



A ENTRADA DE DOCENTES NA UFPR PELA LEI Nº 12.990 DE 2014

THE ENTRY OF TEACHERS AT UFPR OF LAW No. 12,990 OF 2014

Mateus Camilo dos Santos¹
Paulo Vinicius Baptista da Silva²

RESUMO

Este trabalho tem como objetivo compreender os mecanismos institucionais da Universidade Federal do Paraná (UFPR) de operacionalização da Lei nº 12.990 de 2014, que reserva 20% das vagas de concursos públicos para as pessoas negras no magistério superior. 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. Com tais informações é questionada: i) a quantidade de vagas ofertadas pela a Lei nº 12.990/14 em contraste com a oferta de vagas para ampla concorrência; ii) a quantidade de pessoas autodeclaradas negras que passaram pela banca de heteroidentificação, e, portanto, disputam pela vaga; e iii) quantas pessoas negras são classificadas e quantas são chamadas para assumir os cargos do concurso. Foram feitas diversas visitas técnicas para conversar com servidores técnicos-administrativos da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas e compreender o processo de construção dos editais e a disponibilização dos resultados oficiais nos sítios eletrônicos da pró-reitoria, assim como tirar dúvidas, já que estes são responsáveis por criar os concursos públicos e seus editais. A discussão teórica é apresentada, juntamente, com os dados quantitativos adquiridos durante a pesquisa. A partir desta, é possível identificar práticas com viés de diminuir o número total de vagas reservadas para pessoas negras. Dialogando em conjunto com relatórios produzidos pela Associação dos Docentes da Universidade Federal do Espírito Santo (Adufes/Ufes), é apresentado uma situação de estagnação da inclusão de Pessoas Pretas e Pardas nos concursos públicos. A análise do material demonstrou um pequeno impacto em relação à equidade racial no quadro de servidoras e servidores da UFPR, especialmente, da categoria docente.

PALAVRAS-CHAVE: Políticas públicas. Banca de heteroidentificação. Ações afirmativas. Cotas raciais. Serviço público.

ABSTRACT

This work aims to understand the institutional mechanisms of the Federal University of Paraná (UFPR) for implementing Law No. 12,990 of 2014, which reserves 20% of vacancies in public competitions black people in higher education teaching. To do so, the notices, spreadsheets, and Official Journals of the Union made available virtually by the Human Resources Pro-Rectorate of the Federal University of Paraná were analyzed. With such information, the following questions were raised: i) the number of vacancies offered for Law No. 12,990/14 in contrast to the number of vacancies for general competition; ii) the number of self-declared Black individuals who underwent the heteroidentification panel and, therefore, compete for the vacancy; and iii) how many Black individuals are classified and how many are appointed to assume the positions from the competition. Several technical visits were made to speak with technical-administrative staff of the Human Resources Pro-Rectorate and understand the process of creating

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.



notices and the release of official results on the pro-rectorate's websites, as well as to address doubts since they are responsible for creating public competitions and their notices. The theoretical discussion is presented along with the quantitative data acquired during the research. From this, it is possible to identify practices aimed at reducing the total number of reserved positions for Black individuals. In dialogue with reports produced by the Association of Teachers of the Federal University of Espírito Santo (Adufes/Ufes), a situation of stagnation in the inclusion of Black individuals in public competitions is presented. The analysis of the material showed a small impact on racial equity in the UFPR's staff, especially in the teaching category.

KEYWORDS: Public policies. Heteroidentification commission. Affirmative action. Racial quotas. Public service.

1 INTRODUÇÃO

Em junho de 2014, a Lei nº 12.990 foi promulgada. Esta definiu que, em concursos do âmbito federal, seja reservado 20% das vagas para a população negra. Neste trabalho, busco analisar a efetividade da aplicação da Lei nº 12.990/2014 nos concursos públicos para o cargo de magistério superior na Universidade Federal do Paraná (UFPR), entre os anos de 2019 a 2023.

