

RACISMO INSTITUCIONAL E CONTRATAÇÃO DE DOCENTES NAS UNIVERSIDADES FEDERAIS BRASILEIRAS

EDMILSON SANTOS DOS SANTOS¹ 

NILMA LINO GOMES² 

GIVÂNIA MARIA DA SILVA³ 

RONALDO CRISPIM SENA BARROS⁴ 

RESUMO: O presente estudo analisou a implementação da Lei 12.990/2014, no âmbito das universidades federais. Os dados referentes à entrada em exercício dos docentes negros nas universidades federais foram coletados via Lei de Acesso à Informação. A amostra foi composta por 54 universidades, que responderam adequadamente ao pedido. Como podemos perceber nos resultados, a implementação da norma não conseguiu romper o cenário de racismo institucional nessas instituições. Os números revelam que há uma dificuldade na aplicação da norma e consequente fortalecimento do racismo institucional.

Palavras-chave: Cotas Raciais. Racismo Institucional. Políticas Públicas. Implementação.

INSTITUTIONAL RACISM AND HIRING PROFESSORS AT BRAZILIAN FEDERAL UNIVERSITIES

ABSTRACT: This study analyzes the implementation of Law 12,990/2014 in the scope of federal universities. The data regarding black professors' entry into office in federal universities were collected via the Law of Access to Information. The sample consists of 54 universities that responded adequately to the request. As we can see in the results, the implementation of the norm cannot break the scenario of institutional racism in these institutions. The numbers reveal that there is a difficulty in applying the norm, consequently strengthening institutional racism.

Keywords: Racial Quotas. Institutional Racism. Public Policies. Implementation.

1.Universidade Federal do Vale do São Francisco – Colegiado de Educação Física – Petrolina (PE), Brasil. E-mail: edmilson.santos@univasf.edu.br

2.Universidade Federal de Minas Gerais – Faculdade de Educação, Departamento de Administração Escolar – Belo Horizonte (MG), Brasil. E-mail: nilmalinogomes@gmail.com

3.Universidade de Brasília – Programa de Pós-Graduação em Sociologia – Brasília (DF), Brasil. E-mail: givaniaconceicao@gmail.com

4.Universidade Federal do Recôncavo da Bahia – Centro de Formação de Professores – Amargosa (BA), Brasil. E-mail: ronaldobahia@hotmail.com

Editor de Seção: Salomão Barros Ximenes

Editores convidados: Nilma Lino Gomes, José Eustáquio Brito e Paulo Vinicius Baptista da Silva

RACISMO INSTITUCIONAL Y CONTRATACIÓN DE PROFESORES EN UNIVERSIDADES FEDERALES BRASILEÑAS

RESUMEN: Este estudio analiza la implementación de la Ley 12.990/2014 en el ámbito de las universidades federales. Los datos sobre el ingreso de profesores negros en las universidades federales fueron recolectados a través de la Ley de Acceso a la Información. La muestra está compuesta por 54 universidades que respondieron adecuadamente a la solicitud. Como podemos ver en los resultados, la implementación de la norma no puede romper el escenario de racismo institucional en estas instituciones. Los números revelan que existe una dificultad para aplicar la norma, lo que fortalece el racismo institucional.

Palabras-clave: Cuotas Raciales. Racismo Institucional. Políticas Publicas. Implementación.

Introdução

Não raro, qualquer debate sobre cotas raciais no Brasil apresenta o argumento da igualdade formal, ilustrada no Art. 5º da Constituição Federal de 1988 – “Todos são iguais perante a lei” – como se esse fosse o ideal de igualdade a ser buscado pela sociedade. Dele depreende-se que todos sejam iguais e que, por conseguinte, as desigualdades devem ser ancoradas com outros argumentos — incapacidade, incompetência, falta de mérito, vadiagem ou criminalidade — que, em diferentes momentos da história do Brasil, sempre couberam nos julgamentos sobre a população negra (BRASIL, 1988).

A igualdade formal, prevista em todas as constituições (FACCIO, 2019), independentemente do contexto, sedimentou no imaginário social as bases de nossa democracia racial. A reivindicação da igualdade formal diante de pressões por cotas raciais, apartada do que acontece no mundo real e, em alguns casos, da desigualdade, ajuda a compreender o cenário atual. Logo após a abolição, a Constituição da República de 1891 aponta, no Parágrafo 2.º do Art. 72, que “Todos são iguais perante a lei” (BRASIL, 1891). Essa igualdade está em consonância com a promulgação da Lei n.º 3.353, de 13 de maio de 1888, que tem apenas dois artigos (BRASIL, 1888).

As políticas de ações afirmativas estão diretamente associadas ao reconhecimento dos limites da igualdade formal e propugnam a necessidade da igualdade material. Em todos os espaços onde há desvantagens marcadas pela cor da pele, a busca pela igualdade material deve se efetivar. Um desses espaços diz respeito à baixa diversidade racial da docência nas universidades federais. Uma universidade que passou a receber cada vez mais negros, por conta das leis de cotas no ensino superior, continua monocromática na docência.

O enfrentamento deste hiato representacional, entre quem assiste e quem ministra aula, foi o problema que originou a promulgação da Lei nº 12.990/2014. A lei reserva 20% das vagas nos concursos públicos federais para negros. Após cinco anos de sua implementação, torna-se importante verificar como as universidades federais responderam a esse desafio. O presente estudo analisou a implementação da Lei nº 12.990/2014 no âmbito das universidades federais (BRASIL, 2014). A hipótese central do trabalho, observando a literatura pertinente, é de que o racismo institucional continua, mesmo na universidade, sendo um entrave para maior inserção do negro na docência.

O Racismo Institucional

O argumento central deste estudo, alicerçado na razoabilidade e na experimentação cotidiana dos negros no Brasil, é que as instituições se movimentam de forma a promover práticas de racismo, o racismo institucional. Dentre as instituições tratadas aqui está o próprio Estado. Ele não está livre de cultivar práticas racistas, conscientes ou inconscientes (BATISTA; MASTRODI, 2020). As práticas e cultura institucionais criam barreiras que tornam mais longo ou difícil o acesso a bens sociais.

O racismo institucional decorre do racismo estrutural, que reflete nas instituições públicas e privadas de um Estado formado a partir de desigualdades raciais, resultante do regime de produção agroexportador, fundado na escravidão de indígenas nativos das Américas, africanos e seus descendentes. Como bem destaca Almeida (2018), são as barreiras impostas por conta da raça que se materializam em práticas discriminatórias.

Para esse nível de análise, como o racismo institucional se materializa, preocupação central do trabalho, buscamos em Moreira (2019) uma classificação que materializa esse intento. Ele considera que o racismo institucional pode aparecer de quatro formas: a) quando as pessoas não conseguem acessar os produtos e serviços; b) quando os bens distribuídos são oferecidos de forma seletiva ou discriminatória; c) quando as pessoas não logram êxito em processos seletivos às organizações; e d) quando sua ascensão profissional é barrada. As duas primeiras, como veremos mais abaixo, encaixam-se perfeitamente no caso em tela.

Difícilmente encontraremos um negro ou uma negra no Brasil que não tenha passado por algumas dessas experiências. Essas são as marcas do racismo institucional. Não raro, e pode ser considerado uma quinta forma, as instituições também se mobilizam para negar acesso a direitos, como será visto aqui, através da experiência das universidades federais na implementação da Lei nº 12.990/2014 (BRASIL, 2014).

A quinta forma parece ser aquela mais danosa ao Estado brasileiro. Primeiro, porque exigiu para essa lei o mesmo trâmite que qualquer norma ordinária. Segundo, porque, mesmo após sua promulgação, forças são mobilizadas para impedir o acesso ao direito. O Projeto de Lei n.º 1.332/1983, do Deputado Federal Abdias Nascimento, que visava a implementação do princípio da isonomia social do negro, conforme o Art. 153 da Constituição da República, não logrou sucesso, apesar de ter passado por todas as comissões do Congresso (BRASIL, 1983). Mas, em muitos casos, a barreira se levanta na aplicação da lei.

A Lei nº 6.225/2004, aprovada pela Câmara Municipal de Vitória e que previa cotas raciais, foi julgada inconstitucional pelo Tribunal de Justiça do Espírito Santo, numa ação movida pelo Ministério Público Estadual (VITÓRIA, 2004). O argumento central era que a lei afrontava os princípios constitucionais da isonomia (igualdade formal) e da eficiência. A justiça entendeu que o município deveria publicar uma única lista para divulgação dos resultados, sem a distinção de raça, e sem prejuízo daquelas vagas destinadas às pessoas com deficiência. Ou seja, o Estado reconhece, numa mesma sentença, que uma política de cotas é válida e outra não. A não válida é exatamente aquela que tem como base as marcas do processo de escravização da população negra. Em outras palavras, os argumentos buscam silenciar os efeitos desastrosos da escravização, a estruturação do racismo e suas consequências sobre mais da metade dos brasileiros.

Para negar o acesso ao direito, o Tribunal de Justiça do Espírito Santo reconhece que as cotas raciais ferem a igualdade formal inscrita desde a Constituição do Império de 1824, mas preserva as vagas destinadas às cotas para deficientes (BRASIL, 1824). Essa dupla interpretação não tem passado desapercibida, como refere Pires (2015). Para o autor, o racismo institucional legitima privilégios à população branca.

