onde a autodeclaração de raça/cor indica que 45,3% da população se identifica como parda, 43,5% como branca e 10,2% como

⁷ Matéria disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/911743-numero-de-deputados-pretos-e-pardos-aumenta-894-mas-e-menor-que-o-esperado/#:~:text=Segundo%20o%20Tribunal%20Superior%20Eleitoral,%2C%20respectivamente%2C%20937%20e%202.649>. Acesso em: 05 maio 2024.

preta, 0,6% como indígena e 0,4% como amarela. Essa discrepância ressalta não apenas uma lacuna representativa, mas também destaca a necessidade urgente de abordagens mais inclusivas e equitativas para assegurar a diversidade e a justiça na arena política. Tecnicamente existe uma política pública com essa finalidade, mas o seu não cumprimento é quase regra e as penalidades previstas estão em aberto.

Diante das reflexões apresentadas, é possível afirmar que a compreensão do termo raça, sua evolução histórica e as diferentes perspectivas sobre seu significado são fundamentais para o embasamento das discussões acerca do racismo. As abordagens propostas por Munanga (2020), Gomes (2017) e Almeida (2021) convergem para a compreensão de que a noção de raça é uma construção social, influenciada por fatores históricos, culturais e políticos, afastando-se por completo de uma fundamentação biológica. Uma segunda reflexão é sobre a divergência de perspectivas entre autores ao abordarem o fenômeno do racismo, essa divergência releva a complexidade do tema, reforçando a necessidade da discussão e a impossibilidade de resolução com saídas simplistas.

3.2 Racismo na Universidade

A universidade, enquanto instituição de ensino, pesquisa e extensão, detém a responsabilidade social e o potencial de ser um farol de inclusão, diversidade e igualdade. Contudo, quando se examina mais profundamente o ambiente acadêmico, torna-se evidente que as manifestações de racismo e desigualdades estruturais estão presentes nas instituições hoje e no seu histórico de criação, conforme discute Schwarcz (1993). Esta complexa realidade desafia não apenas a missão da academia como agente transformador, mas também a integridade de suas práticas e valores fundamentais.

Destaca-se que o movimento eugenista no Brasil adquiriu impulso no final do século XIX e início do século XX, exercendo influência não apenas na política, educação e artes, mas sobretudo nas ciências, nas quais suas bases teóricas eram elaboradas. Eugenia foi um termo cunhado pelo cientista britânico Francis Galton em 1883 e significa boa (*eu*) geração (*genus*), cujo objetivo era intervir nas práticas reprodutivas das populações com a intenção de 'melhorá-la'. Pesquisadores classificaram hierarquicamente raças superiores e raças inferiores, no topo dessa classificação estava a chamada raça branca e a raça negra ocupou a posição inferior dessa escala. É importante ressaltar o significativo papel desempenhado pelas

faculdades na formulação e tentativa de sustentação dessa ideologia por meio do racismo científico (Schwarcz, 1993; Munanga, 2020).

Segundo a historiadora e antropóloga Schwarcz (1993), no início do século XX, acadêmicos da Faculdade de Direito de São Paulo endossaram reivindicação política que buscava impedir a entrada de imigrantes asiáticos e africanos, segundo justificativas médicas e eugênicas. O respaldo acadêmico segue com a Escola de Direito de Recife e a Faculdade de Medicina da Bahia “[...] que refletiam com temor sobre o futuro mestiço do país” (Schwarcz, 1993, p. 172).

É inegável o papel das instituições de ensino superior na promoção e perpetuação do racismo no Brasil, como demonstra Schwarcz (1993) no livro *O Espetáculo das Raças: Cientistas, Instituições e Questão Racial no Brasil. 1870-1930*, no qual a autora analisa as instituições quanto à questão racial, no período delimitado no título, e não é por acaso que a palavra **faculdade** é citada 141 vezes, **escola** é citada 155 vezes e **universidade** é citada 14 vezes, ressalta-se que as Escolas e Faculdades foram os embriões da criação das universidades atuais (Schwarcz, 1993).

É crucial reconhecer que o racismo na universidade não se manifesta apenas através de episódios flagrantes, ou cotidianos, que cresceram com a entrada de estudantes negros nas universidades a partir das cotas raciais implementadas a partir do início dos anos 2000. O racismo científico perdeu espaço nas universidades, uma vez que as suas bases não eram sólidas o suficiente e no fundo tratava-se de racismo travestido de ciência. Embora o racismo científico tenha perdido terreno para florescer, nas universidades há manifestação de diversas facetas do racismo, como o racismo cotidiano, racismo epistêmico, racismo curricular e, invariavelmente com o advento tecnológico, o racismo algorítmico.

Especialmente na universidade pública, observa-se a interação de jovens provenientes de diversas matrizes sociais e étnico-raciais, uma dinâmica fortemente impulsionada pelas políticas de ações afirmativas voltadas ao ingresso no ensino superior. Contudo, é importante enfatizar que esse ambiente de interação e socialização não se encontra livre da reprodução de preconceitos e estereótipos que permeiam concepções sobre indivíduos, territórios e culturas étnicas. Este fenômeno é aqui entendido pelo conceito de racismo cotidiano, que se manifesta primordialmente através de linguagens discriminatórias, manifestadas em apelidos pejorativos e discursos de subalternização do outro. Ademais, cabe destacar que tal forma de discriminação pode ser observada entre diversos membros da comunidade

acadêmica, englobando tanto docentes e técnicos quanto discentes (Guzmán; Loango, 2023).

Guzmán e Loango (2023) destacam que em países como Brasil e Colômbia, surgiram organizações estudantis indígenas e negras dentro das Instituições de Ensino Superior (IES), numa luta que busca o reconhecimento e o acesso a direitos. Estas entidades têm desempenhado um papel vital na transformação da cultura universitária, promovendo espaços interculturais e desafiando representações estereotipadas. Embora tais iniciativas não façam parte do currículo oficial, exercem influência significativa na desconstrução de preconceitos e na promoção de uma visão mais inclusiva e plural no ambiente acadêmico.

No Brasil, embora existam as Leis nº 10.639/2003 (Brasil, 2003) e nº 11.645/2008 (Brasil, 2008), que versam sobre a obrigatoriedade do ensino da temática História e Cultura Afro-Brasileira e Indígena, é comum que haja uma representação frequentemente distorcida ou ausente de temas relacionados à história, cultura e contribuições da população negra e indígena. Esta omissão não apenas marginaliza conhecimentos essenciais, mas também reforça estereótipos e perpetua uma visão eurocêntrica da academia. O racismo curricular, portanto, não é apenas uma questão de conteúdo, mas reflete as estruturas de poder e privilégio que moldam o conhecimento acadêmico.

Para Daza (2023), o racismo epistêmico se manifesta na predominância de perspectivas eurocêntricas e na marginalização acadêmica de epistemologias não hegemônicas, como africanas, afro-diaspóricas e indígenas. Esta desvalorização do conhecimento produzido fora do paradigma eurocêntrico limita a diversidade intelectual e perpetua hierarquias acadêmicas baseadas em critérios excludentes. Ao negligenciar outras formas de saber, a universidade compromete sua capacidade de produzir conhecimento verdadeiramente diverso, inclusivo e transformador. O autor complementa que o racismo epistêmico “também se faz presente na oferta de carreiras, planos de estudos e atividades de aprendizado que não dialogam com a diversidade cultural dos territórios e muito menos com as demandas dos povos indígenas” (Daza, 2023, p. 254). Mato (2023) finaliza com a informação de que a oferta de cursos da maioria das IES não atende às necessidades de formação profissionais das comunidades afrodescendentes e indígenas e cita como exemplo a formação em agronomia, que é quase totalmente fundamentada em modelo de negócios extrativistas, quando os modelos priorizados nas comunidades afrodescendentes e

indígenas são os tradicionais, comunitários e familiares. Daza (2023) destaca que a superação do racismo epistêmico vai além da simples inclusão, o desafio passa também pela formação de professores e sensibilização às questões do racismo e discriminação.

Além disso, em uma era permeada pela cultura digital, o estudo conduzido por Kremer (2023) destaca um fenômeno tecnológico emergente e preocupante: o fenômeno do racismo algorítmico. Ainda que essa problemática não se restrinja ao escopo acadêmico, é inegável que a esfera acadêmica detém uma posição privilegiada para enfrentar e desfazer tal questão, principalmente por meio de análises e debates aprofundados promovidos pelas IES, ganhando relevância maior especialmente nos cursos voltados para a área das tecnologias.

Kremer (2023) enfatiza que é crucial reconhecer que os algoritmos não operam em neutralidade. Em sua essência, os algoritmos e sistemas de inteligência artificial têm o potencial de reforçar e, conseqüentemente, ampliar os preconceitos presentes na sociedade. Este reconhecimento é substanciado por uma série de exemplos reais, destacando-se as falhas de sistemas de reconhecimento facial que erroneamente identificam indivíduos de pele negra como criminosos, carros autônomos com maior probabilidade de atropelar pessoas negras e plataformas digitais de hospedagem que favorecem usuários de pele branca em detrimento de outros grupos étnico-raciais.

Desse modo, Kremer (2023) demonstra a urgência de revisões éticas e técnicas no desenvolvimento de algoritmos e reforça a responsabilidade moral e social das comunidades acadêmicas e tecnológicas em enfrentar e eliminar, ou ao menos reduzir significativamente, os riscos associados ao racismo algorítmico.

Diante das facetas do racismo na universidade, percebe-se que se trata de uma questão complexa e torna-se essencial que a universidade reconheça e enfrente cada um desses aspectos em suas estruturas e práticas. A transformação requer um compromisso de combater a discriminação, promover a inclusão e reimaginar a academia como um espaço democrático e igualitário. A implementação de políticas, programas e iniciativas que abordem e combatam o racismo na universidade é essencial para criar ambientes mais acolhedores, diversificados e equitativos.

3.3 Políticas públicas e ações afirmativas

As políticas públicas representam o cerne da atuação governamental em sociedades complexas, sendo instrumentos essenciais para a formulação e

implementação de ações destinadas a abordar e corrigir desafios sociais, econômicos e políticos. São amplamente definidas como decisões, programas e ações deliberadas pelo Estado para atender às necessidades coletivas. Seu escopo abrange uma diversidade de áreas, como educação, saúde, meio ambiente, segurança e outras, permeando os diversos setores que compõem a vida social.

Ao definir política pública, Saraiva (2006) enfatiza sua natureza dinâmica e intencional e destaca a sua capacidade, ou ao menos intenção, de influenciar e moldar a estrutura social por meio de decisões estratégicas e alocação de recursos. Para o autor, política pública:

Trata-se de um fluxo de decisões públicas, orientado a manter o equilíbrio social ou a introduzir desequilíbrios destinados a modificar essa realidade. [...] Com uma perspectiva mais operacional, poderíamos dizer que ela é um sistema de decisões públicas que visa a ações ou omissões, preventivas ou corretivas, destinadas a manter ou modificar a realidade de um ou vários setores da vida social, por meio da definição de objetivos e estratégias de atuação e da alocação dos recursos necessários para atingir os objetivos estabelecidos (Saraiva, 2006, p. 28-29).

Nesse contexto, a política pública emerge como uma manifestação do papel do Estado para atender demandas sociais de variados espectros. Trata-se de compreender as complexas relações entre sociedade e Estado, onde necessidades e expectativas (Sociedade) convergem para influenciar o desenho e a implementação da política pública (Estado), mediante negociações entre os atores envolvidos, onde serão alinhados interesses, valores e perspectivas.

Segundo Saraiva (2006), no âmbito do ciclo da política pública, observa-se uma sequência de etapas cruciais. O primeiro momento é o da inclusão na agenda, quando determinadas demandas sociais ganham destaque e se tornam prioritárias para o poder público, envolve o estudo dos processos que transformam questões sociais em problemas públicos. O segundo momento, a elaboração, abrange a identificação e delimitação de problemas na comunidade, a determinação de alternativas, a avaliação de custos e efeitos, e o estabelecimento de prioridades. A formulação, por sua vez, engloba a seleção e especificação da alternativa preferida, definindo objetivos e marco jurídico, administrativo e financeiro.

No desdobramento do ciclo, a implementação representa a tradução prática das políticas formuladas, exigindo uma cuidadosa organização dos recursos necessários. Em conjunto com execução, acompanhamento e avaliação das políticas públicas, essas etapas formam um ciclo contínuo que reflete a dinâmica das políticas públicas (Saraiva, 2006).

A análise detalhada do ciclo da política pública é essencial para compreender a complexidade das interações entre sociedade e Estado, bem como para avaliar o impacto e eficácia das intervenções governamentais na promoção do bem-estar social, para tal a etapa de avaliação tem papel fundamental.

Diante das diversas possibilidades, Feres Junior *et al.* (2018, p. 13) trabalharam com um conceito amplo e abrangente sobre ação afirmativa. Os autores consideram como

[...] ação afirmativa todo programa, público ou privado, que tem por objetivo conferir recursos ou direitos especiais para membros de um grupo social desfavorecido, com vistas a um bem coletivo. Etnia, raça, classe, ocupação, gênero, religião e castas são as categorias mais comuns em tais políticas.

Segundo Almeida (2021), as ações afirmativas representam políticas públicas destinadas a fomentar a igualdade tanto no domínio público quanto no domínio privado, com o propósito específico de favorecer grupos sociais minoritários que têm, ao longo da história, sido alvo de recorrentes práticas discriminatórias.

Assim, as ações afirmativas, enquanto instrumento de intervenção social, desempenham um papel crucial na transformação social e, sobretudo, na promoção da igualdade racial, que é o foco da ação afirmativa discutida neste estudo. Contudo, as ações afirmativas estendem seus braços para populações sob outros marcadores sociais como gênero, pessoas com deficiência ou grupos LGBTQIAPN+⁸.

Vaz (2022, p. 23) aponta que o “[...] surgimento da expressão ‘ação afirmativa’ teria sido utilizado pela primeira vez nos Estados Unidos da América, em 1935, na Lei das Relações Trabalhistas”; contudo, a autora acrescenta que a aplicação do que se entende hoje por ações afirmativas começou na Índia, tendo por base as desigualdades históricas advindas do sistema de castas.

Diante das definições trazidas, é possível inferir duas observações, a primeira que ações afirmativas não são uma exclusividade do setor público e a segunda, conforme Vaz (2022) e Almeida (2021) destacam em seus trabalhos, as cotas são uma modalidade das ações afirmativas, mas não são a única.

No contexto das questões raciais, as políticas públicas devem reconhecer as especificidades das desigualdades raciais e buscar a superação do racismo estrutural. Segundo Moore (2007), o Estado brasileiro adotou iniciativas como a criminalização

⁸ Sigla que representa as pessoas que divergem do padrão da heterocissexualidade, considerando as diversas orientações sexuais e identidade de gênero. Representa lésbicas, gays, bissexuais, transgêneros, queer, intersexuais, assexuais, pansexuais, não-bináriae.

do racismo, políticas de ações afirmativas e a inclusão do ensino da história da África e dos Afrodescendentes como medidas de superação do racismo.

Santos *et al.* (2021) destacam que, em 1983, o Projeto de Lei n.º 1.332/1983, proposto pelo Deputado Federal Abdias Nascimento, tinha como objetivo a introdução do princípio da isonomia social para a população negra. Apesar de ter percorrido todas as comissões do Congresso, não obteve êxito em sua aprovação e foi arquivado. Todavia, esse acontecimento representa o primeiro debate governamental sobre a implementação de cotas para pessoas negras e foi prontamente rejeitado, mesmo tendo seguido todos os trâmites necessários para ser avaliado em plenário na Câmara. Tanto Santos *et al.* (2021) quanto Almeida (2021) classificam essa situação como um flagrante exemplo de racismo institucional.

Para Vaz (2022, p. 82), “[...] um dos efeitos mais perversos do racismo é naturalizar ausências”, assim as cotas chegam com a intenção de romper essa lógica da ausência, permitindo a entrada de novos corpos em lugares onde a ausência sempre foi tolerada, mais que isso, sempre foi desejada. Embora as cotas para acesso à graduação nas universidades tenham surgido no início dos anos 2000, por autonomia das universidades, no âmbito federal ela foi institucionalizada no ano de 2012 através da Lei nº 12.711/2012 (Brasil, 2012), que instituiu as cotas sociais, já que considera inicialmente a origem socioeconômica das/os candidatas/os, pois, segundo a sua redação, o primeiro critério habilitante é a frequência em escolas públicas. Das cotas sociais, um percentual é destinado às pessoas autodeclaradas negras, são cotas sociais com critérios raciais, esse percentual varia de acordo com o percentual da população negra (preta + parda) do estado em questão (Vaz, 2022). O mesmo cálculo acontece para a reserva de vagas à população indígena.

A Lei nº 12.990/2014 (Brasil, 2014), conforme sua redação, estabelece uma modalidade de cota exclusivamente racial, uma vez que não vincula a participação da/o candidata/o com nenhum critério socioeconômico, como renda ou vinculação a escola pública, como acontece com a Lei nº 12.711/2012, desta vez o pertencimento étnico-racial é critério suficiente para tornar-se público-alvo da política.

A promulgação da Lei nº 12.990 em 2014 (Brasil, 2014) é resultado de um longo processo de reivindicações e mobilizações por parte de movimentos sociais engajados, destacando-se o Movimento Negro como um dos principais protagonistas desse contexto. Segundo Gomes (2017, p. 33),

Foi nesse momento (década de 1980) que as ações afirmativas, que já não eram uma discussão estranha no interior da militância, emergiram como uma possibilidade e passaram a ser uma demanda real e radical, principalmente a sua modalidade de cotas.

Problemas complexos não teriam soluções menos complexas, assim o panorama das políticas públicas, delineado por Saraiva (2006) como um dinâmico fluxo de decisões e ações deliberadas pelo Estado para atender às necessidades coletivas, destaca-se como o cerne da atuação governamental nas sociedades contemporâneas para atender às demandas da sociedade visando à promoção do bem-estar social.

Em meio a esse panorama, as ações afirmativas, como destacam Almeida (2021) e Vaz (2022), emergem como políticas públicas voltadas para a promoção da igualdade, particularmente no contexto racial, tendo como exemplos as Leis nº 12.711/2012 e 12.990/2014, que instituem cotas sociorraciais para ingresso em universidades e em concursos públicos federais, respectivamente. Estas Leis representam um marco nesse cenário, pois desafiam as estruturas discriminatórias e buscam reconfigurar espaços historicamente marcados pela naturalização da ausência de pessoas negras.

3.4 Considerações

A subdivisão deste ensaio em categorias analíticas relacionadas com **Raça e racismo**, **Racismo na universidade** e **Políticas públicas e ações afirmativas** com inserção transversal dos **Movimentos Sociais** visou proporcionar uma abordagem estruturada. A discussão sobre **Raça e racismo** refletiu sobre as construções sociais, culturais e históricas que permeiam a discussão sobre raça, bem como permitiu uma análise crítica das estruturas de poder que perpetuam as desigualdades e mantêm o racismo como expressão dessas estruturas.

Percebemos que a universidade, enquanto instituição de ensino, pesquisa e extensão, não está isenta das manifestações de racismo e desigualdades estruturais. Ao examinarmos o **Racismo na Universidade**, observamos as dinâmicas, práticas e manifestações de racismo dentro do ambiente acadêmico. Ao fazermos isso, analisamos como as instituições de ensino superior reproduzem ou combatem as desigualdades raciais existentes na sociedade em geral. A universidade, como espaço de formação e produção de conhecimento, tem o potencial de ser um agente transformador na luta contra o racismo. No entanto, para que isso ocorra de maneira

eficaz, é fundamental identificar e analisar as barreiras, preconceitos e práticas discriminatórias que permeiam suas estruturas.

No tocante às **Políticas Públicas**, quando concebidas e implementadas de maneira eficaz, verificamos que têm o potencial de desempenhar um papel transformador das desigualdades raciais. Ao reconhecer a existência de relações de desigualdade e exclusão, cabe ao Estado que assuma a responsabilidade de criar e implementar políticas que não apenas abordem as manifestações do racismo, mas também atuem de forma proativa na desconstrução das estruturas que perpetuam tais desigualdades. No mesmo cenário, as **Ações Afirmativas** surgem como ferramentas estratégicas que o Estado pode empregar para promover a inclusão e proporcionar oportunidades mais equitativas. Ao adotar medidas específicas para enfrentar as barreiras enfrentadas por grupos raciais historicamente marginalizados, o Estado pode contribuir para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária. Essas políticas não apenas reconhecem a necessidade de compensação histórica, mas também buscam alterar as estruturas que perpetuam a discriminação racial. Portanto, ao considerar o papel do Estado e das políticas públicas de ações afirmativas, sobretudo, neste debate, é crucial analisar não apenas a existência, mas também a implementação efetiva dessas políticas e seus resultados, garantindo que elas tenham impacto tangível na redução das disparidades raciais e na promoção de uma sociedade mais inclusiva.

A escolha pela transversalidade dos **Movimentos Sociais** considerou a dinâmica desses atores com as temáticas analisadas. No contexto do debate, destaca-se a relevância dos movimentos sociais organizados, sobretudo o movimento negro, como agente responsável pela movimentação e cobranças ao Estado e o papel do Estado como agente-chave na promoção da igualdade e na redução das disparidades raciais.

Portanto, a discussão sobre raça, racismo, políticas públicas e ações afirmativas e racismo na universidade reveste-se de extrema importância para a compreensão das dinâmicas sociais e para a implementação de medidas efetivas que busquem a equidade racial. A análise crítica desses temas contribui para a conscientização, a mobilização social e a formulação de políticas mais justas e inclusivas, capazes de enfrentar as desigualdades sociorraciais e promover a construção de uma sociedade verdadeiramente igualitária e plural.

Este ensaio destaca a pronta necessidade de ações transformadoras no ambiente universitário frente às questões de racismo e exclusão. A história e os desafios contemporâneos evidenciam que a universidade não está isenta de perpetuar estruturas racistas. Contudo, a instituição possui o potencial de ser um agente de mudança. Assim, é fundamental que sejam implementadas medidas efetivas, como revisões curriculares, avaliação de práticas cotidianas, promoção de debates críticos e estímulo à diversidade, para garantir que a academia contribua de maneira significativa para a construção de uma sociedade mais equitativa e inclusiva.

4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS: A Lei nº 12.990/2014 e sua implementação: resultados, avanços e desafios

Esta seção analisou os dados produzidos e discutiu sobre as informações extraídas a partir deles. Em conformidade com os objetivos da pesquisa, esta seção divide-se em três subseções. Na primeira será apresentado um estudo da Lei nº 12.990/2014, buscando entender seus objetivos e nuances. Na sequência, a segunda subseção apresenta e discute as particularidades dos concursos para docente, os editais, mapeando os entendimentos dados à referida lei pela Universidade Federal da Bahia, no período compreendido entre os anos de 2014 e 2023, acrescidos dos resultados obtidos ao longo dos nove anos de vigência da política pública analisada. A terceira subseção encerra a seção ao sintetizar os principais resultados, dialogando com as duas subseções anteriores.

4.1. Lei nº 12.990/2014: histórico, detalhamentos e tensionamentos

A Lei nº 12.990/2014, conhecida como Lei de Cotas no Serviço Público Federal, representa um marco histórico na luta pela igualdade racial no Brasil. Promulgada pela Presidenta Dilma Rousseff no dia 09 de junho de 2014, a lei reserva 20% das vagas em concursos públicos federais para as pessoas autodeclaradas negras, ou seja, pretas ou pardas conforme quesito raça ou cor adotado pelo IBGE. A lei reconhece a discriminação racial como um problema estrutural da sociedade brasileira, conforme discutido por Almeida (2021) e busca o enfrentamento através da política afirmativa que ela cria, conforme Vaz (2023).

