

Aplicação da Lei nº 12.990/2014: a gramática da exclusão na UFRGS

Edmilson Santos dos Santos^I
Georgina Helena Lima Nunes^{II}
José Carlos Gomes dos Anjos^{III}
Maria da Conceição dos Reis^{IV}

^IUniversidade Federal do Vale do São Francisco (UNIVASF), Petrolina/PE – Brasil

^{II}Universidade Federal de Pelotas (UFPel), Pelotas/RS – Brasil

^{III}Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), Porto Alegre/RS – Brasil

^{IV}Universidade Federal de Pernambuco (UFPE), Recife/PE – Brasil

RESUMO – Aplicação da Lei nº 12.990/2014: a gramática da exclusão na UFRGS. A dificuldade de aplicação da Lei nº 12.990/2014 nas universidades federais tem chamado atenção da comunidade científica. Nesse sentido, o presente estudo buscou compreender como se deu sua implementação na Universidade Federal do Rio Grande do Sul. As informações foram coletadas diretamente no site de concurso da instituição. Como resultado, foi possível identificar que a combinação do racismo institucional com a ideologia do mérito impediu a adequada aplicação da norma. Por outro lado, também pode identificar-se a não observância dos dispositivos legais existentes que garantem a máxima eficácia da norma. A gramática do racismo institucional segue por caminhos muito precisos e a contratação de apenas um docente negro demonstra seu vetor.

Palavras-chave: Racismo Institucional. Ações Afirmativas. Cotas Raciais. Universidade. Políticas Públicas.

ABSTRACT – Application of Law No. 12990/2014: the grammar of exclusion at the UFRGS. The difficulties of implementing Law No. 12990/2014 in federal universities have been calling the attention of the scientific community. In this regard, the present study sought to understand how its implementation took place at the Federal University of Rio Grande do Sul. The information was collected directly from the institution's tender website. As a result, it was possible to identify that the combination of institutional racism and the ideology of merit prevented the proper application of the norm. On the other hand, the non-observance of the existing legal provisions that guarantee the maximum effectiveness of the norm can also be seen. The grammar of institutional racism follows precise tracks and the hiring of only one black faculty member demonstrates its vector.

Keywords: Institutional Racism. Affirmative Actions. Racial Quotas. University. Public Policy.

Introdução

A aprovação da Lei nº 12.990/2014, que garante a reserva de vagas para pessoas negras nos concursos público da administração pública federal (incluindo as autarquias, as fundações públicas, as empresas públicas e as sociedades de economia mista controladas pela União), se dá na esteira do reconhecimento público por parte da classe política de que há uma incompatibilidade entre a representação racial no serviço público e na sociedade (Brasil, 2014). Assim, ela é resultado do amadurecimento do Estado, pressionado por demandas cada vez mais intensas dos movimentos sociais, quanto à necessidade de se implementar ações afirmativas que promovam justiça social e, como consequência, maior democratização racial.

A efetivação da referida lei no âmbito das universidades é o centro da discussão deste texto, buscando entender como a educação tem incorporado mudanças em seu contexto de desigualdade no que se refere à necessidade de ampliação do quadro de docentes negros e negras, na tentativa de superação de uma defasagem histórica da presença desses atores sociais no ensino superior.

O Censo da Educação Superior de 2019 contabilizou que o corpo docente das instituições de ensino superior no Brasil, incluídas as públicas e as privadas, é formado por 23,6% de pessoas pretas e pardas (INEP, 2020). O percentual chama atenção se consideramos que na sociedade brasileira a maioria da população se autodeclara negra.

Aprofundando esse estudo, a partir da realidade da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), interessa saber como a implementação da Lei nº 12.990/2014 vem sendo realizada nesta Instituição de Ensino Superior (IES), cujas informações preliminares indicam que entre 2.942 docentes, menos de 5% são negros (PROIFES, 2016). Também, considerando os caminhos traçados para a implementação dessa lei nas universidades federais, a dificuldade de sua aplicação tem chamado atenção, mesmo que o texto da norma apresente uma sequência de elementos de fácil racionalidade. Podemos citar cinco desses elementos.

O primeiro é que estabelece um percentual preciso de aplicação da norma, 20%. Mas, por diversos motivos, o aumento do número de docentes negros e negras nas universidades públicas do Brasil, ainda é ínfimo.

O segundo, que esse percentual seja aplicado em cima do total de vagas ofertadas para cada cargo efetivo. Porém, a aplicação desse percentual fica disseminada entre as vagas específicas das áreas, definidas pela instituição.

O terceiro elemento versa sobre o destinatário da política, o cargo efetivo. O Decreto nº 94.664/1987 (Brasil, 1987), na introdução, anuncia: “Aprova o Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos de que trata a Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987”. O Título 3 trata do “Pessoal Docente”. O Capítulo I do Título 3 estabelece “Das Atividades do Pessoal Docente”. O cargo efetivo à docência nas universidades, de que trata a Lei nº 12.990/2014, é denominado de “Magistério

Superior”. Portanto, o cargo efetivo que trata o Art. 1º da Lei 12.990/2014 é o de magistério superior.

Mesmo sem citar o dispositivo legal, o primeiro edital em que houve a tentativa de aplicar a Lei nº 12.990/2014, por parte da UFRGS, foi o Edital nº 14/2015. Seu texto reconheceu as atribuições do cargo ao citar as “atribuições do cargo” expressas na Lei nº 12.990/2014. Ou seja, não há imprecisão na expressão “cargo efetivo”.

Em 2017, a UFRGS muda o formato do conteúdo dos editais de concurso público para o magistério superior. Na primeira seção, “Das Disposições Preliminares”, o item 1.1 explicita quem é o destinatário legal da política: “O cargo de professor do magistério superior é regulamentado pela Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012” (Brasil, 2012). A interpretação da norma não permite um salto indutivo que vai do cargo efetivo à área de atuação ou área do conhecimento sem deixar rastros dos motivos pelos quais essa alteração é feita. E, se buscássemos as motivações do legislador ordinário em promover a norma, certamente elas não corroborariam com a manutenção do *status quo* da composição racial das universidades federais. Dessa feita, se as áreas de conhecimento não garantem um mínimo de três vagas, esse aspecto deveria chamar a atenção da instituição, a não contratação de docentes negros e negras, já nos primeiros concursos.

O quarto elemento é sobre o quantitativo de vagas disponíveis, sempre que houver no mínimo igual ou superior a três. O motivo pelo qual estabelece o número três diz respeito ao que estabelece o § 2º do Art. 1º: “Ao aplicarmos o percentual de 20% sobre 3 o resultado é um número fracionado e as frações iguais ou superiores a 0,5 devem ser aumentadas para o primeiro número inteiro subsequente”. A lei não se aplica quando há até duas vagas disponíveis para cada cargo efetivo, motivação que deveria justificar a opção pela produção de editais com mais vagas, a partir de uma agenda antirracista, para garantir a máxima efetividade à norma.

O quinto elemento que julgamos relevante diz respeito ao que estabelece o Art. 3º: “Os candidatos negros concorrerão concomitantemente às vagas reservadas e às vagas destinadas à ampla concorrência, de acordo com a sua classificação no concurso”. A norma garante que cada candidato à docência, negro ou negra e que se inscreva para concorrer a uma vaga para o cargo efetivo de magistério superior, deve ter garantido duas modalidades de entrada.

Todos esses elementos são de fácil compreensão (Mazzucco; Lima, 2015). Não há espaço para uma interpretação inferior a 20%, nem para se estabelecer que, em vez de cargo efetivo, nós possamos trocar para “área de atuação”. Também não há espaço para indicar que os candidatos negros devam optar entre a ampla concorrência e a reserva de vagas, e nem que se oferte apenas uma dessas modalidades.

