CENTRO FEDERAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA
CELSO SUCKOW DA FONSECA – CEFET/RJ
PÓS-GRADUAÇÃO EM RELAÇÕES ÉTNICO-RACIAIS – PPRER
MESTRADO EM RELAÇÕES ÉTNICO-RACIAIS

COTAS RACIAIS EM CONCURSOS PÚBLICOS: A GESTÃO DA POLÍTICA INSTITUCIONAL DA UFRJ NA RESERVA DE VAGAS A NEGROS EM CARGOS DE TÉCNICO ADMINISTRATIVO EM EDUCAÇÃO

LUCAS MATEUS GONÇALVES BULHÕES

Rio de Janeiro/RJ
Julho/2020

COTAS RACIAIS EM CONCURSOS PÚBLICOS: A GESTÃO DA POLÍTICA INSTITUCIONAL DA UFRJ NA RESERVA DE VAGAS A NEGROS EM CARGOS DE TÉCNICO ADMINISTRATIVO EM EDUCAÇÃO

LUCAS MATEUS GONÇALVES BULHÕES

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Relações Étnico-Raciais do Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca, CEFET/RJ, como parte dos requisitos necessários à obtenção do título de Mestre em Relações Étnico-Raciais.

Orientador: Prof. Dr. Dyego de Oliveira Arruda

Coorientadora: Prof.ª Dr.ª Maria Renilda Nery Barreto

Rio de Janeiro/RJ
Julho/2020

COTAS RACIAIS EM CONCURSOS PÚBLICOS: A GESTÃO DA POLÍTICA INSTITUCIONAL DA UFRJ NA RESERVA DE VAGAS A NEGROS EM CARGOS DE TÉCNICO ADMINISTRATIVO EM EDUCAÇÃO

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Relações Étnico-Raciais, do Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca, CEFET-RJ, como parte dos requisitos necessários à obtenção do título de Mestre em Relações Étnico-Raciais.

Lucas Mateus Gonçalves Bulhões

Banca Examinadora:

_____

Prof. Dr. Dyego de Oliveira Arruda (CEFET/RJ - Orientador)

_____

Prof.ª. Dr.ª Maria Renilda Nery Barreto (CEFET/RJ - Coorientadora)

_____

Prof. Dr. Roberto Carlos da Silva Borges (CEFET/RJ – Examinador Interno)

_____

Prof. Dr. Milton Augusto Pasquotto Mariani (UFMS – Examinador Externo)

_____

Prof. Dr. Patrício Pereira Alves de Sousa (CEFET/RJ – Examinador Externo)

Rio de Janeiro/RJ
Julho/2020

Ficha catalográfica elaborada pela Biblioteca Central do CEFET/RJ

B933 Bulhões, Lucas Mateus Gonçalves
Cotas raciais em concursos públicos: a gestão da política institucional da UFRJ na reserva de vagas a negros em cargos de técnico administrativo em educação / Lucas Mateus Gonçalves Bulhões — 2020.
108f: il. (algumas color.), enc.

Dissertação (Mestrado) Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca, 2020.
Bibliografia: f.95-108
Orientador: Dyego de Oliveira Arruda
Coorientadora: Maria Renilda Nery Barreto

1. Programas de ação afirmativa na educação. 2.Políticas de cotas. 3. Serviço público – Brasil - Concursos. 4 Universidades e faculdades – Concursos I. Arruda, Dyego de Oliveira (Orient.). II. Barreto, Maria Renilda Nery. III. Título.

CDD 305.896981

Elaborada pela bibliotecária Tania Mello – CRB/7 nº 5507/04

DEDICATÓRIA

Dedico aos trabalhadores, principalmente os negros, que buscam uma oportunidade digna nesse mercado de trabalho ainda tão excludente, elitista e racista quanto o nosso. Que este estudo possa fazer com que a política afirmativa, voltada para o público afrodescendente, seja melhor compreendida e mais respeitada por gestores, organizações, representantes políticos e pela população em geral, de modo a fazer com o que o Brasil se torne, de fato, a democracia racial com a qual tanto se idealiza.

AGRADECIMENTOS

Agradeço aos meus pais, Rosângela e Levi, por tanto valorizarem e investirem na minha educação, desde o princípio; por entenderem minhas decisões e por sempre apoiá-las, por mais difíceis que pudessem ser. Meu crescimento profissional e acadêmico não seriam possíveis sem o carinho, a dedicação e a compreensão de vocês.

À minha avó querida, Ewanilde, D. Nildinha (*in memorian*), que sempre se entusiasmou por cada êxito meu, mesmo quando parecia desimportante para mim. Ela me fazia acreditar que eu era a pessoa mais importante do mundo! Uma pena não ter a sua presença física nesse momento tão especial, apesar de tê-la frequentemente em meus sonhos e pensamentos.

A Felipe Barroso, por sempre me apoiar, principalmente nos momentos mais desafiadores da minha vida pessoal e profissional. Por me fazer ser uma pessoa melhor e mais competitiva a cada dia. O meu sucesso foi possível, em especial, com a sua presença. Obrigado por tudo.

Aos amigos tão queridos, que de alguma forma me ajudaram a construir este trabalho a partir de relatos, sugestões, críticas e experiências de vida ligadas às questões étnico-raciais: Bruno Ferreira, Caci Gonçalves, Elba Boa Morte, João Andrade, Luciene Correia e Rodrigo Alves, além de tantos outros, da família, do trabalho, da internet e da vida escolar/acadêmica, que torceram por mim e desejaram "boa sorte" nessa caminhada vitoriosa.

Ao corpo docente e técnico-administrativo do Programa de Pós-Graduação em Relações Étnico-Raciais do CEFET/RJ, por me proporcionar momentos de grande conhecimento, alguns dos quais levarei por toda a minha vida. Foi um privilégio fazer parte do corpo discente desse Programa tão precioso e representativo para a Academia brasileira. Vida longa ao PPRER!

Às queridas amigas do Mestrado, Júlia Vidal, Laís Gonçalves e Michelly Vieira, conhecidas carinhosamente como *Shallows*[1], os maiores presentes que o PPRER poderia me dar. O curso não teria o mesmo brilho sem a presença de vocês, dentro e,

[1] Termo criado inusitadamente em homenagem à música *"Shallow"*, da cantora Lady Gaga, música-tema do filme Nasce Uma Estrela (*A Star is Born*), de 2018.

principalmente, fora dos muros do CEFET. Que seja uma amizade para a vida toda, onde quer que estejamos. *"We're far from the shallow now"*...

À Universidade Federal do Rio de Janeiro, por incentivar os seus servidores a se qualificarem e a progredirem no trabalho; pela oportunidade de me afastar das atividades da instituição para que eu pudesse me dedicar, exclusivamente, a esse curso de Mestrado. Este trabalho, apesar de crítico à própria UFRJ, tem o único objetivo de colaborar para o desenvolvimento dessa instituição que me acolheu tão bem, desde o primeiro instante. Trabalhar na UFRJ é como estar na minha segunda casa. Tenho muito orgulho de poder fazer parte da história centenária da "Universidade do Brasil"!

À professora Doutora Cecília Caballero Lois *(in memorian),* da Faculdade de Direito da UFRJ, por não só ter me incentivado como também ter colaborado para a produção do projeto de pesquisa, o qual seria enviado e aprovado na seleção deste Mestrado. Sua ajuda foi primordial para a conquista desta vaga e serei eternamente grato por isso. Que estejas em paz.

Por fim, mas não menos importante, agradeço à primorosa orientação do Professor Doutor Dyego Arruda e da professora Doutora Renilda Barreto, profissionais do mais alto gabarito e que só enriquecem o nosso Programa. A qualidade deste trabalho tem a marca do talento e da competência de vocês. Fui um mestrando completamente privilegiado.

Àquele/a/es/as que estiver/em me guiando: muito obrigado por mais uma conquista!

“Este verão sufocante da insatisfação legítima do negro não passará enquanto não chegar um outono revigorante de liberdade e igualdade”.

Martin Luther King Jr.

RESUMO

A luta pela ampliação da representatividade negra no Estado brasileiro, assim como pela adequada reparação à população afrodescendente, em virtude do seu passado escravagista, fez com que o governo federal sancionasse, em junho de 2014, a Lei nº 12.990, que determinou a garantia de reserva de 20% das vagas a pessoas autodeclaradas pretas e pardas, em concursos públicos para cargos do Executivo federal. Assim sendo, este trabalho, de abordagem qualitativa e descritiva, tem como propósito analisar a gestão da política institucional referente à aplicação das cotas raciais para os cargos de Técnico Administrativo em Educação (TAE) da Universidade Federal do Rio de Janeiro, no período de 2014 a 2018. Os pontos pesquisados, por meio documental, levaram em consideração o número de candidatos negros aprovados, ocupantes das vagas destinadas às cotas por raça, em proporção ao quantitativo de pessoas convocadas por meio da ampla concorrência. Embasado por um estudo de caso, esta pesquisa revelou que a Universidade, ancorada por brechas na legislação, estabeleceu mecanismos, nos editais de seleção, que impediram a criação das vagas reservadas a negros, principalmente aos cargos de ensino superior – os de maior prestígio e remuneração –, o que resultou em menos convocados do que a legislação exige para esse grupo racial. Diante de tal cenário, a partir dos dados obtidos, pretendeu-se, por fim, (re)pensar e (re)avaliar a gestão da política de reserva de vagas aplicada na/pela UFRJ, de modo a encontrar caminhos que pudessem aprimorar o sistema de cotas raciais promovido pela instituição.

Palavras-chave: Política afirmativa. Cota racial. Concurso público.

ABSTRACT

This work aims to analyze the institutional policy management on applying race-based affirmative action in civil service admission process held at the Federal University of Rio de Janeiro, since the introduction of federal law of nº 12,990/14, from 2014 to 2018. Due to the struggle for more opportunities for black people in government positions, in order to offer more representability and appropriate reparation to this population, given a past of slavery, the objective of this qualitative and descriptive research is to identify, from a case study and documentary approach, possible distortions in managing race-based affirmative actions for black candidates to administrative positions at UFRJ. The aspects to be researched in this study take into consideration basic steps of a civil service admission process, from the announcement of public call, the selection criteria and the reservation of vacancies for black Brazilian candidates, managed by this public institution. The present study revealed that UFRJ, anchored by legislation gaps, established methods that prevented the creation of racial quotas, mainly for higher education positions – those of greater prestige and salary –, resulting in fewer calls from that racial group, less than required by law. Therefore, this research aimed to contribute to the development of evaluative, preventive and corrective measures in order to (re)think and (re)assess the institutional policy management of racial quotas, as well as improving the legislation to foster more opportunities for black people at UFRJ.

Key-words: Affirmative policy. Racial quota. Civil service entrance examination.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Categorias de análise trabalhadas na Dissertação 29

Figura 2 – Estruturação dos subcasos analisados na Dissertação 37

Quadro 1 – Desigualdade entre negros e brancos no Brasil, por escolaridade (2018) 44

Quadro 2 – Desigualdade entre negros e brancos no Brasil, no mercado de trabalho (2018) 45

Gráfico 1 – Distribuição da população ocupada segundo a cor, por grupos de atividade (Jul.-Set. 2017) 46

Quadro 3 – Histórico das cotas raciais em instituições de nível superior 62

Gráfico 2 – População brasileira e servidores públicos do Executivo Federal, segundo raça ou cor, em termos percentuais 65

Quadro 4 – Histórico das cotas raciais em concursos públicos no Brasil 65

Gráfico 3 – Vagas ocupadas em cargos para TAE, por escolaridade, em termos percentuais (Edital 390/14) 68

Gráfico 4 – Vagas ocupadas em cargos para TAE, por escolaridade, em termos percentuais (Edital 293/16) 69

Gráfico 5 – Vagas ocupadas em cargos para TAE, por escolaridade, em termos percentuais (Edital 455/17) 69

Gráfico 6 – Vagas ocupadas em cargos para TAE, por escolaridade, em termos percentuais (2014 – 2018) 71

Gráfico 7 – Concorrência para as vagas oferecidas, por escolaridade, em termos percentuais (Edital 455/17) 74

Gráfico 8 – Desempenho dos candidatos autodeclarados negros na banca de heteroidentificação, em termos percentuais (Edital 455/17) 75

Gráfico 9 – Desempenho dos candidatos autodeclarados negros após análise fenotípica, em termos percentuais – Assistente em Administração (Edital 455/17) 76

Gráfico 10 – Desempenho dos candidatos autodeclarados negros após recursos da análise fenotípica, em termos percentuais – Assistente em Administração (Edital 455/17) 77

Gráfico 11 – Candidatos autodeclarados negros após a análise dos recursos, em termos percentuais, por sexo – Assistente em Administração (Edital 455/17) 78

Gráfico 12 – Candidatos autodeclarados negros após recursos da análise fenotípica, em termos percentuais, por faixa etária – Assistente em Administração (Edital 455/17) 79

Quadro 5 – Opções de vagas para o cargo de Técnico em Assuntos Educacionais (Concurso UFRJ – 455/17) 83

Figura 3 – Da reserva de vagas aos candidatos negros para o TRT da 1ª Região (Concurso 01/18) 85

Quadro 6 – Quantitativo de cargos abertos, em edital, com reserva de vagas para TAE na UFRJ, por nível escolar (2014-2018) 86

Gráfico 13 – Vagas redirecionadas a cotas raciais, em cargos de TAE, por escolaridade (2014-2018) 87

LISTA DE SIGLAS

ALERJ – Assembleia Legislativa do Estado do Rio de Janeiro

BA – Bahia

CEFET – Centro Federal de Educação Tecnológica

CMCR – Conferência Mundial Contra o Racismo

DF – Distrito Federal

DUDH – Declaração Universal dos Direitos Humanos

ENAP – Escola Nacional de Administração Pública

EUA – Estados Unidos da América

FHC – Fernando Henrique Cardoso

IBGE – Fundação do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IF – Instituto Federal

IFCS – Instituto de Filosofia e Ciências Sociais

IPAE – Instituto de Pesquisas e Administração da Educação

IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

MBA – *Master of Business Administration*

MEC – Ministério da Educação

MPF – Ministério Público Federal

MPDG – Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão

ONG – Organização Não-Governamental

ONU – Organização das Nações Unidas

PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios

PPRER – Programa de Relações Étnico-Raciais

PR-1 – Pró-Reitoria de Graduação da Universidade Federal do Rio de Janeiro

PR-4 – Pró-Reitoria de Pessoal da Universidade Federal do Rio de Janeiro

PRDC – Procuradoria Regional dos Direitos do Cidadão

PROUNI – Programa Universidade para Todos

RJ – Rio de Janeiro

STF – Supremo Tribunal Federal

TAE – Técnico Administrativo em Educação

TRT – Tribunal Regional do Trabalho

UENF – Universidade Estadual do Norte Fluminense

UERJ – Universidade do Estado do Rio de Janeiro

UFBA – Universidade Federal da Bahia

UFMA – Universidade Federal do Maranhão

UFPR – Universidade Federal do Paraná

UFRB – Universidade Federal do Recôncavo Baiano

UFRN – Universidade Federal do Rio Grande do Norte

UFRJ – Universidade Federal do Rio de Janeiro

UnB – Universidade de Brasília

UnP – Universidade Potiguar

UNEB – Universidade do Estado da Bahia

USP – Universidade de São Paulo

SUMÁRIO

Introdução 18
Aspectos motivadores 22
Objetivo geral 26
Objetivos específicos 26
Estrutura da Dissertação 27
1 – Categorias de análise, conceitos e a construção da pesquisa 29
1.1 – Categorias de análise e conceitos 30
1.1.1 – Etnia e raça 30
1.1.2 – Racismo 31
1.1.3 – Racismo institucional 31
1.1.4 – Antirracismo 33
1.1.5 – Ação afirmativa e cota racial 34
1.1.6 – Concurso público e autodeclaração 35
1.2 – A construção da pesquisa 36
2 – Ações afirmativas e o debate sobre cotas raciais no Brasil 42
2.1 – Educação, acesso ao trabalho e a questão racial 42
2.2 – Ações afirmativas: definições e perspectivas em torno das cotas raciais 48
2.3 – Cotas raciais no Brasil: dos vestibulares aos concursos públicos 56
2.3.1 – Cotas raciais nas seleções das instituições de ensino 58
2.3.2 – Cotas raciais em concursos públicos 62
3 – A UFRJ e a reserva de vagas para cargos técnico-administrativos 67
3.1 – Análise de dados dos certames realizados de 2014 a 2018 67
3.2 – A atuação da banca de heteroidentificação no concurso 455/17 72
3.3 – Considerações acerca do ingresso às cotas raciais nos concursos da UFRJ 79
3.3.1 – Sobre os quatro concursos públicos realizados entre 2014 e 2018 79
3.3.2 – Sobre o concurso 455 de 2017 80
3.3.3 – Sobre o cargo de Assistente em Administração do concurso 455/17 81
4 – Como a gestão institucional conduziu a política de reserva de vagas a negros na UFRJ 83
4.1 – A segmentação de cargos 83

4.2 – A impossibilidade de convocação posterior de candidatos cotistas..... 84
4.3 – A convocação de excedentes sem a contemplação de cotistas 85
4.4 – A omissão da instituição na análise dos concursos..... 88
Considerações finais 90
Referências 95

Introdução

Desde a abolição jurídica do regime escravagista, em maio de 1888, é possível observar pequenas conquistas sociais que garantiram, gradativamente, um espaço de visibilidade às questões voltadas para a desigualdade e a discriminação enfrentadas pela população negra do Brasil, seja na opinião pública, em espaços acadêmicos e culturais, ou na grande mídia em geral, da imprensa tradicional às redes sociais.