O racismo institucional permite que as instituições, de forma camaleônica, moldem práticas e discursos para dificultar o acesso a bens ou negar, literalmente, direitos (PALMA, 2019). Ao destacar, com muita precisão, o espírito do racismo à brasileira, Munanga (2005) aponta que ele produz o crime perfeito. Quem defere o delito é considerado vítima e a vítima se transforma num criminoso, em alguém que está tentando expropriar algo da sociedade. Quando denunciados, esses grupos se refugiam na tese do *color-blind*.

Importante destacar que não podemos exigir prova de fogo do racismo institucional. Ela, na maioria das vezes, não se manifesta de forma intencional e nem seu rastro na escuridão inibe sua potência, pois o racismo institucional se fortalece quando consegue fugir do controle (BULHÕES; ARRUDA, 2020). O ato intencional tipificaria o crime.

As teorias da agenda das ações afirmativas reconhecem que o processo de transformar certas demandas sociais em alvos de políticas não é uma ação simples. Variáveis institucionais, políticas, circunstanciais e contextuais podem afetar de diferentes formas a *agenda setting* (HOWLETT; RAMESH; PERL, 2012). O caminho percorrido pelas cotas dos deficientes e das mulheres não serve de *case* para as raciais. Pelo contrário, elas não deixam dúvidas do cerco racista.

No entanto, precisamos considerar que o jogo político em torno da agenda das cotas raciais tem sido uma prova de fôlego. Sem querer hierarquizar as variáveis que afetaram essa caminhada, é possível identificar um conjunto de ações que foram produzindo constrangimentos importantes à promulgação da Lei n.º 12.990/2014 (BRASIL, 2014): pressões externas, a ação do movimento negro e o aproveitamento da janela de oportunidade criada com a chegada do governo Lula.

Há uma série de eventos institucionais (Tabela 1) que vão sedimentando os ganhos da agenda racial de forma incremental, mesmo que a efetividade das ações seja pequena. Mas é inegável que houve frutos importantes que deram um novo fôlego à agenda racial brasileira e tanto fortaleceram o movimento negro brasileiro como deram origem a outros agrupamentos e coletivos, muitos deles formados com os beneficiários das ações afirmativas.

Cada uma das leis aprovadas, bem como os posicionamentos do Supremo Tribunal Federal (STF), teve que alcançar a agenda decisional das instituições e obter aprovação. Em nenhuma das fases o racismo diminuiu seu poder de pressão. As pressões do movimento negro e as circunstâncias políticas conseguiram produzir janelas de oportunidade que permitiram, mesmo que parcialmente, ultrapassar as barreiras do racismo institucional. É razoável admitir que o racismo institucional não perdeu fôlego e nem ficou menor do que na época do arquivamento do projeto de lei do Deputado Federal Abdias Nascimento, porém as condições institucionais para persistir na luta melhoraram sensivelmente. Houve diplomas e decisões da corte superior que permitiram a caminhada nesta ainda curta primavera.

A Lei n.º 12.990/2014 reconhece que há desigualdades no acesso aos serviços públicos federais (BRASIL, 2014). Mesmo não tendo alcance no âmbito de uma regra do federalismo, essa realidade também é observada nos outros níveis da federação. O primeiro aspecto que precisa ser observado, que tem a ver com a janela de oportunidade referenciada anteriormente, diz respeito ao peso do governo na decisão da matéria: ao fazer a matéria tramitar em regime de urgência, garantiu que seus interesses fossem preservados (MELLO; RESENDE, 2019).

O pedido de urgência é um instrumento regimental utilizado quando as preferências do Executivo podem ser afetadas pelas preferências da casa legislativa (ROCHA; COSTA, 2012). Nesse caso, ele reduz o tempo de tramitação, tornando o projeto menos vulnerável a interferências que afetem a preferência do governo e sinaliza a base sobre a importância do tema para a sua agenda (MÜLLER, 2005). Como destacam Pereira e Mueller (2000), o regime de urgência garante que os interesses do executivo sejam priorizados. Importante ressaltar que o projeto foi aprovado sem emenda, portanto o governo jogou seu peso político nessa matéria (MIRANDA, 2015).

Tabela 1. A agenda de combate ao racismo

Ano	Agenda de combate ao racismo
1969	Decreto n.º 65.810. Brasil ratifica Convenção Internacional sobre a eliminação de todas as formas de discriminação racial, da Organização das Nações Unidas.
1983	Discussão do PL n.º 1.332/1983. Passou por todas as comissões, mas não chegou ao plenário.
1995	Marcha Zumbi dos Palmares contra o Racismo, pela Cidadania e a Vida.
1988	Introdução de artigos que permitem reivindicar a igualdade material na Constituição Federal: Art. 3.
2000	Mobilização do movimento negro para participar da 3ª Conferência contra o Racismo, a discriminação, xenofobia e intolerâncias correlatas, em Durban, África do Sul.
2001	O Brasil tem maior delegação da sociedade na 3ª Conferência de Combate ao Racismo, a discriminação, xenofobia e intolerâncias correlatas, Durban, África do Sul, e demonstra peso político na mobilização, pressão e decisões na declaração da Conferência.
2002	Decreto n.º 4.228. Programa Nacional de Ações Afirmativas.
2003	Criação da Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR).
2003	Decreto 4887/03, que regulamenta o procedimento para identificação, reconhecimento, delimitação, demarcação e titulação das terras ocupadas por remanescentes das comunidades dos quilombos, de que trata o art. 68 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.
2003	Lei n.º 10.639/03, que estabelece o ensino de História da África e da cultura afro-brasileira nos currículos escolares da educação básica.
2008	Lei n.º 11.645, que estabelece o ensino de História e cultura indígena nos currículos escolares da educação básica
2010	Lei n.º 12.288. Aprovação do Estatuto da Igualdade Racial.
2012	Lei n.º 12.711/12. Lei de cotas no ensino superior.
2012	Resolução n.º 08, do Conselho Nacional de Educação, que define Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação Escolar Quilombola na Educação Básica.
2012	STF considera constitucional a política de cotas étnico-raciais para seleção de estudantes da Universidade de Brasília (UnB). Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) n.º 186.
2013	Proclamação da Década Internacional de Povos Afrodescendentes. Resolução 68/237 ONU.
2014	Lei n.º 12.990/14. Lei de cotas no serviço público federal.
2017	STF aprova constitucionalidade da Lei 12.990/14. Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC) n.º 41.
2018	STF rejeita a ADI 3239/04 que pleiteava inconstitucionalidade do Decreto n.º 4887/03, que estabelece os procedimentos para regularização das comunidades remanescentes de quilombos.

Fonte: autoria própria.

O segundo aspecto trata do tempo de implementação da norma, que é reduzido (BATISTA; MASTRODI, 2020). É preciso destacar que as outras políticas, pós-Constituição Federal de 1988, de mesmo corte, não tiveram seus tempos firmados. A Lei do Boi (Lei n.º 5.465/1968; BRASIL, 1968), por exemplo, foi implementada durante 17 anos. Nenhuma dessas normas sofreu resistência ou teve que enfrentar sua constitucionalidade. No caso da Lei n.º 12.990/2014, houve diminuição drástica de seu tempo de implementação, já reduzido, quando comparado com outras experiências brasileiras (BRASIL, 2014). Como observado neste estudo, várias universidades, no ano de 2020, ainda não efetivaram docentes beneficiados pela norma.

Como estabelece a Lei n.º 12.990/2014, em seu Art. 6, o prazo de validade do diploma é de dez anos e será encerrado em junho de 2023 (BRASIL, 2014). A depender das condições políticas, pode-se alcançar esse prazo dentro de um governo de extrema direita que irá sepultar por completo uma avaliação que deixe claro que as condições à aplicação não foram garantidas (BATISTA; MASTRODI, 2020). Isso não é obra do acaso, é mais uma expressão da força do racismo institucional, estruturado em todas as instâncias de poder público e privado, aceito e naturalizado no pensamento social brasileiro.

O terceiro problema diz respeito ao percentual fixo da norma que, certamente, não se constituiu como veto à tramitação do projeto de lei. O Brasil é um país com uma diversidade regional e estadual na composição racial que tem impactos negativos na sua aplicação nacional — problema que foi superado pela Lei nº 12.711/2012, ao levar em consideração a composição racial das unidades da Federação (UF) (BRASIL, 2012a). A política não garante a igualdade das realidades regionais e nem a reparação. Reparação entendida como a compensação por um dano causado.

Há um dano associado à natureza da norma e outro à aplicação da lei. No primeiro, a reparação está associada a uma dívida histórica com relação à igualdade material (contraposição ao dano causado pela desigualdade de oportunidade entre negros e brancos), dentro de um determinado contexto regional/estadual (onde o percentual de negros difere). No segundo, a reparação como resultado da aplicação da norma; em que medida houve a reparação, garantia da efetividade da aplicação dos 20%, nos concursos.