Embora o foco desta pesquisa seja a aplicação da lei aos concursos para docentes, convém destacar a importância da lei para o cenário nacional, uma vez que a população negra não está sub-representada apenas nos quadros docentes das IFES, esta sub-representação é uma realidade em todo serviço público, sobretudo nos cargos de alto prestígio e altos salários. A partir de pesquisas, a Escola Nacional de Administração Pública (ENAP) traz a informação de que embora a população negra seja a maior do país, conforme último censo, essa população representa somente

36,88% do número de servidores federais⁹. Visando combater essa desigualdade, a ENAP lançou em março de 2024 o projeto Formação de Iniciativas Antirracistas (FIAR), que busca ampliar a participação de profissionais negros no serviço público e incentivar a ascensão destes a cargos de liderança, onde decisões são tomadas.

A Lei nº 12.990/2014, apresentada no Anexo I, consiste em uma norma breve, composta por apenas seis artigos. Seu tamanho e simplicidade não diminui sua relevância, uma vez que se trata de uma cara política de promoção da igualdade racial no serviço público.

Destacamos abaixo os principais pontos da Lei nº 12.990/2014:

* Art. 1º: estabelece que o percentual da reserva de vagas será de 20% e delimita o escopo da sua atuação: “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, Art. 1º). Ainda em seu primeiro artigo, fica definido que a lei será aplicada em concursos com ao menos três vagas, sendo este um dos grandes entraves para a sua aplicação plena, problema apontado nos trabalhos de Mello e Resende (2019), Santos *et al.* (2021), Fernandes *et al.* (2021) e Coutinho e Arruda (2022);

* Art. 2º: constitui a importância da autodeclaração, este instrumento é respeitado e adotado como critério para adesão ou não do candidato e da candidata, com a ressalva de que falsas declarações poderão implicar a desclassificação e perda da vaga;

* Art. 3: com o objetivo de ampliar o seu alcance, estabelece que os candidatos negros concorrem simultaneamente às vagas reservadas e às vagas destinadas à ampla concorrência, de acordo com sua classificação no concurso. Aqueles aprovados dentro do número de vagas oferecido para ampla concorrência não são computados para o preenchimento das vagas reservadas. Em caso de desistência de candidata/o negra/o aprovada/o em vaga reservada, a vaga é preenchida pela/o candidata/o negra/o posteriormente classificada/o.

⁹ Matéria disponível em: <https://www.enap.gov.br/pt/acontece/noticias/enap-inicia-acoes-para-ampliar-igualdade-racial-no-servico-publico>. Acesso em: 18 mar. 2024.

Caso não haja número suficiente de pessoas negras aprovadas para ocupar as vagas reservadas, as vagas remanescentes são revertidas para a ampla concorrência;

* Art. 4º: estabelece que a nomeação dos candidatos aprovados em concursos públicos deve respeitar critérios de alternância e proporcionalidade. Esses critérios consideram a relação entre o número total de vagas e o número de vagas reservadas a candidatos com deficiência e a candidatos negros. Indica que as/os candidatas/os aprovadas/os na reserva de vagas deverão ser nomeadas/os respeitando a proporcionalidade prevista e não ao final da lista, por exemplo;

* Art. 5º: determina que o órgão responsável pela política de promoção da igualdade étnica será encarregado do acompanhamento e avaliação anual do cumprimento desta Lei, contudo esse acompanhamento anual não foi realizado, ou não foi publicizado ao longo dos dez anos de vigência da lei;

* Art. 6º: determina que a lei não terá efeito retroativo sobre concursos já publicados e estabelece a vigência de dez anos contados a partir da sua publicação, 10 de junho de 2014, diferentemente da Lei nº 12.711/2012, que prevê uma revisão a cada dez anos, contudo a não previsão de renovação não impede que ela aconteça, na forma de uma nova Lei ou com a alteração desta.

A Lei nº 12.990/2014 não sofreu nenhuma alteração ou veto de trechos desde a sua promulgação, contudo alguns atos correlatos do poder executivo foram associados a ela. O primeiro ato publicado foi a Orientação Normativa nº 03, de 1º de agosto de 2016, publicada pela Secretaria de Gestão de Pessoas e Relações do Trabalho no Serviço Público, vinculada ao Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão (MPDG). Nesse momento já havia denúncias de fraudes à política pública e este ato, conforme seu preâmbulo: “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” (Brasil, 2016b).

O segundo ato publicado foi a Portaria Normativa nº 04, de 06 de abril de 2018, publicada pela Secretaria de Gestão de Pessoas do MPDG, agora não mais como uma orientação, a heteroidentificação torna-se um ato obrigatório aos concursos que

tenham reserva de vagas às pessoas negras. Por questões de conflito de informações, esta portaria revogou a Orientação Normativa nº 03 e regulamentou o procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração das/dos candidatas/os negras/os. Trata-se de um documento construído a partir da criação de um grupo de trabalho interministerial envolvendo as pastas do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão e a pasta da Justiça e Cidadania. Configura-se em um documento robusto que estabelece princípios, diretrizes e etapas a serem seguidas, visando garantir o respeito, transparência, igualdade no tratamento e efetividade da política pública, garantindo que o público-alvo seja verdadeiramente beneficiado com a ação (Brasil, 2018c).

O terceiro ato do Executivo em correlação com a Lei nº 12.990/2014 foi a publicação da Portaria MGI Nº 1.370 (Brasil, 2023a), de 19 de abril de 2023, editada pelo Ministério da Gestão e Inovação em Serviços Públicos (MGI), que institui um grupo de trabalho (GT) com a finalidade de aprimorar a aplicação da Lei nº 12.990/2014, visto que esta ficou prejudicada em concursos onde há uma alta especificidade dos cargos e consequente fragmentação. Diante da fragmentação, muitas vezes inevitável, coube à instituição pensar, ou se omitir, em mecanismos de aplicação da lei frente aos concursos fragmentados. O GT é formado por representantes do MGI e foram convidados representantes dos seguintes órgãos: Casa Civil da Presidência da República, Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania, Ministério da Igualdade Racial, Ministério da Justiça e Segurança Pública, Ministério das Mulheres, Ministério do Planejamento e Orçamento, Ministério dos Povos Indígenas, Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - Ipea e Associação Brasileira de Pesquisadores/as Negros/as (ABPN). A composição do GT foi publicada no DOU de 04 de julho de 2023, o prazo para finalização dos trabalhos é de 180 dias, com a possibilidade de uma prorrogação por igual período, contados a partir da primeira reunião dos membros (Brasil, 2023b).

Ainda em 2023, o MGI publica a Instrução Normativa nº 23, de 25 de julho de 2023 (Brasil, 2023c), que diz em seu preâmbulo que disciplina a aplicação da Lei nº 12.990/2014 e mais que isso, oficializa a aplicação da reserva de vagas também aos processos seletivos simplificados para contratação temporária, prevista pela Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993 (Brasil, 1993), visto que a Lei nº 12.990/2014 não alcançava os processos seletivos simplificados, então as instituições por analogia aplicavam a reserva, ou não, dentro da sua autonomia universitária. Embora o objetivo

seja disciplinar a Lei nº 12.990/2014, esta instrução normativa não alcança o problema gerado pelo fracionamento das vagas, e o entendimento da aplicação por área ou sobre o total de vagas do edital segue por conta de cada instituição.

A Instrução Normativa nº 23 (Brasil, 2023c) estabelece orientações, critérios e procedimentos gerais a serem observados pelos órgãos alcançados pela Lei, são tratadas questões sobre a autodeclaração, o procedimento e comissão de heteroidentificação, questões recursais, cabendo destaque aos seguintes pontos: o primeiro é que concursos com menos de três vagas, onde não haveria vagas reservadas, devem assegurar a inscrição de pessoas negras como cotistas, pois vagas podem surgir dentro da validade do concurso. O segundo ponto é sobre cláusula de barreiras, concursos divididos em fases podem conter cláusulas que limitam a passagem de candidatos para as etapas seguintes, esta instrução garante a permanência de pessoas negras em número igual ou superior ao número de candidatos aprovados pela ampla concorrência, desde que tenham atingido os critérios habilitantes. O terceiro ponto é a obrigatoriedade do registro dos dados da pessoa na condição de cotista nos sistemas estruturantes de gestão de pessoas do governo, para fins de monitoramento e avaliação da política. E por fim, o quarto ponto sugere estratégias de gestão que maximizem o alcance da política, com o agrupamento de vagas.

Paralelamente ao GT criado para discutir melhorias na aplicação da Lei nº 12.990/2014, tramita no Senado Federal o Projeto de Lei nº 1958, de 2021, que visa prorrogar a política pública de inclusão no serviço público federal, o texto inicial previa a reedição da lei nos mesmos termos, contudo, motivado pelas discussões mais recentes, o texto sofreu emenda e teve alterações significativas, no que ainda é um projeto de lei. Essa é uma discussão que envolve vários ministérios, como pode ser visto na composição do GT de aprimoramento da lei, o Ministério da Igualdade Racial mantém uma página de internet chamada “PL de Cotas no Serviço Público”¹⁰, na qual estão listadas as cinco principais mudanças que visam ao aprimoramento da política.

A primeira mudança proposta pelo Ministério da Igualdade Racial é a alteração do percentual de reserva de 20% para 30%, com isso a reserva incidiria em concursos com duas vagas ou mais. A segunda alteração diz respeito à inclusão de indígenas e

¹⁰Disponível em: <https://www.gov.br/igualdaderacial/pt-br/assuntos/pl-de-cotas-no-servico-publico-1>. Acesso em: 18 abr. 2024.

quilombolas como público-alvo da política pública, não há detalhes de percentuais para esses novos grupos. A terceira seria uma proposta para evitar fracionamento de vagas e o descumprimento dos critérios de alternância e proporcionalidade, também não há detalhes desta estratégia na página. Este é sem dúvidas o ponto nevrálgico do trabalho do GT, porque esta pesquisa estuda pontualmente os concursos para docentes, contudo os termos da lei devem abarcar o conjunto de todos os concursos da esfera federal.

O quarto ponto garante que a reserva seja aplicada aos concursos e aos processos simplificados, não somente nas vagas iniciais, mas também nas vagas que surjam ao longo da validade do concurso, este ponto não consta na Lei nº 12.990/2014, contudo já está em aplicação com a edição da Instrução Normativa nº 23/2023. O quinto e último ponto disponibilizado pelo Ministério da Igualdade Racial é que haverá metas de representatividade racial nos quadros funcionais do serviço federal, com divulgação regular dos resultados alcançados, em outras palavras, esse ponto destaca a importância do acompanhamento e avaliação das políticas públicas, como destacado por Saraiva (2006).

Ainda que a implementação da lei possa ter apresentado problemas, o seu objetivo de aumentar a representatividade da população negra no serviço público é inquestionável. Contudo a definição de um valor fixado em 20% das vagas do concurso é questionável, uma vez que nacionalmente a população negra representa muito mais do que o dobro desse valor e a sua distribuição acontece de maneira não uniforme entre os estados. A Bahia, por exemplo, tem quase 80% da sua população autodeclarada preta ou parda (IBGE, 2023b), nesse contexto, a reserva de 20% não garante a devida representatividade da população local no serviço público federal no estado. Cabe questionar quantos anos seriam necessários para alcançar a real proporção de 80%, situação vista como ideal no quesito representatividade, e se tal equação é viável matematicamente/estatisticamente.

A Lei nº 12.990/2014 serviu como inspiração para legislações estaduais e municipais em diversas partes do país. Entretanto, é importante destacar que ainda são poucos os estados que possuem uma lei estadual que determina a aplicação de

cotas raciais em seus concursos. Segundo a pesquisadora Dra. Anna Migueis¹¹, em entrevista ao jornal O Globo, até o ano de 2023, somente sete estados e o Distrito Federal possuíam essa legislação e não há uniformidade no percentual a ser reservado. Os maiores percentuais são da Bahia e Distrito Federal com 30% das vagas reservadas, seguidos por Rio de Janeiro, Maranhão, Mato Grosso do Sul e Ceará com 20% das vagas reservadas, o Espírito Santo reserva 17% e o Piauí 10% das vagas. A falta de uniformidade, nesse caso, não representa um problema significativo, dado que os estados apresentam diferenças quanto à distribuição da população pelos critérios de raça/cor. No entanto, o baixo número de estados que aderiram à política pública revela a necessidade de maior articulação federativa para ampliar o seu alcance nos concursos estaduais e municipais.

4.2. Concursos para docentes na UFBA: análise dos editais e resultados

Quanto aos editais, a fragmentação ou fracionamento das vagas foi apontada por Mello e Resende (2019), Santos *et al.* (2021), Fernandes *et al.* (2021) e Coutinho e Arruda (2022) como um dos principais problemas para aplicação das vagas aos concursos para docentes. Contudo, cabe destacar que a fragmentação das vagas não foi um mecanismo criado para burlar a Lei nº 12.990/2014, por exemplo, no site da UFBA¹², é possível notar que essa é uma prática presente muito antes da existência da lei e está diretamente ligada à diversidade de áreas de ensino. É possível verificar que somente o Edital nº 01/2013 recebeu 24 inclusões de novas vagas antes do surgimento da lei com a política de cotas, assim verifica-se que, ao menos para a UFBA, a prática de fragmentação de vagas e aberturas de muitos editais era uma prática anterior à Lei nº 12.990/2014.

A fragmentação surge para atender à diversidade indispensável à Universidade. Consideremos uma situação hipotética: um curso de medicina com três vagas para docentes que são anunciadas no mesmo edital. O quadro de docentes da instituição requer especialistas nas áreas de pediatria, dermatologia e geriatria. Caso

¹¹ Em entrevista ao jornal O Globo, disponível em: <https://oglobo.globo.com/economia/noticia/2023/11/20/somente-7-estados-e-o-df-tem-cotas-para-negros-em-concursos-publicos-veja-quais.ghtml>

¹² concursos.ufba.br. Acesso em: 24 mar. 2024.

fosse aberto um único concurso com três vagas, exigindo apenas o requisito de “doutorado em medicina”, poderíamos ter entre os aprovados três endocrinologistas. No entanto, esses endocrinologistas não estariam aptos a lecionar as disciplinas que têm carência de professores nas áreas específicas mencionadas. Portanto, a fragmentação permite que a Universidade atenda às necessidades específicas de cada grande área, garantindo que os docentes sejam especializados e possuam formação com aderência para lecionar nas mais diversas áreas e subáreas. Este exemplo foi dado com o curso de medicina, pois há uma familiaridade geral com as áreas da medicina, o que facilita a compreensão do problema, mas o mesmo se aplica às demais áreas e cursos de uma universidade.

A fragmentação, embora necessária, tem criado desafios na implementação da política de cotas nos concursos para docentes. No entanto, a veia central do problema reside na omissão: a fragmentação dificulta ou até mesmo impede a aplicação efetiva da reserva de vagas. E qual tem sido a resposta de muitas instituições? Nenhuma! Esse silêncio/omissão institucional diante das dificuldades enfrentadas demonstra o racismo institucional denunciado por Almeida (2021) e Sodré (2021) e torna-se motivo de preocupação e merece reflexão. Segundo a argumentação de Sodré (2021), a lei não é racista, pelo contrário, trata-se de uma legislação de reparação, é uma lei antirracista, contudo a interpretação da lei feita pelas instituições denota o racismo institucional. Mesmo diante dos obstáculos impostos pela fragmentação, a Universidade tem o dever de buscar soluções que garantam a equidade e a inclusão, pois uma política pública de tamanha importância e fruto de anos de luta não pode ser negligenciada.

A fragmentação de vagas nos concursos públicos para docentes é conhecida e necessária ao bom funcionamento das instituições de ensino, ao menos nos moldes atuais, e antes mesmo da sanção da Lei nº 12.990/2014 já havia sido apontada por Silva e Silva (2014), ainda que a palavra fragmentação não tenha sido usada, como um mecanismo que dificultaria a implementação da lei em certos concursos. Segundo Silva e Silva,

Outro ponto de destaque são os concursos com baixo número de vagas, entre os quais o exemplo mais contundente talvez seja o magistério superior. Geralmente, há menos de três vagas para cada cargo, tendo em vista a especialização requerida. Assim, no espaço universitário, embora seja o “nascidouro” das ações afirmativas para negros, a lei não surtirá muito efeito. Desse modo, convém avaliar este tipo de concurso e outros que congreguem as mesmas características e propor medidas alternativas para ampliação da representação racial em cargos específicos, conjugando, além da reserva de

vagas, ações como estratégias de recrutamento voltadas para a população negra habilitada, alteração no formato dos concursos (ampliando o espectro de atuação do cargo, de modo a permitir aglutinação de vagas, quando possível), entre outras táticas inovadoras e mais oportunas que as próprias instituições poderão formular, a exemplo do que ocorreu na criação dos diferentes sistemas de ação afirmativa para discentes (Silva; Silva, 2014, p. 17-18).

Embora a pontuação feita por Silva e Silva (2014) tenha sido extremamente precisa em antecipar uma possível restrição na aplicação da Lei quando aplicada a concursos especializados, essa avaliação foi formalizada na forma de uma nota técnica emitida pelo Ipea, fundação pública federal ligada ao Ministério do Planejamento e Orçamento e com a competência de fornecer suporte técnico e institucional às ações governamentais para a formulação e reformulação de políticas públicas e programas de desenvolvimento brasileiros¹³, e o Projeto de Lei 6.738/2013 foi sancionado sem alterações, dando origem a Lei nº 12.990/2014. Dessa maneira, a previsão do que poderia ser um problema foi concretizada e a fragmentação tornou-se o maior entrave para a aplicação da Lei aos concursos para carreira docente.

Neste momento, deve-se enfatizar o cenário político da época. Em junho de 2013 iniciaram-se, em São Paulo, manifestações contra o aumento da tarifa do transporte público, em poucos dias essas manifestações ganharam o país e o foco dos protestos foi ampliado e passou a atingir pautas mais amplas como saúde, educação, economia e segurança pública. Invariavelmente são demandas que impactam o Governo Federal, especialmente considerando os altos gastos e os questionáveis investimentos destinados à realização da Copa do Mundo no Brasil em 2014. A tensão e os ataques ao Governo Federal permaneceram ao longo dos anos de 2013, 2014 e 2015 e culminaram com o golpe político, jurídico e midiático, disfarçado de *impeachment*, que retirou Dilma Rousseff da Presidência da República no ano de 2016.

Essa contextualização tem como finalidade expor o momento político, destacando que o ano de 2014 foi um ano de eleições presidenciais, com incertezas sobre qual grupo político assumiria a presidência a partir do ano de 2015, e que talvez recuar com o projeto de lei de cotas, para compor grupos de trabalho para estudar possíveis ajustes sugeridos por Silva e Silva (2014), fosse uma atitude arriscada, pois

¹³ Ipea: Quem somos. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/coluna-3/institucional-sep/quem-somos>. Acesso em: 24 abr. 2024.

os apoios políticos no congresso flutuam de acordo com a popularidade da presidência e interesses dos congressistas. Naquele momento recuar traria incerteza sobre a aprovação futura da lei.

Uma vez aprovada, a Lei nº 12.990/2014 teve, em 2017, um marco quanto a sua constitucionalidade e que se tornou também um marco de enfrentamento ao fracionamento das vagas como mecanismo de burla. Este marco está no voto do ministro do Supremo Tribunal Federal (STF) Luis Roberto Barroso, na Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC) nº 41/2017. O voto foi uma resposta à ADC protocolada pelo Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), onde defende a constitucionalidade da lei de cotas e provoca uma manifestação do STF para que as decisões nos diversos tribunais sejam uniformizadas quanto à constitucionalidade do objeto (Mello; Resende, 2019; Mello, 2021).

Em seu voto, seguido por unanimidade pelos demais ministros e ministras do STF, o ministro Barroso defende a constitucionalidade da lei e avança ao registrar quatro recomendações omissas à lei, uma das recomendações confere o termo **burla** à tentativa de fracionamento como mecanismo para não aplicação da lei, conforme segue:

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 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 (Brasil, 2017, p. 3).

Em 2018, com a publicação do Decreto nº 9.508/2018, uma nova camada é adicionada à discussão, embora o decreto verse sobre a reserva de vagas às pessoas com deficiência, categoria de reserva também aplicada aos concursos para docentes, um ponto do decreto ataca frontalmente a fragmentação das vagas por especialização e localidade. O decreto não diz o que deve ser feito para resolver a situação, mas enfatiza que o fracionamento das vagas por especialização ou localidade não é motivo para não aplicação da reserva, nesses casos a reserva deve ser feita ao total de vagas do edital, exceto nos casos em que seja comprovado que a aplicação por especialidade ou localidade não resultará em diminuição do número de vagas

reservas às pessoas com deficiência. O trecho específico do decreto menciona o seguinte:

- I - na hipótese de concurso público ou de processo seletivo regionalizado ou estruturado por especialidade, o percentual mínimo de reserva será aplicado ao total das vagas do edital, ressalvados os casos em que seja demonstrado que a aplicação regionalizada ou por especialidade não implicará em redução do número de vagas destinadas às pessoas com deficiência; e
- II - o percentual mínimo de reserva será observado na hipótese de aproveitamento de vagas remanescentes e na formação de cadastro de reserva (Brasil, 2018a).

Convém ressaltar que o cargo para docente do magistério superior (Docente MS) é único, ainda que possa ser separado por especialidade, por carga horária (20h, 40h ou dedicação exclusiva) ou localidade, *Campus* Salvador, Camaçari ou Vitória da Conquista, tomando como exemplo os *Campi* da UFBA. Perante o Ministério da Educação (MEC) e perante o SIAPE, não há distinção entre as vagas a serem ocupadas. O que faz com que o Decreto nº 9.508/2018 não impeça o fracionamento das vagas nos concursos para docente, contudo isso deixa de ser uma justificativa para a não aplicação das cotas para as pessoas com deficiência. Com base em similaridade e analogia, uma vez que o fracionamento de vagas afetou a aplicação das duas leis de reservas, negros e pessoas com deficiência, e também pelo princípio da razoabilidade, esse entendimento poderia, e deveria, ser ampliado para a reserva de vagas destinadas às pessoas negras, na forma da Lei nº 12.990/2014, dentro da autonomia universitária.

Mello (2021) mapeou o procedimento adotado pelas universidades federais brasileiras quanto à aplicação da reserva e concluiu que apenas dez universidades aplicam a reserva de vagas sobre o total do edital desde a sanção da lei em 2014. Após o voto do Ministro Barroso, entre 2017 e 2020, outras 25 universidades alteraram o seu entendimento da lei e passaram a aplicar a reserva sobre o total de vagas do edital. Em um universo de 69 universidades federais, o autor constata que 34 universidades seguiam sem realizar a reserva de forma adequada, seja pelo fracionamento de vagas em áreas que não alcançam o mínimo de três vagas ou seja pelo fracionamento das vagas em editais, muitas vezes lançados em intervalos de dias ou semanas.

Moore (2017, p. 23) diz que “A insensibilidade é produto do racismo [...] Não há sensibilidade diante da falta de acesso, de modo majoritário, da população negra aos direitos sociais mais elementares como educação, habitação e saúde”. Esta

insensibilidade é evidenciada por Mello (2021) ao denunciar que ainda em 2021, depois de sete anos de política pública, quase metade das universidades seguiam o entendimento inicial, aplicando reserva somente em concursos com três ou mais vagas, mesmo com manifestações legais contrárias ao fracionamento das vagas.

