



AS COTAS RACIAIS E OS SERVIDORES NEGROS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

RACIAL QUOTAS AND BLACK TECHNICAL-ADMINISTRATIVE EMPLOYEES AT THE FEDERAL UNIVERSITY OF PARANÁ

Cibele Vieira Passos dos Santos¹
Wellington da Silva Pereira²

RESUMO

Não há dúvidas de que a temática racial é um dos grandes desafios da sociedade brasileira. Os dados socioeconômicos nacionais apontam para uma imensa desigualdade social em nosso país. Apesar dos pretos e pardos representarem 54% da população do país, lamentavelmente, eles constituem a parcela social que enfrenta maior vulnerabilidade e respondem pelos piores indicadores socioeconômicos do Brasil, sobretudo em relação à renda média e ao desemprego (IBGE, 2023). Dada esta reflexão, a implementação das ações afirmativas é um mecanismo que pode contribuir na redução das desigualdades existentes entre brancos e negros, ou seja, são políticas públicas de promoção da igualdade racial e social. Assim, o artigo objetiva apresentar a implementação da ação afirmativa, a lei 12.990/2014, que reserva 20% das vagas ofertadas em concursos públicos federais às pessoas pretas e pardas, na Universidade Federal do Paraná (UFPR) e relatar o estudo de caso realizado na UFPR com os servidores efetivos Técnico-Administrativos em Educação (TAE's) que entraram por cotas raciais nos concursos. Por fim, analisar quais foram os efeitos e impactos sociais dessa política de ação afirmativa na entrada desses profissionais negros na UFPR. Para isto, foram analisados dados dos editais para o cargo de Técnico-Administrativo em Educação (TAE), entre os anos de 2014 até 2023. A fundamentação teórica é baseada nos levantamentos das principais bases de dados como o portal de periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes), Scientific Electronic Library Online (SciELO) e Scopus que reúnem e disponibilizam os principais periódicos. Realizou-se consultas e triagem de artigos científicos e em livros. Portanto, a pesquisa é descritiva, com estratégia do estudo de caso único (Ventura, 2007) e os procedimentos técnicos utilizados foram a pesquisa documental e entrevistas semiestruturadas. Com os dados documentais coletados, foi possível verificar a nomeação de 153 servidores TAE's cotistas na UFPR, ocupando diversos cargos e funções na instituição. Foram realizadas entrevistas com alguns dos servidores, utilizando-se das entrevistas semiestruturadas, analisadas sob o enfoque da análise de conteúdo de Bardin (1977). Adicionalmente, recorreu-se ao procedimento denominado amostragem por saturação “uma ferramenta conceitual de inequívoca aplicabilidade prática, podendo, a partir de sucessivas análises paralelas à coleta de dados, nortear sua finalização” (Fontanella; Ricas; Turato, 2008, p.25).

PALAVRAS-CHAVE: Cotas raciais. Ação afirmativa. Política pública. Lei 12.990/2014. Técnico-administrativo em educação.

¹ Discente de mestrado no Programa de Pós-graduação em Políticas Públicas da Universidade Federal do Paraná (PPGPP/UFPR). Graduada em Administração pela Faculdade Dom Bosco. Administradora na Universidade Federal do Paraná (UFPR). E-mail: cibelevpassos@gmail.com.

² Professor Associado na Universidade Federal do Paraná (UFPR). Doutor em Políticas Públicas e Mestre em Desenvolvimento Econômico pela UFPR. Graduado em Ciências Econômicas pela Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho (Unesp). E-mail: wdspereira@ufpr.br.



ABSTRACT

There is no doubt that racial issues constitute one of the major challenges facing Brazilian society. National socioeconomic data reveal a profound social inequality in the country. Although black individuals account for 54% of the Brazilian population, they unfortunately represent the segment most affected by social vulnerability and exhibit the worst socioeconomic indicators, particularly in terms of average income and unemployment rates (IBGE, 2023). Considering this reality, the implementation of affirmative action emerges as a mechanism that may contribute to reducing the existing disparities between white and black populations, thus representing public policies aimed at promoting racial and social equality. This article aims to present the implementation of affirmative action, Law number 12,990/2014, which reserves 20% of vacancies in federal public service examinations for black individuals, at the Federal University of Paraná (UFPR). It also reports on a case study conducted with tenured Technical-Administrative in Education (TAE) staff who were admitted through racial quotas in competitive examinations. Finally, the study seeks to analyze the effects and social impacts of this affirmative action policy on the entry of black professionals into UFPR. To this end, data from public notices for Technical-Administrative in Education (TAE) positions issued between 2014 and 2023 were analyzed. The theoretical framework is based on surveys from major academic databases, including the Coordination for the Improvement of Higher Education Personnel (Capes) journal portal, Scientific Electronic Library Online (SciELO), and Scopus, which compile and provide access to leading academic journals. Scientific articles and books were consulted and screened. Therefore, this research adopts a descriptive approach, employing a single case study strategy (Ventura, 2007), with documentary research and semi-structured interviews as the technical procedures. Through the analysis of collected documentary data, the appointment of 153 quota TAE staff members at UFPR, occupying various positions and functions, was identified. Interviews were conducted with some employees, using semi-structured interviews analyzed through the lens of Bardin (1977) content analysis approach. Additionally, the sampling by saturation procedure was applied, "a conceptual tool of unequivocal practical applicability, allowing, through successive parallel analyses during data collection, to guide its completion" (Fontanella; Ricas; Turato, 2008, p. 25).

