

ARTIGOS ARTICLES ARTICLES ARTÍCULOS

<https://doi.org/10.1590/198053146788>

CONCURSOS PÚBLICOS FEDERAIS PARA
DOCENTES E AÇÕES AFIRMATIVAS
PARA CANDIDATOS NEGROS

Luiz Mello^I

Ubiratan Pereira de Resende^{II}

Resumo

Analisamos, por metodologia quali-quantitativa, a implementação da Lei n. 12.990/2014, que reserva 20% das vagas de concursos públicos federais para candidatos negros e negras, no âmbito das carreiras docentes de 63 universidades federais e de 38 institutos federais, no período 2014 a 2018. Constatamos que o percentual legalmente previsto está longe do praticado nas universidades federais e institutos federais. Passados mais de cinco anos desde a aprovação da lei, parece que o objetivo de ampliar a diversidade de raça/cor no serviço público federal não será alcançado por concursos para as carreiras docentes, em um cenário de recrudescimento de discursos meritocráticos que colocam em xeque a legitimidade de ações afirmativas para pessoas negras.

CONCURSOS PÚBLICOS • CARREIRAS DOCENTES • NEGRO • AÇÕES AFIRMATIVAS

FEDERAL CIVIL SERVICE EXAMINATIONS FOR UNIVERSITY
FACULTY AND AFFIRMATIVE ACTIONS FOR RACIAL EQUALITY**Abstract**

In this study, quali-quantitative methodology was applied to analyze the implementation of Law no. 12,990/2014 on quotas for Black candidates at 63 federal universities and 38 federal 'institutes' (secondary and vocational training), during the period that spanned 2014 to 2018. The law reserves 20% of teaching vacancies filled through federal civil servant examinations for Black people. We observe the distance that separates the legally-stipulated conditions and actual practice in these institutions. As five years have now gone by since the passage of this legislation, it seems safe to say that the goal of expanding racial/color diversity in federal civil service will not be achieved through public examinations for teaching careers. Moreover, meeting this goal becomes progressively harder, given the present scenario of resurgence of meritocratic discourses that question the legitimacy of affirmative actions for Afro-Brazilians.

PUBLIC PROCUREMENT • TEACHING CAREER • BLACK • AFFIRMATIVE ACTION

^I Universidade Federal de Goiás (UFG), Goiânia (GO), Brasil; <http://orcid.org/0000-0003-4387-8158>; luizman@gmail.com

^{II} Instituto Federal de Brasília (IFB), Brasília (DF), Brasil; <http://orcid.org/0000-0003-3353-5485>; up_resende@hotmail.com

DISCRIMINATION POSITIVE ENVERS LES CANDIDATS NOIRS DANS LE RECRUTEMENT D'ENSEIGNANTS DANS LES UNIVERSITÉS PUBLIQUES

Résumé

Ce travail utilise une méthodologie quali-quantitative pour analyser l'application de la loi n° 12 990/2014, réservant 20% des postes à des candidats noirs dans les concours de recrutement d'enseignants dans 63 universités fédérales et 38 instituts supérieurs d'éducation dans la période 2014-2018. Il a été constaté que le pourcentage prévu par la loi est loin de celui pratiqué par les universités fédérales et les instituts fédéraux. Passés cinq ans de l'adoption de la loi, il semble que l'objectif d'élargir la diversité concernant la race et la couleur de la peau dans la fonction publique ne sera pas atteint par le biais de concours de recrutement, dans un contexte de recrudescence des discours méritocratiques remettant en question la légitimité de la discrimination positive envers les noirs.

MARCHÉS PUBLICS • CARRIÈRE EN ENSEIGNEMENT • NOIR • ACTION POSITIVE

CONCURSOS PÚBLICOS FEDERALES PARA PROFESORES Y ACCIONES AFIRMATIVAS PARA CANDIDATOS NEGROS

Resumen

Analizamos, por metodología cuali-cuantitativa, la implementación de la Ley no. 12.990/2014, que reserva el 20% de las vacantes de concursos públicos federales para docencia en 63 universidades federales y 38 institutos federales a candidatos negros e negras, en el periodo de 2014 a 2018. Constatamos que el porcentaje legalmente previsto está muy lejos del practicado en universidades federales e institutos federales. Transcurridos más de cinco años después de la aprobación de la ley, parece que el objetivo de ampliar la diversidad de raza/color en el servicio público federal no será alcanzado mediante concursos para carreras docentes, en un escenario de resurgimiento de discursos meritocráticos que amenazan la legitimidad de acciones afirmativas para personas negras.

LICITACIÓN • CARRERA DOCENTE • NEGRO • ACCIÓN AFIRMATIVA

MAPEANDO POSSIBILIDADES E FRAGILIDADES

Este artigo contempla resultados de investigação¹ acerca dos processos de implementação da reserva de vagas para candidatas/os negras/os nos concursos da carreira de magistério superior das 63 universidades federais (UFs) e da carreira de educação básica, técnica e tecnológica dos 38 institutos federais de educação, ciência e tecnologia (IFs) das cinco regiões geográficas do Brasil (ver Quadro 1, abaixo), no período de 9 de junho de 2014 a 31 de dezembro de 2018, à luz do disposto na Lei n. 12.990 (BRASIL, 2014), que reserva 20% das vagas de concursos públicos federais para candidatas/os negras/os (pretas/os e pardas/os).

1 A pesquisa que deu origem a este artigo teve início em meados de 2017, quando um dos autores, Luiz Mello, esteve vinculado, em período de licença capacitação, ao Instituto Nacional de Ciência e Tecnologia de Inclusão no Ensino e na Pesquisa (INCTI), o qual tem por objetivo principal produzir conhecimento sobre as políticas de ações afirmativas nas universidades brasileiras, coordenado pelo prof. José Jorge de Carvalho, do Departamento de Antropologia da Universidade de Brasília, a quem somos muito gratos. Também queremos agradecer a Amanda Cristina de Oliveira, Denise Clara Santos Santana e Rafaela Aparecida de Figueiredo Alves, estudantes do curso de Bacharelado em Ciências Sociais da Faculdade de Ciências Sociais da Universidade Federal de Goiás, que, entre agosto de 2018 e julho de 2019, contribuíram com o levantamento de dados e as reflexões teórico-metodológicas desta pesquisa como bolsistas de iniciação científica.

QUADRO 1
UNIVERSIDADES FEDERAIS E INSTITUTOS FEDERAIS, POR REGIÃO GEOGRÁFICA, EM 2019

REGIÃO	UNIVERSIDADES FEDERAIS	TOTAL	INSTITUTOS FEDERAIS	TOTAL
Norte	Ufac (UF do Acre), Unifap (UF do Amapá), Ufam (UF do Amazonas), Ufopa (UF do Oeste do Pará), Ufpa (UF do Pará), Ufra (UF Rural da Amazônia), Unifesspa (UF do Sul e Sudeste do Pará), Unir (UF de Rondônia), UFRR (UF de Roraima), UFT (UF do Tocantins)	10	Ifac (IF de Educação, Ciência e Tecnologia do Acre), Ifap (IF de Educação, Ciência e Tecnologia do Amapá), Ifam (IF de Educação, Ciência e Tecnologia do Amazonas), Ifpa (IF de Educação, Ciência e Tecnologia do Pará), Ifro (IF de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia), IFRR (IF de Educação, Ciência e Tecnologia de Roraima), Ifto (IF de Educação, Ciência e Tecnologia do Tocantins)	7
Nordeste	Ufal (UF de Alagoas), Ufba (UF da Bahia), Ufob (UF do Oeste da Bahia), UFRB (UF do Recôncavo da Bahia), UFSB (UF do Sul da Bahia), UFC (UF do Ceará), UFCA (UF do Cariri), Unilab (Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira), Ufma (UF do Maranhão), UFCG (UF de Campina Grande), UFPB (UF da Paraíba), Ufpe (UF de Pernambuco), UFRPE (UF Rural de Pernambuco), Univasf (UF do Vale do São Francisco), Ufpi (UF do Piauí), Ufersa (UF Rural do Semi-Árido), UFRN (UF do Rio Grande do Norte), UFS (UF de Sergipe)	18	Ifal (IF de Educação, Ciência e Tecnologia de Alagoas), IFBA (IF de Educação, Ciência e Tecnologia da Bahia), IFBaiano (IF de Educação, Ciência e Tecnologia Baiano), IFCE (IF de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará), IFMA (IF de Educação, Ciência e Tecnologia do Maranhão), IFPB (IF de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba), IFPE (IF de Educação, Ciência e Tecnologia de Pernambuco), IF Sertão PE (IF de Educação, Ciência e Tecnologia do Sertão Pernambucano), IFPI (IF de Educação, Ciência e Tecnologia do Piauí), IFRN (IF de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte), IFS (IF de Educação, Ciência e Tecnologia de Sergipe)	11
Centro-Oeste	UnB (Universidade de Brasília), UFG (UF de Goiás), UFMS (UF de Mato Grosso do Sul), UFGD (UF da Grande Dourados), UFMT (UF de Mato Grosso)	5	IFB (IF de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília), IFG (IF de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás), IFGoiano (IF de Educação, Ciência e Tecnologia Goiano), IFMT (IF de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso), IFMS (IF de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso do Sul)	5
Sudeste	Ufes (UF do Espírito Santo), UFJF (UF de Juiz de Fora), Ufla (UF de Lavras), UFMG (UF de Minas Gerais), Ufop (UF de Ouro Preto), UFSJ (UF de São João del-Rei), UFU (UF de Uberlândia), UFV (UF de Viçosa), UFTM (UF do Triângulo Mineiro), UFVJM (UF dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri), Unifal (UF de Alfenas), Unifei (UF de Itajubá), UFF (UF Fluminense), UFRJ (UF do Rio de Janeiro), UFRRJ (UF Rural do Rio de Janeiro), Unirio (UF do Estado do Rio de Janeiro), UFABC (UF do ABC), UFSCar (UF de São Carlos), Unifesp (UF de São Paulo)	19	Ifes (IF de Educação, Ciência e Tecnologia do Espírito Santo), IFMG (IF de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais), IFNMG (IF de Educação, Ciência e Tecnologia do Norte de Minas Gerais), IFTM (IF de Educação, Ciência e Tecnologia do Triângulo Mineiro), IF Sul de Minas (IF de Educação, Ciência e Tecnologia do Sul de Minas), IF Sudeste MG (IF de Educação, Ciência e Tecnologia do Sudeste de Minas Gerais), IFF (IF de Educação, Ciência e Tecnologia Fluminense), IFRJ (IF de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio de Janeiro), IFSP (IF de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo)	9
Sul	UFPR (UF do Paraná), UTFPR (Universidade Tecnológica Federal do Paraná), Furg (Fundação Universidade do Rio Grande), UFCSPA (UF de Ciências da Saúde de Porto Alegre), UFFS (UF da Fronteira Sul), Ufpel (UF de Pelotas), UFRGS (UF do Rio Grande do Sul), UFSM (UF de Santa Maria), Unila (UF da Integração Latino-Americana), Unipampa (UF do Pampa), UFSC (Universidade Federal de Santa Catarina)	11	IFPR (IF de Educação, Ciência e Tecnologia do Paraná), IFRS (IF de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul), IF Farroupilha (IF de Educação, Ciência e Tecnologia Farroupilha), IF Sul-Rio-Grandense (IF de Educação, Ciência e Tecnologia Sul-Rio-Grandense), IFC (IF de Educação, Ciência e Tecnologia Catarinense), IFSC (IF de Educação, Ciência e Tecnologia de Santa Catarina)	6
Brasil	63		38	