Palma (2021, p. 110) aponta em sua pesquisa que “não existe um regramento específico para a realização desses concursos públicos”, existe uma previsão constitucional ampla e as próprias IFES criam as suas normativas internas. Essa discricionariedade gera entendimentos não uniformes e permite que tenhamos IFES que apliquem a reserva ao total de vagas do Edital e IFES quem mantenham a aplicação mais restrita, mesmo com decisões contra o fracionamento, como o voto do Ministro Barroso na ADC 41/2017, o Decreto nº 9.508/2018 e o parecer AGU nº 0028/2018 (Brasil, 2018b, p. 24) que prevê “que a reserva das vagas ofertadas aos cotistas nos concursos públicos deve ser computada a partir do total daquelas existentes”.

Na UFBA, o conjunto de editais lançados no período compreendido após a implementação da Lei nº 12.990/2014 e o ano de 2023 pode ser dividido em dois grupos para favorecer a análise. Ao primeiro grupo de editais, chamaremos de **Grupo 01**, que compreende seis editais, a saber: Edital nº 01/2013, Edital nº 02/2014, Edital nº 01/2015, Edital nº 01/2016, Edital nº 01/2017 e Edital nº 01/2018. O fator que une esses editais em um grupo foi o entendimento aplicado sobre a Lei nº 12.990/2014, para todos esses editais o termo **concurso** presente no parágrafo primeiro do artigo primeiro da referida lei foi entendido como **área de conhecimento**¹⁴, dessa maneira a aplicação da lei só incidiu em concursos/área de conhecimento que possuíam ao menos três vagas na abertura do edital, desconsiderando-se o total de vagas. Como os concursos para carreira docente são extremamente especializados, essa condição foi atendida numa proporção muito abaixo dos esperados 20%. O Edital 01/2013 figura na lista de editais do Grupo 01, pois, embora tenha sido publicado antes da edição da Lei nº 12.990/2014, sofreu inclusões/retificações de novas vagas após a vigência da

¹⁴ Nos concursos para docente, a área de conhecimento refere-se a um campo específico de estudo ou disciplina. Por exemplo, o Departamento de Engenharia Mecânica da Escola Politécnica possui duas vagas no Edital 01/2024, contudo cada vaga é destinada a uma área de conhecimento distinta, a primeira é Engenharia do Produto, que requer doutorado na área de Engenharia de Produção e a segunda Projetos Mecânicos, que requer doutorado em Engenharia Mecânica. Disponível em: <https://concursos.ufba.br/editais-docentes-2024-1>. Acesso em: 26 mar. 2024.

lei de cotas e, por esse motivo, está presente na relação de editais alcançados pela lei.

O entendimento seguido pelos editais do Grupo 01 revela uma problemática relação entre o número de vagas ofertadas por área de conhecimento e a aplicação da Lei nº 12.990/2014. Nesse cenário, áreas que não atingiram o mínimo de três vagas não permitiram ao menos inscrição de pessoas autodeclaradas negras, o que comprometeu a efetividade do Art. 4º da referida lei, que versa sobre os critérios de alternância e proporcionalidade das nomeações nos concursos públicos.

É relevante destacar que, embora essas áreas não atendessem ao requisito mínimo de três vagas, os concursos possuíam uma validade inicial de um ano, com possibilidade de prorrogação por igual período, a critério da administração e conforme previsto nos próprios editais. Esse prazo de um ano e potencialmente até dois anos, implicava que novas nomeações poderiam ocorrer ao longo da vigência do concurso, caso surgissem novas vagas para a mesma área. Assim, um edital inicialmente lançado com uma ou duas vagas poderia, eventualmente, alcançar uma terceira vaga. Contudo, devido a não permissão de inscrição de pessoas autodeclaradas negras nessas áreas, quando se chegava à terceira vaga, não havia pessoas autodeclaradas negras entre as aprovadas, burlando-se assim a legislação.

Tabela 1 – Grupo 01: Distribuição observada das vagas

Edital	Tipo	Data DOU	Áreas	Vagas AC (A)	Vagas NG (B)	Vagas PCD (C)	Vagas (A+B+C)
01/2013	Docente MS	18/08/2013	77	83	2	0	85
02/2014	Titular Livre	20/11/2014	5	5	0	0	5
01/2015	Docente MS	20/01/2015	143	166	7	0	173
01/2016	Docente MS	25/02/2016	208	231	5	0	236
01/2017	Docente MS	13/09/2017	68	78	2	0	80
01/2018	Docente MS	14/03/2018	21	21	0	0	21
TOTAL	-	-	522	584	16	0	600

Fonte: Elaborada pelo autor com base no SIPWEB e Portal de concursos¹⁵ (2024).

Antes que seja iniciada a discussão dos resultados numéricos, cabe detalhar a metodologia adotada pela UFBA quanto à publicação dos seus editais no DOU. Até o ano de 2019, quando houve a publicação do Decreto nº 10.031/2019 (Brasil, 2019), os órgãos e entidades federais que integram o Orçamento Geral da União pagavam a cada publicação enviada ao DOU, e os valores não eram baixos, pois publicar um

¹⁵ Sipweb.ufba.br e concursos.ufba.br.

Edital completo chegava a custar mais de 20 mil reais¹⁶. Como mecanismo de otimizar recursos, a instituição publicava um edital e ao longo do ano publicava inclusões de vagas ao mesmo edital, essas inclusões traziam novas vagas e determinavam novos prazos para inscrições e realização daquelas provas, mantendo-se as demais regras tal qual ao edital referenciado. Por exemplo, o Edital 01/2016 foi publicado no DOU de 25 de fevereiro de 2016 com um total de 29 vagas divididas em 23 áreas de conhecimento, contudo a informação de 236 vagas disposta na Tabela 1 representa o total de vagas e áreas de conhecimento publicadas no dia 25 de fevereiro somadas às vagas e áreas de conhecimento publicadas nas inclusões ao Edital 01/2016 ao longo do ano de 2016.

Tabela 2 – Grupo 01: Distribuição desejadas das vagas

Edital	Tipo	Data DOU	Áreas	Vagas AC (A)	Vagas NG (B)	Vagas PCD (C)	Vagas (A+B+C)
01/2013	Docente MS	18/08/2013	77	63	17	5	85
02/2014	Titular Livre	20/11/2014	5	3	1	1	5
01/2015	Docente MS	20/01/2015	143	139	35	9	173
01/2016	Docente MS	25/02/2016	208	177	47	12	236
01/2017	Docente MS	13/09/2017	68	60	16	4	80
01/2018	Docente MS	14/03/2018	21	15	4	2	21
TOTAL	-	-	522	447	120	33	600

Fonte: Elaborada pelo autor com base no SIPWEB e Portal de concursos (2024).

Os editais do Grupo 01 estão dispostos na Tabela 1, que expõe a distribuição observada das vagas no conjunto de editais, e na Tabela 2, que exhibe os dados desejados, ou ideais, caso a reserva fosse aplicada ao total de vagas dos respectivos editais. Ao analisar as referidas tabelas, pode-se observar que as vagas foram destinadas em quase sua totalidade à ampla concorrência. Ressalta-se que 584 vagas de um total de 600 significa dizer que aproximadamente 97,3% das vagas foram destinadas à ampla concorrência (AC), as 16 vagas destinadas às pessoas autodeclaradas negras (NG) representam 2,7% das vagas, valor muito aquém do previsto em lei. Em números reais, ao compararmos a Tabela 1 e a Tabela 2, significa dizer que nominalmente 104 vagas deixaram de ser reservadas às pessoas

¹⁶ Equivalente a aproximadamente US\$ 5.000,00, considerando R\$ 4,00 o valor médio do dólar em agosto de 2019, mês anterior a publicação do decreto.

autodeclaradas negras e 33 vagas deixaram de ser reservadas às pessoas com deficiência (PCD) somente neste primeiro intervalo de anos e editais.

Considerando que os editais do Grupo 01 tiveram vigência de até dois anos, havia a perspectiva de que novas vagas surgissem e pudessem ocorrer nomeações a partir daqueles concursos já realizados. Esse cenário se concretizou em grande parte dos editais, como se vê na coluna “Vagas ampliadas” na Tabela 03. Foram adicionadas 124 vagas ao conjunto de editais, o que implicaria a possibilidade de inclusão de mais 25 vagas destinadas às pessoas autodeclaradas negras, uma vez que se chegou à terceira vaga dentro de 25 áreas de conhecimento que inicialmente possuíam uma ou duas vagas, contudo, a impossibilidade de inscrição de pessoas negras em todas as áreas impediria a execução da reserva, uma vez que ausência de inscritas/os implicou a inexistência de aprovadas/os negras/os nessas áreas, ampliando o déficit das vagas reservadas.

Tabela 3 – Grupo 01: Aprovações / Vagas Ampliadas

Edital	Vagas NG	Aprovação	Vagas Ampliadas	Vagas NG Adicionais	Áreas com 1 vaga	Áreas ≥2 vagas	Áreas ≥3 vagas
01/2013	2	0	15	2	92,21%	7,79%	2,60%
02/2014	0	0	0	0	100.00%	0.00%	0.00%
01/2015	7	0	33	5	87.41%	12.59%	4.90%
01/2016	5	1	51	11	90.87%	9.13%	2.40%
01/2017	2	2	19	5	83.82%	16.18%	2.94%
01/2018	0	0	6	2	100.00%	0.00%	0.00%
TOTAL/ MÉDIA	16	3	124	25	92.38%	7.62%	2.14%

Fonte: Elaborada pelo autor com base no SIPWEB e Portal de concursos (2024).

A partir da análise da Tabela 3, também é possível visualizar o número de aprovadas/os dentro das vagas reservadas. Potencialmente a reserva de vagas para esse grupo de editais poderia atingir 145 vagas, que representa 20% das 724 vagas totais, resultado da soma das 600 vagas iniciais com as 124 vagas adicionadas dentro da validade do concurso. Não é possível prever o número exato de aprovados e contratados caso as 145 vagas fossem reservadas, uma vez que existem os concursos sem inscritos, sem aprovados e cancelados por diversos motivos. Uma análise estatística poderia fornecer algum caminho, mas os fatores envolvidos parecem complexos e incontáveis para uma estimativa precisa, todavia, seguramente o número de contratações de pessoas autodeclaradas negras seria maior que as únicas três localizadas nesse estudo. Cabe uma segunda ressalva, três foram as/os

docentes autodeclaradas/os negras/os, para saber o número de docentes negras/os aprovadas/os, independente da autodeclaração, uma outra metodologia deveria ser aplicada e este não foi o objetivo deste trabalho.

Em resumo, para esse grupo de editais, foram reservadas 16 vagas, de um total de 724 e apenas três foram ocupadas. Para entender melhor o impacto dessa ocupação, foram calculadas três porcentagens:

1. Frente às 724 vagas totais, as três vagas ocupadas representam aproximadamente 0,41% desse total;
2. Frente às 145 potenciais vagas desejadas para esse grupo, as três vagas representam aproximadamente 2,07% desse total;
3. Frente às 16 vagas efetivamente reservadas, representa 18,75% desse total.

Esses cálculos são importantes para demonstrar a baixa efetividade da reserva e consequentemente da ocupação das vagas para este primeiro grupo analisado, seja qual for o referencial comparativo. Este número de 16 vagas já representa uma subaplicação da política pública, obter somente 18,75% de aproveitamento desse número é uma informação ainda mais entristecedora. Careceria de uma nova pesquisa, com alcance muito maior e envolvendo entrevistas qualitativas para tentar entender o baixo aproveitamento das vagas reservadas, mas os fatores complexos e incontáveis citados anteriormente podem incluir: falta de conhecimento da lei por parte das/dos candidatas, falta de clareza no edital sobre reserva das vagas, falta de pessoas negras com os requisitos para aquelas vagas, receio de um estigma e estereótipos associados às cotas, insegurança quanto à autopercepção como uma pessoa negra, discordância da política pública, avaliação com viés racista por parte da banca avaliadora, entre outros.

Em 2018 a UFBA foi provocada a rever a aplicação da Lei nº 12.990/2014 em seus concursos para docentes. A não materialização da política pública fez o Coletivo Luiza Bairros entregar ao então Reitor, Prof. João Carlos Salles, o Manifesto pelo enegrecimento do corpo docente da UFBA, reforçando o papel dos movimentos negros destacado por Gomes (2017). A partir dessa provocação a administração central passa a concentrar esforços para realizar alterações no seu modelo de edital, a fim de realizar a reserva de um modo mais amplo, visando mitigar a não reserva de vagas dos editais anteriores. O Núcleo de Seleção (NUSEL) passa a ser o setor responsável por essa pesquisa e debruça-se sobre os modelos de aplicação de outras

IFES. Nesse momento, a regra mais geral entre as universidades pesquisadas era a aplicação da reserva somente em áreas com ao menos três vagas, tal qual modelo adotado pela UFBA.

Durante essa pesquisa em busca de novos modelos, ou o desenvolvimento de um modelo próprio, já que essa também seria uma possibilidade, foram encontrados dois modelos relevantes, ou seja, o de sorteio utilizado pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) e o modelo de lista única de aprovados, utilizado pela Universidade Federal do Sul da Bahia (UFSB), como também exposto por Mello (2021) na sua pesquisa mais ampla e sistematizada. O modelo de lista única mostrou-se mais abrangente, no sentido de ampliar o alcance da política de inclusão e esta foi a primeira escolha realizada pelo NUSEL.

O NUSEL fez a adaptação no edital padrão da UFBA a fim de ajustá-lo ao novo modo de compreensão da lei, com base no modelo utilizado pela UFSB, com o devido cuidado para não ir de encontro à resolução do Conselho Universitário (CONSUNI) nº 02/2017¹⁷, que versa sobre o ingresso na carreira do magistério superior e titular livre do magistério superior. Existe uma certa complexidade no método e, conseqüentemente, na redação do edital, e por este motivo houve algumas apresentações deste novo modelo em algumas instâncias da UFBA. A primeira apresentação aconteceu para o Reitor, Prof. Dr. João Carlos Salles, a Pró-Reitora de Desenvolvimento de Pessoas, Profa. Dra. Lorene Louise Silva Pinto, e a Promotora de Justiça da Bahia, Dra. Livia Sant'Anna Vaz, já apresentada neste trabalho e parte do referencial teórico do mesmo. O modelo foi entendido por esse grupo como válido e livre de vícios. O modelo também foi apresentado e aprovado por unanimidade pelo CONSUNI, que é a mais alta instância da Universidade, e recebeu a chancela da Procuradoria Federal junto à UFBA.

Esse novo modelo de Edital prevê uma lista única de aprovados que visa maximizar o alcance das políticas de inclusão. Assim, o número total de vagas do edital é distribuído respeitando o percentual de reserva de cada política, 20% às pessoas negras, 5% às pessoas com deficiência e os 75% restante para a ampla concorrência. Contudo, cada vaga ou área de conhecimento não é previamente

¹⁷ Disponível em: <https://www.ufba.br/sites/portal.ufba.br/files/Resolu%C3%A7%C3%A3o%20n%C2%BA%2002.2017%20-%20CONSUNI.pdf>

destinada à ampla concorrência ou reservada às pessoas negras ou às pessoas com deficiência, isso somente acontece após a realização das provas e as vagas reservadas serão aquelas onde houver candidata/o negra/o entre as/os aprovadas/os, bem como onde houver pessoa com deficiência aprovada. Como não há uma hierarquia entre as políticas públicas, caso haja pessoa negra e pessoa com deficiência aprovadas na mesma área o critério de escolha será a sua colocação geral no concurso.

Com esse novo entendimento e, conseqüente, novo edital, as vagas que eram fracionadas continuaram fracionadas, mas isso não mais impediu ou dificultou a aplicação da reserva sobre o total de vagas do edital. Desse modo, a UFBA publicou no DOU, no dia 27 de dezembro de 2018, o Edital nº 02/2018 com as adaptações necessárias para a mudança no entendimento da Lei, este primeiro edital foi publicado com 102 vagas, dessas 77 estavam destinadas à ampla concorrência, 20 às pessoas negras e cinco vagas às pessoas com deficiência, havia uma observação de que esses valores poderiam ser alterados em casos de cancelamentos de concursos, concursos sem inscritos e concursos sem aprovados, isso se deve ao fato de que em tais situações não haveria pessoas aprovadas e contratadas e caso o cálculo não fosse refeito haveria um desequilíbrio dos percentuais previstos em lei e no próprio edital, abrindo margem para questionamentos administrativos e/ou judiciais.

Tabela 4 – Grupo 02: Distribuição Observada das Vagas

Edital	Tipo	Data DOU	Áreas	Vagas AC (A)	Vagas NG (B)	Vagas PCD (C)	Total (A+B+C)
02/2018	Docente MS	27/12/2018	86	77	20	5	102
01/2019	Docente MS	30/05/2019	62	48	13	4	65
02/2019	Titular Livre	30/05/2019	1	1	0	0	1
03/2019	Docente MS	29/11/2019	47	35	10	3	48
01/2021	Docente MS	04/08/2021	34	28	7	2	37
04/2022	Docente MS	21/07/2022	42	32	9	3	44
08/2022	Docente MS	29/12/2022	24	17	5	2	24
01/2023	Docente MS	04/07/2023	30	24	7	2	33
02/2023	Docente MS	29/09/2023	10	8	2	1	11
TOTAL	-	-	336	270	73	22	365

Fonte: Elaborada pelo autor com base no SIPWEB e Portal de concursos (2024).

Entre a alteração do entendimento da Lei nº 12.990/2014, marcada pela publicação do Edital nº 02/2018 e dezembro de 2023 foram publicados nove editais, a saber: Edital nº 02/2018, Edital nº 01/2019, Edital nº 02/2019, Edital nº 03/2019,

Edital nº 01/2021, Edital nº 04/2022, Edital nº 08/2022, Edital nº 01/2023 e Edital nº 02/2023. Este segundo conjunto de editais será denominado de **Grupo 02** para fins de análise. E destaca-se que este agrupamento é composto por editais que adotam uma interpretação mais abrangente da legislação, onde a política de reserva se estende ao conjunto total de vagas ofertadas pelo respectivo edital.

Os editais do Grupo 02 estão listados na Tabela 4, bem como o detalhamento da distribuição do número de vagas. Nota-se na leitura da primeira linha quão significativa foi a alteração no modelo de edital, os quatro primeiros anos da política pública resultou em 600 vagas publicadas em nove editais e dessas apenas 16 foram reservadas. Após a alteração, um único edital com 102 vagas reservou 20 vagas às pessoas autodeclaradas negras e cinco vagas às pessoas com deficiência; ainda que tardia, essa mudança representou um salto significativo no alcance da política pública.

Tabela 5 – Grupo 02: Simulação da distribuição segundo critério vagas por área (3/5)

Edital	Tipo	Data DOU	Áreas	Vagas	Vagas	Vagas	Vagas
				AC (A)	NG (B)	PCD (C)	(A+B+C)
02/2018	Docente MS	27/12/2018	86	97	4	1	102
01/2019	Docente MS	30/05/2019	62	65	0	0	65
02/2019	Titular Livre	30/05/2019	1	1	0	0	1
03/2019	Docente MS	29/11/2019	47	48	0	0	48
01/2021	Docente MS	04/08/2021	34	36	1	0	37
04/2022	Docente MS	21/07/2022	42	44	0	0	44
08/2022	Docente MS	29/12/2022	24	24	0	0	24
01/2023	Docente MS	04/07/2023	30	33	0	0	33
02/2023	Docente MS	29/09/2023	10	11	0	0	11
TOTAL	-	-	336	359	5	1	365

Fonte: Elaborada pelo autor com base no SIPWEB e Portal de concursos (2024).

A Tabela 4 detalha os demais editais do segundo momento da política na UFBA e evidencia que tanto a política de reserva às pessoas negras quanto a reserva às pessoas com deficiência passaram a ser plenamente respeitadas nos editais para docente. Nota-se que de um total de 365 vagas, 73 delas foram reservadas às pessoas negras, ou exatos 20% do total, às pessoas com deficiência foram reservadas 22 vagas, ou 6% do total e 270 vagas ficaram com a ampla concorrência, representando aproximadamente 74% do total das vagas. Convém salientar que a legislação prevê que o mínimo de reserva para as pessoas com deficiência será de

cinco por cento das vagas (Brasil, 2018a) e o máximo será de 20% (Brasil, 1990), dessa forma e por questões de arredondamento na aplicação, ainda que a UFBA tenha optado pela reserva em cinco por cento, o percentual final pode variar.

Para fins de comparação, a Tabela 5 apresenta a distribuição das vagas caso não houvesse uma mudança de entendimento e o critério de aplicação da reserva de vaga se mantivesse unicamente em áreas com três vagas, para reserva às pessoas negras e em áreas com cinco vagas para pessoas com deficiência, as vagas reservadas cairiam de 73 para cinco vagas e de 22 para apenas uma vaga, respectivamente. Essa comparação evidencia o dano que poderia ser causado caso a instituição permanecesse omissa quanto à aplicação da política.

Com base na leitura da Tabela 6, nota-se que, invariavelmente, o avanço na reserva de vagas implicou significativamente o aumento do número de aprovações de pessoas autodeclaradas negras. Tomando como exemplo, mais uma vez, o Edital 02/2018, ele não só superou o número de vagas reservadas do primeiro conjunto de editais, como também superou em número de aprovados, que saltou de três, em quatro anos, para dez aprovados em apenas um edital. Desses dez aprovados, quatro garantiram nota suficiente para figurar como ampla concorrência (AC) e seis cumpriram todos os requisitos necessários à aprovação e garantiram a vaga pelo mecanismo da fila única, dessa forma, embora potencialmente pudesse haver a entrada de 20 docentes negras e negros pelas vagas reservadas (VR), nesse edital houve a entrada de seis docentes, mas as 20 vagas estavam disponíveis para serem ocupadas, não foram ocupadas pela ausência de aprovados.

Tabela 6 – Grupo 02: Aprovações / Vagas Ampliadas

Edital	Vagas NG	Aprovação	Vagas Ampliadas	Áreas com 1 vaga	Áreas ≥2 vagas	Áreas ≥3 vagas
02/2018	20	10 (4AC + 6VR)	39	88.37%	11.63%	4.65%
01/2019	13	12 (8AC + 2VR + 2CR)	7	95.16%	4.84%	0.00%
02/2019	0	0	0	100.00%	0.00%	0.00%
03/2019	10	10 (5AC + 4VR + 1CR)	19	97.87%	2.13%	0.00%
01/2021	7	7 (3AC + 4VR)	10	94.12%	5.88%	2.94%
04/2022	9	11 (6AC + 5VR)	0	95.24%	4.76%	0.00%
08/2022	5	10 (3AC + 3VR + 4 CR)	0	100.00%	0.00%	0.00%
01/2023	7	11 (5 AC + 4VR + 2CR)	0	90.00%	10.00%	0.00%
02/2023	2	3 (1AC + 2VR)	0	90.00%	10.00%	0.00%
TOTAL/MÉDIA	73	74	75	94.53%	5.47%	0.84%

Fonte: Elaborada pelo autor com base no SIPWEB e Portal de concursos (2024).

O Edital nº 02/2018 é o marco da alteração do entendimento da universidade sobre a lei de cotas e, por consequência, um marco do número de vagas reservadas e aprovações. Contudo, ainda a partir da análise da Tabela 6, verifica-se que para os editais seguintes o número de aprovadas/os vem crescendo em proporção ao número de vagas disponíveis nos editais, o que evidencia a eficácia da política adotada. Em todos os editais é possível observar um grande número de candidatas/os negras/os aprovadas/os pela ampla concorrência, o que não invalida a existência da política, uma vez que a sub-representação da população negra ainda é uma regra quando analisamos o perfil racial do quadro de docentes das universidades federais. É crescente também o número de candidatas/os que ocupam as vagas reservadas e áreas onde há mais candidatas/os aprovadas/os que o número de vagas, esse excedente fica no cadastro de reserva (CR) aguardando um possível surgimento de novas vagas.