KEYWORDS: Racial quotas. Affirmative action. Public policy. Law 12.990/2014. Technical-Administrative In Education.

1 INTRODUÇÃO

Em 1980, o então deputado federal Abdias do Nascimento apresentou o Projeto de Lei nº 1.332/1983, que previa a reserva de vagas para homens e mulheres negras em todos os órgãos públicos. No entanto, o projeto não teve êxito em sua tramitação na Câmara dos Deputados e foi arquivado. Essa primeira iniciativa afirmativa é parte do legado deixado por Abdias do Nascimento na luta contra o racismo e a discriminação no Brasil. Além de sua importante atuação política, sua contribuição inclui a idealização do Teatro Experimental do Negro (TEN), em 1944, sua participação no Movimento Negro desde os anos 1930, na Frente Negra Brasileira, entre outras ações, tanto dentro quanto fora do país (Ipea, 2011; MIR, sem data).

Considera-se oportuno discutir uma política pública focada em ações afirmativas, dado que a desigualdade social no país afeta de forma mais intensa a população negra (pretos e pardos), segundo IBGE (2022), embora numericamente maior com 54% da população brasileira, a população negra integra os piores indicadores socioeconômicos do país. Em relação à renda média per capita, entre os 10% com menores rendimentos, 74,1% são pretos ou pardos e 25% brancos.



A população negra integra apenas 27,7% dos 10% com os maiores rendimentos, enquanto os brancos representam 70,5% (IBGE, 2023). A taxa de desemprego da população branca foi de 5,9%, enquanto pretos 8,9% e pardos 8,5%, acima da média nacional alcançou o índice de 7,4% (Moura, 2024).

Deste modo, o artigo objetiva-se apresentar a lei 12.990/14 enquanto ação afirmativa que reserva aos negros (pretos e pardos) 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos no âmbito federal. A discussão envolve um olhar a partir da implementação da lei de cotas na UFPR e a entrada dos servidores negros técnico-administrativos (TAE's) no período de 2014 até 2023. Apresenta-se também, por meio de entrevistas com servidores cotistas, quais foram os impactos sociais percebidos por eles ao acessarem a política de ação afirmativa.

A metodologia aplicada à pesquisa que deu origem a este artigo utilizou-se da estratégia do estudo de caso único “[...] procedimento se supõe que se pode adquirir conhecimento do fenômeno estudado a partir da exploração intensa de um único caso” (Ventura, 2007, p. 383). É também uma pesquisa descritiva. Fez-se uso de pesquisa documental e entrevistas semiestruturadas.

2 A UFPR E AS AÇÕES AFIRMATIVAS

A Universidade Federal do Paraná, possui sede em Curitiba, no estado do Paraná, foi fundada em 19 de dezembro de 1912. Antes, como Universidade do Paraná, é a mais antiga do Brasil. Ao ser federalizada em 1950, “torna-se uma instituição pública, oferecendo ensino gratuito e garantindo sua consolidação e expansão” (UFPR, sem data). Trata-se de uma autarquia federal, ou seja, no âmbito da Administração Pública, é uma entidade descentralizada que possui recursos próprios, mas é fiscalizada pelo governo federal. Tem regime especial o que garante autonomia nas áreas administrativa, financeira, didática e disciplinar. Atualmente, a UFPR conta com os campi em seis cidades do estado: Curitiba, Pontal do Paraná, Matinhos, Jandaia do Sul, Toledo e Palotina (UFPR, 2022). A comunidade acadêmica é composta por 5.921 servidores, técnico administrativos são 3.187 e docentes, 2.734 distribuídos em cerca de 30 setores/unidades. Ainda, mais de 38 mil discentes de graduação e pós-graduação (UFPR, 2023), além de 1.048 profissionais terceirizados (UFPR, 2024).

Além do destaque nacional como uma das melhores universidades do país, a UFPR foi uma das pioneiras quando o assunto é ação afirmativa. Antes mesmo dos instrumentos jurídicos que trouxeram obrigatoriedade, como a lei de cotas raciais nas universidades e no serviço público



entrarem em vigor, a UFPR adotava políticas afirmativas em seus processos seletivos para a graduação. De acordo com a UFPR (2018), os trâmites “para implantação das cotas, [...] começaram durante o segundo semestre de 2003. A aprovação da política pelo Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão - CEPE veio em 2004 e passou a valer em 2005”. Alguns dos indivíduos que responderam a esta pesquisa relataram as suas experiências enquanto cotistas de graduação nas primeiras turmas de ingressantes na UFPR. Diante daquilo que era novo, relatos de enfrentamento pelos servidores, então acadêmicos, do racismo e o discurso elitista que sofriam de alguns professores e alunos brancos.

