

UNIVERSIDADE e SOCIEDADE 74

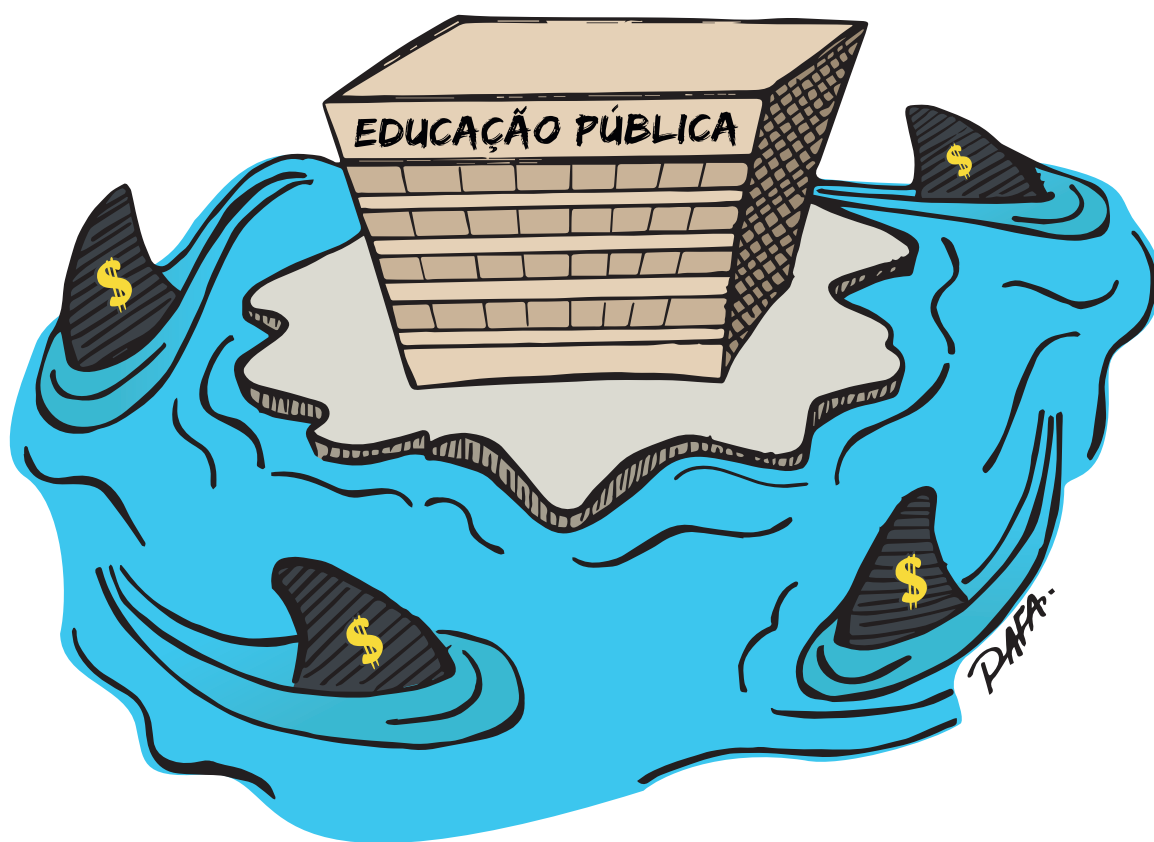
Ano XXXIV - Nº 74 - julho de 2024

ISSN 1517 - 1779

A urgência da luta antirracista nas Universidades, Institutos Federais e Cefets



III Congresso Mundial **contra**
**o Neoliberalismo
na Educação**



14 a 17 de novembro [2024]

Local: Rio de Janeiro - Brasil



UNIVERSIDADE e SOCIEDADE 74

Ano XXXIV - Nº 74 - julho de 2024

Revista publicada pelo Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior – ANDES-SN

Brasília

Semestral

- 10 Racismo e antirracismo na universidade:** um diálogo urgente e necessário
Carmen Ferreira Corato Costa
- 26 Universidade pública em escassez** bem na nossa vez...
Aline Caldeira Lopes, Gabriel Ferreira Rodrigues e Sônia Lúcio R. de Lima
- 38 O epistemicídio e a luta antirracista dentro do território acadêmico**
na Universidade Federal do Espírito Santo
Stéfani Martins Pereira
- 50 As cotas raciais em concursos públicos e a presença de pessoas negras no magistério federal:** uma análise a partir do contexto do Sudeste brasileiro
Dyego de Oliveira Arruda e Caroline Oliveira Santos
- 70 O debate sobre a eficácia das cotas raciais** para docentes nas universidades
Ilzver de Matos Oliveira, Luiz Ismael Pereira e Oilda Rejane Silva Ferreira
- 82 Formação acadêmica e estudos étnico-raciais:**
um estudo de caso com os cursos do Departamento de Educação Física da Universidade Federal de Sergipe (UFS) e a urgência temática
Beatriz de França Alves, Daniel Machado da Conceição e Cristiano Mezzaroba
- 94 Ampliando o conceito de experiência:**
a escrita de pesquisadoras negras formulando ficções não coloniais
Irene Adryane Marciano da Silva, Júllia Alves de Almeida e Thaynara Kelly dos Santos Pereira
- 106 O papel das licenciaturas** na construção de uma escola antirracista
Renê José Trentin Silveira
- 118 Da semana de consciência negra ao NEABI, o processo de aquilombamento**
na Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Rafael Mello da Luz e Fabiano Alan Serafim Ferrari
- 126 A presença negra na luta sindical antirracista:**
negritude e sindicalismo como dimensões educativas
Erlando da Silva Rêses, Cristino Cesário Rocha e Ana Paula Pinheiro

Debates

- 138 A greve de 1982 na UFPA:** estratégias de luta pela valorização da carreira e das condições de trabalho
Edivania Santos Alves, Joselene Ferreira Mota e Lilian Simone Amorim de Brito
- 152 Internacionalização das universidades públicas na Amazônia:** reflexões sobre as influências dos rankings universitários mundiais na política de internacionalização da UFPA
Madson Jesus Farias Trindade e João Batista do Carmo Silva

Entrevista

- 166 Jacyara Silva de Paiva**
Entrevistadores: *Jennifer Susan Webb e Alexandre Galvão (US)*
Roteiro: *Iara Yamamoto*

Arte

- 176 Afriotimista, eu?**
Odair Marques da Silva
- 178 ...é feita de cor**
Nelivaldo C. Santana

Resenha

- 180 O Negro da Filadélfia:** Um estudo social
João Claudino Tavares

Reportagem

- 184 Nossos passos vêm de longe**
e irão mais longe ainda

UNIVERSIDADE e SOCIEDADE ■

- Publicação semestral do ANDES-SN: Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior.
- Os artigos assinados são de total responsabilidade de seus autores.
- Todo o material escrito pode ser reproduzido para atividades sem fins lucrativos, mediante citação da fonte.

