

SERVIDORAS E SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS NEGRAS E NEGROS NA UFPR:

UMA ANÁLISE DA LEI N° 12.990 DE 2014

BLACK TECHNICAL-ADMINISTRATIVE SERVANTS AT UFPR: AN ANALYSIS OF THE LAW N° 12.990 IN 2014

Mateus Camilo dos Santos¹
Paulo Vinicius Baptista da Silva²

RESUMO

Este artigo tem como objetivo compreender os mecanismos institucionais da Universidade Federal do Paraná (UFPR) de operacionalização da Lei n° 12.990 de 2014, que reserva 20% das vagas de concursos públicos para as pessoas negras. Para tanto, foram analisados os editais, planilhas e Diários Oficiais da União disponibilizados, de forma virtual, pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da Universidade Federal do Paraná (Progepe/UFPR). Com tais informações, é questionada: i) a quantidade de vagas ofertadas para a Lei n° 12.990/2014 em contraste com a oferta de vagas para ampla concorrência; ii) a quantidade de pessoas autodeclaradas negras que disputam essas vagas; e iii) quantas pessoas negras são classificadas e quantas são chamadas para assumir os cargos do concurso. A análise do material demonstrou um pequeno impacto em relação à equidade racial do quadro de servidoras e servidores da Universidade Federal do Paraná, especialmente, da categoria técnica-administrativa.

PALAVRAS-CHAVE: Políticas Afirmativas. Racismo. Cotas Raciais. Direitos Humanos. Administração Pública.

ABSTRACT

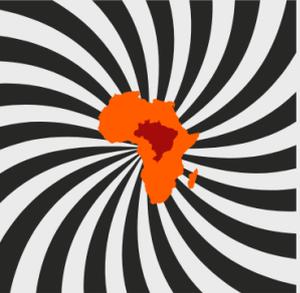
This article explores the institutional mechanisms at Federal University of Paraná's (UFPR) implementation of the Law n° 12.990 in 2014, that reserves 20% of the public tender vacancies to black people. Were analyzed public notices, worksheets and Brazil's Union Official Gazette published online by Federal University of Paraná's People Management Pro-Reitoria (Progepe/UFPR). The guiding questions are: i) the number of vacancies offered for Law n° 12,990/14 in contrast to the offer of vacancies for broad competition; ii) the number of self-declared black people who compete for these vacancies; and iii) how many black people are classified and how many are selected to assume positions in the public tender. The analysis of the data showed a small impact in relation to the racial equality on the staff of the Federal University of Paraná, especially in the technical-administrative category.

KEYWORDS: Public Policies. Racism. Racial Quotas. Human Rights. Public Administration.

¹ Discente de Ciências Sociais na Universidade Federal do Paraná (UFPR). Bolsista de Iniciação Científica do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq). E-mail: mateusc2000@gmail.com.

² † Em memória!

Professor da Universidade Federal do Paraná (UFPR). Doutor em Psicologia Social pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC/SP). Mestre em Educação e Graduado em Bacharelado e Licenciatura em Psicologia pela UFPR.



1 INTRODUÇÃO

Adotado em 1934, o concurso público surgiu como uma forma de afastar candidatos incapazes para a função do cargo do serviço público brasileiro (Sousa, 2018, p. 12). Porém, quem são as pessoas capacitadas?

No Brasil, a população negra, que constitui 55,8% do total de habitantes do Brasil (IBGE, 2022), ocupa somente 14,6% dos cargos no setor público em âmbito federal (Ipea, 2021). A desigualdade entre os dados raciais da população e de quem ocupa os cargos públicos pauta esta pesquisa.

Considerando a desigualdade social não como culpa do indivíduo, falta de capacidade ou criminalidade, as políticas afirmativas firmam um reconhecimento da insuficiência da igualdade somente perante a lei e promulgam uma igualdade material (Santos; Gomes; Silva; Barros, 2021, p. 2).

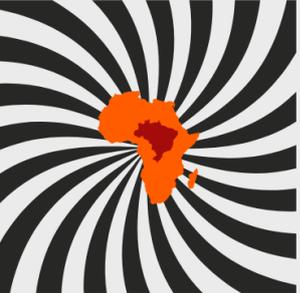
Com isso, a Lei nº 12.990, de 29 agosto de 2014 (Brasil, 2014), reserva 20% do total de vagas disponibilizadas em concursos públicos federais para pessoas negras. E, como esta tem o intuito de diminuir desigualdades sociais, educacionais e econômicas, ela passa a ser considerada uma política afirmativa (Sousa, 2018).

Com o objetivo de compreender a eficácia e operacionalização dessa lei federal, após oito anos da sua implementação, o presente estudo analisou a efetivação da Lei nº 12.990/2014 no âmbito da Universidade Federal do Paraná (UFPR) em relação ao cargo de servidor técnico-administrativo. O artigo trata, a partir do material publicado em sites da UFPR e do governo federal, o ingresso de pessoas negras por meio dessa lei.