No contexto brasileiro de concursos públicos federais, há uma série de estudos que analisam o impacto da lei nº 12.990/14 no serviço público federal. Em 2016, Palma constatou a realidade racial do quadro de docentes do magistério superior federal: 1.295 docentes se autodeclararam pretos, 8.351 docentes se autodeclararam pardos enquanto que 84.960 docentes se declararam brancos (apud Mello, 2021, p. 107). Em 2019, Mello e Resende elaboraram uma pesquisa sobre a aplicação da lei 12.990/14 em 66 universidades federais para os cargos de docentes, onde foi explorada a distância entre a letra da norma para a reserva de vagas e a materialidade dos concursos das instituições de ensino, quando das 15.055 vagas oferecidas em certames, apenas 742 (4,93%) foram reservadas para pessoas negras, enquanto que não mais de 388 (2,57%) foram reservada para pessoas com deficiência (Mello e Resende, 2019). Já no ano de 2020, Mello e Resende discutem o fracionamento de vagas nos Institutos de Ensinos Superior, identificando que as vagas para docentes são divididas por áreas de conhecimento, o que leva a uma interpretação de que a lei 12.990/14 não deva ser aplicada quando as vagas forem para áreas de conhecimento diferentes (2020). Em 2021, Silva e Lopez constataram que existe uma sub-representação de pessoas negras em seu estudo sobre a composição racial do quadro de pessoal ativo do serviço público executivo federal (2021).

Nesses estudos apresentados, o cenário de desigualdade racial permanece, mesmo que anos tenham se passado após a promulgação da Lei. Neste artigo, parte-se da hipótese inicial de que não



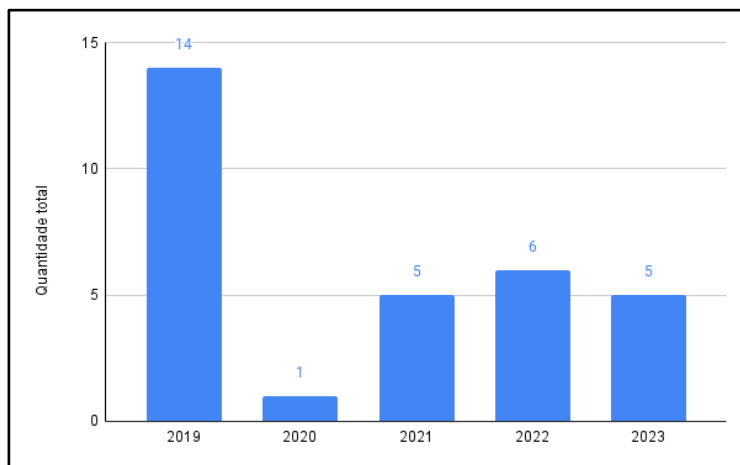
houve uma plena efetivação da lei nº 12.990/14, causada pela interpretação de área de conhecimento que também é aplicada na UFPR.

No primeiro capítulo, é apresentado a metodologia utilizada neste trabalho, detalhando o processo para a coleta dos dados que fundamentam a pesquisa. O segundo capítulo é reservado para a discussão teórica existente sobre a implementação da lei nº 12.990/14 e sua efetividade, discutindo brevemente a importância do movimento negro na busca pelos seus direitos na sociedade brasileira e a mobilização interna da UFPR em torno da lei de cotas no serviço público. No terceiro capítulo é disposto os dados obtidos sobre o quantitativo total de vagas reservadas para as cotas raciais e cotas para pessoas com deficiência (PcDs), contrastando com as vagas para a ampla concorrência. No quarto capítulo são apresentados os dados sobre a participação das pessoas autodeclaradas negras na banca de heteroidentificação. O quinto capítulo é reservado para a discussão sobre o sorteio de vagas na UFPR. E o artigo é concluído com as disposições finais, momento onde são levantados questões-chaves para a mudança do paradigma da não-implementação efetiva da lei 12.990/14.

2 METODOLOGIA

A pesquisa foi iniciada em setembro de 2022 e formalmente finalizada em maio de 2023. Para este trabalho, foram delimitados os 30 concursos públicos para o magistério superior da Universidade Federal do Paraná que ocorreram entre os anos de 2019 e 2023, distribuídos visualmente no gráfico 1.

Gráfico 1 - Total de concursos públicos lançados por ano



Fonte: O autor (2024).



Para a coleta dessas informações foram examinados os dados de concursos públicos disponibilizados no site institucional da Pró-reitoria de Gestão de Pessoas (Progepe), responsável pela criação dos concursos públicos, podendo ser extraídos os editais lançados e os Diários Oficiais da União (DOU) dos certames (PROGEPE, 2023a). A Progepe também disponibiliza relatórios de “Dados para monitoramento” sobre o perfil de cor, raça ou etnia de seus servidores públicos, utilizados para comparar os dados obtidos com os editais e DOUs (Progepe, 2023b). Foi realizada uma entrevista com um servidor público da Unidade de Recrutamento de Pessoas (URP/ Progepe), momento em que pude compreender melhor o modo de produção dos editais referentes aos concursos públicos, a partir de 2014.

