

ENEGRECENDO A DOCÊNCIA UNIVERSITÁRIA: RESULTADOS PRELIMINARES DA POLÍTICA DE RESERVA DE VAGAS PARA CANDIDATOS NEGROS NOS CONCURSOS PÚBLICOS PARA CARGOS DO MAGISTÉRIO FEDERAL NA UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS

Rosana da Silva Pereira¹
Rodrigo Ednilson de Jesus²

¹Universidade de Brasília (UnB), Brasília – DF, Brasil

²Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), Belo Horizonte – MG, Brasil

A Lei nº 12.990, promulgada em 2014 e que reserva 20% das vagas em concursos públicos para pessoas negras, foi concebida como forma de enfrentar as grandes assimetrias existentes entre grupos populacionais no serviço público brasileiro. Nas universidades brasileiras, de modo geral, e nos concursos destinados a servidores docentes, de modo particular, a existência da referida lei não tem sido suficiente para garantir a efetiva ocupação das vagas previstas. Na Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), a dificuldade em aplicar, de forma efetiva, as reservas de vagas para pessoas negras se relaciona ao modo *sui generis* de organização dos processos seletivos para docentes, descentralizados por departamentos acadêmicos e áreas de conhecimento. Diante desse cenário, o objetivo central deste artigo é apresentar e discutir algumas estratégias colocadas em prática para garantir a efetiva aplicação da legislação vigente nos concursos públicos do magistério federal da UFMG, a partir da proposição do **indicador de disparidade racial (IDR)**, no que tange às vagas reservadas para pessoas negras. Após mapear os cenários de disparidades raciais nas unidades acadêmicas da UFMG e definir, com base no IDR/UFMG, as unidades que receberiam vagas reservadas, observamos uma mudança significativa na ocupação dessas vagas. Se, entre 2015 a 2022, nos primeiros anos de vigência da Lei nº 12990, tivemos apenas três vagas ocupadas por docentes negros cotistas, no ano de 2023, sob a vigência da nova política centralizada da UFMG, tivemos a aprovação de 15 docentes nesta modalidade de vagas reservadas.

Palavras-chave: concurso público; reserva de vaga; cotas docentes; cotas raciais; pessoas com deficiência.

ENEGRECIENDO LA DOCENCIA UNIVERSITARIA: RESULTADOS PRELIMINARES DE LA POLÍTICA DE RESERVA DE VACANTES PARA CANDIDATOS NEGROS EN CONCURSOS PÚBLICOS PARA CARGOS DOCENTES FEDERALES EN LA UNIVERSIDAD FEDERAL DE MINAS GERAIS

La Ley nº 12.990, promulgada en 2014 y que reserva el 20% de las vacantes en concursos públicos para personas negras, fue concebida como una forma de abordar las grandes asimetrías que existen entre grupos de población en el servicio público brasileño. En las universidades brasileñas, en general, y en los concursos dirigidos al personal docente, en particular, la existencia de la citada ley no ha sido suficiente para garantizar la ocupación efectiva de las plazas vacantes ofertadas. En la Universidad Federal de Minas Gerais (UFMG), la dificultad para aplicar efectivamente las reservas de vacantes para personas negras está relacionada con la forma sui generis de organizar los procesos de selección de docentes, descentralizados por departamentos académicos y áreas de conocimiento. Ante este escenario, el objetivo central de este artículo es presentar y discutir algunas estrategias puestas en práctica para garantizar la aplicación efectiva de la legislación vigente en los concursos públicos para la enseñanza federal en la UFMG, a partir de la propuesta del Indicador de Disparidad Racial (IDR), en los exámenes públicos con plazas reservadas a los negros. Luego de mapear los escenarios de disparidades raciales en las unidades académicas de la UFMG y definir, con base en el IDR/UFMG, las unidades que recibirían plazas reservadas, observamos un cambio significativo en la ocupación de esas plazas reservadas. Si entre 2015 y 2022, en los primeros años de vigencia de la ley 12990, tuvimos solo tres vacantes cubiertas por profesores de cuota negra, en 2023, bajo la nueva política centralizada de la UFMG, tuvimos la aprobación de 15 profesores en esta modalidad de plazas reservadas.

Palabras clave: concurso público; reserva de vacantes; cuotas docentes; cuotas raciales; personas con discapacidad.

BLACKING UNIVERSITY TEACHING: PRELIMINARY RESULTS OF THE POLICY OF RESERVING VACANCIES FOR BLACK CANDIDATES IN PUBLIC COMPETITIONS FOR FEDERAL TEACHING POSITIONS AT THE FEDERAL UNIVERSITY OF MINAS GERAIS

Law nº.12.990, enacted in 2014 and which reserves 20% of vacancies in public competitions for black people, was conceived as a way to address the great asymmetries that exist between population groups in the Brazilian public service. In Brazilian universities, in general, and in competitions aimed at teaching staff, in particular, the existence of the aforementioned law have not been sufficient to guarantee the effective occupation of the vacancies provided. At the Federal University of Minas Gerais (UFMG), the difficulty in effectively applying vacancy reservations for black people is related to the sui generis way of organizing selection processes for teachers, decentralized by academic departments and areas of knowledge. Given this scenario, the central objective of this article is to present and discuss some strategies put into practice to guarantee the effective application of current legislation in public examinations for federal teaching at UFMG, based on the proposition of the Racial Disparity Indicator (IDR), in vacancies reserved for black people. After mapping the scenarios of racial disparities in UFMG academic units and defining, based on IDR/UFMG, the units that would receive reserved places, we observed a significant change in the occupancy of these reserved places. If, between 2015 and 2022, in the first years of law 12990 being in force, we had only three vacancies filled by black quota professors, in 2023, under the new centralized policy of UFMG, we had the approval of 15 professors in this modality of reserved places.

Keywords: public competition; vacancy reservation; teaching quotas; racial quotas; people with disabilities.

1. INTRODUÇÃO

A luta por políticas de ações afirmativas dirigidas à população negra na Universidade Federal de Minas Gerais se inicia nos primeiros anos da década de 2000, no mesmo período em que as discussões nacionais sobre a temática estavam efervescentes. No entanto, ao contrário de muitas instituições estaduais e federais de ensino superior do Brasil que, por meio de seus conselhos dirigentes, implementaram políticas específicas para a população negra (caso da Universidade do Estado da Bahia em 2002 e da Universidade de Brasília em 2003), a UFMG resistiu por uma década a incorporar as políticas de reservas de vagas para a população negra. Com discursos contrários às cotas, fortemente baseados na ideia de mérito acadêmico (Santos, Jesus, Colen, 2018), a comunidade acadêmica da UFMG resistiu à adoção das políticas afirmativas por quase uma década, até que, no ano de 2009, o conselho universitário adotou a política de bônus, que consistiu no acréscimo de um valor sobre a nota de grupos de candidatos. De acordo com a política de bônus, os candidatos que cursaram os últimos sete anos da educação básica em escolas públicas recebiam um acréscimo de 10% sobre a nota obtida no vestibular. Se, além de ter estudado em escolas públicas, os estudantes se autodeclarassem negros e indígenas, o bônus poderia chegar a 15% na nota obtida. O Programa Ações Afirmativas na UFMG, à época coordenado pela professora Nilma Lino Gomes, teve papel decisivo na luta pela política de bônus e pela adoção de outras medidas de promoção de equidade racial no interior da instituição.

Com a promulgação da Lei federal nº 12.711, de 2012, que unificou as reservas de vagas para negros e indígenas em todas as instituições federais de ensino superior do Brasil, a comunidade universitária da UFMG aderiu à política de cotas. A implementação dessa política, a partir de 2013, produziu significativos impactos nas dinâmicas internas da UFMG, sobretudo porque sua implementação ocorreu nos primeiros anos de mudança da gestão central da universidade (JESUS, 2022). A nova gestão da UFMG, empossada em 2014, estava visivelmente mais preocupada com temas relativos à equidade de gênero e raça e aos direitos humanos e, também por isso, levou para a gestão central muitos pesquisadores dessas temáticas que estavam vinculados a diferentes unidades acadêmicas.