Apesar da razoabilidade dos elementos que estruturam a norma, como vimos antes, diversos estudos têm sido publicados indicando que a lei não é cumprida de maneira adequada, ou não é implementada na contratação de docentes nas universidades. É uma contradição difícil

de resolver, pois a universidade tem sido centro irradiador de práticas e discursos antirracistas e de promoção da igualdade, nos termos postos pela Constituição Federal de 1988 (Brasil, 1988).

A busca pelo aumento da quantidade de docentes negros nas universidades públicas faz parte das políticas de ações afirmativas na educação, que teve seu marco em 2003 com a aprovação da Lei nº 10.639 (Brasil, 2003). Porém, não é arriscado afirmar que, pela forma como vem sendo aplicada, se nada for reparado, ao final de uma década, teremos um resultado insignificativo dessa política.

Recentemente têm surgido diversos trabalhos buscando analisar a implementação da Lei nº 12.990/2014 nas universidades, numa dimensão temporal mais elástica (Mello; Resende, 2020; Gomes; Spolte, 2020; Maciel, 2020; Soares; Silva, 2020; Bulhões; Arruda, 2020; Mello; Resende, 2019; Batista; Mastrodi, 2019). Todos convergem no diagnóstico e são imprecisos na indicação de possibilidade de cumprimento da norma utilizando os instrumentos existentes, como a Nota Técnica 43 da Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial – SEPPPIR/Presidência da República (Brasil, 2015).

No diagnóstico, além da não aplicação da norma, há uma avaliação imprecisa sobre o debate em torno da área de atuação que tem modelado a maior parte dos concursos. Não se questiona por qual motivo as instituições, sem poderes legislativos para tal, alteraram o texto da norma de forma a restringir sua aplicação. A lei trata de cargos efetivos e, no magistério superior, só existe um cargo para essa finalidade; portanto, os 20% só poderiam ser em cima da totalidade das vagas de cada edital. Outro aspecto diz respeito a não aplicação do Art. 3º da Lei nº 12.990/2014. A lei não autoriza a escolha de quais negros e negras poderão acessá-la em virtude do sorteio de uma área para garantir a aplicação da norma. Todos os negros e negras têm direito a plena aplicação da lei, independentemente da área de atuação. Precisamos avançar numa análise mais precisa desses dois aspectos da norma.

Nenhum servidor público está autorizado, por força do que estabelece o princípio da legalidade – prevista no Art. 5 da CF/88 (Brasil, 1988) –, a dispensar a aplicação da Lei nº 12.990/2014. Portanto, todos os servidores públicos estão obrigados a preservar os direitos positivados pela norma. No entanto, não é razoável, diante de outras políticas de ações afirmativas implementadas pelas universidades federais, acreditar que a prevaricação tenha sido uma opção pelo dolo eventual. Essa é uma das facetas mais perversas do racismo estrutural, aquele racismo que tem raízes profundas na sociedade brasileira, que induz inconscientemente ao crime, negando direitos à população negra.

A forma como os servidores públicos da gestão universitária trata essa legislação nos remete à história da educação para a população negra no Brasil. Nunca foi fácil, nunca foi dada. Sempre foi preciso muita luta para as pessoas negras terem acesso à escolarização neste país. A rejeição a Lei nº 12.711/2012 (Brasil, 2012) é um exemplo significativo. O acesso é garantido por lei, mas a permanência fica a cargo das gestões universitárias que desconsideram pensar sobre as ações afirmativas, o

combate ao racismo institucional e o privilégio branco que perpetua nessas instituições.

Porém, isso nos obriga a pensar nesse problema a partir de outra perspectiva. Outra possibilidade é enquadrar a realidade nos termos colocados pelo racismo institucional. Considerando as outras políticas de ações afirmativas – a Lei nº 12.711/2012 e as diversas políticas afirmativas que buscam incluir quilombolas, indígenas, refugiados e pessoas trans, por exemplo –, que são produzidas e difundidas pelas universidades, não é razoável, diante da negativa de implementação, que essa seja uma explicação suficiente. Que motivos a universidade teria para barrar apenas, e tão somente, a implementação da Lei nº 12.990/2014?

Nesse caso, isso sugere um refinamento maior da análise sobre racismo institucional. Talvez haja um argumento que para a branquitude, aqui entendida nos termos colocados por Cardoso (2010, p. 611): “[...] um lugar de privilégios simbólicos, subjetivos, objetivo, isto é, materiais palpáveis que colaboram para construção social e reprodução do preconceito racial, discriminação racial ‘injusta’ e racismo”, esteja acima deste debate e seria o fator explicativo da não implementação da norma: o mérito.

Na carreira acadêmica, o componente mérito é quase indissociável dessa profissão (Miranda, 2013). Ele é revestido por um mantra pretensamente impermeável ao racismo institucional nas universidades e, de forma cega, impõe certos procedimentos ditos como incontestáveis, porque é razoavelmente positivo do ponto de vista moral: a escolha do melhor¹.

Alguém poderia nos dizer que não é possível selecionar o melhor se não houver uma disputa entre os iguais. Mas, que iguais? Os iguais da mesma área de atuação, os especialistas? Os iguais na área de atuação da Micropaleontologia e Paleontologia de Invertebrados? Os iguais na área de atuação do Direito Tributário? Ou os iguais na área de atuação da Floricultura, Parques e Jardins, subárea de Paisagismo? Sem a especialização, não será possível alcançar o mérito. Portanto, a busca pelo mérito da área guiou essa mudança na forma de aplicar a norma.

Ou seja, essa dada compreensão do mérito pressiona uma opção que busca ajustar a norma a algo de mais sagrado, mesmo que ilegal. Para esses, parece não ser razoável buscar implementar o mérito pelo que está indicado na norma, o cargo de magistério superior. Essa tem sido a gramática da exclusão e de negação da norma em algumas universidades². Nesse aspecto, a gramática da exclusão indica que o mérito não pode ser aferido apenas pelo cargo efetivo. Sendo assim, mesmo que desprovidas de competência legislativa para procederem à alteração da norma, algumas universidades, como a Universidade Federal do Vale do São Francisco (Univasf) e a Universidade Federal do Recôncavo da Bahia (UFRB), têm inibido o alcance da lei, quando não promovendo a negação pura e simples dela. Não se trata, como indicou Maciel (2020), de uma interpretação equivocada. Não há equívoco possível sobre o que significa 20%, não há equívoco quanto ao que significa cargo efetivo e não há equívoco de que a lei garanta que todos os candidatos negros ou negras tenham direito à dupla modalidade de entrada.

A grande maioria das vagas disponibilizadas para concurso de magistério superior, por área de atuação (98,4%), como veremos no decorrer do artigo, disponibiliza uma ou, no máximo, duas vagas. Com isso, não se aplica a Lei nº 12.990/2014 utilizando como justificativa à aplicação do § 1º do Art. 1º. Essa realidade apareceu nas duas universidades já citadas na nota de rodapé 4, que fizeram um balanço sobre as vagas perdidas com a não aplicação da norma.

Na Univasf, 44 docentes negros e negras deixaram de ser contratados. Na UFRB, 74. Ou seja, a implementação da Lei nº 12.990/2014 tem combinado a perversidade do racismo institucional com um discurso moralizante protegido por certa noção de mérito. Um mérito potencialmente justo, moralmente inquestionável. A combinação de racismo institucional com mérito pode ser a variável responsável pela não aplicação da norma nos concursos para o magistério superior.