2 A DISPUTA PELA LEI Nº 12.990/2014

Ao ler o poema de Conceição Evaristo (2017), “Vozes-Mulheres”, fui inspirado a refletir sobre os tempos anteriores, atuais e futuros do Brasil. No poema, são registradas vozes que não se calam diante das atrocidades que caíam sobre seus corpos. Passaram suas tradições e forças para as gerações seguintes, tiveram esperança e lutaram para que suas vozes ecoassem liberdade.

Após a abolição do sistema escravagista, que perdurou por mais de 300 anos, as pessoas negras continuaram a sofrer com a discriminação racial e com a desigualdade socioeconômica. Na



luta para superar tal condição, foi preciso estabelecer uma mobilidade social vertical (Santos, 2005, p. 21). A educação foi uma das táticas utilizadas para possibilitar uma ascensão social no Brasil (Santos, 2005, p. 21-22). É importante ressaltar o lugar do movimento negro nas disputas por políticas públicas, em busca da equidade racial, feitas em diferentes espaços de articulação.

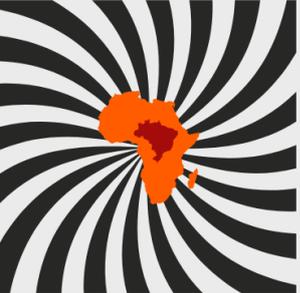
Gradativamente, essas disputas produziram resultados. Em 2003, a Lei nº 10.639 instituiu a obrigatoriedade do ensino da História e Cultura afro-brasileira nas redes de ensino brasileiras (Brasil, 2003). Também, no início do século XXI, muitas universidades estaduais e federais instituíram políticas afirmativas para o ingresso de estudantes negros e indígenas nos cursos de graduação. Em 2012, a Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012 (Brasil, 2012), conhecida como Lei de Cotas, que reserva 50% das vagas nas instituições federais de ensino superior para aqueles que cursaram o ensino médio integralmente em escola pública. Essa lei tem caráter étnico-racial ao assegurar, no mínimo, o percentual de vagas para pessoas pretas, pardas e indígenas conforme a proporção presente por unidade da Federação.

Com as políticas afirmativas vigentes, tornou-se fundamental buscar modos de efetivação do ingresso de pessoas negras no serviço público, haja vista o baixo percentual de sua presença nele. Com isso, a Lei nº 12.990, de 2014, foi implementada, assegurando 20% do total de vagas disponibilizadas em concursos públicos para pessoas negras (Brasil, 2014). Dessa maneira, essa regulamentação age diretamente no intuito de diminuir as desigualdades sociais, educacionais e econômicas (Sousa, 2018).

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS DO ESTUDO

O estudo analisou os materiais produzidos pela Universidade Federal do Paraná (UFPR) sobre os concursos públicos em que disponibilizou a reserva de vagas para pessoas negras, nos termos da Lei nº 12.990/2014 (Brasil, 2014).

Na UFPR, assim como em todas as universidades federais, os servidores são classificados em duas categorias: 1) servidor técnico-administrativo; e 2) servidor docente. Portanto, a lei em foco é aplicada nas duas modalidades de forma separada. Essa divisão acarreta uma ínfima quantidade de professores contratados por meio da Lei nº 12.990/2014, pela pouca oferta de cargos. Nesse sentido, o atual trabalho se limitou aos materiais publicizados em relação aos servidores técnico-administrativos, que possuem maiores vagas disponíveis por concurso, garantindo uma inteligibilidade das práticas da UFPR através dos resultados de seus certames.



Para a coleta dessas informações, foram examinados os dados de concursos públicos disponibilizados no site institucional da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (Progepe/UFPR; 2022a). Foram analisadas 12 páginas deste site, podendo ser extraídos os editais lançados, planilhas de “Dados para monitoramento” e Diários Oficiais da União (DOU). Também entrevistei um servidor público da Unidade de Recrutamento de Pessoas da Progepe, momento em que pude compreender melhor o modo de produção dos editais referentes aos concursos públicos, a partir de 2014.

Neste estudo, trato do material produzido no período de 2014 a 2024. Analisei todos os editais e DOUs disponibilizados nos quais a Lei nº 12.990/2014 foi aplicada: o primeiro é de 2014, o edital de nº 414; e o último, o edital de nº 109 de 2024. Os nomes utilizados pela Progepe para cada concurso público foram utilizados na minha pesquisa, portanto, nenhum dos nomes dos concursos é uma criação do autor da pesquisa.

Ao analisar os editais e Diários Oficiais da União, são observados os seguintes aspectos: 1) quantidade total de vagas para ampla concorrência; 2) quantidade total de vagas reservadas pela Lei nº 12.990/2014; 3) quantidade total de negros que concorreram pelas vagas; e 4) quantidade total de nomeação para efetivação do cargo público concorrido.

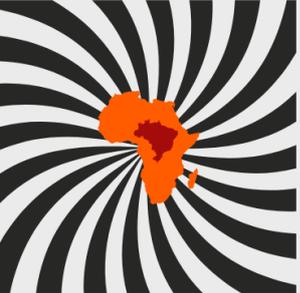
No relatório “Total de Docentes e Técnico-Administrativos Ativos do Quadro de Pessoal da UFPR por Etnia”, disponibilizado pela Progepe (2022b), são observados: a quantidade total de servidores técnicos-administrativos ativos no quadro de pessoas da UFPR e a quantidade total de servidores técnicos-administrativos ativos negros, que englobam os autodeclarados “Pretos” ou “Pardos”³.