Ainda sobre a temática racial, um pouco mais tarde a UFPR instituiu a Superintendência de Inclusão, Políticas Afirmativas e Diversidade – Sipad, criada em 2017, tem como missão não só atender aos interesses das ações afirmativas de recorte racial, mas “propor, fortalecer e concretizar políticas de promoção de igualdade e de defesa dos direitos humanos” (UFPR/Sipad, 2021). A unidade atua no fortalecimento e desenvolvimento no campo de atendimento de diversas minorias, algumas delas como: Pessoas com Deficiência - PCD's, indígenas, migrantes, LGBTQIAPN+, quilombolas “entre outros grupos histórica e socialmente subalternizados, no âmbito acadêmico, pedagógico e institucional da comunidade da UFPR” (UFPR/Coplad, art. 2º).

O trabalho da Sipad com as políticas afirmativas para negros se estende para além da graduação. Na pós-graduação acompanha e orienta ações afirmativas nos cursos de mestrado e doutorado para pessoas negras. Possui políticas de orientação para o desenvolvimento de ações afirmativas e de inclusão envolvendo de forma transversal diversos setores e pró-reitorias (UFPR/Proplan, 2022). Ademais criação da Sipad permite com que TAE's pretos e pardos sejam beneficiados, uma vez que fazem parte da comunidade acadêmica, no que se refere acesso à informação, letramento racial, acolhimento, entre outras abordagens.

3 AS COTAS RACIAIS NOS CONCURSOS DA UFPR PARA TAE'S

Em cumprimento à Lei 12.990, sancionada em 9 de junho de 2014, os primeiros editais, nº 412, nº 413 e nº 414, começaram a ser publicados pela UFPR com previsão de vagas destinadas a pessoas pretas e pardas. O processo de implementação da lei 12.990/14 na UFPR demonstra que nestes quase 10 anos foi possível traçar um panorama de como se deu o ingresso dos TAE's negros na universidade.



3.1. RESULTADOS DOS DADOS DOCUMENTAIS

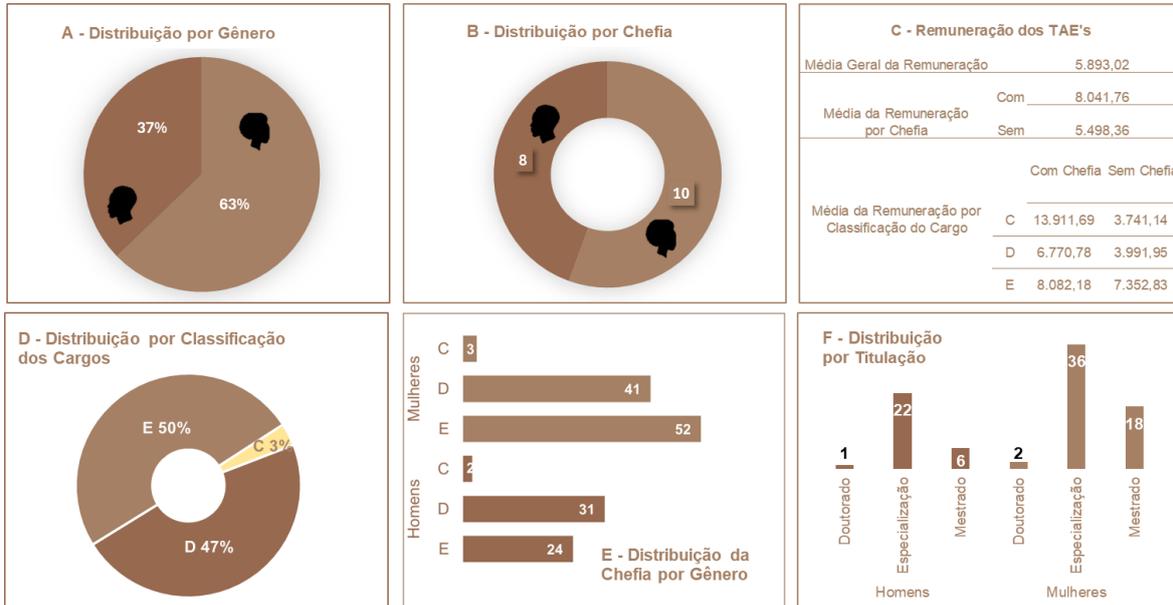
Quanto aos dados documentais, a realização da pesquisa permitiu traçar um panorama do ingresso dos TAE's negros na UFPR. Na Figura 1, são trazidos alguns dados dos concursos realizados entre 2014 e 2023. Neste período, 153 servidores negros foram nomeados para diversos cargos na Universidade Federal do Paraná.

De maneira geral, a composição da força de trabalho da Administração Pública Federal é majoritariamente masculina. Na UFPR, entre os 3.245 TAE's, 39% são homens e 61% são mulheres (UFPR/Progepe, 2024). Em relação aos TAE's que ingressaram por cotas, a Figura 1 no item A, apresenta o percentual distribuído entre os cotistas, ou seja, 57 homens e 96 mulheres.