CONTRIBUIÇÕES PARA PUBLICAÇÃO NA PRÓXIMA EDIÇÃO, ver página 205

Conselho Editorial

Antonio Gonçalves Filho; Antônio Ponciano Bezerra; Carlos Eduardo Malhado Baldijão; Ciro Teixeira Correia; Décio Garcia Munhoz; Eblin Joseph Farage; Luiz Henrique Schuch; Luiz Carlos Gonçalves Lucas; Maria Cristina de Moraes; Maria José Feres Ribeiro; Marina Barbosa Pinto; Newton Lima Neto; Paulo Marcos Borges Rizzo; Rivânia Lucia Moura de Assis, Roberto Leher; Sadi Dal Rosso.

Encargatura de Imprensa e Divulgação desta Edição Fernando Lacerda Júnior

Editoria Executiva deste Número

Alexandre Galvão Carvalho, Emerson Duarte Monte, Jennifer Susan Webb e Letícia Carolina Pereira do Nascimento

Pareceristas *Ad Hoc*

Alisson Silva da Costa, Andréa Kochhann, Carmen Lucia de Sousa Lima, Cláudio Amorim dos Santos, Dayse Kelly Barreiros de Oliveira, Dennis de Oliveira, Dione Oliveira Moura, Elizabeth Carla Vasconcelos Barbosa, Ellen Michelle Barbosa de Moura, Erasmo Baltazar Valadão, Eunice Léa de Moraes, Fabíola Orlando Calazans Machado, Flávia Alessandra de Souza, Jeanes Martins Larchert, João Colares da Mota Neto, Jorge Humberto da Silva, Josanne Francisca Morais Bezerra, Josélia Maria da Silva, Lenilda Damasceno Perpétuo, Lila Cristina Xavier Luz, Luis Flávio Godinho, Marleide Barbosa de Sousa Rios, Marta Maria Azevedo Queiroz, Nathália Barros Ramos, Nirce Barbosa Castro Ferreira, Perci Coelho de Souza, Renato Barros de Almeida, Rosana Soares, Sandra Regina de Oliveira, Sócrates Jacobo Moquete Guzmán, Sueli Mamede Lobo Ferreira, Wanderson Fabio de Melo, William Pessoa da Mota Junior

Produção Editorial e Revisão Metodológica Iara Yamamoto

Coordenação de produção Espaço Donas Marcianas Arte e Comunicação – Gabi Caspary

Editoração e Ilustrações Flavio Flock

Capa Ilustração de Flavio Flock a partir do livro **Pequeno manual antirracista**, de Djamila Ribeiro. (Ribeiro, Djamila. **Pequeno manual antirracista**. São Paulo: Companhia das Letras, 2019.)

Revisão ortográfica e gramatical Mariana Braga

Tiragem 1.000 exemplares

Impressão Foxy Editora Gráfica

Expedição

ANDES-SN - ESCRITÓRIO REGIONAL SÃO PAULO
Rua Amália de Noronha, 308 - Pinheiros - CEP 05410-010 - São Paulo - SP
Tel.: (11) 3061-0940 / 99726-6706
E-mail: andessp@andes.org.br

www.andes.org.br

Universidade e Sociedade / Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior - Ano I, nº 1 (fev. 1991)

Brasília: Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior.

Semestral ISSN 1517 - 1779

2024 - Ano XXXIV Nº 74

1. Ensino Superior - Periódicos. 2. Política da Educação - Periódicos. 3. Ensino Público - Periódicos.
I. Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior CDU 378 (05)

ENSINO PÚBLICO E GRATUITO: direito de todos, dever do Estado.

Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior - ANDES-SN
Setor Comercial Sul (SCS), Quadra 2, Edifício Cedro II, 5º andar, Bloco C
CEP 70302-914 - Brasília - DF - Tel.: (61) 3962-8400
E-mail: secretaria@andes.org.br

O debate sobre a eficácia das cotas raciais para docentes nas universidades

Ilzver de Matos Oliveira

Professor da Universidade Federal de Sergipe (UFS)

E-mail: ilzver@academico.ufs.br

Luiz Ismael Pereira

Professor da Universidade Federal de Viçosa (UFV)

E-mail: luiz.ismael@ufv.br

Oilda Rejane Silva Ferreira

Mestranda em Direito na Universidade Católica do Salvador (UCSal)

E-mail: oildarejane@gmail.com

Resumo: Este texto apresenta os resultados iniciais do projeto “Análise da eficácia das ações afirmativas para ingresso de docentes nas universidades públicas e o impacto sobre as políticas de financiamento de CT&I (2014-2021)”, aprovado na Chamada CNPq/MCTI/FNDCT Nº 18/2021 – Faixa A – Grupos Emergentes – Chamada Universal 2021 e que está sendo executado na Universidade Federal de Sergipe. O problema de pesquisa envolve compreender a efetividade do sistema de ações afirmativas raciais pós-2014 nas universidades públicas de três regiões do país: Sul, a mais branca (72,6%); Nordeste, a mais preta (13%); e Norte, a mais parda (67,2%), segundo o Censo 2022 do IBGE. Conclui-se que, após 10 anos de vigência, ainda persiste uma resistência institucional à aplicação do sistema de ações afirmativas implementado pela Lei federal nº 12.990/2014, seja por estratégias na publicação de editais, criação de requisitos ou cumprimento de prazos; seja pela interpretação que desfavorece o ingresso de concorrentes negros e negras para a carreira de magistério superior.