Destaca-se, por exemplo, a ampliação do debate acerca do preconceito de cor no acesso dos negros à educação de qualidade e ao trabalho formal, preconceito este responsável pela marginalização de parte da população. Há também o consenso, dos setores mais progressistas da sociedade, de que o governo, em todas as suas esferas de poder, tem o dever de incentivar a promoção de políticas públicas que beneficiem os mais vulneráveis.

Apesar dos avanços no campo do discurso, percebemos que o *modus operandi* da sociedade continua a se basear na hierarquização de natureza étnico-racial, expressa pelo racismo e classismo predominantes nas camadas da elite econômica, política e cultural do país, que perpetua, de modo atualizado, a relação de servidão para com o povo negro, de modo semelhante à conjuntura do período escravista. Assim sendo, a manutenção desse *status quo* tem sido a base para o aperfeiçoamento da desigualdade social e racial que se consolidou no Brasil com a garantia de privilégios a grupos de poder historicamente hegemônicos, liderados por pessoas do sexo masculino, de origem branca e pertencentes à classe média e alta sociedade (SOUZA, 2017).

A disparidade sociorracial pode ser analisada, a princípio, com base nos primeiros anos do pós-abolição, quando os negros libertos não tiveram a mesma assistência quando comparados aos imigrantes brancos europeus recém-chegados ao país. Enquanto os primeiros ainda possuíam relações de trabalho não assalariadas e ocupavam empregos e serviços não qualificados, os últimos foram absorvidos como mão de obra nas lavouras de café e nas indústrias, além de disporem de incentivos governamentais na forma de concessão de terras, em uma relação totalmente desproporcional que determinou os rumos da sociedade brasileira (HASENBALG; SILVA; LIMA, 1999).

O atraso na libertação dos escravizados, combinado com a histórica ausência de políticas governamentais de integração à sociedade, acarretaram em consequências que

perduram até os dias atuais, como a naturalização do preconceito e da discriminação racial, a falta de representatividade nos espaços públicos, e, em destaque, a desigualdade socioeconômica, que marginaliza e precariza o acesso dos negros ao mercado de trabalho formal.

Como consequência, a população afrodescendente, segundo dados recentes do IBGE (2017a; 2019), é a que ganha os menores rendimentos médios, a que ocupa os cargos menos almejados do mercado de trabalho – associados, na maioria, a empregos manuais ou subestimados – e é a que mais sofre os efeitos da crise econômica do país, liderando os números da desocupação e do desemprego – quase dois terços da população.

As informações acima apresentadas podem ser diretamente relacionadas com o desempenho educacional desse grupo racial, visto que o acesso ao trabalho e à educação são dois elementos indissociáveis, conforme ressalta Heringer (2002, p. 60): “o acesso à educação é geralmente apresentado pelos estudiosos como um dos principais fatores associados ao alcance de melhores oportunidades no mercado de trabalho e, consequentemente, a um melhor rendimento”.

Nesse contexto, indivíduos pretos e pardos levam considerável desvantagem perante a concorrência de origem branca porque os primeiros são a maioria dos analfabetos e os que menos frequentam o ensino básico e a faculdade, em comparação à outra parcela da sociedade, conforme pesquisa do IBGE (2019), a ser detalhada no subcapítulo 2.1. Em relação a esse dado, Domingues (2005, p. 165) relata que “o Brasil é o país da segregação racial não declarada. Todos os indicadores sociais ilustram números carregados com a cor do racismo”.

Então, diante desse cenário, altamente desfavorável no âmbito educacional e laboral, a adoção de uma política de ação afirmativa se apresenta como sendo uma estratégia reparadora de combate a essa estrutura excludente, que prejudica profundamente a ascensão de pessoas negras aos mais altos postos do mercado de trabalho, de modo que ela visa a correção de distorções históricas que se mantêm consolidadas em nossa sociedade.

As ações afirmativas são, basicamente, “um conjunto de políticas públicas e privadas de caráter compulsório, facultativo ou voluntário, concebidas com vistas ao combate da discriminação de raça, gênero etc., bem como para corrigir os efeitos

presentes da discriminação praticada no passado" (GOMES, 2003, p. 27). Quanto a esse tema, informamos que ele será abordado, com mais profundidade, no Capítulo 2.

O debate acerca da implantação de uma política de ação afirmativa, voltada para a população negra, se intensificou a partir da participação brasileira na Terceira Conferência Mundial Contra o Racismo – III CMCR, promovida pela Organização das Nações Unidas e realizada em Durban, África do Sul, em setembro de 2001. Destacou-se a liderança do país na resolução de pontos até então discordantes entre as nações participantes, o que foi decisivo para a consecução do relatório final do evento (ALVES, 2002).

A participação marcante da comitiva brasileira na III CMCR incentivou o Governo Lula, em 2003, a aplicar um conjunto de medidas de cunho racial no país, dentre as quais citamos a promulgação da Lei nº 10.639, na qual inclui a temática de História e Cultura Afro-Brasileira no currículo escolar, a criação da Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial e a identificação, reconhecimento e demarcação das terras ocupadas por quilombolas, por meio do Decreto nº 4.887. Ao final daquele ano, o Rio de Janeiro seria vanguardista ao promover a política de reserva de vagas, ou de cotas raciais, a estudantes de origem negra nos vestibulares das universidades do estado.

Sobre o significado linguístico do termo cota racial, o Dicionário Houaiss (2018) se refere a "cota" como uma derivação latina de "*quota pars?*". Traduzida em seu sentido literal, seria como "em quantas partes?", relacionada à noção de quantia, fração ou parcela. Quando o referido termo passa a ser vinculado a uma política de ação afirmativa, cuja finalidade é a de garantir um quantitativo mínimo e proporcional de oportunidades, segundo critérios raciais, podemos identificar uma intensa comoção popular, com opiniões fervorosas favoráveis e contrárias, desde o período de concepção dessa medida no país.

Os apoiadores da política de cotas raciais alegam que ela é capaz de reduzir desigualdades sociais e econômicas, democratiza o acesso ao ensino, aumenta a representatividade em espaços de poder e se coloca como sendo a melhor solução para reparar equívocos históricos, cometidos pelo Estado, para com os herdeiros diretos e indiretos dos escravizados. Em contrapartida, os opositores afirmam que tal medida fere o princípio da igualdade, diminui a qualidade dos aprovados nas seleções públicas e intensifica os conflitos de natureza étnico-racial no país.

As posições polarizadas, sempre presentes em relação a esse tema, não impediram que a primeira experiência de uma política afirmativa voltada para a raça, em uma seleção pública no Brasil, acontecesse dois meses após a realização da III CMCR, no estado do Rio de Janeiro. A ALERJ aprovaria, com a sanção do governador, a Lei nº 3.708, em novembro de 2001 (RIO DE JANEIRO, 2001), que instituiu o sistema cotas raciais na UERJ e na UENF, tornando-as as primeiras instituições de ensino superior do Brasil a reservarem vagas a negros e indígenas em seus vestibulares.

O pioneirismo das universidades fluminenses fortaleceu a luta pela garantia de cota racial a estudantes afrodescendentes, a fim de aumentar a representatividade negra nas carteiras das instituições públicas de nível superior do país. Conforme detalharemos mais adiante, no Capítulo 2, Subcapítulo 2.3.1, a UNEB e a UnB também implantariam, nos anos seguintes, a reserva de vagas a negros e outras minorias em seus certames, assim como algumas outras universidades pelo país, até a consolidação da Lei 12.711 (BRASIL, 2012), uma década depois, determinando o sistema de cotas raciais em todas as instituições públicas federais, incluindo as de ensino técnico de nível médio.

No que tange os concursos públicos, para ingresso na administração direta ou indireta, dos três poderes, a inovação veio do estado do Paraná, que se tornaria a primeira localidade do país a instituir cotas raciais nos certames para a administração estadual, em 2003 (PARANÁ, 2003). Posteriormente, outros estados, como Mato Grosso do Sul, Rio de Janeiro e Rio Grande do Sul, também se destacariam, no cenário nacional, ao instituir políticas afirmativas nas seleções de ingresso de novos servidores, entre os anos de 2008 e 2012. Mais tarde, com a Lei de Cotas no Serviço Público – Lei nº 12.990 (BRASIL, 2014c), a União oficializaria a reserva de 20% das vagas àqueles que se declarassem pretos ou pardos nos concursos para cargos do poder executivo, a partir de junho de 2014.

Na medida em que a reserva de vagas para negros se consolidava nos certames para admissão na administração pública, a opinião pública, com incentivo da grande mídia e de personalidades contrárias à política de cotas, questionou, por anos, a legitimidade dessa medida afirmativa. Os opositores alegam uma possível falta de meritocracia, uma suposta injustiça – em face a outros grupos minoritários –, e até uma dificuldade em se determinar, perante uma sociedade tão miscigenada quanto a nossa, indivíduos afrodescendentes – e aptos às cotas.

Essas controvérsias persistem até hoje porque além de termos uma sociedade predominantemente racista, a introdução das cotas raciais, nos contextos educacional e laboral é uma iniciativa recente no Brasil, que ainda não alcançou vinte anos de história nas organizações públicas. Ou seja, apesar da campanha contrária às medidas afirmativas, existe também a desconfiança e a incerteza quanto à eficiência e a lisura da gestão dessa política racial por parte daqueles considerados mais progressistas.

Nesse sentido, pesquisas acadêmicas acerca do tema são muito bem-vindas, principalmente quando se depara com a realidade do serviço público no país: segundo o IBGE (2017b), existem 54,9% de negros autodeclarados no Brasil. Entretanto, apenas 40% dos que trabalham em instituições públicas são desse grupo racial e ocupam, predominantemente, postos de trabalho manual, os de menor qualificação ou com os mais baixos níveis de remuneração dos quadros de servidores (IPEA, 2014). Diante de tal conjuntura, a correta gestão da política de cotas raciais se mostra determinante para que se possa corrigir, gradualmente, essa desigualdade ainda latente na administração pública.

Apesar dos avanços observados a partir da promulgação de leis que determinaram cotas raciais, temos um questionamento: é possível que o Estado, por meio dos seus gestores, consiga estabelecer mecanismos – sem infringir a legislação em vigor – a fim de dificultar a criação de vagas a pessoas negras? É importante frisar que tal possibilidade traria, como consequência, a manutenção da desigualdade racial no campo do trabalho, uma situação cuja a implantação das ações afirmativas visa exatamente coibir.

Diante de tal indagação, devemos expor os aspectos motivadores desta pesquisa, que serviram de base para a idealização e construção desta Dissertação. Acreditamos que a análise de uma grande organização pública brasileira, como a UFRJ, seria um diferencial para que pudéssemos verificar, a partir de um extenso volume de dados, a gestão da política institucional direcionada ao grupo racial em questão, no intuito de se buscar as melhores respostas para o tema em discussão.

Aspectos motivadores

O interesse em produzir este trabalho acadêmico, de temática voltada à gestão da política institucional de reserva de vagas a negros, deve-se, a princípio, ao fato de o autor

desta Dissertação ter como formação prévia o curso de especialização em MBA em Gestão de Pessoas pela UnP, e, desde então, ter se interessado em compreender como as decisões de uma organização, por meio dos seus gestores, poderiam impactar direta ou indiretamente o cotidiano dos funcionários e o dos cidadãos atendidos por essa empresa.

Desse modo, optamos por avaliar uma grande instituição pública, reconhecida nacionalmente. A escolhida para a realização deste estudo foi a Universidade Federal do Rio de Janeiro, a UFRJ, instituição da qual o autor é servidor público oriundo da política de cotas raciais promovida pela referida Universidade, aprovado no concurso público para um dos cargos de Técnico Administrativo em Educação do edital nº 390 (UFRJ, 2014), de outubro de 2014.

Além disso, em outro momento, ao tentar almejar outro cargo dentro da própria instituição, o referido autor, graduado em Pedagogia pela UFRN, questionou-se quanto aos critérios utilizados pela UFRJ no oferecimento das vagas do concurso nº 455/2017 (UFRJ, 2017a). Observou-se que, no cargo de Técnico em Assuntos Educacionais, destinado a candidatos com graduação em qualquer licenciatura, houve a distribuição de quatro postos de trabalho em três diferentes funções – criando, desse modo, três cargos distintos, com, no máximo, duas vagas. Aparentemente, tal segmentação de cargos não trouxe qualquer vantagem, no âmbito administrativo, à Universidade. Entretanto, tal medida resultou no impedimento da abertura de uma vaga reservada a candidatos negros.

Motivado por esses fatores, o autor se interessou em estudar o tema em uma Pós-Graduação *strictu sensu*, dando preferência ao Programa de Relações Étnico-Raciais – PPRER, oferecido pelo CEFET, motivado por sua natureza interdisciplinar e por dispor de uma linha de pesquisa intitulada "Pensamento e Políticas Públicas: Dimensões Institucionais das Relações Étnico-Raciais" que, dentre outras características:

> [Tem] como base epistemológica o saber construído na área das Ciências Humanas, [...] [tendo] como fim investigativo questões concernentes ao conhecimento, sua aquisição e sua reprodução em Políticas Públicas e práticas formativas referentes às relações étnico-raciais no Brasil (CEFET, 2018, online).

Ao ingressar no PPRER, percebeu-se que, enquanto a temática das cotas raciais em seleções de ingresso em universidades públicas havia um considerável volume de publicações, para o recorte referente aos concursos públicos encontrou-se pouca produção

acadêmica. Tal desproporção de conteúdo se evidencia ao analisar algumas das referências utilizadas para esta pesquisa, a citar:

i. Cotas raciais em universidades: Barbosa (2001; 2003), Brandão (2005), Feres Junior (2015a; 2015b), Ikawa (2008, 2009), Munanga (2001), Penha-Lopes (2007) e Santos (2012);
ii. Ações afirmativas na perspectiva dos Direitos Humanos: Piovesan (2005);
iii. Relações raciais no contexto das organizações: Rosa (2014);
iv. Desigualdade racial: Jaccoud (2002; 2008; 2009);
v. Estudos raciais sobre servidores públicos federais: ENAP (2014; 2015);
vi. Cotas raciais em concursos públicos: IPEA (2014).

Podemos observar que apenas o periódico dedicado à reserva de vagas em concursos públicos, do IPEA (2014), publicado no ano da implantação das cotas raciais em seleções para cargos do Executivo (BRASIL, 2014c), foi utilizado para este estudo. Por essa razão, recorremos à leitura dos documentos relacionados às seleções em universidades, cuja bibliografia possui registros de desde o início dos anos 2000, além de utilizamos a legislação empregada nos concursos analisados ao longo deste trabalho, das esferas estadual e federal.

Pelo fato de ainda dispormos de poucas referências, de autores renomados, quanto ao sistema de cotas em concursos públicos, acreditamos – e almejamos – que este documento consiga ser relevante e possa contribuir, de modo colaborativo, para a construção de futuros trabalhos acadêmicos que surgirão à medida em que a política afirmativa para afrodescendentes no Estado brasileiro traga resultados positivos para a sociedade.

Mas, afinal, a UFRJ, por intermédio de seus gestores, teria razões para, supostamente, posicionar-se contra os ditames da Lei 12.990/14 (BRASIL, 2014c), como, por exemplo, oferecer menos cargos que o necessário para não haver obrigação de disponibilizar uma vaga como cota racial? Haveria intencionalidade da instituição em tomar [ou, no caso, deixado de tomar] tais medidas, ou a Universidade apenas seguiu à risca o que a legislação determina, sem abrir espaço para discricionariedades por parte da administração?

Antes de tratarmos da gestão da política institucional da Universidade Federal do Rio de Janeiro, devemos destacar a magnitude dessa instituição na história da educação

pública de nível superior do Brasil, a fim de se dimensionar o impacto que os resultados coletados nesta pesquisa podem causar na percepção que a comunidade acadêmica possui acerca da universidade pública federal e do próprio método de gestão da administração pública no país.