Ao analisar os editais e os Diários Oficiais da União, são observados os seguintes aspectos: 1) a quantidade total de vagas para a ampla concorrência; 2) a quantidade total de vagas reservadas pela lei nº 12.990/14; 3) a quantidade de pessoas autodeclaradas negras que disputaram a vaga reservada; 4) a quantidade de pessoas não-autodeclaradas negras que disputaram a vaga reservada; 5) a quantidade de pessoas negras que passaram pela banca de heteroidentificação, e; 6) a quantidade de pessoas negras que foram deferidas pela banca de heteroidentificação.

No relatório “Total de Docentes e Técnico-administrativos Ativos do Quadro de Pessoal da UFPR por Etnia”, disponibilizado pela Progepe no que chama de “Dados para Monitoramento”, são observados: 1) a quantidade total de servidores docentes ativos no quadro de pessoas da UFPR, e; 2) a quantidade total de docentes ativos negros, que englobam os autodeclarados “Pretos” ou “Pardos”

É necessário explicar que o emprego do termo racial negro para englobar as pessoas que se autodeclararam pretas ou pardas nos censos demográficos realizados pelo IBGE foi construído a partir da “semelhança estatística entre pretos e pardos em termos de obtenção de direitos legais e legítimos”, considerando também que a diferença entre esses dois grupos raciais é estatisticamente insignificante, tendo em vista 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, p. 13).



3 A LEI 12.990/2014 NO BRASIL E NA UFPR

A lei nº 12.990/2014 inaugurou o sistema de cotas raciais nos concursos públicos brasileiros e age diretamente no intuito de diminuir as desigualdades sociais, educacionais e econômicas dessa população (Brasil, 2014; Sousa, 2018, p. 183).

Apesar da lei 12.990/14 possuir apenas seis artigos, ela estabelece critérios e condições rigorosas e para a sua efetiva aplicação, como: a aplicação obrigatória da reserva quando o número de vagas ofertadas em um certame for igual ou superior a três; aqueles que concorrerem às cotas raciais devem se autodeclarar como pessoas negras; e, que a ordem de convocação dos candidatos aprovados deve observar os critérios de alternância e proporcionalidade de chamamento entre as vagas reservadas e de ampla concorrência.

Contudo, o caráter de norma geral que a lei possui a impede de conter integralmente a sua própria aplicação em seu enunciado³ (Bevilaqua, 2015, p. 217). A descentralização da aplicação da norma, situação em que cada instituição pública aplica a lei em contextos diferentes, pode ser compreendida como um momento de manifestação das dinâmicas raciais dentro do espaço de debate de cada instituição de ensino federal (Santos et al., 2021, p. 11).

Na UFPR, duas resoluções foram utilizadas para regular a implementação da Lei 12.990/14: a Resolução do Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão (CEPE) nº 92, de 16 de dezembro de 2020, substituída pela Resolução CEPE nº 20, de 6 de maio de 2021 (UFPR/CEPE, 2020 e 2021). Em ambas as resoluções, as vagas ofertadas em concursos públicos para o magistério superior de áreas de conhecimentos diferentes serão agrupadas em, no mínimo, cinco vagas. Com o agrupamento de cinco vagas, é possível aplicar a reserva de 20% das vagas para pessoas negras e de 5% das vagas para pessoas com deficiência, conforme as suas respectivas legislações (Brasil, 1990, 2014 e 2015). A resolução também prevê a institucionalização de um sorteio para definir quais das cinco vagas agrupadas serão reservadas.

A noção de agrupar as vagas contidas nos concursos propostos nas resoluções em questão só é explicável pela interpretação que a própria UFPR tem sobre a sua carreira de magistério superior: estas seriam separadas por áreas de conhecimento. Enquanto, a lei 12.990/14 garante a aplicação da reserva de 20% pelo total de vagas oferecidas nos concursos, para a UFPR, a carreira

³ No original: “the generic nature of the regulations prevents their wording from wholly containing their own application”.



de docentes de sua instituição estaria dividida por área de conhecimento. Com isso, para cumprir com a lei 12.990/14, no entendimento da UFPR, cada departamento⁴ deveria pedir ao mínimo três vagas para docentes efetivos de uma só vez, compartilhando da mesma área de conhecimento. No mínimo, tal acontecimento pode ser colocado como raridade para não dizer impossível. Sendo assim, antes das resoluções CEPE n° 92/20 e 20/21, praticamente não havia a reserva de vagas para cotas.