Uma política de reparação, que considera que variáveis raciais afetam a trajetória da população negra no acesso ao serviço público federal, deveria considerar como referência, para estabelecer o patamar mínimo, o mesmo critério da Lei nº 12.711/2012 (BRASIL, 2012a). Na média, apenas os estados da Região Sul possuem percentuais de pretos e de pardos abaixo de 20%. Nesse caso, haveria uma pequena reparação ao se acrescentar na docência um quadro de negros(as) superior à sua representação regional. Nas outras regiões, especialmente na Região Nordeste e na Região Norte, o percentual de 20% continuaria representando uma desigualdade material, apesar da reparação.

Outro aspecto importante diz respeito ao nível de reparação permitido pela lei. Fora ser um verbo transitivo direto, “reparar” tem um significado didático que ajuda a pensar o racismo brasileiro. Reparar quer dizer colocar em bom estado/funcionamento algo que foi estragado. Trezentos anos de escravidão produziram danos à integração dos negros na sociedade, como revelam todas as estatísticas raciais no Brasil. As metodologias de estudos de população indicam que a amostra deve ser compatível com as características da população, para ter uma curva normal. Ou seja, o comportamento da amostra deve ser próximo daquele da população.

Para este estudo, a amostra são os funcionários públicos. A composição dos funcionários públicos representa a população brasileira do ponto de vista de sua etnicidade? Se não, o racismo institucional agiu de forma a garantir privilégio à população não negra. Nesse caso, sua composição não representa a distribuição racial da população. Para reparar, seguindo essa ideia de compensação, seria necessário índices de contratação superiores (pró-negros) às composições raciais das unidades da federação.

Utilizando esse critério, a reparação só acontece em duas UFs: Rio Grande do Sul e Santa Catarina. No caso do Rio Grande do Sul, segundo o último censo, a população negra corresponde a 16,2% da população do estado. Em Santa Catarina, 15,3%. Nesses dois estados a reparação ocorrerá, mesmo que de forma lenta. Se aplicada durante um intervalo de tempo suficiente para renovação de todo o funcionalismo público, ao final teremos justiça social na composição racial do funcionalismo público federal nessas UFs.

No entanto, como dizer “reparação” numa UF em que o número de negros é de 30%, 40% ou 50%, com uma cota de 20%? Se todos os funcionários públicos morrerem numa geração e as condições da igualdade de oportunidade se mantiverem nos níveis da Lei nº 12.990/2014, essa medida irá, inevitavelmente, reproduzir a desigualdade que busca combater (BRASIL, 2014). Portanto não é razoável que a lei tenha estabelecido percentual fixo nacionalmente.

Nas UFs em que a população negra é superior a 70% (9), o percentual de 20% é um arremedo maldoso travestido de reparação. Ou seja, apesar da vitória da aprovação da norma, ela não repara nada para a maioria das UFs. A reserva de vagas não é reparação. O parágrafo único do Art. 4 da Lei nº 12.288/2010 (Estatuto da Igualdade Racial) diz que:

Os programas de ação afirmativa constituir-se-ão em políticas públicas destinadas a reparar as distorções e desigualdades sociais e demais práticas discriminatórias adotadas, nas esferas pública e privada, durante o processo de formação social do País. (grifo nosso, BRASIL, 2010)

Não há reparação na aplicação da Lei nº 12.990/2014 (BRASIL, 2014). Há uma tímida proposta para manutenção da branquitude. As engrenagens do sistema, ao garantirem vantagem num sistema que mantém desigualdades do ponto de vista da representação, são mais eficientes que as políticas de *apartheid*, sem carregar os custos morais e políticos deste.

O quarto problema diz respeito ao parágrafo 1.º do Art. 1:

Ficam reservadas aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União, na forma desta Lei. (BRASIL, 2014, grifo nosso)

Terreno pródigo por onde o racismo institucional passa nas universidades públicas, de forma muito especial, deixando suas marcas, profundas marcas. Esse aspecto afirma o primeiro item de materialidade de Moreira (2019), quando as pessoas não conseguem acessar os produtos e serviços.

A Lei nº 12.772/12 (BRASIL, 2012b) trata do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal. São três os cargos para docente no setor público federal, a saber: Professor do Magistério Superior, Professor do Ensino Básico e Técnico e Tecnológico. No entanto a interpretação criativa da norma por parte das Instituições de Ensino Superior (IES) criou, ao arrepio da lei, novos cargos, fracionando o objeto da lei (GOMES, 2020).

O fracionamento divide as vagas de forma que a efetividade da cota não seja alcançada pela norma. Ela pode acontecer nos seguintes modelos: a) nos concursos por área/disciplina, por exemplo, que raramente possuem mais de duas vagas para cada concurso (PALMA, 2019); b) nas vagas para as mesmas competências (BULHÕES; ARRUDA, 2020); c) fracionando editais (MELLO; RESENDE, 2019).

Um quinto problema diz respeito ao direito de todo(a) candidato(a) negro(a) ter a dupla porta de entrada: ampla concorrência e a reserva de vagas. O art. 3º da Lei nº 12.990/2014 traz de forma explícita que “Os candidatos negros concorrerão concomitantemente às vagas reservadas e às vagas destinadas à ampla concorrência, de acordo com a sua classificação no concurso”. A indicação da área do conhecimento que deverá abrigar a vaga da cota, geralmente estabelecida via sorteio, é realizada como se isso fosse suficiente para impedir a ilegalidade, retira das áreas não selecionadas o direito estabelecido pela norma. Há uma seletiva discriminação de quem deve ver seu direito garantido, item “b” da classificação de Moreira (2019).

A autodeclaração, como o sexto problema, tem demonstrado, com muita clareza, até onde alguns vão para negar aos negros o direito à reparação. Todas as políticas de ações afirmativas que estabeleceram cotas no Brasil sempre incorporaram a parcela branca da sociedade (privilégio da branquitude) e isso nunca foi colocado para a sociedade como ato de corrupção. Tanto é que nunca reivindicaram sua inconstitucionalidade. No entanto os processos seletivos que envolvem cotas raciais são atacados diuturnamente com sua judicialização.

Diversos estudos têm demonstrado preocupações com a autodeclaração (SANTOS, 2021; SILVA; CUSTÓDIO, 2021; HAGIHARA, 2019). Para Hagihara (2019), a autodeclaração não é suficiente e o instrumento da heteroidentificação não foi previsto na norma (esse instrumento só foi disponibilizado quatro anos após a promulgação da lei através da), bem como não se pensou na pós-graduação, e as experiências vêm mostrando a necessidade de se ampliar para essa modalidade. Recentemente duas situações colocaram a Universidade de Brasília (UnB), pioneira na adoção de cotas raciais, em destaque. A primeira foi o cancelamento de matrículas e anulação de diplomas de estudantes que, comprovadamente, ingressaram na instituição ou adquiriram diplomas por meio de fraudes. A segunda foi a aprovação de cotas na pós-graduação para todos os cursos da UnB. A fraude não tem acontecido sem a conivência de

instituições e cidadãos. É preciso que as instituições tenham coragem de enfrentar esse problema que, a nosso ver, está alastrado em todas as universidades, bem como condenar e combater as fraudes com ações que constroem e punam os criminosos (os fraudadores de cotas raciais).

A própria lei já previa essa reação: a fraude. Tanto é que o parágrafo único do Art. 2 menciona: “Na hipótese de constatação de declaração falsa [...]”. Diante dessa previsão, faltaram instrumentos mais seguros para impedir a sabotagem. Nossa recente experiência ainda não nos ajudou a construir protocolos seguros de como lidar com a extorsão do direito. Importante salientar que mesmo as comissões de heteroidentificação, na aplicação da Lei 12.711/2012 (BRASIL, 2012a), não estão livres dos tribunais.

Do ponto de vista da tese (ação afirmativa), a norma responde, mesmo que parcialmente, à exigência por mais igualdade (CLÈVE, 2016). Esse foi o entendimento do STF no julgamento da ADC n.º 41/2017 (BRASIL, 2017). Mas a arguição de inconstitucionalidade é um reflexo importante do racismo institucional. Felizmente, as duas vezes em que o STF foi levado a se pronunciar, o resultado, por unanimidade, foi pela constitucionalidade das cotas raciais.

Os aspectos que fragilizam essa importante conquista precisam ser avaliados de forma a construirmos um conjunto probatório, que traduza a força do racismo institucional. Mais do que fazer avaliações acadêmicas do racismo institucional e da implementação de cotas, é necessário produzir informações especificamente para a disputa política em torno das ideias-chave desse processo (igualdade material, reparação, racismo institucional). Assim como fazem os *think tanks* ou as *policy communities* (especialistas que produzem informações para organizações de forma a construir suas políticas para afetar o resultado das agendas, lobby) quando se mobilizam para defender seus interesses nas arenas de decisão política.

O cenário político nacional exige que se prepare uma avaliação, a partir de uma episteme negra dos resultados da Lei nº 12.990/2014, para o enfrentamento necessário à sua renovação no período 2022/2023 (BRASIL, 2014). Diversos autores têm chamado atenção para essa questão (DUARTE; FERREIRA, 2017; FERREIRA, 2019; MELLO; RESENDE, 2019; MELLO; RESENDE, 2020; SANTOS; DIANA, 2018; SILVA, 2014; SILVA; VOLPE, 2013). O aspecto transitório da lei, como destaca Faccio (2019), a avaliação da adequação do *time* de sua implementação, não pode ser interpretada *à la* Kelsen¹.