Palavras-chave: Ações afirmativas. Serviço público. Raça. Universidades.



Ações afirmativas, reparação e racismo institucional nas universidades

As universidades públicas brasileiras estão diante de um grande desafio no enfrentamento à discriminação racial. Embora as ações afirmativas tenham conseguido inserir o debate na agenda pública nacional dessas instituições, ainda há grande rejeição interna a tais políticas e atos de negação do racismo, sobretudo o institucional.

Depois de longo período de disseminação do mito da democracia racial – jamais vivenciada no Brasil – o reconhecimento da existência do racismo e das desigualdades raciais como problemas sistêmicos a serem enfrentados por meio de ações afirmativas revela uma decisão político-institucional paradigmática. (Vaz, 2022, p. 25)

E um significativo exemplo das severas disparidades étnico-raciais é visto, sobretudo, no ambiente de produção do conhecimento de alto nível – as universidades –, que carece da efetividade de medidas que enfrentem o racismo institucional histórico e torne efetivas as políticas reparatórias.

As ações afirmativas que se constituem em programas e medidas especiais adotados não apenas pelo Estado, mas também pela iniciativa privada, com vistas à correção, à reparação das desigualdades raciais, bem como para a promoção da equidade de oportunidades, representam transformação no modo de aplicação das políticas governamentais pelo Estado brasileiro, visto que anteriormente, embasando-se em suposta neutralidade, tais políticas eram aplicadas sem considerar a relevância de fatores como o critério étnico-racial. Desta forma, considerava-se que os grupos étnicos diversos teriam as mesmas

oportunidades e direitos para um pleno desenvolvimento, o que os números das disparidades étnico-raciais contrariam veementemente.

Atualmente, as ações afirmativas podem ser definidas como um conjunto de políticas públicas e privadas de caráter compulsório, facultativo ou voluntário, concebidas com vistas ao combate à discriminação racial, de gênero, por deficiência física e de origem nacional, bem como para corrigir ou mitigar os efeitos presentes da discriminação praticada no passado, tendo por objetivo a concretização do ideal de efetiva igualdade de acesso a bens fundamentais como a educação e o emprego. (Gomes, 2001, p. 94)

[...] o racismo institucional é um reprodutor de desigualdades, visto que uma parcela da população, já historicamente discriminada, não obtém do Estado e das demais instituições um serviço digno, que atenda às suas necessidades, e isto em decorrência da cor, cultura, origem racial ou étnica.

O conceito de racismo institucional constitui o que as ações afirmativas buscam corrigir, ou seja, as desigualdades raciais, além de procurarem promover a igualdade de oportunidades. O racismo institucional foi definido em 1967 por Stokely Carmichael e Charles Hamilton, ativistas do movimento negro norte-americano, de maneira a explicitar a forma como o racismo se manifesta nas estruturas das organizações e instituições que falham em prover um serviço profissional e adequado às pessoas em virtude de aspectos étnico-raciais.

A falha coletiva de uma organização em prover um serviço apropriado e profissional às pessoas por causa de sua cor, cultura ou origem étnica. (Carmichael, S. e Hamilton, C. *Black power: the politics of liberation in America*. New York, Vintage, 1967, p. 4). (Werneck, 2013, p. 15)

Também compreendido como racismo sistêmico, a perspectiva do conceito supracitado é entendida como mecanismo estrutural que garante que a hierarquia racial seja mantida nas organizações e instituições. O racismo institucional ou sistêmico opera de forma a induzir, manter e condicionar a organização e a ação do Estado, suas instituições e políticas

públicas – atuando também nas instituições privadas, produzindo e reproduzindo a hierarquia racial (Werneck, 2013, p. 15).

Em 2005, o Programa de Combate ao Racismo Institucional (PCRI), implementado no Brasil, conceituou o termo:

O racismo institucional é o fracasso das instituições e organizações em prover um serviço profissional e adequado às pessoas em virtude de sua cor, cultura, origem racial ou étnica. Ele se manifesta em normas, práticas e comportamentos discriminatórios adotados no cotidiano do trabalho, os quais são resultantes do preconceito racial, uma atitude que combina estereótipos racistas, falta de atenção e ignorância. Em qualquer caso, o racismo institucional sempre coloca pessoas de grupos raciais ou étnicos discriminados em situação de desvantagem no acesso a benefícios gerados pelo Estado e por demais instituições e organizações. (CRI, 2006, p. 22)

Assim, com base nesta compreensão, entende-se que o racismo institucional é um reprodutor de desigualdades, visto que uma parcela da população, já historicamente discriminada, não obtém do Estado e das demais instituições um serviço digno, que atenda às suas necessidades, e isto em decorrência da cor, cultura, origem racial ou étnica.

Depreende-se que a naturalização das desigualdades, com as práticas institucionalizadas do racismo no cotidiano de trabalho, seja fruto da falta de atenção ou ignorância, de preconceito racial ou de estereótipos racistas.

Uma perspectiva relevante do conceito e das formas de expressão do racismo institucional é apresentada por Laura López (2012, p. 121) ao explicitar que ele se difunde no funcionamento das instituições e organizações que atuam diferenciando o oferecimento e distribuição de serviços, oportunidades, bem como benefícios, utilizando-se como critério desta diferenciação a dimensão racial.

Corroborando com este aspecto, Ivair Augusto Santos (2012) diz que, diante da dimensão camuflada do racismo institucional, faz-se necessário, principalmente em virtude deste aspecto “dissimulado” da discriminação racial, que haja um investimento das instituições na promoção da mudança.

A força da ideia do racismo institucional está em denunciar a discriminação racial dissimulada e em se levar à consciência de que não é possível esperar que, espontaneamente e de maneira voluntária, ocorram mudanças nas condições sociais da população negra. É preciso haver investimento das instituições (Santos, 2012, p. 16).

Ainda neste sentido, o conceito de racismo institucional abarca as distinções geradas através das práticas cotidianas e “naturalizadas” de discriminação racial nas instituições públicas ou privadas. O racismo institucional gera hierarquias através de práticas profissionais rotineiras, ditas “neutras” e universalistas, dentro de instituições públicas ou privadas que controlam espaços públicos, serviços ou imagens (lojas, bancos, supermercados, shoppings, empresas de segurança privada) (Santos, 2012, p. 21).