As resoluções em questão foram desenvolvidas e aprovadas pela necessidade criada após o ajuizamento de Ação Civil Pública do Ministério Público Federal (MPF) contra a UFPR, com decisão judicial favorável ao MPF que exigia uma resposta quanto ao não cumprimento efetivo da lei 12.990/14. A Ação Civil Pública trouxe seus efeitos e resultou numa mobilização interna da UFPR para responder, em forma de resolução, a questão da falta de implementação efetiva das cotas raciais e PcD⁵ na instituição (MPF, 2018). Com isso, este trabalho seguirá com a análise dos concursos públicos realizados em 2019, último ano antes da implementação das resoluções CEPE n° 92/2020 e 20/2021, e em seus anos subsequentes, 2021, 2022 e 2023, já com a aprovação das resoluções expostas.

4 TOTAL DE VAGAS RESERVADAS PARA PESSOAS NEGRAS, PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E PARA AMPLA CONCORRÊNCIA

Nos concursos públicos federais são oferecidas três tipos de vagas: 1) ampla concorrência; 2) reservada para pessoas negras, e; 3) reservada para pessoas com deficiências⁶. Assim, como pode ser notado na tabela 1, no ano de 2019, último ano antes da aprovação da resolução, quase todos os 13 concursos públicos para docentes do ano foram publicados com menos de três vagas ao todo, o que, segundo a própria legislação, não seria necessário aplicar a reserva de vagas.

⁴ Na UFPR, cada departamento é responsável por uma área de conhecimento dentro da instituição, o que pode ser entendido como uma faculdade em outras instituições. Sendo assim, o departamento é responsável por verificar a falta de docentes e pedir concursos públicos para que essas vagas sejam preenchidas novamente.

⁵ Ação Civil Pública n° 5058007-67.2018.404.7000.

⁶ Esta pesquisa irá se aprofundar somente na aplicação da lei 12.990/14, que reserva vagas para pessoas negras, mas conta com o quantitativo de vagas reservadas para PcDs.



Tabela 01 - Total de vagas para ampla concorrência, de vagas reservadas para pessoas negras e de vagas reservadas para pessoas com deficiência entre os anos de 2019 e 2023.

EDITAL INICIAL DO CONCURSO	VAGAS AC	VAGAS PN	VAGAS PcD	TOTAL DE VAGAS
373/2019	2	0	0	2
385/2019	1	0	0	1
392/2019	1	0	0	1
427/2019	3	0	0	3
434/2019	2	0	0	2
447/2019	1	0	0	1
452/2019	1	0	0	1
455/2019	1	0	0	1
459/2019	1	0	0	1
468/2019	2	0	0	2
469/2019	1	0	0	1
474/2019	2	0	0	2
478/2019	1	0	0	1
113/2020	31	8	2	41
177/2021	7	2	1	10
276/2021	1	0	0	1
279/2021	3	1	1	5
337/2021	6	2	1	9
405/2021	9	3	1	13
046/2022	4	1	1	6
082/2022	11	3	1	15
249/2022	10	3	1	14
274/2022	4	1	1	6
301/2022	14	4	1	19
335/2022	5	2	1	8
013/2023	0	0	1	1
072/2023	5	2	1	8



131/2023	5	2	1	8
159/2023	5	2	1	8
233/2023	5	1	1	7
TOTAL DOS EDITAIS	144	37	17	198

Fonte: O autor (2024).

O edital n° 427/2019 é o único com três vagas: uma vaga do departamento de Teoria e Prática de Ensino (Setor de Educação), outra vaga para o departamento de Engenharia Química (Setor de Tecnologia) e a última vaga para o departamento de Bioquímica e Biologia Molecular (Setor de Ciências Biológicas). No total são três vagas, o que configura a reserva de uma vaga para as cotas raciais, conforme a lei. Contudo, a interpretação da UFPR ao dizer que a carreira de magistério superior é separada por área de conhecimento, permite dizer que não houve o acúmulo de três vagas, por serem de áreas de conhecimentos diferentes.

Apesar dos dados disponíveis, não é possível identificar a intencionalidade da interpretação por áreas de conhecimentos através dos editais, mas é possível afirmar que ela foi um limitador da aplicação das cotas raciais até o ano de 2019.