A falta de representatividade de pretos e pardos em posição de liderança na Administração Pública Federal reflete a sub-representação em órgão como a UFPR. Sobre isso, a Figura 1 no item B apresenta a relação entre mulheres e homens negros que exercem posições de liderança. Este número representa apenas 15% dos servidores cotistas que ocupam cargos de chefia na UFPR. Contudo, como medida para melhoria desse quadro, em 2023, o Poder Executivo editou o Decreto nº 11.443 que garante às pessoas negras (pretas e pardas) o percentual mínimo de 30% na ocupação de cargos em comissão e funções de confiança na Administração Pública Federal. Para isso, os órgãos públicos federais têm prazo até 31 de dezembro de 2025 para alcançar os percentuais mínimos (Brasil, 2023).

Com relação as médias salariais, a remuneração dos servidores pretos e pardos varia conforme o cargo, o nível de escolaridade e a titulação e o tempo de serviço público que leva em consideração a progressão por mérito funcional, progressão por capacitação, incentivos por qualificação e ainda se o servidor tem ou não uma função gratificada ou cargo de direção, ou seja, alguma chefia. a Figura 1 no item C a média da remuneração é R\$ 5.893, 02. Os respectivos ganhos médios mensais são consultas ao portal da transparência do governo federal. A base é a remuneração básica bruta conforme ficha de remuneração do servidor e referência é abril de 2024.

Figura 1: Levantamento de Dados dos Técnico-Administrativos



Fonte: A autora, (2024). Adaptado de UFPR/PROGEPE, (2014).

Os cargos para os quais os TAE's foram aprovados são classificados pelas letras C, D e E. São as carreiras de nível fundamental, nível médio e superior, respectivamente. A Figura 1 no item D apresenta essa distribuição e aponta um equilíbrio entre o número de cargos de nível médio e superior.

O item E apresenta a distribuição dos 153 servidores negros de acordo com a classificação de cargos e a representação por gênero. Em todas as três modalidades de cargos, as mulheres estão em maior número.

Por fim, um dado importante: a Figura 1 no item F apresenta a titulação entre os TAE's. Dos 153 servidores pretos e pardos, 85, ou seja, 56%, possuem alguma especialização, mestrado e/ou doutorado. Para que esse número cresça cada vez mais entre os servidores pretos e pardos, é necessário, além de interesse na pós-graduação e o incentivo à qualificação, que os servidores qualificados sejam ainda mais aproveitados no ambiente acadêmico.

3.2. ANÁLISE DOS RESULTADOS DAS ENTREVISTAS

Nesta etapa foram selecionados dez (10) dos de 153 servidores cotistas, que se dispuseram colaborar com a pesquisa de forma totalmente voluntária. Quantos aos participantes, são servidores que representam a categoria de Técnicos-Administrativos em Educação que entraram na UFPR por meio da lei de cotas raciais.



Para a seleção dos participantes para as entrevistas utilizou-se do procedimento denominado amostragem por saturação por ser “uma ferramenta conceitual de inequívoca aplicabilidade prática, podendo, a partir de sucessivas análises paralelas à coleta de dados, nortear sua finalização” (Fontanella; Ricas; Turato, 2008, p.25). O perfil dos dez entrevistados, sete são mulheres cisgênero e três são homens cis. A média de idade é de 41,6 anos, com a mais velha tendo 49 anos e o mais jovem, 27 anos. Em termos de escolaridade, seis possuem especialização, dois são mestres, e dois têm apenas graduação. Quanto ao interesse em pós-graduação, seis pretendem cursar mestrado ou doutorado, e dois já iniciaram um mestrado em 2024, enquanto dois fazem doutorado. Cinco ocupam cargos de nível médio e cinco de nível superior, mas todos têm, no mínimo, graduação. Todos entrevistados são lotados em setores/unidades de Curitiba.

Quanto ao resultado das entrevistas realizadas com os participantes, ela ocorreu sob o enfoque da análise de conteúdo, apresentada por Bardin (1977). Quanto ao método a autora aborda as fases de organização da análise, a codificação, a categorização, a inferência e o tratamento informático. A organização da análise refere-se ao processo de estruturação e planejamento da análise dos dados coletados. A categorização tem como intuito agrupar o material em unidades significativas que facilitem a compreensão e interpretação dos padrões emergentes (Bardin, 1977). Para Sampaio e Lycarião (2021, p. 46), as “categorias são elementos que nos dão meios para descrever o fenômeno sobre investigação, aumentando o conhecimento e gerando conhecimento.” As categorias de análises obtidas nos relatos dos respondentes são apresentadas no Quadro 1.