Fonte: Elaboração dos autores.

Ainda são incipientes, mas em número crescente, os estudos acadêmicos acerca dos impactos da Lei n. 12.990 (BRASIL, 2014), bem como sobre ações afirmativas para pessoas negras no serviço público e suas repercussões na sociedade brasileira. Tais estudos, em grande medida, se restringem a dissertações e teses pouco divulgadas na forma de artigos e livros, com destaque, entre outros, para os trabalhos de Priscila Nunes Pereira (2018), Gabriela Felden Scheuermann (2017), Alice Ribeiro de Sousa (2016), Gianmarco Loures Ferreira (2016), Heitor Vinicius Bento Pessoa (2016), Iolanda Pinto de Faria (2015), Plínio de Melo Pires (2015) e Thiago Maços de Oliveira Miranda (2015).

Considerados em uma perspectiva mais ampla de análise, tais trabalhos têm como uma de suas principais conclusões o reconhecimento da relevância da Lei n. 12.990 (BRASIL, 2014) para o combate ao racismo prevalente no Brasil, ao mesmo tempo em que apontam a hipótese de que suas/seus principais beneficiárias/os seriam as/os candidatas/os pretas/os e pardas/os que já integram a parcela de famílias negras que possui melhores condições socioeconômicas e, em consequência, oferece educação de melhor qualidade a suas/seus filhas/os. Diga-se de passagem, porém, que essa já é a realidade também observada entre as famílias brancas, sendo raça/cor, escolaridade e classe social/renda marcadores sociais e atributos identitários que se reforçam reciprocamente como fundamentos de privilégios socialmente camuflados como direitos sociais, econômicos, políticos e culturais.

No universo dos debates sobre ações afirmativas para pessoas negras, o ofuscamento da legitimidade da categoria raça/cor pela classe social/renda de potenciais beneficiárias/os geralmente não passa de expressão mal disfarçada de racismo, na forma do argumento de que ações afirmativas deveriam fundar-se apenas em critérios sociais, mais especificamente renda, de maneira a beneficiar pessoas pobres indistintamente, brancas/os e negras/os. A partir dessa argumentação, o que muitas vezes se esquece é que ações afirmativas com base em raça/cor não constituem, *a priori*, política de redistribuição de renda, mas de combate ao racismo.

Entre os poucos trabalhos que investigam ações afirmativas com base em raça/cor nos quadros da administração pública federal, destacam-se as contribuições de Ana Paula Sampaio Volpe e Tatiana Dias Silva (2016), Tatiana Dias Silva (2014) e Tatiana Dias Silva e Ana Paula Sampaio Volpe (2013), que produziram uma análise ampla sobre ações afirmativas para pessoas negras no serviço público municipal, estadual e federal. Já Bárbara Estanislau, Eduardo Gomor e Jéssica Naime (2015) problematizaram as desigualdades raciais na sociedade brasileira em geral e na administração pública federal em particular, enquanto Marcilene Garcia de Souza (2010) produziu uma exaustiva análise da pioneira lei de cotas do estado do Paraná, que instituiu reserva de 10% das vagas de concursos públicos para pessoas negras.

Tendo tais estudos como pano de fundo, nossa investigação buscou informações relativas aos concursos públicos para as carreiras docentes a partir do mapeamento dos editais divulgados nas páginas institucionais das 63 UFs e dos 38 IFs, desde a aprovação da Lei n. 12.990 (6 de junho de 2014). Constatamos que o percentual de 20% de reserva de vagas legalmente previsto para candidatas/os

negras/os está longe de ser alcançado, como se observa nas tabelas 1 e 2, nas quais também estão especificadas as vagas reservadas para candidatas/os com deficiência, nos termos dos mesmos editais.²

TABELA 1
VAGAS OFERECIDAS EM CONCURSOS PÚBLICOS PARA A CARREIRA DE MAGISTÉRIO SUPERIOR, DAS 63 UNIVERSIDADES FEDERAIS, DISTRIBUÍDAS POR REGIÃO GEOGRÁFICA, NO PERÍODO DE 09.06.2014 A 31.01.2018

REGIÃO GEOGRÁFICA	TOTAL DE VAGAS	VAGAS PARA AMPLA CONCORRÊNCIA	VAGAS PARA NEGRAS/OS	VAGAS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA
Norte	2.687	2.572 (95,7%)	85 (3,2%)	30 (1,1%)
Nordeste	5.581	5.357 (96%)	145 (2,6%)	79 (1,4%)
Centro-Oeste	1.926	1.569 (81,5%)	208 (10,8%)	149 (7,7%)
Sudeste	4.925	4.700 (95,4%)	184 (3,7%)	41 (0,8%)
Sul	3.013	2.468 (82%)	342 (11,3%)	203 (6,7%)
Brasil	18.132	16.666 (91,9%)	964 (5,3%)	502 (2,8%)

Fonte: Elaboração dos autores.

TABELA 2
VAGAS OFERECIDAS EM CONCURSOS PÚBLICOS PARA A CARREIRA DE MAGISTÉRIO DE ENSINO BÁSICO, TÉCNICO E TECNOLÓGICO, DOS 38 INSTITUTOS FEDERAIS, POR REGIÃO GEOGRÁFICA, NO PERÍODO DE 09.06.2014 A 31.01.2018