Fundada, em 1920, como Universidade do Rio de Janeiro, da união da Faculdade de Medicina, da Escola Politécnica, da antiga Real Academia de Artilharia, Fortificação e Desenho e da Faculdade Nacional de Direito, a instituição passou por processos de reorganização burocrática e administrativa ao longo do governo de Getúlio Vargas, no ano de 1937, sendo renomeada de Universidade do Brasil até 1965, quando passou a ter a denominação atual (SAVIANI, 2010).

Segundo dados consolidados, para o ano de 2017 – os mais recentes, de acordo com uma série histórica feita pela Pró-Reitoria de Graduação – PR-1, a UFRJ possui mais de 47 mil alunos matriculados em cursos de graduação, sejam presenciais ou na modalidade a distância. A instituição foi apontada, naquele ano, como uma das dez melhores universidades públicas do país, com base no Índice Geral de Cursos do Ministério da Educação (UFRJ, 2017c; INEP, 2018).

No que tange à área administrativa, a UFRJ possui um quadro de funcionários públicos também numeroso. De acordo com os últimos dados consolidados pela Pró-Reitoria de Pessoal – PR-4, a UFRJ apresentou, em março de 2018, somente na categoria dos Técnicos Administrativos em Educação, mais de nove mil servidores, distribuídos nos mais de 70 Centros, Institutos, Faculdades, Escolas e Campi da instituição (UFRJ, [201-]; 2018c;).

Devemos ponderar que, entre os anos de 2014 e 2018, a Universidade publicou quatro editais de concursos públicos para cargos de TAE, com mais de 400 vagas, de tal modo que, ao cabo dos concursos, e de acordo com a necessidade de novos servidores, foram efetivamente convocados mais de 1.270 candidatos aprovados nos certames que ocorreram naquele período (UFRJ, 2014; 2016; 2017a; 2017b).

Qual foi a configuração da política de reserva de vagas nesses concursos? Reiterando o questionamento: é possível que a UFRJ tenha estabelecido mecanismos com a finalidade de dificultar, em alguma medida, o acesso de pessoas negras aos cargos da Universidade, mesmo com a existência de uma lei que legitima e impõe a política de cotas raciais no ingresso ao funcionalismo público da União?

Inspirado por essas indagações, o presente estudo teve como recorte temporal o período de realização dos concursos para TAE com editais abertos de 9 de junho de 2014, data de implementação da Lei das Cotas no Serviço Público – nº 12.990/14 (BRASIL, 2014c), até 31 de dezembro de 2018, dentro de um ciclo quadrienal. No que se refere ao recorte espacial, as vagas a serem analisadas serão aquelas ocupadas dentro do município do Rio de Janeiro/RJ. Ressaltamos que os certames abertos antes da publicação dessa lei não serão analisados.

A seguir, serão expostos os objetivos geral e específicos que nortearam a construção desta pesquisa, bem como a estrutura da Dissertação.

Objetivo geral

Analisar a gestão da política institucional da Universidade Federal do Rio de Janeiro no que se refere à reserva de vagas em concursos públicos para os cargos de Técnico Administrativo em Educação, entre os anos de 2014 e 2018, em consonância com o que se determina a Lei nº 12.990/2014 (BRASIL, 2014c), na qual reserva 20% das vagas oferecidas por cargo a candidatos autodeclarados negros.

Objetivos específicos

i. Compreender a condução das seleções organizadas pela UFRJ, a fim de conhecer como são aplicados os critérios que determinam as cotas raciais para os cargos oferecidos pela instituição;
ii. Demonstrar os dados dos certames realizados no período entre 2014 e 2018, de modo a prover o quantitativo de pessoas atendidas pela política de reserva de vagas promovida pela Universidade, com base na lei em vigor;
iii. Avaliar os cenários resultantes da política institucional da UFRJ que afetaram, direta ou indiretamente, o ingresso de candidatos afrodescendentes às vagas ofertadas por meio de concurso público.

Estrutura da Dissertação

Este trabalho de conclusão do curso de Mestrado em Relações Étnico-Raciais foi dividido em quatro capítulos, além do último segmento referente às considerações finais, a serem detalhados em seguida.

No Capítulo 1, denominado "Categorias de análise, conceitos e a construção da pesquisa", abordamos os eixos temáticos que sustentaram o embasamento teórico deste trabalho, a partir dos conceitos previamente definidos de etnia, raça, racismo, racismo institucional, antirracismo, ação afirmativa (cota racial) e concurso público (autodeclaração). Além disso, detalhamos o processo de construção desta pesquisa, que resultou na coleta e análise dos dados das seleções da UFRJ, a serem divulgados no Capítulo 3.

No Capítulo 2, intitulado "Ações afirmativas e o debate sobre cotas raciais no Brasil", trouxemos o cenário atual enfrentado pela população negra no Brasil, no que se refere ao acesso ao mercado de trabalho. Em seguida, fizemos uma análise teórica acerca da política de ação afirmativa com base na visão de alguns acadêmicos, personalidades e da grande mídia nacional, com posições favoráveis e contrárias a tal medida. Por fim, apresentamos o percurso histórico da política de cotas raciais no país, tanto nas seleções de ingresso em instituições de ensino quanto no funcionalismo público.

No Capítulo 3, "A UFRJ e a reserva de vagas para cargos técnico-administrativos", mostramos como as vagas ofertadas nos concursos públicos da Universidade foram preenchidas entre os anos de 2014 a 2018, evidenciando, de modo analítico-descritivo, e com base em dados estatísticos, o aparente desequilíbrio entre os postos que foram ocupados por meio da reserva de vagas e o percentual de 20% exigido pela Lei de Cotas do Funcionalismo Público Federal (BRASIL, 2014c). Foram analisados três casos, interligados: 1. Todos os certames do período (UFRJ, 2014; 2016; 2017a; 2017b); 2. O concurso 455/17 (UFRJ, 2017a); 3. O cargo de Assistente em Administração, do concurso 455/17 (UFRJ, 2017a). Para os dois últimos casos, foram analisados, também, o resultado das análises fenotípicas realizadas pelas bancas de heteroidentificação, que passaram a ser uma nova etapa daqueles processos de seleção.

No Capítulo 4, "Como a gestão institucional conduziu a política de reserva de vagas a negros na UFRJ", foram reveladas quatro situações em que a UFRJ,

aparentemente, obstaculizou a ocupação das vagas oferecidas nos certames a candidatos afrodescendentes: a partir da segmentação dos cargos, ao não criar estratégias para convocar posteriormente candidatos negros cotistas – mesmo havendo a convocação de aprovados da ampla concorrência –, e quando se omitiu diante do cenário apresentado, ao longo do período entre 2014 a 2018.

E finalmente, no segmento referente às Considerações finais, fizemos um apanhado do que fora explorado ao longo deste trabalho, apresentando os principais pontos abordados na Dissertação e que serviram de base para entender a gestão da política de reserva de vagas promovida na UFRJ, durante o período em análise. Diante das incoerências apresentadas nos dados da pesquisa, as quais impactaram o acesso de pessoas negras às oportunidades ofertadas na instituição, propusemos uma reflexão em torno dos resultados compilados e também especulamos um cenário de expectativas do que se pode esperar da Universidade Federal do Rio de Janeiro na condução dos próximos concursos públicos, para os cargos técnico-administrativos.

Na sequência, daremos início ao Capítulo 1 desta Dissertação.

1 – Categorias de análise, conceitos e a construção da pesquisa

No que se refere às categorias de análise e seus respectivos conceitos, fundamentais para a construção desta Dissertação, é importante ressaltarmos que, por se tratar de uma política de ação afirmativa voltada para o público afrodescendente, um grupo historicamente discriminado pela sociedade, sob todos os aspectos, trabalhemos com eixos temáticos fundamentais acerca dos estudos dessa política racial e que servirão para a compreensão, mesmo que mínima, do recorte em tela.

Através da literatura analisada ao longo deste documento, foi possível apontar, com base nos estudos relacionados às questões que versam sobre a reserva de vagas a negros, que as abordagens teóricas terão, como eixos de pesquisa, quatro categorias: Etnia/Raça, Racismo, Ação afirmativa (Cota racial) e Concurso público (autodeclaração), sendo que dentro do tema do Racismo serão abordados dois subtemas, inter-relacionados: Racismo institucional e Antirracismo, conforme ilustra a Figura 1. Cada uma dessas categorias será detalhada na sequência, no formato de subtópicos.

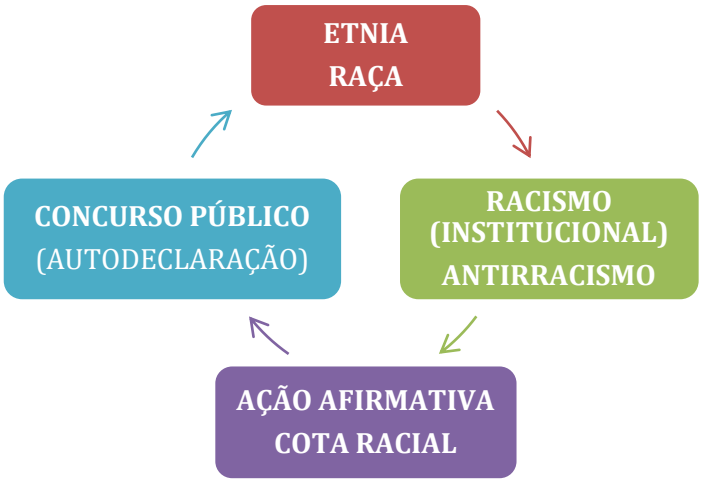


Figura 1 – Categorias de análise trabalhadas na Dissertação

Fonte: elaborado pelo autor (2020).

1.1 – Categorias de análise e conceitos

1.1.1 – Etnia e raça

O conceito de etnia origina-se na Grécia antiga e seu significado é, basicamente, o de povo; referenciava-se a qualquer outro povo que não fosse o grego. No contexto atual, pode-se definir etnia, de *"ethnos"*, como um grupo de pessoas, unidas por uma mesma origem, que compartilham tradições, técnicas, habilidades, conhecimentos, línguas, comportamentos, territórios enfim, especificidades socioculturais comuns e histórias idênticas, as quais estão interligadas por um sentimento coletivo de pertencimento (LEBARON, 2010).

Sobre o termo "raça", pode-se de dizer que, apesar da comprovação científica de que não há quaisquer genes que diferenciem os humanos por raças distintas, a partir do momento que se leva em conta fatores socioeconômicos, estruturados por relações de poder, o conceito de raça se torna "uma construção discursiva, um conceito classificatório importante na produção da diferença, um significante flutuante, deslizante, que significa diferentes coisas em diferentes épocas e lugares [...], em diferentes culturas, formações históricas e momentos" (HALL, 2015, p. 2).

Desse modo, a noção de raça foi construída socialmente, com base em aspectos ideológicos, cuja influência afeta explícita ou implicitamente os indivíduos desde o campo do discurso até as práticas mais diversas, através da convivência em sociedade, considerando formas de comportamento, tomadas de atitude ou a própria compreensão da realidade de uma população específica.

Como consequência, a categorização racial, formada a partir das dicotomias dominação-exclusão e superior-inferior, torna-se inevitável nas relações sociais, o que interfere decisivamente no modo de vida das pessoas, levando a determinar, inclusive, quem tem direito a dignidade, quem pode ter acesso às melhores oportunidades, ou mesmo quem deve fazer parte da coletividade (MUNANGA, 2004; TELLES, 2003b).

A produção de diferenças entre os indivíduos é o elemento base para a difusão e consolidação da discriminação racial – do racismo – na sociedade. Eis o próximo conceito a ser explanado.

1.1.2 – Racismo

A crença segundo a qual existem raças ou tipos humanos superiores e inferiores é a natureza do racismo. Imposta como sendo uma verdade única e absoluta, Gomes e Munanga (2004, p. 179) esclarecem que o racismo "é um comportamento, uma ação resultante da aversão, por vezes, do ódio, em relação às pessoas que possuem um pertencimento racial observável por meio de sinais, tais como cor da pele, tipo de cabelo, formato de olho, etc.".

No Ocidente, ao se considerar aspectos sociais, políticos, econômicos, culturais ou religiosos, o racismo se apresenta a partir do reforço provocado pela relação desigual de poder, ao longo de séculos, entre brancos e negros – ou colonizadores e colonizados, respectivamente –, cuja dinâmica vem estimulando a perpetuação da desigualdade de raça contra indivíduos de origem africana, ainda tido como inferiores.

No Brasil, o racismo se manifesta, principalmente, pelo fenótipo, baseado na cor da pele, a partir da desvalorização de pessoas negras no momento em que as mesmas são colocadas em posição de desvantagem no acesso a serviços gerados pelo Estado, como à saúde, à justiça, à educação e, em especial, ao emprego – recorte desta pesquisa.

Aliás, em relação ao último, pode-se dizer, inclusive, que quando a desigualdade racial se mostra consolidada na sistemática das empresas, afetando desde os atos mais simples aos mais complexos da estrutura administrativa, seja em uma empresa pública ou privada, pode-se considerar que o racismo foi institucionalizado (CRAIG, 2007). Esse assunto será retomado mais adiante, em detalhes.

1.1.3 – Racismo institucional

As primeiras definições sobre racismo institucional estão descritas no livro "Poder Negro: As Políticas da Liberação", publicado no ano de 1967, durante o período dos movimentos para os Direitos Civis e do *Black Power*, nos Estados Unidos, creditadas aos autores Kwame Ture[2], ativista e ex-membro do Partido Pantera Negra, e Charles Hamilton, cientista político (CRAIG, 2007).

[2] Stokely Carmichael; adotou o novo nome ao se mudar para Gana, em homenagem aos líderes africanos Nkrumah e Touré.

Para eles, o racismo é, basicamente, o senso de superioridade estabelecido por um grupo sobre o outro, segundo o qual os brancos seriam melhores que os negros e que, por isso, os últimos deveriam ser subordinados aos primeiros. O racismo pode atuar de duas formas: quando indivíduos brancos agem contra indivíduos negros – o racismo individual –, e quando uma sociedade branca age contra uma sociedade negra – o racismo institucional (TURE; HAMILTON, 1992).

Em relação ao racismo institucional, Ture e Hamilton (1992) esclarecem que:

> [...] é "menos evidente, muito mais sutil, menos identificável em termos de indivíduos específicos que cometem os atos. Mas não é o menos destrutivo da vida humana. [...] se origina na operação de forças estabelecidas e respeitadas na sociedade e, portanto, recebe muito menos condenação pública do que [o individual] (TURE; HAMILTON, 1992, p. 20, tradução nossa).

Silvio Almeida (2018) destaca que o racismo institucionalizado se estabelece com o predomínio de métodos discriminatórios, estritamente racializados, no funcionamento das organizações públicas ou privadas, que dificultam, direta ou indiretamente, a ascensão de pessoas negras aos cargos de liderança. Isso seria possível a partir da implantação de regras e de padrões que garantem a manutenção do sistema de privilégios ao grupo hegemônico, detentor das posições de decisão – em tribunais de justiça, assembleias legislativas, reitorias universitárias, diretorias de empresas, etc. –, predominantemente composto por homens de origem branca.

Dentro das instituições, as práticas racistas agem baseadas em "modos de orientação, rotinização e coordenação de comportamentos que tanto orientam a ação social como a[s] torna[m] normalmente possíve[is], proporcionando relativa estabilidade aos sistemas sociais" (HIRSCH, 2007, p. 26). O comportamento racista se torna tão institucionalizado que os funcionários, por vezes, não precisam optar por exercer o racismo, apenas precisam se conformar com as regras e as normas operacionais adotadas. (BARON, 1969, *apud* CRAIG, 2007).

> Assim, o domínio de homens brancos [nas] instituições [...] depende, em primeiro lugar, da existência de regras e padrões que direta ou indiretamente dificultem a ascensão de negros e/ou mulheres, e, em segundo lugar, da inexistência de espaços em que se discuta a desigualdade racial e de gênero, naturalizando, assim, o domínio do grupo formado por homens brancos (ALMEIDA, 2018, p. 31).

Em síntese, o racismo institucional pode ser identificado, com base em Jaccoud (2009), López (2012) e Fonseca (2015):

i. Quando algum colaborador da organização inferioriza e/ou impele qualquer tipo de violência a algum cliente ou usuário, em decorrência de sua raça;
ii. Quando existem estratégias deliberadas, pela instituição, para não contar com pessoas negras em seus quadros de colaboradores;
iii. Quando não são oferecidas oportunidades para que negros/as possam desenvolver suas próprias carreiras;
iv. Quando a atuação da organização reforça preconceitos e estigmas que depreciam a trajetória de pessoas afrodescendentes.