Já no ano de 2020, é notável a disparidade entre o número total de concursos públicos lançados em 2019 e em 2020. Somente um concurso público foi lançado no ano de 2020 para docentes (Progepe, 2023a). Ao todo, 41⁷ vagas foram oferecidas, 31 (75,60%) destas foram para a ampla concorrência, 8⁸ (19,51%) foram reservadas para pessoas negras e 2 (4,87%) foram reservadas para pessoas com deficiências.

Este foi o primeiro concurso após a aprovação da resolução CEPE n° 92/2020, que, a partir do agrupamento de vagas de áreas de conhecimento diferentes, pôde sortear oito vagas para pessoas negras e duas para pessoas com deficiência, atingindo o estabelecido por lei em ambas as modalidades de reserva, assim, alcançando uma efetividade em reservar vagas.

No ano de 2021, a Progepe publicou cinco concursos públicos para docentes, com exceção de um certame (edital n° 276/2021, que possuiu apenas uma vaga), todos tiveram a aplicação das

⁷ Uma das vagas de ampla concorrência deste concurso público foi cancelada no edital n° 65/2021, com isso, é apresentado o número atualizado.

⁸ Duas das vagas reservadas para pessoas negras deste edital foram realocadas para os editais n° 177/2021 e n° 82/2022, contudo, como foi em momento posterior ao edital de início do concurso, apresento os dados iniciais que demonstram a aplicação efetiva da lei por parte da UFPR.



cotas e da resolução CEPE 20/2021 corretamente (Progepe, 2023a). Ao todo em 2021, 38 vagas foram oferecidas, 26 (68,42%) destas foram para a ampla concorrência, 8 (21,05%) foram reservadas para pessoas negras e 4 (10,52%) foram reservadas para pessoas com deficiências.

Em 2022 foram publicados seis concursos públicos pela Progepe, aplicando novamente a metodologia da resolução CEPE n° 92/2021 que consegue efetivar as reservas de cotas nos certames do ano (Progepe, 2023a). Ao todo em 2022, 68 vagas foram oferecidas, 48 (70,58%) destas foram para a ampla concorrência, 14 (20,58%) foram reservadas para pessoas negras e 6 (8,82%) foram reservadas para pessoas com deficiências.

No ano de 2023 foram publicados cinco concursos públicos pela Progepe com a aplicação da metodologia de agrupamento e sorteio. Ao todo em 2023, 32 vagas foram oferecidas, 20 (62,5%) destas foram para a ampla concorrência, 7 (21,87%) foram reservadas para pessoas negras e 5 (15,62%) foram reservadas para pessoas com deficiências.

5 TOTAL DE PESSOAS CONCORRENDO ÀS VAGAS RESERVADAS PARA PESSOAS NEGRAS

O Princípio da Continuidade do Serviço Público delimita que o serviço público não pode ser interrompido por sua relevância na ordem social (Harb, 2017). Sendo assim, não pode faltar servidores para continuar as engrenagens do Estado. Tal princípio pode ser percebido no artigo 3º, § 3º da lei n° 12.990/14:

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

A lei 12.990/14 garante a reserva de vagas para as pessoas negras. E, como visto anteriormente, tal reserva deve superar alguns obstáculos institucionais de interpretação da lei. Porém, outro obstáculo se apresenta: caso não haja candidatos para preencher as vagas reservadas, estas serão remanejadas imediatamente para a ampla concorrência.

Na tabela abaixo, é possível identificar um grande número de vagas reservadas para pessoas negras sendo disputadas pela ampla concorrência.



Tabela 02 - Relação entre total de vagas reservadas pela lei, quantidade de candidatas/os cotistas ou não disputando por ela.

ANO	TOTAL DE VAGAS RESERVADAS PELA LEI	QUANTIDADE DE PESSOAS AUTODECLARADAS NEGRAS CONCORRENDO A VAGA	QUANTIDADE DE PESSOAS NÃO-AUTODECLARADAS NEGRAS CONCORRENDO A VAGA
2020	6	2	16
2021	8	0	14
2022	14	3	30
2023 ⁹	7	0	10
TOTAL	35	5	70

Fonte: O autor (2024).

Os dados demonstram que se tornou uma alternativa plausível se inscrever em vagas reservadas para pessoas negras mesmo não se autodeclarando como negras, pois, caso não existam candidatos para preencher as cotas, as vagas irão para a ampla concorrência.