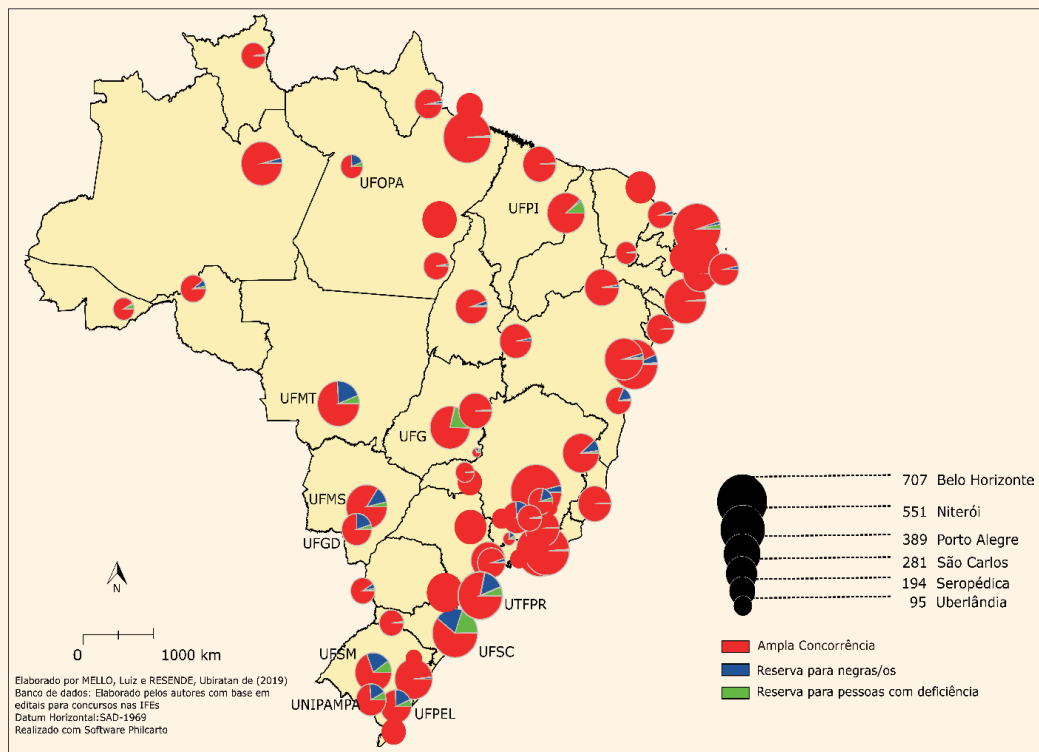
REGIÃO GEOGRÁFICA	TOTAL DE VAGAS	VAGAS PARA AMPLA CONCORRÊNCIA	VAGAS PARA NEGRAS/OS	VAGAS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA
Norte	850	785 (92,3%)	48 (5,7%)	17 (2%)
Nordeste	1495	1163 (77,8%)	243 (16,2%)	89 (6%)
Centro-Oeste	524	430 (82%)	72 (13,8%)	22 (4,2%)
Sudeste	1069	870 (81,4%)	153 (14,3%)	46 (4,3%)
Sul	1259	1098 (87,2%)	108 (8,6%)	53 (4,2%)
Brasil	5197	4346 (83,6%)	624 (12%)	227 (4,4%)

Fonte: Elaboração dos autores.

Já os mapas 1 e 2, apresentados a seguir, representam graficamente o total de vagas para carreira docente das UFs e dos IFs, respectivamente, com especificação proporcional das vagas previstas para ampla concorrência, das reservadas para candidatas/os negras/os e das destinadas a candidatas/os com deficiência. Apresenta-se, na escala de cada instituição de ensino individual, o alcance proporcional da reserva de vagas para candidatas/os negras/os, evidenciando-se o quanto cada uma se aproxima ou se distancia do percentual de 20% legalmente previsto.

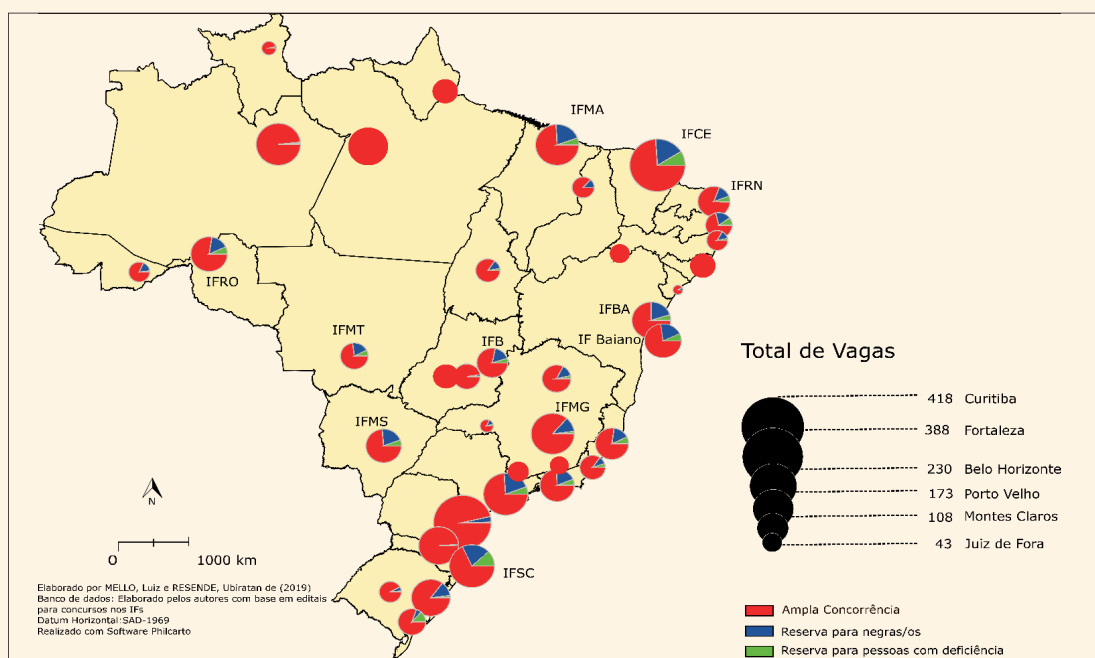
2 O art. 5º, § 2º, da Lei n. 8.112 (BRASIL, 1991) estabelece 20% como o percentual máximo de vagas a serem reservadas para pessoas com deficiência em concursos públicos, enquanto o art. 1º, § 1º, do Decreto n. 9.508 (BRASIL, 2018a) prevê o percentual mínimo de 5%.

MAPA 1
DISTRIBUIÇÃO PROPORCIONAL DE VAGAS OFERECIDAS EM CONCURSOS PÚBLICOS DA
CARREIRA DE MAGISTÉRIO SUPERIOR, DAS 63 UNIVERSIDADES FEDERAIS, NO PERÍODO
DE 09.06.2014 A 31.01.2018



Fonte: Universidades federais (Editais de Concursos 2014-2018); IBGE (2010).

MAPA 2
DISTRIBUIÇÃO PROPORCIONAL DE VAGAS OFERECIDAS EM CONCURSOS PÚBLICOS
DA CARREIRA DE MAGISTÉRIO DE ENSINO BÁSICO, TÉCNICO E TECNOLÓGICO NOS 38
INSTITUTOS FEDERAIS, NO PERÍODO DE 9 DE JUNHO DE 2014 A 31 DE JANEIRO DE 2018



Fonte: Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia (Editais de Concursos 2014-2018); IBGE (2010).

Os dados acima sintetizados na forma de tabelas e mapas correspondem a mais de 18 mil vagas de concursos para docentes do quadro permanente de UFs e mais de 5 mil vagas de concursos para docentes do quadro permanente de IFs. Seguramente, porém, esses totais são inferiores ao número de contratações efetivamente realizadas pelas instituições federais de ensino no período em questão, por duas razões principais: 1) nem sempre foi possível localizar todos os editais dos concursos nas páginas das respectivas instituições de ensino; 2) no prazo de vigência do concurso, podem ter surgido novas vagas não previstas originalmente no edital, em decorrência de aposentadorias, exonerações, demissões e falecimentos. De toda forma, os totais de vagas identificados, bem como os percentuais de vagas destinados à ampla concorrência e a candidatas/os negras/os, mostram uma tendência incontestável de que a reserva de 20% de vagas para candidatas/os negras/os prevista na Lei n. 12.990 (BRASIL, 2014) está muito longe de ser alcançada nos IFs (12%) e sobretudo nas UFs (5,3%).

Por outro lado, também considerando que esses dados dizem respeito a vagas previstas nos editais, o número de docentes negras/os efetivamente contratadas/os seguramente é ainda menor, haja vista a possibilidade de inexistência de candidatas/os negras/os inscritas/os em alguns concursos específicos mesmo com previsão de reserva de vagas para negras/os, bem como a eventual reprovação de inscritas/os. Em ambas as situações, conforme previsto no art. 3º, § 3º, da Lei n. 12.990 (BRASIL, 2014), as vagas devem ser remanejadas para a ampla concorrência. Ainda também seria importante saber, a partir de novas pesquisas, se vagas surgidas após a divulgação dos editais são preenchidas observando a previsão estabelecida em lei, já que a reserva de vagas para candidatas/os negras/os deve ser aplicada em relação a todas as vagas de um concurso público, durante seu período de vigência, e não apenas às aquelas oferecidas no edital de abertura.

Como observado nos Mapas 1 e 2, os percentuais de reserva de vagas para candidatas/os negras/os são heterogêneos entre as diferentes instituições de ensino, tanto UFs quanto IFs, com algumas poucas efetivamente cumprindo os 20%. Várias outras apresentam um percentual muito distante da meta proposta em lei, e a grande maioria das instituições está em situações intermediárias entre um extremo e outro, com tendência próxima a 5%.

Essa dificuldade de aplicação do percentual legalmente previsto já havia sido antecipada por Tatiana Dias Silva e Josenilton Marques da Silva (2014), autores da *Nota Técnica n. 17*, do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), sobre a “reserva de vagas para negros em concursos públicos: uma análise a partir do Projeto de Lei 6.738/2013”, divulgada em fevereiro de 2014. Nessa nota técnica, ressalta-se a necessidade de que nos concursos da carreira de magistério superior, a despeito do número baixo de vagas eventualmente oferecida, seja assegurada a reserva legal prevista para candidatas/os negras/os.