A Implementação

A análise aqui pretendida diz respeito à implementação da Lei nº 12.990/2014 por parte das universidades federais brasileiras (BRASIL, 2014). Em geral, os questionamentos realizados em torno dela surgem a partir de dois modelos distintos de interpretação da natureza do processo no âmbito das políticas públicas (HOWLETT; RAMESH; PERL, 2012). Apesar das distinções, o comportamento humano ocupa papel central nos dois modelos (OLLAIK; MEDEIROS, 2011).

Os dois modelos buscam identificar razões para o problema da implementação (LIMA; D’ASCENZI, 2013). O primeiro compreende o problema da implementação como sendo vinculado à formulação, pois se a implementação é uma sequência da formulação, os problemas estão vinculados a ela. Considera que os atores envolvidos nesse processo atuam nos moldes do tipo ideal weberiano. A racionalização do processo deve produzir uma espiral em que a discricionariedade deve ser estrangulada, porque afetaria negativamente a lógica previamente estabelecida. Controlar a discricionariedade sempre foi um princípio da tradição liberal legalista (PIRES, 2009).

Outro aspecto importante é o apoio público à dinâmica da implementação. À medida que as organizações dão segurança de que serão capazes de controlar a discricionariedade dos diferentes atores,

impedindo um desvio de finalidade, aumenta o apoio público. Para isso, os comandos e as funções ao longo do processo devem estar claros, firmando no imaginário que as engrenagens da burocracia são impessoais.

As burocracias federais possuem um conjunto de normas que controlam a discricionariedade dos atores. Os reitores comandam burocracias especializadas, há regramentos claros sobre o seu papel nas organizações, as decisões estão submetidas ao escrutínio de uma instância máxima colegiada e as instituições são assessoradas por um órgão de assessoria da Advocacia Geral da União (AGU), que faz o controle da legalidade dos atos.

Para que ocorra discricionariedade nesse processo, é necessário um alinhamento entre diversos atores. Aquilo que os une, independentemente dos regramentos, é um elemento de potencial subjetividade que faz com que todos pertençam a uma mesma comunidade. Nesse caso, a discricionariedade, sobretudo o desvio, é visto como algo positivo. Não raro, para garantir esse potencial subjetivo, poderão construir suas próprias regras para evitar contaminação externa.

No segundo caso, o problema da implementação é percebido como de conflito de interesse. Nesse caso, os formuladores (o desenho que foi formulado) não influenciam a implementação. A discricionariedade é inevitável, podendo variar de forma significativa entre as organizações. Esse aspecto (variação na aplicação da lei) não tem passado despercebido pelos analistas da política (GOMES, 2020; HAGIHARA, 2019; MELLO; RESENDE, 2020; RODRIGUES, 2017).

É preciso que o contexto de implementação seja guiado por duas condições importantes: para que haja discricionariedade, os objetivos precisam ser vagos, imprecisos ou ambíguos; e a discricionariedade precisa ter apoio público. A discricionariedade não pode estar associada à liberdade para fazer o que quiser, mas àquilo que é aceitável num dado contexto de regras formais e informais.

Talvez os dois modelos, cada um a seu termo, operem na implementação da Lei nº 12.990/2014 a partir da mesma base, o racismo institucional (BRASIL, 2014). O primeiro modelo pressiona a interpretação para a manutenção do racismo, mesmo que para isso se tenha que produzir uma reinterpretção da norma. O sentimento de pertencimento a uma mesma comunidade, que possui seus próprios regramentos, faz com que se tornem impermeáveis as decisões do STF.

No segundo, a discricionariedade não está em dissonância com o apoio público e o problema da implementação não é percebido como um desvio, mas como uma necessidade para preservar o apoio público. Esse apoio público marca o encontro do racismo estrutural, aquele que estrutura as relações sociais, com a instituição.

A não implementação decorre da existência de uma engrenagem perfeita de exclusão dos negros do acesso ao direito promovido pelo Estado Democrático de Direito. Apesar da igualdade prevista na Constituição de 1824, os negros estavam presos à materialidade dos grilhões. Mesmo essa materialidade tendo sido suprimida, a liberdade nas Constituições de 1889 a 1967 foi resultado do abandono. A igualdade material, prevista na Constituição de 1988 e referendada pela decisão do STF, se tornou metodologicamente inviável para muitas organizações.

Consequentemente, a implementação da Lei nº 12.990/2014 é um problema, porque enfrenta diferentes níveis do racismo institucional (BRASIL, 2014). No caso das universidades, pode haver a união, em um mesmo contexto, de reitores, conselhos superiores, procuradoria e comunidade interna dificultando a aplicação da norma. Externamente, há o bloqueio do racismo estrutural da sociedade brasileira que fortalece as posições internas. Esses níveis contrariam uma das teses da implementação, de que é impossível identificar o sucesso ou insucesso da implementação a priori (ELMORE, 1979). O racismo institucional parece antecipar qualquer avaliação.

As estratégias de violação do espírito da lei se ancoram nas diferentes modalidades de fracionamento dos concursos. A consequência imediata tem sido a reduzida contratação de docentes cotistas (HAGIHARA, 2019; MELLO; RESENDE, 2020).

A maior parte dos estudos que têm analisado a aplicação da Lei nº 12.990/2014 utiliza como objeto de análise os editais dos concursos. Entre o concurso e a entrada em efetivo exercício (EE) podem ocorrer diversas questões que dificultam ou impedem essa entrada: concurso sem concorrentes, anulados ou questionamentos judiciais sobre os resultados.

Este estudo busca mudar o foco da observação. A preocupação está em compreender de que forma a aplicação da lei tem alterado o cenário da diversidade das universidades, considerando a EE dos docentes (Art. 15 da Lei nº 8.112/1990) (BRASIL, 1990). Ou seja, a efetivação do professor no quadro de funcionário das universidades.

Essa estratégia permite uma *accountability* mais adequada na avaliação do impacto da implementação da Lei nº 12.990/2014. Alguns problemas podem acontecer entre o concurso e a efetivação do docente, podemos citar o questionamento jurídico do concurso e o aparecimento de vagas adicionais à contratação.

Procedimentos Metodológicos do Estudo

A hipótese central deste estudo é que as universidades federais minimizam, ao máximo, a aplicação da Lei 12.990/14, que vai desde uma negação contida, garantindo patamares irrisórios de aplicação, até a negação pura e simples da lei, uma forma de impedir sua aplicação, expondo de maneira clara o alcance do racismo institucional.

Para obter essa informação de cada uma das 63 IES, utilizou-se como estratégia de coleta a solicitação dos dados via Lei de Acesso à Informação (Serviço de Informação ao Cidadão)². Esse procedimento se deu entre julho e dezembro de 2020. Até o início da análise, apenas três instituições não haviam retornado o pedido.

Apenas 54 (85,7%) instituições apresentaram informações minimamente consistentes. Dentre os motivos para não franquear acesso aos dados estão a ausência de sistema, trabalho remoto e implantação do sistema. As instituições foram separadas em dois grupos: (1) aqueles que apresentaram informações completas (2009 a 2019); e (2) aqueles que apresentaram informações incompletas (2014 a 2019). O primeiro foi composto por 48 instituições (88,8%) e o segundo por 6 instituições (11,1%). Instituições com informações incompletas não permitem fazer análise da variação da entrada em EE dos docentes.

Foram feitas três perguntas: número de docentes que entraram em EE por ano, de 2009 a 2019; número de docentes que entraram em EE no ano de 2014, antes e após a promulgação da Lei 12.990/2014; e número de docentes aprovados nas cotas raciais previstas na Lei 12.990/2014 e que entraram em EE a partir de julho de 2014 até 2019 (dado por ano). A identificação dos docentes que foram contratados (entraram em EE) é fundamental para uma avaliação da efetiva implementação da norma (BRASIL, 2014).

Uma planilha no Excel foi elaborada, com a finalidade de identificar as seguintes variáveis: região; UF; nome da universidade; quantitativo de docentes que entraram em EE de 2009 a 2014; quantitativo de professores que entraram em EE após a promulgação da Lei nº 12.990/2014; quantitativo de docentes que entraram em EE de 2015 a 2019 (cenário 2); quantitativo de docentes que entraram em EE de 2014 a 2019 (cenário 1), por conta da aplicação da Lei nº 12.990/14 (BRASIL, 2014).

Como não havia controle de que as vagas efetivadas após aplicação da lei eram de editais que já estavam sendo regidos pelo novo ordenamento, optou-se por estruturar o trabalho observando um cenário mais otimista (cenário 1) e um mais conservador (cenário 2). Os dados foram submetidos a estatística descritiva.