A utilização do termo negro deve ser explicada, com isso, utilizo das palavras da ex-ministra das Mulheres, Igualdade Racial e Direitos Humanos do Brasil, Nilma Lino Gomes, para contribuir na minha pesquisa: “Negras são denominadas aqui as pessoas classificadas como pretas e pardas nos censos demográficos realizados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)” (Gomes, 2005, p. 39).

Auxiliando na discussão, Sales Augusto dos Santos explica que os dados estatísticos:

Indicam que se justifica agregarmos pretos e pardos para formarmos, tecnicamente, o grupo racial negro, visto que a situação destes dois últimos grupos raciais é, de um lado,

³ Entrei em contato com a Progepe, via *e-mail*, com o sentido de obter relatórios de monitoramento de dados mais detalhados sobre o ano de ingresso do servidor e se ele utilizou das cotas raciais, mas não houve resposta.



bem semelhante, e, de outro lado, bem distante ou desigual quando comparada com a situação do grupo racial branco. Assim sendo, ante a semelhança estatística entre pretos e pardos em termos de obtenção de direitos legais e legítimos, pensamos ser plausível agregarmos esses dois grupos raciais numa mesma categoria, a de negros. [...] A diferença entre pretos e pardos no que diz respeito à obtenção de vantagens sociais e outros importantes bens e benefícios (ou mesmo em termos de exclusão dos seus direitos legais e legítimos) é tão insignificante estatisticamente que podemos agregá-los numa única categoria, a de negros, uma vez que o racismo no Brasil não faz distinção significativa entre pretos e pardos, como se imagina no senso comum (Gomes, 2005, p. 40 *apud* Santos, 2002: 13).

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Os gráficos apresentados nesta seção são junções dos dados dos editais e Diários Oficiais da União publicados pela progepe/UFPR. Foram analisados 11 concursos públicos nos quais a Lei nº 12.990/2014 foi aplicada: o primeiro é de 2014 e o último de 2024. São explicitadas as somatórias, por concurso, de cada ponto: 1) quantidade total de vagas para ampla concorrência; 2) quantidade total de vagas ofertadas pela Lei nº 12.990/2014; 3) quantidade total de negros que concorreram pelas vagas; e 4) quantidade total de nomeação para efetivação do cargo concorrido.

4.1 AS VAGAS RESERVADAS PELA LEI Nº 12.990/2014 E DE AMPLA CONCORRÊNCIA

De 2014 a 2022, foram divulgadas 69 vagas destinadas às pessoas negras e 346 vagas ofertadas para ampla concorrência. Relacionando ambas, o total de vagas asseguradas pela Lei nº 12.990/2014 foi de 16,62%, em comparação com 83,37% de vagas destinadas à ampla concorrência. A porcentagem das vagas reservadas é menor do que a prevista pela legislação de 20%.

No gráfico 1, a quantidade de vagas reservadas pela Lei nº 12.990/2014 e das vagas de ampla concorrência estão destacadas. Ambas as ofertas estão inseridas juntas para uma comparação.

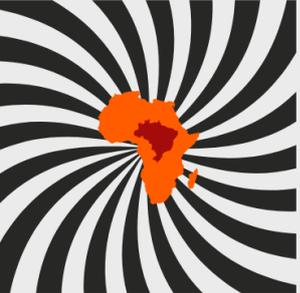
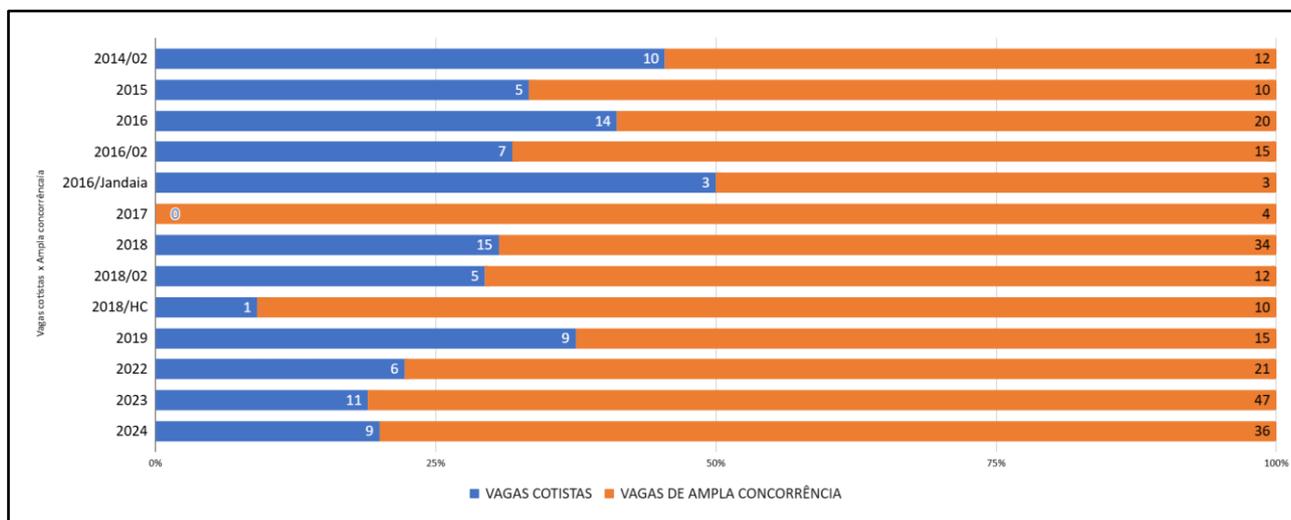