Foi assim que, menos de uma década depois de resistir firmemente à ideia de implementação de reservas de vagas para estudantes negros em cursos de graduação, o Conselho Universitário da UFMG aprovou, em 2017 e por unanimidade, a reserva de vagas para estudantes negros e vagas suplementares para estudantes indígenas e para estudantes com deficiência na pós-graduação. Importante destacar que a iniciativa da UFMG, de elaborar uma proposta de ações afirmativas na pós-graduação, foi motivada pela publicação da Portaria Normativa nº 13, de 11 de maio de 2016, que dispunha sobre a indução de ações afirmativas na pós-graduação,

além de outras providências. Embora não houvesse, no âmbito da UFMG, um movimento unificado tão consistente quanto no período de luta pelas cotas na graduação, as articulações e pressões encabeçadas por estudantes de mestrado em Antropologia foram fundamentais para a criação da comissão interna à universidade responsável por elaborar a proposta apresentada ao Conselho Universitário da UFMG.

Fenômeno semelhante ocorreu no período em que a UFMG reformulou seu modo de aplicação da Lei nº 12.990, que, no ano de 2014, reservou às pessoas negras 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. Resultado de pressões externas, vindas do Ministério Público Federal, e de pressões internas, vindas dos inúmeros coletivos de estudantes negros e indígenas da UFMG, a gestão central da universidade criou um grupo de trabalho responsável por elaborar uma proposta capaz de garantir a efetividade da lei, que, até aquele momento, não havia produzido efeitos concretos na transformação do corpo docente da universidade. Tendo participado ativamente desses três momentos históricos da universidade, foi possível perceber o potencial transformador da adoção dessa política centralizada, tanto no que se refere à melhor representação da população negra na docência no ensino superior, quanto ao acréscimo e variedade de conhecimentos produzidos no espaço acadêmico.

O objetivo central deste artigo, portanto, é o de apresentar e discutir algumas estratégias colocadas em prática para garantir a efetiva aplicação da legislação vigente nos concursos públicos do magistério federal da UFMG, a partir da proposição do indicador de disparidade racial (IDR). Além de apresentarmos a metodologia de construção do indicador de disparidade racial, vamos apresentar as estratégias de implementação da reserva de vagas por unidades acadêmicas, bem como as primeiras repercussões da política no ingresso de docentes negros e negras no ano de 2023 e alguns dos desafios observados na garantia da plena igualdade de oportunidades no âmbitos dos concursos públicos para o magistério superior no Brasil.

2. DECISÃO POLÍTICA DA UFMG DE GARANTIR A EFETIVIDADE DAS COTAS DOCENTES

“Os concursos não podem fracionar as vagas de acordo com a especialização exigida para burlar a política de ação afirmativa, que só se aplica em concursos com mais de duas vagas” (STF, 2014). O alerta contido no parecer da Ação Direta de Constitucionalidade 41, elaborado pelo Ministro do Supremo Tribunal Federal, Roberto Barroso, mereceu destaque no início deste artigo por ter se transformado em um dos principais entraves para a realização integral

da equiparação pretendida pela política de ação afirmativa. Publicado no mês de junho de 2017, o parecer da ADC nº 41 considerou constitucional a Lei nº 12.990 de 2014, que reserva vagas para negros em concursos públicos, e destacou sua aderência ao espírito constitucional de 1998 por três fundamentos: a) a necessidade de superar o racismo estrutural e institucional ainda existente na sociedade brasileira, e garantir a igualdade material entre os cidadãos; b) a não violação dos princípios do concurso público e da eficiência, já que a reserva de vagas para negros não os isenta da aprovação em concurso público; e c) a medida observa o princípio da proporcionalidade.

Além de julgar constitucionais os mecanismos complementares à autodeclaração, utilizados para combater possíveis fraudes e garantir efetividade da política em questão, o parecer da ADC 41 apresentou recomendações à administração pública para implementar uma série de parâmetros a serem observados, incluindo aquele já destacado no início deste texto:

- (i) os percentuais de reserva de vaga devem valer para todas as fases dos concursos;
- (ii) a reserva deve ser aplicada em todas as vagas oferecidas no concurso público (não apenas no edital de abertura);
- (iii) os concursos não podem fracionar as vagas de acordo com a especialização exigida para burlar a política de ação afirmativa, que só se aplica em concursos com mais de duas vagas; e
- (iv) a ordem classificatória obtida a partir da aplicação dos critérios de alternância e proporcionalidade na nomeação dos candidatos aprovados deve produzir efeitos durante toda a carreira funcional do beneficiário da reserva de vagas (ADC nº 41, 2017).

A pesquisa conduzida pela socióloga Layla Jorge Teixeira Cesar, intitulada *Judicializações decorrentes da aplicação da Lei de Cotas (Lei nº 12.990, de 2014) nos concursos públicos e processos seletivos*, evidencia que os parâmetros recomendados pela ADC nº 41, na prática, têm se configurado como grandes desafios para a plena realização dos propósitos da Lei nº 12.990. O levantamento realizado pela equipe da pesquisadora reuniu dados sobre o desempenho da política de cotas e analisou concursos públicos com edital publicado entre janeiro de 2014 e dezembro de 2019. O resultado encontrado foi um número de ingressantes cotistas muito abaixo dos 20% estabelecidos pela lei: 15,4%. Ao olhar para concursos públicos para cargos de professor do magistério superior, a situação é mais preocupante, na medida em que as vagas ocupadas correspondem a apenas 0,53%, percentual muito inferior aos 20% definidos por lei.

No artigo denominado *Sub-representação legal nas ações afirmativas: a Lei de Cotas nos concursos públicos*, de autoria de Evandro Piza Duarte e Gianmarco Loures Ferreira (2017), apresenta-se a discussão sobre a chamada sub-representação das cotas, levando em consideração a análise da composição racial nos cargos públicos federais. No referido artigo, os autores

identificam três aspectos que limitam a promoção da Lei nº 12.990/2014, referentes a quanto, onde e a quem se destinam as cotas na docência superior. Segundo eles, a primeira limitação diz respeito ao percentual de vagas reservadas, restrito a 20% (vinte por cento). Para fundamentar a discussão, os autores chamam atenção que o percentual da reserva de vagas está associado a outros três aspectos: “[...] (i) a própria concepção equivocada de ‘raça’; (ii) aquilo que se tem chamado de ‘politicamente possível’; e (iii) o emprego de um percentual que não corresponde à representação negra na sociedade [...]” (Duarte; Ferreira, 2017, p. 211).

Em suma, a argumentação dos autores em torno do **quanto** diz respeito aos critérios de escolha do percentual da reserva de vagas (da proporcionalidade). Afinal, por que o percentual reservado é proporcionalmente menor que a quantidade de pessoas negras no país? Tais indagações se articulam com a do aspecto **onde**, na qual Duarte e Ferreira (2017) levantam questões sobre a inadequação da manutenção do mesmo percentual em distintas carreiras, já que os concursos e processos seletivos se diferenciam dependendo do tipo de carreira e cargo, o que explica, ao menos em parte, o fato de, em determinadas carreiras do Executivo Federal, haver *sobrerrepresentação racial* e em outras haver sub-representação. E, por fim, o aspecto **quem** se relaciona com a crítica à exclusão das cotas nos cargos comissionados, de direção e demais ocupações decisórias.

Luiz Mello e Ubiratan Pereira de Resende (2019), no artigo *Concursos públicos para docentes de universidades federais na perspectiva da Lei nº 12.990/2014: desafios à reserva de vagas para candidatas/os negras/os*, publicado na revista *Sociedade e Estado*, da Universidade de Brasília, apresentam uma interessante discussão acerca dos desafios da efetiva aplicação do percentual legal de reserva de vagas nos concursos na carreira do magistério superior. Tendo avaliado os 3 mil editais publicados entre 9 de junho de 2014 e 31 de dezembro de 2018 nas 63 universidades federais, os autores concluem que, das 15.055 vagas nas Universidades Federais, aproximadamente 4,93% foram reservadas para candidatos negros/os e apenas 2,57% para pessoas com deficiência.

A despeito do progressivo aumento da presença de estudantes negros, indígenas e com deficiência nos cursos de graduação e de pós-graduação nos últimos 20 anos, a participação desses grupos, no conjunto do corpo docente de boa parte das universidades brasileiras, segue muito abaixo da proporção verificada na população brasileira. Esta é, aliás, uma das mais contundentes e reiteradas críticas à organização interna das universidades brasileiras. José Jorge de Carvalho, pesquisador vinculado à Universidade de Brasília, em artigo intitulado *O confinamento racial do mundo acadêmico brasileiro*, publicado no ano 2006, argumenta que:

[...] a UnB, inaugurada em 1961 com pouco mais de duzentos professores e que, ao longo de 4 décadas, ampliou esse número para 1500, conta com apenas 15 professores

negros. Ou seja, após 45 anos de expansão constante do seu quadro docente, a universidade concebida como modelo de inovação e de integração do país consigo mesmo e com o continente latino-americano não absorveu mais que 1% de acadêmicos negros (Carvalho, 2006, p. 101).