Apresentação e Análise dos Resultados

A diversidade de comportamentos na entrega dos dados solicitados sinaliza que há uma dificuldade em garantir acesso às informações para realização de *accountability* da implementação da Lei nº 12.990/2014 (BRASIL, 2014). Sem informações precisas sobre a contratação de docentes negros nas universidades públicas federais não será possível dimensionar os vetos à aplicação da norma. A discricionariedade na aplicação da norma não implica, no Estado Democrático de Direito, sua recusa. Ou seja, o racismo institucional ainda tem raízes profundas nas universidades públicas brasileiras. Silva e Volpe (2013) já alertavam para a pouca transparência das informações quando afetam políticas raciais.

Por mais que a esfera federal seja responsável pela avaliação da política, não podemos dispensar a necessidade de também comprometer as universidades nesse processo. A descentralização da implementação coloca a dinâmica racial de cada instituição (racismo institucional) na superfície do debate e precisa ser enfrentada localmente.

Apesar dos estudos que analisam a aplicação da Lei nº 12.990/2014 se concentrarem nos problemas atinentes aos concursos, o monitoramento da aplicação da norma, como destacam Bulhões e Arruda (2020), exige avançar na identificação da efetiva contratação dos docentes cotistas. Seja porque somente esse fato garante a efetiva aplicação da lei, como também ele pode denunciar uma preocupação que tem aparecido nos estudos, que há um menor percentual de contratação diante da ampliação das vagas, em decorrência do acréscimo de vagas fora do edital (MELLO; RESENDE, 2020).

Como se observa atualmente, principalmente após o estabelecimento do teto de gastos, a evolução das contratações pode ajudar a compreender, de forma mais abrangente, a aplicação da Lei nº 12.990/2014 (BRASIL, 2014). Isso remeteu a uma avaliação da dinâmica de contratação das universidades, anteriormente a promulgação da norma.

A preocupação de acompanhar a contratação de docentes no período anterior à aplicação da norma não foi desprovida de sentido. Nos cinco anos que antecederam a aplicação da Lei nº 12.990/2014 (BRASIL, 2014), as 48 universidades contrataram 21.466 docentes. Em 2014, 49,2% dos docentes que entraram em EE, fizeram-no antes da promulgação da lei. Os outros 50,8%, posteriormente à promulgação da lei. Considerando que pode haver um *delay* entre a publicação do edital e a contratação do docente, não é possível assegurar de que todos os que entraram em EE após a publicação da norma foi em decorrência da sua implementação. Esse aspecto gerou a necessidade de se trabalhar com dois cenários: (1) o período pós-promulgação da norma, parâmetro mais elástico; (2) posterior ao ano de 2015, em uma perspectiva mais conservadora.

De 2009 até a promulgação da Lei nº 12.990/2014, houve a contratação de 30.404 docentes. De 2014 (após à promulgação da norma) a 2019, entraram em EE 19.145 docentes; e após 2015, cenário conservador, 16.744. Do primeiro período para o segundo, considerando apenas o resultado mais otimista, houve diminuição de 37% do número de contratações. Ou seja, a implementação da norma já se deu num período de queda no número de contratações. Isso diminui o impacto da norma na realidade das universidades, que precisariam ser muito mais diligentes nesse período.

Considerando que a Lei do Teto de Gasto (Emenda Constitucional nº 95; BRASIL, 2016) cria restrições à ampliação no número de concursos das universidades (inclusive abertura de novos cursos) e consequente contratação de um número maior de docentes, a Lei nº 12.990/2014 chegou num momento de declínio do nível de contratação. É bem provável que o número de contratações tenha um decréscimo ainda maior no período que vai de 2020 até o prazo que finda a implementação das cotas no serviço público federal.

Resumindo, a cota nas universidades chegou num momento de desaceleração (e até de estagnação) da contratação de docentes e isso tem um impacto negativo à garantia de maior diversidade nas universidades

públicas federais. A desaceleração e o teto de gastos podem transformar a implementação da Lei nº 12.990/2014 em uma retórica, capaz de esconder o real problema que afeta sua implementação: o racismo institucional. Desde o atraso na sua implementação — sua primeira proposta é de 1983 — até a implementação da norma, é possível observar a manifestação do racismo institucional.

Ao longo do período, apenas 25 (44,4%) universidades contrataram docentes oriundos da implementação da Lei nº 12.990/2014 (BRASIL, 2014). Ou seja, a maior parte das universidades federais não empreendeu esforços para garantir maior diversidade racial no seu quadro docente. Em cinco anos, 21 (84%) universidades contrataram menos de 10 docentes negros. Nessas universidades, entraram em EE entre 7.369 e 8.538 docentes. A contratação de docentes negros está entre 0,13% e 0,11%, muito aquém do esperado para uma política que tem o objetivo de garantir a diversidade racial nas universidades brasileiras. A expectativa de que a desigualdade fosse atenuada produziu um resultado que revela de forma nítida as barreiras colocadas pelo racismo institucional para a não aplicação da norma (MIRANDA, 2015).

Diante da transitoriedade que se exige de uma lei de cotas raciais, fator de relativo consenso, a pergunta que se fará é se essa transitoriedade também vale para quem tinha o dever de aplicar a norma e preferiu negar o direito à população negra, mais uma vez. Quem irá se responsabilizar pelo direito negado?

Considerando uma perspectiva mais elástica, entraram em EE, no período, 20.861 docentes e na perspectiva mais conservadora, 18.338. A aplicação da norma, considerando o total de contratados, estaria entre 4.117 e 3.667. Entraram em EE apenas 152 docentes negros oriundos da aplicação da norma. A pergunta que Gomes (2020) faz, se a cota está sendo aplicada de fato, desnuda a faceta do racismo institucional. Aqui não se trata da má aplicação da norma, como referenciam alguns estudos, mas, simplesmente, sua recusa.

Como pode, passado metade do período de sua implementação, nenhuma medida ter sido tomada para corrigir esse rumo?

Apesar de analisarem outros aspectos na norma, os estudos que estão sendo produzidos sobre a aplicação da Lei nº 12.990/2014 têm indicado com precisão sua tragédia. Duarte e Ferreira (2017) indicam que sem efetividade não há como se falar de políticas de cotas. Na mesma direção, Palma (2019) denuncia que a Lei nº 12.990/2014 é uma norma sem efetividade. A falta de monitoramento sistemático e contínuo da norma impede a sua aplicação (MELLO; RESENDE, 2019). Considerando que estamos num período de queda no número de contratações, a norma pouco representou no necessário avanço que precisamos ter para uma maior diversidade racial no corpo docente das universidades públicas federais. O racismo institucional, mesmo diante de uma norma tímida, recompõe o privilégio de raça no acesso à docência no ensino superior. Pior do que negar o direito é se colocar no pântano do *color-blind*.

As universidades públicas federais tiveram diferentes desempenhos na aplicação da norma. O melhor desempenho nominal ficou com a UFMT, que contratou 30 docentes pela Lei 12.990/14 (BRASIL, 2014). Em seguida, com dois dígitos, vieram a UFOP (12), UFABC e UFSC (11). As outras universidades tiveram desempenhos inferiores a esses. Para todas elas, o desempenho percentual ficou abaixo do previsto em lei (20%): UFMT, na perspectiva total, 6,3%, e na conservadora, 6,6%; UFOP, 4,2% e 4,5%; UFABC, 4,5% e 4,8%; UFSC, 1,3% e 1,6%. O melhor desempenho percentual foi da UFGD (7), 12,5% e 13,7%. Para 40% das universidades que contrataram docentes pela Lei 12.990/14, o percentual de entrada em EE foi inferior a 1%.

Os resultados não deixam dúvidas de que a lenta implementação da Lei nº 12.990/2014 foi, até aqui, um instrumento poderoso da manutenção do racismo institucional, como pode também ser observado no resultado nacional, regional e estadual, inscritos na Tabela 2. Nesse caso, impediu-se que mais negros fossem contratados pelas universidades.

A precária reparação pode se transformar em um argumento que se volte contra a população negra: não souberam aproveitar as oportunidades. O racismo institucional não se sentará no banco dos réus. Em

nenhum dos cenários, de UF ou regiões, a implementação da norma alcançou dois dígitos. Na maior parte das UFs, considerando os dois cenários, a implementação ficou abaixo de 1%, assim como o desempenho nacional.

A timidez com que se estabeleceu o percentual de reparação nacional produziu duas realidades distintas: enquanto os 20% representam reparação importante para os estados de menor diversidade racial, como o Rio Grande do Sul (16,1% de população negra) e Santa Catarina (15,5% de população negra), ambos na região Sul do Brasil, para os estados das regiões Norte e Nordeste ela representa um entrave à diversidade.

Tabela 2. Implementação da Lei nº 12.990/2014 por UF e região.