Essas duas universidades foram implantadas nos anos 2000 e essa temporalidade pode ter efeito. Soares e Silva (2020) e Maciel (2020) também analisaram universidades criadas na expansão ocorrida durante o Governo Lula, Universidade Federal do Pampa (UNIPAMPA) e Universidade Federal do ABC (UFABC), respectivamente. A avaliação de uma universidade mais antiga, como pretendida aqui, poderia nos ajudar no melhor enquadramento do problema. Pois, sendo a UFRGS fundada em 1934, supomos que se configura como uma instituição experiente no trato com leis, editais, e todo o regramento para o bom desenvolvimento da sua gestão e das demandas atuais, entre elas, as advindas dos movimentos sociais negros.

Considerando essa realidade, o presente estudo teve por objetivo analisar a implementação da Lei nº 12.990/2014 na UFRGS no período que vai de sua implementação até 2019. Como objetivos específicos: (a) verificar quando a instituição se adequou à norma; (b) identificar quantos docentes negros e negras foram contratados pela aplicação da norma; (c) avaliar qual o percurso do racismo institucional à não aplicação da norma.

Abordagem teórica e metodológica do estudo

O pensamento negro tem contribuído e fundamentado várias análises sobre a educação das relações étnico-raciais, a situação da população negra e as práticas e atitudes racistas que se perpetuam na sociedade brasileira. Segundo Silva (2016, p. 56):

O pensamento negro em educação no Brasil trata-se, portanto, de um conjunto de ideias e práticas educativas que foram sendo construídas a partir das experiências vivenciadas por ativistas e/ou organizações do movimento negro brasileiro, com a intenção de prover uma educação de efetiva qualidade para a população negra.

É a partir dessa abordagem que vários autores, instituições e documentos legais têm apresentado discussões sobre as categorias presentes nesse estudo, como: racismo, políticas de ações afirmativas e educação das relações étnico-raciais.

Sobre o conceito de racismo, a citação de Werneck, abaixo, é completa ao descrevê-lo como uma ideologia, um fenômeno e um sistema.

O racismo é uma ideologia que se realiza nas relações entre pessoas e grupos, no desenho e desenvolvimento das políticas públicas, nas estruturas de governo e nas formas de organização dos Estados. Ou seja, trata-se de um fenômeno de abrangência ampla e complexa que penetra e participa da cultura, da política e da ética. Por sua ampla e complexa atuação, o racismo deve ser reconhecido também como um sistema, uma vez que se organiza e se desenvolve através de estruturas, políticas, práticas e normas capazes de definir oportunidades e valores para pessoas e populações a partir de sua aparência, atuando em diferentes níveis: pessoal, interpessoal e institucional (Werneck, 2013, p. 11).

Ao explicar o conceito de racismo, Almeida (2018) mostra com detalhes cada um desses diferentes níveis de atuação do racismo, citado por Werneck. Porém, considerando a relação com o estudo ora apresentado, interessa apresentar o entendimento sobre a concepção racismo institucional, que para o referido autor, é o “[...] resultado do funcionamento das instituições, que passam a atuar em uma dinâmica que confere, ainda que indiretamente, vantagens e privilégios a partir da raça” (Almeida, 2018, p. 29). O autor complementa que nas instituições são os conflitos, as disputas entre os grupos e as relações de poder que estabelecem e regulamentam as normas e os padrões que vão conduzir as práticas as concepções e as preferências. Ou seja: “[...] as instituições são a materialização das determinações formais na vida social” (Almeida, 2018, p. 30).

Pretendendo analisar a gramática da exclusão durante a efetivação da Lei nº 12.990/2014, percebemos que ela decorre do histórico de racismo institucional presente nas universidades, como o caso da UFRGS, aqui estudado. A gramática da exclusão se materializa num conjunto de processos, que funcionam como regras ou procedimentos, que vão distorcendo o sentido da norma de forma a torná-la não aplicável, como: (a) substituição do termo “cargo efetivo” da norma por “área de conhecimento”; (b) fracionamento de vagas por editais; (c) sorteio de vagas que irão se ocupar da Lei 12.990/2014; (d) não aplicação do Art. 3º da Lei nº 12.990/2014. Todas elas operam para impedir a eficácia da norma.

Pensar alternativas para o combate dessa prática no campo da educação vem acontecendo como já destacado, a partir das políticas de ações afirmativas, implementadas no Brasil entre os anos de 2003 e 2016. Sendo a Lei nº 12.990/2014 uma dessas ações, cabe entender de forma direta que ações afirmativas “[...] serão todas e quaisquer medidas necessárias para a igualação de direitos” (Silva Junior, 2010, p. 17).

O movimento negro brasileiro tem conseguido avançar com suas ideias por uma sociedade mais democrática e antirracista acreditando no poder da legislação e da educação das relações étnico-raciais (Erer), mesmo entendendo que são dois processos que exigem paciência, insistência e muita aprendizagem. O entendimento de Erer é o de uma educação que promova aprendizagens para o convívio entre pessoas de diversas etnias e/ou raças a partir da socialização de suas histórias,

culturas e realidades. O parecer CNE/CP 3/2004, que institui as diretrizes curriculares nacionais para a educação das relações étnico-raciais e para o ensino de história e cultura afro-brasileira e africana, destaca que o objetivo da Erer é:

[...] a divulgação e produção de conhecimentos, bem como de atitudes, posturas e valores que eduquem cidadãos quanto à pluralidade étnico-racial, tornando-os capazes de interagir e de negociar objetivos comuns que garantam, a todos, respeito aos direitos legais e valorização de identidade, na busca da consolidação da democracia brasileira (Brasil, 2004).

À luz desse referencial, para análise de implementação da Lei nº 12.990/2014, como procedimento metodológico foram consultados os editais de concursos de 2014, pós-publicação da norma, até 2019. Considerando que o primeiro concurso para professor titular, após promulgação da lei, deu-se em 2015, esse será o ano referência à análise. Eles foram capturados diretamente no site da instituição³ e as respectivas informações foram cadastradas em planilha *Excel*: (a) número edital; (b) data de publicação; (c) número de vagas por área; (d) número de candidatos negros e não negros por área de atuação; (e) aprovados; (f) motivação da não aprovação dos candidatos negros e negras. Foram retirados da amostra aqueles concursos para professor titular, 21/2014; 12/2017, e aqueles suspensos por conta do isolamento social causado pela Covid-19, 16/2019; 20/2019; 24/2019; 26/2019. Contemplaram o universo de análise 48 editais, conforme o Quadro 1.

Quadro 1 – Editais para contratação de docentes da UFRGS de 2015 a 2019

Edital	Vaga	Edital	Vaga	Edital	Vaga
03/2015	10	09/2016	3	10/2018	6
04/2015	3	10/2016	4	11/2018	3
05/2015	14	14/2016	12	13/2018	1
07/2015	12	15/2016	12	14/2018	5
08/2015	11	07/2017	6	15/2018	2
14/2015	2	08/2017	7	25/2018	5
15/2015	11	09/2017	4	26/2018	4
17/2015	9	10/2017	13	27/2018	6
18/2015	7	11/2017	15	28/2018	6
19/2015	8	13/2017	1	30/2018	5
20/2015	13	14/2017	35	31/2018	5
21/2015	10	15/2017	34	06/2019	6
23/2015	11	19/2017	6	08/2019	11
24/2015	12	21/2017	4	11/2019	8
01/2016	11	03/2018	12	13/2019	12
05/2016	4	06/2018	6	Total	
07/2016	5	07/2018	1	48	413

Fonte: Elaboração dos autores.