Na UFMG, ao passo que a proporção de estudantes negros (pretos ou pardos) matriculados em cursos de graduação alcançou 43% em 2022 e a proporção de estudantes negros (pretos ou pardos) matriculados em cursos de pós-graduação alcançou 43% em 2022, o percentual de professores do magistério superior não passou de 18% em 2022. Nesse cenário, um dos grandes desafios que se coloca para a UFMG e demais instituições federais de ensino (IFE), hoje, é a ampliação da participação e da aprovação nos concursos públicos e processos seletivos para a carreira do Magistério Federal (Magistério Superior e Ensino Básico, Técnico e Tecnológico), de forma que o percentual de vagas previsto na legislação – 5% até 20% para PCD (Decreto nº 9.508/2018, de 24 de setembro de 2018 e art. 5º, § 2º da Lei nº 8112/90, de 11 de dezembro de 1990), e 20% para pessoas negras (Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014) – seja efetivamente preenchido.

Na UFMG, o provimento dos cargos docentes se inicia com o processo de distribuição dos cargos vagos entre os departamentos/estruturas equivalentes. Tal processo constitui-se, especialmente no caso dos cargos do magistério superior, em importante política institucional. Após a aprovação pelo CEPE-UFMG (Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão) da proposta de alocação das vagas (oriundas de vacâncias ocorridas em determinado período), o departamento/estrutura equivalente está autorizado, dentro do prazo máximo de 3 meses, a iniciar o processo de provimento da vaga, seja pela abertura de edital, ou, caso haja concurso vigente com candidatos excedentes, solicitar o aproveitamento desses candidatos. O departamento/estrutura equivalente pode, ainda, abrir processo de redistribuição de docente de outra IFE, disponibilizando a vaga recebida (código de vaga desocupado) como permuta, segundo legislação pertinente e normativos internos da UFMG sobre o assunto. Caso seja necessária a abertura de concurso público, cabe ao próprio departamento/estrutura equivalente definir a área específica de provimento da vaga (área de conhecimento do departamento, ou subárea dentro desta), o perfil do candidato desejado, os tipos de provas, os períodos de inscrição e de realização das provas, entre outros detalhes, respeitada a Resolução Complementar nº 02/2013, do Conselho Universitário, a qual dispõe sobre concursos públicos para cargos do Magistério Superior na UFMG, e a Resolução Complementar nº 04/2010, que dispõe sobre concursos públicos para os cargos EBTT e, ainda, a Resolução nº 12/2014, relativa a editais de concursos para professores Titulares-Livres.

De acordo com Jesus *et al.* (2023, p. 9), “a UFMG procura realizar o processo da alocação das vagas pelo menos uma vez ao ano ou quantas vezes forem viáveis para que o provimento

dos cargos vagos se dê no menor tempo possível entre a vacância do cargo e a posse do novo servidor”. De acordo com os autores, os editais são publicados logo que os departamentos/estruturas equivalentes solicitam, respeitado o prazo máximo de 3 meses mencionado acima. Ainda segundo eles, nos últimos 8 anos, com exceção do momento atípico vivido em 2020 e 2021 devido à pandemia de covid-19, esse procedimento tem sido realizado de duas a três vezes por ano. Por esse motivo, a publicação de editais de abertura de concurso público ocorre de maneira bem distribuída ao longo de todo o ano.

A Pró-Reitoria de Recursos Humanos (PRORH), por meio da Comissão Permanente de Pessoal Docente (CPPD) e do Departamento de Recursos Humanos (DRH), é o órgão central responsável pela publicação dos editais de concursos públicos de provas e julgamento de títulos para os cargos docentes na UFMG, porém, a responsabilidade pela definição dos termos específicos dos editais e pela realização dos concursos é da Unidade Acadêmica e do Departamento onde a(s) vaga(s) será(ão) provida(s). Os concursos são organizados por área de conhecimento, sendo publicados editais de abertura para cada área. A duração da aplicação das provas dos concursos na UFMG, que depende do número de inscritos, costuma ser de uma semana, no mínimo. A homologação do resultado do concurso é feita pelo órgão colegiado da instância departamental (Câmara Departamental) ou equivalente, e, então, enviada para publicação no *Diário Oficial da União* pela PRORH, encerrando-se assim a etapa do concurso público no processo de provimento de vagas docentes na UFMG.

Jesus *et al.* (2023) argumentam ainda que os concursos públicos para os cargos docentes da UFMG ocorrem dessa forma fluida e descentralizada há décadas. Faz parte da própria história da Instituição, que nasce da federalização e agrupamento de Escolas e Faculdades independentes. Embora a opção por essa forma de organização não guarde qualquer relação com a intenção de se evitar a reserva de vagas para candidatos negros e PCD, não houve alteração nesse modelo após a promulgação da Lei nº 12.990/2014 e do Decreto nº 9.508/2018.

A estrutura atual da UFMG conta com 20 Unidades Acadêmicas e 96 Departamentos, por onde se distribuem os 3.197 cargos de professores do Magistério Superior, além da Escola de Ensino Básico e Profissional (EBAP) com seus 3 Centros (Colégio Técnico, Centro Pedagógico e Teatro Universitário) e suas subdivisões em núcleos, onde estão lotados os 124 cargos de professores do Cargo de Ensino Básico Técnico e Tecnológico (EBTT). Perante a grandeza e a complexidade dessa Universidade, a gestão cotidiana das atividades docentes no âmbito dos departamentos/estruturas equivalentes (por áreas de conhecimento) é estratégia necessária, adequada e amparada pela autonomia administrativa constitucional de que gozam as universidades federais.

A organização dos concursos públicos em editais distintos por áreas do conhecimento, portanto, é condizente com essa estrutura, mesmo que aperfeiçoamentos e ajustes nesse modelo sejam necessários do ponto de vista organizacional, com maior suporte e coordenação por parte da PRORH. Essa forma descentralizada dos concursos públicos garante que haja um engajamento dos professores da área do conhecimento no processo, favorece a montagem das comissões examinadoras com reconhecidos especialistas da área, permite flexibilidade e agilidade para o provimento das vagas, movimenta a comunidade acadêmica e traz mais independência para o julgamento de eventuais recursos e ações judiciais. Por outro lado, do ponto de vista da Lei nº 12.990/2014, a tradicional prática de publicação de editais independentes por área do conhecimento limitou consideravelmente a implementação, na UFMG, da política pública nacional de inclusão de pessoas negras por meio de reserva de vagas em concursos públicos.

De 2019 a junho de 2022, foram publicados 161 editais para cargos do magistério superior na UFMG para provimento de 195 vagas, sendo apenas 9 vagas reservadas a candidatos negros. Tal valor representa 5% do total de vagas oferecidas nos concursos, percentual bastante inferior ao preconizado na legislação, e similar aos percentuais indicados na literatura. Assim como acontece na maior parte das universidades brasileiras, na UFMG os certames que apresentam vagas reservadas para candidatos negros ocorriam apenas em situações raras, em que um departamento/estrutura equivalente solicita a publicação de edital com três vagas ou mais na mesma área do conhecimento.

De 2015, ano de início da vigência da Lei nº 12.990 de 2014, até o início de 2022, apenas 23 vagas reservadas a candidatos negros foram colocadas em concurso na UFMG, como podemos observar na Tabela 1:

Tabela 1: Vagas reservadas a candidatos negros de 2015 a 2022

Ano	Departamento	Edital	Vagas no concurso	Vagas reservadas a negros(as)	Candidato nomeado em vaga reservada
2015	Faculdade de Letras	23/15	3	1	1
	Morfologia	401/15	3	1	1
	Matemática	33/15	4	1	Não houve candidatos inscritos para a vaga reservada.
	Clínica Médica	347/15	7	1	Não houve candidatos inscritos para a vaga reservada.
	Ginecologia e Obstetrícia	266/15	3	1	Não houve candidatos inscritos para a vaga reservada.
	Pediatria	93/15	4	1	Não houve candidatos inscritos para a vaga reservada.