Quadro 1: Categorias com os relatos dos participantes

REPRESENTATIVIDADE NEGRA	
E7 - "[...] eu tive oportunidade de fazer estágio na universidade e a minha chefe era negra. Ela era uma puta negona, mega inteligente. [...] ela começou a me explicar como que funcionava o concurso público, o que eram as cotas. E foi através dela que eu comecei a estudar e participar [...]."	Destaca-se o quanto a representatividade negra presente nos espaços foi, segundo a respondente, um fator de incentivo para sua entrada no universo dos concursos, assim como o aprendizado obtido sobre questões raciais, especialmente por ver uma mulher negra em um cargo de chefia.
E10 - "[...] eu fui a uma Caixa Econômica com a minha mãe. Eu lembro que quando eu vi um negro. Nossa! Um negro! No caixa, tinha mais uns sete japoneses. Aquilo já mexeu com uma criança, um adolescente. Imagina se tivesse mais 10 negros ali como ficaria a cabeça de uma criança?"	O fato de uma pessoa negra trabalhar em agência bancária tinha um certo prestígio social e ver uma pessoa negra naquele lugar, mesmo sendo criança, lhe causou estranheza.
IDENTIDADE RACIAL OU IDENTIDADE NEGRA	
E10 - "[...] eu não me vejo de outra cor. Eu sou preto. Eu já nasci determinado [risos]. Porque tem gente que diz: “ah, eu sou branco, tá na minha	O participante se identifica como preto. Conta com muita ênfase sem titubear e carrega a sua negritude na fala. Ele possui uma visão sobre sua identidade



<p>certidão” [risos], aquilo não significa nada. A minha família é bem combativa nessa parte. [...] Aqui no Sul essa questão de cor é muito forte. Não tem o meio termo. Você é ou não é. Todo mundo sabe quem é branco.”</p>	<p>muito arraigada, algo construído desde muito cedo no ambiente familiar.</p>
<p>E4 - “[...] me identifico como preta, mas é difícil. Depende muito de que região você está, porque lá em [trecho ocultado] eu sou quase branca. [...] Como eu morei lá no Norte e Nordeste, não tinha tanto essa diferenciação. Eu acho que eu comecei a me reconhecer mesmo depois que eu cheguei em Curitiba, que eu vi a dificuldade, inclusive para o primeiro emprego. Eu consegui[...] depois de muita, muita luta. [...] algumas entrevistas de emprego que eu não consegui [talvez tenha sido] por conta da cor da pele.”</p>	<p>A resposta dialoga com o argumento de Munanga (2019) em que diz que a construção da identidade não é um produto acabado, pelo contrário, é um processo desenvolvido a partir das relações em que o indivíduo se insere.</p>
<p>DISCRIMINAÇÃO RACIAL, PRECONCEITO RACIAL E RACISMO</p>	
<p>E7 - [...] quando eu cheguei, era só eu. Agora que tem outras duas servidoras. Mas é complicado quando você chega num lugar e só tem branco. Às vezes, você escuta [umas] falas meio racistas. [...] Foi com o meu cabelo. Ela falou assim: “ai que bom que o seu cabelo hoje tá amarrado, tá preso”. Tudo bem, eu gosto dele black.”</p>	<p>Lamentavelmente, as práticas sofridas pelos negros (pretos e pardos) na instituição parecem sugerir, para quem as pratica, um ambiente favorável para isso. Nenhum dos participantes fez qualquer tipo de relação entre os crimes sofridos e o racismo institucional. Curiosamente, eles perceberam tais práticas criminosas como ações individualizadas. Almeida (2019) considera esse argumento frágil e limitado. Esse entendimento, percebido pelos participantes, não surpreende, uma vez que desmontar essa concepção foi um avanço teórico nos estudos das relações raciais.</p>
<p>E2 - “[...] já ouvi uma situação em que a chefe perguntou assim: “você fez concurso mesmo?” e eu falei para ela não, eu tava passando na esquina e peguei um crachá e coloquei no pescoço. Claro que eu fiz concurso! né? [...] então assim são coisas sutis, né? Não é aquele racismo escancarado. No dia a dia a gente passa por situações como essa.”</p>	
<p>COTA RACIAL</p>	
<p>E10 - “[...] eu achava que tavam dando tipo uma esmola. Sabe? Não... eu sou capaz. Depois eu fui estudar a História e ver. Ninguém tá dando nada. Eles devem muito pra gente. Porque todo mundo já teve cota, só a gente que não teve cota nenhuma. Italiano teve cota, alemão teve cota, japonês teve cota. Todo mundo teve cota. Qual que era a cota deles? Eram as terras que eles ganharam. [...] A gente começou a frequentar a escola muito tarde porque não éramos aceitos. Então o que era isso? Era cota, pra outras etnias não para a nossa. A gente não teve benefício nenhum. A Isabel assinou o papel e nós fomos pra rua, para os morros. [...] eles já saíam do navio com alimento, hospedagem e um pedacinho de terra. A gente saiu da senzala e fomos pra rua.”</p>	<p>“O passado pós-Abolição remonta uma História cruel, enquanto outros povos, citado pelo respondente, de fato chegaram ao Brasil com um tratamento completamente diferente, os povos africanos chegaram na condição de escravizados e trancafiados em navios negreiros. A fala do respondente compreende a experiência de saber sobre o passado e o quanto isso muda a sua percepção quanto a política de cotas sobre ser uma esmola. Esta experiência denota que se trata de algo único.”</p>
<p>E3 - “Eu vou te falar aqui. Eu era ignorante quanto a questão de cotas, eu achava que poderia fazer o que eu quisesse sem cotas. [...] eu achava que não tinha essa diferença, eu fiz faculdade [sem cotas], eu</p>	<p>Neste relato vê-se a importância de cada vez mais se afirmar a política de cotas enquanto de caráter racial não social. Na visão da entrevistada, a sua</p>