Para evitar o superdimensionamento das vagas destinadas à população negra, consideramos apenas as vagas novas. Que são aquelas oriundas de concursos, configurando apenas uma das modalidades de ingresso; como, por exemplo, transferências, redistribuição e substituição de aposentadorias. Quando repetidas por anulação do certame ou por inexistência de classificados, retirávamos as áreas/subáreas de conhecimento dos editais futuros. Cinco editais apresentaram duplicidades de vagas e dois foram anulados. As vagas disponíveis passaram de 421 vagas para 413. Das áreas/áreas de conhecimento cujas vagas foram disponibilizadas apenas uma vez, não houve controle quanto à aprovação de candidatos.

Para aqueles editais que tinham número de vagas inferior a duas, o que não permitiria aplicar a norma, adicionamos essas vagas ao edital mais próximo, de forma a construir a máxima efetividade da norma. O fracionamento restringe seu alcance e foi constrangido inclusive com a Nota Técnica 43 da Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (Brasil, 2015). Não houve controle das contratações adicionais fora das expressas em cada edital.

Apresentação e análise dos resultados

Apesar da norma expressar de forma inequívoca que ela entrou em vigor na data de sua publicação no Diário Oficial da União – 10/06/2014 –, a UFRGS só a incluiu no Edital nº 14/2015, onde consta: “[...] é assegurado o direito de inscrição às vagas do Concurso Público reservadas para negros, nos termos da Lei nº 12.990, de 09/06/2014, em 20% (vinte por cento) do número total de vagas deste Edital”. Inexplicavelmente, 37 edições de concurso foram realizadas sem que houvesse nenhuma menção à aplicação da Lei nº 12.990/2014 a partir da totalidade das vagas disponíveis.

Não dá para se dizer que houve descuido, desde o primeiro edital da Tabela 1, 03/2015, os concursos já tinham um conjunto de procedimentos à aplicação da lei que estabelece cotas para pessoas com deficiência. Portanto, houve desprestígio da instituição para com o direito das pessoas negras. Ou seja, quando as reservas de vagas são direcionadas às pessoas negras, o discurso de que não se precisa disso – porque no Brasil não há racismo, e nossos problemas não são raciais, senão sociais –, traz à tona o mito da democracia racial, definido por Gomes (2005, p. 57), como uma “Corrente ideológica que pretende negar a desigualdade racial entre brancos e negros no Brasil como fruto do racismo, afirmando que existe entre estes dois grupos raciais uma situação de igualdade de oportunidade e de tratamento”.

Como pode ser observado no Quadro 2, de forma ilegal a UFRGS altera o alcance da norma para restringir o acesso dos docentes negros e negras ao direito constituído. As vagas que tratam o § 1º, do caput do Art. 1º da Lei nº 12.990/2014, não permitem que o destinatário da política, o cargo efetivo, seja suprimido ou alterado. Ou seja, à revelia do que está expresso na norma superior, a instituição operou de forma a

diminuir seu alcance. Esse aspecto não tem sido explorado pelas análises de implementação da lei nas universidades federais e nos institutos tecnológicos.

Quadro 2 – A desfiguração do texto da Lei nº 12.990/2014

Edital de Concursos Públicos 14/2015
5.2 Nos termos do § 1º, do Art. 1º da Lei nº 12.990, de 09/06/2014, somente haverá reserva imediata de vagas para os candidatos negros nas <i>áreas/subáreas de conhecimento</i> com número de vagas igual ou superior a 3 (três) (grifo nosso).
Lei nº 12.990/2014
Art. 1º Ficam reservadas aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de <i>cargos efetivos</i> 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 (grifo nosso). § 1º A reserva de vagas será aplicada sempre que o número de vagas oferecidas no concurso público for igual ou superior a 3 (três).

Fonte: Elaboração dos autores.

O acesso tardio da população negra à universidade é mais uma dimensão do racismo estrutural da sociedade brasileira. A alta seletividade da pós-graduação brasileira produz mecanismos institucionais, outrora observado na graduação quando da justificativa à aprovação da Lei nº 12.711/2012, que dificulta a participação da população negra nos níveis mais elevados da qualificação acadêmica. Seja por elementos associados a trajetória da graduação, como bem retrata Cordeiro, Diallo e Cordeiro (2019), como também, pela lógica meritocrática assumida pelos programas (Venturini, 2019). Em 2018 apenas 19 universidades, entre estaduais e federais, tinham programas institucionais de cotas raciais no pós-graduação. Dessas, apenas uma havia criado norma antes da entrada em vigor da Lei nº 12.990/2014 (Venturini, 2019). Portanto, é razoável deduzirmos, diante das exigências ao ingresso na carreira de magistério superior, que existe uma limitada capacidade de formação de profissionais negros com titulações acadêmicas no nível de mestrado e doutorado.

Isso significa que era de conhecimento de todos que não havia e não há formação de mestres e doutores negros e negras em todas as áreas do conhecimento. Uma preocupação com a máxima efetividade da norma poderia colocar essa questão noutros termos, como veremos mais adiante.

Das 363 áreas/subáreas de conhecimento disponibilizadas em 49 editais, em apenas 6 ocasiões (1,7%) houve 3 vagas. Essa realidade ajuda a explicar o fato de a UFRGS ter contratado apenas um docente negro – Edital 03/2015: Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS) – em todo o período de vigência da norma.

Quando a primeira pretensa implementação da Lei nº 12.990/2014 foi feita – 20/07/2015 –, a Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (Seppir) ainda não havia produzido o Nota Técnica nº 43, que orientava as IES a considerarem o total de vagas dos editais de concurso. Mas, na edição dos outros concursos, a nota técnica já estava disponibilizada. Portanto, além de desrespeitarem o que está previsto na lei, desconsideraram as orientações de um órgão vinculado à Presidência da República, responsável pela plena aplicação da norma. Portanto, a gramática da exclusão dependeu do apagamento da expressão “cargo efetivo” do texto legal e substituição por outro que garantiria alcance mais limitado da norma, “área/área de conhecimento”.

O objetivo específico “a”, desta pesquisa, trata de quando a UFRGS se adequou à norma. Como pode ser observado até aqui, até o presente momento a universidade ainda não garantiu a aplicação dela. No Edital 14/2015, em que ela anuncia, tardiamente, a aplicação da Lei nº 12.990/2014, houve apenas o reforço do racismo institucional. A população negra ficou sem acesso ao direito constituído nos termos propostos pela lei. Ou seja, a ação afirmativa estava desenhada e garantida por força da lei, mas a presença do racismo institucional que se realiza no “desenvolvimento das políticas públicas”, conforme trazido por Werneck (2013), definiu que as oportunidades não eram para as pessoas negras.

A negação da liberdade durante a escravidão se modernizou e hoje uma parcela importante da população negra vive a negação do direito à vida, como visto recentemente na Chacina de Jacarezinho (Franco, 2021), pois o que fica evidente é que a chacina se torna possível e naturalizável porque as pessoas negras são sistematicamente destituídas de posições de autoridade. Dentre tantas outras negações está o acesso a direitos constituídos pelo Estado. A negação do direito à Lei nº 12.990/2014 é apenas mais uma afronta ao Estado Democrático de Direito.

No Edital 3/2015 a área/subárea de conhecimento Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS) ofertou 3 vagas. Portanto, segundo os critérios da UFRGS, haveria uma vaga disponível à aplicação da Lei nº 12.990/2014. Houve uma candidata negra inscrita. A candidata negra foi a que apresentou a menor nota na produção intelectual e a menor nota no exame de títulos. Isso mostra com muita precisão mais uma das dificuldades dos negros e negras. Mesmo assim, ela foi a segunda classificada no geral e não precisou ocupar a terceira vaga destinada ao candidato negro ou negra. Como expresso na norma, os candidatos negros ou negras têm direito de concorrer na ampla concorrência e na reserva de vagas.