O racismo institucional também se refere a um elemento indissociável do Estado, cuja atuação se manifesta de modo intrínseco e paralelo às atividades burocráticas das instituições governamentais, embasado na adoção de políticas públicas essenciais ao desenvolvimento da sociedade, principalmente àquelas voltadas aos mais vulneráveis, como grande parte da população afrodescendente (WERNECK, 2016; AZEVEDO, 2018).

Ante o grau de sutileza e sofisticação atribuído à prática da discriminação por raça, principalmente a desempenhada nas instituições, mostraremos, no subcapítulo 1.1.4, que a melhor estratégia para enfrentar o racismo é impondo uma atitude antirracista atuante e permanente.

1.1.4 – Antirracismo

O ideal antirracista nasce a partir das atitudes mais simples e cotidianas e se torna um modo de vida e de luta, desempenhada por grupos sociais – organizados ou não – pela classe política e o judiciário, por servidores públicos, por gestores de microempresas, multinacionais, organizações estatais, ONGs, enfim, por cada um de nós, individualmente. Ribeiro (2019, p. 8) nos questiona: “o que [estamos] fazendo ativamente para combater o racismo? Mesmo que uma pessoa pudesse se afirmar como não racista [...], isso não seria suficiente – a inação contribui para perpetuar a opressão”.

Silvio Almeida (2018) destaca que o racismo está arraigado na estrutura social e não precisa de intencionalidade para se revelar em público. O silêncio ou a passividade,

diante de uma discriminação racial, por mais que impeça alguém de ser juridicamente responsável pelo ato racista, faz com que essa pessoa se torne corresponsável pela manutenção do preconceito de raça. “A mudança da sociedade não se faz apenas com denúncias ou com o repúdio moral do racismo: depende, antes de tudo, da tomada de posturas e da adoção de práticas antirracistas” (p. 59).

Ainda segundo Almeida (2018), como o racismo é intrínseco à ordem social, a única maneira de combatê-lo é através de práticas antirracistas constantes e eficazes. No caso das instituições, a implantação de tais ações mostra-se imperiosa quando há, de fato, um engajamento dessa organização para com a causa racial. Na prática, seria preciso investir na adoção de uma política institucional que vise:

i. A promoção da igualdade e da diversidade nas relações internas e com o público externo;
ii. A eliminação de critérios e procedimentos que obstaculizem a ascensão dos negros a posições de destaque, como em cargos de chefia e direção;
iii. A manutenção de espaços para debates e a garantia de revisões periódicas das práticas institucionais;
iv. A instauração de medidas de acolhimento e de resolução de conflitos raciais, principalmente os motivados por gênero.

Atrelada a essas medidas, precisamos destacar, no subcapítulo a seguir, que a aplicação de políticas afirmativas a grupos historicamente discriminados – como no caso dos afrodescendentes –, tem se mostrado bem-sucedida no que tange à ampliação da representatividade e da diversidade nos espaços de poder, assim como uma solução a curto prazo para se reparar socioeconomicamente esses indivíduos.

1.1.5 – Ação afirmativa e cota racial

O entendimento de ação afirmativa, sob uma perspectiva legal, pode ser delimitado a partir do conceito de Jones (1993, *apud* GUIMARÃES, 2009, p. 169): ela faz parte de um conjunto de “ações públicas ou privadas, ou programas que proveem ou buscam prover oportunidades ou outros benefícios para pessoas, com base, entre outras coisas, em sua pertença a um ou mais grupos específicos”.

Assim, a fim de redistribuir, de modo equânime, oportunidades antes negadas a grupos socialmente minoritários – como mulheres, deficientes, idosos e, em especial, negros – a política de ação afirmativa atua na promoção da representatividade desses indivíduos que ainda não conseguiram ocupar espaços então dominados por membros das classes mais abastadas, predominantemente indivíduos do sexo masculino e de origem branca, como apontou Souza (2017).

As principais áreas contempladas pelas ações afirmativas, segundo Moehlecke (2002), estão voltadas para:

i. O mercado de trabalho, que vão desde a contratação, qualificação e promoção de trabalhadores, em grande medida, os afrodescendentes, devido ao seu passado de escravidão;
ii. O campo educacional, principalmente ao acesso ao ensino superior de estudantes negros, de origem indígena e aos desassistidos pelo Estado;
iii. Os espaços de representação política, como na reserva de vagas para mulheres no parlamento, comumente dominado por homens.

Ao estabelecer, no caso, mecanismos de reserva de vagas a pessoas negras, em espaços educacionais ou laborais, pode-se dizer que tal ação afirmativa, na representação de reserva de vaga (cota racial) a esse público, é regulamentada por meio de uma legislação específica e sujeita a regras distintas de acesso. No Brasil, a reserva de vagas a negros, e outras minorias étnicas, passou a ser incorporada nas seleções de ingresso em instituições de ensino, geralmente públicas, e na administração pública, via concurso público, assunto esse descrito no subcapítulo 1.1.6.

1.1.6 – Concurso público e autodeclaração

De acordo com a Constituição federal de 1988 (2014a), a investidura em cargo público depende de aprovação prévia em concurso público, de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo, nas formas previstas em lei. Dentre as vagas a serem oferecidas, deverão estar disponíveis aquelas destinadas aos candidatos em geral, os da ampla concorrência, aos portadores de deficiência e aos que se autodeclararem negros e se candidatarem às cotas raciais, nos percentuais definidos

pelas legislações específicas, a depender do nível de abrangência – federal, estadual ou municipal.

A validade de um concurso público pode variar entre um e dois anos, a critério da administração, podendo ser prorrogável uma vez pelo mesmo período (BRASIL, 2014a). No caso da UFRJ, a mesma seleciona os candidatos, para a ampla maioria dos cargos, por meio de prova escrita, em fase única, em seleções com validade de um ano, com extensão de mais um ano. Em cargos mais específicos, como para o de Médico e suas especialidades (UFRJ, 2017a), instituiu-se, também, prova de títulos.

Por pertencer à esfera do poder executivo federal, a UFRJ oferece, desde 2014, a reserva de vagas a candidatos negros aprovados, em percentual mínimo de 20%, para os cargos com mais de três vagas abertas em edital, conforme preceitua a Lei de Cotas no Serviço Público – 12.990/14 (BRASIL, 2014c), base legal para a implantação de cotas raciais nos concursos realizados na instituição.

Segundo a legislação (BRASIL, 2014c), para que um candidato possa concorrer às vagas reservadas para afrodescendentes, é preciso que haja, primeiramente, uma autodeclaração racial, no ato de inscrição do concurso. É de suma importância destacar que as declarações consideradas falsas são passíveis de consequências jurídicas, seja com a eliminação no certame ou com a anulação da admissão ao cargo, caso o infrator esteja em exercício.

Enfim, após essa breve apresentação dos eixos temáticos desta Dissertação, fundamentais para o entendimento das problemáticas a serem expostas ao longo do trabalho, divulgaremos, na sequência, o método de construção desta pesquisa, a fim de explicar como tivemos acesso aos dados dos concursos da UFRJ e chegamos aos resultados a serem divulgados no Capítulo 3.

1.2 – A construção da pesquisa

Esta Dissertação foi construída a partir de um estudo de caso, de abordagem qualitativa e análise descritiva, cuja técnica de coleta de dados teve uma base documental de origem secundária.

Primeiramente, o estudo de caso pode ser considerado uma estratégia metodológica significativa quando se é trabalhado em uma pesquisa na área das ciências humanas, pois nos traz a oportunidade de aprofundarmos o fenômeno observado de modo a perceber nuances difíceis de serem descobertas a olho nu. Além disso, uma investigação de *case study* proporciona uma maior preservação das características holísticas e significativas de eventos da vida real, como ocorre, por exemplo, nos processos organizacionais e administrativos das empresas. (YIN, 2001).

Quanto a esta pesquisa, o estudo de caso foi o conjunto dos processos seletivos organizados pela UFRJ e destinados à ocupação de vagas técnico-administrativas na própria instituição. Dentro desse estudo, foram contemplados os dados do que podemos denominar "subcasos de estudo", esquematizados na Figura 2, adiante, e que se referem:

i. Aos quatro certames para TAEs, ocorridos entre os anos de 2014 e 2018: dos editais de número 390/2014, 293/2016, 455/2017 e 861/2017 (UFRJ, 2014; 2016; 2017a; 2017b), levando-se em conta uma apreciação global, baseada nos dados estatísticos gerais;
ii. Ao concurso n.º 455/2017 (UFRJ, 2017a), para cargos técnico-administrativos, considerando a análise dessa seleção, em específico;
iii. À seleção para o cargo de Assistente em Administração, do concurso 455/2017 (UFRJ, 2017a), com o estudo dos dados obtidos especificamente para esse cargo.

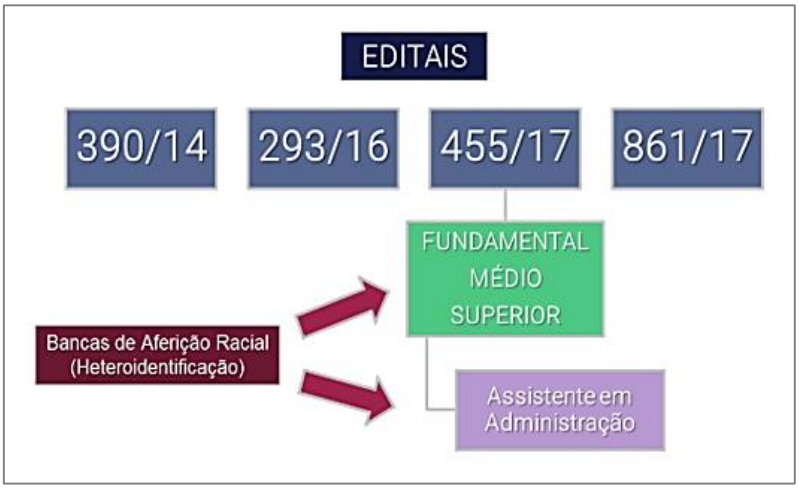


Figura 2 – Estruturação dos subcasos analisados na Dissertação

Fonte: elaborado pelo autor (2020).

Ressaltamos que a escolha do concurso 455/17 (UFRJ, 2017a) deveu-se por ter sido o primeiro certame a contar com uma banca de aferição racial, também chamada de heteroidentificação, para análise dos candidatos aprovados e autodeclarados negros, estabelecida por meio da Orientação Normativa nº 03/2016 (BRASIL, 2016), da Secretaria de Gestão de Pessoas e Relações do Trabalho no Serviço Público do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão do governo federal, como complementação da Lei de Cotas no Serviço Público – Lei nº 12.990/14 (BRASIL, 2014c), assunto esse que será abordado no Subcapítulo 3.2, bem como divulgaremos os dados do concurso supracitado no Subcapítulo 3.3.2.

Em relação ao enfoque dado ao cargo de Assistente em Administração, do concurso 455/17 (UFRJ, 2017a), informamos que isso se deveu ao fato de ter sido a seleção que reuniu o maior número de inscritos de todos os cargos analisados durante o período. Além disso, foi nessa oportunidade que se realizou, também, a etapa de análise fenotípica desses candidatos, o que não acontecera no concurso anterior, o do Edital 390/14 (UFRJ, 2014), para o referido cargo. Tais dados foram detalhados no Subcapítulo 3.3.3.

Sendo assim, atuando de maneira conjunta com o estudo de caso detalhado anteriormente, esta pesquisa teve a interpretação dos referidos dados seguindo um critério qualitativo. Para Melucci (2005), uma pesquisa qualitativa, com enfoque social, assim como foi construída e desenvolvida neste trabalho acadêmico:

> Não tem [...] a pretensão de explicar uma realidade em si, independente do observador, mas se transforma[r] em uma forma de tradução do sentido produzido pelo interior de um certo sistema de relações sobre um outro sistema de relações que é aquele da comunidade científica ou do público. [...] A pesquisa não tem [...] a pretensão de descrever fatos reais, mas se apresenta como construção de textos que dizem respeito a fatos socialmente construídos e que mantêm a consciência da distância que separa a interpretação da "realidade". (MELUCCI, 2005, p. 34)

Entende-se, assim, que a abordagem qualitativa proporciona uma contribuição fundamental no cerne da pesquisa social, de modo que a análise possui, via de regra, um caráter investigativo e descritivo, que enfatiza a importância dos significados obtidos por meio dos procedimentos realizados pelos atores envolvidos. Assim, o cotidiano desses participantes, e dos que futuramente farão parte do mesmo cenário, será influenciado de

modo definitivo, diante de uma perspectiva integrada, sob a qual o pesquisador vai a campo captar o fenômeno partindo da perspectiva desses indivíduos (GODOY, 1995) – neste caso, os candidatos inscritos nos concursos oferecidos pela UFRJ.

As pesquisas que utilizam o método qualitativo devem ultrapassar a precisão dos números e das análises estatísticas para adentrar o campo da subjetividade, a fim de melhor compreender e interpretar os fenômenos revelados no objeto de estudo, quando examinados em grupos delimitados em extensão e território, mas com a possibilidade de serem abrangidos intensamente, de maneira macro, global (TURATO, 2005).

A descrição e decodificação dos significados, obtidos a partir da coleta de dados desta pesquisa acadêmica, teve como técnica interpretativa o método da observação participante, que consiste no "contato direto, frequente e prolongado do investigador com os atores sociais, nos seus contextos culturais, sendo o próprio investigador [o] instrumento de pesquisa" (CORREIA, 2009, p. 31).

No caso deste estudo, reforçamos que o investigador – e observador participante – também trabalha na instituição onde se situa o objeto de estudo. Desse modo, temos a vantagem de poder conhecer, a fundo, a cultura organizacional, o método de trabalho dos gestores e a influência causada pela política institucional, em um período de quatro anos, sendo esses aspectos fundamentais para se construir concepções acerca do tema proposto.

No que tange às pesquisas qualitativas, de análise descritiva, as mesmas têm por objetivo descrever, criteriosamente, fatos e fenômenos de uma determinada realidade, com a finalidade de adquirir informações relacionadas àquilo que havia sido pré-definido como problema a ser investigado (TRIVIÑOS, 2008).

Um ponto a se destacar, das pesquisas descritivas, é que elas podem proporcionar novas visões acerca de uma realidade já conhecida; ou seja, a contribuição, por parte do pesquisador, é a de oferecer à sociedade uma percepção atualizada sobre um quadro aparentemente consolidado (GIL, 2008). Para Roesch (1999, p. 137), as pesquisas descritivas "não procuram explicar alguma coisa ou mostrar relações causais, como as pesquisas de caráter experimental [...], [mas] buscam informação necessária para a ação ou predição".

Com base nesses princípios, cada detalhe sobre os procedimentos que envolveram o processo de aplicabilidade das cotas raciais, nos concursos da UFRJ, se mostrou determinante para entendermos o método de execução dessa ação afirmativa, no intuito

de se buscar ações propositivas que pudessem sugerir correções a possíveis distorções apresentadas na gestão dessa política pública, por parte da instituição, e divulgadas nesta Dissertação.

Pela necessidade de aprofundamento dos estudos teóricos – tendo a bibliografia básica direcionada para as temáticas das políticas públicas, das ações afirmativas e da questão racial –, este trabalho teve de ser fundamentado sob o método documental de pesquisa. Essa técnica se mostra oportuna quando se desvela aspectos novos de um tema ou problema e quando acrescentam informações obtidas por outros procedimentos. Outra vantagem é que a análise documental permite a obtenção dos dados quando o acesso junto ao sujeito é dificultado, por algum motivo, ou mesmo impraticável (LUDKE; ANDRE, 1986).

Quanto ao tipo de dado coletado, esta pesquisa se ancorou em dados de origem secundária, cujas informações não apresentam relação direta com o acontecimento registrado, mas que foram reunidas para algum outro propósito que não o estudo imediato em mãos (RICHARDSON, 1999). Nesse sentido, a fonte para os dados secundários se deu por meio das informações contidas no sítio eletrônico da PR-4 (UFRJ, 2018d), através do endereço "concursos.pr4.ufrj.br", na página "concursos em andamento", por meio do qual foram colhidos os seguintes documentos, referentes às seleções realizadas na instituição:

i. Documentos normativos;
ii. Editais;
iii. Lista de aprovados, na etapa de provas e de aferição racial;
iv. Lista de convocados por cargo.