Tal ressalva se deve a uma especificidade da Lei n. 12.990 (BRASIL, 2014), estabelecida em seu art. 1º, § 1º: “A reserva de vagas será aplicada sempre que o número de vagas oferecidas no concurso público for igual ou superior a 3 (três)” (itálicos nossos). Essa é a aparente razão para a dificuldade antevista na nota técnica antes referida, considerando que algumas instituições de ensino, em geral UFs,

divulgam editais de concursos para docentes com menos de três vagas – geralmente uma –, enquanto outras, incluídos IFs e UFs, divulgam editais com muitas vagas, mas distribuídas por diferentes áreas de conhecimento com menos de três vagas cada uma. Em tais situações, geralmente entende-se a seleção para cada área específica como um concurso próprio, dando margem à interpretação de que a reserva de vagas não deveria ser aplicada, haja vista o número de vagas inferior a três. Tal entendimento, porém, contraria o estabelecido na lei em questão, já que está prevista a reserva em relação ao número total de vagas oferecidas no concurso, como destacado acima, sem qualquer alusão a especificidades relacionadas a eventuais fracionamentos. No caso dos IFs, a tendência é que seja ofertado um número maior de vagas por áreas de conhecimento, o que implica um maior percentual de reserva de vagas no caso das UFs, mesmo nas situações em que prevalece a equivocada interpretação de que o percentual de vagas reservadas deve incidir sobre cada área específica, e não sobre o total de vagas prevista no edital. No entanto, mesmo essa interpretação gera um alcance incompleto da meta prevista em lei, haja vista que o percentual de vagas reservadas para candidatas/os negras nos IFs é da ordem de 12%.

É relevante aqui registrar que o Plenário do Supremo Tribunal Federal (STF), em resposta à Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC) n. 41, apresentada pelo Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), aprovou, por unanimidade, em 8 de junho de 2017, o relatório do ministro Luís Roberto Barroso, que não só estabeleceu a constitucionalidade da Lei n. 12.990 (BRASIL, 2014), mas textualmente disse que “os concursos *não podem fracionar as vagas de acordo com a especialização exigida para burlar a política de ação afirmativa*, que só se aplica em concursos com mais de duas vagas” (BRASIL, 2017, p. 3, *itálicos nossos*). Qual a razão, então, para que ainda seja minoritária, no caso dos concursos para docentes de IFs e, especialmente, UFs, a interpretação da Suprema Corte brasileira de que o cálculo da reserva de vagas para candidatas/os negras/os deve ser feito a partir do total de vagas oferecidas em um mesmo edital, sem possibilidade de fracionamento de qualquer natureza?

Há sinais, porém, de que o entendimento restritivo na interpretação da Lei n. 12.990 (BRASIL, 2014) começa a mudar no âmbito dos concursos para docentes de instituições federais de ensino. A partir do levantamento realizado, observamos que, embora sem a celeridade que o passivo de vagas não reservadas exigiria, algumas instituições federais de ensino mudaram a forma de interpretação da lei e passaram a aplicar o percentual de 20% de reserva para candidatas/os negras/os sobre o total de vagas de cada edital, e não mais sobre o total de vagas de cada área de conhecimento, como faziam anteriormente, a exemplo da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (a partir Edital UFMS n. 84, de 29 de dezembro de 2017), da Universidade Federal da Bahia (a partir do Edital UFBA n. 2, de 26 de dezembro de 2018) e da Universidade Federal de Goiás (a partir do Edital UFG n. 13, de 30 de maio de 2019).

No caso específico da Universidade Federal de Goiás (UFG), no período de quatro anos e meio de vigência da lei e analisado em nosso levantamento, foram realizados concursos para 428 vagas do quadro permanente da carreira de

magistério superior, sendo duas reservadas para candidatas/os negras/os, o que corresponde a 0,47%. Todavia, nos termos do edital do concurso divulgado em maio de 2019 e antes mencionado, a reserva de 20% passou a incidir sobre o total de vagas, o que implicou que 12 das 59 vagas oferecidas no concurso foram reservadas para candidatas/os negras/os. Ou seja, em um único edital, multiplicou-se por seis o total de vagas reservadas para candidatas/os negras/os previsto nos 12 editais anteriores, com ofertas totais de vagas que variaram entre 8 e 89 para diferentes áreas do conhecimento, cada uma quase sempre com uma ou duas vagas. Se esse entendimento tivesse sido aplicado pela UFG desde a data de aprovação da Lei n. 12.990 (BRASIL, 2014), em vez das duas vagas reservadas para candidatas/os negras/os nos concursos realizados até 31 de dezembro de 2018, esse total seria de 86 vagas.

Note-se que a mudança na interpretação legal, no caso da UFG, foi comunicada à comunidade acadêmica por meio do Ofício-Circular 3, simbolicamente datado de 13 de maio de 2019, da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas e endereçado aos “Chefes de Unidades Acadêmicas Especiais, Diretor do Cepae, Diretores(as) de Unidades Acadêmicas e Regionais da UFG”, com o “Assunto: Esclarecimentos sobre a reserva de vagas para pessoas com deficiência (PCD) e negros”, no qual se diz textualmente:

5. Sobre a reserva de vagas para candidatos negros:

6. *A UFG também adequará os editais de concurso para professor da Carreira do Magistério Federal à Lei n. 12.990, de 09/06/2014, e à Portaria Normativa n. 4, de 06/10/2018, do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão/Secretaria de Gestão de Pessoas, que tratam da reserva de vagas aos negros.*

7. Considerando que a Lei n. 12.990, em seu artigo 1.º, determina que “ficam reservadas aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos...” [...], *a UFG adotará a seguinte metodologia para a reserva de vagas a candidatos negros, seguindo os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade: a cada 05 (cinco) vagas, a primeira será reservada aos candidatos que se autodeclararem negros, observando-se a ordem cronológica da entrada dos pedidos de concursos das Unidades Acadêmicas/Unidades Acadêmicas Especiais junto a esta Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas.* (UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS - UFG, 2019, *itálicos nossos*)

Vale aqui ressaltar que, na UFG, o critério para a definição de quais vagas entre as integrantes de um mesmo edital de concurso público para docentes serão reservadas para candidatas/os negras/os é “a ordem cronológica da entrada dos pedidos de concursos das Unidades Acadêmicas/Unidades Acadêmicas Especiais junto a esta Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas”, como destacado no trecho do ofício-circular antes reproduzido. Vale registrar que esse procedimento é praticamente o

mesmo que a UFG utiliza, desde 2009, para prever a reserva de vagas para pessoas com deficiência em concursos da carreira docente, no percentual máximo de 20% legalmente facultado, mesmo quando as vagas de um edital eram distribuídas por diferentes áreas de conhecimento. O tratamento diferenciado que se nota implicou, no período observado por nossa investigação, a expressiva discrepância de reserva de duas vagas para candidatas/os negras/os em concursos para docentes do quadro permanente, enquanto, nos mesmos editais, 90 vagas foram reservadas para candidatas/os com deficiência.

No levantamento que realizamos do conjunto das instituições federais de ensino, identificamos que, em alguns poucos casos, o percentual das vagas reservadas para candidatas/os negras/os incide sobre as áreas em que há candidatas/os negras/os aprovadas/os, por ordem de classificação, até alcançar os 20% legalmente previstos. Para a maioria das demais UFs e IFs que calcula a reserva de 20% das vagas para negras/os a partir do total de vagas oferecidas em um edital, o critério para definição das áreas que terão as vagas reservadas é o sorteio, em audiência pública realizada previamente à divulgação do edital. Em nosso entendimento, esse parece ser o procedimento mais adequado, considerando a publicidade do processo de definição de quais vagas serão reservadas para candidatas/os negras/os (audiência pública), bem como o fato de as vagas reservadas já estarem previamente especificadas em editais, embora sob o risco de que, por razões diversas, não haja candidatas/os negras/os inscritas/os para aquelas áreas de conhecimento específicas.

Ainda relacionado ao cenário acima descrito, é importante refletir sobre a oportunidade e a necessidade de práticas administrativas que se traduzem na publicação de diferentes editais de concursos para docentes, de uma mesma instituição de ensino, cada um com uma única vaga por área de conhecimento específica, divulgados em um curto intervalo de tempo (às vezes, vários editais em uma única semana), o que caracteriza outra forma de fracionamento de vagas e inviabiliza por completo a aplicação da Lei n. 12.990 (BRASIL, 2014), que prevê uma oferta mínima de três vagas por edital para que uma seja reservada para candidatas/os negras/os. Afinal, por que não reunir esses distintos editais, cada um com uma ou duas vagas, em um único edital com um número maior de vagas, sobre o qual seria calculado o percentual de 20% de reserva de vagas para candidatas/os negras/os?

ENTRE AS BOAS INTENCÕES E OS LIMITES DO RACISMO

A caracterização do reduzido número de professoras/es negras/es nas universidades federais já foi problematizada em trabalho anterior (MELLO; RESENDE, 2019), com destaque para o enorme índice de subnotificação de raça/cor desse corpo docente, identificado a partir de dados disponibilizados pelo Censo da Educação Superior, realizado pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep). O reduzido número de docentes negras/os nas UFs e IFs encontra-se na contramão de tendências mais recentes de crescimento significativo do número de estudantes negras/os nos cursos de graduação das instituições federais de ensino, bem como em nível de ensino médio dos IFs, também conforme

dados dos censos do Inep, especialmente a partir da aprovação da Lei n. 12.711 (BRASIL, 2012), conhecida como Lei de Cotas da Educação, que reserva 50% das vagas para estudantes de escolas públicas, com subcotas definidas a partir de perfis de renda, raça/cor e (d)eficiência.