No Edital 24/2015, a área/subárea de conhecimento Educação do Campo, Didática e Ensino de Ciências da Natureza também ofertou 3 vagas. Houve 44 inscritos e apenas 2 negros – um deles também é pessoa com deficiência. Somente 17 realizaram todas as etapas do concurso. Um dos candidatos negros não compareceu, e o outro ficou com média 6,990; sua nota mais baixa foi no exame de títulos.

No Edital 15/2016, a área/subárea de conhecimento Arquitetura e Urbanismo, subárea de Estudos Urbanos Planos e Projetos Urbanísticos, ofertou 3 vagas. Dos 29 inscritos, nenhum era negro.

No Edital 10/2017, a área/subárea de conhecimento Psicologia Social, subárea de Psicologia Social e Institucional, ofertou 3 vagas. Houve 68 inscrições e apenas duas candidaturas negras. Uma delas obteve a quinta melhor nota, e conquistou uma das vagas. Esta, responde pela única aplicação da lei, considerando apenas as vagas estabelecidas nos editais.

No Edital 15/2017, a área/subárea de conhecimento Física, subárea de Ensino de Física, ofertou 3 vagas. Houve 22 candidaturas e apenas uma negra. A pessoa negra candidata não compareceu ao processo seletivo. No Edital 15/2017 a área/subárea de conhecimento Língua Brasileira de Sinais, subárea de Surdos; Literatura Surda; e Escrita de Sinais, ofertou 3 vagas. Houve apenas 2 inscrições e nenhuma negra.

Os resultados aqui expostos demonstram as dificuldades da população negra de se apresentar à concorrência em áreas que exigem o doutoramento, por exemplo, ou que exigem investimentos na carreira para produção de currículo. Infelizmente, diante de tantas dificuldades pelas quais passam parcela importante da população negra, não é fácil adequar-se à competitividade dos concursos. E, por outro lado, os critérios acadêmicos, diante das diferenças de oportunidades em relação a participação de comunidades científicas, produz constrangimentos inevitáveis. O baixo número de inscritos, como bem observa Soares e Silva (2020), não pode ser caracterizado de forma simples como apenas resultado da falta de candidatos ou do desinteresse.

Importante destacar que a defasagem nos processos de formação de estudantes negros e negras não se deve a uma característica intrínseca de sua personalidade, mas sim, é o resultado de um processo secular de exclusão da população negra na sociedade brasileira. Assim como aconteceu na graduação, o que lhes faltam são oportunidades. Diferentes estudos em escala micro (universidades) ou em escala comparativa entre instituições têm demonstrado que não há diferença no desempenho acadêmico de cotistas e não cotistas (Ferreira et al, 2020). A oportunidade de acesso tem relevância maior do que uma pretensa avaliação de uma capacidade prévia.

Importante destacar que o incentivo à qualificação de quadros negros no nível de mestrado e doutorado se deu de forma mais intensiva somente a partir da Portaria Normativa nº 13 de 2016 (Brasil, 2016). O Ministério da Educação, ao induzir a política de ações afirmativas na pós-graduação, busca estabelecer maiores condições de igualdade na qualificação *stricto sensu*, condição *sine qua non* à disputa por vagas no magistério superior nas universidades públicas.

Como pode ter ocorrido a presença de pessoas negras em outras áreas, e estas não disponibilizaram mais de 3 vagas, tais pessoas perderam a chance de usufruírem daquilo que está previsto na lei, no Art. 3º. Nesses casos, é ofertada apenas a modalidade da ampla concorrência na área.

Há um duplo fracionamento no concurso da UFRGS. Uma forma de fracionamento garante que cada área/subárea de conhecimento se constitua como um concurso específico, o que a lei não autoriza. Na outra, tenta-se diminuir o alcance da norma colocando apenas uma ou duas vagas no edital.

Ajustando os editais com menos de 3 vagas e aplicando o percentual que a lei exige, a UFRGS impediu a potencial contratação de 83 docentes negros ou negras. Considerando que conseguiu contratar uma, isso significa que o formato de implementação da lei impediu a contratação de 82 docentes negros ou negras.

Foram 200 vagas não preenchidas em três instituições: UFRGS (82), Univasf (44) e UFRB (74). Projeções a partir desses resultados apontam para cerca de 4 mil docentes negros e negras que possivelmente deixaram de ser contratados pelas universidades públicas. Valor distante daquele apresentado por Mello e Resende (2020).

A análise do último objetivo específico exige esquadrihar de que forma o racismo institucional operou na implementação da Lei nº 12.990/2014. Como já vimos anteriormente, o racismo institucional obteve sucesso na alteração do texto legal. A UFRGS trocou o “cargo efetivo” da norma por “área/subárea de conhecimento” sem nenhum constrangimento. A universidade esperou 42 editais, mais de trezentos dias, para aplicar uma norma que tinha efeito imediato. Ou seja, além de alterar o texto, retardou sua publicização.

Outro aspecto foi ter impedido que candidatos negros ou negras pudessem fazer jus ao que está estabelecido na norma, o direito de ter duas modalidades de entrada: ampla concorrência e reserva de vagas. Esse direito foi sequestrado dos candidatos negros e negras que concorreram ao cargo de Magistério Superior na UFRGS.

O que o racismo institucional revelou até aqui é o motivo pelo qual o problema das cotas raciais nos concursos públicos chegou até a agenda decisional. A discrepância entre a composição racial da sociedade brasileira e a composição racial no setor público brasileiro (Silva; Silva, 2014) e, no nosso caso, em uma universidade federal. Ou seja, há uma decisão deliberada de não buscar a máxima eficácia da norma, o que justifica, aqui no caso concreto, a baixa contratação de docentes negros e negras, realidade comum a outras universidades públicas federais. Não é por outro motivo que o Ministério Público Federal recomendou à UFRGS a garantia de cotas raciais em todos os programas de pós-graduação, o que ocorrerá no primeiro semestre de 2021 (MPF recomenda..., 2020, online).

Diante de um problema como esse, a implementação da norma deveria buscar a máxima efetividade, como estabelece o Art. 3º da Lei nº 12.990/2014: “Os candidatos negros concorrerão concomitantemente às vagas reservadas e às vagas destinadas à ampla concorrência, de acordo com a sua classificação no concurso”. O esforço coletivo numa pauta antirracista. Não há interpretação que justifique a troca do cargo efetivo de magistério superior pela área/subárea de conhecimento. Isso

não pode ser enquadrado como *gap* interpretativo. O percentual de 20% do total de vagas de cada cargo também não permite interpretação tão larga que alcance apenas as vagas disponíveis por área/subárea de conhecimento. Como pode ser percebida, essa gramática foi ajustando-se para suprimir direitos da população negra.

Está expresso que todos os candidatos negros devem poder usufruir da ampla concorrência e da reserva de vagas. Isso poderia ser facilmente equacionado caso operássemos com o seguinte arranjo: (a) a candidatura negra deve concorrer à ampla concorrência na área/subárea de conhecimento; (b) a candidatura negra deve concorrer na reserva de vagas no cargo efetivo em lista gerada para acolher apenas os candidatos negros e negras, independentemente da área.

Como pode ser observado no Quadro 3, já havia aprendizagens institucionais de universidades federais no estado do Rio Grande do Sul que conseguiram aplicar corretamente a Lei nº 12.990/2014.