Brasil/região/UF	IES* n°	Amostra n°	Implementação n°	EE n°	Cen.1 (%)	Cen.2 (%)
Norte	10	8	5	18	0,7	0,8
Acre	1	1	1	6	3,7	4,1
Amazonas	2	1	1	1	0,5	0,5
Amapá	1	1	1	0	0,0	0,0
Pará	3	3	1	8	0,6	0,7
Rondônia	1	1	1	3	1,3	1,5
Roraima	1	-	-	-	-	-
Tocantins	1	1	0	0	0,0	0,0
Nordeste	18	15	5	21	0,3	0,4
Alagoas	1	1	0	0	0,0	0,0
Bahia	4	4	1	5	0,2	0,3
Ceará	3	3	1	3	0,3	0,3
Maranhão	1	1	0	0	0,0	0,0
Paraíba	2	0	-	-	-	-
Pernambuco	3	3	2	9	0,7	0,8
Piauí	1	1	1	4	1,0	1,3
Rio Grande do Norte	2	2	0	0	0,0	0,0
Sergipe	1	-	-	-	-	-
Centro-Oeste	5	5	5	48	2,2	2,4
Distrito Federal	1	1	1	0	0,0	0,0
Goiás	1	1	1	4	0,6	0,7
Mato Grosso do Sul	2	2	2	14	2,9	3,2
Mato Grosso	1	1	1	30	6,3	6,6
Sudeste	19	16	6	32	0,6	0,7
Espírito Santos	1	1	0	0	0,0	0,0
Minas Gerais	11	9	4	20	0,8	0,9
Rio de Janeiro	4	3	1	1	0,1	0,1
São Paulo	3	3	1	11	1,0	1,2
Sul	10	10	6	33	0,7	0,9
Paraná	3	3	1	3	0,2	0,2
Rio Grande do Sul	6	6	4	19	0,9	1,0
Santa Catarina	2	1	1	11	1,3	1,6
Brasil	63	54	27	152	0,7	0,8

Nota: IES*: universidades que compõem a amostra e que contrataram via Lei nº 12.990/2014. Fonte: Dados da pesquisa.

Na Tabela 3 é possível observar cinco realidades. Na primeira (contratação), o total de docentes que entraram em EE pela aplicação da Lei nº 12.990/2014. Em “20% Lei nº 12.990/2014” é possível observar dois cenários (BRASIL, 2014). No primeiro, o número de docentes contratados pela aplicação da lei considerando os ingressos na carreira após sua promulgação. Porém, em relação a 2014, não se tem a certeza de que a efetiva contratação é decorrente da aplicação da lei, pois pode ter ocorrido algum atraso na contratação de docentes oriundos de concursos anteriores. Essa é uma percepção mais elástica do número de vagas. O segundo cenário se refere às contratações entre 2015 e 2019, em uma postura mais conservadora. No campo “Distribuição racial”, temos a mesma referência dos cenários, mas aplicando o percentual de negros (pretos e pardos) da UF.

Tabela 3. Comparativo entre aplicação da Lei nº 12.990/2014, aplicação do percentual de negros por UF e efetiva contratação

Brasil Região/UF	Contratação	20% Lei nº 12.990/2014		Distribuição racial	
		Cen. 1	Cen. 2	Cen. 1	Cen. 2
Norte	18	496	432	1.523	1.286
AC	6	32	29	117	107
AM	1	41	37	151	135
AP	0	50	45	184	166
PA	8	255	218	981	839
RO	3	48	39	150	122
RR	-	-	-	-	-
TO	1	70	64	254	231
Nordeste	21	1.327	1.160	4.431	3.855
AL	0	92	80	310	271
BA	5	433	381	1.655	1.457
CE	3	194	172	483	419
MA	0	116	98	444	374
PB	-	-	-	-	-
PE	9	262	227	810	703
PI	4	78	60	288	219
RN	0	152	142	440	411
SE	-	-	-	-	-
Centro-Oeste	48	428	396	1.188	1.098
DF	0	96	96	270	270
GO	4	128	112	364	318
MS	14	108	97	266	238
MT	30	96	90	288	272
Sudeste	32	1.059	914	2.765	2.393
ES	0	87	83	248	238
MG	20	492	438	1.345	1.191
RJ	1	270	216	698	559
SP	11	210	177	474	405
Sul	33	884	766	806	719
PR	3	298	243	396	350
RS	19	423	380	284	260
SC	11	163	141	126	109
Brasil	152	4.194	3.668	10.713	9.351

Fonte: Dados da pesquisa.

A aplicação correta da lei no RS, garantiria entre 423 e 380 contratações, porém, quando consideramos o percentual de negros no estado, essa contratação ficaria entre 284 e 260. Ou seja, a aplicação da lei no estado do RS garantiria um adicional entre 69 e 63 docentes negros. Haveria uma reparação. No entanto, no RS houve a contratação de apenas 19 docentes negros: nem reparação, nem a aplicação da lei; restou o racismo institucional.

Já na Bahia, o estado mais negro da nação, o resultado seria o inverso. A aplicação da lei garantiria a contratação de 433 (cenário 1) e 381 (cenário 2). Já a aplicação do percentual de negros do estado, garantiria a contratação de 1.655 e 1.457, como pode ser observado na Tabela 3. Ou seja, a aplicação da lei na Bahia representa uma perda representacional importante, pois restringe a reparação. Mesmo diante desses números, houve apenas 5 contratações. No cenário mais conservador, perdemos 376 vagas e no mais otimista (representação de negros do estado), 1.650 vagas. Que justiça foi essa que gerou a aplicação da norma?

Enquanto para as regiões menos negras a aplicação da lei garantiria um adicional importante na representação negra nos concursos, nos estados mais negros a aplicação de 20% não teria nenhum efeito reparador. Mesmo assim, nos estados do Nordeste, a contratação de docentes negros pela aplicação da norma foi inferior à contratação realizada pelas UFs menos negras, como pode ser observado na Tabela 2.

A maior efetividade na aplicação da lei, mesmo que longe do ideal e do justo, foram nos estados do Mato Grosso e Mato Grosso do Sul. Chegamos ao final de 2019 com uma implementação ineficaz, sem efeito. A falta de uma avaliação mais ampla fortalecerá o racismo institucional. Ao se considerar que a lei está sendo aplicada, mas que os efeitos não sejam os esperados, o racismo institucional se sentirá aliviado e irá procurar outro culpado para esse fracasso.

Se a norma tivesse sido aplicada em todo o Brasil, apenas os estados do Rio Grande do Sul e de Santa Catarina teriam permitido maior diversidade nas universidades públicas, diante de menores percentuais de negros em suas populações, quando comparados com o percentual da norma. Nos outros estados, se prevalecesse a ideia de que é preciso garantir, no mínimo, a representação da população negra dos estados, nós teríamos, de fato, realizado importante reparação.

As 152 contratações de docentes negros via Lei nº 12.990/2014 (BRASIL, 2014) não deixam dúvidas: o Governo Federal e as universidades federais, por motivos distintos, produziram um cenário vergonhoso. Primeiro, ao não monitorar, o governo garantiu que o racismo institucional das universidades não fosse questionado. Segundo, demonstra que a descentralização da política pelas universidades foi na direção de não garantir o direito da população negra.

As condições para a aplicação não foram garantidas, como já haviam revelado Batista e Mastrodi (2020). O não acesso à norma, além de expor os limites da igualdade formal quando o assunto é o direito da população negra, denuncia, por isso, a permanência do racismo institucional (MOREIRA, 2019).

Os trabalhos que analisam a implementação da Lei nº 12.990/2014 indicam, como estratégias para a não aplicação da norma, o fracionamento das vagas e a consequente burla. O termo burla não pode ser minimizado, principalmente por conta da votação da ADC nº 41 realizada pelo STF. O voto do relator Ministro Luís Roberto Barroso, que foi acompanhado pelos demais ministros da corte, explicita:

(iii) os concursos não podem fracionar as vagas de acordo com a especialização exigida para burlar a política de ação afirmativa, que só se aplica em concursos com mais de duas vagas. (BRASIL, 2017)

Mesmo após a sentença da Suprema Corte (2017), as universidades continuaram agindo como se estivessem acima do Estado Democrático de Direito. Como se houvesse uma autorização à burla.

Reconhecendo que as universidades federais têm sido importantes na ampliação das vagas para os estudantes, o que denota certo apreço pelas políticas de combate às desigualdades sociais, esses elementos não são suficientes para inocentarem as instituições e todos aqueles atores que tomam decisões que impactam na aplicação da norma.

Nesse caso, a implementação deve ser percebida como resultado de conflitos de interesse na aplicação da norma. Esse aspecto anuncia que forças silenciosas se mobilizam no interior da instituição para garantir a primazia branca no magistério superior. Como bem refere Theodoro (2013), a teia onipresente do racismo produz o efeito desejado: a exclusão dos negros.

Importante salientar que as decisões nas universidades não estão presas exclusivamente à discricionariedade de um decisor, que é o reitor. O conselho superior das universidades, órgão colegiado e, por isso, plural, precisa referendar as decisões. Portanto é necessário haver uma compreensão coletiva (de veto, inclusive) de que a política afeta algum princípio caro à instituição, como o mérito. E o mérito é uma ancoragem privilegiada do racismo institucional. Podemos aludir que a não aplicação da norma é uma atitude deliberada das instituições, principalmente porque envolve posições de prestígio e de alta remuneração, como destaca Pires (2015).

Por conta da autonomia, as universidades públicas federais são parte do Estado. Produzem normas que afetam o acesso a recursos escassos e, portanto, não há como escapar: no caso específico da implementação da Lei nº 12.990/2014 (BRASIL, 2014), é o Estado legitimando o racismo institucional (RODRIGUES, 2017). O que foi destacado até aqui, confirma Palma (2019, p. 67): “O racismo institucional é uma ferida que não se fecha, regada todos os dias pelo exercício do silenciamento”.