O propósito, a partir dessa investigação, foi o de enumerar o quantitativo de cargos com vagas disponíveis, o de candidatos inscritos, principalmente aqueles que se autodeclararam negros e optaram pelas reservas de vagas, o de candidatos aprovados, tanto nas provas quanto na etapa de aferição racial, e o de pessoas que, enfim, foram convocadas e tomaram posse na instituição. Tal coleta de dados, embasada por critérios estritamente estatísticos, serviu para se identificar se havia distorções na oferta de vagas para os negros, que por lei (BRASIL, 2014c) teriam direito a ocupar 20% das oportunidades disponibilizadas por cargo na UFRJ.

Os resultados expostos colocaram à luz o desempenho da instituição quanto à reserva de 20% das oportunidades criadas por cargo a candidatos negros, conforme estabelece a Lei 12.990/14 (BRASIL, 2014c). Soubemos, enfim, se a consagrada "Universidade do Brasil" conseguiu ou não absorver, naquelas quatro seleções, dentro daquele período, o contingente de candidatos negros na proporção legalmente estabelecida e, diante dos números, qual foi o real motivo para que isso ocorresse. Ao final dessa análise, tivemos a pretensão de debater "como", "onde" e "porque" a gestão da política institucional da UFRJ foi bem-sucedida e/ou fracassou, na sua missão.

Propusemo-nos, também, a apontar soluções, dentro do âmbito administrativo, com o objetivo de aprimorar o acesso de pessoas negras às oportunidades disponibilizadas na instituição. Tomamos como base, por exemplo, uma experiência de sucesso realizada em outro órgão público, assim como levamos em conta sugestões trazidas pelo próprio autor – e observador participante – desta pesquisa, o que levou em consideração a sua experiência profissional e acadêmica, além da expertise em processos seletivos prestados para outras instituições e para a própria UFRJ, nos mais diversos cargos.

Por fim, a título de informação, esclarecemos que, ao longo do desenvolvimento desta Dissertação, no que se refere ao campo do discurso, optou-se pela diversificação de termos que remeteram à ideia do público-alvo deste estudo, a citar: "negro/s", "afrodescendente/s", "afro-brasileiro/s" e/ou "preto/s/pardo/s". Ressaltamos que a única intenção, por parte do autor, foi a de simplesmente dar maior variação linguística ao texto deste material. Temos a consciência de que cada um dos vocábulos citados é carregado de simbolismos, estreitamente ligados a contextos culturais, políticos, históricos e filosóficos de grande importância e significado para o debate racial no Brasil.

A seguir, o Capítulo 2 deste trabalho.

2 – Ações afirmativas e o debate sobre cotas raciais no Brasil

2.1 – Educação, acesso ao trabalho e a questão racial

Em um país marcado por desigualdades sociais tão profundas como o Brasil, onde o mercado de trabalho sofre os efeitos de uma economia fragilizada por recessões históricas, além de presenciar a inserção cada vez mais consolidada das novas tecnologias, em atividades antes exercidas por humanos, é inevitável que a ocupação das posições mais valorizadas esteja direcionada àqueles que possuem as melhores qualificações escolares. Isso tornou-se uma condição *sine qua non*.

> O acesso à educação é geralmente apresentado pelos estudiosos como um dos principais fatores associados ao alcance de melhores oportunidades no mercado de trabalho e, consequentemente, um melhor rendimento. Para um grande contingente da população, o aumento da escolaridade é visto como o principal caminho de mobilidade social ascendente dos indivíduos (HERINGER, 2002, p. 60).

É na [ausência de] perspectiva de ascensão social, diante das oportunidades [não] oferecidas, que o desequilíbrio entre pessoas negras e brancas se intensifica, a partir do momento em que as informações referentes às taxas de des/ocupação dos postos de trabalho e de des/empregados, assim como do rendimento médio do trabalhador, são colocadas à prova.

Segundo dados do IBGE (2017a; 2019), os indivíduos negros apresentaram, em todos os critérios, números desfavoráveis se comparados aos brancos, em uma evidente associação entre a [carência de] qualificação educacional e a [desvantagem na] inserção no mercado de trabalho, motivada, basicamente, pela marginalização da população negra do Brasil, ao longo dos séculos.

> O quadro de desigualdade entre negros e brancos está relacionado tanto a fatores estruturais quanto à discriminação. Entre os fatores estruturais, sem dúvida o mais significativo é o componente educacional. Ao se situarem nos grupos com menor acesso à educação formal, os negros também ocupam postos de menor prestígio no mercado de trabalho. (HERINGER, 2002, p. 62).

Um dos fatores preponderantes para a manutenção de um cenário de desigualdade é associado à discriminação. Piovesan (2005, p. 39) estabelece que um ato discriminatório acontece quando, simplesmente, "somos tratados iguais, em situações diferentes; e como diferentes, em situações iguais". Para acrescentar, Jaccoud (2008) cita, como exemplos práticos:

a. O simples fato de não se conseguir ter acesso às mesmas oportunidades que outra pessoa, nas mesmas condições;
b. O impedimento de se exercer um direito básico, estabelecido pela legislação, como o acesso à educação ou ao trabalho;
c. Ao se receber um tratamento diferenciado em virtude de gênero, idade, orientação sexual ou raça.

No caso da raça, Munanga (2004), ao definir o seu conceito, apontou para uma dimensão temporal e espacial, no qual a considerou uma percepção da variabilidade humana, das subcategorizações de grupos sociais, que deram ênfase a uma suposta inferioridade biológica, servindo, então, como justificativa para se aprofundar conflitos de pequena e grande magnitudes na sociedade.

> A classificação da humanidade em raças hierarquizadas desembocou numa teoria pseudocientífica – a raciologia – que ganhou muito espaço no início do século XX. Na realidade, apesar da máscara científica, a raciologia tinha um discurso mais doutrinário que científico, pois seu discurso serviu mais para justificar e legitimar os sistemas de dominação racial do que como explicação da variabilidade humana. Gradativamente os conteúdos dessa doutrina chamada ciência começaram a sair dos círculos intelectuais e acadêmicos para se difundir no tecido social das populações ocidentais dominantes. Depois foram recuperadas pelos nacionalismos nascentes como o nazismo, para legitimar as exterminações que causaram à humanidade durante a Segunda Guerra Mundial (MUNANGA, 2004, p.22).

Embora o conceito biológico de raça humana tenha sido extinto pela ciência, no decorrer do século XX, o aspecto racial permanece enraizado no nosso senso comum, pois distinguir socialmente as pessoas, de modo racializado – ao apontar que um grupo seja superior a outro –, tem relação a uma construção sociológica, de dominação e exclusão social, ainda perceptível nos discursos e nas práticas mais variadas. Essa dinâmica de poder é a que mantém a estrutura que rege o mundo contemporâneo

capitalista pós-abolicionista, sem previsão de um final definitivo (MUNANGA, 2004; TELLES, 2003b).

> Embora a raça não tenha valor científico nem tampouco exista na natureza, seu significado é amplamente compreendido. Mesmo que não mais signifique diferenças genéticas, a ideia de raça continua a representar diferenças de comportamento, atitudes e inteligência. Guiada por uma ideologia de hierarquia racial e de dominação, os humanos impõem categorias raciais e tratam os outros conforme essas categorias. Como resultado, os efeitos desse conceito inventado são inimagináveis e suas consequências, bastante reais. Em particular, essa ideia leva à discriminação racial que, por sua vez, aumenta as probabilidades de que uma pessoa sofra humilhação, viva na pobreza e tenha uma menor expectativa de vida (TELLES, 2003b, p. 131).

Na esfera educacional, por exemplo, as consequências da discriminação racial no Brasil ainda se mostram muito latentes e podem ser notabilizadas por meio dos resultados obtidos no Relatório das Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil, referente ao ano de 2018 (IBGE, 2019). Mesmo após mais de 130 anos da abolição dos escravizados, a parcela da população negra do país é a mais analfabeta, a que menos estuda, a que sai mais cedo da escola e a que menos frequenta o ensino superior.

Se compararmos com a população branca, os negros possuem os seguintes históricos: mais que o dobro de analfabetos, menos alunos frequentando o Ensino Fundamental, um quinto a menos de concluintes do Ensino Médio e metade da presença nos cursos do ensino superior. Esses dados estão expostos no Quadro 1, em sequência.

Quadro 1 – Desigualdade entre negros e brancos no Brasil, por escolaridade (2018)

Grupo racial	*Analfabetismo*	*Ensino Fundamental (Frequência)*	*Ensino Médio (Conclusão)*	*Ensino Superior (Frequência / Conclusão)*[3]
Negros	9,1%	90,1%	61,8%	18,3%
Brancos	3,9%	93,4%	76,8%	36,1%

Fonte: IBGE (2019)

[3] Faixa etária entre 18 e 24 anos.

No que se refere ao mercado de trabalho, o mesmo Relatório (IBGE, 2019) revelou que a população negra possuiu o maior número de pessoas fora do mercado formal em 2018, 47,3%, enquanto que a população branca teve 34,6%, no mesmo período. Em outro segmento, referente às taxas de desocupação e subutilização, a disparidade entre negros e brancos persiste: enquanto o grupo de pessoas brancas apresenta níveis próximos de 30%, pretos e pardos resultam, em conjunto, quase o dobro de pessoas sem emprego, acima dos 65%.

Entretanto, quando a pesquisa do IBGE (2019) volta-se aos cargos de liderança, com base na raça, os números se invertem: enquanto 7 em cada 10 pessoas brancas ocupam tais posições, apenas 3 em 10 são negros. Se compararmos o salário médio dos trabalhadores negros, inseridos no mercado, com o dos brancos, os primeiros recebiam, em 2018, apenas 57,5% do valor obtido pelo outro grupo. Os dados supramencionados estão descritos no quadro adiante.

Quadro 2 – Desigualdade entre negros e brancos no Brasil, no mercado de trabalho (2018)

Grupo racial	*Informalidade*	*Desocupação / Subutilização*	*Cargos gerenciais*	*Rendimento médio mensal*
Negros	47,3%	65,1%	29,9%	R$ 1.608
Brancos	34,6%	33,6%	68,6%	R$ 2.796

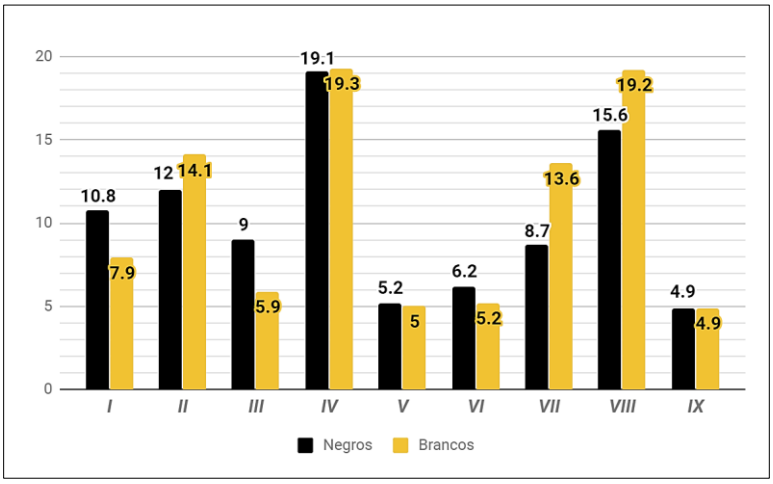
Fonte: IBGE (2019)

Quanto aos cargos predominantemente ocupados por pessoas negras, a PNAD-Contínua, do terceiro trimestre de 2017 (IBGE, 2017a), evidencia que as oportunidades disponíveis para esse público requerem uma menor qualificação, assim como são as que mais demandam mão de obra braçal: em serviços domésticos (83% a mais que brancos), na construção civil (para cada dois brancos, três negros atuam no setor) e no ramo da agricultura, pecuária e pesca (10,8% de negros *versus* 7,9% de brancos).

Por outro lado, nos cargos de liderança e naqueles que exigem formação em nível superior, percebemos que tais vagas foram ocupadas, na ampla maioria, por indivíduos brancos. Nas áreas de informação, comunicação e finanças há 56,3% mais brancos do que negros, na esfera da administração pública 18,75% a mais e na indústria, em geral, são

14,1% de brancos *versus* 12% de pessoas negras (IBGE, 2017a). Os dados estão dispostos no gráfico em sequência.

Gráfico 1 – Distribuição da população ocupada segundo a cor, por grupos de atividade[4] (Jul.-Set. 2017)



Fonte: IBGE (2017a).

As referidas discrepâncias podem ser interpretadas, primeiramente, pela cristalização de benefícios a grupos tradicionalmente privilegiados, compostos, majoritariamente, por pessoas brancas, de estratos socioeconômicos mais elevados, com melhores condições econômicas, detentoras de capital cultural e acesso às melhores instituições de ensino. Não obstante, os grupos menos favorecidos, compostos por pretos e pardos das camadas mais pobres, se encontram, desde o princípio, em desvantagem competitiva, em função de condições completamente desiguais, determinadas por fatores históricos.

Tais desigualdades, apontadas nos dados do IBGE (2017b), se devem, principalmente, ao fato de os negros ainda não possuírem amplo acesso à educação técnica ou superior de qualidade, proporcionando-lhes, como consequência, a ocupação daqueles postos de trabalho aludidos no Gráfico 1, os quais exigem menos qualificação e oferecem as menores remunerações.

[4] Os dados se referem, respectivamente: I – Agricultura e Pecuária; II – Industria geral; III – Construção; IV – Comércio; V – Transporte e Armazenagem; VI – Alojamento e Alimentação; VII – Finanças e Imobiliária; VIII – Administração pública; IX – Outros serviços.

> No caso da educação, por exemplo, quanto maior os anos de estudo dos indivíduos negros e pardos, maior a diferença salarial em relação ao rendimento da população branca. [...] Assim, quanto maior a necessidade de qualificação, maior a dificuldade para a população negra competir em condições de igualdade com a população branca (ESTANISLAU; GOMOR; NAIME, 2015, p. 16).

Os trabalhos manuais e não intelectuais continuam sendo, há séculos, espaços reservados, ou quase exclusivos, à população negra. Podemos compreender esse contexto como o de uma interminável discriminação racial dirigida a esse povo, socialmente destinado a exercer atribuições domésticas e atividades braçais em geral, em uma possível analogia contemporânea carregada de simbolismos, da casa grande e senzala dos tempos coloniais (ESTANISLAU; GOMOR; NAIME, 2015).

Para Kowarick (1994, p. 43), "[o] processo de rejeição causado pela ordem escravocrata [faz com] que qualquer trabalho manual pass[e] a ser considerado como coisa de escravo e, portanto, aviltante e repugnante". Fora desse panorama pré-estabelecido, os negros apenas teriam oportunidades em ascender socialmente por meio do esporte, da música e da cultura popular, com destaque ao futebol, samba e carnaval, salvo outras raríssimas exceções, ao longo das décadas do século XX (CARVALHO, 2008).

> Os negros brasileiros têm feito pouco progresso na conquista de profissões de maior prestígio social, no estabelecimento de seus próprios negócios e na ocupação de posições de poder político. Eles ainda concentram-se em atividades manuais que exigem pouca qualificação e escolaridade formal. As desvantagens acumuladas através da história brasileira tornaram o sucesso difícil para a população afro-brasileira (HERINGER, 2002, p. 61).

Assim, tendo como objetivo combater processos históricos de exclusão e de desigualdade socioeconômica, as políticas de ações afirmativas se apresentam como uma solução eficaz para evitar mais distorções no acesso dos grupos predominantemente afrodescendentes a direitos básicos estabelecidos pela Constituição, como à saúde, à moradia, à educação e ao trabalho (ALMEIDA, 2018; MILLER, 2017).

No subcapítulo em sequência, daremos ênfase à temática das ações afirmativas e, em contrapartida, das cotas raciais, assuntos fundamentais para entendermos a gestão da UFRJ no que tange os concursos públicos e a sua política institucional direcionada ao público afrodescendente, por meio da reserva de vagas.

2.2 – Ações afirmativas: definições e perspectivas em torno das cotas raciais

A Declaração Universal dos Direitos Humanos, elaborada pela ONU, em 1948, pode ser considerada o primeiro documento internacional a consagrar o ser humano como um sujeito de direitos. O documento conseguiu integrar, de maneira simples e inteligível, princípios e garantias fundamentais indispensáveis ao pleno convívio em sociedade, cuja base teórica serviu de alicerce para o ordenamento jurídico contemporâneo das nações democráticas e civilizadas durante a segunda metade do século XX (SORTO, 2008).

A promulgação da DUDH, em um movimento considerado revolucionário e histórico para a humanidade (SORTO, 2008), pode ser apontado como ponto de partida para a defesa e justificação de políticas específicas destinadas a grupos sistematicamente discriminados na sociedade, seja por fatores sociais, raciais, religiosos, de gênero, etc. Desse modo, a adoção de ações diferenciadas se mostrariam necessárias para "conferir a determinados grupos uma proteção especial e particularizada, em face de sua própria vulnerabilidade" (PIOVESAN, 2005, p. 46).