6 PESSOAS AUTODECLARADAS NEGRAS QUE PASSARAM PELA BANCA DE HETEROIDENTIFICAÇÃO

O artigo 2º da lei nº 12.990/14 definiu a autodeclaração como o mecanismo de elegibilidade dos candidatos às cotas raciais. Contudo, apenas o mecanismo de autodeclaração não apresenta uma forma eficaz de verificar a veracidade da declaração dos candidatos, o que pode ocasionar fraudes nos concursos públicos (Sousa, 2018, p. 184).

Nesse sentido, as bancas de heteroidentificação são instituídas como um mecanismo de aferição da autodeclaração, onde uma comissão é criada para averiguar a autodeclaração de pessoa negra antes da homologação do resultado final do concurso público, tendo como critérios apenas o fenótipo do candidato, para impedir a ocorrência de fraudes nos certames.

Na UFPR, apenas três pessoas negras foram deferidas pela banca de heteroidentificação. Esse dado é alarmante quando o foco é o total de pessoas autodeclaradas negras participando do concurso.

⁹ Os concursos públicos lançados em 2023 estão inseridos nesta pesquisa, pois foram publicados durante a coleta de dados. Porém, os editais relativos a esses concursos públicos poderão ser disponibilizados posteriormente ao lançamento deste estudo. Portanto, outras pesquisas podem fundamentar melhor os concursos do magistério superior do ano de 2023.



Em cinco anos seguidos de concursos públicos analisados, foram 37 vagas reservadas para pessoas negras, mas apenas três foram disputadas até o fim por pessoas aferidas como negras.

Os números que podem ser acessados pela metodologia propostas são esses, conforme pode ser verificado na tabela 3: cinco pessoas autodeclaradas negras concorreram a três vagas diferentes; duas pessoas autodeclaradas negras foram indeferidas pela banca de heteroidentificação, pediram recursos e foram indeferidas novamente. três pessoas negras foram deferidas pela banca de heteroidentificação, e, assim, convocadas para assumir seus cargos no magistério superior da Universidade Federal do Paraná.

Contudo, vale ressaltar que houveram casos em que existiam candidatos negros concorrendo para outras vagas, mas que, ao não passarem na primeira etapa do concurso público, foram removido dos editais seguintes, sendo perdidos a publicização dos dados para a metodologia aplicada.

Tabela 03 - Relação dos editais de convocação para aferição da veracidade da autodeclaração das pessoas concorrendo às vagas reservadas pela Lei nº 12.990/14

EDITAL INICIAL DO CONCURSO PÚBLICO	EDITAL DE CONVOCAÇÃO PARA BANCA DE HETEROIDENTIFICAÇÃO	NÚMERO DE PESSOAS AUTODECLARADAS NEGRAS CONVOCADAS	NÚMERO DE PESSOAS NEGRAS DEFERIDAS	EDITAL COM RESULTADO DA AFERIÇÃO
113/2020	393/2021	2	1	395/2021
249/2022	337/2022	2	1	001/2023 ¹⁰
274/2022	042/2023	1	1	046/2023
TOTAL		5	3	

Fonte: O autor (2024).

Com apenas três pessoas aferidas como negras e nomeadas para o assumir o cargo de Magistério Superior da UFPR a partir das cotas raciais, podemos comparar esse número com o quantitativo total de servidores docentes da UFPR, conforme tabela 4.

¹⁰ Os dois candidatos foram indeferidos (edital 339/2022), tentaram o recurso e somente um foi deferido (edital 001/2023).



Tabela 04 - Relatório com o Total de Docentes Ativos da UFPR por Etnia.

Métrica	QTDE VINC SERV		
	TECNICOS	DOCENTES	Total
COR ORIGEM ETNICA			
AMARELA	87	81	168
BRANCA	2.592	2.392	4.984
INDIGENA	1	4	5
NAO INFORMADO	2	0	2
PARDA	419	225	644
PRETA	128	34	162
Total	3.229	2.736	5.965

Fonte: UFPR/ Progepe (2023).

Como é apresentado oficialmente pela UFPR/ Progepe na tabela acima, há um total de 259 docentes negros, aqueles que se autodeclararam pretos ou pardos, que configura, aproximadamente, 9,46% do Quadro de Docentes Ativos da UFPR.