Quadro 3 – Implementação da reserva de vagas na UFSM, UFPel e UNIPAMPA

Universidade Federal de Santa Maria (UFSM)	
Edital	Texto
25/2017	13.20. As vagas destinadas à reserva para candidatos negros serão preenchidas pelos aprovados constantes na listagem específica de candidatos negros, ainda que sua nota final seja menor do que a nota final do candidato da ampla concorrência, para a mesma área;
Universidade Federal de Pelotas (UFPel)	
15/2017	4.11. A publicação do resultado final será feita em listas específicas contendo, na primeira, a pontuação de todos os candidatos aprovados (inscritos por ampla concorrência e cota racial); outra somente com a pontuação dos candidatos inscritos com reserva de vagas para negros (aprovados).
Fundação Universidade Federal do Pampa (UNIPAMPA)	
131/2017	4.1.1. Em se tratando do cargo citado no item 4.1. o preenchimento das vagas destinadas aos candidatos negros será feito pela ordem decrescente da pontuação obtida, conforme a lista específica, ficando esclarecido que: a) no caso de o primeiro colocado nessa condição concorrer com candidato da ampla concorrência, em determinada área do conhecimento, a vaga reservada será destinada ao candidato declarado negro, ainda que a sua pontuação seja menor do que a daquele, respeitado o item 1.2. deste Edital;

Fonte: Elaboração dos autores com trechos dos editais citados.

Do Edital 14/2015 até o último analisado aqui, a UFRGS promoveu seis alterações nos editais na seção que trata da implementação da Lei nº 12.990/2014: Edital 14/2016; Edital 7/2017; Edital 10/2018; Edital 14/2018; Edital 25/2018; Edital 6/2019. Houve uma especialização constante no que se refere à identificação dos destinatários da política (heteroidentificação), mas pouco se avançou na destinação do direito.

Os quatro primeiros editais apontaram, no primeiro item da seção, que os autodeclarados pretos e pardos teriam direito às vagas destinadas pela Lei nº 12.990/2014. No entanto, em outros dois itens o edital já tornava mais clara a opção pela negação do direito previsto na norma: a) “Nos termos do § 1º, do Art. 1º da Lei nº 12.990, de 09/06/2014, somente haverá reserva imediata de vagas para os candidatos negros nas áreas/subáreas de conhecimento com número de vagas igual ou superior a 3 (três); e b) “Das vagas destinadas a cada área do conhecimento, 20% (vinte por cento) serão providas na forma do Art. 1º da Lei nº 12.990, de 06/09/2014”. No item “a” fica explícita a negação do texto da lei e substituição dos cargos efetivos por áreas/subáreas de conhecimento, e a aplicação apenas quando o número de vagas for superior a três.

Nos editais, após Edital 14/2018, duas mudanças foram realizadas na forma de interpretar a aplicação da lei. Assim como determina a norma, as vagas destinadas aos candidatos negros têm o percentual alcançado com base no total de vagas do edital. Houve concurso para quatro áreas, com uma vaga cada, o que garantiria a contratação de um docente pela norma. Concorreram 143 candidatos não negros e apenas um negro, que reprovou na prova de títulos e de didática. Sem candidatos negros aprovados, não foi possível verificar a aplicação da Lei nº 12.990/2014.

O Edital 15/2018 foi para 3 áreas. Foram inscritos 41 candidatos não negros e nenhum negro. O Edital 25/2018 foi para 5 áreas. Foram inscritos 98 candidatos não negros e 6 negros. Cinco não apresentaram a documentação necessária e 1 foi reprovado na titulação e produção intelectual.

O Edital 26/2018 foi para 5 áreas. Foram inscritos 76 candidatos não negros e 3 candidatos negros. Um reprovado sem a documentação necessária, e o outro reprovado na prova didática, que, mesmo assim, alcançou a segunda melhor nota. A candidata de iniciais MRGS foi aprovada em segundo lugar. Como cada uma das áreas disponibilizou uma vaga, a aplicação do item 5.1 do edital – às pessoas autodeclaradas pretas ou pardas, no ato da inscrição (formulário eletrônico), é assegurado o direito de inscrição às vagas do Concurso Público reservadas para negros, nos termos da Lei nº 12.990, de 09/06/2014, em 20% (vinte por cento) do número total de vagas deste Edital – garantiria que um candidato negro fosse contratado. Foram chamados 5 candidatos não negros, o dispositivo do edital não foi aplicado. A candidata negra melhor posicionada não foi chamada pela aplicação da norma. Em segundo lugar na ampla concorrência, ela teve direito a uma vaga aberta após a aposentadoria de um docente.

O racismo institucional se confirma quando se percebe que o elemento “área/subárea do conhecimento” foi retirado da seção que trata da aplicação da Lei nº 12.990/2014 e, mesmo assim, a interpretação seguiu essa ilegalidade. Considerando o que está estabelecido na norma, uma vaga (das 5 do edital) deveria ter sido da candidata negra. Ela foi impedida de usufruir do direito que lhe foi conferido pela Lei nº

12.990/2014 e pelo edital do concurso. Ou seja, a alteração produzida no texto foi somente para dar ares de normalidade e legalidade ao texto.

O compromisso com a máxima efetividade da norma envolve o compromisso de abrir editais com o maior número de áreas de conhecimento possível para ampliar a possibilidade de se identificar candidaturas negras habilitadas. Por outro lado, é preciso garantir, assim como estabelece a lei, a classificação apenas das reservas de vagas, independente da área de conhecimento. Assim, para todos os candidatos negros e negras estaria assegurada a dupla entrada. Nesse caso, as pessoas negras concorreriam entre si até o limite das vagas disponibilizadas pela aplicação dos 20%. Ou seja, os candidatos negros ou negras, desde que obtivessem a nota mínima para serem aprovados no concurso do magistério superior, estariam aptos a concorrerem àquelas vagas estabelecidas pela aplicação dos 20%.

A única pessoa negra aprovada pela aplicação da Lei nº 12.990/2014 na UFRGS foi a quinta colocada, mas ocupou a terceira vaga. Outras duas candidaturas não negras foram preteridas diante da necessidade de aplicar, mesmo que enviesadamente, a lei. Não há ilegalidade em os melhores classificados na reserva de vagas, até o limite das vagas estabelecidas à aplicação dos 20%, serem chamados.

Independentemente da posição que possamos ter em relação à justificação moral sobre as cotas, há uma norma aprovada pelo Estado brasileiro e julgada constitucional pelo Supremo Tribunal Federal (Brasil, 2017). Portanto, o Estado Democrático de Direito exige o respeito às normas e o esforço de seus operadores à garantia da máxima efetividade. Quando o desrespeito às normas afeta de forma exclusiva a população negra, esse Estado passa a ser revestido de uma cultura racista que a própria norma busca combater, o racismo institucional. Neste caso, a UFRGS não conseguiu anunciar outro horizonte na luta contra o racismo na sociedade brasileira. Essa omissão tem sido danosa aos interesses da população negra (Gomes, 2020), evidenciando a potência da gramática da exclusão.

Quando a classe dominante agrária buscou uma alternativa para aumento de produtividade através da qualificação dos jovens do campo, apoiou a criação da Lei do Boi: Lei nº 5.465/1968 (Brasil, 1968)]. Os jovens que conseguiam terminar o segundo grau eram, em sua maioria, pertencentes a classe dos proprietários de terra (Magalhães, 2017). Essa política afirmativa às avessas, premiar filhos de uma classe já privilegiada economicamente, durou 17 anos e garantiu nos cursos superiores de agronomia e medicina veterinária 50% das vagas. Portanto, as críticas de Batista e Mastrodi (2019) sobre a reduzida temporalidade da medida, 10 anos para aplicação da Lei nº 12.990/2014, reforça o peso do racismo institucional.

Considerações finais

A tese defendida no trabalho é de que a composição entre racismo institucional e a cultura da meritocracia impediram a aplicação da Lei

nº 12.990/2014. Transformou cargo efetivo em área de conhecimento, substituiu a totalidade das vagas do edital pelas vagas por cada área de conhecimento e impediu a aplicação do Art. 3º da Lei nº 12.990/2014, que trata do direito de cada candidato negro de usufruir das duas modalidades de ingresso.