Cabe ressaltar que a decisão do STF ao julgar, por unanimidade, a constitucionalidade das cotas no ensino superior, à luz da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental 186 (ADPF 186), constituiu uma das bases legais que norteiam a adoção das ações afirmativas com recorte étnico-racial não apenas no campo educacional. As cotas raciais no ensino superior representam significativo avanço no combate à desigualdade racial, ao racismo institucional, bem como na ampliação das perspectivas da população negra no país. O que comparativamente se observa na adoção de reserva de vagas no serviço público para negros e negras, medida que está em voga no cenário nacional através da Lei nº 12.990/14, declarada constitucional pelo STF através da ADC 41 (Ação Declaratória de Constitucionalidade).

É relevante registrar que desde os anos 2000 universidades públicas começaram a implantar políticas de ação afirmativa para discentes negros, como a adotada na Universidade do Estado da Bahia (UNEB) através do seu Conselho Universitário.

Neste íterim, destaca-se a recente promulgação da Lei nº 14.723, de 13 de novembro de 2023, que dispõe sobre o programa especial para o acesso às instituições federais de educação superior e de ensino técnico de nível médio de estudantes pretos, pardos, indígenas e quilombolas e de pessoas com deficiência. O art. 7º-B, da Lei nº 12.711/2012, assevera que:

7º-B. As instituições federais de ensino superior, no âmbito de sua autonomia e observada a importância da diversidade para o desenvolvimento científico, tecnológico e de inovação, promoverão políticas de ações afirmativas para inclusão de pretos, pardos, indígenas e quilombolas e de pessoas com deficiência em seus programas de pós-graduação *stricto sensu*. (Brasil, 2012)

Embora a legislação se refira a instituições federais, a norma estimula a promoção de políticas de ações afirmativas para inclusão, por exemplo, de mais negros e negras nas demais instituições de ensino públicas brasileiras, atentando-se, inclusive, para as assimetrias regionais demonstradas na versão preliminar do Plano Nacional de Pós-Graduação 2024-2028:

Importante destacar que a participação de mestres e doutores na população difere expressivamente entre as regiões geográficas, deixando claras as assimetrias regionais no País e a necessidade de estratégias e políticas públicas para reduzi-las nos próximos 10 anos. (MEC/CAPES, 2023, p. 53)

É relevante registrar que desde os anos 2000 universidades públicas começaram a implantar políticas de ação afirmativa para discentes negros, como a adotada na Universidade do Estado da Bahia (UNEB) através do seu Conselho Universitário.

Quando se correlacionam titulados e a população das regiões do país, o Norte e o Nordeste têm os menores índices de mestres e doutores, segundo a pesquisa supramencionada. E destaca-se que na análise não se computou a dimensão étnico-racial, que ampliaria o fosso de desigualdades na análise por raça/cor.

É fundamental a redução do déficit de discentes e docentes negros e negras nas universidades do país, fato que escancara que ainda há um longo caminho para o aperfeiçoamento e consolidação das políticas afirmativas nessas instituições e para o combate ao racismo institucional.

O lapso para o efetivo cumprimento da Portaria nº 13 do Ministério da Educação, que desde 2016 determinou que IES no âmbito federal apresentassem propostas acerca da inclusão da população negra nos programas de pós-graduação, bem como as re-

correntes irregularidades no cumprimento da Lei de Cotas nos Concursos (Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014) são componentes de uma mesma história de negação do direito das pessoas negras acessarem os maiores níveis de capacitação acadêmica e, por consequência, o emprego público de docente nas universidades públicas.

Signatário dos mais diversos mecanismos legais internacionais que visam promover direitos e combater as mais variadas formas de discriminação, o Brasil tem avançado na adoção de políticas que buscam reduzir desigualdades. Como alguns exemplos destes mecanismos, tem-se a Declaração Universal dos Direitos Humanos, a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial e a Declaração da III Conferência Mundial contra Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerância Correlata (ONU, 2001).

Esta última, ocorrida em 2001 na África do Sul e conhecida como Conferência de Durban, representou um marco na construção e promoção de uma agenda internacional de ação de combate ao racismo e outras formas de discriminação, não apenas pela qualidade das discussões e do texto final da conferência, mas também pela ativa participação de representantes de movimentos negros de vários países.

Embora já fosse signatário de diversos mecanismos legais internacionais na perspectiva do enfrentamento da discriminação racial, como mencionado, foi a partir dos desdobramentos da Conferência de Durban que o Brasil efetivamente assumiu o compromisso de implementar políticas de Estado de combate ao racismo e de redução das desigualdades raciais.

No escopo das legislações do Brasil oriundas do movimento que se criou a partir da Conferência de Durban, é imprescindível destacar a Lei federal nº 12.288, de 20 de julho de 2010 – Estatuto da Igualdade Racial, um dos mais relevantes instrumentos legais do país com vistas a garantir à população negra a efetivação do princípio da igualdade.

Art. 1º Esta Lei institui o Estatuto da Igualdade Racial, destinado a garantir à população negra a efetivação da igualdade de oportunidades, a defesa dos direitos étnicos individuais, coletivos e difusos e o combate à discriminação e às demais formas de intolerância étnica. (Brasil, 2013)

Com fulcro no Estatuto, determina-se a incumbência do poder público em promover ações que assegurem a igualdade de oportunidades à população negra. Medidas estas que buscam reparar distorções e desigualdades étnico-raciais, bem como práticas discriminatórias durante o processo de formação do país, oriundas do período da escravização de africanos no processo que ficou conhecido como “Diáspora Africana”, abordada pelo Carlos Moore:

A captura vigorosa de seres humanos e sua total subjugação à vontade de outros seres humanos, além de toda a humilhação e degradação envolvidas neste processo, não podem ser retratadas em termos positivos; ainda que a comparação (melhor que “o contraste”) com outros sistemas de escravidão e, particularmente, a escravidão no Novo Mundo, não seja apenas inevitável mas essencial para um entendimento global da diáspora africana. (Moore, 2007, p. 83-84)

Afirmar a existência do racismo é uma grande conquista do movimento negro brasileiro e o seu enfrentamento, um grande desafio para o Estado brasileiro, visto que até 2001, quando da realização da III Conferência Mundial contra Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerância Correlata, o tema ainda não era tratado institucionalmente, ou seja, o Estado brasileiro não havia incorporado de maneira efetiva o enfrentamento do racismo e a promoção da igualdade racial em sua agenda.