Gráfico 1 – Análise de vagas reservadas pela Lei nº 12.990/2014 e de Ampla Concorrência



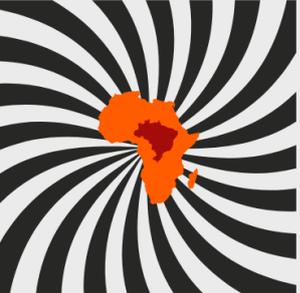
Fonte: Elaborado pelo autor, 2024.

A lei assegura 20% do total de vagas para pessoas negras, sendo assim, qualquer concurso público federal com um total superior a 2 vagas, a reserva já deve ser aplicada. No gráfico, é possível ver uma relação de vagas reservadas e de ampla concorrência, porém ela não é proporcional.

Nos editais de 2014, 2016/Jandaia e de 2018/HC, há uma visível quebra da proporção. Em 2014, há uma quantidade significativa de vagas reservadas (45,45%) em relação às vagas de ampla concorrência (54,54%). No entanto, essa distribuição quebra totalmente a proporção de 20% delimitada pela Lei.

Em interlocução com o servidor da Unidade de Recrutamento de Pessoas da Progepe/UFPR, este relatou que, durante a execução do concurso público, foram adicionadas mais vagas, com isso, o total de vagas reservadas teria aumentado também. Contudo, essas vagas adicionais comentadas não foram encontradas em nenhum outro edital ou DOU publicado no site institucional desse concurso específico (Progepe, 2014).

Em 2016, em um edital lançado especificamente para o campus Jandaia do Sul/UFPR, foi registrado o mesmo número de vagas cotistas e de vagas para ampla concorrência. Entretanto, no edital do ano de 2018, direcionado para a contratação de pessoal para o Hospital de Clínicas da UFPR, há uma discrepância nos quantitativos entre as vagas. É perceptível a queda do número de vagas reservadas para pessoas negras (9,90%) em relação ao aumento no número de vagas para a ampla concorrência (90,10%).



Em relação a esse edital, o servidor da Progepe disse que, por se tratar de cargos com especializações diferentes, é aplicada a reserva de vagas referente à Lei nº 12.990/2014 em cada cargo. Segue a tabela disponibilizada pela Progepe/UFPR (2018).

Tabela 1 - Relação de cargos e total de vagas disponíveis. Edital nº 112/18

Cargos	Classe	Nº Geral de Vagas
Técnico de Laboratório / Análises Clínicas	D	02
Médico/Anestesiologia	E	01
Médico/Dermatologia	E	01
Médico/Ginecologia e Obstetrícia	E	01
Médico/Hematologia e Hemoterapia	E	01
Médico/Hepatologia	E	01
Médico/Mastologista	E	01
Médico/Neonatologia	E	01
Médico/Otorrinolaringologia	E	01

Fonte: Progepe/UFPR, 2018.

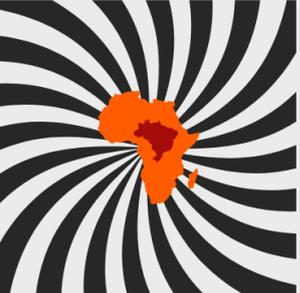
Contudo, a Suprema Corte (Santos; Gomes; Silva; Barros, 2021, p. 15 apud Brasil, 2017) decidiu que, por mais que haja uma especialização para cada cargo, é proibido a prática de fracionar as vagas por especialização, pois essa prática seria uma estratégia para burlar a ação da política afirmativa.

Com essa prática, para a não aplicação da norma, é possível aventar que “forças silenciosas se mobilizam no interior da instituição para garantir a primazia branca” (Santos; Gomes; Silva; Barros, 2021, p.16) nas distribuições de cargos na Medicina.

Uma observação: a Tabela 1 segue o edital de nº 112 de 2018, com dez vagas, mas é retificada pelo edital nº 194 de 2018. Neste, é adicionada uma vaga para o cargo de “Técnico de Laboratório/Análises Clínicas”, o que excede duas vagas, levando a uma reserva pela lei de cotas no serviço público.