Como resultado, da promulgação até o último edital de 2019, a instituição contratou apenas um candidato pela norma e impediu a contratação de 141 docentes negros. Essa realidade é compatível com o que chamamos de racismo institucional.

Os 20% são possíveis de serem aplicados a partir do total de vagas do edital e cada candidato negro ou negra pode concorrer na ampla concorrência e na reserva de vagas. Portanto, o que se faz necessário é que as universidades compreendam que o Estado Democrático de Direito precisa ser garantido. Até aqui, no que diz respeito à contratação dos professores, a UFRGS foi canal condutor do racismo estrutural. A gramática da exclusão segue por caminhos muito precisos e a contratação de apenas um docente negro demonstra seu vetor.

O percurso à não aplicação da norma envolve as seguintes ações: 1) alterar o texto legal substituindo cargos efetivos por área de atuação; 2) desconsiderar a totalidade de vagas distribuídas por edital; 3) sustar a aplicação do Art. 3º da Lei nº 12.990/2014. Diante dessa realidade fática, a UFRGS e outras instituições precisam sinalizar, como bem destacou Mello e Resende (2020), qual será a reparação pela não aplicação da norma.

Apenas na IES citada, foram 82 vagas negadas a alguém de direito. O silêncio e a não reparação são os instrumentos mais poderosos que temos para a continuidade do racismo estrutural. Estancar os efeitos do racismo deve ser um dos grandes objetivos da educação. Possibilitar a constituição de um corpo docente diverso e plural, como é a sociedade brasileira, é uma das oportunidades que a educação tem para se configurar antirracista.

As IES precisam criar mecanismos para elevar o número de docentes negros em todas as suas áreas de atuação, mesmo que essa reparação esteja submetida a um cenário danoso de ajuste fiscal com redução do número de contratações (Hagihara, 2019). Ou seja, no período de maior crescimento do número de vagas, considerando a referida lei em vigor e os 48 editais de concursos realizados entre 2015 e 2019 na UFRGS, houve a negação do direito às pessoas negras, tanto pela IES, que usurpou essas vagas, quanto pelo governo federal que, nos últimos anos, tem relegado a educação ao descaso e as universidades ao negacionismo.

Recebido em 26 de julho de 2021
Aprovado em 23 de dezembro de 2021

Notas

- 1 Sugerimos a leitura de Sandel (2020).
- 2 Na Univasf a não aplicação dos dispositivos legais existentes impediram que 44 docentes pudessem ser contratados (Sistema Integrado de Patrimônio, Administração e Contratos/SIPAC/Univasf: 23402.008001/2021-16) e na UFRB, 74. O resultado da primeira instituição conta no *Relatório 44* e o segundo, sob o título de *Desafios à implementação da Lei 12.990/14 nas universidades federais: o caso da Universidade Federal do Recôncavo da Bahia – UFRB*, capítulo de livro no prelo.
- 3 Disponível em: https://www.ufrgs.br/progesp/?page_id=1947. Acesso em: 02 jun. 2021.

Referências

- ALMEIDA, Silvio Luiz de. **O que é racismo estrutural?** Belo Horizonte: Letramento, 2018.
- BATISTA, Waleska M.; MASTRODI, José. 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, 2019. DOI: <https://doi.org/10.1590/2179-8966/2019/43825>. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistaceaju/article/view/43825>. Acesso em: 05 mar. 2020.
- BRASIL. Lei 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, DF, 4 abr. 1968. seção 1. P. 5.537. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/l5465.htm. Acesso em: 24 jul. 2021.
- BRASIL. Decreto nº 94.664, de 23 de julho de 1987. Aprova o Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos de que trata a Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 24 jul. 1987. Seção 1. P. 11768. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/antigos/d94664.htm. Acesso em: 5 mar. 2020.
- BRASIL. Lei nº 10.639, de 9 de janeiro de 2003. Altera a Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, para incluir no currículo oficial da Rede de Ensino a obrigatoriedade da temática 'História e Cultura Afro-Brasileira', e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 9 jan. 2003.
- BRASIL. Conselho Nacional de Educação. Parecer CNE/CP 3/2004. Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação das Relações Étnico-Raciais e para o Ensino de História e Cultura Afro-Brasileira e Africana. **Diário Oficial da União**, Brasília, 2004. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/003.pdf> Acesso em: 05 dez. 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, DF, 30 ago. 2012. Seção 1. P. 1. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2012/lei-12711-29-agosto-2012-774113-norma-pl.html>. Acesso em: 05 mar. 2020.
- 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, DF, 10 jun. 2014. Seção 1, P. 3. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12990.htm. Acesso em: 24 jul. 2021.

BRASIL. Presidência da República, Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial. **Nota Técnica n.º 43 de 12 de agosto de 2015**. Manifestação das várias consultas à SEPPIR quanto a questões referentes à aplicação da Lei nº 12.990/2015. Brasília, 2015. Disponível em: <https://direito.mppr.mp.br/arquivos/File/manifestacaoseppir.pdf>. Acesso em: 05 mar. 2020.

BRASIL. Portaria Normativa nº 13, de 11 de maio de 2016. Dispõe sobre a indução de Ações Afirmativas na Pós-Graduação, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 12 mai. 2016. Seção 1. P. 47. Disponível em: https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/21520493/dol-2016-05-12-portaria-normativa-n-13-de-11-de-maio-de-2016-21520473. Acesso em: 02 mar. 2020.

BRASIL. STF. Supremo Tribunal Federal. Ação Declaratória de Constitucionalidade nº 41, de 08 de junho de 2017. Assunto: Constitucionalidade da Lei nº 12.990/2014. Relator: Ministro Luís Roberto Barroso. **Diário Oficial da União**, Brasília, 16 ago. 2017. P. 1-186. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=312447860&ext=.pdf>. Acesso em: 15 mar. 2020.

BULHÕES, Lucas Mateus; ARRUDA, Dyego. Cotas Raciais em Concursos Públicos e a Perspectiva do Racismo Institucional. **NAU Social**, Salvador, v. 11, n. 20, p. 5-19, 2020. DOI: <http://dx.doi.org/10.9771/ns.v11i20.35672>. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/nausocial/article/view/35672>. Acesso em: 24 mar. 2021.

CARDOSO, Lourenço. Branquitude acrítica e crítica: A supremacia racial e o branco anti-racista. **Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud**, Manizales, v. 8, n. 1, p. 607-630, 2010. Disponível em: <http://revistamanizales.cinde.org.co/rlcsnj/index.php/Revista-Latinoamericana/article/view/70>. Acesso em: 24 mar. 2021.

CORDEIRO, Maria José de Jesus Alves; DIALLO, Cíntia Santos; CORDEIRO, Ana Luísa Alves. Por que cotas para negros e negras na pós-graduação? **Ensaio e Pesquisas em Educação e Cultura**, v. 6, p. 107-123, 2019.

FERREIRA, André; CORRÊA, Raquel de Souza; PAREDES, Thamires Domingos; ABDALLA, Márcio Moutinho. Ações afirmativas: análise comparativa de desempenho entre estudantes cotistas e não cotistas em uma universidade pública. **Revista Brasileira de Política e Administração da Educação**, v. 36, n. 3, p. 1297-1314, 2020.

FRANCO, Anielle. Chacina do Jacarezinho – Quantos mais têm que morrer para a guerra acabar? **Ecoa UOL**, São Paulo, 10 maio 2021. Disponível em: <https://www.uol.com.br/ecoa/colunas/anielle-franco/2021/05/10/chacina-do-jacarezinho---quantos-mais-tem-que-morrer-para-a-guerra-acabar.htm>. Acesso em: 5 mar. 2020.