Nesse cenário, embora não tenha sido objeto de nossa investigação, é instigante refletir sobre as razões fundantes das dificuldades para a implementação da Lei n. 12.990 (BRASIL, 2014), em seu propósito geral de diversificação do perfil de raça/cor do serviço público federal e, em particular, do corpo docente das instituições federais de ensino. Estudos de ordem qualitativa seguramente seriam parte do percurso teórico-metodológico para encontrar respostas a essa questão, mas provavelmente o racismo subjacente às lógicas institucionais da burocracia estatal e estruturante da sociedade brasileira é um ponto de partida fundamental para compreender a dinâmica da manutenção dos privilégios da elite branca, tradicionalmente ocupante dos cargos de prestígio do campo acadêmico e científico nacional e das instituições públicas de ensino, pesquisa e extensão no Brasil.

Novas investigações poderão nos remeter a uma reflexão mais aprofundada acerca das potenciais intersecções entre dificuldades administrativas de aplicação da lei em questão e racismo institucional, muitas vezes subjacente à cegueira racial – negação do racismo e da centralidade da raça/cor como determinantes sociais estruturais – que costuma contaminar os processos de implementação, monitoramento e avaliação de políticas públicas no Brasil e no mundo. Além do mais, impõe-se a reflexão acerca de eventuais políticas de reparação, considerando que a grande maioria das universidades e institutos federais não aplicou o percentual de 20% previsto em lei ao longo dos cinco anos iniciais de sua vigência, havendo um déficit de 14,7%, no caso das UFs, e de 8%, no caso dos IFs, o que hoje representa, respectivamente, 2.665 e 415 vagas de concursos para docentes que deveriam ter sido reservadas para candidatas/os negras/os.

Tais reflexões são especialmente desafiadoras em face da conjuntura social-cultural-política-econômica associada às recentes eleições de 2018 para os cargos do Poder Executivo, em níveis federal e estadual, quando os debates públicos sobre racismo e outras formas de discriminação e exclusão social assumiram um inédito formato na esfera pública, desvelando uma sociedade fraturada, em que noções de democracia, justiça e liberdade foram ressignificadas nas lutas entre grupos sociais diversos. A paisagem sociocultural construída é de abolição de fronteiras entre mundos físico e virtual; de quase ausência de limites entre realidade e ficção; de distinções supostamente tênues entre verdade, pós-verdade e minha-verdade; e de disputas epistêmicas antes inimagináveis entre evidências empíricas, ideologias disfarçadas de imperativos morais e teorias conspiratórias.

Nesse universo, mostra-se importante também refletir sobre as possibilidades de aliança entre pesquisadoras/es negras/os e brancas/os na construção de políticas e práticas antirracistas, que não subestimem a força subalternizante dos racismos e tampouco romantizem o potencial emancipatório de alianças entre indivíduos com distintos pertencimentos de raça/cor. Os geno(epistemi)cídios associados a lógicas pós-coloniais eurocêntricas quase sempre também se fazem prevaletentes em países do sul global, sendo defendidos por suas elites,

inclusive intelectuais, como mostram Achille Mbembe (2019), Grada Kilomba (2019), Joaze Bernardino-Costa, Nelson Maldonado-Torres e Ramón Grosfoguel (2018), Walter Mignolo (2017), Aníbal Quijano (2009), Frantz Fanon (1952/2008), Stuart Hall (2003), Abdias Nascimento (2002, 1978), Guerreiro Ramos (1995, 1954) e Lélia Gonzalez (1988), entre outras/os.

Parece igualmente promissor ampliar a compreensão da conjuntura de fratura do tecido social, cultural e político brasileiro, em particular no que diz respeito às disputas públicas associadas a marcadores sociais, eixos de subordinação e atributos identitários relacionados à raça/cor, levando-se vivamente em consideração as disputas simbólicas e econômicas decorrentes das inter-relações entre branquitude, racismo estrutural, ações afirmativas e políticas antirracistas, a partir de reflexões inspiradas, entre outros, nos trabalhos de Ana Amélia de Paula Laborne (2014), Lourenço Cardoso (2014), Lia Vainer Schucman (2012), Liv Sovik (2014), Vron Ware (2004), Iray Carone e Maria Aparecida Silva Bento (2002).

A compreensão da dinâmica desse cenário e de seus potenciais desdobramentos a curto prazo mostra-se particularmente importante quando se tem em vista que tanto a Lei n. 12.711 (BRASIL, 2012) quanto a Lei n. 12.990 (BRASIL, 2014) possuem horizontes de vigência de dez anos, definidos, respectivamente, nos seguintes termos:

Lei n. 12.711/12:

[...]

Art. 7º No prazo de dez anos a contar da data de publicação desta Lei, será promovida a revisão do programa especial para o acesso às instituições de educação superior de estudantes pretos, pardos e indígenas e de pessoas com deficiência, bem como daqueles que tenham cursado integralmente o ensino médio em escolas públicas. (Redação dada pela Lei n. 13.409, de 2016) (BRASIL, 2012)

Lei n. 12.990/14:

[...]

Art. 6º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação e terá vigência pelo prazo de 10 (dez) anos. (BRASIL, 2014)

Além disso, chama a atenção o fato de já tramitarem no Congresso Nacional, em especial na Câmara dos Deputados, projetos de lei com o objetivo de alterar o ordenamento jurídico brasileiro no que diz respeito às ações afirmativas fundadas em raça/cor, sob o argumento de que violariam a ordem constitucional e o “princípio da meritocracia”, como é o caso do Projeto de Lei n. 5.008, de 2016, que “estabelece a aplicação das *quotas sociais como único critério de seleção para ingresso na educação pública superior e técnica bem como em concursos públicos federais*” (itálicos nossos). Aqui ressaltamos que o STF já se posicionou acerca da constitucionalidade do programa de cotas para negros/os da UnB e dos sistemas de reserva de vagas com base em critério étnico-racial no processo de seleção para ingresso em instituição pública de ensino superior, na forma do acórdão relativo

à Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) n. 186 (BRASIL, 2012b), e mais recentemente também se manifestou acerca da constitucionalidade da Lei n. 12.990 (BRASIL, 2014), nos termos do acórdão concernente à antes referida ADC n. 41 (BRASIL, 2017).

Como exemplo mais recente de iniciativa contrária às ações afirmativas para pessoas negras no Brasil, vale destacar o Projeto de Lei n. 1.443, de 2019, de autoria da deputada professora Dayane Pimentel (PSL/BA), cujo art. 1º sumariamente diz: “*Fica revogada a Lei n. 12.711, de 29 de agosto de 2012, que dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências*” (itálicos nossos). Considerando o alcance radical da medida proposta, em 29.03.2019, o Grupo Nacional de Direitos Humanos do Conselho Nacional de Procuradores-Gerais dos Ministérios Públicos (dos estados e da União) e a Procuradoria Federal dos Direitos do Cidadão, por meio da Nota Técnica Conjunta n. 1, posicionaram-se contra a supressão das cotas raciais para acesso às universidades e instituições de ensino técnico, conforme pretendido no mencionado projeto de lei. Nesse contexto, em 2 de abril de 2019, o Projeto de Lei n. 1.443/2019 teve sua tramitação interrompida a pedido da autora, ao passo que, em 19 de março de 2019, a mesma parlamentar já havia apresentado o Projeto de Lei n. 1.531/2019, que “*altera os arts. 3º, 5º e 7º da Lei n. 12.711, de 29 de agosto de 2012, para retirar o mecanismo de subcotas raciais para ingresso nas instituições federais de ensino superior e de ensino técnico de nível médio*” (itálicos nossos). Na nova versão do projeto, incontestemente parece ser o objetivo da parlamentar: não acabar com as ações afirmativas para ingresso em instituições federais de ensino em sua totalidade, mas suprimir apenas as cotas para pessoas negras, mantidos os demais critérios.

Iniciativas como essas parecem desconhecer a longa trajetória de mais de 20 anos dos estudos que mostram os impactos positivos das ações afirmativas para negras/os nos cursos de graduação das universidades públicas brasileiras³ e suas repercussões na construção de uma sociedade menos desigual e excludente, como destacam, entre tantos outros, os trabalhos de Márcia Marques de Carvalho e Fábio Waltenberg (2015), Marcus Eugênio Oliveira Lima, Paulo Sérgio da Costa Neves e Paula Bacellar e Silva (2014), Jocélio Teles Santos (2013) e Adilson Pereira dos Santos (2012).

Na atualidade, um dos principais pontos do debate acerca das ações afirmativas para pessoas negras continua a ser a comprovação dos pertencimentos de raça/cor, tema que se encontra na gênese de praticamente todas as discussões sobre ações afirmativas com base em raça/cor no Brasil, desde fins da década de 1990. Enquanto a Lei n. 12.711 (BRASIL, 2012a) refere-se, em seu art. 3º, à “autodeclaração” como critério de definição de pertencimento de raça/cor em uma perspectiva ampla, a Lei n. 12.990 (BRASIL, 2014), em seu art. 2º, parágrafo

3 Já em relação às ações afirmativas em cursos de pós-graduação, à exceção de abordagens pioneiras como a de José Jorge de Carvalho (2003), os estudos e publicações são mais recentes, com destaque para os trabalhos de Ana Cristina Vanali e Paulo Vinicius Baptista da Silva (2019), Anna Carolina Venturini (2019), Anna Carolina Venturini e João Feres Júnior (2018) e os dois volumes da coletânea organizada por Amélia Artes, Sandra Unbehaum e Valter Silvério (2016a, 2016b).