Por isso, a adoção das ações afirmativas na promoção da equidade racial e no enfrentamento ao racismo institucional nas universidades constitui relevante possibilidade de promover mudanças concretas nesse cenário, sobretudo neste ambiente de produção do conhecimento de alto nível, pois propõe o desenvolvimento de uma sociedade plural, que valorize a diversidade, com equilíbrio na representação das categorias em diferentes áreas.

A escravidão no Brasil construiu grandes marcas de desigualdades socioeconômicas sobre a população negra brasileira (pretos e pardos). Como apontou Cida Bento, “trata-se da herança histórica baseada no acúmulo de muita dor e violência, que se refletem na vida concreta simbólica das gerações contemporâneas” (2022, p. 23), com impactos negativos para a po-

pulação negra e positivos para a branca. Como já disse Charles Hale, “os ditames do determinismo racial foram particularmente dolorosos para os brasileiros” (2009, p. 368).

As ações afirmativas têm como objetivo, assim, superar esses déficits democráticos, como ocorre com o sistema de cotas no serviço público, instituído pela Lei federal nº 12.990, de 9 de junho de 2014 (Brasil, 2014). Trata-se do resultado de um percurso histórico que foi iniciado, no Brasil, há cerca de oitenta anos, momento em que a pauta do ensino superior gratuito já era uma demanda no movimento negro (Pace, 2022). Isso se não contarmos com as conquistas legais do movimento negro que remontam ao ano de 1850 (Rodrigues, 2017). A implementação de ações afirmativas é fundamental para a construção de caminhos de superação do racismo:

O direito, nesse caso, é meio e não fim; o direito é uma tecnologia de controle social utilizada para a consecução de objetivos políticos e para a correção do funcionamento institucional, como o combate ao racismo por meio de ações afirmativas, por exemplo. (Almeida, 2019, p. 135)

Pensar os resultados dos cerca de quatro séculos de escravidão legal, em oposição às políticas de ações afirmativas que vêm se construindo a partir do movimento negro, significa também pensar a necessidade da diferença como marcador democrático que deve estar presente no espaço universitário. Durante séculos isso foi dificultado para a população negra brasileira. Nomeia-se essa situação como se tivéssemos uma “questão negra” no Brasil, desconsiderando-se o papel que a produção universitária – em sua maioria branca – teve na marginalização de negras e negros da produção científica. Temos, na verdade, uma questão branca no Brasil:

A *herança da escravidão* que muitos sociólogos dizem estar no negro, ao contrário, está nas classes dominantes que criam valores discriminatórios através dos quais conseguem barrar, nos níveis econômico, social, cultural e existencial a emergência de uma consciência crítica negra capaz de elaborar uma proposta de nova ordenação social e estabelecer uma verdadeira democracia racial no Brasil. (Moura, 2019, p. 99-100)

Essa má “herança” histórica fornecida pelas classes dominantes que ocupam o espaço político, o direcionamento econômico do governo, as instituições “democráticas” – que somente reproduzem a identidade sem produzir a diferença, esta sim verdadeiramente democrática – e a produção científica gera um ambiente narcísico autorreferenciado e que só pode ser quebrado pelo espaço plural, pela quebra das tendências inconscientes de seleção (Bento, 2022). Essa má “herança” molda a formação e dinâmica das atividades estatais, econômicas, jurídicas e científicas: “Todo racismo histórico é *ao mesmo tempo* institucional e sociológico” (Balibar; Wallerstein, 2021, p. 78). Advém daí a importância das políticas de ação afirmativa.

A eficácia das cotas raciais em concursos docentes

É patente, ainda no momento atual, a fundamentalidade da redução do déficit de discentes e docentes negros e negras nos cursos jurídicos do país, que escancaram que ainda há um longo caminho para o aperfeiçoamento e consolidação das políticas afirmativas e do combate ao racismo institucional, dado o lapso para o efetivo cumprimento da Portaria nº 13 do Ministério da Educação, que desde 2016 determinou que IES no âmbito federal apresentassem propostas acerca da inclusão da população negra nos programas de pós-graduação, bem como as recorrentes irregularidades no cumprimento da Lei de Cotas nos Concursos e da Lei de Cotas no Ensino Superior, que vêm sendo apontadas por diversas pesquisas oficiais e não oficiais.

No âmbito federal, independentemente da carreira para ingresso, os concursos públicos devem seguir o sistema de cotas raciais sempre que o número de vagas for igual ou superior a três por edital. No caso da carreira para o magistério superior, regulamentada pela Lei federal nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012 (Brasil, 2012), ainda se percebe reduzido o uso das cotas para ingresso nas universidades federais, ainda menos nas estaduais, como apontam os dados de estudos realizados recentemente a partir dos editais publicados.

Na Tabela 1, apresentamos um resumo da situação entre os anos de 2014 (ano da publicação da lei) e 2018. Na Tabela 2, apresentamos a porcentagem da população brasileira por região do país a partir do recorte racial no ano de 2020 (último dado disponível por região):

Tabela 1 – Vagas oferecidas em concursos públicos para o magistério superior nas IES federais brasileiras por região do país (2014 a 2018)

| Região | Total de vagas | Vagas para ampla concorrência | Vagas para negras(os) | | Vagas para pessoas com deficiência |
|-------------------------|----------------|-------------------------------|-----------------------|-------------|------------------------------------|
| | | | Números absolutos | Percentuais | |
| Norte | 2.278 | 2.195 | 69 | 3,02% | 14 |
| Nordeste | 4.611 | 4.468 | 98 | 2,12% | 45 |
| Centro-Oeste | 1.654 | 1.354 | 170 | 10,27% | 130 |
| Sudeste | 4.017 | 3.857 | 131 | 3,26% | 29 |
| Sul | 2.495 | 2.051 | 274 | 10,98% | 170 |
| Total nacional | 15.055 | 13.925 | 742 | | 388 |
| % Total nacional | 100% | 92,5% | 4,93% | | 2,57% |