GOMES, Mara Beatriz. **FURG e UFPel: uma cartografia sobre a repercussão da perspectiva institucional na execução da Lei Federal n.º 12.990/2014**. 2020. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Instituto de Filosofia, Sociologia e Política, Universidade Federal de Pelotas, Pelotas, 2020.

GOMES, Mara Beatriz; SPOLLE, Marcus Vinicius. Mapeando as assimetrias na execução da Lei Federal 12.990/2014. **Contraponto**, Porto Alegre, 2020, v. 7, n. 2, p. 175-182, 2020. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/contraponto/article/view/108847>. Acesso em: 24 mar. 2021.

GOMES, Nilma Lino. **Alguns termos e conceitos presentes no debate sobre relações raciais no Brasil**: uma breve discussão. Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade. Brasília: Ministério da Educação, 2005.

HAGIHARA, Ana Flávia. **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) – Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais, Centro Universitário de Brasília, Brasília, 2019.

INEP. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. **Censo da Educação Superior 2019**. Brasília, 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/inep/pt-br/areas-de-atuacao/pesquisas-estatisticas-e-indicadores/censo-da-educacao-superior/resultados>. Acesso em: 04 nov. 2021.

MACIEL, Regimeire. A questão racial na Universidade Federal do ABC: um debate apoiado nos concursos docentes. **Contemporânea**, São Carlos, vol. 10, n. 3, p. 1325-1350, 2020. Disponível em: <https://www.contemporanea.ufscar.br/index.php/contemporanea/article/view/888>. Acesso em: 24 abr. 2021.

MAGALHÃES, Wallace. A “Lei do Boi” e a relação entre educação e propriedade: o caso da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro. **Tempos Históricos**, Marechal Cândido Rondon, vol. 21, n. 2, p. 434-464, 2017. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6815970>. Acesso em: 24 jul. 2021.

MAZZUCCO, Maicon; LIMA, Fernanda S. Cota racial nos concursos públicos federais: afirmação em combate a desigualdade racial. In: SEMINÁRIO INTERNACIONAL DEMANDAS SOCIAIS E POLÍTICAS PÚBLICAS NA SOCIEDADE CONTEMPORÂNEA, 12., Santa Cruz do Sul, RS. **Anais [...]**. Santa Cruz do Sul, RS: Programa de Pós-graduação em Direito/UNISC, 2015. Disponível em: <https://online.unisc.br/acadnet/anais/index.php/sidspp/article/view/13125/2314>. Acesso em: 8 mar. 2021.

MELLO, Luiz; RESENDE, Ubiratan. 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. DOI: <https://doi.org/10.1590/s0102-6992-201934010007>. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/sociedade/article/view/23925>. Acesso em: 24 jul. 2021.

MELLO, Luiz; RESENDE, Ubiratan. Concursos públicos federais para docentes e ações afirmativas para candidatos negros. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 50, n. 175, p. 8-29, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1590/198053146788>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cp/a/8rgdRZSDznLBJnZPq6sYbPL/?lang=pt>. Acesso em: 24 jul. 2021.

MIRANDA, Sheila Ferreira. **Negros, profissionais e acadêmicos**: sentidos identitários e os efeitos do discurso ideológico do mérito. 2013. Tese (Doutorado em Psicologia Social) – Faculdade de Ciências Humanas e da Saúde, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2013.

MPF recomenda que UFRGS institua política de ações afirmativas para ingresso a todos programas de pós-graduação. **MPF**, Brasília, 4 jun. 2020. Disponível em: <http://www.mpf.mp.br/rs/sala-de-imprensa/noticias-rs/mpf-recomenda-que-ufrgs-institua-politica-de-aco-es-afirmativas-para-ingresso-a-todos-programas-de-pos-graduacao>. Acesso em: 5 mar. 2020.

PROIFES. Federação de Sindicatos de Professores e Professoras de Instituições Federais de Ensino Superior e de Ensino Básico Técnico e Tecnológico. **ADUFRGS**: Racismo estrutural no Brasil se reflete na Universidade. Brasília: PROIFES,

16 jul. 2016. Disponível em: <https://www.proifes.org.br/adufrgs-racismo-estrutural-no-brasil-se-reflete-na-universidade/>. Acesso em: 15 mar. 2021.

SANDEL, Michael J. **A tirania do mérito**: o que aconteceu com o bem comum. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2020.

SILVA JÚNIOR, Hédio. Conceito e demarcação histórica. In: SILVA JUNIOR, Hédio; BENTO, Maria Aparecida da Silva; SILVA, Mário Rogério. **Políticas públicas de promoção da igualdade racial**. São Paulo: CEERT, 2010. P. 15-27.

SILVA, Claudilene Maria. **Práticas pedagógicas de valorização da identidade, da memória e da cultura negras**: a volta inversa na árvore do esquecimento e nas práticas de branqueamento. 2016. Tese (Doutorado em Educação) – Programa de Pós-Graduação em Educação, Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2016.

SILVA, Tatiana Dias; SILVA, Josenilton. **Reserva de vagas para negros em concursos públicos**: uma análise a partir do Projeto de Lei 6.738/2013. Brasília: Ipea, 2014. (Nota Técnica, n. 17). Disponível em: <http://goo.gl/zmld2W>. Acesso em: 20 mar. 2021.

SOARES, Cristiane; SILVA, Fabiane. Editais de concurso docente da Universidade Federal do Pampa. **Educação em Questão**, Natal, v. 58, n. 58, p. 1-26, 2020. Disponível em <https://periodicos.ufrn.br/educacaoemquestao/article/view/22275>. Acesso em: 24 jul. 2021.

VENTURINI, Anna Carolina. **Ação afirmativa na pós-graduação**: os desafios da expansão de uma política de inclusão. 2019. Tese (Doutorado em Ciência Política) – Centro de Ciências Sociais, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2019.

WERNECK, Jurema. **Racismo Institucional**: uma abordagem conceitual. São Paulo: Geledés – Instituto da Mulher Negra, 2013.

Edmilson Santos dos Santos é professor do Colegiado de Educação Física da Universidade Federal do Vale do São Francisco. Pesquisa a área de políticas públicas de esporte e educação, e é membro da Associação Brasileira de Pesquisadores negros (ABPN).

ORCID: <http://orcid.org/0000-0003-3805-2319>

E-mail: edmilson.santos@univasf.edu.br

Georgina Helena Lima Nunes é graduada em Educação Física e Técnico em Desporto, mestra e doutora em Educação. Realizou seu estágio pós-doutoral em Educação na Universidade do Oeste do Paraná. Professora da Faculdade de Educação da Universidade Federal de Pelotas (UFPEL). Atua nas áreas: Educação Rural, Educação das Relações Raciais, Educação Quilombola e Gênero, Políticas Afirmativas no Ensino Superior.

ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-4676-4861>

E-mail: geohelena@yahoo.com.br

José Carlos Gomes dos Anjos é doutor em Antropologia Social pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Possui pós-doutorado em Ecole Normale Supérieure de Paris. Atua na área de Sociologia e Desenvolvimento Rural.

ORCID: <http://orcid.org/0000-0003-3098-9780>

E-mail: jcdosanjos@yahoo.com.br

Maria da Conceição dos Reis é graduada em Pedagogia, mestra e doutora em Educação pela Universidade Federal de Pernambuco (UFPE). Atualmente é professora associada da UFPE. Atua nas áreas: Educação das Relações Étnico-raciais, História de Vida, Afrocentricidade.

ORCID: <http://orcid.org/0000-0001-5447-5069>

E-mail: cecareis@hotmail.com

Editora responsável: Carla Karnoppi Vasques

Este é um artigo de acesso aberto distribuído sob os termos de uma Licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional. Disponível em: <<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>>.