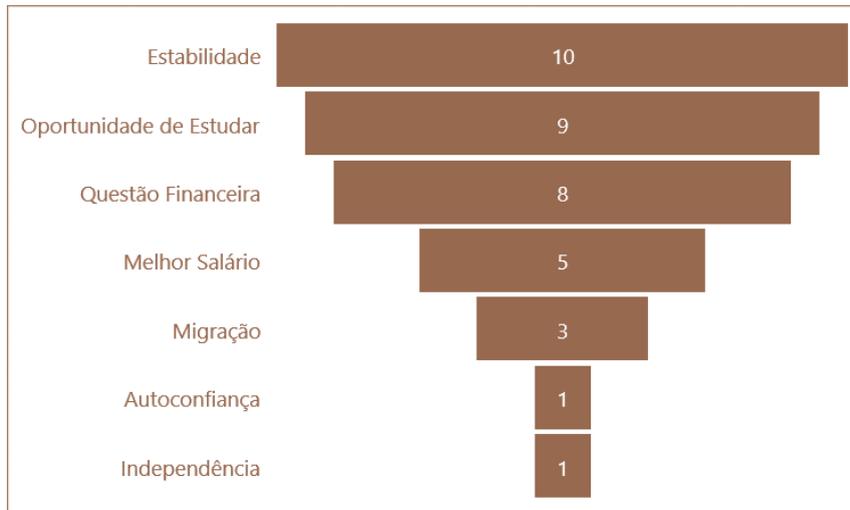


<p>fiz pós-graduação [sem cotas], eu trabalhei em grandes empresas, então, tipo assim, eu acho que eu entro normal [sem cotas], não acho que eu tenha necessidade. [...] eu entendi melhor essa questão e comecei a enxergar que no meu mundo corporativo era um mundo que não existiam negros. [...] Eu entendi que vivia num mundo de brancos. Aí eu tomei a conscientização de que eu poderia também."</p>	<p>condição social fazia com que dispensasse um direito que foi conquistado por décadas.</p>
<p>REPARAÇÃO HISTÓRICA</p>	
<p>E1 - "Enquanto a sociedade não mudar tem que ter cotas, é isso que eu acredito. Nesse sentido, o intuito de reparar os danos, 30 anos talvez fosse suficiente, mas se a sociedade não aprender e continuar fechando as portas para os negros. Vai ter cota sim. Tem que ter cotas até quando quiser, até aprender."</p>	<p>Eles entendem as cotas raciais, enquanto ação afirmativa, na medida em que as suas falas evocam a continuidade da lei como uma medida de reparação. Essa ideia dialoga com Conceição (2023, p.72), quando afirma que a “[...] a noção de reparação histórica que passou a legitimar as reivindicações do movimento negro” tem, mesmo sem agenda única, a ação afirmativa como uma pauta “tida como reparatória”.</p>
<p>E10 - "[...] política de cotas não é esmola, é uma reparação histórica é por causa da quantidade de tempo que o povo negro trabalhou aqui."</p>	
<p>EQUIDADE RACIAL</p>	
<p>E2 - "Eu avalio que ela é de grande importância. Acho que deve continuar porque como eu já falei, os servidores públicos federais de vários níveis, a maior parte é branca. É necessário ter concurso para cotas raciais de professor, pois eu acho que a gente quase não vê, é pior ainda as cotas para os docentes."</p>	<p>Iniciativas do governo federal visam contribuir para a promoção da equidade racial no serviço público. Por conta de avanços na pauta por parte do poder público, esta categoria requer reflexão a partir da sinalização nas falas de alguns entrevistados.</p>
<p>E3 - "Eu acho que ela ainda não chegou na meta de equivalência do povo negro ao povo branco. Então, em virtude desse dado que é real e científico, ela tem que continuar para que outras pessoas tenham uma ascensão, para que a sociedade fique mais igualitária."</p>	

Fonte: A autora, (2024).

Quanto aos impactos e as mudanças percebidas pelos respondentes em suas vidas, o Gráfico 1 apresenta os principais temas surgidos nas entrevistas. Na sequência são apresentados alguns relatos dos entrevistados.

Gráfico 1: Temas surgidos nas entrevistas



Fonte: A autora, (2024).

Conforme todos os relatos dos respondentes abaixo, apontam para uma melhor condição de vida. Por mais pessoal que sejam, as falas demonstram o quanto que uma ação pública pode diminuir desigualdades e fazer a diferença.

E4 — Ah! eu acho que com certeza tá melhor. Apesar de a gente estar em greve para melhorar. Se eu tivesse na iniciativa privada, eu cheguei e 3 dias depois [...] grávida, a gente. O tratamento seria diferente, não é? Você está no concurso público, te garante **estabilidade** que no privado não tem, então com certeza, para mim, mesmo o salário sendo baixo ainda está muito melhor do que está na iniciativa privada.