Essa proporção demonstra haver um déficit de professores efetivos negros dentro da instituição. Contudo, lembrando que apenas 3 desses servidores docentes entraram pela lei de cotas, representando 01,15% entre os docentes negros, e representam 0,10% entre todos os docentes da UFPR.

Tais dados demonstram a falta efetividade de nomeação de pessoas negras a partir da lei pela UFPR. A reserva de vagas foi efetivada após a implementação das resoluções, porém, o método de sorteio limita a possibilidade de participação de pessoas negras e com deficiência nos concursos, enquanto que aqueles que participam pela ampla concorrência não possuem limites aparentes sobre a participação dos cargos em concursos.

7 DISCUSSÃO SOBRE O SORTEIO DAS VAGAS COTISTAS

Como os cargos de magistério superior da instituição são “separados” por área de conhecimento, a forma objetiva de selecionar qual vaga será reservada escolhida foi o sorteio. Porém, a solução encontrada na época agora apresenta entraves para a efetividade da lei.

Os pesquisadores Mello e Resende afirmam que a instituição do sorteio como mecanismo de definição das áreas de conhecimento que serão reservadas é o procedimento mais adequado, pois consideram a publicidade do processo e o fato de que há realmente uma reserva de vagas pontos positivos do mecanismo (2020, p. 18). Contudo, os próprios autores apontam os riscos



existentes neste procedimento, como a falta de candidaturas negras para as áreas de conhecimentos reservadas através do sorteio.

Apesar de parecer um meio justo de seleção de qual vaga será reservada, o sorteio se iguala a um sistema de “azar”, onde a vaga que for escolhida terá que se contentar com alguma pessoa negra, no meu entendimento. Também não fica claro os benefícios advindos de limitar a participação de candidatos cotistas em apenas uma vaga reservada, quando poderia ter outros métodos que ampliem a participação de candidatos de diversas áreas de conhecimento.

A UFES – Universidade Federal do Espírito Santo (2022), ao criar uma comissão para analisar a distribuição de vagas nos concursos públicos do magistério superior (MS) em sua instituição, argumenta a possibilidade de analisar o quadro de docentes, por etnia, dos departamentos e dos cursos da instituição para promover a reserva de vagas proporcionais às demandas.

Apesar de haver uma falta de pessoas negras se candidatando às vagas racialmente reservadas, a questão pode ser pensada considerando que o sorteio aplicado atualmente é um limite para os candidatos que se autodeclararam negros, e não encontram a sua área de conhecimento sorteada com a reserva proposta em lei.

Uma proposta para a substituição do sorteio de vagas é o sorteio de candidatos aprovados nos concursos: caso o número de candidatos autodeclarados negros seja inferior a quantidade de vagas reservadas, todos eles assumem os cargos, ao qual se inscreveram; caso o número de candidatos seja superior ao número de vagas reservadas, cabe o sorteio de quais candidatos ocuparam as vagas. Tal método, apesar de parecer injusto, garante a efetivação completa da Lei nº 12.990/2014 em instituições de ensino como a UFPR.

8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A lei nº 12.990/14 é uma política pública importante para a equidade racial no serviço público brasileiro, e, mais especificamente, na absorção de docentes negros nas instituições de ensino federais do nosso país.

Portanto, a interpretação da UFPR coincidiu na não-efetiva implementação do sistema de cotas no ano de 2019. Nos anos seguintes, após a aprovação da resolução CEPE nº 92/2020 e a resolução CEPE nº 20/2021, que a substituiu, as cotas foram sendo aplicadas de forma efetiva. Contudo, ainda há mecanismos de implementação que dificultam a adequação racial no quadro de



servidores docentes, como por exemplo: o sorteio e a conversão da vaga reservada para ampla concorrência.

O sorteio para definir quais vagas serão reservadas possibilita a criação de um “limite” institucional na participação de candidatas/os negras/os nos concursos públicos da UFPR. Ao demarcar qual a área de conhecimento está reservada para a lei de cotas no serviço público, tanto para pessoas negras quanto para pessoas com deficiência, a UFPR garante que a presença de cotistas só esteja presente nas vagas reservadas pelo sorteio, o que pode ser notado pela falta de identificação de outros candidatos negros ou PcDs nas vagas não-reservadas.