Para Jaccoud e Beghin (2002), existe um conjunto de três dimensões de ação no combate a formas de discriminação contra populações vulneráveis, a citar:

i. Ações valorizativas: agem contra estereótipos negativos, concebidos e consolidados historicamente, a partir de comportamentos preconceituosos e racistas. Sua principal função é a de reconhecer e valorizar diferenças e pluralidades existentes, especialmente no que se refere ao papel assumido por cada povo, no processo de construção da sociedade, por meio da conscientização coletiva.
ii. Ações repressivas: incidem diretamente sobre as condutas e comportamentos dos indivíduos que cometem atos de discriminação direta, tipificadas como crimes estabelecidos pela legislação penal vigente, como ocorrem nos casos de racismo – de conduta discriminatória dirigida contra um determinado grupo ou coletividade –, ou de injúria racial – quando se ofende a dignidade de alguém com base na raça, cor, etnia, religião, idade ou deficiência.
iii. Ações compensatórias, ou afirmativas: atuam sobre formas indiretas de discriminação, as sutis e veladas, das quais resultam na exclusão de determinadas pessoas em espaços privilegiados de participação e

representação social, motivadas por critérios estritamente raciais. A ação afirmativa não visa combater o ato discriminatório em si, mas atingir o fator resultante de sua discriminação, tendo em vista a dificuldade em penalizar, através dos instrumentos legais existentes, tais condutas racistas.

> As políticas de ação afirmativa não esgotam as iniciativas necessárias à promoção de maior igualdade racial no país. Mas elas seriam imprescindíveis para alcançar objetivos que não poderiam ser alcançados por medidas repressivas de combate à discriminação, por políticas universalistas ou por ações valorizativas. Promovendo uma maior presença da população negra nos diferentes setores públicos e privados na vida nacional, as políticas de ação afirmativa atuariam como "correntes de solidariedade", com vistas a inverter processos históricos de exclusão (JACCOUD E BEGHIN, 2002, p. 52).

Em outros termos, as ações afirmativas se estabelecem quando a igualdade formal, fundamentada sob a perspectiva de que todos são iguais perante a lei – consagrado, por exemplo, no artigo quinto da Constituição (BRASIL, 2014a) –, mostra-se frustrada na medida em que deixa de proporcionar uma percepção de justiça social plena às minorias sociais afetadas por formas de discriminação já cristalizadas na sociedade (GOMES, 2001).

Para Ikawa (2008), a igualdade formal, quando aplicada com exclusividade, não surte o efeito desejado porque esse princípio não leva em consideração formas de discriminação e diferenças identitárias historicamente construídas, resultando, consequentemente, em injustiças sociais, a exemplo das situações previamente retratadas nas pesquisas divulgadas pelo IBGE (2017a; 2019), referentes ao mercado laboral do Brasil.

Em relação ao tema, Sousa Santos (2003, p. 56) reafirma que:

> Temos o direito a ser iguais quando a nossa diferença nos inferioriza; e temos o direito a ser diferentes quando a nossa igualdade nos descaracteriza. Daí a necessidade de uma igualdade que reconheça as diferenças e de uma diferença que não produza, alimente ou reproduza as desigualdades.

Nesse sentido, a aplicação de uma política compensatória teria o intuito de "oferecer aos grupos discriminados e excluídos um tratamento diferenciado para compensar as desvantagens devidas à sua situação de vítimas do racismo e de outras

formas de discriminação" (MUNANGA, 2001, p. 31), de modo a conquistar o que se define como "igualdade material", idealizada desde a Grécia Antiga, por Aristóteles.

> Pensa-se, por exemplo, que justiça é igualdade – e de fato é, embora não o seja para todos, mas somente para aqueles que são iguais entre si; também se pensa que a desigualdade pode ser justa, e de fato pode, embora não para todos, mas somente para aqueles que são desiguais entre si. [...] Para pessoas iguais o honroso e justo consiste em ter a parte que lhes cabe, pois nisto consistem a igualdade e a identificação entre pessoas; dar, porém, o desigual a iguais, e o que não é idêntico a pessoas identificadas entre si, é contra a natureza, e nada contrário à natureza é bom. (ARISTÓTELES, 1997, p. 228).

Recapitulando, a igualdade material seria indicada sobre as ações formais, adotadas pelo Estado (igualdade formal), quando as políticas públicas tradicionais se mostrarem ineficazes aos que sofrem desvantagens sociais, culturais, políticas ou históricas recorrentes, em decorrência de um passado discriminatório que ainda se reflete no cotidiano dessas pessoas.

Assim sendo, a adoção de uma ação afirmativa teria de ser "um instrumento e uma medida emergencial, enquanto se buscam outros caminhos" (MUNANGA, 2001, p. 42), que abrangem desde a igualdade de acesso a direitos básicos de cidadania, como à saúde, educação, trabalho e cultura, a mecanismos de valorização simbólica que enfatizam a representatividade étnica, racial ou de gênero de um determinado grupo, por um período temporário e determinado.

Atualmente, podemos apontar, como sendo medidas positivas consagradas, a aposentadoria diferenciada para mulheres, o atendimento preferencial a idosos, a isenção de impostos a pessoas com enfermidades graves, a garantia de postos de trabalho a portadores de deficiência e a reserva de vagas aos mais carentes ou aos negros, em institutos de ensino e em empresas.

Na visão de Rosa (2014), a diversidade proporcionada pela integração de minorias no âmbito escolar e laboral estimula o aumento da criatividade, da capacidade de resolução de problemas e da sensibilização das equipes envolvidas, influindo, inclusive, na redução da rotatividade e do absenteísmo desses estabelecimentos. Entende-se que as pessoas atendidas pela política de ação afirmativa recebem uma oportunidade *sui generis* e, por isso, se mostram mais comprometidas, responsáveis e dedicadas se comparadas aos que estão acostumadas a ocupar tais espaços.

Em países como Estados Unidos, Canadá, Índia, Reino Unido e Malásia, as políticas de ação afirmativa mostraram-se eficientes ao conseguir transformar a realidade de minorias étnicas no que se refere à mobilidade socioeconômica desses indivíduos. Geralmente carente de recursos, esses cidadãos passaram a fazer parte de espaços de poder tradicionalmente reservados, quase que exclusivamente, por quem pertencia às classes – ou castas – mais altas da sociedade, desde o acesso ao ensino superior à ocupação dos cargos de liderança das grandes empresas (MUNANGA, 2001).

A Índia foi precursora no mundo ao estabelecer políticas afirmativas nos empregos públicos e nas faculdades, para as chamadas "castas programadas" e "tribos programadas", nos anos 1950 (DAFLON; FERES JÚNIOR, 2015b). Na década seguinte, os Estados Unidos passaram a utilizar o programa de cotas raciais, de maneira formal, no governo John Kennedy, consolidando-se como política de estado no mandado de Lyndon Johnson, em 1965, quando o governo federal passou a celebrar contratos com empresas que atuavam em favor da diversidade racial e da integração de minorias socialmente excluídas e historicamente discriminadas (MACIEL, 2009).

Os grupos minoritários atendidos pelas ações afirmativas na Índia não foram, necessariamente, os mesmos contemplados nos Estados Unidos. Para cada contexto social, a discriminação atua de maneira específica, de modo particular, influenciado por fatores histórico-culturais construídos a partir do processo de formação de cada sociedade. Inclusive, em grupos étnicos aparentemente semelhantes, existem percepções diferenciadas para se determinar a raça desses indivíduos, embasadas por critérios regionalizados. Afinal, como sabemos, a raça é uma construção meramente social, com pouco ou nenhum fundamento biológico (TELLES, 2003a).

Por exemplo, para definir a raça de um cidadão dos EUA, levou-se em consideração a política da "uma gota de sangue" (*one drop rule*, em tradução literal) como sendo o único critério objetivo a definir raça (IKAWA, 2009, p. 32). Para ser um afro-americano, basta que haja única gota de sangue negro, de algum ascendente familiar, na proporção de 1/32 de antepassado africano.

No passado, a regra foi adotada como pretexto para decidir o destino dos filhos dos escravizados, descendentes diretos dos senhores brancos, comumente concebidos por meio de estupro. Por fim, a política do *"one drop"* seria utilizada para desestimular os

casamentos inter-raciais no país, servindo de base para a disseminação do racismo na sociedade estadunidense (MARQUES, 2007).

> [Em contrapartida] No Brasil, predomina o preconceito racial de marca, de modo que a discriminação é praticada por meio de construções sociais que promovem a exclusão de determinadas pessoas, em razão de suas características fenotípicas – tais como cor da pele, traços faciais e textura dos cabelos –, associadas ao grupo étnico-racial a que pertencem. Assim, o racismo à brasileira afeta os indivíduos em virtude de sua aparência racial – que determina sua potencial vulnerabilidade à discriminação racial –, e não de sua ascendência ou composição genética (VAZ, 2018, p. 37).

Para o contexto nacional, Ikawa (2009) defende que as ações afirmativas sejam aplicadas segundo critérios que melhor correspondam à noção de raça adotada no país, como a identificação fenotípica desse público. Tais medidas teriam fundamentação no princípio constitucional da "dignidade da pessoa humana" (BRASIL, 2014a, p. 11), segundo o qual legitimaria a universalização de acesso a oportunidades que costumam ser obstaculizadas a grupos minoritários, como acontece com os afro-brasileiros.

A inclusão dessa temática na agenda política dos governantes brasileiros somente ocorreria, de maneira definitiva, pouco mais de meio século depois da formulação da DUDH, no ano de 2001, graças à realização da III Conferência Mundial contra o Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Formas Conexas de Intolerância, realizada em Durban, na África do Sul (SANTOS, 2012).

Durante a Conferência de Durban, o Brasil teve grande destaque ao liderar a resolução de pontos até então discordantes entre as nações participantes, o que foi decisivo para a consecução do relatório final do evento. O grupo composto pelos nossos representantes discutiu naquela oportunidade questões históricas, como o reconhecimento da escravidão e do tráfico negreiro como crimes contra a humanidade, do colonialismo como responsável pela propagação das manifestações de racismo, discriminação racial e intolerância ainda difundidas e da necessidade de se aplicar medidas afirmativas como forma de reparação e de integração social a pessoas vítimas de preconceito racial no país (ALVES, 2002).

Acerca das referidas medidas afirmativas, o relatório da Conferência de Durban, elaborado pela equipe brasileira, estabeleceu, em seu artigo 108:

> [Que] tais medidas deveriam incluir aquelas especiais para alcançar uma representação apropriada nas instituições de ensino, na moradia, nos partidos políticos, nos parlamentos e no emprego, em particular em órgãos judiciais e policiais, no exército e outros serviços civis, o que, em alguns casos pode exigir reformas eleitorais, reformas agrárias e campanhas em prol da participação equitativa. (ONU, 2001, p. 19, tradução nossa).

Desde a realização da bem-sucedida III CMCR, algumas figuras do cenário político, econômico e acadêmico do Brasil vêm declarando apoio à política afirmativa de recorte racial. Podemos citar os nomes de Joaquim Barbosa, ex-presidente do Supremo Tribunal Federal e único ministro de origem negra a ocupar tal posição, Abdias do Nascimento, professor emérito da Universidade de Nova Iorque e um dos fundadores do Teatro Experimental Negro, Frei David Santos, diretor da ONG Educafro, Janine Ribeiro, ex-ministro da Educação, Kabengele Munanga, antropólogo e professor da UFRB, Luíza Helena Trajano, megaempresária, e Djamila Ribeiro, filósofa e ativista.

Por outro lado, apesar dos inúmeros estudos publicados e das iniciativas promovidas pelas Nações Unidas, aplicadas em diversos países, uma carta-manifesto, dirigida ao ministro do STF, Gilmar Mendes, seria publicada nos maiores veículos de imprensa do país no ano de 2008. Assinada por algumas personalidades, dos mais variados segmentos, o documento possuía teor crítico e expressava receio acerca das possíveis consequências provocadas pela adoção de cotas raciais no acesso ao ensino superior brasileiro (DAFLON; FERES JÚNIOR, 2015a).

Naquela carta, os co-escritores rechaçaram essa política afirmativa e apontaram por soluções supostamente mais eficientes, de superação das desigualdades raciais, as quais resultariam em um acesso mais universalizado à faculdade. Entre as medidas sugeridas, destacamos a ampliação da oferta de cursos preparatórios gratuitos aos mais carentes e o fim das taxas de inscrição nos exames vestibulares (O GLOBO, 2008).

Na visão desse grupo:

> O racismo contamina profundamente as sociedades quando a lei sinaliza às pessoas que elas pertencem a determinado grupo racial – e que seus direitos são afetados por esse critério de pertinência de raça [...] as cotas raciais proporcionam **privilégios** a uma ínfima minoria de estudantes de classe média e conservam intacta, atrás de seu manto falsamente inclusivo, uma estrutura de ensino público arruinada (O GLOBO, 2008, p. 6, grifo nosso).

Dentre as personalidades responsáveis pelo manifesto anticota, nomes como o de Demétrio Magnoli, sociólogo e integrante do Grupo de Análises de Conjuntura Internacional da USP, Nelson Motta, produtor musical, jornalista e escritor, Ruth Cardoso, antropóloga e ex-primeira dama do Brasil, Ferreira Gullar, escritor e poeta fundador no Neoconcretismo, Caetano Veloso, compositor e cantor, e João Ubaldo Ribeiro, escritor e membro da Academia Brasileira de Letras.

Esse grupo defende que a política de cotas raciais e o movimento negro estão ancorados na falsa ideologia do multiculturalismo, cuja abordagem fere o princípio da igualdade estabelecida por lei. Além disso, para eles, não houve no Brasil uma fronteira racial delimitada que pudesse influenciar a consciência e os costumes dos cidadãos, como aconteceu na África do Sul, na época do *Apartheid*, ou uma segregação racial ao molde dos Estados Unidos, durante o século XX. Assim, não se teria justificativa para a implantação de cotas raciais a negros, principalmente em um país tão miscigenado quanto o Brasil (MAGNOLI, 2009).

O mesmo pensamento é compactuado por Ali Kamel, autor do livro "Não Somos Racistas", e diretor de jornalismo da Rede Globo. Além das opiniões acima elencadas, Kamel entende que os brancos e, sobretudo, os pardos seriam as maiores "vítimas" das cotas raciais aplicadas no país, porque beneficiariam, na sua visão, os "negros" [sic] e fariam com que pessoas pardas, também afrodescendentes, fossem preteridas a tais oportunidades. Ele também acredita que a desigualdade no país não seria fruto do racismo, mas, fundamentalmente, da pobreza (KAMEL, 2006).

Docentes da própria UFRJ, como Peter Fry e Yvonne Maggie, do Departamento de Antropologia do IFCS, importante centro de pesquisa e debates dos temas relacionados à questão racial, também se posicionaram contra as cotas raciais. Além de terem assinado o referido manifesto, eles publicaram um artigo científico em conjunto, baseado apenas em opiniões dos leitores do jornal "O Globo". Nesse trabalho, discorrem que "[para a Antropologia] as 'raças' de fato não existem naturalmente, e um sistema de cotas implica logicamente a criação de duas categorias 'raciais': os que têm direito e os que não têm" (FRY; MAGGIE, 2002, p. 103), sugerindo que as cotas trariam uma bipolarização racial e o aumento das tensões na sociedade brasileira.

Kabengele Munanga (2019) refuta veementemente os defensores do movimento anticota. Primeiramente, ao criticar o posicionamento de Magnoli (2009), alega que seu

discurso possui indícios de uma "deturpação conscientemente acusatória" (p. 117) ao defender as cotas sociais no lugar das raciais. Nesse caso, Magnoli (2009) não apresentaria argumentos objetivos e convincentes para tal mudança, pois "todos os problemas da sociedade são sociais, mas como o social é complexo e diverso, as políticas sociais têm de ser específicas e focadas, não genéricas" (p. 117), como é o caso das cotas raciais, o objeto da discordância.

Em seguida, Munanga (2019) se contraporia ao pensamento de Ali Kamel (2006), segundo o qual não faria sentido ter cota racial em um país como o Brasil, onde não haveria racismo. Tal entendimento esteve na contramão das pesquisas científicas de qualidade e do relatório apresentado na Conferência de Durban, de 2001, que comprovaram a prática sistêmica da discriminação racial no país.

Ao afirmar que os pardos seriam "vítimas" do sistema de cotas, Kamel não estaria se colocando em "defesa dos pardos, [...] mas sim [em uma] postura contra as cotas, que encontrou o bode expiatório no pardo" (MUNANGA, 2019, p. 120). Miranda-Ribeiro (2006) complementa que "talvez falte a Kamel um pouco mais de sensibilidade sobre a realidade racial brasileira e os enormes abismos raciais que nos cercam" (p. 377).