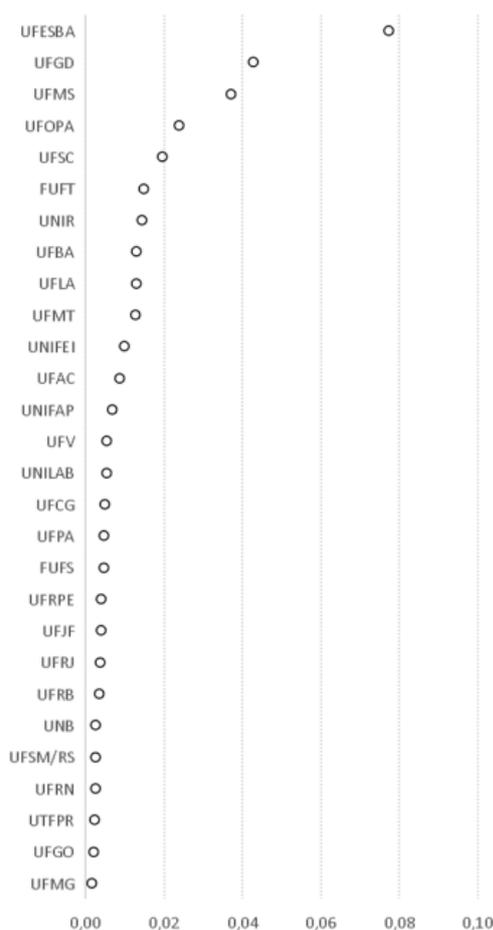
No cômputo geral, o segundo conjunto de editais possibilitou a aprovação de um total 74 docentes autodeclaradas/os negras/os entre ampla concorrência, vagas reservadas e aprovados para o cadastro de reserva.

Ao comparar os dois grupos de editais, nota-se que os nove editais do Grupo 02 totalizaram 365 vagas durante um intervalo de cinco anos. Já o Grupo 01 engloba seis editais, que foram publicados em um intervalo de aproximadamente 4 anos e conseguiram aglomerar 600 vagas iniciais. Embora o Grupo 02 tenha um número maior de editais e um intervalo de tempo também maior, o Grupo 01 conseguiu reunir um número maior de vagas e isto é reflexo do Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (REUNI) a que a UFBA aderiu em 2007, mas repercutiu em contratações durante os anos seguintes, uma vez que esta ampliação envolveu reformas, abertura de novos cursos, toda uma adaptação de estruturas.

Esta pesquisa apresenta outro dado de extrema importância, evidenciado nas Tabelas 3 e 6, referente à distribuição das vagas por áreas de conhecimento. Analisando duas amostras reais, na primeira observa-se que cerca de 92% dos concursos oferecem apenas uma vaga, enquanto na segunda amostra, aproximadamente 95% dos concursos também foram abertos com apenas uma vaga. Esta informação ganha relevância ao considerar que o Projeto de Lei nº 1.958/2021, já apresentado neste trabalho, foi aprovado com as alterações propostas na Comissão

de Constituição e Justiça (CCJ) do Senado Federal, no dia 24 de abril de 2024, com 16 votos a favor e 10 contra.

Gráfico 1 – Percentual de docentes nomeados por cotas 2014/2019



Fonte: Relatório Quantitativo sobre a Implementação da Lei nº 12.990/2014 no Poder Executivo Federal (ENAP, 2021, p. 45).

Entre as alterações do Projeto de Lei nº 1.958/2021, destaca-se a mudança do percentual de reserva de 20% para 30%, uma modificação altamente positiva, pois se aproxima mais do percentual da população negra no país. No entanto, é importante ressaltar que a aplicação da reserva a partir da segunda vaga não resolve o problema do fracionamento de vagas em concursos altamente especializados, como o da carreira para docente nas IFES, conforme demonstrado pelas duas amostras presentes nas Tabelas 3 e 6. Mesmo com essa alteração, a reserva de vagas não abrangeria mais de 90% dos concursos para a carreira docente, conforme a amostra da UFBA. Assim, os 30% previstos na lei de nada serviriam e a lei atingiria menos de 10% das vagas neste concurso, a menos que as instituições repensem suas

metodologias e editais para permitir que a reserva possa incidir sobre o total de vagas do edital.

A simples alteração do percentual estabelecido pela lei não é suficiente para prevenir situações como aquela evidenciada pela pesquisa realizada pela Escola Nacional de Administração Pública (ENAP) em 2021. O levantamento abordou a implementação da Lei nº 12.990/2014 e revelou que 56% das universidades federais não contrataram docentes por meio das cotas estabelecidas por essa legislação. Além disso, o estudo apontou que a UFSC foi a instituição que mais nomeou docentes cotistas, representando apenas 7,74% das nomeações totais realizadas no período analisado. Esses dados indicam que a simples modificação do percentual legal não é suficiente para garantir a efetiva implementação das cotas nas contratações de docentes nas universidades federais (ENAP, 2021).

Embora a UFBA tenha revisado e alterado o seu entendimento sobre a lei de cotas somente no final de 2018 e, a partir de então, tenha começado uma efetiva aplicação da política pública, a pesquisa da ENAP (2021), abrangendo o período de 2014 a 2019, revelou que a UFBA teve o oitavo melhor desempenho entre as 28 universidades que até aquele momento tinham realizado alguma contratação pela lei de cotas. Esta colocação pode parecer uma conquista significativa, para uma instituição que alterou o seu procedimento somente em 2018, mas é ao mesmo tempo triste ao revelar a lentidão na implementação efetiva dessa política, aspecto destacado como uma das conclusões do estudo, que revela uma taxa de ocupação por servidores cotistas nos concursos para carreira docente nas universidades de apenas 0,53%. Para conhecimento e análise, o ranking detalhado pode ser visualizado no Gráfico 1 (ENAP, 2021).

Não há como finalizar esta seção sem abordar o recente relatório/denúncia do Observatório das Políticas Afirmativas Raciais (OPARÁ), coordenado por Oliveira, Santos e Santos (2024), trabalho que analisou exaustivamente quase 10 mil editais, publicados entre 2014 e 2022, de 61 instituições, sendo 56 instituições federais de ensino e cinco instituições federais de segmentos diversos. São mais de mil páginas, somando-se relatório e anexos, contendo um detalhamento desses anos de vigência da lei de cotas e denunciando os mecanismos de burla da lei. O resultado não foge do esperado, o estudo concluiu que houve subaplicação da lei de cotas nas instituições estudadas e avança ao apresentar um demonstrativo financeiro detalhando o quanto deixou de ser pago em salários às pessoas negras que não

tiveram a possibilidade de ocupar esses cargos. Diante do cenário devastador, a pesquisa traz como grande contribuição o desenvolvimento de um Caderno de Recomendações aos diferentes órgãos da estrutura do Estado Brasileiro, com um detalhamento de ações que buscam superar as burlas encontradas e contribuir para a eficácia da Lei nº 12.990/2014, ou da lei que venha a substituir (Oliveira; Santos; Santos, 2024).

Embora o estudo de Oliveira, Santos e Santos (2024) seja um estudo de âmbito nacional, ele consegue entrar em detalhes sobre a implementação da lei de cotas em cada uma das instituições analisadas, isto revela a grandeza e alcance do estudo. Entretanto, o estudo conclui que a UFBA ainda não implementa plenamente a lei de cotas e aponta o fracionamento das vagas por área de conhecimento e a não publicidade da norma como os principais motivos. Esta dissertação evidencia que o fracionamento existia antes e permaneceu depois da lei de cotas e que a partir de 2018 a UFBA implementou um mecanismo de aplicação das cotas sobre o total de vagas do edital, mesmo mantendo o fracionamento das vagas, com os resultados alcançados detalhados nesta pesquisa. Quanto à publicidade na norma, verifica-se que dos 14 editais publicados após a sanção da lei nº 12.990/2014, o Edital 02/2014 é o único que não faz menção à lei, destacando que neste momento a aplicação era restrita a áreas com ao menos três vagas e este era um edital com cinco vagas divididas em cinco áreas de conhecimento, cada uma com uma vaga, pelo entendimento da época não haveria vaga reservada e por esse motivo a lei não fora mencionada. Nos demais editais a lei é citada no preâmbulo do edital, com as demais legislações e regramentos internos relevantes no processo de seleção e contratação e, além disso, há uma seção exclusiva no edital descrevendo os termos gerais da lei e sua aplicação ao concurso.

4.3. Considerações Parciais

A política afirmativa definida pelo conjunto das Leis nº 12.990/2014 e nº 12.711/2012 marcou um avanço significativo na busca pela igualdade racial no Brasil. Tornou-se um marco legal ao reconhecer a discriminação racial como um problema estrutural na sociedade brasileira e segundo Vaz (2022, p. 77) é a “mais bem-sucedida política pública de enfrentamento ao racismo e promoção da igualdade racial já adotada pelo Estado Brasileiro”. O Projeto de Lei nº 1.958, de 2021, reflete a

necessidade de ajustes na política de cotas, como a ampliação do percentual de reserva de 20% para 30% e a inclusão de indígenas e quilombolas como beneficiários. Essas propostas visam melhorar a representatividade racial no serviço público e garantir que a política seja efetiva e inclusiva. Uma vez que, para Moore (2017, p. 289), “o racismo nunca recua de forma permanente”, ele converte-se e ressurgue disfarçado de modo mais científico, refinado, cordial e educado. E assim, as políticas afirmativas devem também aprimorar-se sempre.

O impacto e importância da lei de cotas em concursos não se limita apenas ao cenário dos concursos para docentes, objeto deste estudo, mas abrange todo o serviço público, onde, conforme demonstram as pesquisas, a sub-representação é uma realidade persistente, especialmente em cargos de alto prestígio e remuneração.

Apesar dos avanços, há desafios na aplicação plena da lei, como a necessidade de concursos com pelo menos três vagas para sua efetivação ou com duas ou mais vagas, caso a renovação da lei seja aprovada no congresso com as alterações propostas e aceitas na CCJ do Senado. Além disso, a falta de acompanhamento anual do cumprimento da lei levanta questões sobre sua implementação eficaz ao longo dos anos, avaliações periódicas permitem ajustes em curso para o atendimento ao objetivo da política, e o prejuízo será imenso caso a opção sempre for esperar dez anos para que alguma alteração possa ser feita.

A criação de um grupo de trabalho para aprimorar a aplicação da lei de cotas foi uma excelente iniciativa do governo federal e demonstra o compromisso em superar desafios e garantir sua eficácia. É de fundamental importância que esse grupo, que tem voz perante o estado, dialogue com pesquisadores e considere, por exemplo, o Caderno de Recomendações do OPARÁ, material pensado por pesquisadores que estão na ponta, realizando concursos em suas universidades e observando de perto as dificuldades encontradas e propondo melhorias práticas e tangíveis. Contudo a permanência da lei de cotas no serviço público depende de aprovação no congresso nacional, não basta somente o desejo do executivo.

O caso aqui estudado evidencia que há saídas para a aplicação da lei de cotas em concursos fragmentados em áreas de conhecimento, a UFBA adotou o método de lista única, adotado também por outras universidades, mas também há o método do sorteio e novos métodos podem ser desenvolvidos a partir de realidades distintas. Abre-se um caminho de pesquisa para a comparação dos métodos praticados pelas IFES ou proposição de novos métodos. Com esse trabalho pode-se afirmar que houve

uma evolução significativa no número de vagas reservadas e no número de aprovados na UFBA, mas não se pode afirmar que seja o método mais abrangente entre todas as IFES.

O aumento no número de vagas reservadas e de candidatos negros aprovados revela que o processo, após a mudança de 2018, foi exitoso. No entanto, ainda restou um passivo de vagas não reservadas no primeiro intervalo de aplicação da lei. A instituição poderia considerar formas de recuperar esse passivo, com medidas reparatórias, buscando garantir uma distribuição mais equitativa e eficiente das vagas.

Uma estratégia para compensar o passivo de vagas não reservadas é a negociação entre universidades e o Ministério Público Federal para ajustar o percentual de reserva de vagas. Por exemplo, a Universidade Federal de Uberlândia, em acordo firmado com o MPF, estabeleceu em seu edital a reserva temporária de 50% das vagas, distribuídas na proporção de 2:1 entre negros e pessoas com deficiência, conforme a resoluções internas e editais¹⁸. Essa medida visa corrigir déficits anteriores na implementação de políticas afirmativas, tal qual aconteceu na UFBA.

Como exposto, a reserva foi ampliada e vem sendo aplicada ao total de vagas do edital, como preconizam as recomendações do judiciário. Dessa forma, esta pesquisa não recomenda melhorias quanto ao processo de entendimento da lei ou à elaboração do edital, contudo recomenda-se que a instituição considere as orientações do Caderno de recomendações do Observatório Opará. Entre as recomendações, destaca-se a necessidade de comissões permanentes para verificar a regularidade no exercício dos direitos reconhecidos, especialmente para apurar casos de desvio de finalidade, fraude ou falsidade ideológica, garantindo a efetividade das políticas de cotas nas instituições.

Para além das conquistas já alcançadas, é fundamental que a UFBA e outras instituições, levando em consideração as suas especificidades, realizem processos de avaliação e aprimoramento da aplicação das suas políticas de cotas, como ressaltado por Saraiva (2006). A análise constante e a adaptação dos métodos utilizados permitirão não apenas a correção dos passivos de vagas não reservadas, mas também a promoção de uma inclusão mais efetiva e representativa.

¹⁸ Edital disponível em: https://www.portalselecao.ufu.br/servicos/arquivo_administrativo/download/4049f890b5f59ee17a2554a1e271cc46

5. SÍNTESE DE RESULTADOS: Perspectivas e desafios

A presente pesquisa analisou os efeitos e desafios da Lei nº 12.990/2014, com foco específico na sua implementação em concursos para docentes na UFBA. Nesse contexto, a exigência de três vagas para que a reserva seja aplicada limitou drasticamente a eficácia da referida norma, restringindo o alcance da inclusão que a lei se propõe a promover. A pesquisa buscou destacar tanto os avanços quanto as limitações da lei, apontando para a necessidade de adaptações para sua ampla aplicação. Nesta seção, serão sintetizados os principais resultados da pesquisa em um aspecto mais amplo, abordando a repercussão da legislação em diferentes esferas, iniciativas de avaliação da sociedade civil e as perspectivas futuras, com ênfase na necessidade de aprimoramentos contínuos para superar os desafios identificados.

Figura 3 – Aula Inaugural do Instituto Steve Biko (Foto 1)



Fotógrafo: Roberto (1993a).

O impacto da Lei nº 12.990/2014 transcendeu o nível federal, consolidando e expandindo a adoção de legislações de cotas raciais em concursos públicos estaduais e municipais. Embora já existissem leis de cotas em algumas esferas municipais e estaduais, foi o efeito da lei federal que impulsionou significativamente a adesão de outros estados e municípios. Essa difusão reflete a importância e a necessidade de

políticas de inclusão, mas também revela que os desafios de implementação se repetem, necessitando de adaptações específicas para atender às peculiaridades de cada contexto. O problema identificado com a aplicação da lei aos concursos para docentes das universidades federais repetiu-se quando aplicado aos concursos para docentes das universidades estaduais, devido ao uso dos mesmos termos da lei federal. Na Bahia, por exemplo, houve a recomendação Ministério Público Estadual para que a reserva fosse aplicada sobre o total de vagas do edital das universidades estaduais, e as mesmas recolheram os editais já publicados para alterar seus métodos e fazer a aplicação sobre o total de vagas¹⁹.

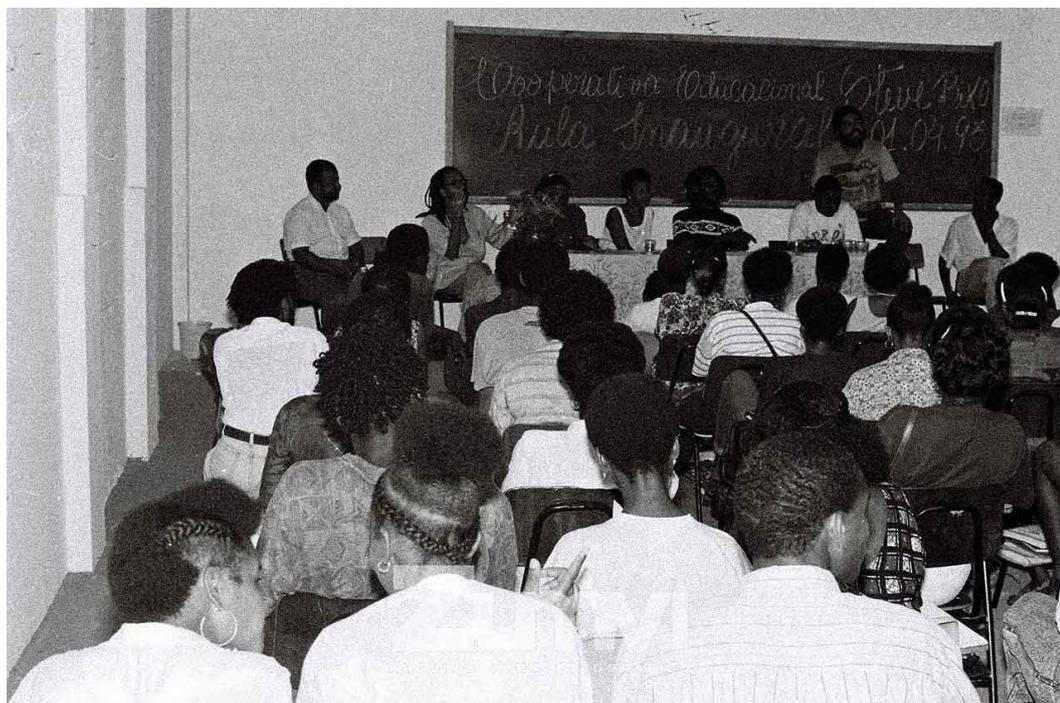
Refletindo os mesmos desafios de implementação, em julho de 2021, o Ministério Público Federal (MPF) ajuizou uma ação civil pública contra a Universidade Federal de Alagoas (UFAL) por violação da Lei nº 12.990/2014, em decorrência da não reserva de 88 vagas destinadas às pessoas negras em concursos para docentes da instituição. A ação foi baseada em uma investigação iniciada após denúncia do Instituto do Negro de Alagoas (Ineg/AL), que revelou a prática da UFAL de fracionar as vagas por especialização, o que resultou na restrição da aplicação da política de cotas. O levantamento realizado pelo Ineg/AL constatou que, de 480 vagas oferecidas entre 2014 e 2019, apenas oito foram reservadas, evidenciando a supressão de 88 vagas que deveriam ter sido destinadas a candidatas/os cotistas, o que motivou o MPF a buscar uma decisão judicial para garantir o cumprimento da política pública de cotas e a reparação das vagas acumuladas.

Quanto à avaliação da eficácia da Lei nº 12.990/2014, esta tarefa não se restringe aos órgãos oficiais responsáveis pela elaboração, acompanhamento e que, sobretudo, detêm o poder de intervenção. Na prática, a sociedade civil, por meio de iniciativas como esta pesquisa, como os artigos apontados na seção de revisão da literatura, entre outros trabalhos não trazidos nesta pesquisa, tem exercido um papel crucial na análise crítica e na fiscalização da aplicação da lei. Destaca-se neste momento, mais uma vez, o relatório desenvolvido pelo Observatório Opará, que não apenas denuncia as precariedades observadas ao longo dos dez anos de vigência da lei, mas também oferece sugestões para o aprimoramento das políticas de cotas

¹⁹ MP recomenda que universidades estaduais baianas cumpram sistema de cotas na contratação de professores. Disponível em: <https://www.mpba.mp.br/noticia/62117>

através de um documento complementar chamado **Caderno de Recomendações**²⁰. Essa iniciativa tem se mostrado um instrumento poderoso de pressão sobre as autoridades e de mobilização social, ressaltando a importância de uma participação ativa e informada da sociedade no monitoramento das políticas públicas.

Figura 4 – Aula Inaugural do Instituto Steve Biko (Foto 2)



Fotógrafo: Roberto (1993b)

O Projeto de Lei nº 1.958/2021 apresenta uma nova proposta de lei que busca modificar a aplicação das cotas raciais, sugerindo a reserva a partir da segunda vaga em concursos públicos. Embora essa proposta represente um avanço em relação ao modelo atual, ela ainda não resolve completamente a problemática dos concursos para docentes em IFES, como demonstrado pela Tabela 6 desta dissertação, que indica que apenas 7,5% das áreas de conhecimento possuem duas ou mais vagas. Este percentual (7,5%) é significativamente inferior aos 20% da lei de 2014, ou aos 30% que a nova proposta poderia abranger. Ou seja, essa alteração será bem-vinda, mas não será suficiente para resolver a questão do fracionamento. Mecanismos de aplicação da lei sobre o total de vagas do edital precisarão ser utilizados. Assim, é imperativo que novas estratégias sejam elaboradas para garantir que a política de

²⁰ A íntegra do Relatório e do Caderno de Recomendações estão disponíveis em <https://www.observatorioopara.com.br/>

cotas tenha um impacto mais significativo na inclusão de docentes negros em todas as IFES e que a omissão por parte das instituições não seja tolerada.

No cenário atual, outubro de 2024, o Congresso Nacional tem demonstrado pouca atenção à discussão sobre as cotas raciais nos concursos públicos. O Projeto de Lei nº 1.958/2021 já foi pautado e aprovado no Senado numa votação simbólica e com um único registro de voto contrário, contudo, embora pareça que o projeto contasse com amplo apoio dos senadores, quem assistiu à sessão plenária pôde observar que houve uma forte disputa quando o mesmo senador que registrou voto contrário propôs a votação da Emenda nº 23²¹ (substitutivo), que, em linhas gerais, propunha a seguinte alteração ao corpo da Lei: “Reserva às pessoas com renda familiar igual ou inferior a 1,5 salário mínimo, 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos e nos processos seletivos simplificados”, suprimindo o critério racial.

Na prática, a Emenda nº 23 propunha a transformação das cotas raciais em cotas por renda, desconfigurando por completo todo o objetivo reparatório e de inclusão inicial da proposta. Essa Emenda foi recusada com o placar apertado²² de 29 votos a favor da mudança para cotas por renda e 32 votos contra a alteração, cinco senadores e senadoras presentes não registraram seus votos. Após essa derrota, o projeto teve votação simbólica, com um único voto contrário, como já dito, criando-se um ar de que não havia tensão sobre o tema.

Após a votação no Senado, o projeto seguiu para a Câmara dos Deputados, onde aguarda ser colocada em pauta pelo presidente da casa. A deputada curitibana Carol Dartora, do Partido dos Trabalhadores, foi escolhida para ser a relatora do projeto na casa. A relatora já realizou discussões em sessões temáticas, com participação de especialistas do governo e da sociedade civil, mas cabe ao presidente da casa colocar a proposta na ordem do dia. Apesar disso, como já dito, a lei permanece válida por decisão do Ministro Flávio Dino do STF, que garantiu sua continuidade até que uma nova legislação seja aprovada. Essa decisão judicial é fundamental para assegurar que os avanços conquistados com a Lei nº 12.990/2014

²¹ A íntegra da Emenda nº 23 está disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=9616615&ts=1722533784001&disposition=inline&ts=1722533784001>

²² A votação nominal está disponível em: https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/148596/votacoes#votacao_6835

não sejam revertidos, mesmo diante da inércia legislativa. No entanto, é crucial que a sociedade civil continue a pressionar o Congresso para que as questões relacionadas à equidade racial sejam devidamente discutidas e, sobretudo, aprimoradas.