Ano	Departamento	Editais	Vagas no concurso	Vagas reservadas a negros(as)	Candidato nomeado em vaga reservada
2016	Ciência da Computação	84/16	3	1	Não houve candidatos inscritos para a vaga reservada.
	Clínica Médica	465/16	4	1	Não houve candidatos inscritos para a vaga reservada.
	Ginecologia e Obstetrícia	402/16	3	1	Não houve candidatos inscritos para a vaga reservada.
	Medicina Preventiva e Social	408/16	3	1	Não houve candidatos inscritos para a vaga reservada.
2017	Clínica Médica	588/17	6	1	Não houve candidatos inscritos para a vaga reservada.
	Ginecologia e Obstetrícia	557/17	3	1	Não houve candidatos inscritos para a vaga reservada.
2018	Língua Inglesa	317/18	3	1	1
	Matemática	567/18	4	1	Não houve candidatos aprovados na vaga reservada
2019	Clínica Médica	461/19	4	1	Não houve candidatos inscritos para a vaga reservada.
	Ginecologia e Obstetrícia e Atenção Primária	462/19	4	1	Não houve candidatos inscritos para a vaga reservada.
	Cirurgia	464/19	3	1	Não houve candidatos inscritos para a vaga reservada.
	Psicologia Social: Grupos, Com. e Políticas Públicas	664/19	1	1	1
2020	Clínica Médica	73/20	3	1	Não houve candidatos aprovados na vaga reservada.
2021	Cirurgia e Anestesiologia	1464/21	3	1	Não houve candidatos aprovados na vaga reservada.
2022	Educação Especial e Inclusiva	136/22	3	1	1
	Ciência da Computação	680/22	3	1	Não houve candidatos aprovados na vaga reservada.
	Cirurgia e Anestesiologia	2055/22	7	1	Não houve candidatos aprovados na vaga reservada.
TOTAL			64	23	5

Fonte: elaboração própria.

Sob a vigência da tradicional prática de publicação de editais independentes por área do conhecimento, podemos observar que apenas 22 editais foram abertos com mais de 2 vagas dirigidas a um mesmo departamento e, em um caso excepcional, um edital foi aberto com apenas uma vaga em concurso e destinada a candidatos negros. Dos 23 editais abertos no período analisado, disponibilizando 23 vagas reservadas a candidatos negros, apenas 5 candidatos foram aprovados e nomeados. Em 13 editais não houve candidatos inscritos e em 5 editais, apesar de candidatos negros inscritos nas vagas reservadas, nenhum foi aprovado. Esse cenário indica que, mesmo se considerarmos apenas as 64 vagas colocadas em concurso com mais de 2 vagas, indicando o fracionamento das vagas gerais colocadas em disputa, os candidatos negros ocuparam apenas 7,8% das vagas reservadas no período, percentual muito inferior ao parâmetro legal.

3. CONSTRUINDO ESTRATÉGIAS PARA A EFETIVAÇÃO DA LEI Nº 12.990 NA UFMG

Reconhecendo a necessidade premente de elaborar mecanismos institucionais que possibilitassem aprimorar a implementação da política de inclusão de pessoas negras e com deficiência no quadro de pessoal docente da Instituição, a Reitoria da UFMG criou um grupo de trabalho, no ano de 2022, responsável por elaborar uma proposta que, considerando seu contexto institucional, fosse capaz de manter os benefícios de flexibilidade e fluidez dos editais independentes por área, além da descentralização na realização dos certames, ao mesmo tempo em que possibilitasse a efetivação de mecanismos de promoção da igualdade racial e de inclusão. A equipe de trabalho responsável pela elaboração dessa proposta foi composta por professores da referida instituição, integrantes da CPPD, do Núcleo de Acessibilidade e Inclusão (NAI) e da Comissão Permanente de Ações Afirmativas e Inclusão (CPAAI)¹.

Após a realização de coleta de dados institucionais da UFMG e de outras universidades federais, relativos às estratégias de realização de concursos docentes, contemplando aspectos específicos quanto à reserva de vagas; à realização de levantamento bibliográfico afeito ao tema e à busca em sistemas governamentais sobre o perfil docente na UFMG quanto à cor/raça e deficiência, a comissão elaborou uma política para ampliar a reserva de vagas a candidatos negros e PCD nos concursos docentes da UFMG. Entretanto, no âmbito deste artigo vamos tratar apenas das vagas reservadas a candidatos negros, cujo avanço já pode ser identificado, mesmo depois de um ano de implementação da política.

¹ Os membros da referida comissão foram Ana Lydia Reis de Castro e Silva, Juliana Torres de Miranda, Luciana de Gouvêa Viana, Regina Céli Fonseca Ribeiro e Rodrigo Ednilson de Jesus.

O relatório final produzido pelo grupo de trabalho pode ser acessado no *site* da UFMG², e pode ser sumarizado em três momentos principais: a aplicação do percentual legal para reserva de vagas deve incidir sobre o quantitativo total das vagas alocadas pelo CEPE em cada aprovação – excluídas as vagas a serem providas por meio de aproveitamento de candidatos em certames vigentes ou que serão utilizadas como permutas para redistribuição de docente de outra IFE para a UFMG. Para tanto, após a aprovação das vagas pelo CEPE e antes da publicação de editais de abertura de concursos públicos, os departamentos/estruturas equivalentes deverão se manifestar quanto à forma de provimento da vaga e quanto à área de conhecimento das vagas que serão disponibilizadas em concurso.

1. As vagas reservadas deverão ser distribuídas dentre os departamentos/estruturas equivalentes que receberam vagas, a partir de três critérios:

a) Primeiramente, aplicam-se os percentuais legais – 20% para candidatos negros – aos departamentos/estruturas equivalentes que receberem mais de três vagas ou de cinco vagas, respectivamente, desde que essas vagas sejam disponibilizadas em concurso para a mesma área de conhecimento.

b) Não sendo distribuídas todas as vagas pelo critério acima, as demais vagas serão alocadas para os departamentos/estruturas equivalentes com a menor proporção de negros/as, a ser medido pelos indicadores, notadamente o **índice de disparidade racial (IDR)**, que será apresentado adiante.

c) Não sendo distribuídas todas as vagas pelos critérios acima, as vagas restantes serão definidas por meio de sorteio realizado em sessão pública. O sorteio também deverá ser realizado para a distribuição das cotas aos departamentos/estruturas equivalentes que possuam vagas a serem providas em áreas do conhecimento distintas e que tenham recebido uma cota por meio de um dos critérios acima.

2. Deverá ser publicado um **Edital Preliminar de Condições Gerais** abarcando todas as vagas que serão providas por concurso, entre as vagas alocadas pelo CEPE em determinada oportunidade, constando os critérios e procedimentos para a definição das áreas de conhecimento que deverão ser providas preferencialmente por candidatos negros ou por pessoas com deficiência. A apuração dos dados e a aplicação do procedimento deverá ocorrer em sessão pública e seu resultado deverá ser homologado e publicado na forma de edital. A partir desse edital, poderão ser publicados os editais de abertura para cada área de conhecimento, vinculados ao Edital Preliminar de Condições Gerais e seu resultado.

² Disponível em https://ufmg.br/storage/3/5/7/9/35797e5237ac0ae560c72aefbe80e-4bc_16708430756751_1376936075.pdf Acesso em: 20 jan. 2024.

3.1. Apresentando o índice de disparidade racial (IDR)

O uso de indicadores para dimensionar desigualdades sociais tem se disseminado de forma mais intensa nas últimas décadas em estudos da área das Ciências Humanas. É exatamente no campo das Ciências Humanas, e mais especificamente na proposta elaborada por Amélia Artes, no artigo intitulado *Dimensionando as desigualdades por sexo e cor/raça na Pós-graduação brasileira* (Artes, 2018), que nos inspiramos para elaborar o Índice de Disparidade Racial (IDR/UFMG), aplicando-o ao corpo docente.

Inicialmente, foi preciso identificar o percentual de docentes de diferentes pertencimentos raciais na UFMG e, para tanto, consideraram-se dados do Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos (Siape) de 22/04/2022, relativos ao número de docentes efetivos na UFMG e suas autodeclarações raciais. A Tabela 2 apresenta essa distribuição.