único, cogita a possibilidade de haver “falsidade” na autodeclaração, o que implicaria eliminação da/o candidata/o do concurso ou anulação de sua admissão no serviço público, a depender do caso, após procedimento administrativo que assegure o contraditório e a ampla defesa.

A partir dessa previsão legal, o Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG), em 6 de abril de 2018, emitiu a Portaria Normativa n. 4, que “regulamenta o procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração dos candidatos negros, para fins de preenchimento das vagas reservadas nos concursos públicos federais, nos termos da Lei n. 12.990, de 9 de junho de 2014”. Note-se que esse entendimento também materializa a tese de julgamento consolidada a partir da mencionada ADC n. 41, do STF, que estabeleceu, em 8 de junho de 2017:

É constitucional a reserva de 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública direta e indireta. É legítima a utilização, além da autodeclaração, de critérios subsidiários de heteroidentificação, desde que respeitada a dignidade da pessoa humana e garantidos o contraditório e a ampla defesa. (BRASIL, 2017, p. 3, *itálicos nossos*)

Em grande medida, esse entendimento do STF e a portaria do MPOG têm sido os fundamentos centrais para que se reivindique a implementação de procedimentos complementares à autodeclaração de raça/cor, não só no caso dos concursos públicos, mas também nos processos seletivos para candidatas/os a cursos de graduação e pós-graduação nas instituições federais de ensino, especialmente diante do número crescente de denúncias de fraude. A centralidade ainda hoje atribuída à efetiva comprovação do pertencimento de raça/cor para acessar direito à ação afirmativa específica para pessoas negras aponta para uma reflexão principal, entre outras: a velha retórica de que não seria possível saber quem é negro e branco no Brasil, especialmente pardo, dado o histórico de miscigenação racial, o que reforçaria a tese de que as ações afirmativas não deveriam contemplar exclusivamente pertencimentos de raça/cor, mas, em vez disso, critérios de “vulnerabilidade social”, como baixa renda e pobreza. Essa última perspectiva parece especialmente presente nas iniciativas legislativas que objetivam alterar as Leis n. 12.711 (BRASIL, 2012a) e n. 12.990 (BRASIL, 2014), de maneira a transformar “cotas raciais” em “cotas sociais”. Para uma discussão mais detalhada sobre o lugar das comissões de verificação e os limites e possibilidades de abordagem conjunta de autodeclaração e heteroidentificação de raça/cor, ver, entre outros, os trabalhos de Alice Hertzog Resadori e Roger Raupp Rios (2018) e André Saddy e Stephan Bertollo Santana (2016/2017), a coletânea organizada por Gleidson Renato Martins Dias e Paulo Roberto Faber Tavares Junior (2018), além do Relatório do Grupo de Trabalho Interministerial Cotas Raciais (2018), documento-base que deu origem à mencionada Portaria n. 4/2018, do MPOG (BRASIL, 2018b).

EM BUSCA DE NOVOS RUMOS

A principal conclusão de nossa investigação é que as instituições federais de ensino, incluídas UFs e IFs, estão longe de se beneficiarem plenamente das boas intenções da Lei n. 12.990 (BRASIL, 2014), no que diz respeito à diversificação do perfil de raça/cor de suas/seus docentes, haja vista o não cumprimento do percentual de reserva de 20% das vagas para candidatas/os negras/os nos respectivos concursos públicos. Além disso, o governo federal não tem monitorado e avaliado, como legalmente previsto, os impactos da lei em questão na composição do quadro de servidores/as públicos federais, haja vista a ausência completa de dados públicos acerca da forma como as reservas de vagas para candidatas/os negras/os tem sido realizada nos concursos em geral e nos relativos às carreiras docentes em particular.

Se, ao mostrarmos a distância entre o percentual de reserva de vagas previsto em lei e a realidade fática dos concursos para docentes de instituições federais de ensino, nossa investigação contribui em alguma medida para a compreensão do cenário das ações afirmativas para pessoas negras no Brasil, muitas lacunas e perguntas ficam ainda sem resposta e demandam novas investigações:

1) Quais os potenciais impactos da presença de candidatas/os negras/os, inscritas/os como cotistas, na dinâmica dos concursos para docentes, considerando, entre outros aspectos, o racismo institucional e estrutural que pode afetar a própria avaliação de tais candidatas/os e o processo seletivo como um todo?

2) Quais os percentuais de candidatas/os autodeclaradas/os negras/os, aprovadas/os em concursos públicos, que são impedidas/os de tomar posse em face de decisões das comissões de heteroidentificação, que apontam para fraudes na autodeclaração, à medida que não as/os reconhecem como negras/os?

3) Qual o número efetivo de docentes negras/os aprovadas/os em concursos públicos de instituições federais de ensino como cotistas, bem como as/os que são aprovadas/os na ampla concorrência, e em quais áreas de formação e atuação?

4) Se as vagas reservadas para candidatas/os negras/os não estejam sendo efetivamente ocupadas por negras/os, quais seriam os principais impedimentos? Falta de candidatas/os em concursos de áreas específicas? Eventual reprovação das/os inscritas/os?

5) A reserva para negras/os tem sido aplicada para todas as nomeações realizadas ao longo do prazo de vigência dos concursos, e não apenas para as vagas previstas inicialmente no edital?

6) Como a contratação de professoras/es negras/os tem afetado a dinâmica administrativa e acadêmica das instituições de ensino, considerando o racismo que se manifesta na vida ordinária das relações internas ao corpo docente, bem como parece intrínseco às relações entre docentes e estudantes e técnico-administrativas/os?

Também seria relevante acompanhar os debates no Congresso Nacional acerca da vigência da Lei n. 12.990 (BRASIL, 2014), prevista para encerrar-se em 2024, bem como das iniciativas legislativas voltadas à revogação sumária das leis que preveem ações afirmativas com base em perfis de raça/cor e/ou sua substituição por ações afirmativas focadas apenas em critérios de vulnerabilidade social definidos a partir de níveis de renda.

Importante é questionar, por fim, que providências poderiam ser tomadas com vistas a alterar a situação de não cumprimento do percentual de reserva de vagas previsto em lei. Além disso, em termos ideais, como proceder à reparação decorrente da não reserva de mais de 3.000 vagas para candidatas/os negras/os nos concursos para docentes das instituições federais de ensino? Claro que essas questões se situam no contexto mais amplo da crise que atinge a rede federal de ensino médio, técnico, tecnológico e superior no Brasil, em que a ausência de recursos orçamentários que viabilizem o funcionamento com qualidade das UFs e IFs é apenas a ponta do *iceberg* de um movimento politicamente organizado, em escala nacional e internacional, de desvalorização do conhecimento científico, da educação escolar e universitária e da carreira docente como um todo, em especial das carreiras de docentes vinculadas/os ao serviço público federal. Tal realidade é parte de disputas ideológicas, em escala nacional e planetária, relacionadas a conflitos e lutas estruturais entre grupos que possuem diferentes visões de mundo e perspectivas acerca do que seja justiça, liberdade, cidadania e direitos humanos, incluídos o direito à educação e o combate aos racismos e aos epistemicídios.

REFERÊNCIAS

ARTES, Amélia; UNBEHAUM, Sandra; SILVÉRIO, Valter (org.). *Ações afirmativas no Brasil: experiências bem-sucedidas de acesso na pós-graduação*. São Paulo: Cortez; Fundação Carlos Chagas, 2016a. v. 1.

ARTES, Amélia; UNBEHAUM, Sandra; SILVÉRIO, Valter (org.). *Ações afirmativas no Brasil: reflexões e desafios para a pós-graduação*. São Paulo: Cortez; Fundação Carlos Chagas, 2016b. v. 2.

BERNARDINO-COSTA, Joaze; MALDONADO-TORRES, Nelson; GROSFUGUEL, Ramón (org.). *Decolonialidade e pensamento afrodiaspórico*. Belo Horizonte: Autêntica, 2018.

BRASIL. Lei n. 12.990, de 9 de junho de 2014. Dispõe sobre a 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*, 10 jun. 2014. p. 3. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12990.htm. Acesso em: 7 out. 2017.

BRASIL. Lei n. 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*, 30 ago. 2012a. p. 1. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12711.htm. Acesso em: 7 out. 2017.

BRASIL. Lei n. 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. *Diário Oficial da União*, 19 abr. 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8112cons.htm. Acesso em: 15 ago. 2019.

BRASIL. Decreto n. 9.508, de 24 de setembro de 2018. Reserva às pessoas com deficiência percentual de cargos e de empregos públicos ofertados em concursos públicos e em processos seletivos no âmbito da administração pública federal direta e indireta. *Diário Oficial da União*, 25 set. 2018a. p. 3. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Decreto/D9508.htm#art10. Acesso em: 15 ago. 2019.

BRASIL. *Ação Declaratória de Constitucionalidade n. 41 (Inteiro Teor do Acórdão)*. Tem como objeto a Lei n. 12.990/2014, que 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 direta e indireta”. Brasília: STF, 2017. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=312447860&ext=.pdf>. Acesso em: 25 jul. 2019.