Dentro desse contexto, a experiência da UFBA, embora com falhas, surge como um exemplo positivo de como políticas de inclusão podem ser aprimoradas e gerar resultados significativos. Em 2018, a UFBA implementou mudanças em sua política de reservas, o que resultou em um aumento expressivo tanto no número de vagas reservadas quanto no número de candidatas e candidatos negras e negros aprovadas/os em concursos para docentes. A comparação entre os dados expostos nas Tabelas 1 e 4 revela o quanto se pode avançar com ajustes na rota, dentro da autonomia universitária e alinhados com as recomendações do STF, através do voto do Ministro Barroso.

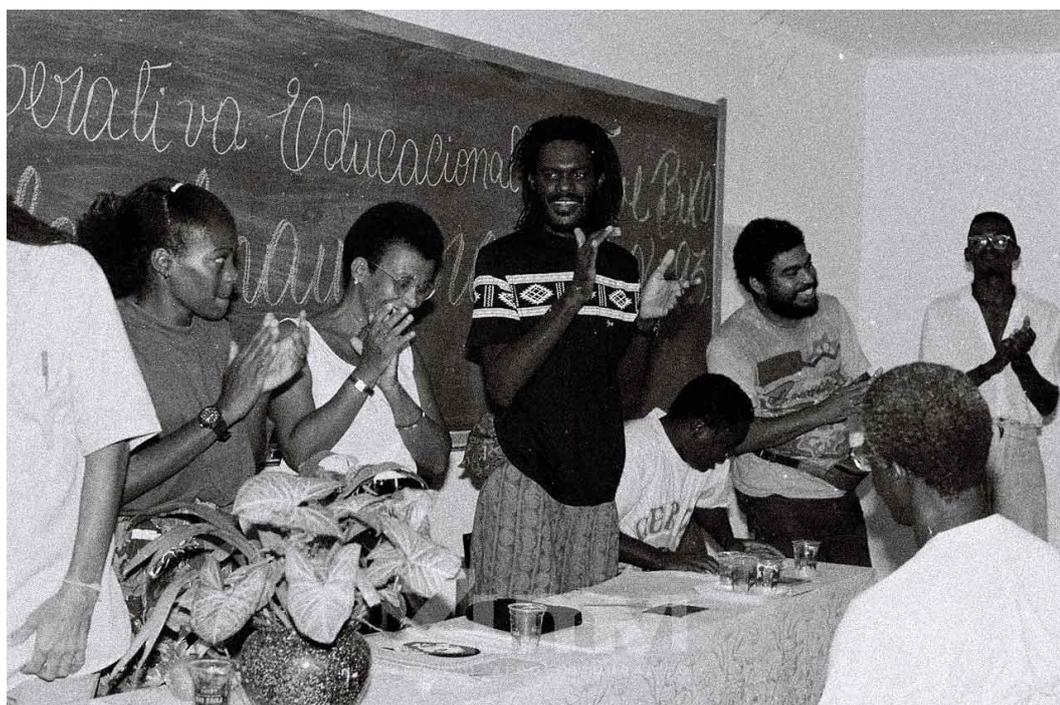
A análise da implementação das cotas raciais em concursos públicos leva a uma reflexão sobre o impacto que essas políticas poderiam ter gerado se tivessem sido aprovadas ainda na década de 1980, quando o então deputado Abdias do Nascimento propôs a adoção de cotas raciais no serviço público (Vaz, 2022). Caso essa proposta tivesse sido aprovada entre 1983 e 1986, é possível que o Brasil tivesse avançado significativamente na inclusão racial no serviço público, evitando a perpetuação de desigualdades estruturais e promovendo uma diversidade racial mais robusta nas instituições públicas. Talvez hoje, com 40 anos de efetiva política de cotas, o serviço público estivesse em equilíbrio representativo com a sociedade brasileira e com esta condição atendida, hoje seria adequado pensarmos em extinguir a política, uma vez que teria alcançado os seus objetivos. Mas, como a realidade não é esta, faz-se necessário que a política seja aprimorada e estendida minimamente por mais dez anos para que se obtenha uma justa representatividade em todas as carreiras do serviço público.

Embora a representatividade importe, este não é o único fator de importância. Como destacado por Sodré (2023), existe o papel da cultura na perpetuação do racismo e a entrada de professoras/es negras/os na academia traz perspectivas que desafiam as narrativas hegemônicas, quase sempre eurocêntricas, que têm marginalizado, distorcido ou excluído as contribuições dos povos negros e outras minorias. Na perspectiva de Almeida (2021), a presença de professoras/es negras/os na universidade é essencial para a transformação de estruturas institucionais que perpetuam o racismo, tendo a possibilidade de influenciar políticas acadêmicas,

pesquisas, currículos e práticas pedagógicas, fazendo com que a universidade reconheça e combata todas as formas de opressão ali presentes.

O caminho para a equidade racial é longo e os primeiros passos vêm de muito longe, movimentos e iniciativas de resistências remontam ao período da escravização. Os passos dados até agora, aliados à pressão contínua por melhorias, sinalizam que um futuro mais justo e inclusivo é possível. As Figuras 3, 4 e 5 inseridas ao longo desta seção, registros do fotógrafo Lázaro Roberto, retratam a aula inaugural do primeiro curso no Brasil voltado à formação política e preparação de estudantes negros e negras para o acesso às universidades, fruto do trabalho do Instituto Steve Biko em 1993, na cidade de Salvador, quase duas décadas antes da Lei nº 12.711/2012.

Figura 5 – Aula Inaugural do Instituto Steve Biko (Foto 3)



Fotógrafo: Roberto (1993c).

Em conclusão, apesar dos avanços proporcionados pela Lei nº 12.990/2014, a luta pela inclusão racial nos concursos públicos ainda enfrenta obstáculos que precisam ser superados, especialmente no contexto dos concursos para docentes. A continuidade das cotas raciais e seu aprimoramento são essenciais para garantir que a diversidade racial seja não apenas representada, mas valorizada em todas as esferas do serviço público.

6. REFLEXÕES FINAIS

Nesta seção, são apresentadas as conclusões referentes à pesquisa realizada ao longo desta dissertação, a qual investiga a implementação das cotas raciais nos concursos públicos para docentes da UFBA. A estrutura desta seção foi organizada de maneira a apresentar as considerações finais de forma abrangente, visando oferecer uma ampla visão dos resultados alcançados. Para facilitar a compreensão, a seção foi subdividida nos seguintes tópicos: Problema de pesquisa e objetivos; Limites da pesquisa e investigações futuras; Contribuições da pesquisa e; Notas finais.

6.1 Problema de pesquisa e objetivos

O presente estudo investigou a implementação da Lei nº 12.990/2014, tendo como objeto de análise os concursos realizados pela UFBA entre 2014 e 2023. A pergunta central que orientou esta pesquisa foi: **Como se deu o processo de implementação das cotas raciais nos concursos públicos para docentes da UFBA?** Visando responder essa questão central, foi traçado como o objetivo geral da pesquisa: **Analisar como as políticas públicas de ações afirmativas de cotas raciais em concursos públicos vêm sendo implementadas nos concursos para docentes do magistério superior da UFBA, no período de 2014 a 2023.**

O objetivo geral da pesquisa foi alcançado, e dessa forma também se respondeu à questão orientadora, ao proporcionar uma análise detalhada da implementação da Lei nº 12.990/2014 na UFBA. Em um primeiro momento, a pesquisa mostrou que a UFBA adotou uma interpretação restritiva da legislação, condicionando a reserva de vagas a um critério de três ou mais vagas por área de conhecimento. Essa decisão limitou o número de vagas reservadas para candidatas/os negras/os, já que a ampla maioria dos concursos ofereciam apenas vaga por área de conhecimento.

A pesquisa documental revelou que, a partir de 2018, a instituição passou a adotar uma abordagem mais inclusiva, utilizando o método de lista única de aprovados, com a reserva de 20% das vagas incidindo sobre o total de vagas do edital. Esta mudança de entendimento foi crucial para o aumento do número de vagas reservadas e o consequente aumento no número de aprovadas/os e contratadas/os. A análise dos editais publicados após a alteração evidenciou esse aumento, mas os

resultados ainda estão distantes do ideal quando comparados à representatividade racial da população baiana, com base no Censo 2022.

O estudo também mostrou que, ao longo do tempo, a discussão sobre cotas raciais nos concursos públicos para docentes foi permeada por tensões dentro da universidade. O Coletivo Luiza Bairros, por exemplo, desempenhou um papel fundamental ao pressionar a universidade para rever suas políticas, propondo até mesmo a ampliação da reserva de 20% para 50%, uma proposta que foi rejeitada no Conselho Universitário, mas que evidenciou a necessidade urgente de ajustes na política afirmativa.

No que diz respeito aos objetivos específicos, o primeiro foi **elencar uma matriz de referencial teórico sobre políticas públicas voltadas para cotas raciais**. Esse objetivo foi cumprido com a construção do marco teórico da pesquisa (Seção 4), onde autores e autoras como Nilma Lino Gomes, Muniz Sodré, Silvio Almeida, Livia Sant'Anna Vaz e outras/os foram essenciais para fundamentar a análise das políticas de ações afirmativas no contexto dos concursos públicos. A pesquisa também explorou o racismo institucional e estrutural, temas centrais para compreender as barreiras enfrentadas na implementação da Lei nº 12.990/2014.

O segundo objetivo específico foi **analisar a Lei nº 12.990/2014**, este objetivo foi cumprido e descrito na subseção 4.1, intitulada **Lei nº 12.990/2014: histórico, detalhamentos e tensionamentos**, onde a lei foi detalhada artigo por artigo, bem como foi feito um levantamento e detalhamento de legislações correlatas editadas no período da sua validade.

O terceiro e o quarto objetivos específicos se relacionam e foram apresentados na subseção 4.2, intitulada Concursos para docentes na UFBA: análise dos editais e resultados. O terceiro objetivo específico foi **analisar comparativamente os editais de concursos para docentes da UFBA no intervalo da pesquisa** e cumpriu-se ao expor, analisar e comparar os dois modelos adotados no período de 2014 a 2023. O quarto objetivo foi **descrever os resultados encontrados, baseando-se no número de vagas reservadas e de pessoas autodeclaradas negras entre as(os) aprovadas(os)** e também foi cumprido ao levantar, contabilizar e analisar os resultados de todos os editais para docentes publicados no intervalo da pesquisa. Os dados comparativos dos dois períodos estudados estão descritos em detalhes na referida seção e evidenciam que esse novo entendimento foi fundamental para o

cumprimento pleno da ação afirmativa, destacando o impacto positivo da revisão da política por parte da instituição.

O quinto objetivo específico foi **indicar possíveis adaptações/melhorias no processo seletivo, com base nos resultados obtidos** e estava condicionado ao resultado da pesquisa. Observou-se que a UFBA passou a cumprir a reserva integralmente, ainda que as vagas não sejam em sua totalidade ocupadas, assim, quanto ao entendimento da lei e elaboração do edital, esta pesquisa não sugere aprimoramentos, contudo sugere à instituição que analise o caderno de recomendações do Observatório Opará.

6.2 Limites da pesquisa e investigações futuras

Todo estudo estará sujeito a limitações frutos de escolhas metodológicas, limitações temporais, disponibilidade de recursos, bem como fatores inerentes ao objeto do estudo. Apesar de atingir os objetivos propostos e mostrar-se relevante, esta pesquisa apresenta alguns limites que precisam ser considerados. O primeiro limite diz respeito ao escopo da pesquisa circunscrito na UFBA, isso significa que os resultados e conclusões obtidos podem não ser aplicáveis para outras universidades federais. Por exemplo, a Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) adotou o método do sorteio público para seleção da área a ser reservada para a política afirmativa.

Além disso, a análise foi predominantemente documental, concentrando-se nos editais e resultados dos concursos. Entrevistas semiestruturadas poderiam acrescentar as percepções das/os próprias/os candidatas/os, bem como com gestores envolvidas/os no processo em outras instituições federais. Uma abordagem mais abrangente que incluísse entrevistas ou questionários aplicados a esses grupos poderia enriquecer a compreensão dos desafios e impactos vividos na implementação da política de cotas raciais.

Os limites da pesquisa podem dar indicações de caminhos futuros, assim, considerando os limites e desafios identificados ao longo da pesquisa, sugerimos que futuras investigações ampliem o escopo de análise para incluir outras universidades federais, permitindo comparações entre diferentes contextos institucionais e metodologias de implementação das cotas raciais. Um estudo comparativo entre universidades, ou grupos de universidades, que adotaram modelos diferentes, como o sorteio público, a lista única ou o modelo aplicável somente quando há três vagas,

poderia oferecer caminhos para a uniformização da aplicação nas IFES, via governo federal, por exemplo.

A segunda sugestão de pesquisa futura também dialoga com o que já fora apontado como limitação. Trata-se de investigações qualitativas mais aprofundadas, que envolvam entrevistas com gestores, candidatas/os e docentes negras/os aprovadas/os via cotas raciais, para compreender melhor os desafios enfrentados em todo o processo de seleção.

A presente pesquisa pode servir de base para a criação de um indicador de racismo institucional, especialmente considerando a implementação parcial de políticas públicas de ações afirmativas. Tal indicador auxiliaria na mensuração do comprometimento das instituições com a equidade racial, permitindo o monitoramento contínuo e a avaliação do impacto de ações afirmativas no ambiente acadêmico.

Outro caminho importante para futuras pesquisas seria a análise da efetividade das cotas raciais não apenas no momento da seleção nos concursos, mas também na permanência e progressão desses docentes na carreira acadêmica. Torna-se importante investigar se os docentes negros que ingressam por meio das cotas enfrentam dificuldades adicionais nas suas carreiras, comparando os tempos necessários para as progressões, obtenção de financiamentos para pesquisas e acesso a cargos de confiança e eletivos, entre outras. Um olhar também pode ser lançado sobre a percepção dos alunos, a produção acadêmica e a cultura institucional relacionada com as/os docentes que ingressaram por meio das cotas.

6.3 Contribuições da Pesquisa

A pesquisa contribuiu de maneira significativa para o debate sobre políticas afirmativas, ao se mostrar como um instrumento de avaliação da implementação das cotas raciais nos concursos para docentes em uma instituição pública. No cenário atual, em que se discute a prorrogação dessa política pública, os dados apresentados e analisados evidenciam a subaplicação das cotas na UFBA, sugerindo que fenômeno semelhante possa ter ocorrido em outras IFES. Tal constatação reforça a defesa da manutenção e aprimoramento dessa ação afirmativa.

Entre as contribuições da pesquisa, destaca-se a exposição do papel histórico desempenhado pela universidade como um pilar de sustentação do racismo, especialmente no final do século XIX e início do século XX. A partir dessa análise, a

pesquisa enfatiza a urgência de que as universidades assumam hoje um papel ativo no combate ao racismo.

Além disso, ao apresentar a distribuição de docentes negras/os nas IFES e compará-la à composição racial da população brasileira e baiana, a pesquisa evidencia a disparidade existente, fortalecendo o argumento em prol da continuidade das políticas de ações afirmativas. A diversificação do corpo docente contribui diretamente para a construção de um ambiente acadêmico mais inclusivo e plural, capaz de enriquecer tanto as abordagens pedagógicas quanto as epistemológicas.

6.4 Notas finais

A presente dissertação confirmou que a implementação da Lei nº 12.990/2014 na UFBA trouxe avanços importantes para a inclusão de pessoas negras no corpo docente da instituição. Mas também evidenciou que, no caso da UFBA, a implementação das cotas raciais foi impactada por decisões, ou omissões institucionais, que levaram a uma interpretação da lei que limitou o número de vagas reservadas num período no qual houve um grande número de concursos.

A mudança acontecida em 2018 evidenciou que é possível realizar ajuste de jornada visando à melhor aplicação de uma política pública. Os resultados após a mudança, ainda que não sejam ideais, são incontestes quando comparados ao primeiro intervalo de vigência da lei, o que demonstra a necessidade de avaliação contínua das políticas públicas de ações afirmativas.

A universidade, como espaço de produção de conhecimento e formação de futuros profissionais, tem a responsabilidade de liderar esse processo de transformação social. A universidade foi o berçário das ações afirmativas para acesso ao ensino superior e é exatamente aqui onde deveria se demonstrar mais forte em todas as modalidades. A representatividade racial no corpo docente é crucial não apenas para a justiça social, mas também para a criação de um ambiente acadêmico mais diverso, criativo e inovador.

7. REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Silvio Luiz de. **Racismo estrutural**. São Paulo: Jandaíra, 2021.

ANDRÉ, Marli. O que é um estudo de caso qualitativo em educação?. **Revista da FAEBA - Educação e Contemporaneidade**, v. 22, n. 40, p 95-103. 2013. Disponível em: 10.21879/faeeba2358-0194.v22.n40.753. Acesso em: 27 fev. 2024.

BAHIA. Governo do Estado da Bahia. **Panorama socioeconômico da população negra da Bahia**. Bahia, 2020. Disponível em: https://sei.ba.gov.br/images/publicacoes/download/textos_discussao/texto_discussao_17.pdf. Acesso em: 29 maio 2023.

BENTO, Cida. **O pacto da branquitude**. São Paulo: Companhia das Letras, 2022.

BRASIL. Lei n. 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. **Diário Oficial da União**. Brasília, 1990.

BRASIL. Lei n. 8.745, de 09 de dezembro de 1993. Dispõe sobre a contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, nos termos do inciso IX do art. 37 da Constituição Federal, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**. Brasília, 1993.

BRASIL. Lei nº 10.639, de 09 de janeiro 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. **Diário Oficial da União**. Brasília, 10 jan. 2003.

BRASIL. Decreto nº 6.096, de 24 de abril de 2007. Institui o Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais - REUNI. **Diário Oficial da União**. Brasília, 2007.

BRASIL. Lei nº 11.645/2008, de 10 de março de 2008. Altera a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, modificada pela Lei nº 10.639, de 9 de janeiro de 2003, 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 Indígena". **Diário Oficial da União**. Brasília, 11 mar. 2008.

BRASIL. Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011. Regula o acesso a informações previsto no inciso XXXIII do art. 5º, no inciso II do § 3º do art. 37 e no § 2º do art. 216 da Constituição Federal; altera a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990; revoga a Lei nº 11.111, de 5 de maio de 2005, e dispositivos da Lei nº 8.159, de 8 de janeiro de 1991; e dá outras providências. **Diário Oficial da União**. Brasília, 2011.

BRASIL. Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012. Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências. **Diário Oficial da União**. Brasília, 2012.

BRASIL. Lei nº 12.990, de 9 de junho de 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. **Diário Oficial da União**. Brasília, 2014.

BRASIL. Resolução nº 510, de 07 de abril de 2016. Dispõe sobre as normas aplicáveis a pesquisas em Ciências Humanas e Sociais. **Diário Oficial União**: Brasília, 2016a.

BRASIL. Orientação Normativa nº 03, de 1º de agosto de 2016. 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. **Diário Oficial União**: Brasília, 2016b.

BRASIL. **Ação Declaratória de Constitucionalidade nº 41, de 08 de junho de 2017**. Direito constitucional. Ação direta de constitucionalidade. Reserva de vagas para negros em concursos públicos. Constitucionalidade da lei nº 12.990/2014. Procedência do pedido. Brasília DF: STF, 2017. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=13375729>
Acesso em: 15 abr. 2024.

BRASIL. Decreto nº 9.508, de 24 de setembro de 2018. Reserva às pessoas com deficiência percentual de cargos e de empregos públicos ofertados em concursos públicos e em processos seletivos no âmbito da administração pública federal direta e indireta. **Diário Oficial da União**. Brasília, 2018a.

BRASIL. **Parecer no 00028/2018/Decor/CGU/AGU – NUP: 00436.041645/2017-39 –REF. 5048606-78.2017.4.04.7000**. Estabelece que o cálculo de 20% da cota racial deve incidir sobre o total de vagas disponibilizadas no edital e não isoladamente por cargo ou área. Brasília DF: Decor/CGU/AGU, 23 abr. 2018b. Disponível em: <https://www.gov.br/agu/pt-br/composicao/cgu/cgu/informativos/informativo-decor-2018.pdf>
Acesso em: 15 abr. 2024.

BRASIL. Portaria Normativa nº 04, de 6 de abril de 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. **Diário Oficial da União**. Brasília, 2018c.

BRASIL. Decreto nº 10.031, de 30 de setembro de 2019. Altera o Decreto nº 9.215, de 29 de novembro de 2017, para dispor sobre a isenção de cobrança para as publicações no Diário Oficial da União realizadas por órgãos e entidades que integram o Orçamento Geral da União. **Diário Oficial da União**. Brasília, 1 out. 2019.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **STF determina que governo realize censo demográfico em 2022**. Brasília, 17 maio 2021. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=466012&ori=1>.
Acesso em: 29 maio 2023.

BRASIL. Portaria MGI 1.370/2023, de 19 de abril de 2023. Institui Grupo de Trabalho, no âmbito do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos, com a finalidade de elaborar orientações, diretrizes, subsídios e contribuições para o desenvolvimento de ações que aperfeiçoem a implementação da Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014. **Diário Oficial da União**. Brasília, 2023a.

BRASIL. Portaria MGI 3.204/2023, de 03 de julho de 2023. Designa composição do Grupo de Trabalho instituído, no âmbito do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos, com a finalidade de elaborar orientações, diretrizes, subsídios e contribuições para o desenvolvimento de ações que aperfeiçoem a implementação da Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014. **Diário Oficial da União**. Brasília, 2023b.

BRASIL. Instrução Normativa MGI n. 23, de 25 de julho de 2023. Disciplina a aplicação da reserva de vagas para pessoas negras nos concursos públicos, na forma da Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014. **Diário Oficial da União**. Brasília, 2023c.

COUTINHO, Gabriela dos Santos; ARRUDA, Dyego de Oliveira. A implementação das cotas raciais nos concursos públicos para o magistério federal: um olhar a partir do Colégio Pedro II. **Mana**, v. 28, n. .p., 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1678-49442022v28n3a0403>. Acesso em: 21 maio 2023.

DAZA, Weimar Giovanni Iño. Racismo epistémico y propuestas para su erradicación en universidades públicas en Bolivia. In: CZARNY, Gabriela *et al.* **Racismos y educación superior en Indo-Afro-Latinoamérica**. Buenos Aires: CLACSO; Ajusco, México: Universidad Pedagógica Nacional, 2023. p. 241-278. Livro Digital. ISBN 978-987-813-556-4.

ENAP – ESCOLA NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. **Relatório Quantitativo sobre a Implementação da Lei nº 12.990/2014 no Poder Executivo Federal**. Brasília DF: ENAP, 2021. Disponível em: <https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/6672/4/Relat%c3%b3rio%204%20de%205.pdf>. Acesso em: 04 abr. 2024.

FERES JÚNIOR, João; CAMPOS, Luiz Augusto; DAFLON, Veronica Toste; VENTURINI, Anna. **Ação Afirmativa: História, Conceito e Debates**. Rio de Janeiro: EdUERJ, 2018. Disponível em: <https://books.scielo.org/id/2mvbb/pdf/feres-9786599036477.pdf>. Acesso em: 15 maio 2023.

FERNANDES, Rosane Rosa Dias *et al.* Desafios à reserva de vagas para negros em concursos públicos para docentes em instituições federais de ensino. **Educação & Sociedade**, v. 42, n. p., 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/ES.254846>. Acesso em: 20 maio 2023.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GOMES, Nilma Lino. **O movimento negro educador**. Saberes construídos na luta por emancipação. Petrópolis, RJ: Vozes, 2017.

GOMES, Nilma Lino. “Alguns termos e conceitos presentes no debate sobre relações raciais no Brasil: uma breve discussão”. *In*: BRASIL. **Educação anti-racista: caminhos abertos pela lei federal nº 10.639/03**. Brasília DF: MEC, Secretaria de Educação Continuada e Alfabetização e Diversidade, 2005. p. 39-62.