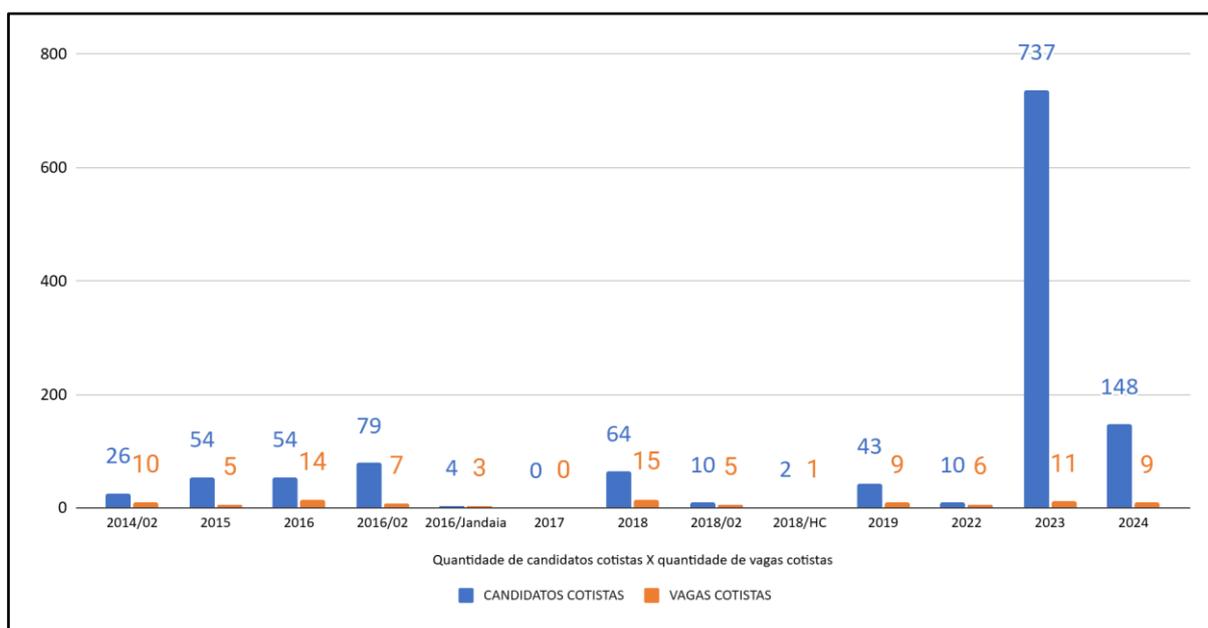
4.2 ANÁLISE DE CANDIDATOS COTISTAS, POR EDITAL

No período de 2014 a 2022, 346 pessoas autodeclaradas pretas ou pardas se inscreveram para as vagas reservadas pela Lei nº 12.990/2014. A média de pessoas por edital lançado é de um total de 31,45 pessoas. Contudo, essa afirmação não demonstra a relação de qual vaga é ofertada e quantas pessoas concorrem para ela.



O Gráfico 2 mostra o quantitativo de candidatos autodeclarados negros que concorreram às vagas reservadas pela lei e o quantitativo de vagas reservadas.

Gráfico 2 – Quantitativo de candidatos cotistas e vagas reservadas, por edital



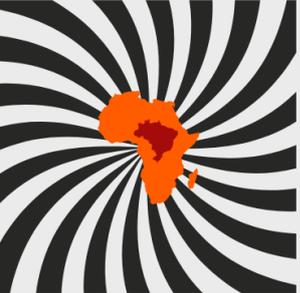
Fonte: Elaborado pelo autor, 2024.

A somatória de pessoas negras que concorrem às vagas da lei federal parece indicar uma tendência entre a quantidade de vagas reservadas que são ofertadas e a quantidade de candidatos inscritos nos concursos. Logo, quanto maior for o número de vagas, maior seria o número de candidatos. No entanto, essa afirmação é enganosa.

Ao analisarmos o edital 2016/02, que apresenta mais candidatos inscritos para as cotas, veremos uma interação direta entre vagas específicas do que entre o total de vagas ofertadas. Para exemplificar, analisamos 4 das 7 vagas do edital 2016/02: Administração, Auxiliar em Administração, Contramestre e Técnico em Mecânica.

A soma de candidatos que concorreram à vaga de Administração ou Auxiliar em Administração representa 87,34% do número total de candidatos, sendo 69 candidatos inscritos em apenas duas vagas do concurso, de áreas correlatas. Em contrapartida, não há candidatos inscritos para as vagas de Contramestre e Técnico em Mecânica.

Outra demonstração é, novamente, o edital de 2018/HC, específico para o Hospital de Clínicas, que tem apenas uma vaga reservada pela Lei nº 12.990/2014 para o cargo de Técnico de



Laboratório/Análises Clínicas. Apenas duas pessoas autodeclaradas negras concorreram a essa vaga, enquanto 38 pessoas concorreram às outras duas vagas para ampla concorrência.

Novamente, nos cargos para medicina, agora no cargo de Médico Psiquiatra, ofertado como vaga reservada pela Lei nº 12.990/2014, edital nº 94 de 2022 (Progepe/UFPR, 2022c), somente uma pessoa autodeclarada negra se candidatou para essa vaga, enquanto a mesma vaga para ampla concorrência foi disputada por outras 12 pessoas.