BRASIL. *Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental n. 186 (Inteiro Teor do Acórdão)*. Tem como objeto o “sistema de reserva de vagas com base em critério étnico-racial (cotas) no processo de seleção para ingresso em instituição pública de ensino superior”. Brasília: STF, 2012b. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=269432069&ext=.pdf>. Acesso em: 25 jul. 2019.

BRASIL. *Portaria Normativa n. 4*, de 06 de abril de 2018, que “regulamenta o procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração dos candidatos negros, para fins de preenchimento das vagas reservadas nos concursos públicos federais, nos termos da Lei n. 12.990, de 9 de junho de 2014”. Brasília: Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG). Secretaria de Gestão de Pessoas, 2018b. Disponível em: http://www.dpu.def.br/images/stories/Infoleg/2018/04/10/portaria_mpeg2.pdf. Acesso em: 8 abr. 2018.

BRASIL. *Projeto de Lei n. 1531/2019*, de autoria da Deputada Professora Dayane Pimentel (PSL/BA), que “altera os arts. 3º, 5º e 7º da Lei n. 12.711, de 29 de agosto de 2012, para retirar o mecanismo de subcotas raciais para ingresso nas instituições federais de ensino superior e de ensino técnico de nível médio”. 2019a. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2194298>. Acesso em: 29 jul. 2019.

BRASIL. *Projeto de Lei n. 1.443*, de autoria da Deputada Professora Dayane Pimentel (PSL/BA), que “revoga a Lei n. 12.711, de 29 de agosto de 2012, que dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências”. 2019b. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2193802>. Acesso em: 26 set. 2019.

BRASIL. *Projeto de Lei n. 5.008*, de autoria do Deputado Vinícius Carvalho (PRB/SP), que “estabelece a aplicação das quotas sociais como único critério de seleção para ingresso na educação pública superior e técnica bem como em concursos públicos federais”. 2016. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2081964>. Acesso em: 26 jul. 2019.

BRASIL. *Edital n. 84*, de 29 de dezembro de 2017. Campo Grande: Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, 2017. Disponível em: <https://progep.ufms.br/en/concurso-publico-da-carreira-do-magisterio-superior-edital-ufmsprogep-no-842017/>. Acesso em: 17 nov. 2019.

BRASIL. *Edital n. 2*, de 26 de dezembro de 2018. Salvador: Universidade Federal da Bahia, 2018. Disponível em: https://concursos.ufba.br/sites/concursos.ufba.br/files/docentes/edital_docente_no_02_2018_retificado_em_12_07_2019.pdf. Acesso em: 17 nov. 2019.

BRASIL. *Edital n. 13*, de 30 de maio de 2019. Goiânia: Universidade Federal de Goiás, 2019. Disponível em: https://sistemas.ufg.br/CONCURSOS_WEB/informacoes/concurso/cd_concurso/2465. Acesso em: 17 nov. 2019.

CARDOSO, Lourenço. *O branco diante a rebeldia do desejo: um estudo sobre a branquitude no Brasil*. 2014. 290 f. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) – Faculdade de Ciências e Letras, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Araraquara, 2014. Disponível em: http://www.fclar.unesp.br/agenda-pos/ciencias_sociais/3146.pdf. Acesso em: 21 jun. 2019.

CARONE, Iray; BENTO, Maria Aparecida Silva (org.). *Psicologia social do racismo: estudos sobre branquitude e branqueamento no Brasil*. Petrópolis: Vozes, 2002.

CARVALHO, José Jorge de. Ações afirmativas para negros na pós-graduação, nas bolsas de pesquisa e nos concursos para professores universitários como resposta ao racismo acadêmico. In: SILVA, Petronilha B. Gonçalves e; SILVÉRIO, Valter Roberto (org.). *Educação e ações afirmativas: entre a justiça simbólica e a justiça econômica*. Brasília: Inep, 2003. p. 161-190.

CARVALHO, Márcia Marques de; WALTENBERG, Fábio D. Desigualdade de oportunidades no acesso ao ensino superior no Brasil: uma comparação entre 2003 e 2013. *Economia Aplicada*, v. 19, n. 2, p. 369-396, 2015. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/ecoa/article/view/106038>. Acesso em: 11 nov. 2017.

CONSELHO FEDERAL DA ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL – CFOAB. *Petição Inicial da Ação Declaratória de Constitucionalidade* (com pedido de medida cautelar), tendo por objeto a Lei n. 12.990, de 09 de junho de 2014. Disponível em: <http://s.conjur.com.br/dl/adc-41-oab-declaracao.pdf>. Acesso em: 4 abr. 2018.

DIAS, Gleidson Renato Martins; TAVARES JR., Paulo Roberto Faber (org.). *Heteroidentificação e cotas raciais: dúvidas, metodologias e procedimentos*. Canoas: IFRS, 2018. Disponível em: https://www.geledes.org.br/wp-content/uploads/2019/03/Heteroidentificacao_livro_ed1-2018.pdf. Acesso em: 28 jul. 2019.

ESTANISLAU, Bárbara; GOMOR, Eduardo; NAIME, Jéssica. A inserção dos negros no serviço público federal e as perspectivas de transformação a partir da Lei de Cotas. In: FREIRE, Alessandro; PALOTTI, Pedro (org.). *Servidores públicos federais: novos olhares e perspectivas*. Brasília: Enap, 2015. p. 107-132. Disponível em: https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/2396/1/Caderno_42_Servidores%20p%C3%BAblicos%20federais_novos%20olhares%20e%20perspectivas.pdf. Acesso em: 31 jul. 2019.

FANON, Frantz. *Pele negra, máscaras brancas*. Salvador: Edufba, 2008. 1ª edição em 1952.

FARIA, Iolanda Pinto de. *O ingresso em Instituições Federais de Ensino Superior: um estudo interdisciplinar das cotas para discentes e docentes*. 2015. 110 f. Dissertação (Mestrado em Estudos Interdisciplinares) – Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2015. Disponível em: https://repositorio.ufba.br/ri/bitstream/ri/18173/1/Dissertacao_Iolanda_Faria.pdf. Acesso em: 15 jun. 2019.

FERREIRA, Gianmarco Loures. *Sub-representação legal: a Lei de Cotas nos concursos públicos*. 2016. 222 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade de Brasília, Brasília, 2016.

GONZALEZ, Lélia. A categoria político-cultural de amefricanidade. *Tempo Brasileiro*, n. 92-93, p. 69-82, 1988. Disponível em: <https://negrasoulblog.files.wordpress.com/2016/04/a-categoria-polc3adtico-cultural-de-amefricanidade-lelia-gonzales1.pdf>. Acesso em: 2 ago. 2019.

GRUPO DE TRABALHO INTERMINISTERIAL COTAS RACIAIS. *Relatório Final do Grupo de Trabalho Interministerial instituído pela Portaria Conjunta MP/MJC N. 11, de 26 de dezembro de 2016, para regulamentação dos procedimentos de heteroidentificação previstos na Lei n. 12.990, de 9 de junho de 2014*. Brasília: MPOG, 2018.

HALL, Stuart. *Da diáspora: identidades e mediações culturais*. Belo Horizonte: Editora da UFMG/ Brasília: Unesco, 2003.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. *Base cartográfica do Brasil*. Rio de Janeiro, 2010.

KILOMBA, Grada. *Memórias da plantaço*: episódios de racismo cotidiano. Rio de Janeiro: Cobogó, 2019.

LABORNE, Ana Amélia de Paula. *Branquitude em foco*: análises sobre a construção da identidade branca de intelectuais no Brasil. 2014. 156 f. Tese (Doutorado em Educação) – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2014. Disponível em: http://www.bibliotecadigital.ufmg.br/dspace/bitstream/handle/1843/BUOS-9TDHVV/tese_final_revisada_ana_dez.pdf?sequence=1. Acesso em: 16 jun. 2019.

LIMA, Marcus Eugênio Oliveira; NEVES, Paulo Sérgio da Costa; SILVA, Paula Bacellar e. A implantação de cotas na universidade: paternalismo e ameaça à posição dos grupos dominantes. *Revista Brasileira de Educação*, v. 19, n. 56, p. 141-163, jan./mar. 2014. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rbedu/v19n56/v19n56a08.pdf>. Acesso em: 10 nov. 2017.

MBEMBE, Achille. *Crítica da razão negra*. São Paulo: N-1 Edições, 2019.

MELLO, Luiz; RESENDE, Ubiratan Pereira de. Concursos públicos para docentes de universidades federais na perspectiva da Lei n. 12.990/2014: desafios à reserva de vagas para candidatas/os negras/os. *Revista Sociedade e Estado*, Brasília, v. 34, n. 1, p. 161-184, jan./abr. 2019. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/se/v34n1/0102-6992-se-34-01-161.pdf>. Acesso em: 15 maio 2019.

MIGNOLO, Walter. Colonialidade: o lado mais escuro da modernidade. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, São Paulo, v. 32, n. 94, p. 1-18, jun. 2017. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rbcsoc/v32n94/0102-6909-rbcsoc-3294022017.pdf>. Acesso em: 6 jul. 2019.