Fonte: Adaptado de Luiz Mello e Ubiratan Pereira de Resende (2019)

Tabela 2 – Proporção da população brasileira por raça e cor (branca, parda e preta)

| GRANDE REGIÃO | 1º TRIMESTRE 2020 | | | | | | |
|---------------|--------------------|-------------------|--------------|-------------------|--------------|-------------------|--------------|
| | TOTAL | Branca | Proporção | Preta | Proporção | Parda | Proporção |
| Norte | 17.354.884 | 3.5983.298 | 20,7% | 1.530.418 | 8,8% | 11.654.390 | 67,2% |
| Nordeste | 54.658.515 | 14.571.557 | 26,7% | 7.127.018 | 13% | 32.559.846 | 59,6% |
| Sudeste | 84.840.113 | 42.318.768 | 49,9% | 9.003.372 | 10,6% | 32.833.389 | 38,7% |
| Sul | 29.937.706 | 21.729.713 | 72,6% | 1.505.526 | 5% | 6.499.382 | 21,7% |
| Centro-Oeste | 16.289.538 | 6.033.785 | 37% | 1.490.124 | 9,1% | 8.536.279 | 52,4% |
| Total | 203.080.756 | 88.252.121 | 43,5% | 20.656.458 | 10,2% | 92.083.286 | 45,3% |

Fonte: Adaptado do IBGE (2022).

Da análise das tabelas, é possível concluir que há um grande déficit para a construção de uma política de igualdade racial no país: a região Norte possui 87,9% de população negra (pretos e pardos), com 3,02% de vagas oferecidas em concursos para esse grupo; a região Nordeste possui 72,6% de população negra, com 2,12% de vagas; a região Centro-Oeste possui 61,5% de população negra, com 10,27% de vagas; a região Sudeste possui 49,3% de população negra, com 3,26% de vagas oferecidas; e, por fim, a região Sul possui 26,7% de população negra, com 10,98% de vagas oferecidas.

Vale destacar, assim, que negras e negros estão sendo sistematicamente impedidos de tomar posse em concursos públicos federais por artifícios administrativos e burocráticos utilizados pelas universidades: 1) Não aplicação da Lei nº 12.990/2014 sobre 20% de cotas raciais no concurso público¹; 2) Preterição de candidatos negros, ante a convocação de candidatos brancos sem a aplicação da Lei de Cotas²; 3) Frustração da licitude do concurso público, exarando atos administrativos contra a Súmula 15 do STF, sobre preterição em concursos e direito à nomeação; 4) Contratação de docentes substitutos e voluntários para ministrar disciplinas e não convocação dos candidatos cotistas aprovados; 5) Não prorrogação de concursos, mesmo diante da Lei nº 14.314/2022, que determinou tal prorrogação dos concursos vigentes na pandemia, ante a situação de calamidade pública; 6) Tratamento distinto em relação a casos similares, impondo aos cotistas negros aprovados em concursos de docentes regras mais gravosas e excludentes que aos docentes brancos anteriormente empossados em departamentos de universidades, tais como a exigência de aderência à área/disciplina de interesse atual do departamento e votações colegiadas, algumas sem participação da comunidade, sem publicidade e sem comunicação prévia aos interessados, para exercício do direito de contraditório e ampla defesa.³ Um desses casos graves e emblemáticos, entre todos os denunciados até então no Brasil, foi o do Professor Doutor em Direito Ilzver de Matos Oliveira, negro, candomelecionista, ativista dos movimentos negro e de terreiro, pesquisador premiado no tema do Direito das relações raciais, único negro aprovado no concurso do Edital 11/2019, mas que a Universidade Federal

de Sergipe – mesmo tendo inúmeras vagas livres para docentes – se negou a nomear e empossar por quase dois anos⁴. Artifícios ilegais que fundamentaram o Inquérito Civil Público⁵ da 5ª Câmara de Combate à Corrupção e do 1º Ofício de Combate à Corrupção do Ministério Público Federal/Procuradoria da República em Sergipe e uma ação civil pública que cobra 41 vagas que deixaram de ser destinadas a candidatos negros na Universidade Federal de Sergipe⁶.

É importante destacar que o avanço na implementação das políticas de ações afirmativas para ingresso de servidores públicos tende a ser frustrado no caso da carreira de magistério, ainda, pela disputa hermenêutica realizada para a aplicação dos 20%. A já citada ADC 41 estabeleceu diversos critérios para evi-

Experiências recentes como as da Universidade Federal do Recôncavo da Bahia (UFRB), Universidade Federal de Pernambuco (UFPE) e Universidade Estadual de Feira de Santana (UEFS) propõem que o percentual das ações afirmativas seja garantido pela distribuição do número de vagas entre os concorrentes negros/negras mais bem colocados, deixando as demais vagas para ampla concorrência.

tar que se burla o sistema de ações afirmativas, mas como se dará a aplicação diante da particularidade de áreas do conhecimento? A interpretação que impediria a aplicação dos 20% diante do fracionamento das áreas já foi evitada pelo STF, mas a forma como será garantida a entrada de docentes negros e negras fica a critério da autonomia universitária: algumas realizam um censo étnico-racial para averiguar um índice de desigualdade por departamento; outras ainda fazem sorteio em sessão pública, o que parece ser o melhor sistema para Mello e Resende (2020), com o que não concordamos.

Experiências recentes como as da Universidade Federal do Recôncavo da Bahia (UFRB), Universidade Federal de Pernambuco (UFPE) e Universidade Estadual de Feira de Santana (UEFS) propõem que o percentual das ações afirmativas seja garantido pela distribuição do número de vagas entre os concorrentes negros/negras mais bem colocados, deixando as demais vagas para ampla concorrência. Isso tende a garantir a entrada, não apenas o oferecimento de vagas. Este nos parece o melhor sistema até o momento.

Primeiras conclusões

Diante desse panorama, aponta-se que a omissão na fiscalização do sistema de cotas por parte dos agentes públicos, além de configurar ato de improbidade administrativa por violação de princípio, caracteriza explícito desvio de finalidade, que ocorre nas hipóteses em que o ato administrativo é praticado em descompasso com os objetivos estabelecidos pelo legislador, constituindo, assim, violação ideológica da lei. Reitores, pró-reitores, servidores, entre outros, são passíveis de responsabilização. Cabe, entretanto, estruturar-se, junto com órgãos públicos, a fiscalização da atuação de gestores e gestoras públicos na temática das cotas raciais nas universidades.