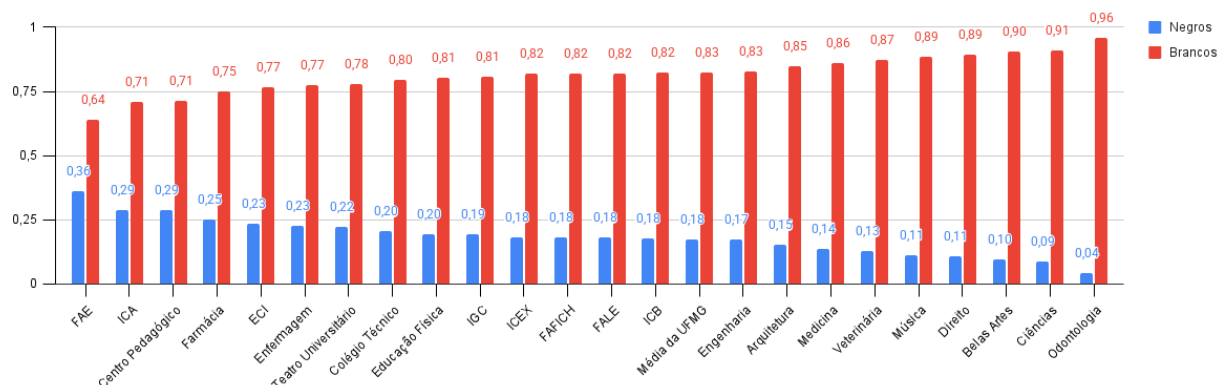
Tabela 2 – Percentual de docentes da UFMG por cor/raça

Cor/raça	Frequência	Percentual	Percentual Cumulativo
Parda	418	13,1	13,1
Preta	79	2,5	15,6
Branca	2348	73,3	88,9
Amarela	36	1,1	90,0
Indígena	6	0,2	90,2
Não declarado	316	9,8	100
Total	3203	100	

Fonte: Siape de 22/04/2022.

Para calcular o IDR/UFMG, considerou-se apenas o percentual de docentes negros, obtido a partir da junção das categorias de cor preta e de cor parda, e de docentes brancos da UFMG. Os percentuais de não declarados ou declarados em outros grupos de cor/raça não foram considerados. A Figura 1 mostra o percentual de docentes negros e brancos na UFMG, o que nos permite observar uma grande disparidade média, menos acentuada na Faculdade de Educação (64% de docentes brancos e 36% de docentes negros), e mais acentuada na Faculdade de Odontologia (96% de docentes brancos e 4% de docentes negros). Importante destacar que, na UFMG, a proporção de professores brancos é igual a 83% e de professores negros igual a 17%.

Figura 1 – Percentual de docentes negros e brancos da UFMG por cor/raça



Fonte: elaboração própria com base em dados do Siape de 22/04/2022.

Como é possível observar na Figura 1, os percentuais de distribuição de docentes negros e brancos foram organizados de modo crescente, posicionando à esquerda as unidades com menores distâncias percentuais entre os grupos negros e brancos (FAE – Faculdade de Educação, ICA – Instituto de Ciências Agrárias, Centro Pedagógico e Farmácia) e à direita as unidades com maiores distâncias percentuais entre os grupos negros e brancos (Direito, Belas Artes, Ciências Econômicas e Odontologia).

Calculados os percentuais para cada uma das unidades acadêmicas da UFMG, iniciamos a elaboração do IDR/UFMG, tendo como referência a distribuição racial da população do Estado de Minas Gerais, onde 53,5% da população se autodeclara negra (pretos e pardos) e 45,4% da população se autodeclara branca, segundo dados do Censo 2010³. O Índice de Disparidade Racial da UFMG (IDRUFMG) deve ser calculado por meio da fórmula a seguir:

$$\text{IDRUFMG} = (\text{PNMG}/\text{PNUFMG}) / (\text{PBMG}/\text{PBUFMG}) \quad (1)$$

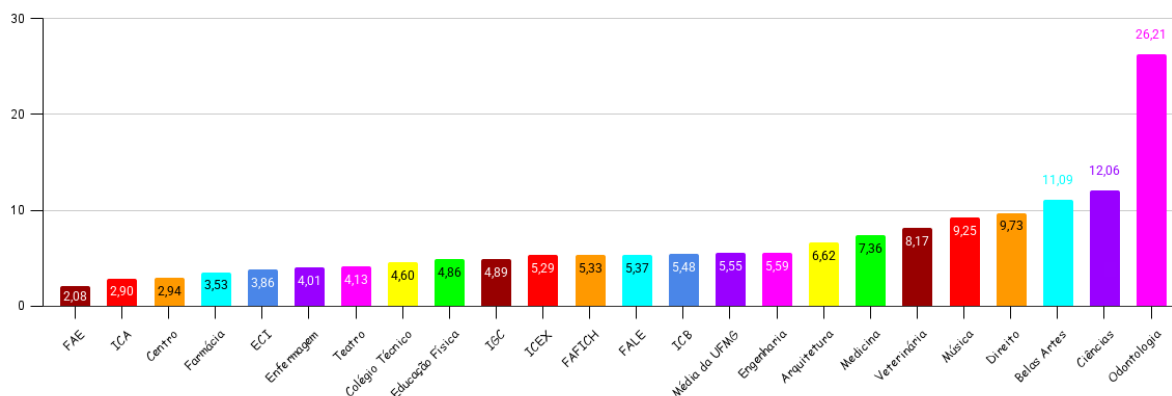
Onde: IDRUFMG é o índice de disparidade racial da UFMG; PNMG é a proporção de pessoas negras em Minas Gerais; PNUFMG é a proporção de professores negros na UFMG; PBMG é a proporção de pessoas brancas em Minas Gerais; e PBUFMG é a proporção de professores brancos na UFMG.

Um IDR igual a 1 (um) significa que, no espaço investigado (nesse caso, a UFMG), a proporção de pessoas negras seria igual à proporção de pessoas negras encontrada na sociedade, de maneira geral. Como consequência, a proporção de pessoas brancas no espaço

³ No período de elaboração do IDRUFMG, os dados mais atualizados referentes à raça/cor da população brasileira e sistematizados pelo Censo de 2022 ainda não haviam sido divulgados, o que nos obrigou a utilizar os dados do Censo 2010.

investigado seria igual à proporção de pessoas brancas encontrada na sociedade, não havendo sobrerrepresentação e nem sub-representação de nenhum dos grupos raciais. Calculado o IDRUFMG, quando forem encontrados valores entre 0 (zero) e 1 (um), significa que a proporção de pessoas negras é maior na UFMG do que aquela encontrada na população mineira; e, no caso de valores maiores que 1 (um), significa que a proporção de pessoas negras na UFMG é menor do que aquela observada na população mineira. Considerando os percentuais já apresentados na Tabela 2, onde se pode observar a sobrerrepresentação de docentes brancos(as) em relação a docentes negros(as) no âmbito da UFMG, pode-se antecipar que, no âmbito da UFMG, os IDR serão todos superiores a 1 (um), como fica evidente na Figura 2.

Figura 2 – Índice de Disparidade Racial da UFMG (IDRUFMG)



Fonte: elaboração própria com base em dados do Siape de 22/04/2022.

Como já antecipamos, a Figura 2, evidencia a sobrerrepresentação de docentes brancos na UFMG em relação à população observada em Minas Gerais. Na média, observamos que, para cada docente negro na UFMG, há 5,5 docentes brancos, mas, em um terço das unidades acadêmicas da instituição, o indicador de disparidade racial é superior à média da instituição. É o caso da Faculdade de Direito, onde, para cada 1 professor negro, há 9,73 professores brancos; da Faculdade de Ciências Econômicas, onde, para cada 1 professor negro, há 12,76 professores brancos; e da Faculdade de Odontologia, onde, para cada 1 professor negro, há 26,21 professores brancos. Por outro lado, mesmo nas unidades acadêmicas onde se observa uma menor disparidade racial, é possível observar a sobrerrepresentação de docentes brancos em relação à sua presença na população de Minas Gerais. É o caso da Faculdade de Educação, onde, para cada 1 professor negro, há 2,08 professores brancos; e o Instituto de Ciências Agrárias – *campus* avançado em Montes Claros, onde, para cada 1 professor negro, há 2,09 professores brancos.