E10 — Ah, sim **autoconfiança**, né? Você saber que você fez uma prova, você passou e você assumiu um cargo público, isso é como andar com peito aberto. Eu trabalhava na construtora, eu tinha um cargo bom assim, [...] eu gostava muito do que eu fazia, mas não era pessoal, entendeu? Que você faz não” sou servidor público da Universidade Federal.

E6 — Parece estranho o que vou falar. Eu morava com meus pais. Mesmo sendo já uma mulher adulta, eu ainda vivia no conforto da casa dos meus pais. Vir pra cá me tirou de, como posso dizer...me tirou de uma zona de conforto. Então pra mim, assumi o cargo aqui em Curitiba foi uma questão de **independência**.

E7 — Aqui com certeza foi melhor. Antes eu trabalhava num supermercado no litoral. Eu saí de um salário-mínimo para ganhar aqui com os benefícios um **salário bem melhor**. Melhor qualidade de vida, aqui eu pago um plano de saúde, minha alimentação também melhorou muito, a questão de acesso a financiamento que eu troquei carro, a casa, tudo. Com certeza a melhoria na qualidade de vida é muito grande. É claro, a gente olha não é aquelas [grandes] coisas. É tanto que estamos em breve, pedindo uma melhor de estruturação da carreira. Mas comparando ao salário que eu vim, é assim, é muito melhor.

E5 — Poxa, eu passei no concurso. [...] fora o salário, eu tive a oportunidade de **vir para Curitiba**. Quando eu passei no concurso e vir para cá. Minha irmã veio morar aqui comigo fazer a faculdade dela, tive mais condições de ajudar meus pais, principalmente



com a minha irmã hoje. Ela se formou e agora tá morando sozinha. A **qualidade de vida**, com certeza, menos estresse. **Oportunidade de estudo** não dá para negar aqui com certeza mudou muito a minha vida. Eu acho que de certa forma estar aqui, né? Ou em algum concurso [...], eu acho que traz essa oportunidade, né? Estudar, a qualidade de vida é diferente [...].

E3 — Eu não pensei nisso. [*Pensei*] na **qualidade de vida**. É que hoje, eu tenho tempo de fazer uma academia, eu tenho tempo de ter um **horário flexível** e antes eu não tinha.

E1 — Eu **pago uma escola particular** para ele porque eu acredito. Eu quero dar para ele a oportunidade [...] que eu não tive. Porque eu acredito que a minha vida mudou através da educação. Eu sempre uso essa frase: se eu não tivesse estudado, se eu não tivesse ido atrás dos meus objetivos [...] eu não tava aqui. Eu quero dar mais oportunidade para o meu filho. **Conforto** mesmo.

As falas dos entrevistados elencadas acima evidenciam as percepções acerca das mudanças sentidas em diversos aspectos como: na área financeira, educacional, familiar, qualidade de vida, independência entre outras abordagens relatadas pelos respondentes.

Quanto à estabilidade, o respondente E4 falou sobre esse tema. O quanto que outras pessoas buscam esta estabilidade que o serviço público oferece. Embora para muitos a estabilidade seja apenas um privilégio, no âmbito do Direito Administrativo, as “funções exclusivas do Estado só podem ser exercidas por servidores concursados, dotados de estabilidade e/ou vitaliciedade” (Di Pietro, 2018, p.8). Portanto, trata-se de uma medida ancorada na lei.

Alguns apontamentos bem pessoais: E10 apontou autoconfiança quando expressa uma conquista por algo. A entrevistada E6 falou sobre independência, ela migrou do estado do Rio de Janeiro para Curitiba por causa do concurso. Entrar neste cargo, para ela, representou sair da casa dos pais e poder viver sua vida de maneira mais independente. Outro relato bem significativo é quando a entrevistada fala da mudança que ela teve na vida ao entrar em um cargo público. Para ela, onde se está e o que se tem superam o que se tinha.

4 CONCLUSÃO

De todo o modo, a lei 12.990, aprovada em 2014, por mais demorada que tenha sido, há 10 anos promove mudanças na realidade das pessoas pretas e pardas. O processo de implementação da referida lei na UFPR, pode-se dizer, obteve êxito, na medida em que propiciou a entrada de TAE's pretos e pardos por meio dos editais abertos desde o início da aplicação do documento legal. Entretanto, até o presente momento, ainda há questões pendentes que requerem adequações, tais como: a necessidade de busca e viabilização em titulação acadêmica dos servidores, o que pode



favorecer uma melhor renda e uma maior participação na ocupação de cargos de chefia por servidores pretos e pardos conforme foram apontadas pelo levantamento de dados documentais.

No estudo de caso realizado na instituição, foram entrevistados dez (10) servidores pretos e pardos. A partir da análise das categorias propostas, os dados qualitativos revelaram elementos que indicam mudanças na realidade social dos indivíduos participantes. Esses servidores, que contribuíram com suas percepções sobre a lei de forma bastante singular, relataram como essa política pública de ação afirmativa impactou suas próprias vidas e, em alguns casos, a de seus familiares.