Nesse caso, cria-se uma dúvida: estaria o conhecimento da existência dos concursos públicos da UFPR limitados a poucas e certos grupos de pessoas ou seria uma representação da escolha de cursos feito pelos negros anteriormente aos concursos públicos?

Vale ressaltar que, em 2003, a UnB oficializou a primeira reserva de vagas para pessoas negras em uma instituição de ensino superior federal (Brito, 2018). Desde então, outras instituições de ensino superior instauraram sua própria norma para a reserva de vagas para afro-brasileiros, assim como a UFPR em 2004 (UFPR, 2018). Em 2012, a Lei de Cotas (Brasil, 2012) foi implementada, garantindo um acesso mais amplo em todas as instituições de ensino superior federal.

É possível dizer que, desde 2005, primeiro ano de ingresso de cotistas nos cursos de graduação da UFPR, diversas turmas com pessoas negras já se formaram. Não há falta de pessoas negras capacitadas para concorrerem em concursos públicos. Então, por que há vagas sem candidatos negros ou sem serem preenchidas por pessoas negras?

4.3 RELAÇÃO DOS NOMEADOS COM OS CANDIDATOS E VAGAS COTISTAS

Entre 2014 e 2022, do total de pessoas autodeclaradas negras que se candidataram às vagas reservadas pela Lei nº 12.990/2014, apenas 49 foram nomeadas para assumir os seus cargos. Então, dos 369 candidatos cotistas que disputaram por 69 vagas durante o período explicitado, apenas 71,01% das vagas foram preenchidas.

O Gráfico 3 apresenta a quantidade de pessoas negras nomeadas para ocupar a vaga, o número total de vagas e de candidatos que haviam por edital.

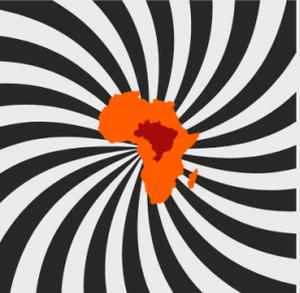
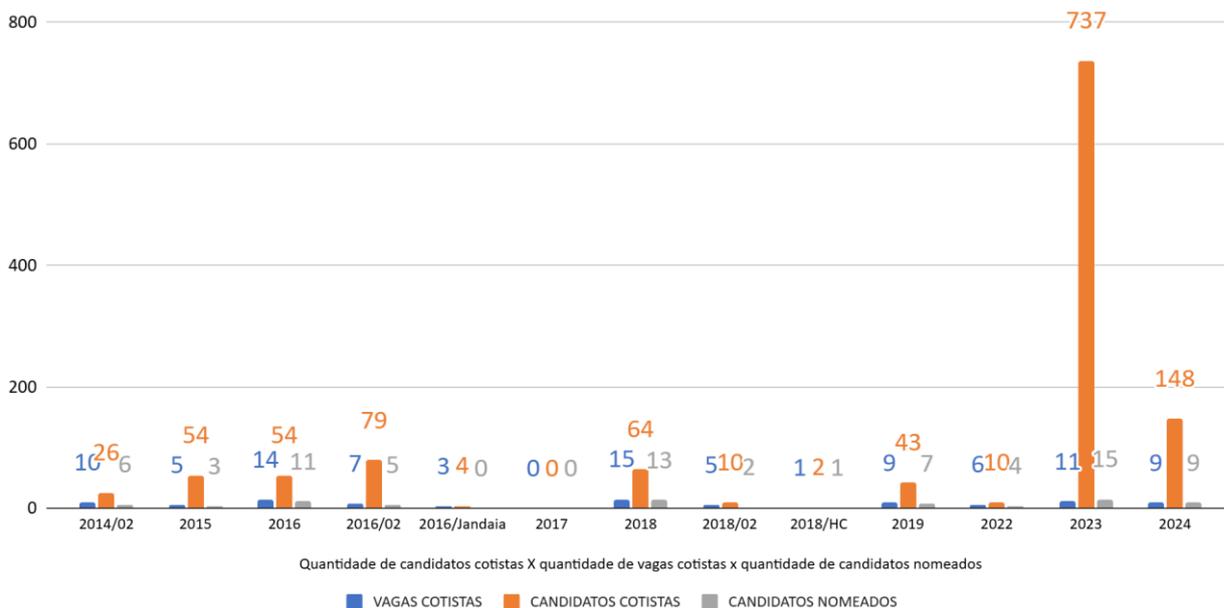


Gráfico 3 – Relação dos nomeados com os candidatos e vagas cotistas



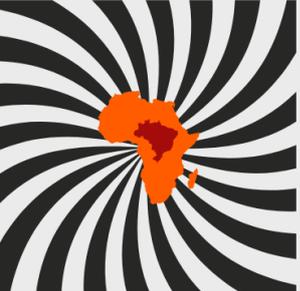
Fonte: Elaborado pelo autor, 2024.

No Gráfico 3, pode ser observado a existência de uma diferença entre a quantidade de vagas reservadas e a quantidade de pessoas autodeclaradas negras sendo nomeadas para assumi-las, com algumas exceções.