GUZMÁN, Elizabeth Castillo; LOANGO, Anny Ocoró. De la interculturalidad al racismo en la educación superior. *In*: CZARNY, Gabriela *et al.* **Racismos y educación superior en Indo-Afro-Latinoamérica**. Buenos Aires: CLACSO; Ajusco, México : Universidad Pedagógica Nacional, 2023. p. 21-36. Livro Digital. ISBN 978-987-813-556-4.

Inep - Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. **Sinopse Estatística da Educação Superior 2023**. Brasília DF: Inep, 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/inep/pt-br/acesso-a-informacao/dados-abertos/sinopses-estatisticas/educacao-superior-graduacao>. Acesso em: 12 out. 2024.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pesquisa Nacional de Amostra de Domicílio Contínua**. Rio de Janeiro, 2023a. Disponível em: <https://sidra.ibge.gov.br/tabela/6408>. Acesso em: 18 jun. 2023.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo Demográfico 2022: Identificação étnico-racial da população, por sexo e idade**. Rio de Janeiro, 2023b. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/3105/cd_2022_etnico_racial.pdf. Acesso em: 14 mar. 2024.

KREMER, Bianca. **Racismo Algorítmico**. Org. Thallita G. L. Lima; Pablo Nunes. Rio de Janeiro: CESeC, 2023. [Coleção Panorama]

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

MATO, Daniel. Contextualizar y desagregar la idea de “racismo estructural” para erradicar el racismo en la educación superior. *In*: CZARNY, Gabriela *et al.* **Racismos y educación superior en Indo-Afro-Latinoamérica**. Buenos Aires: CLACSO; Ajusco, México: Universidad Pedagógica Nacional, 2023. p. 337-366. Livro Digital. ISBN 978-987-813-556-4.

MELLO, Luiz; RESENDE, Ubiratan Pereira de. Concursos públicos para docentes de universidades federais na perspectiva da Lei n.º 12.990/2014: desafios à reserva de vagas para candidatas/os negras/os. **Sociedade e Estado**, v. 34, p. 161-184, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/s0102-6992-201934010007>. Acesso em: 15 maio 2023.

MELLO, Luiz. Novos horizontes interpretativos da Lei nº 12.990/2014 e políticas de reparação: Ações afirmativas para negras(os) e carreira docente em universidades federais. **Boletim de Análise Político Institucional**. v. 31. Brasília: Ipea, p. 115-121, 2021. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.38116/bapi31art12> Acesso em: 15 maio 2023.

MINAYO, Maria Cecília de Sousa. **O desafio do conhecimento**: pesquisa qualitativa em saúde. 14. ed. São Paulo: Hucitec, 2014.

MOORE, Carlos. **Racismo e sociedade**: novas bases epistemológicas para entender o racismo. Belo Horizonte: Mazza Edições, 2007.

MUNANGA, Kabengele. **Rediscutindo a mestiçagem no Brasil**: identidade nacional versus identidade negra. 5. ed. rev. amp. 2. reimp. Belo Horizonte: Autêntica, 2020.

OLIVEIRA, Ana Luisa Araujo de; SANTOS, Alisson Gomes dos; SANTOS, Edmilson Santos dos. **Relatório de pesquisa baseado em evidências**: A implementação da Lei nº 12.990/2014: um cenário devastador de fraudes [recurso eletrônico]. Petrolina-PE: UNIVASF, 2024. Disponível em: https://www.observatorioopara.com.br/docs/relatorio_lei12990-2014.pdf. Acesso em: 13 set. 2024.

PEREIRA, Antonio. **Pesquisa de intervenção em educação**. Salvador: Eduneb, 2019.

ROBERTO, Lázaro. **Pixação a favor das cotas raciais no centro de Salvador**. 2017. 1 fotografia. Preto e branco. Disponível em: <https://www.zumvi.com.br/exposicao/politica-de-acoes-afirmativas-zumvi-arquivo-afro-fotografico-salvador-bahia/>. Acesso em: 3 jul. 2024.

ROBERTO, Lázaro. **Manifestação para aprovação da política de cotas na UFBA**. 2005. 1 fotografia. Preto e branco. Disponível em: <https://www.zumvi.com.br/exposicao/politica-de-acoes-afirmativas-zumvi-arquivo-afro-fotografico-salvador-bahia/>. Acesso em: 3 jul. 2024.

ROBERTO, Lázaro. **Aula Inaugural do Instituto Steve Biko (Foto 1)**. 1993a. 1 fotografia. Preto e branco. Disponível em: <https://www.zumvi.com.br/exposicao/politica-de-acoes-afirmativas-zumvi-arquivo-afro-fotografico-salvador-bahia/>. Acesso em: 3 jul. 2024.

ROBERTO, Lázaro. **Aula Inaugural do Instituto Steve Biko (Foto 2)**. 1993b. 1 fotografia. Preto e branco. Disponível em: <https://www.zumvi.com.br/exposicao/politica-de-acoes-afirmativas-zumvi-arquivo-afro-fotografico-salvador-bahia/>. Acesso em: 3 jul. 2024.

ROBERTO, Lázaro. **Aula Inaugural do Instituto Steve Biko (Foto 3)**. 1993c. 1 fotografia. Preto e branco. Disponível em: <https://www.zumvi.com.br/exposicao/politica-de-acoes-afirmativas-zumvi-arquivo-afro-fotografico-salvador-bahia/>. Acesso em: 3 jul. 2024.

SANTOS, Edmilson Santos dos *et al.*, Racismo institucional e contratação de docentes nas universidades federais brasileiras. **Educação & Sociedade**, v. 42, n. p., 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/ES.253647>. Acesso em: 20 maio 2023.

SARAIVA, Enrique. Introdução à teoria da política pública. *In*: SARAIVA, Enrique; FERRAREZI, Elisabete. **Políticas Públicas**: Coletânea, v. 1. Brasília: ENAP, 2006. p. 21-42. Disponível em: https://gestaopublica.vgd.ifmt.edu.br/media/filer_public/ce/a0/cea030e8-9269-4743-af55-04a2bcb52b9e/coletanea_enrique_saravia_volume_1.pdf. Acesso em: 24 maio 2023.

SILVA, Tatiana Dias; SILVA, Josenilton Marques da. **Reserva de vagas para negros em concursos públicos**: uma análise a partir do Projeto de Lei 6.738/2013. Brasília: Ipea, 2014. (Nota Técnica, n. 17). Disponível em: https://portalantigo.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/nota_tecnica/140211_notatecnicadisoc17.pdf.pdf. Acesso em: 18 maio 2023.

SODRÉ, Muniz. **O fascismo da cor**: uma radiografia do racismo nacional. Petrópolis, RJ: Vozes, 2023.

SCHWARCZ, Lilia Moritz. **O espetáculo das raças**: cientistas, instituições e questão racial no Brasil 1870-1931. São Paulo: Companhia das Letras, 1993.

VAZ, Livia Sant'Anna. **Cotas Raciais**. São Paulo: Jandaíra, 2022.

8. ANEXOS

8.1 Lei 12.990/2014

Nº 109, terça-feira, 10 de junho de 2014

Diário Oficial da União - Seção 1

ISSN 1677-7042

3



Art. 2º Na hipótese das instituições educacionais de que trata o art. 242 da Constituição Federal existentes na data da promulgação da Constituição Federal, a adesão ao Proies implicará a renúncia dos valores devidos à União a título de imposto de renda retido na fonte dos rendimentos pagos, a qualquer título, por entidade educacional, que tenham sido quitados direta ou indiretamente perante o Município ou o Estado até a data de publicação desta Lei.

§ 1º A adesão implicará também a anista das multas de mora ou de ofício, juros de mora e encargos legais incidentes sobre o imposto de renda retido na fonte referido no caput.

§ 2º Para fins do disposto no caput, a instituição educacional deverá apresentar, na data do requerimento de adesão ao Proies, certidão municipal ou estadual, conforme o caso, que comprove os valores quitados, direta ou indiretamente, a cada ano, perante o Município ou o Estado.

§ 3º A comprovação dos valores quitados diretamente deverá ser feita mediante certidão do Município ou Estado beneficiário da arrecadação.

§ 4º A comprovação dos valores quitados indiretamente será feita nos termos fixados em ato conjunto do Procurador-Geral da Fazenda Nacional e do Secretário da Receita Federal do Brasil.

§ 5º As instituições que se enquadrarem no disposto no caput e que já tenham aderido ao Proies poderão ter sua dívida reconhecida considerando o disposto neste artigo, sem prejuízo da vedação prevista no § 2º do art. 1º.

Art. 3º Para fins de adesão ao Proies, as instituições de ensino superior não integrantes do sistema federal de ensino deverão requerer, por intermédio de seus mantenedoras, a adesão ao referido sistema em até 30 (trinta) dias contados da data de publicação desta Lei.

Art. 4º O art. 13 da Lei nº 12.688, de 18 de julho de 2012, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 13

§ 7º O certificado de que trata o caput, que não poderá ser transferido para terceiros, terá sua característica definida em ato do Ministro de Estado da Fazenda, não podendo ser utilizado para outra finalidade que não seja a liquidação de parcela das prestações de que trata o art. 10.

§ 10 Os certificados a que se refere o § 7º serão emitidos em favor do Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação (FNDE), sob a forma de colação direta, ao par mediante solicitação expressa do FNDE à Secretaria do Tesouro Nacional (STN).

§ 11. A STN resgatará, mediante solicitação do FNDE, os certificados utilizados para quitação de parcela das prestações de que trata o art. 10, na forma e nas condições que vierem a ser estabelecidas pelos Ministérios da Educação e da Fazenda." (NR)

Art. 5º O caput do art. 3º da Lei nº 5.537, de 21 de novembro de 1968, passa a vigorar acrescido da seguinte alínea "h":

"Art. 3º

h) para fins de implementação do Programa de Estímulo à Reestruturação e ao Fortalecimento das Instituições de Ensino Superior (Proies), operacionalizar a custódia, a movimentação, a devolução e o resgate dos certificados financeiros do Tesouro Nacional.

" (NR)

Art. 6º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 6 de junho de 2014, 193ª da Independência e 126ª da República.

DILMA ROUSSEFF
Guilherme Mantega
José Henrique Pam Fernandes

LEI Nº 12.990, DE 9 DE JUNHO DE 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.

A P R E S I D E N T A D A R E P U B L I C A

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

Este documento pode ser verificado no endereço eletrônico <http://www.in.gov.br/autenticidade.html>, pelo código 0001201406100003

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. 4º 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, 193ª da Independência e 126ª da República.

DILMA ROUSSEFF
Miriam Belchior
Luiza Helena de Bairros

Atos do Congresso Nacional

Faço saber que o Congresso Nacional aprovou, e eu, Renan Calheiros, Presidente do Senado Federal, nos termos do parágrafo único do art. 52 do Regimento Comum e do inciso XXVIII do art. 48 do Regimento Interno do Senado Federal, promulgo o seguinte:

DECRETO LEGISLATIVO Nº 208, DE 2014

Aprova o ato que outorga permissão à EMPRESA DE COMUNICAÇÃO CORREIO LTDA para explorar serviço de radiodifusão sonora em frequência modulada na cidade de Marizópolis, Estado da Paraíba.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Fica aprovado o ato a que se refere a Portaria nº 273, de 13 de julho de 2011, que outorga permissão à Empresa de Comunicação Correio Ltda para explorar, por 10 (dez) anos, sem direito de exclusividade, serviço de radiodifusão sonora em frequência modulada na cidade de Marizópolis, Estado da Paraíba.

Art. 2º Este Decreto Legislativo entra em vigor na data de sua publicação.

Senado Federal, em 9 de junho de 2014
Senador RENAN CALHEIROS
Presidente do Senado Federal

Faço saber que o Congresso Nacional aprovou, e eu, Renan Calheiros, Presidente do Senado Federal, nos termos do parágrafo único do art. 52 do Regimento Comum e do inciso XXVIII do art. 48 do Regimento Interno do Senado Federal, promulgo o seguinte:

DECRETO LEGISLATIVO Nº 209, DE 2014

Aprova o ato que outorga autorização à ASSOCIAÇÃO BENEFICENTE SÓCIO CULTURAL DA CIDADE DE LAGARTO - LAGARTO FM para executar serviço de radiodifusão comunitária na cidade de Lagarto, Estado de Sergipe.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Fica aprovado o ato a que se refere a Portaria nº 321, de 1º de agosto de 2011, que outorga autorização à Associação Beneficente Sócio Cultural da Cidade de Lagarto - Lagarto FM para executar, por 10 (dez) anos, sem direito de exclusividade, serviço de radiodifusão comunitária na cidade de Lagarto, Estado de Sergipe.

Art. 2º Este Decreto Legislativo entra em vigor na data de sua publicação.

Senado Federal, em 9 de junho de 2014
Senador RENAN CALHEIROS
Presidente do Senado Federal

Faço saber que o Congresso Nacional aprovou, e eu, Renan Calheiros, Presidente do Senado Federal, nos termos do parágrafo único do art. 52 do Regimento Comum e do inciso XXVIII do art. 48 do Regimento Interno do Senado Federal, promulgo o seguinte:

DECRETO LEGISLATIVO Nº 210, DE 2014

Aprova o ato que renova a permissão outorgada à RADIO ESTACÃO FM LTDA para executar serviço de radiodifusão sonora em frequência modulada na cidade de Carlos Barbosa, Estado do Rio Grande do Sul.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Fica aprovado o ato a que se refere a Portaria nº 451, de 13 de outubro de 2011, que renova por 10 (dez) anos, a partir de 27 de agosto de 2011, a permissão outorgada à Rádio Estação FM Ltda para executar, sem direito de exclusividade, serviço de radiodifusão sonora em frequência modulada na cidade de Carlos Barbosa, Estado do Rio Grande do Sul.

Art. 2º Este Decreto Legislativo entra em vigor na data de sua publicação.

Senado Federal, em 9 de junho de 2014
Senador RENAN CALHEIROS
Presidente do Senado Federal

Faço saber que o Congresso Nacional aprovou, e eu, Renan Calheiros, Presidente do Senado Federal, nos termos do parágrafo único do art. 52 do Regimento Comum e do inciso XXVIII do art. 48 do Regimento Interno do Senado Federal, promulgo o seguinte:

DECRETO LEGISLATIVO Nº 211, DE 2014

Aprova o ato que outorga autorização à ASSOCIAÇÃO DOS MORADORES DO GRANDE BARROSO I para executar serviço de radiodifusão comunitária na cidade de Fortaleza, Estado do Ceará.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Fica aprovado o ato a que se refere a Portaria nº 763, de 24 de agosto de 2010, que outorga autorização à Associação dos Moradores do Grande Barroso I para executar, por 10 (dez) anos, sem direito de exclusividade, serviço de radiodifusão comunitária na cidade de Fortaleza, Estado do Ceará.

Art. 2º Este Decreto Legislativo entra em vigor na data de sua publicação.

Senado Federal, em 9 de junho de 2014
Senador RENAN CALHEIROS
Presidente do Senado Federal

Faço saber que o Congresso Nacional aprovou, e eu, Renan Calheiros, Presidente do Senado Federal, nos termos do parágrafo único do art. 52 do Regimento Comum e do inciso XXVIII do art. 48 do Regimento Interno do Senado Federal, promulgo o seguinte:

DECRETO LEGISLATIVO Nº 212, DE 2014

Aprova o ato que outorga autorização à ASSOCIAÇÃO CULTURAL DE RADIO-DIFUSÃO COMUNITÁRIA DE FORTALEZA DO TABOÃO para executar serviço de radiodifusão comunitária na cidade de Fortaleza do Taboão, Estado do Tocantins.

O Congresso Nacional decreta:

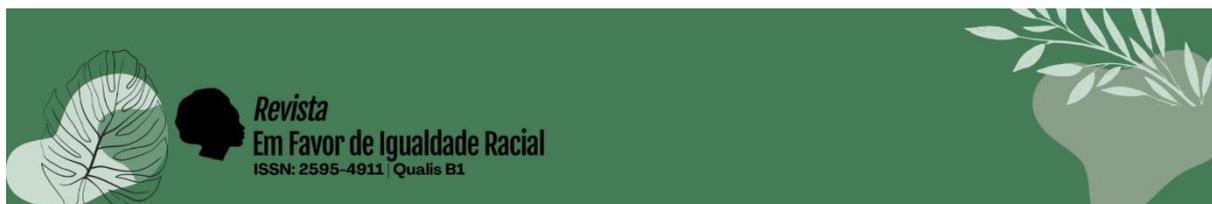
Art. 1º Fica aprovado o ato a que se refere a Portaria nº 170, de 21 de março de 2012, que outorga autorização à Associação Cultural de Radiodifusão Comunitária de Fortaleza do Taboão para executar, por 10 (dez) anos, sem direito de exclusividade, serviço de radiodifusão comunitária na cidade de Fortaleza do Taboão, Estado do Tocantins.

Documento assinado digitalmente conforme MP nº 2.200-2 de 24/08/2001, que institui a Infraestrutura de Chaves Públicas Brasileira - ICP-Brasil.

8.2 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA: “Igualdade racial: uma análise das políticas públicas afirmativas em concursos para docentes da rede federal”

Esse artigo foi publicado na Revista Em Favor De Igualdade Racial, 7(1), 69–84.

<https://doi.org/10.29327/269579.7.1-7>.



IGUALDADE RACIAL: UMA ANÁLISE DAS POLÍTICAS PÚBLICAS AFIRMATIVAS EM CONCURSOS PARA DOCENTES DA REDE FEDERAL

RACIAL EQUALITY: AN ANALYSIS OF AFFIRMATIVE PUBLIC POLICIES IN COMPETITIONS FOR TEACHERS IN THE FEDERAL NETWORK

Carlos Augusto da Silva Junior¹
Eniel do Espírito Santo²
Ana Katia Alves dos Santos³

RESUMO

As ações afirmativas são políticas públicas ou privadas, oriundas de lutas incansáveis dos movimentos sociais, que visam atingir o princípio constitucional da igualdade material, corrigindo exclusões socioeconômicas do passado ou presente. Neste contexto, a Lei n.º 12.990/2014, acerca de políticas públicas de ações afirmativas em concursos públicos, surge como instrumento de reparação e justiça social causada pela sub-representação de pessoas negras no serviço público. Este artigo visa compreender os desafios e obstáculos enfrentados na implementação política de ação afirmativa de cotas raciais diante da respectiva legislação aplicável a concursos de docentes das Instituições Federais de Ensino Superior (IFES). Trata-se de uma pesquisa exploratória, com abordagem qualitativa, por meio de uma revisão sistematizada de literatura, onde buscamos produções acadêmicas realizadas no período de 2013 a 2023 que abordassem a temática da política de cotas raciais nos concursos públicos para docentes da rede federal de ensino. Após o refinamento dos critérios estabelecidos para a busca, foram eleitos cinco artigos, cujas análises emergiram as seguintes categorias analíticas: análise da legislação e política pública; avaliação da política pública no contexto nacional e avaliação de política pública localmente. Os resultados apontam interpretações distintas do dispositivo legal, evidenciando comportamentos racistas e uma diferença abissal entre os resultados esperados e os encontrados, quando a normativa é aplicada nos concursos para docentes.

PALAVRAS-CHAVE: Políticas públicas afirmativas. Cotas raciais. Concursos para docentes.

ABSTRACT

Abstract: Affirmative action is a public or private policy arising from the tireless struggles of social movements, which aims to achieve the constitutional principle of material equality, correcting socio-economic exclusions of the past or present. In this context, Law 12.990/2014, on affirmative action public policies in public tenders, emerges as an

¹ Discente de mestrado no Programa de Pós-graduação em Estudos Interdisciplinares sobre a Universidade Federal da Bahia (PPGEISU/UFBA). Especialista em Gestão de Processos Universitários e Graduado em Ciência da Computação pela Universidade Federal da Bahia (UFBA). Servidor Técnico Administrativo da UFBA. Membro da Comissão Permanente de Heteroidentificação Complementar a Autodeclaração da UFBA (CPHA/UFBA). E-mail: augustojr@ufba.br.

² Professor Adjunto no Centro de Ciências Exatas e Tecnológicas da Universidade Federal do Recôncavo da Bahia (CETEC/UFRB). Doutor em Educação pela Universidad de La Empresa (UDE/Uruguai). Mestre em Gestão Integrada de Organizações pela Universidade do Estado da Bahia (Uneb). Graduado em Administração pela Universidade Brasil (Univbrasil) e em Licenciatura em Pedagogia pelo Centro Universitário Internacional (Uninter). E-mail: eniel@ufrb.edu.br.

³ Professora Associada IV na Faculdade de Educação da Universidade Federal da Bahia (UFBA). Doutora e Mestra em Educação pela UFBA. Graduada em Pedagogia pela Universidade Católica de Salvador (UCSAL). E-mail: aksantos@ufba.br.



instrument of reparation and social justice caused by the under-representation of black people in the public service. This article aims to understand the challenges and obstacles faced in implementing the affirmative action policy of racial quotas in the light of the respective legislation applicable to teaching competitions at Federal Higher Education Institutions. This is an exploratory study, with a qualitative approach, through a systematic literature review, in which we searched for academic productions carried out between 2013 and 2023 that addressed the issue of racial quotas in public examinations for teachers in the federal education network. After refining the criteria established for the search, five (5) articles were chosen, from which the following analytical categories emerged: analysis of legislation and public policy; evaluation of public policy in the national context and evaluation of public policy locally. The results point to different interpretations of the legal provision, highlighting racist behavior and an abysmal difference between the results expected and those found.

KEYWORDS: Affirmative public policies. Racial quotas. Teaching competitions.

1 INTRODUÇÃO

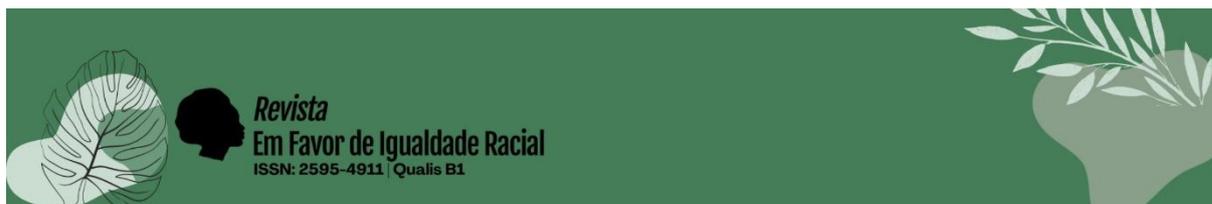
As políticas de ações afirmativas surgiram como resposta às desigualdades históricas enfrentadas por grupos minoritários ou minorizados, como a população negra, indígena, quilombola, pessoas com deficiência e outros segmentos socialmente excluídos. O objetivo dessas políticas é assegurar o princípio constitucional da igualdade material.

No âmbito dos concursos públicos federais, atualmente há duas legislações distintas, que garantem a aplicação de políticas de ações afirmativas. A primeira é a Lei n.º 8.112/1990, que prevê a reserva de até 20% (vinte por cento) das vagas disponibilizadas no concurso às pessoas com deficiência. Esta Lei foi regulamentada pelo Decreto n.º 9.508/2018, que reserva às pessoas com deficiência o percentual mínimo de cinco por cento das vagas (Brasil, 1990, 2018).

A segunda Lei relacionada com a aplicação de políticas de ações afirmativas é o desdobramento do Estatuto da Igualdade Racial, instituído pela Lei n.º 12.288/2010, trata-se da Lei n.º 12.990/2014, que reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas nos concursos públicos da administração pública federal direta e indireta (Brasil, 2010, 2014).