REFERÊNCIAS

MOURA, Bruno de Freitas. Desemprego de mulheres e negros termina 2023 acima da média nacional. 2024. **Agência Brasil**. Rio de Janeiro, 16 fev. 2024.

ALMEIDA, S. L. de. **Racismo estrutural**. In: Feminismo Plurais. RIBEIRO, D. São Paulo: Pólen. 2019.

BARDIN, L. Análise de Conteúdo. 1977. Lisboa. Edições 70, 225.

BRASIL. **Decreto determina reserva de 30% de vagas às pessoas negras em cargos e funções de confiança**. Ministério da Gestão e Inovação em Serviços Públicos, 2023.

BRASIL. **DECRETO Nº 11.443, DE 21 DE MARÇO DE 2023**. Dispõe sobre o preenchimento por pessoas negras de percentual mínimo de cargos em comissão e funções de confiança no âmbito da administração pública federal. Brasília, 2023.

CONCEIÇÃO, E. B da. **Tributação Justa, Reparação Histórica**. 2023. Editora: Casa do Direito, 104p.

DI PIETRO, M. S. Z. **O Futuro do Concurso Público**. Revista Eletrônica da Procuradoria Geral do Estado do Rio de Janeiro - PGE-RJ, Rio de Janeiro, v. 1, n.1, mai./ago. 2018.

FONTANELLA, B. J. B.; RICAS, J.; TURATO, R. E. Amostragem **por saturação em pesquisas qualitativas em saúde**: contribuições teóricas. Cad. Saúde Pública, Rio de Janeiro, 24(1):17-27, jan., 2008.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (Ipea). **Perfil Abdias do Nascimento**. Revista Desafios do Desenvolvimento. Ano 8. Edição, 2011.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Censo 2022**.



INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Síntese de indicadores sociais:** uma análise das condições de vida da população brasileira: 2023 / IBGE, Coordenação de População e Indicadores Sociais. - Rio de Janeiro, 2023.

SAMPAIO, R. C.; LYCARIÃO, D. **Análise de conteúdo categorial:** manual de aplicação. Brasília: Enap, 2021.

MINISTÉRIO DA IGUALDADE RACIAL (MIR). **Percurso Histórico das Ações Afirmativas no Serviço Público Federal.** Disponível em: <https://www.gov.br/igualdaderacial/pt-br/assuntos/pl-de-cotas-no-servico-publico-1/linha-do-tempo>. Acesso em: 28 ago. 2024.

MUNANGA, K. **Rediscutindo a mestiçagem no Brasil:** Identidade nacional versus identidade negra. 5. ed. rev. amp. - Belo Horizonte: Grupo Autêntica, 2019.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ (UFPR). **Relação de candidatos convocados para nomeação.** 2014..

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ (UFPR). **Estatuto da UFPR.** Disponível em: <http://www.soc.ufpr.br/portal/wp-content/uploads/2020/02/Estatuto-da-UFPR-alterado-em-10.02.2020-ultima-alteracao-Res-32-19-COUN-1.pdf> . Acesso em 17 abr. 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ (UFPR). **Política de cotas da UFPR oportuniza ingresso de diversos grupos no ensino superior.** 2018. Disponível em: <https://ufpr.br/politica-de-cotas-da-ufpr-oportuniza-ingresso-de-diversos-grupos-no-ensino-superior/>. Acesso em 13 jul. 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ (UFPR). **SIPAD. Regimento SIPAD.** 2021. Disponível em: <http://www.soc.ufpr.br/portal/wp-content/uploads/2021/08/RESOLU%C3%87%C3%83O-N%C2%BA-66-19-COPLAD.pdf> . Acesso em 27 abr. 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ (UFPR). **Contratos terceirizados vigentes.** 2024. Disponível em: <https://pra.ufpr.br/delog/caast/contratos-terceirizados-vigentes/> . Acesso em 18 abr. 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ (UFPR). **UFPR, a universidade mais antiga do Brasil, celebra 110 anos com sessão pública no dia 15.** Disponível em: <https://ufpr.br/ufpr-a-universidade-mais-antiga-do-brasil-celebra-110-anos-com-sessao-publica-no-dia-15/#:~:text=UFPR%2C%20a%20mais%20antiga%20do,do%20Sul%2C%20Toledo%20e%20P.alotina> . Acesso em 17 abr. 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ (UFPR). **Plano de Desenvolvimento Institucional - PDI UFPR 2022 – 2026.** 2022. Disponível em: http://www.proplan.ufpr.br/portal/wp-content/uploads/2022/11/Plano_de_Desenvolvimento_Institucional_UFPR_2022-2026.pdf . Acesso em 30 abr. 2024.



VENTURA, M. M. **O estudo de caso como modalidade de pesquisa.** Revista SOCERJ, Rio de Janeiro, v. 20, n. 5, p. 383-386, 2007.

Enviado em: 10/09/2024
Aceito em: 05/05/2025