O edital de 2018/HC, 2023 e 2024 são os únicos que preenchem todas as vagas reservadas para pessoas negras. Ao analisar os concursos de 2018, não existe uma conexão direta entre a não nomeação e a não existência de uma concorrência por essa vaga. Portanto, há vagas que foram concorridas e não ocupadas.

No concurso público de 2018 (Progepe/UFPR, 2018), havia uma vaga reservada para pessoas negras nos cargos de Antropólogo e Engenheiro Eletricista. Para ambas as vagas havia candidatos autodeclarados negros aprovados, mas nenhum foi convocado.

O concurso público de 2023 contou com 737 pessoas autodeclaradas pretas ou pardas concorrendo às vagas. Também é possível identificar que o número de pessoas autodeclaradas negras nomeadas superou a indicação inicial de vagas reservadas pela Lei nº 12.990/2014, o que sugere a vacância de diversos cargos durante a validade do concurso e que a UFPR segue contabilizando as vagas reservadas durante todo o momento de sua validade.



Contudo, não há uma explicação nos editais ou Diários Oficiais da União, nem uma resposta por parte do servidor entrevistado da Progepe/UFPR sobre os motivos pelos quais essas vagas não foram convocadas.

4.4 COMPARAÇÕES COM O QUADRO DE PERFIL ÉTNICO-RACIAL

A tabela 2 é produzida pela Progepe/UFPR (2024b). Nela está presente o quantitativo de servidores docentes e técnicos-administrativos por cor/etnia, seguindo a classificação do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE): 1) preta, 2) parda, 3) indígena, 4) branca e 5) amarela.

Tabela 2 – Servidores da UFPR por Raça/Etnia

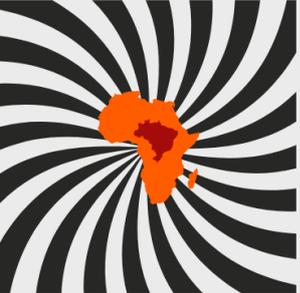
Total de servidores (docentes e técnico-administrativos) ativos do quadro de pessoal da UFPR por etnia - Data da extração: 24/9/2024 - Fonte de dados: DW SIAPE

Folha do mês: Set 2024

Filtro do relatório:
(EXCLUSÃO (ID) = 0) E ({SITUAÇÃO FUNCIONAL} = EST-01, ANS-08, CLT-08, EST-08, CDT-52, CDT-53) E ({GRUPO CARGO} = PCIFE-701, CAJ-408 , IFEAD-415, IFEAD-416, IFEAD-417, MAGSU-060, MGBTT-702, CMS-705 , CI-706 , CMEBT-707) E (MÊS = Set 2024)

Métrica	QTDE VINC SERV		
COR ORIGEM ETNICA	TECNICOS	DOCENTES	Total
AMARELA	86	81	167
BRANCA	2.583	2.394	4.977
INDIGENA	1	4	5
NAO INFORMADO	2	0	2
PARDA	415	220	635
PRETA	128	34	162
Total	3.215	2.733	5.948

Fonte: Progepe/UFPR, 2024b.



Ao analisar somente os números de pessoas negras, portanto, pretas ou pardas, que fazem parte do Quadro de Pessoal da UFPR, é perceptível uma quantidade baixa desses servidores. De um total de 3.215 técnico-administrativos, apenas 543 (16,89%) dos concursados são negras. Esse valor não pode ser comparado com os 20% delimitados pela Lei nº 12.990/2014, pois nem todos os servidores contabilizados foram convocados após 2014, ano de implementação da lei.

Contudo, dentre os 543 técnicos-administrativos ativos da Progepe/UFPR autodeclarados negros, 76 foram convocadas depois de 2014. Concluindo, 13,99% das pessoas negras que estão no quadro de pessoal da UFPR entraram pela Lei nº 12.990/2014. Novamente, de um total de 3.215 técnico-administrativos, apenas 79 (02,45%) entraram pela Lei nº 12.990/2014.

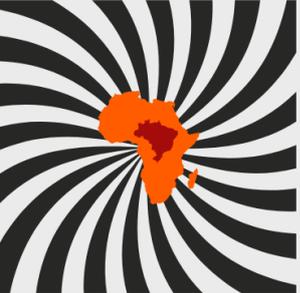
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Buscamos demonstrar neste artigo como a lei 12.990/2014 está sendo implementada na UFPR. Essa perspectiva de análise trouxe implicações, como aprofundar o entendimento de como opera a produção dos editais lançados pela Progepe/UFPR.

Foi possível encontrar o quantitativo por cor/étnico dos servidores da UFPR, mas não há especificação de quem entrou pela Lei nº 12.990/2014. Como demonstrado, a lei federal pode ser relacionada com o aumento de 13,99% no número de pessoas técnico-administrativas negras. E é um aumento de 02,45% em relação ao número total de técnico-administrativos. Há muito a ser feito para que a lei possa atingir os 20% delimitados.