Ressalta-se que a Lei n.º 12.990/2014 está direcionada para a reserva de vagas às pessoas negras, isto é, pessoas autodeclaradas pretas e pardas, conforme definição utilizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). A discussão da implementação dessa lei reveste-se de urgência, uma vez que possui validade prevista de apenas dez anos, conforme seu artigo sexto e, portanto, assim perderá a sua vigência em junho de 2024 (Brasil, 2014).

A aplicação da Lei 12.990/2014 encontra-se limitada por uma condição específica, ou seja, a existência de, no mínimo, três vagas para o cargo pretendido (Brasil, 2014). Tal requisito dificulta a implementação da referida lei em concursos mais especializados, nos quais o número de vagas



ofertadas costuma ser reduzido, em geral, uma ou duas vagas. Um exemplo dessa situação são os concursos docentes das instituições federais de ensino, que demandam elevada qualificação e especialização dos candidatos.

Nesse contexto, entendem-se as ações afirmativas de cotas raciais nos concursos docentes como estratégias para enfrentar o racismo estrutural e institucional. Este artigo visa compreender os desafios e obstáculos enfrentados na implementação dessa política.

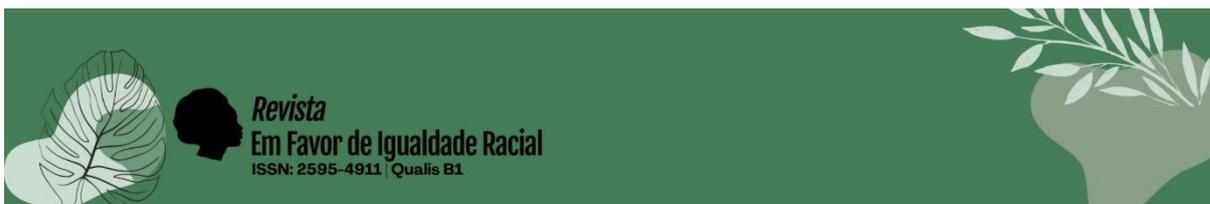
O artigo segue uma estrutura em cinco seções. A introdução apresenta o contexto e os objetivos da pesquisa. A segunda seção discute o racismo institucional nas IFES e a importância das ações afirmativas. A terceira seção descreve os métodos de pesquisa utilizados. A quarta seção apresenta e discute os resultados e suas implicações. Por fim, a quinta seção apresenta as considerações finais e aponta direções futuras.

2 POLÍTICAS AFIRMATIVAS DE COTAS RACIAIS: ESPAÇO DE TENSÃO

O racismo é uma marca indesejável da sociedade brasileira, resultado de séculos de genocídio naturalizado do povo negro. Após a abolição da escravidão, não houve políticas indenizatórias para inserção social, levando à marginalização e opressão. O racismo persiste na sociedade brasileira, escondido sob a falsa égide da democracia racial. É uma construção social historicamente forjada pela branquitude para manter seus privilégios, afetando negativamente as instituições brasileiras como fruto podre das bagagens a atravessamentos sociais, vergonhosamente presentes neste início de século XXI.

Nesse contexto, inserem-se as ações afirmativas, compreendidas como “[...] programa, público ou privado, que tem por objetivo conferir recursos ou direitos especiais para membros de um grupo social desfavorecido, com vistas a um bem coletivo”, como apontam Feres Junior et al. (2018, p. 13). Por exemplo, as cotas no ingresso de estudantes negros e negras às universidades públicas são um marco das políticas públicas de ações afirmativas de enfrentamento ao racismo estrutural e institucional, pois até então a ausência desses corpos nesses lugares era naturalizada.

A ausência de negros e negras no corpo docente das IFES, também foi naturalizada durante anos e, somente em 2014, tivemos a implementação da Lei Federal n.º 12.990/2014, que buscava fazer a correção desse cenário em todo serviço público federal (Brasil, 2014). Todavia, a implementação da Lei não garantiu a entrada de docentes negras e negros, pois de acordo com Mello e Resende (2019), isso se deve à especificidade do concurso docente e seus editais. Dessa



forma, embora houvesse a Lei, não existia a garantia da reserva da vaga, impedindo a completude da política pública.

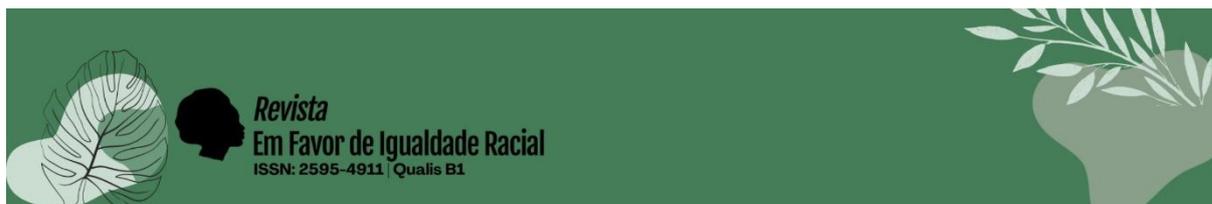
Embora as IFES sejam lugares de muita discussão e produção de conhecimento, não estão fora da estrutura social que compõe a sociedade, e justamente, por isso, não estão isentas de reproduzir comportamentos racistas, seja em ações ou em omissões.

Para entendermos melhor a urgência da discussão das cotas raciais nos concursos docentes das IFES, duas análises mostram-se necessárias: a primeira diz respeito à população brasileira quanto ao quesito raça/cor. A segunda análise busca examinar o panorama que abarca o perfil dos docentes que compõem o corpo docente das IFES, com foco específico no critério de raça/cor. A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD Contínua), realizada pelo IBGE em 2022, indica que da população do Brasil, 45,3% declararam-se da raça/cor parda, 42,8% declararam-se da raça/cor branca e 10,6% declararam-se da raça/cor preta (Brasil, 2023). Assim, os dados nacionais revelam que 56,1% da população declarou-se parda ou preta, portanto, negros.

Para a segunda análise, tendo-se como base a representatividade da população negra no corpo docente das IFES, temos os dados do Censo da Educação Superior 2021 (Brasil, 2022), realizado pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP). Em 2021, dos 91.663 docentes nas universidades federais, 43,2% não tinham declaração de raça/cor, 40,7% eram brancos, 2,4% pretos, 12,4% pardos, 1% amarelos, 0,2% indígenas. Assim, embora 43,2% dos professores não tivessem declaração de raça/cor, o que demonstra uma baixa preocupação com o tema, exibindo mais uma vez a face do racismo institucional, menos de 15% autodeclararam-se pardos ou pretos, constituindo-se em uma vergonhosa sub-representação do povo negro no magistério superior da universidade pública federal.

Os dados evidenciam desproporção e carência de representatividade entre a demografia populacional e o corpo docente universitário. Isso reforça a necessidade de implementação de políticas públicas de ações afirmativas, como a Lei nº 12.990/2014. Contudo, essa legislação enfrentou obstáculos ao ser aplicada em concursos especializados, como os docentes das IFES. O entrave reside na interpretação das instituições sobre a reserva em concursos com três ou mais vagas, revelando comportamento racista e desinteresse nas metas da política (Brasil, 2014).

É fundamental destacar que as políticas de ações afirmativas em discussão não tratam de bem-estar do Estado. Segundo Gomes (2017), o Movimento Negro tem sido o protagonista para que as ações afirmativas se transformassem em questão social, política, acadêmica e jurídica na nossa sociedade e trata-se de uma discussão que permeia o movimento desde a década de 1980.



A afirmação de Gomes (2017) é reforçada por Santos et al. (2021) e por Mello e Resende (2019), que trazem o relato histórico do Projeto de Lei n.º 1.332/1983, proposto pelo Deputado Federal Abdias Nascimento, cujo objetivo era a introdução do princípio da isonomia social, cotas, para a população negra. Apesar de ter percorrido todas as comissões do Congresso, o Projeto de Lei não obteve êxito em sua aprovação e foi arquivado.

Na atualidade, também reforçando a afirmação de Gomes (2017), os Movimentos Negros representam um agente de fiscalização e cobrança quanto ao cumprimento e efetividade da Lei n.º 12.900/2014 (Brasil, 2014). Foi o que aconteceu na Universidade Federal da Bahia (UFBA), quando o Coletivo Luiza Bairros entregou à Reitoria o “Manifesto pelo enegrecimento do corpo docente da UFBA”⁴, documento que denunciava a precariedade da aplicação da lei e propunha alterações no entendimento da lei. Situação semelhante aconteceu na Universidade Federal de Alagoas, onde o Instituto do Negro de Alagoas e o Ministério Público Federal de Alagoas ajuizaram ação por má aplicação de cotas nos concursos docentes da instituição⁵. É de fundamental importância que os dados resultantes da aplicação da Lei n.º 12.990/2014 sejam sistematizados, tornados públicos e discutidos, a fim de expor a fragilidade e o seu alcance limitado quando aplicada nos concursos docentes.

3 PERCURSOS METODOLÓGICOS DA PESQUISA

Para Xiao e Watson (2017), o avanço do conhecimento deve ser construído com base no trabalho anteriormente existente, dessa forma, o presente trabalho caracteriza-se como uma pesquisa exploratória, de abordagem qualitativa, realizada mediante uma revisão sistematizada de literatura, com objetivo de compreender os desafios à política de cotas, quando aplicada nos concursos docentes a partir de experiências já apresentadas. Para a realização desta revisão de literatura, foram consultadas bases de dados acadêmicas, como SciELO e Portal de Periódicos da CAPES, utilizando palavras-chave como "ações afirmativas", "ação afirmativa", "concurso", "docente", "concurso docente", "12.990". Foram utilizadas combinações de operadores booleanos como AND e OR e alternâncias entre as palavras-chave. O recorte temporal escolhido foi de 2013 a 2023, tempo aproximado das primeiras ações afirmativas para concursos públicos federais.

⁴ Matéria disponível em <https://medium.com/@coletivoluizabairros/manifesto-pelo-enegrecimento-do-corpo-docente-da-ufba-2f8bc0d73810>

⁵ Matéria disponível em: <https://inegalagoas.org/2021/07/26/mpf-al-e-ineg-al-ajuizam-acao-civil-publica-por-maaplicacao-da-lei-de-cotas-nos-concursos-da-ufal/>



A primeira busca mostrou a impossibilidade de uso do operador booleano “OR”, uma vez que ele traz resultados em que apenas uma das palavras-chave possa aparecer e a pesquisa objetivava levantar conteúdos que abordem o cruzamento entre os marcadores. Com o uso do operador “OR”, foram encontrados 92.846 materiais, entre artigos, livros, dissertações, teses, e outras modalidades.

Diante da dificuldade de se trabalhar com material tão vasto e da larga chance de fuga do objetivo, optou-se por utilizar o operador “AND”, pois desejava-se discutir a relação entre as palavras-chave.

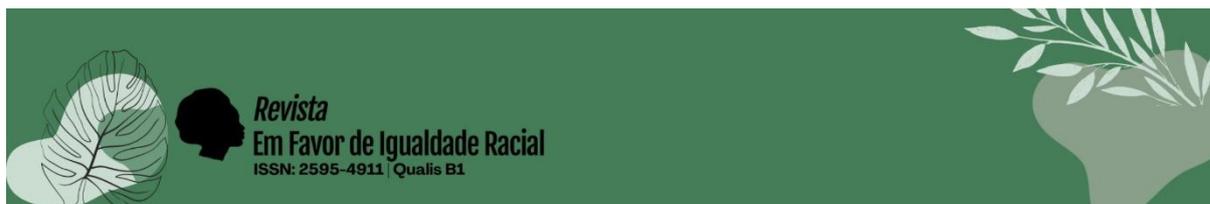
Depois do ajuste com o uso dos operadores booleanos, foram localizados dezessete artigos para a pesquisa. Os critérios de seleção foram refinados e foram eleitos cinco trabalhos, considerando materiais revisados por pares, disponíveis na íntegra e que abordassem a relação entre ações afirmativas e concursos públicos para docentes, este último critério verificável a partir da leitura dos resumos.

Uma vez selecionados, os estudos foram categorizados, conforme seu conteúdo, em busca de padrões que os unissem em grupos. Para tanto, valeu-se da análise temática de conteúdo, cujo método possibilita realizar esse agrupamento e pode ser aplicada em diferentes tipos de documentos, tais como discursos, artigos, entrevistas, relatórios e outros. A categorização consiste num processo de redução do texto em palavras e expressões significativas (Minayo, 2007).

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DA REVISÃO SISTEMATIZADA

Conforme visto, foram eleitos cinco artigos para compor essa revisão da literatura, isto é, Faria (2016), Mello e Resende (2019), Santos et al. (2021), Fernandes et al. (2021) e Coutinho e Arruda (2022). O Quadro 01 sintetiza as informações de cada estudo.

Após realizar a análise dos cinco artigos foi possível apontar três categorias resultantes da análise temática de conteúdo que surgiram a partir da leitura completa dos textos. São elas: a) legislação e política pública: Faria (2016); b) avaliação de política pública nacionalmente: Mello e Resende (2019) e Santos et al. (2021); c) avaliação de política pública localmente: Fernandes et al. (2021) e Coutinho e Arruda (2022).



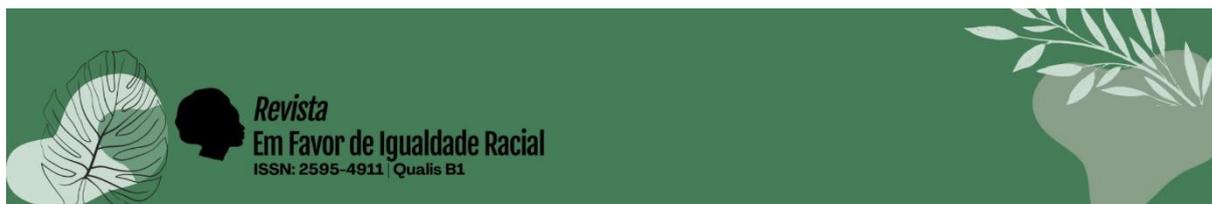
Quadro 01- Síntese da revisão bibliográfica

Título	Ano	Autor(es)/Autora(s)	Objetivo
Cotas raciais em concursos públicos: o ingresso na carreira docente	2016	Faria, Iolanda Pinto de	Analisar as cotas para a carreira docente sob a ótica da Lei 12.990/2014, Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional e Estatuto da Igualdade Racial.
Concursos públicos para docentes de universidades federais na perspectiva da Lei 12.990/2014: desafios à reserva de vagas para candidatas/os negras/os	2019	Mello, Luiz; Resende, Ubiratan Pereira de	Problematizar os termos da implementação da Lei n.º 12.990/2014, que reserva 20% das vagas de concursos públicos federais para candidatas/os negras/os.
Racismo institucional e contratação de docentes nas universidades federais brasileiras	2021	Santos, Edmilson Santos dos; Gomes, Nilma Lino; Silva, Givânia Maria da; Barros, Ronaldo Crispim Sena	Analisar a implementação da Lei 12.990/2014, no âmbito das universidades federais, a partir de dados referentes à entrada de docentes autodeclaradas como pessoas negras.
Desafios à reserva de vagas para negros em concursos públicos para docentes em instituições federais de ensino	2021	Fernandes, Rosane Rosa Dias; Santos, Victor Silva; Jacob, Alexandre Dias, Rany Rosa	Analisar a aplicação da Lei nº 12.990/2014, no âmbito dos concursos públicos para docentes, nas instituições federais de ensino do Espírito Santo.
A implementação das cotas raciais nos concursos públicos para o magistério federal: um olhar a partir do Colégio Pedro II	2022	Coutinho, Gabriela dos Santos; Arruda, Dyego de Oliveira	Analisar a implementação da política de cotas raciais nos concursos públicos para o magistério no Colégio Pedro II, elucidando estratégias a partir das quais a instituição pode colocar em efetivo movimento a política de cotas raciais em seus concursos públicos, enegrecendo o quadro de professores/as do Colégio.

Fonte: elaborado pelos autores (2023).

Na primeira categoria relacionada com a legislação e a política pública, temos o trabalho de Faria (2016), por estar próximo da implementação da Lei n.º 12.990/14, não se trata de uma análise de resultados e sim de um estudo documental e bibliográfico, nas palavras da autora. A autora estabelece uma conexão entre a Lei n.º 12.990 e a Lei n.º 9.394/1996, que estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Brasil, 1996) e com a Lei n.º 12.288/2010, que institui o Estatuto da Igualdade Racial (Brasil, 2010).

Faria (2016) afirma que há sustentação legal para a implementação das cotas raciais nos concursos docentes com base nas legislações vigentes e anteriores à Lei nº 12.990/2014, segundo



a autora, as cotas estariam sustentadas nos artigos 2º e 4º, VII da Lei n.º 12.288/2010; no art. 3º, I, da Lei n.º 9.394/1996 e no art. 5º da Constituição Federal vigente. Esses diplomas legais trazem dispositivos que inspiram e fundamentam a adoção de cotas raciais em concurso para a carreira docente (Brasil, 1988; 1996; 2010; 2014; Faria, 2016).

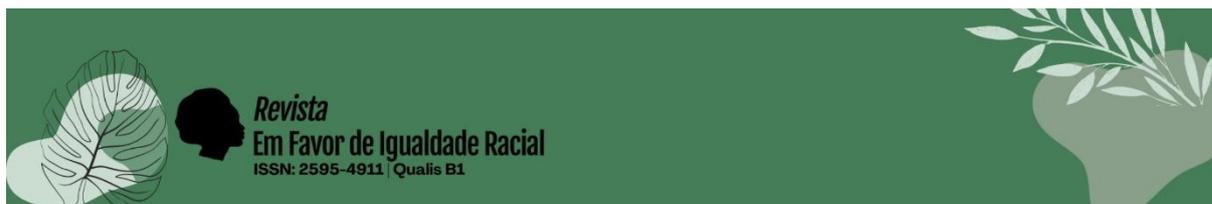
Torna-se basilar recorrer a uma abordagem transdisciplinar, assumindo a complexidade que é a realidade social brasileira, completa a autora, “na qual não é possível definir um direito sem analisar todos os aspectos que compõem e contextualizam a desigualdade social a ser combatida” (Faria, 2016, p. 149). Dessa forma, percebe-se a importância do instrumento, mas nota-se também que este necessita de complementos, tais como um sistema de cotas na graduação e pós-graduação e um sistema que garanta a permanência desses discentes, entre outras medidas.

Em resumo, essa categoria temática não adentra na realidade de nenhuma instituição federal de ensino, tampouco revelou números ou resultados da aplicação da norma. Contudo, realiza uma análise a partir dos marcos legais e destaca a importância da abordagem transdisciplinar, diante da complexidade do tema.

Na segunda categoria analítica, encontram-se os estudos de Mello e Resende (2019) e Santos et al. (2021), trabalhos de alcance nacional e que já dispõem de resultados preliminares da política. Mello e Resende (2019) partem de um momento em que é possível analisar os resultados dos anos iniciais da política pública e executam um trabalho exaustivo que envolveu a análise de mais de três mil editais de concursos para docentes das 63 universidades federais existentes no momento da pesquisa.

Anteriormente, à apresentação dos resultados, Mello e Resende (2019) realizam um passeio pela história das políticas de cotas, desde a sua primeira tentativa de implementação na década de 1980, pelo então deputado federal Abdias do Nascimento, passando pela iniciativa pioneira da Universidade de Brasília (UnB) em implementar um programa de cotas raciais, por decisão administrativa própria, para os seus cursos de graduação.

Os autores destacam a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) n.º 186, apresentada ao Supremo Tribunal Federal (STF) em 2009. Essa ação questionou a legitimidade das políticas de cotas raciais, iniciadas pela UnB, mas que em 2009 já eram uma realidade em ao menos trinta e cinco universidades federais do país, conforme levantamento realizado pelo Grupo de Estudos Multidisciplinares da Ação Afirmativa (Freitas et al., 2022). De modo unânime, o SFT julgou a ADPF improcedente, garantindo a constitucionalidade das cotas nas universidades e abrindo espaços para avanços maiores. Em vista do cenário favorável às cotas



no acesso à universidade, os autores chegam à sanção das Leis nº 12.711/2012 e nº 12.990/2014 (Brasil, 2012; Brasil, 2014; Mello; Resende, 2019).

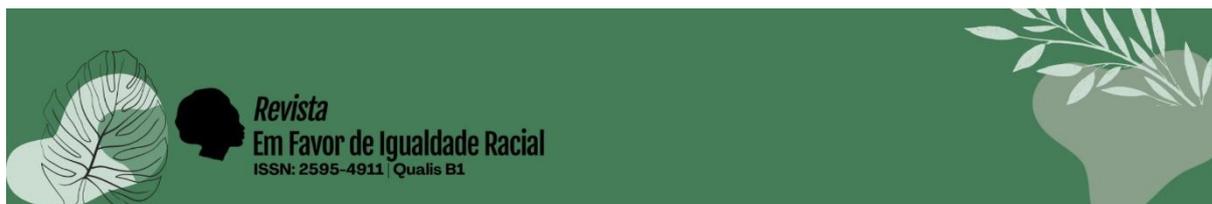
Mello e Resende (2019) enfatizam a possível limitação imposta pelo texto da lei ao estabelecer que as reservas de vagas sejam aplicadas apenas em concursos que possuam pelo menos três vagas disponíveis. Além disso, eles mencionam a nota técnica n.º 17 do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), que antecipou a existência de um obstáculo decorrente dessa condição específica da lei. A nota técnica é enfática ao afirmar: “outro ponto de destaque são os concursos com baixo número de vagas, entre os quais o exemplo mais contundente talvez seja o magistério superior. Geralmente, há menos de três vagas para cada cargo, tendo em vista a especialização requerida” (Silva; Silva, 2014, p. 17).

Essa nota técnica foi publicada com ao menos três meses de antecedência da aprovação da Lei n.º 12.990/2014 (Brasil, 2014), contudo, o texto da lei não sofreu nenhum tipo de alteração e entrou em vigência com o problema de interpretação já anunciado.

Por fim, os autores desenham o perfil raça/cor com base em autodeclaração dos docentes, disponível no Censo da Educação Superior realizado pelo INEP, há certa limitação, uma vez que no censo de 2016, mais atual na época, 54% dos docentes não tinham essa informação no seu cadastro junto ao Governo Federal. Em seguida é exibido um detalhamento minucioso de como se deu a reserva em cada uma das 63 universidades pesquisadas. O estudo conclui que não há uniformidade entre as universidades quanto à interpretação do significado da exigência de um número superior a duas vagas por edital para que a reserva seja assegurada. O percentual médio destinado a negras/os nos editais analisados é 5%, o que parece estar na contramão dos objetivos da Lei nº 12.990/2014 (Brasil, 2014; Mello; Resende, 2019).

Santos et al. (2021) também analisam a implementação da lei nº 12.990/2014 (Brasil, 2014) a partir de uma amostra de 54 universidades. Os autores trazem o termo *Racismo Institucional*⁶ já no título do seu trabalho e discutem o seu conceito no cenário brasileiro a partir de autores consagrados, tais como Silvio Almeida e Adilson Moreira. Os autores argumentam que as instituições brasileiras, incluindo o Estado, promovem práticas de racismo que dificultam o acesso dos negros a bens sociais e negam seus direitos. O racismo institucional é visto como uma consequência do racismo estrutural no país, com suas raízes na escravidão e nas desigualdades raciais resultantes desse sistema (Santos et al., 2021).

⁶ Grifo nosso.



Os autores analisam a implementação da Lei n.º 12.990/2014 (Brasil, 2014), discutem os desafios enfrentados nesse processo e apresentam dois modelos de interpretação da implementação da política pública, ambos destacam a importância do comportamento humano.