Considerações Finais

A Lei nº 12.990/2014 foi uma política importante para garantir maior diversidade nas universidades federais, que, ao longo de história, são instituições que acomodaram, de forma privilegiada, a população branca (BRASIL, 2014). No entanto as políticas de cotas raciais para estudantes acabaram suscitando desconfortos. Como pode uma universidade acolher o estudante negro, mas não acolher o docente negro?

Diante da diversidade racial brasileira, a lei permitiria, de forma muito tímida, ampliar a diversidade na carreira docente. Os resultados expressos aqui neste estudo, e em outros já publicados sobre o tema, é que as instituições se ajustaram para não garantir sua aplicação. O racismo institucional se fez presente de maneira bastante evidente. Tema esse que precisa ser refletido por todas as comunidades acadêmicas. Por que resistimos à integração dos negros nos extratos mais qualificados da sociedade brasileira?

Considerando que entramos num período em que aumentam as restrições orçamentárias, o número de vagas abertas entrará em declínio. O ciclo de expansão das universidades federais se fechou e o governo não produziu ferramentas para garantir a tão sonhada reparação. Nas instituições, parece não haver nenhuma avaliação crítica capaz de evidenciar o racismo institucional. Ou seja, a expansão das universidades federais não promoveu maior diversidade na docência. Mais uma vez, o racismo institucional venceu.

Os desafios que se colocam é que as universidades federais possam buscar compreender onde repousa seu racismo institucional e, com base em sua autonomia, buscar estratégia para se reparar esse erro, esse desvio, essa ilegalidade. A exemplo da Universidade Federal do Vale do São Francisco que criou no ano de 2020 uma comissão (Comissão Antirracista) para avaliar suas práticas racistas e apontar alternativas de superação. Essa comissão foi criada para dar suporte ao Conselho Universitário na tomada de decisão. O primeiro relatório produzido versou sobre a implementação da Lei nº 12.990/2014, especialmente no que se

refere à contratação de docentes. Esse relatório, que ficou conhecido como Relatório 44 por conta do número estimado de docentes negros que deixaram de ser contratados (44), apontou os mecanismos utilizados para frustrar a correta aplicação da norma no concurso para docente, a burla. O Relatório 44 acabou descrevendo os procedimentos que impediram a correta aplicação da norma.

Um outro movimento que precisa ser feito é em direção da continuidade da aplicação da Lei nº 12.990/2014 (BRASIL, 2014), de forma a garantir, de fato, o direito da população negra. Sobre outras bases, ela precisa ser estendida por mais 10 ou 20 anos, principalmente quando evidências estão demonstrando que ela não foi aplicada em vários cenários.

Cada uma das instituições precisa ter uma resposta para essa contradição. Aplicamos corretamente a Lei nº 12.711/2012 (BRASIL, 2012a), portanto compreendemos o sentido da legalidade e da eficácia da norma no Estado Democrático de Direito, mas produzimos uma realidade completamente diferente na implementação da Lei nº 12.990/2014 (BRASIL, 2014).

Contribuição dos Autores

Problematização e Conceituação: Santos, ES; Gomes, NL. Metodologia: Santos, ES; Análise e Escrita: Santos, ES; Gomes, NL; Silva, GM; Barros, RCS.

Notas

1. A Teoria Dura do Direito de Kelsen (2003, p. 1) propõe uma interpretação da norma livre de pressupostos morais e políticos, desconsiderando os elementos causais e finalísticos que deram origem à norma: “a ciência jurídica, com efeito, não pretende, com as proposições jurídicas por ela formuladas, mostrar a conexão causal, mas a conexão de imputação, entre os elementos do seu objeto”. Se a desigualdade na composição racial do quadro de docentes (elemento causal) não mudou de forma sensível, é necessário garantir a extensão do prazo de implementação. A culpa pelos resultados ruins não pode ser endereçada aos que continuam sendo vítimas do racismo institucional.
2. Os referidos protocolos estarão disponíveis mediante contato com os autores.

Referências

ALMEIDA, S. L.; **O que é racismo estrutural?** Belo Horizonte: Letramento, 2018.

BATISTA, W. M.; MASTRODI, J. Materialização da ação afirmativa para negros em concursos públicos (Lei N. 12.990/2014). **Revista Direito e Práxis.**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 4, p. 2480-2501, 2020. <https://doi.org/10.1590/2179-8966/2019/43825>

BRASIL. [Constituição (1824)]. **Constituição Política do Império do Brasil (de 25 de março de 1824)**. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1824. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao24.htm. Acesso em: 5 abr. 2021.

BRASIL. Lei n.º 3.353, de 13 de maio de 1888. Declara extinta a escravidão no Brasil. **Assembleia Geral**: Rio de Janeiro, 1888. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lim/lim3353.htm. Acesso em: 7 abr. 2021.

BRASIL. [Constituição (1891)]. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil (de 24 de fevereiro de 1891)**. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1891. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao91.htm. Acesso em: 5 abr. 2021.

BRASIL. Lei Federal nº 5.465, de 3 de julho de 1968. Dispõe sobre o preenchimento de vagas nos estabelecimentos de ensino agrícola. **Diário Oficial da União**: Brasília, 1968. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/l5465.htm. Acesso em: 9 abr. 2021.

BRASIL. **Projeto de Lei n.º 1.332, de 14 de junho de 1983**. Dispõe sobre ação compensatória, visando a implementação do princípio da isonomia social do negro, em relação aos demais segmentos étnicos da população brasileira, conforme direito assegurado pelo artigo 153, parágrafo primeiro, da Constituição da República. Brasília: Câmara dos Deputados, 1983. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=190742>. Acesso em: 15 mar. 2021.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 2 abr. 2021.

BRASIL. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. **Diário Oficial da União**: Brasília, 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso em: 20 abr. 2021.

BRASIL. Emenda Constitucional nº 95, de 16 de dezembro de 2016. Altera o Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o Novo Regime Fiscal, e dá outras **Diário Oficial da União**: Brasília, 2016. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/norma/540698>. Acesso em: 16 maio 2021.

BRASIL. Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010. Institui o Estatuto da Igualdade Racial; altera as Leis nºs 7.716, de 5 de janeiro de 1989, 9.029, de 13 de abril de 1995, 7.347, de 24 de julho de 1985, e 10.778, de 24 de novembro de 2003. **Diário Oficial da União**: Brasília, 2010. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm. Acesso em: 2 abr. 2021.

BRASIL. Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012. Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: Brasília, 2012a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12711.htm. Acesso em: 20 mar. 2021.

BRASIL. Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal; sobre a Carreira do Magistério Superior, de que trata a Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987; sobre o Plano de Carreira e Cargos de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico e sobre o Plano de Carreiras de Magistério do Ensino Básico Federal, de que trata a Lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008; sobre a contratação de professores substitutos, visitantes e estrangeiros, de que trata a Lei nº 8.745 de 9 de dezembro de 1993; sobre a remuneração das Carreiras e Planos Especiais do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira e do Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação, de que trata a Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006; altera remuneração do Plano de Cargos Técnico-Administrativos em Educação; altera as Leis nºs 8.745, de 9 de dezembro de 1993, 11.784, de 22 de setembro de 2008, 11.091, de 12 de janeiro de 2005, 11.892, de 29 de dezembro de 2008, 11.357, de 19 de outubro de 2006, 11.344, de 8 de setembro de 2006, 12.702, de 7 de agosto de 2012, e 8.168, de 16 de janeiro de 1991; revoga o art. 4º da Lei nº 12.677, de 25 de junho de 2012; e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: Brasília, 2012b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12772.htm. Acesso em 12 abr. 2021.

BRASIL. Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014. Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União. **Diário Oficial da União**: Brasília, 2014. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12990.htm. Acesso em: 15 mar. 2021.

BRASIL. Superior Tribunal Federal. Ação Declaratória de Constitucionalidade 41 Distrito Federal. Direito constitucional. Ação direta de constitucionalidade. Reserva de vagas para negros em concursos públicos. Constitucionalidade da lei nº 12.990/2014. **Diário Oficial da União**: Brasília, 2017.

BULHÕES, L. M. G.; ARRUDA, D. de O. Cotas Raciais em Concursos Públicos e a Perspectiva do Racismo Institucional. **NAU Social**, Salvador, v. 11, n. 20, p. 5-19, 2020. <https://doi.org/10.9771/ns.v11i20.35672>

CLÈVE, C. M. Ações afirmativas, Justiça e Igualdade. **Revista Digital de Direito Administrativo**, São Paulo, v. 3, n. 3, p. 542-557, 2016. <https://doi.org/10.11606/issn.2319-0558.v3i3p542-557>

DUARTE, E. P.; FERREIRA, G. L. Sub-representação legal nas ações afirmativas: a Lei de Cotas nos concursos públicos. **Revista do Direito Administrativo & Constitucional**, Curitiba, v. 17, n. 70, p. 199-235, 2017. <https://doi.org/10.21056/aec.v17i70.494>

ELMORE, R. F. Backward Mapping: Implementation Research and Policy Decisions. **Political Science Quarterly**, Nova York, v. 94, n. 4, p. 601-616, 1979. <https://doi.org/10.2307/2149628>

FACCIO, L. G. Cotas raciais em concursos públicos federais: análise do acórdão da ação declaratória de constitucionalidade 41 do Distrito Federal. **(Re)Pensando Direito**, Santo Ângelo, v. 9, n. 18, p. 62-79, 2019. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/268160545.pdf>. Acesso em: 10 maio 2021.