4. COLOCANDO EM PRÁTICA ESTRATÉGIAS PARA A EFETIVAÇÃO DA LEI Nº12.990 NOS CONCURSOS DOCENTES DA UFMG

No ano de 2022, a aplicação da proposta teve início a partir da aprovação, pelo Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão (CEPE), da alocação de 124 vagas. Após a aprovação, seguiram-se os seguintes procedimentos: os departamentos/estruturas equivalentes se manifestaram no prazo de 30 dias, após recebimento da notificação da alocação da vaga pela CPPD, quanto à forma de provimento das vagas recebidas: aproveitamento de candidatos em certames vigentes ou permuta da vaga por redistribuição de docente de outra IFE ou abertura de concurso público.

Aos departamentos/estruturas equivalentes foi informado que, no caso de **aproveitamento**, seria preciso informar o nome do candidato a ser nomeado, o número do edital de abertura e de homologação; o processo de nomeação deverá ser aberto no prazo de 90 dias após a notificação da vaga alocada. Não havendo provimento da vaga por qualquer motivo de impedimento de nomeação dos candidatos excedentes, a vaga poderia ser incorporada ao Edital Preliminar de Condições Gerais, devendo ser adicionada ao quantitativo total sobre o qual incide o percentual de vagas reservadas. Na hipótese de impossibilidade de ser incorporada ao edital geral já publicado, a vaga seria incorporada ao edital geral seguinte.

Aos departamentos/estruturas equivalentes foi informado que, no caso de redistribuição, seria preciso abrir o processo no prazo de 90 dias após a notificação da vaga alocada. Não sendo aprovada a **redistribuição**, a vaga poderia ser incorporada ao Edital Preliminar de Condições Gerais devendo ser adicionada ao quantitativo total sobre o qual incide o percentual de vagas reservadas. Na hipótese de impossibilidade de ser incorporada ao edital geral já publicado, a vaga seria incorporada ao edital geral seguinte.

Aos departamentos/estruturas equivalentes foi informado que, no caso de **concurso público**, a solicitação de publicação de edital de abertura deveria ser encaminhada à CPPD no prazo de 90 dias após a notificação da vaga alocada, nos termos da Resolução nº 8/2018 do CEPE.

Após a manifestação dos departamentos/estruturas equivalentes, a CPPD providenciou a publicação do **Edital Preliminar de Condições Gerais**, que informou o quantitativo total de vagas a serem providas por concurso público, o quantitativo de vagas reservadas a candidatos negros, os critérios e procedimentos para a definição das áreas de conhecimento que receberiam essas vagas e demais condições gerais que deveriam ser observadas por cada um dos concursos a serem abertos na forma de Edital de Abertura.

A Administração Central coordenou a sessão pública em que foram definidas as áreas de conhecimento que receberiam as vagas reservadas a candidatos negros e, após, providenciou

a publicação do resultado. Após todos esses procedimentos, foram publicados os **editais de abertura** específicos.

A Tabela 3 apresenta os editais (e as informações referentes) que tiveram vagas reservadas para candidatos negros na terceira alocação de vagas de 2022; ocasião em que 124 vagas do magistério superior foram colocadas em concurso. Importante destacar que a Tabela 3 não apresenta todos os editais colocados em concurso pela UFMG, mas apenas aqueles que tiveram vagas disponibilizadas para o atendimento da Lei nº12.990/14.

O processo de apuração dos resultados dos editais foi desenvolvido entre o segundo semestre de 2023 e primeiro semestre de 2024, a partir de consultas nos **sites** dos departamentos responsáveis pelos concursos. Como já destacamos acima, a ausência de um procedimento centralizado de realização dos concursos também acaba por impedir uma consulta centralizada de dados, impactando também numa organização bastante dispersa de informações em cada um dos sites consultados.

Tabela 3 – Editais 2022/2023 com vagas reservadas para docentes negros na UFMG

N.	Departamento	Edital	Vagas no concurso	Vagas reservadas	Candidato nomeado em vaga reservada
1	Cirurgia e Anestesiologia (Vagas Negros e PCD)	2055	1	1	Não houve candidatos aprovados
2	Voz (Vagas Negros)	95	1	1	1º lugar: Aprovado e classificado 2º lugar: Aprovado e não classificado
3	Economia Regional	29	2	1	Não houve candidatos negros aprovados
4	Desenho, Artes Visuais e Design de Moda	88	1	1	Não houve candidatos negros aprovados
5	Alimentos e alimentação coletiva	1189	1	1	1º lugar: Aprovado e classificado
6	Teoria das Organizações e Estudos Organizacionais	1359	1	1	1º lugar: Aprovado e classificado 2º lugar: Aprovado e não classificado 3º lugar: Aprovado e não classificado
7	Estatística e Probabilidade	753	1	1	Não houve candidatos negros aprovados
8	Terapia Ocupacional na saúde física do adulto e idoso	1463	1	1	Não houve candidatos negros aprovados
9	Geofísica	1356	1	1	Não houve candidatos aprovados
10	Saúde Coletiva	1653	1	1	1º lugar: Aprovado e classificado

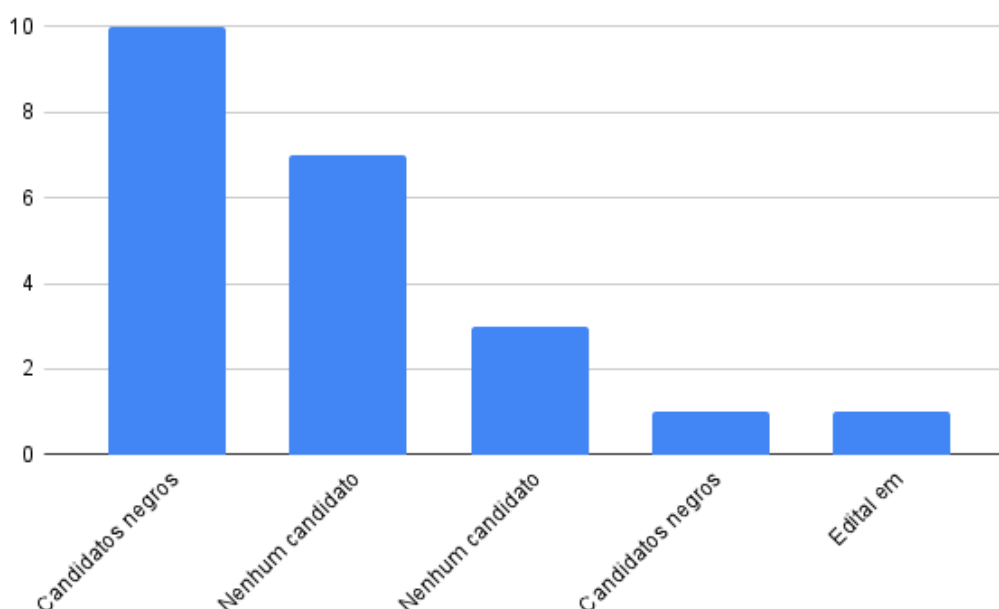
N.	Departamento	Edital	Vagas no concurso	Vagas reservadas	Candidato nomeado em vaga reservada
11	Direito Civil	1423	1	1	Não houve candidatos aprovados
12	Cirurgia Odontológica	45034	1	1	Não houve candidatos negros aprovados
13	Regulação neural das funções cardíaca e/ou vasomotora ou fisiologia respiratória ou fisiologia digestória (Vagas Negros)		1	1	Em andamento e <i>sub-judice</i>
14	Antropologia (Vagas Negros)	45058	1	1	1º lugar: Aprovado e classificado
15	Migração	45056	1	1	Não houve candidatos negros aprovados
16	Teatros Negros: Processos Criativos e Pedagogia do Teatro	45068	2	1	1º lugar - Aprovado e classificado 2º lugar - Aprovado e não classificado 3º lugar - Aprovado e não classificado 4º lugar - Aprovado e não classificado 5º lugar - Aprovado e não classificado
17	Odontopediatria	45079	1	1	1º lugar - Aprovado e classificado
18	Oftalmologia	45071	7	2	Não houve candidatos negros inscritos
19	Prótese	45114	1	1	Não houve candidatos negros aprovados
20	Clínica Médica	44999	3	1	1º lugar - Aprovado e classificado
21	Saúde Mental na rede de atenção psicossocial		3	1	1º lugar - Aprovado e classificado 2º lugar - Aprovado e não classificado 3º lugar - Aprovado e não classificado
22	Pediatria	45131	3	1	1º Lugar - Aprovado e classificado
Total			38	24	

Fonte: elaboração própria.