Para os autores, a Emenda Constitucional n.º 95, conhecida como Lei do Teto de Gastos, que restringe o aumento de despesas públicas, também afetou a implementação da lei de cotas raciais. O período de implementação da Lei n.º 12.990/14 coincidiu com uma desaceleração e estagnação da contratação de docentes nas universidades federais, o que diminuiu o impacto da lei e dificultou a garantia de maior diversidade racial (Santos et al., 2021).

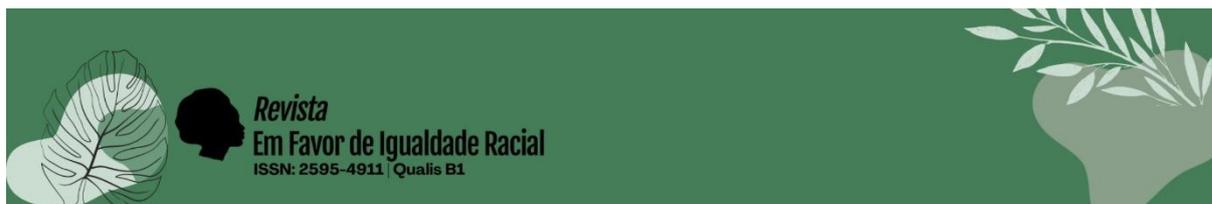
O estudo conduzido por Santos et al. (2021) apresenta uma análise abrangente dos dados coletados, que foram sistematizados cuidadosamente, expondo os resultados por estado, região ou o compilado do país inteiro, o que contribuiu para a clareza e objetividade da compreensão dos dados e permite facilmente uma comparação entre eles.

As conclusões atingidas por Santos et al. (2021) revelam que as universidades federais minimizaram a aplicação da Lei n.º 12.990/14, negando seu cumprimento de diversas maneiras, desde oferecer informações inconsistentes até impedir o acesso aos dados. Nesse sentido, Santos et al. (2021) dialogam com Mello e Resende (2019) e sinalizam que a falta de monitoramento sistemático da norma impede a sua efetividade.

Ademais, os estudos de Santos et al. (2021) revelaram que a maioria das universidades analisadas não empreendeu esforços significativos para garantir a diversidade racial em seu quadro docente, contratando poucos docentes negros. Apenas vinte e cinco universidades contrataram docentes através da Lei n.º 12.990/2014 (Brasil, 2014), e dessas, vinte e uma contrataram menos de dez docentes. Essas universidades contrataram entre 7.369 e 8.538 docentes e destes o número de docentes negros está entre 0,11% e 0,13%.

Os trabalhos que contemplam a segunda categoria analítica trazem uma discussão teórica solidamente embasada e avançam sobre a primeira categoria, por discutir os resultados reais dos primeiros anos de implementação da política de cotas nos concursos para docentes. Mello e Resende (2019) traçam um panorama histórico das políticas de cotas e a decisão do STF que garantiu a constitucionalidade das cotas. Santos et al. (2021) destacam o racismo institucional como entrave para avanço da política e acrescentam o Teto de Gastos como um fator também limitante.

Os estudos dessa categoria revelam o racismo institucional como responsável pela baixa efetividade da aplicação da lei e pela falta de uniformidade no tratamento da norma. Além disso,



indicam a necessidade de monitoramento sistemático e constante para garantir o cumprimento e efetividade da lei.

A terceira categoria analítica, composta pelos trabalhos de Fernandes et al. (2021) e Coutinho e Arruda (2022), caracteriza-se pela proximidade dos autores com o tema em debate, as discussões se aprofundam em realidades locais e o nível de detalhamento consegue ser mais alto que os estudos das demais categorias.

Fernandes et al. (2021) analisaram a aplicação da Lei n.º 12.990/2014 (Brasil, 2014) nas instituições federais de ensino do Espírito Santo, ou seja, a Universidade Federal do Espírito Santo (UFES) e o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Espírito Santo (IFES). A pesquisa foi realizada a partir de 189 editais de concursos para docentes publicados por essas duas instituições no período de 2014 a 2020.

Os autores desenvolveram o trabalho a partir da luta contra a desigualdade racial no Brasil, com destaque para a atuação do movimento negro, pontuando fortemente o racismo como responsável pela perpetuação das desigualdades e vislumbrando a implementação de políticas públicas como uma das possíveis maneiras de enfrentamento ao racismo, a fim de promover a igualdade racial (Fernandes et al., 2021).

Para sustentar a discussão sobre racismo, racismo estrutural e racismo institucional, Fernandes et al. (2021) recorreram ao subsídio teórico de autores e autoras contemporâneos, como Nilma Lino Gomes, Kabengele Munanga, Carlos Moore, Silvio Almeida, Jurema Werneck e também de diplomas legais como Estatuto da Igualdade Racial, Lei n.º 12.288/2010 (Brasil, 2010), Lei n.º 12.711/2012 (Brasil, 2012), Lei n.º 12.990/2014 (Brasil, 2014) e Declaração de Durban (ONU, 2001), documento produzido durante a III Conferência Mundial de Combate ao Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerância Correlata, que reconhece o racismo como uma ameaça à paz mundial e exige medidas públicas para sua eliminação, onde o Brasil compromete-se com o combate a tais práticas (Fernandes et al., 2021).

O trabalho analisa criticamente as políticas afirmativas para a promoção da igualdade racial no Brasil, reconhecendo-as como medidas temporárias para a correção de desigualdades históricas. Ressalta que houve uma aproximação entre governo e movimento negro somente a partir da segunda metade dos anos 1990, com avanços como a criação da Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPPIR), do Conselho Nacional de Promoção da Igualdade Racial (CNPPIR), da Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial (PNPPIR) e do Plano Nacional de



Promoção da Igualdade Racial (PLANAPIR). Já nos anos 2000 o destaque é dado às políticas de reserva de vagas nas universidades e nos concursos públicos (Fernandes et al., 2021).

Os autores reconhecem o avanço da lei de reserva de vagas em concurso, mas apontam desafios com a exigência de três vagas e criticam a exclusão de estados e municípios, que ficam com autonomia para criar suas próprias leis ou absterem-se do debate (Fernandes et al., 2021).

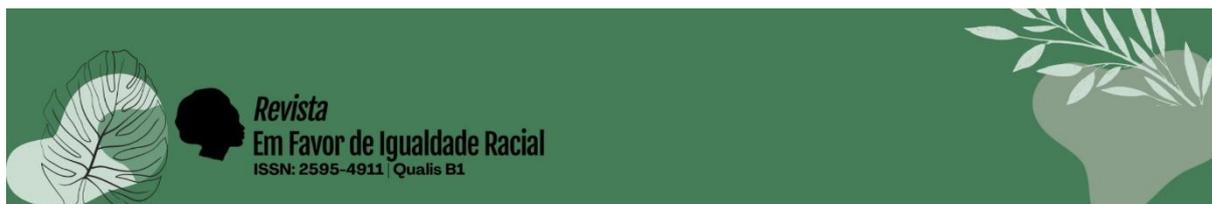
Fernandes et al. (2021) sistematizaram os dados da UFES e IFES, separados nos anos de 2014 até 2020. No estudo, é possível localizar o número de editais publicados naquele ano, bem como o total de vagas por ano e como essas vagas foram divididas entre ampla concorrência e vagas para pessoas negras. Para as duas instituições, o número de vagas destinadas à ampla concorrência somadas às vagas às pessoas negras coincide com o número total de vagas em todos os anos, o que se conclui, embora não esteja explicitado, que nos sete anos analisados não houve vagas reservadas às pessoas com deficiência.

Quanto às vagas destinadas às pessoas negras, nota-se na UFES um fracionamento grande no número de editais, chegando a cinquenta e cinco editais somente no ano de 2016. No cômputo geral dos sete anos da política pública, a UFES publicou 182 editais, totalizando 394 vagas e dessas apenas três foram reservadas às pessoas autodeclaradas negras, o que significa, aproximadamente, 0,8% do total de vagas (Fernandes et al., 2021).

No caso dos IFES, Fernandes et al. (2021) destacam que não há uma pulverização dos editais, no máximo dois editais lançados por ano, o que permitiu editais com alto número de vagas, cinquenta ou mais, contudo, as vagas estão divididas em subáreas e este é o critério para aplicação da reserva, que cada subárea tenha ao menos três vagas, gerando um obstáculo para a aplicação da reserva de vaga. Durante o intervalo da pesquisa, o IFES publicou sete editais, totalizando 238 vagas e dessas 24 foram destinadas à ampla concorrência e 24 às pessoas autodeclaradas negras, o que representa, aproximadamente, 10% das vagas. Resultado muito melhor que o da UFES, entretanto, metade do que prevê a lei.

Fernandes et al. (2021) concluem indicando que há equívocos na aplicação da Lei nº 12.990/2014 (Brasil, 2014) no âmbito das instituições do Espírito Santo e que a força do racismo presente nas instituições favorece tal comportamento, e o Estado torna-se responsável pela omissão do monitoramento constante da política.

Coutinho e Arruda (2022) analisaram a aplicação da Lei n.º 12.990/2014 (Brasil, 2014) nos concursos para docentes do Colégio Pedro II (CPII). Contudo, o objetivo do estudo não se limita a realizar essa análise, pois pressupõem que há aplicação ineficiente da política e acrescentam ao



objetivo “elucidando estratégias a partir das quais a instituição pode colocar em efetivo movimento a política de cotas raciais em seus concursos públicos” (Coutinho; Arruda, 2022, p. 5).

Os autores analisam criticamente a necessidade de enegrecimento do corpo docente das instituições de ensino, com foco no CPEI. Para isso, sugerem dois princípios, ou seja, o primeiro é reconhecer a sub-representação de negros, indígenas e quilombolas nesses espaços como fruto da racionalidade colonial e racista e não fruto de “incapacidades” ou “inaptidões”. O segundo é compreender que a presença desses corpos tem o potencial de promover uma transformação epistemológica nos currículos e práticas pedagógicas (Coutinho; Arruda, 2022).

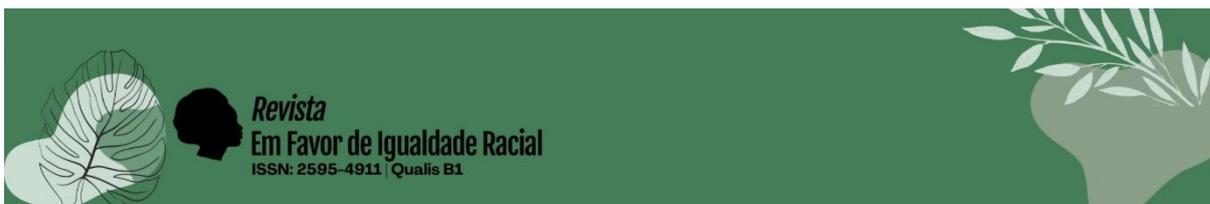
Os autores ressaltam a importância das ações afirmativas como forma de combater o racismo estrutural e promover a diversidade nas instituições de ensino superior, com destaque para a Lei n.º 12.711/2012 (Brasil, 2012). Com base na literatura, os autores estratificam em três ondas as mudanças ocasionadas pelas ações afirmativas. A primeira onda inicia-se com a entrada de negros e indígenas nas Instituições de Ensino Superior e reflete-se no processo de mudança política e epistemológica nessas instituições (Coutinho; Arruda, 2022).

A segunda onda é marcada pela reserva de vagas por critérios raciais na pós-graduação, que, por não haver respaldo na legislação por país, acontecem dentro da autonomia universitária de cada Instituição, e por esse motivo, não há uniformidade nas ações. Já a terceira onda é encadeada com as duas primeiras e advém do fato de termos gradativamente negros e indígenas mestres e doutores, estando aptos a concorrer nos concursos de seleção para docentes das instituições de ensino superior, impactando em mudanças epistemológicas profundas (Coutinho; Arruda, 2022).

Coutinho e Arruda (2022) enfatizam a importância dos movimentos negros como agentes que pressionaram a edição da Lei. Em consonância com os demais autores, apontam fragilidades, como o prazo de dez anos, avaliado como curto; o percentual fixo, não respeitando o percentual da população negra de cada estado; a possibilidade de fracionamento de vagas dos concursos como um mecanismo de burla; não previsão de procedimento de heteroidentificação nos quatro primeiros anos da política, o que possibilitou a existência de fraudes.

Ao analisar a situação do CPEI, os autores destacam a falta de diversidade racial no corpo docente do CPEI, embora não haja uma pesquisa, a diminuta presença de docentes negros é gritante. Apontam inconsistências na formação das listas de aprovados, o que seria capaz de prejudicar a contratação de profissionais negros (Coutinho; Arruda, 2022).

Conforme previsto nos objetivos da pesquisa, Coutinho e Arruda (2022) sugerem soluções para aumentar a eficácia da lei, como um censo interno para identificar áreas carentes de diversidade



racial e estabelecer uma ordem de prioridade na distribuição das cotas raciais. Também apontam a necessidade de pesquisas sobre o perfil étnico-racial do corpo técnico, a implementação de cotas raciais para outros cargos e a discussão sobre a falta de cotas nos processos seletivos para professor substituto.

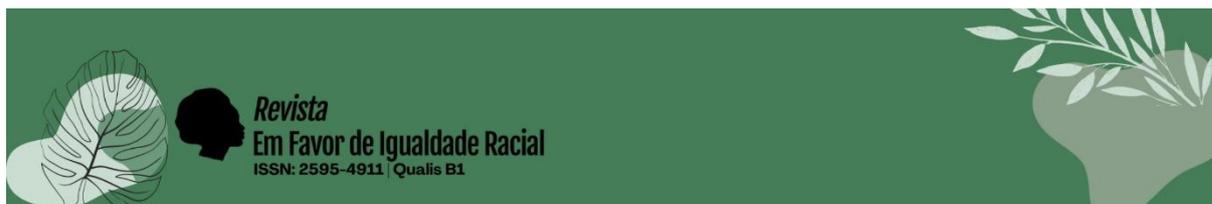
A terceira categoria, composta pelos estudos de Fernandes et al. (2021) e Coutinho e Arruda (2022), apresentam análises críticas sobre a aplicação da Lei nº 12.990/2014 nas instituições de ensino do Espírito Santo e no Colégio Pedro II. Respectivamente, reconhecem a luta do movimento negro como motor que impulsiona o desenvolvimento das ações afirmativas e enxergam estas como mecanismos de combate ao racismo institucional e estrutural. Os estudos apontam fragilidades como o fracionamento das vagas e fragilidades particulares, como a construção da lista de aprovados. Minúcias como esta são possíveis devido à proximidade dos pesquisadores com o objeto de estudo. Por conseguinte, as propostas de melhorias conseguem ser mais específicas e adaptáveis à realidade das instituições estudadas.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com o resultado da investigação foi possível evidenciar a precariedade da aplicação da Lei n.º 12.990/14, bem como a omissão da administração pública que não questiona, especialmente diante de uma política pública que deixa de apresentar os resultados minimamente esperados.

A partir da divisão analítica dos estudos encontrados, nota-se convergência quanto ao problema gerado a partir da fragmentação das vagas, evidenciada em todos os estudos, nas três categorias analíticas apresentadas, e expõe a principal fragilidade da Lei. Trata-se da manifestação do racismo institucional, visto que a interpretação é livre e cabe à instituição observar se a reserva incidirá sobre cada área do conhecimento ou sobre o total de vagas do Edital.

O baixo número de trabalhos encontrados releva uma lacuna na discussão apresentada, desta forma, se faz necessário que a política pública afirmativa de cotas raciais nos concursos docentes seja avaliada tanto nacional como localmente, nas Instituições Federais de Ensino, uma vez que a literatura indica que não houve uniformidade na aplicação da referida Lei e que existe uma diferença abissal entre os resultados esperados e os resultados encontrados, quando a norma é aplicada nos concursos para docentes. Novos estudos, locais e/ou nacionais, servirão como denúncia e também poderão indicar meios de correção da política pública a partir da diversidade de experiências.



REFERÊNCIAS

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, 1988.

BRASIL. Lei n. 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. **Diário Oficial da União**. Brasília, 1990.

BRASIL. Lei n.º 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. **Diário Oficial da União**. Brasília, 23 dez. 1996.

BRASIL. Lei n. 12.288, de 20 de julho de 2010. Institui o Estatuto da Igualdade Racial. **Diário Oficial da União**. Brasília, 21 jul. 2010.

BRASIL. Lei n.º 12.711, de 29 de agosto de 2012. Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências. **Diário Oficial da União**. Brasília, 2012.

BRASIL. Lei n.º 12.990, de 9 de junho de 2014. Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos no âmbito da administração pública federal. **Diário Oficial da União**. Brasília, 2014.

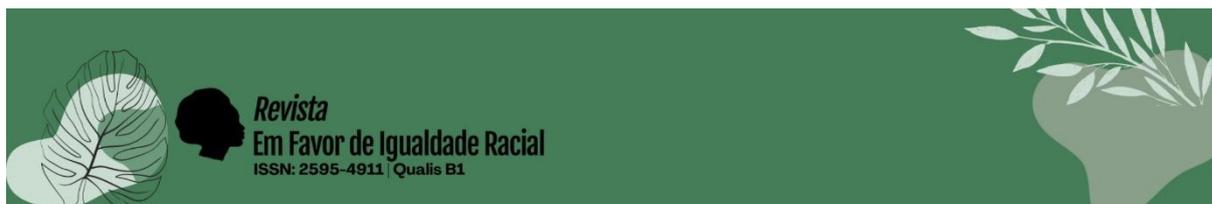
BRASIL. Decreto n.º 9.508, de 24 de setembro de 2018. Reserva às pessoas com deficiência percentual de cargos e de empregos públicos ofertados em concursos públicos e em processos seletivos no âmbito da administração pública federal direta e indireta. **Diário Oficial da União**. Brasília, 2018.

BRASIL. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. **Sinopse Estatística da Educação Superior 2021**. Brasília: Inep, 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/inep/pt-br/aceso-a-informacao/dados-abertos/sinopsesestatisticas/educacao-superior-graduacao>. Acesso em: 23 jun. 2023.

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pesquisa Nacional de Amostra de Domicílio Contínua**. Rio de Janeiro, 2023. Disponível em: <https://sidra.ibge.gov.br/tabela/6408>. Acesso em: 18 jun. 2023.

COUTINHO, Gabriela dos Santos; ARRUDA, Dyego de Oliveira. A implementação das cotas raciais nos concursos públicos para o magistério federal: um olhar a partir do Colégio Pedro II. **Mana**, v. 28, s. p., 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1678-49442022v28n3a0403>. Acesso em: 15 maio 2023.

FARIA, Iolanda Pinto de. Cotas raciais em concurso público: O ingresso na carreira docente. **Diálogo**, n. 32, p. 147-165, 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.18316/2238-9024.16.36>. Acesso em: 15 maio 2023.



FERES JÚNIOR, João; CAMPOS, Luiz Augusto; DAFLON, Verônica Toste; VENTURINI, Anna Carolina. **Ação afirmativa: conceito, história e debates**. Rio de Janeiro: EDUERJ, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.7476/9786599036477>. Acesso em: 26 jun. 2023.

FERNANDES, Rosane Rosa Dias; SANTOS, Victor Silva; JACOB, Alexandre; DIAS, Rany Rosa. Desafios à reserva de vagas para negros em concursos públicos para docentes em instituições federais de ensino. **Educação & Sociedade**, v. 42, s. p., 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/ES.254846>. Acesso em: 15 maio 2023.

FREITAS, Jefferson B. de; LEMOS, Fernanda; FLOR, Juliana; SÁ, Izabele; FERES JÚNIOR, João. Políticas de ação afirmativa nas universidades públicas brasileiras (2020). **Levantamento das políticas de ação afirmativa (GEMAA)**, IESP-UERJ, 2022, p. 1-23. Disponível em: <https://gemaa.iesp.uerj.br/wp-content/uploads/2022/10/Levantamento-2020-versao-final.pdf>. Acesso em 27 jun. 2023.

GOMES, Nilma Lino. **O movimento negro educador**. Saberes construídos na luta por emancipação. Petrópolis, RJ: Vozes, 2017.

MELLO, Luiz; RESENDE, Ubiratan Pereira de. Concursos públicos para docentes de universidades federais na perspectiva da Lei n.º 12.990/2014: desafios à reserva de vagas para candidatas/os negras/os. **Sociedade e Estado**, v. 34, p. 161-184, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/s0102-6992-201934010007>. Acesso em: 15 maio 2023.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **O Desafio do Conhecimento: Pesquisa Qualitativa em Saúde**. 10. ed. São Paulo: HUCITEC, 2007.

ONU. Organização das Nações Unidas. **Declaração e Plano de Ação da III Conferência Mundial de Combate ao Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerância Correlata**. Brasília: Fundação Cultural Palmares, 2001. Disponível em: http://www.unfpa.org.br/Arquivos/declaracao_durban.pdf. Acesso em: 19 jun. 2023.

SANTOS, Edmilson Santos dos; GOMES, Nilma Lino; SILVA, Givânia Maria; BARROS, Ronaldo Crispim Sena. Racismo institucional e contratação de docentes nas universidades federais brasileiras. **Educação & Sociedade**, v. 42, s. p., 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/ES.253647>. Acesso em: 15 maio 2023.

SILVA, Tatiana Dias; SILVA, Josenilton Marques da. **Nota Técnica nº 17: Reserva de vagas para negros em concursos públicos: uma análise a partir do Projeto de Lei 6.738/2013**. Brasília: Ipea, 2014. Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/5781/1/NT_n17_Reserva-vagas-negrosconcursos-publicos_Disoc_2014-fev.pdf. Acesso em: 10 jun. 2023

XIAO, Yu; WATSON, Maria. Guidance on conducting a systematic literature review. **Journal of planning education and research**, v. 39, n. 1, p. 93-112, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0739456X17723971>. Acesso em: 20 maio 2023.

Enviado em: 20/09/2023

Aceito em: 29/01/2024

8.3 Termo de autorização para uso de imagem



UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA
INSTITUTO DE HUMANIDADES, ARTES E CIÊNCIAS
PROFESSOR MILTON SANTOS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ESTUDOS INTERDISCIPLINARES
SOBRE A UNIVERSIDADE (MESTRADO)

AUTORIZAÇÃO PARA USO DE IMAGEM – FOTÓGRAFO (A)

Eu, Lázaro Roberto Ferreira dos Santos, brasileiro, portador do RG nº 0142262943 e CPF nº 244660345-91, residente e domiciliado na Rua Melo Moraes Filho, 268, Fazenda Grande do Retiro, CEP 40352000, na cidade de Salvador, ora na qualidade de titular dos direitos autorais das fotos descritas no presente instrumento, de acordo com a Lei do Direito Autoral, Lei nº 9.610 de 19 de fevereiro de 1998, **autorizo** o uso das **imagens abaixo descritas** ao Sr. Carlos Augusto da Silva Junior, CPF 829.033.525-34, para uso na sua dissertação de mestrado no Programa de Pós Graduação em Estudos Interdisciplinares sobre a Universidade, bem como a divulgação da dissertação por parte da Universidade Federal da Bahia - UFBA, sem fins lucrativos em ambos os casos:

As imagens de que tratam a presente autorização possuem as seguintes características, de modo a determiná-las:

- Figura 1 – Pixação a favor das cotas raciais no centro de Salvador (2017)
- Figura 2 – Manifestação para aprovação da política de cotas na UFBA (2005)
- Figura 3 – Aula Inaugural do Instituto Steve Biko (Fotografia 1) (1993)
- Figura 4 – Aula Inaugural do Instituto Steve Biko (Fotografia 2) (1993)
- Figura 5 – Aula Inaugural do Instituto Steve Biko (Fotografia 3) (1993)

Salvador, 04 de novembro de 2024.

Documento assinado digitalmente
gov.br LAZARO ROBERTO FERREIRA DOS SANTOS
Data: 06/11/2024 16:59:34-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Assinatura