É importante ressaltar que a porcentagem de ingresso de docentes negros ou negras a partir da lei 12.990/14 é de apenas 1,15% se comparado com os número total de docentes autodeclarados negros; valor que diminui ainda mais quando comparado com o número total de docentes da UFPR, totalizando 0,10%. Tais porcentagem demonstram que a UFPR está longe de estar efetivando a lei 12.990/14 em toda a sua potencialidade, que seria atingida ao chegar aos 20% de docentes negros ingressos a partir da lei em questão. Outro argumento possível é de que a lenta implementação da lei 12.990/14 escancara a manutenção do racismo institucional presente nas instituições de ensino e na sociedade brasileira como um todo (Santos et al., 2021, p. 12).

Ou seja, urge que as dinâmicas raciais no processo de implementação da lei sejam debatidas e que, por meio do Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão da UFPR, sejam adotadas outras formas mais eficientes para o cumprimento da reserva proposta em lei.

REFERÊNCIAS

BEVILAQUA, Ciméa Barbato. The institutional life of rules and regulations: ten years of affirmative action policies at the Federal University of Paraná, Brazil. **Vibrant: Virtual Brazilian Anthropology**, [s. l.], v. 12, p. 193–232, 2015.

BRASIL, **Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990**. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Brasília, DF, 1990.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1998**. Brasília, DF, 1988.

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.



BRASIL, **Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015**. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Brasília, DF, 2015.

GOMES, N. L.. 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**. 1 ed. Brasília: SECAD/MEC, 2005.

HARB, K. H. Princípio da continuidade do serviço público e interrupção. **Enciclopédia Jurídica da PUCSP**, São Paulo, abril 2017.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA . **Censo Brasileiro de 2022**. Rio de Janeiro: IBGE, 2022.

MELLO, L.; RESENDE, U. P. de. Concursos públicos para docentes de universidades federais na perspectiva da Lei no 12.990/2014: desafios à reserva de vagas para candidatas(os) negras(os). **Sociedade e Estado**, Brasília, v. 34, n. 1, p. 161-184, 2019.

MELLO, L.; RESENDE, U. P. Concursos públicos federais para docentes e ações afirmativas para candidatos negros. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 50, n. 175, p. 8-28, 2020.

MELLO, L. 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**, Brasília, v. 31, p. 115-121, dez. 2021.

MPF ajuíza ação para que UFPR respeite cotas para negros em concursos. **Consultor Jurídico**, 2018.

SANTOS, M. C. Servidoras e servidores técnico- administrativos negros e negras na UFPR: uma análise da lei nº 12.990 de 2014. **Rev. Sociologias Plurais**, Curitiba, v. 10, n. 1, p. 151-166. jan. 2024.

SANTOS, S. A. 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**. 1 ed. Brasília: SECAD/MEC, 2005.

SANTOS, E. S. *et al.* Racismo institucional e contratação de docentes nas universidades federais brasileiras. **Educação & Sociedade**, [s. l.], 2021.

SILVA, T. D.; LOPEZ, F. G. **Cor ou raça do serviço civil ativo do executivo federal (1999-2020)**. Brasília: Ipea, 2021.

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.



UFES – UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO. **Minuta de Resolução.** Dispõe sobre a regulamentação da sistemática de definição da oferta de vagas em editais de concurso público e processo seletivo de docentes. Vitória: Comissão - Portaria UFES n° 768, 2022.

UFPR – UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ. Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão. **Resolução n° 92/2020-CEPE**, de 11 de dezembro de 2020. Estabelece normas para contratação de professor subs tuto na Universidade Federal do Paraná, estabelecendo procedimentos a serem adotados para reserva de vagas para candidatos negros e pessoas com deficiência nos concursos e processos selevos para docentes da Universidade Federal do Paraná. Curitiba: Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão, 2020.

UFPR – UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ. Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão. **Resolução n° 20/2021-CEPE**, de 6 de maio de 2021. Estabelecendo procedimentos a serem adotados para reserva de vagas para candidatos negros e pessoas com deficiência nos concursos e processos seletivos para docentes da Universidade Federal do Paraná. Curitiba: Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão, 2021.

UFPR – UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ, Pró-reitoria de Gestão de Pessoas. **Concursos para a carreira docente da UFPR.** Curitiba: Pró-reitoria de Gestão de Pessoas, 2023a.

UFPR – UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ, Pró-reitoria de Gestão de Pessoas. **Total de Docentes e Técnico-Administrativos Ativos do Quadro de Pessoal da UFPR por Etnia.** Relatório de dados para monitoramento. Curitiba: Pró-reitoria de Gestão de Pessoas, 2023b.

Enviado em: 30/01/2024
Aceito em: 28/10/2024