MIRANDA, Thiago Maços de Oliveira. *Políticas de ação afirmativa em concursos públicos federais: um estudo sobre a Lei n. 12.990/2014*. 72 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração) – Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2015. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/15131/Disserta%C3%A7%C3%A3o%20Mestrado%20-%20A%C3%A7%C3%B5es%20Afirmativas%20-%20Thiago%20Miranda%20Vers%C3%A3o%20final.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 16 jun. 2019.

NASCIMENTO, Abdias. *O genocídio do negro brasileiro: processo de um racismo mascarado*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1978.

NASCIMENTO, Abdias. *O quilombismo*. Brasília: Palmares; Rio de Janeiro: OR Editor, 2002.

- PEREIRA, Priscila Nunes. *Negras, professoras e cotistas: saberes construídos na luta pelo exercício da docência*. 2018. 173 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2018. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/183202/001078569.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 16 jun. 2019.
- PESSOA, Heitor Vinicius Bento. *Equidade e meritocracia: um estudo de caso da política de cotas raciais para afrodescendentes no serviço público federal, na perspectiva dos direitos humanos*. 2016. 375 f. Dissertação (Mestrado em Direitos Humanos, Cidadania e Violência) – Centro Universitário Euro-Americano, Brasília, 2016.
- PIRES, Plínio de Melo. *Sistema de cotas como instrumento de ação afirmativa: estudo sobre o ingresso de negros no funcionalismo público brasileiro*. 2015. 99 f. Dissertação (Mestrado em Direito, Relações Internacionais e Desenvolvimento) – Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2015. Disponível em: <http://tede2.pucgoias.edu.br:8080/bitstream/tede/2722/1/PLINIO%20DE%20MELO%20PIRES.pdf>. Acesso em: 16 jun. 2019.
- QUIJANO, Aníbal. Colonialidade do poder e classificação social. In: SANTOS, Boaventura de Sousa; MENESES, Maria Paula (org.). *Epistemologias do sul*. Coimbra: Almedina, 2009. p. 73-118.
- RAMOS, Alberto Guerreiro. *Introdução crítica à sociologia brasileira*. Rio de Janeiro: Editora UFRJ, 1995.
- RAMOS, Alberto Guerreiro. O problema do negro na sociologia brasileira. *Cadernos de Nosso Tempo*, v. 2, n. 2, p. 189-220, jan./jun. 1954. Disponível em: <https://archive.org/details/OProblemaDoNegroNaSociologiaBrasileira>. Acesso em: 2 ago. 2019.
- RESADORI, Alice Hertzog; RIOS, Roger Raupp. Identidades de gênero e o debate étnico-racial no direito brasileiro. Autodeclaração como técnica de proteção antidiscriminatória. *Civitas*, Porto Alegre, v. 18, n. 1, p. 10-25, jan./abr. 2018. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/civitas/v18n1/1519-6089-civitas-18-01-0010.pdf>. Acesso em: 28 jul. 2019.
- SADDY, André; SANTANA, Stephan Bertollo. A questão da autodeclaração racial prestada por candidatos de concursos públicos. *Revista Jurídica da Presidência*, Brasília, v. 18, n. 116, p. 633-665, out. 2016/jan. 2017. Disponível em: <https://revistajuridica.presidencia.gov.br/index.php/saj/article/view/1460/1193>. Acesso em: 10 nov. 2017.
- SANTOS, Adilson Pereira dos. Itinerário das ações afirmativas no ensino superior público brasileiro: dos ecos de Durban à Lei das Cotas. *Revista de Ciências Humanas*, Viçosa, v. 12, n. 2, p. 289-317, jul./dez. 2012. Disponível em: <http://www.cch.ufv.br/revista/pdfs/vol12/artigo1vol12-2.pdf>. Acesso em: 10 nov. 2017.
- SANTOS, Jocélio Teles (org.). *O impacto das cotas nas universidades brasileiras (2004-2012)*. Salvador: CEAO, 2013.
- SCHEUERMANN, Gabriela Felden. *Ações afirmativas, inclusão e visibilidade negra: a legitimidade de cotas raciais em processos seletivos para ingresso no ensino superior e no serviço público federal*. 2017. 180 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões, Santo Ângelo, 2017.
- SCHUCMAN, Lia Vainer. *Entre o “encardido”, o “branco” e o “branquíssimo”: raça, hierarquia e poder na construção da branquitude paulistana*. 2012. 160 f. Tese (Doutorado em Psicologia) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2012. Disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/47/47134/tde-21052012-154521/pt-br.php>. Acesso em: 17 jun. 2019.
- SILVA, Tatiana Dias. Cor e raça nos quadros da administração pública. In: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS, 19. Abep, São Pedro, SP, 24 a 28 nov. 2014. Disponível em: <http://www.abep.org.br/publicacoes/index.php/anais/article/viewFile/2262/2217>. Acesso em: 12 out. 2017.
- SILVA, Tatiana Dias; SILVA, Josenilton Marques da. Nota Técnica n. 17, sobre a “reserva de vagas para negros em concursos públicos: uma análise a partir do Projeto de Lei 6.738/2013”. Brasília: Ipea, 2014. Disponível em: http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/5781/1/NT_n17_Reserva-vagas-negros-concursos-publicos_Disoc_2014-fev.pdf. Acesso em: 4 abr. 2018.
- SILVA, Tatiana Dias; VOLPE Ana Paula Sampaio. Ações afirmativas para ingresso na administração pública. In: ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM CIÊNCIAS SOCIAIS, 37., 2013, Águas de Lindoia. *Seminários temáticos*. Águas de Lindoia: ANPOCS, 2013. Disponível em: <http://www.anpocs.com/index.php/papers-37-encontro/st/st25/8563-acoes-afirmativas-para-ingresso-de-negros-na-administracao-publica/file>. Acesso em: 12 out. 2017.

SOUSA, Alice Ribeiro de. *Concurso público e ações afirmativas: a reserva de cotas sociais como instrumento de concretização dos direitos fundamentais*. 2016. 173 f. Tese (Doutorado em Função Social do Direito) – Faculdade Autônoma de Direito, São Paulo, 2016.

SOUZA, Marcilene Garcia de. *Ações afirmativas e inclusão de negros por “cotas raciais” nos serviços públicos do Paraná*. 2010. 457 f. Tese (Doutorado em Sociologia) – Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Araraquara, 2010. Disponível em: <https://repositorio.unesp.br/handle/11449/106249>. Acesso em: 31 jul. 2019.

SOVIK, Liv. Preto no branco: Stuart Hall e a branquitude. *Revista da Associação Brasileira de Pesquisadores/as Negros/as (ABPN)*, v. 6, n. 13, p. 162-174, jun. 2014. Disponível em: <http://abpnrevista.org.br/revista/index.php/revistaabpn1/article/view/157/154>. Acesso em: 17 jun. 2019.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS. Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas. *Ofício Circular n. 3/2019/PROPESSOAS/UFG*. Assunto: Esclarecimentos sobre a reserva de vagas para pessoas com deficiência (PCD) e negro. 13 maio 2019.

VANALI, Ana Crhistina; SILVA, Paulo Vinícius Baptista da. Ações afirmativas na pós-graduação *stricto sensu*: análise da Universidade Federal do Paraná. *Cadernos de Pesquisa*, São Paulo, v. 49, n. 171, p. 86-108, jan./mar. 2019. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/cp/v49n171/1980-5314-cp-49-171-86.pdf>. Acesso em: 26 jul. 2019.

VENTURINI, Anna Carolina. *Ações afirmativas para ingresso em cursos de pós-graduação: os desafios da expansão de uma política de inclusão*. 2019. 319 f. Tese (Doutorado em Ciência Política) – Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2019. Disponível em: http://www.bdt.uerj.br/tde_busca/arquivo.php?codArquivo=16403. Acesso em: 23 nov. 2019.

VENTURINI, Anna Carolina; FERES JR., João. Ações afirmativas em cursos de pós-graduação acadêmicos de universidades públicas. *Boletim Gema*, v. 6, p. 1-9, 2018. Disponível em: <http://gema.iesp.uerj.br/wp-content/uploads/2018/07/Boletim-6.pdf>. Acesso em: 23 jul. 2018.

VOLPE, Ana Paula Sampaio; SILVA, Tatiana Dias. *Reserva de vagas para negros na administração pública*. Relatório de Pesquisa. Brasília: Ipea, 2016. Disponível em: http://ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/relatoriopesquisa/160413_relatorio_reserva_vagas_negros_adm_publica.pdf. Acesso em: 10 nov. 2017.

WARE, Vron (org.). *Branquidade: identidade branca e multiculturalismo*. Rio de Janeiro: Garamond, 2004.

NOTA: Os autores participaram igualmente na elaboração e revisão do artigo.

COMO CITAR ESTE ARTIGO

MELLO, Luiz; RESENDE, Ubiratan Pereira de. Concursos públicos federais para docentes e ações afirmativas para candidatos negros. *Cadernos de Pesquisa*, São Paulo, v. 50, n. 175, p. 8-28, jan./mar. 2020. <https://doi.org/10.1590/198053146788>

Recebido em: 1 SETEMBRO 2019 | Aprovado para publicação em: 14 NOVEMBRO 2019



Este é um artigo de acesso aberto distribuído nos termos da licença Creative Commons do tipo BY-NC.