Além disso, as universidades comumente gerem um dos maiores orçamentos nos estados onde estão localizadas. A Universidade Federal de Sergipe, por exemplo, tem um orçamento de mais de 774 milhões, o terceiro maior orçamento do estado de Sergipe. O orçamento da UFS é maior que o orçamento da cidade de Teresópolis (Rio de Janeiro), que tem quase 200 mil habitantes. Grande parte desse orçamento da UFS é gasto com despesas de pessoal e cargos, e esse dinheiro público, dos impostos de pessoas negras sergipanas, maioria da população do estado, que é de 80% (quarto estado mais negro do Nordeste), não pode ser destinado para pessoas que burlam a implementação das cotas raciais, não podendo estas seguirem inatingíveis em seus cargos, cometendo tais ilicitudes.

Com os 12 anos da Lei nº 12.711/2012, que criou as cotas na graduação, e a proximidade dos 10 anos da Lei nº 12.990/2014, que estabeleceu 20% de cotas raciais em concursos públicos federais, estabeleceu-se um discurso de medo pelo fim das cotas raciais, propagado inclusive pelos movimentos negros e pelos pesquisadores do tema como uma verdade.

Se o Congresso Nacional revisou ou está revisando as leis de cotas e isto está sendo posto como uma possível ameaça, as próprias universidades e outras instituições públicas são ameaças reais, pois estão burlando e permitindo burlas às leis todos os dias, desde que foram criadas, por ação ou por omissão. Uma pesquisa da Escola Nacional de Administração Pública (ENAP)⁷ diz isso de forma incontestável.

Além disso, a origem das cotas raciais nas universidades se deu pelo uso da autonomia universitária e por desejarem ser vistas como antirracistas num momento efervescente do debate sobre reparação da escravidão no período após a Conferência de Durban, de 2001, na África do Sul. Não começaram por leis. Por isso cabe mais uma pergunta nessa conversa: se as leis forem revogadas, as universidades serão antirracistas o suficiente para resistirem e seguirem com as cotas como política?

Enquanto elas não respondem, precisamos substituir o medo do fim das leis de cotas pela coragem de exigir posicionamento público e documentado das universidades sobre o compromisso de manter, ampliar e efetivar as cotas raciais com o uso da sua autonomia e em quaisquer tempos, sejam de retrocesso ou progressistas, não importa.

É importante destacar que esta pesquisa envolve a solicitação e manejo de dados de docentes das universidades federais e estaduais de todas as regiões do país, devidamente aprovada pelo sistema de ética em pesquisa com seres humanos (CAAE 59423722.2.0000.0020), além de dados públicos, nos termos da Lei federal nº 12.527, de 18 de novembro de 2011 – Lei de Acesso à Informação. Mas uma questão que surge a partir das informações já fornecidas (e algumas negadas) é a falta de organização na gestão de dados públicos. Não há uniformização por parte das universidades públicas brasileiras no arquivamento e manejo de dados que envolvam a autodeclaração racial de docentes do magistério superior e EBTT (magistério federal). Além disso, os próprios Ministérios de Estado não parecem conversar devidamente sobre o manejo dos dados que possuem, sendo isso um perigo para a efetivação das ações afirmativas.

Algumas universidades simplesmente responderam que os(as) pesquisadores(as) procurassem os dados no Diário Oficial da União. Algumas se negaram a fornecer os dados solicitados. Por fim, algumas apresentaram dados completamente incompreensíveis para qualquer pesquisador(a), ainda que com experiência na análise qualitativa de tais informações. Assim, o impacto da falta de gestão de dados pelas universidades sobre o sistema de ações afirmativas para a carreira do magistério federal também surge como ponto para estudos futuros no âmbito desta pesquisa. **US**

notas

1. O Ministério Público Federal (MPF) recomendou que o Centro Brasileiro de Pesquisa em Avaliação e Seleção e de Promoção de Eventos (Cebraspe) e a Petróleo Brasileiro S.A. (Petrobras) republicassem as listas de convocação e do resultado final do concurso público para o preenchimento de vagas de cargos de nível superior, pois constatou que as convocações dos candidatos negros não obedeceriam ao art. 3º, § 1º, da Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014, que estabelece que os candidatos negros aprovados dentro do número de vagas oferecido para ampla concorrência não serão computados para efeito do preenchimento das vagas reservadas para negros – vide <http://www.mpf.mp.br/df/sala-de-imprensa/noticias-df/mpf-da-48-horas-para-cebraspe-e-petrobras-publicarem-lista-de-convocados-em-concurso>.

2. O Ministério Público Federal (MPF) recomendou que o Centro Brasileiro de Pesquisa em Avaliação e Seleção e de Promoção de Eventos (Cebraspe) e a Petróleo Brasileiro S.A. (Petrobras) republicassem as listas de convocação e do resultado final do concurso público para o preenchimento de vagas de cargos de nível superior, pois constatou que as convocações dos candidatos negros não obedeceriam ao art. 3º, § 1º, da Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014, que estabelece que os candidatos negros aprovados dentro do número de vagas oferecido para ampla concorrência não serão computados para efeito do preenchimento das vagas reservadas para negros – vide <http://www.mpf.mp.br/df/sala-de-imprensa/noticias-df/mpf-da-48-horas-para-cebraspe-e-petrobras-publicarem-lista-de-convocados-em-concurso>.

3. O Ministério Público Federal (MPF) ajuizou ação civil pública contra a Universidade Federal de Alagoas (UFAL) por violação à Lei de Cotas, em razão da não

reserva de 88 vagas, que deveriam ter sido destinadas à política de cotas pela universidade, quando da realização dos concursos para magistério superior – vide <http://www.mpf.mp.br/al/sala-de-imprensa/noticias-al/mpf-busca-na-justica-a-garantia-de-direitos-das-pessoas-negras-em-concursos-da-ufal>.