Sob a vigência da nova política de reserva de vagas para candidatos negros nos concursos públicos da UFMG, podemos observar que 22 editais foram abertos com vagas reservadas para candidatos negros; coincidentemente, o mesmo número de editais abertos com mais de 2 vagas dirigidas a um mesmo departamento e, portanto, com vagas potencialmente destinadas a candidatos negros, entre 2014 e 2022.

Nos editais abertos em 2022/2023, sob a vigência da nova política, podemos observar que, dos 22 editais abertos, em 10 editais identificamos candidatos negros aprovados, sendo que 10 candidatos foram aprovados e já empossados e 7 candidatos foram aprovados em vagas excedentes e ficam à espera de novas vagas. Em 7 editais, nenhum candidato negro foi aprovado, apesar de haverem inscritos; em 3 editais, nenhum dos candidatos inscritos, na ampla concorrência ou na reserva de vaga, foi aprovado; em um edital, não houve nenhum candidato negro inscrito; e um edital está em andamento, imerso em disputas judiciais⁴.

Gráfico 1 – Resultado dos Editais 2022/2023



Fonte: elaboração própria.

Ao observarmos os dados apresentados, perceberemos que uma das preocupações em torno da metodologia escolhida pela UFMG não se apresentou: o risco de não haver candidatos negros em determinadas áreas mais “elitizadas”. Essa situação se apresentou apenas em um edital. Na maior parte dos editais abertos (10), tivemos candidaturas negras e candidatos efetivamente aprovados. Não podemos deixar de destacar, no entanto, o número considerável de editais que, embora com candidaturas negras, não apresentaram candidatos negros aprovados. Sem discutir o mérito da aprovação ou reprovação, já que não acompanhamos a realização dos processos seletivos, chama-nos atenção o fato de que, na maioria absoluta dos certames, os

⁴ Disponível em <https://g1.globo.com/mg/minas-gerais/noticia/2024/07/11/ufmg-anula-prova-de-concurso-para-professor-negro-que-aprovou-so-candidatos-brancos.ghtml> Acesso em: 12 jul. 2024

resultados divulgados não foram divididos em lista de candidatos das reservas e candidatos da ampla concorrência, dificultando assim a identificação da posição em que ficaram os candidatos inscritos nas cotas. Ao acompanhar a divulgação dos resultados nos sites eletrônicos dos departamentos, é impossível decifrar se os candidatos às reservas de vagas não foram identificados como cotistas ao longo do processo ou se apenas na fase de divulgação de resultados se optou por não os identificar. Em conversas informais com colegas da instituição, debatendo os desafios de implementação das políticas afirmativas, a “preocupação” em não identificar os candidatos cotistas se vincula às tentativas de se evitarem possíveis discriminações. No entanto, ao agir assim (seguindo o rito cego à cor), o processo seletivo acaba por inviabilizar a própria noção de ações afirmativas, que exige, necessariamente, a discriminação (identificação) positiva dos sujeitos que a política deseja alcançar. Em que fase do processo seletivo devem-se identificar os candidatos cotistas? Desde a inscrição? Apenas após a primeira fase discursiva do concurso? Apenas na fase de seminários ou de provas didáticas? Estas são questões que merecerão maior aprofundamento teórico e a consequente elaboração de orientações administrativas, visando a melhorar a eficiência e a eficácia das políticas afirmativas no âmbito do magistério superior.

5. CONCLUSÃO

Embora seja possível identificar um considerável avanço na seleção de professores negros sob a vigência desta nova política da UFMG, ainda podemos identificar algumas dificuldades em aprovar docentes negros nos concursos do magistério superior. Quando concluímos o relatório da Comissão designada pela Reitoria da UFMG, e decidimos apostar na construção de um Indicador de disparidade racial, e não aderir às soluções já existentes (de listas únicas ou sorteio das vagas reservadas entre departamentos/estruturas equivalentes), tínhamos clareza de que algumas vagas poderiam não ser imediatamente preenchidas, seja pelo baixo nível de publicidade dada à mudança da política de reserva de vagas da UFMG, seja pelo ainda pequeno número de candidatos aptos a concorrer às vagas reservadas em áreas ainda marcadas pelo encastelamento racial (Carvalho, 2006). Por isso, a imediata adesão de candidatos negros em diferentes áreas do conhecimento nos surpreendeu positivamente.

Importante acrescentar que, além de apostar na capacidade de inovação da política recentemente adotada, fato que se mostrou acertado com o aumento de candidatos negros inscritos e aprovados, tínhamos expectativa de que a construção de um indicador de disparidade racial, em uma instituição como a UFMG, poderia contribuir para elevar a qualidade dos debates raciais no interior da universidade. Ter a oportunidade de olhar para o interior das unidades acadêmicas e avaliar o nível de disparidade racial que, de modo direto ou indireto, afetam o

ensino, a pesquisa, a extensão e a gestão era entendido por nós como uma oportunidade ímpar de repensar políticas acadêmicas; tanto de acesso, quanto de permanência.

No decorrer do processo de apuração dos resultados dos concursos, identificamos três gargalos que, em nosso entendimento, ameaçam comprometer a efetividade das reservas de vagas para a população negra no magistério superior brasileiro. O primeiro gargalo se refere à fase anterior aos concursos e se relaciona, justamente, com o volume de vagas colocadas em concurso e reservadas para docentes negros. O segundo gargalo se refere à composição das bancas avaliadoras de concursos públicos de magistério superior; e o terceiro gargalo se refere ao modo de organização interna dos concursos e divulgação dos resultados. Nas próximas linhas, apresentaremos brevemente cada um dos três gargalos, além de iniciativas colocadas em prática por diferentes instituições que têm buscado superá-los.

O primeiro gargalo se relaciona, justamente, com o passivo de vagas de magistério superior que, ao longo dos últimos anos, deixaram de ser colocadas em disputa na modalidade de ações afirmativas. Como mostramos no caso da UFMG, nos oito primeiros anos de vigência da Lei nº 12.990/14, apenas 23 vagas foram colocadas em concurso na modalidade de reserva de vagas e, destas, apenas 5 foram preenchidas. Quantas vagas teriam sido colocadas em concurso sob a modalidade de reserva de vagas se essa estratégia adotada pela UFMG em 2022 estivesse vigente desde 2015? A identificação exata desse passivo exigiria um cuidadoso trabalho de análise dos editais pregressos, algo que foi colocado em prática na Universidade Federal de Sergipe. Por meio de um acordo firmado entre a Universidade Federal de Sergipe (UFS) e o Ministério Público Federal no mês de Outubro de 2014, a UFS se comprometeu a repor 41 vagas que deixaram de ser reservadas aos candidatos negros em concursos públicos para cargo de provimento efetivo de professor do Magistério Superior no período de 2014 a 2019. Para garantir a reposição, a UFS passará a reservar 40% das vagas colocadas em concursos para docentes negros, em vez dos 20% previstos em lei. Entendemos que essa iniciativa poderia ser replicada tanto pela UFMG, quanto por outras instituições de ensino superior.

O segundo gargalo tem relação direta com o que se observa nas próprias unidades acadêmicas, mas que também se repete na realização da maior parte dos concursos: a sobrerrepresentação de docentes brancos como avaliadores dos concursos, que tem relação direta com o encastelamento racial do corpo docente. Embora tenha ingressado tardiamente no debate sobre políticas afirmativas para o público discente e, especialmente, para o público docente, a Universidade de São Paulo, por meio de sua Pró-Reitoria de Inclusão e Pertencimento (PRIP), criou uma estratégia interessante para diversificar o pertencimento racial de suas bancas de seleção e, com isso, possibilitar uma seleção mais plural e representativa. Em 2023, a PRIP criou uma lista com nomes de docentes negros (pretos e pardos), de diferentes áreas do

conhecimento, aptos a compor as bancas de seleção de docentes. “O objetivo é incentivar que as bancas dos próximos concursos para docentes tenham, pelo menos, 40% de sua composição formada por representantes de grupos minoritários, como pretos, pardos e indígenas”⁵. Em nossa perspectiva, essa ação institucional é de vital importância para que os avaliadores envolvidos na efetivação das políticas afirmativas também possam ser racialmente diversos.