Por fim, em relação a Peter Fry, o antropólogo indaga:

> [...] porque alguns estudiosos [como ele] não tiveram a coragem de dizer claramente que estão contra as cotas para negros por sua postura político-ideológica, em vez de recorrer a argumentos-álibi. [...] O autor forja uma realidade que [não existe] [...]. Percebe-se, ao [interpretá-lo], que os princípios a-racistas e antirracistas embutidos no mito de democracia racial são ameaçados pelas políticas afirmativas. Se o fossem, acho algo muito positivo na luta real contra o racismo brasileiro, e não algo a defender como se fossem leis sagradas (MUNANGA, 2019, p. 121).

Face à polarização dos movimentos contra e a favor das cotas raciais, o cenário político não ficaria, obviamente, indiferente ao debate. É notória a atuação de Demóstenes Torres, senador pelo estado de Goiás, que impetrou a Ação de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 186, em representação ao Partido Democratas, contra a política de cotas raciais implementada pela Universidade de Brasília. Para o parlamentar, a instituição teria criado um "Tribunal Racial" (BRASIL, 2009, p. 1) que, na interpretação de Torres:

> Pode agravar o preconceito racial, uma vez que institui a consciência estatal da raça, promove ofensa arbitrária ao princípio da igualdade, gera **discriminação reversa** em relação aos brancos pobres, além de favorecer a classe média negra, [...] que [a] reparação do dano causado pela escravidão não pode ser aplicada num país miscigenado como o Brasil [...] e que a pobreza no Brasil tem "todas as cores" (BRASIL, 2009, p. 2-3, grifo nosso).

Posteriormente, a manifestação do partido Democratas seria indeferida, de maneira unânime, pelos ministros do Supremo Tribunal Federal (CAMPOS; DAFLON; FERES JÚNIOR; VENTURINI, 2018). Dentre os pareceres expedidos pelos membros da corte, destacamos o do ministro Gilmar Mendes, no qual ressalta: "todas as ações que visem a estabelecer e a aprimorar a igualdade entre nós são dignas de apreço" (BRASIL, 2009, p. 25).

A negativa dada pelo STF deu embasamento para a consolidação das políticas de ação afirmativa voltadas ao público afrodescendente em todo o país, garantido a reserva de vagas a negros desde instituições de ensino de nível médio-técnico e superior a organizações públicas, a partir da promulgação de leis provenientes das três esferas de poder. Aprofundaremos esse assunto no subcapítulo em sequência.

2.3 – Cotas raciais no Brasil: dos vestibulares aos concursos públicos

A Constituição brasileira de 1988 estabeleceu, em seu artigo 37, inciso VIII, a garantia de uma legislação segundo a qual deveria reservar um percentual mínimo de vagas a pessoas portadores de deficiência, a cargos e empregos públicos (BRASIL, 2014a). No ano seguinte, foi promulgada a Lei 7.853/89 que, com a consolidação dos Decretos 3.298/99 e posteriormente o 9.508/18, regulamentou a reserva de, no mínimo, 5% das vagas oferecidas em concursos públicos a esse grupo (BRASIL, 1989; 1999; 2018).

A promoção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho marcaria o primeiro caso de ação afirmativa direcionada a um público específico no país (BRANDÃO, 2005). Diante da visibilidade trazida por essa conquista histórica, outros grupos sociais passaram a pleitear o direito de cotização de vagas, a fim de garantir o

mínimo de participação em setores-chave da sociedade brasileira, como as universidades e a administração pública (IPAE, 2010).

No primeiro mandato do governo Fernando Henrique Cardoso (1995-1998), criou-se a expectativa de que haveria a possibilidade de adoção de novas políticas afirmativas no cenário nacional. Entretanto, o tema seria deixado de lado e retomado apenas ao final do seu segundo mandato, no começo da década de 2000, após pressões da sociedade civil e de movimentos sociais organizados (TELLES, 2006 apud LIMA; NEVES; SILVA, 2014).

A pauta ganharia força no debate político a partir da mobilização do movimento negro e do posicionamento de alguns representantes do governo federal, com destaque aos pesquisadores do IPEA, que divulgaram relatórios expondo as desigualdades atreladas à raça no Brasil, incentivados com a iminente realização da III Conferência Mundial Contra o Racismo (BAIRROS, 2002).

O relatório do comitê nacional, divulgado na III CMCR, concluiu que seria necessária, para uma correção gradativa das profundas desigualdades raciais no Brasil, a adoção de políticas reparatórias aos cidadãos afrodescendentes, a serem adotadas, prioritariamente, nos âmbitos educacional e laboral, conforme podemos destacar a seguir, com base no documento:

> [Recomenda-se] a adoção de medidas reparatórias às vítimas do racismo, da discriminação racial e de formas conexas de intolerância, por meio de políticas públicas específicas para a superação da desigualdade. Tais medidas [...] deverão contemplar medidas legislativas e administrativas destinadas a garantir a regulamentação dos direitos de igualdade racial previstos na Constituição de 1988, com especial ênfase nas áreas de educação, trabalho, titulação de terras e estabelecimento de uma política agrícola e de desenvolvimento das comunidades remanescentes de quilombos. (MINISTÉRIO DA JUSTIÇA, 2001, p. 28-30).

De acordo com Heringer (2002), os resultados apresentados na Conferência de Durban serviram como chamariz para uma onda de ações pioneiras e históricas envolvendo diversas instâncias governamentais e que resultaram na criação de programas e projetos de lei destinados a beneficiar, finalmente, a população negra do Brasil. O acesso ao ensino superior, em instituições públicas, seria o ponto de partida para a adoção das primeiras políticas de ações afirmativas no país, como detalharemos no subcapítulo a seguir.

2.3.1 – Cotas raciais nas seleções das instituições de ensino

Dois meses após o término da Conferência de Durban, o governo do estado do Rio de Janeiro se tornou o primeiro do país a sancionar uma lei segundo a qual reservaria vagas segundo critérios raciais, em universidades fluminenses. A Lei nº 3.708/01 (RIO DE JANEIRO, 2001) instituiu o sistema de cotas a estudantes autoidentificados negros, garantindo-lhes um percentual de 40% das vagas nas universidades estaduais. Posteriormente, a Lei 4.151/03 (RIO DE JANEIRO, 2003) acrescentaria 5% dessas vagas a pessoas com deficiência e outros integrantes de minorias étnicas, sendo que 20% destas oportunidades teriam de ser destinadas a alunos de escolas públicas.

A Universidade do Estado do Rio de Janeiro e a Universidade Estadual do Norte Fluminense se tornariam, então, as primeiras instituições do país a aderir ao sistema de cotas, no Vestibular de 2003, estabelecendo que 50% das vagas para os cursos de graduação seriam destinadas a alunos egressos de escolas públicas, com base na legislação em vigor (RIO DE JANEIRO, 2003). Um quinto dessas vagas teria de ser ofertada a candidatos negros ou indígenas autodeclarados, sendo que os cotistas aprovados precisariam comprovar insuficiência financeira para efetuar a matrícula (PENHA-LOPES, 2007).

Naquele mesmo período, a Universidade do Estado da Bahia ofereceu, em seu processo seletivo, cotas raciais a estudantes autoclassificados negros no ato da inscrição, oportunizando 40% das vagas aos pertencentes à rede pública de ensino. A UNEB se destacaria, frente às instituições do Rio de Janeiro, UERJ e UENF, ao ser a primeira do país a também garantir reserva de vagas a afrodescendentes na pós-graduação (MATTOS, 2010).

No ano seguinte, em 2004, a tradicional Universidade de Brasília tornou-se a primeira instituição pública federal do Brasil a implantar ações afirmativas para candidatos de origem negra na seleção de acesso ao ensino superior, utilizando, exclusivamente, o critério racial, assim como na UNEB (SANTOS, 2012). O diferencial desse vestibular seria a implantação da etapa de heteroidentificação racial, na qual consistiu na análise fenotípica dos estudantes inscritos para as reservas de vagas, como forma de coibir eventuais fraudes na autoidentificação. De acordo com o edital (UNB, 2004):

> No momento da inscrição, o candidato será fotografado e deverá assinar declaração específica relativa aos requisitos exigidos para concorrer pelo sistema de cotas para negros. [...] O pedido de inscrição e a foto [...] tirada no momento da inscrição serão analisados por uma Comissão que decidirá pela homologação ou não da inscrição do candidato pelo sistema de cotas para negros (UNB, 2004, p. 3).

Durante as primeiras experiências com cotas raciais em vestibulares no Brasil, Mattos (2010) relata que, dentro de um grupo de seis grandes universidades[5], o número de graduandos negros, na década de 2000, era pouco maior que 17%. Proporcionalmente, correspondia a quase três vezes menos da representação populacional de pretos e pardos autodeclarados no país daquele período, que era de 45%, segundo dados do censo do IBGE (2000).

Como podemos perceber, as instituições de ensino superior, usufruindo da autonomia universitária garantida pela Constituição brasileira (BRASIL, 2014a), incorporaram a reserva de vagas a estudantes negros à medida que essa política de ação afirmativa se consolidava no contexto educacional do país, durante a década dos anos 2000.

No início da década seguinte, o Estatuto da Igualdade Racial – Lei 12.288/10 (BRASIL, 2010) seria publicado pelo governo federal, estabelecendo princípios, conceitos, diretrizes e normas sobre os mais diversos segmentos relacionados aos interesses da população afrodescendente deste país: do emprego à educação, da religião à cultura, do direito à saúde à moradia.

No que se refere à educação, o Estatuto (BRASIL, 2010) expressa a necessidade da adoção de programas de ação afirmativa voltadas aos afrodescendentes por parte dos poderes públicos, o que podemos apontar como um marco – e uma base legal – para a implementação de um sistema de reserva de vagas nas seleções de ingresso para as principais instituições públicas federais do país, como era almejado por propostas parlamentares de desde o final da década de 1990.

De acordo com Santos (2012), a proposta de se implementar um programa afirmativo, de abrangência nacional, direcionado primeiramente aos mais vulneráveis e a grupos minoritários:

[5] A citar: UFRJ, UFPR, UFMA, UFBA, UnB e USP.

> Tramitou no Legislativo por treze anos, sendo que o primeiro Projeto de Lei (PL nº. 73/99) foi de autoria da deputada Nice Lobão, do Partido da Frente Liberal (PFL). O tema foi reaquecido em 2004 quando o Presidente Lula encaminhou ao Congresso o PL nº. 3.627, que propunha a reserva de 50% das vagas nas instituições federais para egressos de escolas públicas, com percentual específico destinado a pretos, pardos e indígenas, de acordo com a representação proporcional dessas etnias nas unidades da federação. Na mesma ocasião, por meio da Medida Provisória nº. 213, Lula criou o Programa Universidade para Todos – PROUNI (SANTOS, 2012, p. 290).

Por meio da Lei 11.096/05 (BRASIL, 2005b), o governo do presidente Lula passou a conceder bolsas parciais, de 25% ou 50%, e integrais em cursos de instituições privadas a estudantes concluintes do ensino médio de escolas da rede pública ou privada e aos portadores de deficiência cuja renda familiar mensal per capita não excedesse três salários-mínimos. Professores dos cursos de licenciatura da rede pública de ensino, independentemente da renda, também foram contemplados pelo PROUNI. Santos (2012) enfatiza que as instituições particulares receberam isenção de tributos fiscais como forma de incentivo à adesão ao Programa.

Apesar das críticas quanto ao governo federal ter investido nas faculdades particulares em vez das do setor público, pode-se afirmar que Programa teve mérito ao produzir resultados concretos para a democratização do acesso ao ensino superior e por dar oportunidade aos mais vulneráveis. Além disso, o PROUNI tornou-se precursor do projeto de nacionalização do sistema de cotas raciais empregado nas instituições federais, mais adiante (SANTOS, 2012).

Após mais de uma década desde o primeiro Projeto de Lei destinado a um sistema nacional de reserva de vagas, no ano de 1999 (SANTOS, 2012), da criação do Programa Universidade para Todos, de 2005 (BRASIL, 2005b) e da promulgação do Estatuto da Igualdade Racial, em 2010 (BRASIL, 2010), o governo Dilma Rousseff sancionaria, finalmente, a Lei nº 12.711 (BRASIL, 2012), popularmente conhecida como "Lei das Cotas", no ano de 2012.

De acordo com o documento, as instituições federais, de ensino superior e médio-técnico – como no caso dos IFs e CEFETs –, passariam a destinar, obrigatoriamente, metade das vagas a estudantes de escolas públicas e 50% destas a ingressantes autodeclarados pretos ou pardos "em proporção ao total de vagas no mínimo igual à proporção respectiva de pretos [e] pardos [...] na população da unidade da Federação onde

está instalada a instituição, segundo o último censo [...] [do] IBGE" (BRASIL, 2012, on-line).

Com a consolidação da "Lei das Cotas" (BRASIL, 2012) no cenário acadêmico nacional, durante a década de 2010, pudemos examinar uma "revolução silenciosa" (AGÊNCIA BRASIL, 2018) referente à democratização do acesso ao ensino superior de estudantes pretos e pardos pelo país. Em 2018, esse grupo passou a compor, pela primeira vez, a maioria do corpo discente das instituições de ensino superior da rede pública do país, chegando a 50,3% de ocupação, segundo o Relatório do IBGE (2019). Apesar de ainda seguirem sub-representados – pois a população negra constitui 55% da população (IBGE, 2017b) –, é uma conquista histórica, diretamente relacionada à implantação dessa política afirmativa nas seleções das Universidades e Institutos Federais.

É primordial ressaltarmos que o texto da Lei 12.711 (BRASIL, 2012) é válido por dez anos. Após esse prazo, uma revisão nos critérios de acesso à reserva de vagas nas instituições públicas federais deverá ser feita pelo governo, que poderá abranger ou restringir a margem de beneficiados atendidos pela ação afirmativa ou mesmo extinguir o documento, se interpretar que não há necessidade de renovação dessa legislação. Pelo atual cenário, o Presidente Jair Bolsonaro, um notório político conservador e contrário a agendas progressistas, terá a palavra final para definir os rumos da política educacional do Brasil, ao final do ano de 2022.

Enfim, como explicitamos, desde a Conferência de Durban, ocorrida em 2001, quando o Estado reconheceu a necessidade de uma política pública de reparação ao povo negro, afetado por séculos de discriminações de cunho racial, os governos estaduais e o federal se mobilizaram para implantar ações afirmativas com o objetivo de assegurar o ingresso de afrodescendentes a vagas reservadas em instituições públicas federais, de ensino médio-técnico e superior, a partir do pioneirismo das universidades estaduais do Rio de Janeiro.

No quadro a seguir, faremos um breve histórico acerca dos avanços promovidos pelas primeiras instituições acadêmicas a oferecerem cotas raciais nos antigos vestibulares, assim como dos programas governamentais, chancelados pelo governo federal, que proporcionaram às pessoas de origem negra deste país oportunidades inéditas de acesso ao ensino superior público de qualidade, bem como relatamos ao longo deste subcapítulo.

Quadro 3 – Histórico das cotas raciais em instituições de nível superior

Ano	*Instituição*	*Critério da reserva de vagas*
2003	UERJ / UENF – RJ (Lei est. 4.151/03)	20% das vagas a estudantes negros autodeclarados e com insuficiência financeira comprovada.
2003	UNEB – BA	40% das vagas a estudantes negros autodeclarados para cursos da graduação e pós-graduação.
2004	UnB – DF	20% das vagas a estudantes negros autodeclarados a partir da verificação fenotípica dos candidatos, por meio de banca de heteroidentificação.
2005	Brasil (Lei 11.096/05)	Aprovação do PROUNI, que dispõe de bolsas parciais e integrais em cursos de faculdades privadas a estudantes concluintes do ensino médio, da rede pública ou privada, portadores de deficiência, e a professores dos cursos de licenciatura da rede pública de ensino.
2010	Brasil (Lei 12.288/10)	Publicação do Estatuto da Igualdade Racial, no qual indica a necessidade de uma política pública destinada à população negra, para o ingresso ao ensino superior.
2012	Brasil (Lei 12.711/12)	50% das vagas a estudantes de escolas públicas, sendo 25% destes com renda familiar bruta de até 1,5 salário mínimo e levando-se em conta o percentual mínimo correspondente à quantidade de negros do estado, de acordo com o IBGE.

Fonte: elaborado pelo autor (2020)

O próximo subtópico terá enfoque na adoção das cotas raciais em seleções de ingresso para cargos da administração pública, a partir da iniciativa dos governos estaduais, ao longo dos anos 2000, e da criação da Lei 12.990, em 2014 (BRASIL, 2014c), pelo governo federal, segundo a qual abrangeria os concursos públicos para a União.