4. O Ministério Público Federal (MPF) em Sergipe acionou a Justiça para corrigir a aplicação da Lei de Cotas no concurso público, realizado pela Universidade Federal de Sergipe, para os cargos de magistério superior (edital nº 11/2019) – vide <http://www.mpf.mp.br/se/sala-de-imprensa/noticias-se/mpf-ajuiza-acao-para-que-ufs-aplique-a-lei-de-cotas-em-concurso-para-professor>.

5. PFDC – Classificação e/ou Preterição, 1ª CCR – Classificação e/ou Preterição, 5ª CCR – vide <https://apps.mpf.mp.br/aptusmpf/index2#/detalhe/10000000000121072839?modulo=0&sistema=portal>.

6. O Ministério Público Federal em Sergipe ingressou com ação civil pública pedindo reparação de danos à política de cotas para negros em concursos para professor na Universidade Federal de Sergipe, após apurar que 41 vagas deixaram de ser destinadas a candidatos negros em certames de 2014 a 2019 na instituição de Sergipe – vide <https://www.mpf.mp.br/se/sala-de-imprensa/noticias-se/mpf-quer-reparacao-de-danos-a-politica-de-cotas-para-negros-em-concursos-para-professor-na-ufs>.

7. Vide pesquisa de avaliação da política de cotas no serviço público e elaboração de metodologia para avaliação da Lei de Cotas Raciais e Sociais nas Universidades e Institutos Federais – <https://repositorio.enap.gov.br/handle/>.

notas

- ALMEIDA, Silvio Luiz de. **Racismo estrutural**. São Paulo: Sueli Carneiro/Pólen, 2019.
- BALIBAR, Étienne.; WALLERSTEIN, Immanuel. **Raça, nação, classe: as identidades ambíguas**. São Paulo: Boitempo, 2021.
- BENTO, Cida. **O pacto da branquitude**. São Paulo: Companhia das Letras, 2022.
- BRASIL. Lei federal nº 12.288, de 20 de julho de 2010. **Congresso Nacional**, 2010. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm. Acesso em: 29 maio 2024.
- BRASIL. Lei federal nº 12.711, de 29 de agosto de 2012. **Congresso Nacional**, 2012. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12711.htm. Acesso em: 19 maio 2024.
- BRASIL. Lei federal nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012. **Congresso Nacional**, 2012. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12772.htm. Acesso em: 11 maio 2022.
- BRASIL. Lei federal nº 12.990, de 9 de junho de 2014. **Congresso Nacional**, 2014. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12990.htm. Acesso em: 11 maio 2022.
- CRI. Articulação para o combate ao racismo institucional. **Identificação e abordagem do racismo institucional**. Brasília, 2006.
- GOMES, Joaquim Benedito Barbosa. **As ações afirmativas e os processos de promoção da igualdade efetiva**. In: Seminário Internacional as Minorias e o Direito, 2001, Brasília. Conselho da Justiça Federal, Centro de Estudos Judiciários; AJUFE; Fundação Pedro Jorge de Mello e Silva; The British Council. - Brasília. (Série Cadernos do CEJ, v. 24).
- HALE, Charles A. As ideias políticas e sociais na América Latina, 1870-1930. In: BETHELL, Leslie (org.). **História da América Latina**. Vol. IV. São Paulo: EDUSP, 2009.
- IBGE. **Censo 2022: Panorama - População**. 2022. Disponível em: <https://censo2022.ibge.gov.br/panorama/>. Acesso em: 28 maio 2024.
- LÓPEZ, Laura Cecília. O conceito de racismo institucional: aplicações no campo da saúde. **Interface (Botucatu)** vol.16 nº 40. Rio Grande do Sul, 2012. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1414-32832012000100010&script=sci_arttext. Acesso em 10-11-2014.
- MEC/CAPES. **Plano Nacional de Pós-Graduação 2024-2028: Versão Preliminar**. 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/participamaisbrasil/pnpg-2024-2028>. Acesso em: 28 maio 2024.

referências

- MELLO, L.; RESENDE, U. P. de. 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**, [S. l.], v. 34, n. 1, p. 161–184, 2019. DOI: 10.1590/s0102-6992-201934010007. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-69922019000100161&tlng=pt. Acesso em: 11 maio 2022.
- MELLO, Luiz; RESENDE, Ubiratan Pereira de. Concursos públicos federais para docentes e ações afirmativas para candidatos negros. **Cadernos de Pesquisa**, [S. l.], v. 50, n. 175, p. 8–29, 2020. DOI: 10.1590/198053146788. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-15742020000100008&tlng=en. Acesso em: 11 maio 2022.
- MOORE, Carlos. **Racismo e Sociedade**. Novas bases epistemológicas para enfrentar o racismo. Belo Horizonte: Maza Edições, 2007.
- MOURA, Clóvis. **Sociologia do negro brasileiro**. 2. ed. São Paulo: Perspectiva, 2019.
- ONU. **Declaração da III Conferência Mundial contra Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerância Correlata**. 2001. Disponível em: <https://brazil.unfpa.org/pt-br/publications/declaracao-de-durban>. Acesso em: 28 maio 2024.
- PACE, Ângela Ferreira. Cotas com viés étnico-racial: percurso legislativo e questões de fundo. *Repecult - Revista Ensaios e Pesquisas em Educação e Cultura*, [S. l.], v. 6, n. 10, 2022. DOI: 10.29327/222332.6.10-5. Disponível em: <http://periodicos.ufrj.br/index.php/repecult/article/view/89/73>. Acesso em: 11 mai. 2022.
- RODRIGUES, Lilian Segnini. **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. Universidade Federal de São Carlos, [S. l.], 2017. Disponível em: https://repositorio.ufscar.br/bitstream/handle/ufscar/9289/RODRIGUES_Lilian_2018.pdf?sequence=5&isAllowed=y. Acesso em: 11 maio 2022.
- SANTOS, Ivair Augusto Alves dos. **O Racismo institucional**. Brasília: Fundação Cultural Palmares, 2012.
- VAZ, Lívia Sant’Anna. **Cotas raciais**. São Paulo: Jandaíra, 2022. 232 p. (Feminismos plurais / coordenação de Djamila Ribeiro).
- WERNECK, Jurema. **Racismo institucional: uma abordagem conceitual**. São Paulo: Geledés, 2013.

referências