O terceiro gargalo que identificamos, relativo ao processo de condução e de divulgação dos resultados dos concursos com vagas reservadas a docentes negros, se referia à dificuldade de as comissões organizadoras “romperem o rito” dos concursos já tradicionais. Um aspecto, aparentemente banal, mas central na garantia da eficácia desses concursos, é a necessidade de organizar os candidatos em listas separadas e, sobretudo, divulgar os resultados em listas distintas. Atendendo ao próprio pressuposto da política afirmativa, os candidatos que se autodeclaram negros devem concorrer com outros candidatos que tiveram trajetórias acadêmicas parecidas com as suas. Nesse sentido, entendemos que a organização do concurso e a divulgação dos aprovados em listas distintas evidencia que os candidatos com trajetórias similares concorrem entre si. Evidencia também que a aprovação de um candidato inscrito na modalidade de reservas de vagas, mesmo quando obtém uma nota menor do que um candidato inscrito na modalidade da ampla concorrência, não significa que ele(a) foi o segundo(a) melhor no concurso, mas que foi o(a) melhor candidato(a) na modalidade de reserva de vagas. Em nossa perspectiva, essa mudança poderia favorecer não apenas um melhor acompanhamento dos concursos, mas também mais transparência para os processos seletivos.

Por fim, entendemos que os resultados parciais aqui apresentados são ainda insuficientes para analisar os impactos duradouros dessa nova política. Acreditamos, todavia, que as mudanças em curso, as dificuldades e alternativas criadas para resolverem uma questão política e prática específica, podem servir como inspiração para a construção de novas e melhores alternativas para o fortalecimento de uma universidade mais plural e, também por isso, com mais qualidade. Acreditamos, por fim, que o compromisso com a equidade racial deve se tornar um valor constante do Estado brasileiro. Nesse sentido, e mediante os desafios de promoção da Lei nº 12.990/2014 para provimento de cargos do magistério federal, entendemos que é preciso que o debate acadêmico e político continue se amplificando por meio de pesquisas, discussões e avaliações nos diferentes âmbitos da vida social. O interesse pela aplicabilidade das cotas deve ser compreendido a partir da dimensão pública, visto que a diversificação do corpo docente nas universidades impacta na constituição das universidades e de suas ações e práticas com a sociedade civil.

⁵ Disponível em <https://shre.ink/Smu1> Acesso em: 9 out. 2025

REFERÊNCIAS

ARTES, Amélia. Dimensionando as desigualdades por sexo e cor/raça na pós-graduação brasileira. **Educação em Revista**, UFMG [en línea], v. 34., 2018, p. 01 - 23. <https://doi.org/10.1590/0102-4698192454> Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=399365005077>. Acesso em: 20 mar. 2018.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ADC 41**. Relator: Ministro Roberto Barroso. Publicado no DJ de 17/08/2017. Disponível em: <http://stf.jus.br/portal/processo/verProcessoAndamento.asp?numero=41&classe=ADC&origem=AP&recurso=0&tipoJulgamento=M>. Acesso em: 21 mar. 2024.

BRASIL. Presidência da República. **Lei 12.772 de 28 de Dezembro de 2022**. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal; sobre a Carreira do Magistério Superior, de que trata a Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987; sobre o Plano de Carreira e Cargos de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico e sobre o Plano de Carreiras de Magistério do Ensino Básico Federal, de que trata a Lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008; sobre a contratação de professores substitutos, visitantes e estrangeiros, de que trata a Lei nº 8.745 de 9 de dezembro de 1993; sobre a remuneração das Carreiras e Planos Especiais do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira e do Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação, de que trata a Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006; altera remuneração do Plano de Cargos Técnico-Administrativos em Educação; altera as Leis nºs 8.745, de 9 de dezembro de 1993, 11.784, de 22 de setembro de 2008, 11.091, de 12 de janeiro de 2005, 11.892, de 29 de dezembro de 2008, 11.357, de 19 de outubro de 2006, 11.344, de 8 de setembro de 2006, 12.702, de 7 de agosto de 2012, e 8.168, de 16 de janeiro de 1991; revoga o art. 4º da Lei nº 12.677, de 25 de junho de 2012; e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/112772.htm. Acesso em: 15 ago. 2022.

BRASIL. Presidência da República. **Lei 12.990 de 09 de Junho de 2014**. Dispõe sobre 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. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/112990.htm. Acesso em: 15 fev. 2022.

BRASIL. Presidência da República. **Decreto 9.508 de 24 de Setembro de 2018**. Dispõe sobre as pessoas com deficiência percentual de cargos e de empregos públicos ofertados em concursos públicos e em processos seletivos no âmbito da administração pública federal direta e indireta. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/d9508.htm Acesso em: 18 maio 2022.

CARVALHO, José Jorge de. O confinamento racial do mundo acadêmico brasileiro. **Revista USP**, n. 68, p. 88-103, 2006. Disponível em: <https://doi.org/10.11606/issn.2316-9036.v0i68p88-103>. Acesso em: 21 mar. 2024.

DUARTE; Evandro Piza; FERREIRA, Gianmarco Loures. Sub-representação legal nas ações afirmativas: a Lei de Cotas nos concursos públicos. **A&C – Revista de Direito Administrativo & Constitucional**, Belo Horizonte, ano 17, n. 70, p. 199-235, out./dez. 2017. <https://doi.org/10.21056/aec.v17i70.494> Disponível em: <http://www.revistaaec.com/index.php/revistaec/article/view/494>. Acesso em: 10 fev. 2024.

JESUS, Rodrigo Ednilson. **Quem quer (pode) ser negro no Brasil?** Belo Horizonte: Autêntica, 2021.

JESUS, Rodrigo Ednilson; RIBEIRO, Regina Céli Fonseca; MIRANDA, Juliana Torres de; VIANA, Luciana de Gouvêa; CASTRO E SILVA, Ana Lydia Reis de. Critérios e procedimentos para efetiva aplicação da política de reserva de vagas para candidatos negros e pessoas com deficiência nos concursos públicos para cargos do magistério federal na Universidade Federal de Minas Gerais. In: **Colóquio Internacional de Gestão Universitária**, 21., 2023, Cidade de Loja, Equador. Disponível em: https://ufmg.br/storage/3/5/7/9/35797e5237ac0ae560c72aefbe80e4bc_16708430756751_1376936075.pdf. Acesso em: 20 jan. 2024.


MELLO, Luiz.; RESENDE, Ubiratan Pereira. Concursos públicos para docentes de universidades federais na perspectiva da Lei nº 12.990/2014: desafios à reserva de vagas para candidatas/os negras/os. **Sociedade e Estado**, v. 34, p. 161-184, 2019. <https://doi.org/10.1590/s0102-6992-201934010007>

NASCIMENTO, Maria Isabel do; FIGUEIREDO, Emily Nelson; COSTA, Juliana dos Santos; TRINDADE, Juliana Garcia Alves da; OLIVEIRA, Thiago Gomes de. Pessoas com deficiência trabalhando como docentes na educação superior/People with Disabilities Working as Professors in Higher Education. **Revista Multidisciplinar e de Psicologia**, v. 15, n. 56, p. 482-494, 2021. <https://doi.org/10.14295/online.v15i56.3137>

SANTOS, Juliana Silva; COLEN, Natália Silva; JESUS, Rodrigo Ednilson (orgs.). **Duas décadas de políticas afirmativas na UFMG**: debates, implementação e acompanhamento. Rio de Janeiro: UERJ, LPP, 2018.

VAN PETTEN, Adriana Maria Valladão Novais; ROCHA, Terezinha Cristina da Costa; BORGES, Adriana Araújo Pereira. Política de cotas na universidade federal de Minas Gerais: uma análise do perfil dos alunos com deficiência. **Revista Diálogos e Perspectivas em Educação Especial**, v. 5, n. 1, p. 127-140, 2018. <https://doi.org/10.36311/2358-8845.2018.v5n1.10>.


Rosana da Silva Pereira

 <https://orcid.org/0000-0002-3209-4457>

Doutoranda em Sociologia pela Universidade de Brasília (UnB). Mestra em Educação (Conhecimento e Inclusão Social) pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Especialista em Sociologia da Educação e Cultura. Graduada em Ciências Sociais na modalidade Licenciatura pela Universidade Federal do Recôncavo da Bahia (UFRB).

silvarosanasociais@gmail.com

Rodrigo Ednilson de Jesus

 <https://orcid.org/0000-0002-1900-6205>

Doutor em Educação, com o pós-doutorado no Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra (UC). Mestre em Sociologia e Bacharel em Ciências Sociais pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Professor da Universidade Federal de Minas Gerais.

rodrigoednilson@gmail.com