FERREIRA, N. T. Como o acesso à educação desmonta o mito da democracia racial. **Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação**, Rio de Janeiro, v. 27, n. 104, p. 476-498, 2019. <https://doi.org/10.1590/S0104-40362019002701553>

GOMES, M. B. N. **FURGe UFPel**: uma cartografia sobre a repercussão da perspectiva institucional na execução da Lei Federal n.º 12.990/2014. 2020. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Universidade Federal de Pelotas, Pelotas, 2020.

HAGIHARA, A. F. S. **Análise da aplicabilidade da Lei nº 12.990/2014 como instrumento de inclusão de pretos e pardos no serviço público federal**. 2019. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) – Centro Universitário de Brasília, Brasília, 2019.

HOWLETT, M.; RAMESH, M.; PERL, A. **Política pública**: seus ciclos e subsistemas – uma abordagem integral. São Paulo: Campus, 2012.

KELSEN, H. **Teoria pura do direito**: introdução à problemática científica do direito. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2003.

LIMA, L. L.; D'ASCENZI, L. Implementação de políticas públicas: perspectivas analíticas. **Revista de Sociologia e Política**, Curitiba, v. 21, n. 48, p. 101-110, 2013. <https://doi.org/10.1590/S0104-44782013000400006>

MELLO, L.; RESENDE, U. P. de. Federal civil service examinations for university faculty and affirmative actions for racial equality. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 50, n. 175, p. 8-29, 2020. <https://doi.org/10.1590/198053146788>

MELLO, L.; RESENDE, U. P. Concursos públicos para docentes de universidades federais na perspectiva da Lei 12.990/2014: desafios à reserva de vagas para candidatas/os negras/os. **Sociedade e Estado**, Brasília, v. 34, n. 1, p. 161-184, 2019. <https://doi.org/10.1590/s0102-6992-201934010007>

MIRANDA, T. M. de O. **Políticas de ação afirmativa em concursos públicos federais: um estudo sobre a lei nº 12.990/2014.** 2015. Dissertação (Mestrado em Administração Pública) – Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2015.

MOREIRA, A. J. **Racismo recreativo.** São Paulo: Ed. Pólen, 2019.

MÜLLER, G. Comissões e partidos políticos na Câmara dos Deputados: um estudo sobre os padrões partidários de recrutamento para as comissões permanentes. **Dados**, Rio de Janeiro, v. 48, n. 2, p. 371-394, 2005. <https://doi.org/10.1590/S0011-52582005000200005>

MUNANGA, K. (org.). **Superando o racismo na escola.** 2. ed. Brasília: Ministério da Educação, 2005. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/secad/arquivos/pdf/racismo_escola.pdf. Acesso em: 5 out. 2019.

OLLAIK, L. G.; MEDEIROS, J. J. Instrumentos governamentais: reflexões para uma agenda de pesquisas sobre implementação de políticas públicas no Brasil. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 45, n. 6, p. 1943-1967, 2011. <https://doi.org/10.1590/S0034-76122011000600015>

PALMA, V. C. L. C. F. **Educação, democracia e inclusão racial: análise da efetividade da lei de cotas para negros em concursos docentes de universidades federais.** 2019. Tese (Doutorado em Educação) – Universidade Federal da Grande Dourados, Dourados, 2019.

PEREIRA, C.; MUELLER, B. Uma teoria da preponderância do Poder Executivo: o sistema de comissões no Legislativo brasileiro. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, São Paulo, v. 15, n. 43, p. 45-67, 2000. <https://doi.org/10.1590/S0102-69092000000200004>

PIRES, P. de M. **Sistema de cotas como instrumento de ação afirmativa: estudo sobre o ingresso de negros no funcionalismo público brasileiro.** 2015. Dissertação (Mestrado em Direito, Relações Internacionais e Desenvolvimento) – Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2015.

PIRES, R. R. C. Burocracia, discricionariedade e democracia: alternativas para o dilema entre controle do poder administrativo e capacidade de implementação. **Cadernos Gestão Pública e Cidadania**, São Paulo, v. 14, n. 54, p. 147-187, 2009. <https://doi.org/10.12660/cgpc.v14n54.44190>

ROCHA, M. M.; COSTA, A. Percepções dos deputados estaduais sobre o sistema de comissões das Assembleias Estaduais brasileiras. **Opinião Pública**, Campinas, v. 18, n. 2, p. 278-308, 2012. <https://doi.org/10.1590/S0104-62762012000200002>

RODRIGUES, L. S. **Políticas públicas no combate à desigualdade racial: Uma análise da implementação da Lei nº 12.990/2014 em uma Instituição Federal de Ensino Superior.** 2017. Dissertação (Mestrado em Gestão de Organizações e Sistemas Públicos) – Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2017. <https://repositorio.ufscar.br/handle/ufscar/9289?show=full>

SANTOS, A. P. ; DIANA, G. M. O perfil racial nos quadros da administração pública no Brasil: um primeiro balanço dos efeitos da reserva de vagas para negros em uma organização de segurança pública. **Revista do Serviço Público**, Brasília, v. 69, n. 4, p. 951-982, 2018. <https://doi.org/10.21874/rsp.v69i4.1466>

SANTOS, S. A. Comissões de Heteroidentificação Étnico-Racial: *lócus* de constrangimento ou de controle social de uma política pública? **O Social em Questão**, Rio de Janeiro, Ano XXIV, n. 50, p. 11-62, 2021. <https://doi.org/10.17771/PUCRio.OSQ.52256>

SILVA, M. C. da; CUSTÓDIO, E. S. A universidade federal do amapá e a comissão de heteroidentificação: entraves, desafios e possibilidades. **Dialogia**, São Paulo, n. 39, p. 1-21, e20426, 2021. <https://doi.org/10.5585/39.2021.20426>

SILVA, T. D. Cor e raça nos quadros da administração pública. *In*: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS, 19., 2014, São Pedro. **Anais** [...]. São Pedro: Abep, 2014. Disponível em: <http://www.abep.org.br/publicacoes/index.php/anais/article/viewFile/2262/2217>. Acesso em: 5 out. 2019.

SILVA, T. D.; VOLPE, A. P. S. Ações afirmativas para ingresso na administração pública. *In*: ENCONTRO ANUAL DA ANPOCS, 37., 2013. Águas de Lindóia. **Anais** [...]. Águas de Lindóia: 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: 2 out. 2019.

THEODORO, M. As relações raciais, o racismo e as políticas públicas. *In*: ENCONTRO ANUAL DA ANPOCS, 37., 2013. Águas de Lindóia. **Anais** [...]. Águas de Lindóia: ANPOCS, 2013. Disponível em: <https://anpocs.com/index.php/papers-37-encontro/mr-2/mr10/8786-as-relacoes-raciais-o-racismo-e-as-politicas-publicas/file>. Acesso em: 2 out. 2019.

VITÓRIA. Lei nº 6.225, de 24 de novembro de 2004. Institui o programa de reserva de vagas para afro-descendentes em concursos públicos para provimento de cargos na cidade de Vitória. **Câmara Municipal**: Vitória, 2004. Disponível em: <https://camarasempapel.cmv.es.gov.br/Arquivo/Documents/legislacao/html/L62252004.html>. Acesso em: 8 de abr. 2021.

Sobre os Autores

EDMILSON SANTOS DOS SANTOS é licenciado em Educação Física pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Pós-Doutorado pela Faculdade do Desporto na Universidade do Porto. Professor do Colegiado de Educação Física da Universidade Federal do Vale do São Francisco. Linhas de Pesquisa: políticas públicas de educação e esporte.

NILMA LINO GOMES é pedagoga pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Pós-Doutorado em Sociologia pela Universidade de Coimbra e em Educação pela Universidade Federal de São Carlos. Professora Titular Emérita da Faculdade de Educação da UFMG. Linhas de pesquisa: diversidade, cultura e educação, relações étnico-raciais e educação, formação de professores e diversidade étnico-racial, políticas educacionais, desigualdades sociais e raciais, movimentos sociais e educação, com ênfase especial na atuação do movimento negro brasileiro.

GIVÂNIA MARIA DA SILVA é graduada em Letras Faculdade de Ciências Humanas do Sertão Central. Doutoranda em Sociologia pela Universidade de Brasília. Professora da Prefeitura de Salgueiro, Pernambuco. Linha de pesquisa: feminismo, relações de gênero e de raça.

RONALDO CRISPIM SENA BARROS é graduado em Filosofia pela Universidade Federal da Bahia. Mestrado em Filosofia pela Universidade Estadual de Campinas. Professor da Universidade Federal do Recôncavo da Bahia. Linha de pesquisa: filosofia social e política, marxismo, desenvolvimento, movimentos sociais e relações raciais.

Recebido: 26 jun. 2021

Aprovado: 29 out. 2021