A partir da análise do Edital de 2018/HC, para os cargos de médicos, foi possível observar uma estratégia na interpretação da lei, para que a reserva de vagas não fosse aplicada na maioria das vagas ofertadas no concurso público. No entanto, no concurso de 2022, foi feito um sorteio para ver quais das vagas seriam reservadas para pessoas negras e pessoas com deficiência. Buscando, desse modo, contemplar as ações afirmativas nesse concurso público.

É possível dizer que, desde 2005, primeiro ano de ingresso de cotistas nos cursos de graduação da UFPR, 5 turmas já se formaram. Não há falta de pessoas negras capacitadas para concorrerem em concursos públicos. Então, por que há vagas sem candidatos negros ou sem serem preenchidas por pessoas negras?



REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Sílvio Luiz de. **O que é racismo estrutural**. Belo Horizonte: Letramento, 2018.

BRASIL. Lei nº 10.639, 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, Seção 1, p.1, 9 jan. 2003.

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-DF, Seção 1, p.1, 30 ago. 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**, Seção 1, Brasília, DF, p. 3, 10 jun. 2014.

BRITO, Débora. Cotas foram revolução silenciosa no Brasil, afirma especialista. **Agência Brasil**, 27 maio 2018.

EVARISTO, Conceição. **Poemas da recordação e outros movimentos**. Rio de Janeiro: Malê, 2017.

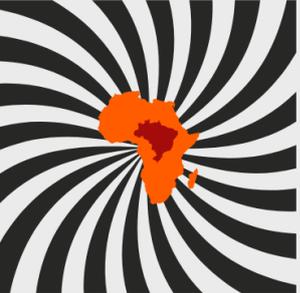
GOMES, Nilma Lino. Alguns termos e conceitos presentes no debate sobre relações raciais no Brasil: uma breve discussão. In: Ricardo Henriques (org.). **Educação anti-racista: caminhos abertos pela Lei Federal no. 10.639/2003**. Brasília: SECAD/MEC, 2005. p. 39-62, (v. 3).

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa nacional por amostra de domicílios contínua trimestral: população, por cor ou raça, 2022**. Disponível em: <https://sidra.ibge.gov.br/tabela/6403>. Acesso em: 29 ago. 2022.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Perfil racial do serviço civil ativo do executivo federal (1999-2000)**. Brasília: Ipea, 2021. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/atlasestado/arquivos/downloads/3472-210720ntdiestn49.pdf>. Acesso em: 6 jun. 2022.

PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS NA UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ. **Concursos para carreira técnico-administrativa - finalizados, 2022a**. Disponível em: http://progepe.ufpr.br/progepe/concursos/tecnico/conc_finalizados.html. Acesso em: 6 jun. 2022.

PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS NA UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ. **Concurso público PROGEPE - 2014 - 02, 2014**. Disponível em: http://progepe.ufpr.br/progepe/concursos/tecnico/2014_02/index.html. Acesso em: 6 jun. 2022.



PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS NA UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ. **Concurso público PROGEPE - 2018 - Hospital de Clínicas**, 2018. Disponível em: http://progepe.ufpr.br/progepe/concursos/tecnico/2018_hc/index.html. Acesso em: 6 jun. 2022.

PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS NA UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ. **Edital nº 269/2018 - PROGEPE**, 2018. Disponível em: http://progepe.ufpr.br/progepe/concursos/tecnico/2018_progepe/resultado_dou.pdf. Acesso em: 6 jun. 2022.

PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS NA UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ. **Edital nº 232/22 - PROGEPE**, 2022c. Disponível em: http://progepe.ufpr.br/progepe/concursos/tecnico/2022_progepe/edital232-22.pdf. Acesso em: 6 jun. 2022.

PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS NA UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ. **Relatórios**, 2022b. Disponível em: <https://progepe.ufpr.br/relatorios/>. Acesso em: 6 jun. 2022.

SANTOS, Sales Augusto dos. A Lei 10.639/2003 como fruto da luta anti-racista do Movimento Negro. In: Ricardo Henriques (org.). **Educação anti-racista: caminhos abertos pela Lei Federal 10.639/2003**. Brasília: SECAD/MEC, 2005. p. 21-37, (v. 3).

SANTOS, Edmilson Santos dos; GOMES, Nilma Lino; SILVA, Givânia Maria da Silva; BARROS, Ronaldo Crispim Sena. Racismo institucional e contratação de docentes nas universidades federais brasileiras. **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 42, p. 1-21, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/es/a/JsP8qXvPqRNbsR6PRd9WkXB/?lang=pt>. Acesso em: 17 jul. 2022.

SOUSA, Alice Ribeiro de. **Concurso público e ações afirmativas: a reserva de cotas sociais como instrumento de concretização dos direitos fundamentais**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2018.

POLÍTICA de cotas da UFPR oportuniza ingresso de diversos grupos no ensino superior. **UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ (UFPR)**, Curitiba, 26 nov. 2018. Disponível em: <https://ufpr.br/politica-de-cotas-da-ufpr-oportuniza-ingresso-de-diversos-grupos-no-ensino-superior/>. Acesso em: 25 mar. 2023.

Enviado em: 19/08/2023
Aceito em: 25/11/2024