2.3.2 – Cotas raciais em concursos públicos

O Programa Nacional de Ações Afirmativas, criado na data em comemoração da Abolição, no ano de 2002, foi a primeira iniciativa do gênero a vigorar na administração pública do país. Sob a coordenação da Secretaria de Estado dos Direitos Humanos, do

Ministério da Justiça, o Governo FHC firmou o compromisso, por meio do Decreto nº 4.228[6], de implementar uma série de medidas no Executivo federal para fomentar a presença de afrodescendentes, mulheres e pessoas portadoras de deficiência, mediante metas percentuais de participação, em cargos em comissão e nos cargos das empresas prestadoras de serviços à União (JACCOUD; BEGHIN, 2002).

No ano seguinte, o estado do Paraná se tornaria o primeiro do Brasil a oferecer cotas raciais em concursos públicos, com base na Lei estadual 14.274 (PARANÁ, 2003), que reservou 10% das vagas para cargos do poder público estadual a pretos e pardos, como forma de aumentar, mesmo que gradativamente, a representatividade negra na administração pública.

Somente em 2008, o governo do Mato Grosso do Sul seria o segundo estado do Brasil a reservar 10% das vagas dos concursos públicos a autodeclarados negros, em cargos do poder Executivo estadual, com base na Lei 3.594/08 (MATO GROSSO DO SUL, 2008). Essa medida foi posteriormente alterada, como forma de renovação da legislação, pela Lei 4.900/16, que passou a fornecer o dobro das vagas na administração pública direta e indireta a esse grupo (MATO GROSSO DO SUL, 2016).

No Rio de Janeiro, embora as instituições de ensino superior, de maneira pioneira, tenham implementado cotas raciais no ano de 2003, devemos ponderar que no âmbito das seleções para o funcionalismo público fluminense tal medida demoraria oito anos para se firmar no estado, com a publicação da Lei 6.067/11 (RIO DE JANEIRO, 2011), na qual reservou 20% das vagas oferecidas a candidatos autoidentificados negros, em cargos dos poderes Legislativo, Judiciário e Executivo, bem como no Ministério Público e Tribunal de Contas do Estado.

No ano seguinte, em 2012, o Rio Grande do Sul também passaria a aderir à política de cotas raciais, em cargos da administração pública direta e indireta, dos órgãos dos três poderes do estado. O governo sul-rio-grandense, por meio da Lei 14.147/12 (RIO GRANDE DO SUL, 2012), passou a oferecer reserva de vagas a pretos e pardos na mesma proporção da população afrodescendente da região, divulgada no último censo do IBGE (2010) – naquela ocasião, 16% dos gaúchos se autodeclararam negros.

[6] Partes do documento foram revogadas pelo Governo Bolsonaro, por meio do Decreto nº 10.087, de 5 de novembro de 2019.

Por fim, em junho de 2014, quase uma década após a Convenção de Durban contra o Racismo, e do pioneirismo do governo do estado do Paraná, seria publicada a Lei nº 12.990/14 (BRASIL, 2014c), na qual reserva vagas a negros nos certames públicos para ocupação de cargos no Executivo federal, nos próximos dez anos. Essa lei foi idealizada e fundamentada com base no artigo 39, do Estatuto da Igualdade Racial (BRASIL, 2010), no qual estabelece que:

> O poder público promoverá ações que assegurem a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho para a população negra, inclusive mediante a implementação de medidas visando à promoção da igualdade nas contratações do setor público e o incentivo à adoção de medidas similares nas empresas e organizações privadas.
> [...] § 2º As ações visando a promover a igualdade de oportunidades na esfera da administração pública far-se-ão por meio de normas estabelecidas ou a serem estabelecidas em legislação específica e em seus regulamentos (BRASIL, 2010, on-line).

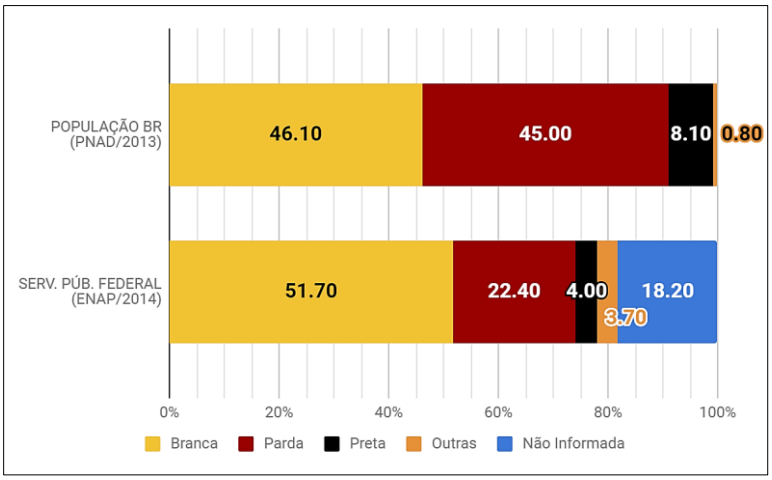
O texto da Lei 12.990 (BRASIL, 2014c) estabeleceu os seguintes critérios para a adoção de cotas raciais nos concursos públicos da União:

i. Percentual de reserva de vagas de 20% a negros autodeclarados;
ii. Garantia de cota racial a cargos com oferta de vagas igual ou superior a três;
iii. Critério de nomeação, alternância e proporcionalidade em relação ao total de vagas e da reserva de vagas;
iv. Consequências para o caso de declaração falsa, com a eliminação do concurso ou a perda do cargo, se nomeado.

Naquele momento, segundo o IPEA (2014), 50,9% dos servidores públicos de todas as esferas de governo eram pretos ou pardos, no entanto apenas 26% eram lotados em cargos da administração direta, autárquica e fundacional da União, antes da lei entrar em vigor. Os dados representavam menos da metade da população afro-brasileira (ENAP, 2014).

No Gráfico 2, podemos ilustrar a discrepância existente no funcionalismo público: quando comparamos com a proporção de habitantes do país, por raça ou cor, percebemos que antes da implantação da Lei 12.990 (BRASIL, 2014c) os brancos estavam presentes em mais posições na administração pública federal do que os negros, que, pelo contrário, representavam bem menos que a média populacional do seu grupo étnico-racial, ocupando menos da metade das vagas disponíveis na União, naquele período.

Gráfico 2 – População brasileira e servidores públicos do Executivo Federal, segundo raça ou cor, em termos percentuais



Fonte: elaborado pelo autor (2020).

Na sequência, apresentaremos um breve histórico do processo de implementação de cotas raciais nos primeiros concursos públicos do país, a começar pelo ineditismo do estado do Paraná, e de outros estados da Federação, até a consolidação nas seleções para o Executivo federal.

Quadro 4 – Histórico das cotas raciais em concursos públicos no Brasil

Ano	*Instituição*	*Critério da reserva de vagas*
2003	Estado do Paraná (Lei 14.274/03)	10% das vagas a negros autodeclarados, em cargos do poder público estadual.
2008	Estado do Mato Grosso do Sul (Lei 3.594/08)	10% das vagas a negros autodeclarados, em cargos do poder Executivo, e posteriormente a 20% das vagas na administração pública direta e indireta (Lei 4.009/16).
2011	Estado do Rio de Janeiro (Lei 6.067/11)	20% das vagas reservadas a negros autodeclarados, em cargos dos poderes Legislativo, Judiciário, Ministério Público, Tribunal de Contas do Estado e Executivo.
2012	Estado do Rio Grande do Sul (Lei 14.147/12)	15% das vagas a negros autodeclarados em proporção à população do RS, em cargos na administração pública direta e indireta de quaisquer dos poderes e órgãos do estado.
2014	Brasil (Lei 12.990/14)	20% das vagas a autodeclarados negros, em cargos do poder Executivo federal.

Fonte: elaborado pelo autor (2020).

Foi a partir da implantação da Lei 12.990 (BRASIL, 2014c) que as instituições federais, como a UFRJ, passaram a garantir a reserva de vagas a candidatos negros aprovados por meio de concurso público. No período entre junho de 2014 e dezembro de 2018, a Universidade promoveu quatro certames para cargos técnico-administrativos e convocou mais de 1.260 candidatos aprovados, em ocupações com exigência mínima de formação em nível fundamental, médio e superior.

Entretanto, a política de cotas raciais conduzida pela UFRJ, a ser revelada no Capítulo 3, apresentou um desempenho abaixo do que pode ser considerado razoável, se seguirmos como parâmetro o índice de 20% das vagas, por cargo, ofertadas em edital, serem ocupadas por candidatos autodeclarados negros, conforme determina a legislação supracitada.

Para chegarmos aos resultados, analisamos todas as etapas dos concursos públicos realizados pela instituição, durante o quadriênio 2014-2018. Os dados coletados sugerem que a UFRJ, ao organizar as próprias seleções, estabeleceu mecanismos que obstaram a criação de reserva de vagas a determinados cargos, principalmente os de maior remuneração e prestígio da organização – os de nível superior.

3 – A UFRJ e a reserva de vagas para cargos técnico-administrativos

3.1 – Análise de dados dos certames realizados de 2014 a 2018

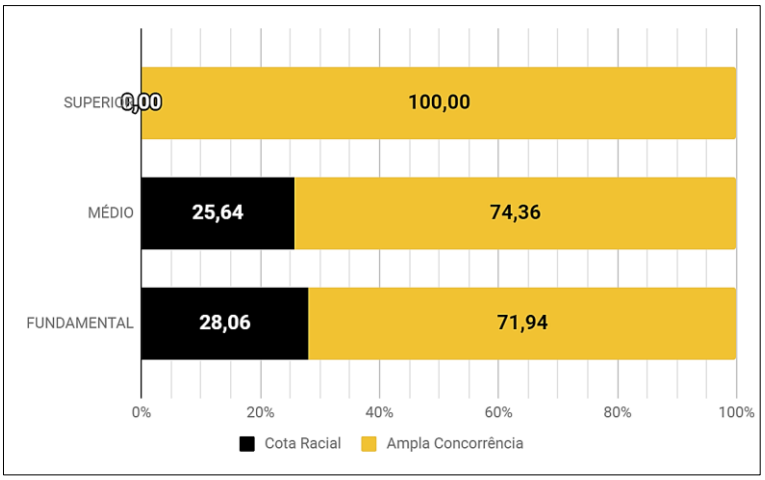
Com a publicação da Lei nº 12.990/14 (BRASIL, 2014c), as universidades públicas federais foram então condicionadas à adoção da política de cotas raciais nos concursos públicos de suas autarquias, desde os cargos administrativos aos de magistério superior. Seguindo essa diretriz, a UFRJ divulgaria, naquele mesmo ano, no mês de outubro, o concurso de edital número 390 (UFRJ, 2014), dispondo de vagas reservadas a candidatos autodeclarados negros.

Analisaremos a aplicação das cotas raciais nas seleções para cargos de TAE, englobando postos de trabalho com requisitos básicos de qualificação em nível fundamental, médio e superior – respectivamente, das classes C, D e E –, de acordo com a classificação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (BRASIL, 2005a). Ressaltamos que os concursos para os cargos de docência estarão fora da análise de dados desta pesquisa acadêmica.

Retomando aquele edital, em seu artigo quinto, relacionado à reserva de vagas, era descrito que, com base na lei federal: "ficam reservados 20% do total das vagas de cada cargo/área de atuação [...] para candidatos negros. A reserva de vagas aos candidatos negros, será aplicada sempre que o número de vagas oferecido para cada cargo/área de atuação for igual ou superior a 3 (três)" (UFRJ, 2014, p. 5).

No referido concurso de 2014, a UFRJ ofereceu 120 vagas totais, sendo que 556 dos candidatos aprovados foram convocados até prazo de validade do edital. Percentualmente, pouco mais de 28% das vagas ocupadas para os cargos de nível fundamental foram destinadas aos aprovados das cotas raciais, ao passo que tal percentual de cotistas foi de pouco mais de 25%, para os cargos de nível médio. Apesar de os índices supracitados superarem os 20% indicados na legislação, é importante ressaltar que não houve candidato autodeclarado negro convocado para os cargos de nível superior, conforme exposto no Gráfico 3, que veremos na sequência.

Gráfico 3 – Vagas ocupadas em cargos para TAE, por escolaridade, em termos percentuais (Edital 390/14)



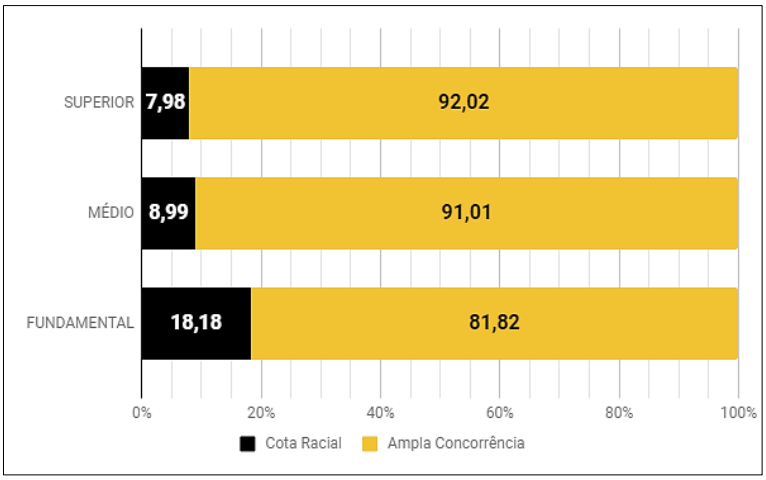
Fonte: elaborado pelo autor com base em dados da UFRJ (2018d).

A ausência total de vagas ocupadas por candidatos negros em cargos da classe E, ao término do concurso, pode ser explicado pelo fato de que, em todos os oito cargos disponíveis houve o oferecimento de apenas uma vaga em edital, o que, por lei, não exige a UFRJ de convocar candidatos cotistas ao longo do concurso, o que colaborou para o déficit apresentado no gráfico de referência.

No concurso seguinte, o 293/2016 (UFRJ, 2016), foram oferecidas 130 vagas, sendo que 370 aprovados foram convocados até o final de 2018. Em relação às vagas reservadas, em termos percentuais, pouco mais de 18% dos convocados para os cargos de nível fundamental foram cotistas, enquanto 9% das convocações foram para os concluintes de ensino médio e apenas 8% para os que possuíam diploma de graduação, conforme consta no Gráfico 4, mais à frente.

Nesse concurso, o segundo com a aplicação da política de cotas raciais, observamos que em nenhum nível de escolaridade atingiu-se o mínimo de 20% de candidatos negros convocados por força da ação afirmativa. Destacamos, mais uma vez, que em relação aos 41 cargos disponíveis com exigência de ensino superior completo, em apenas seis, 15%, houve reserva de vagas a negros, enquanto que em 35, 85%, dispunham de uma vaga em edital, ou seja, sem a necessidade de convocação de cotistas – conforme prevê a própria legislação. Dessa maneira, o panorama apresentado interferiu decisivamente para a escassez de afrodescendentes na lista final de convocações para o referido certame.

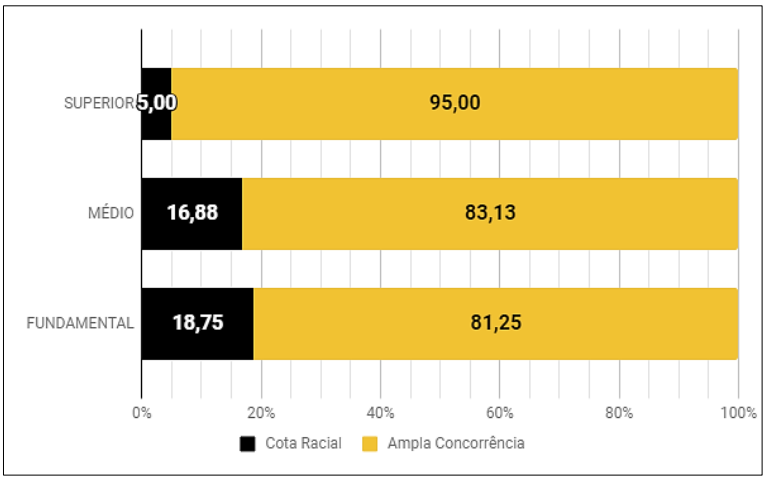
Gráfico 4 – Vagas ocupadas em cargos para TAE, por escolaridade, em termos percentuais (Edital 293/16)



Fonte: elaborado pelo autor com base em dados da UFRJ (2018d)

No concurso subsequente, de edital número 455/2017 (UFRJ, 2017a), registrarmos um considerável aumento na proporção de candidatos negros e cotistas convocados para os cargos de ensino médio, contudo, observamos um decréscimo em relação aos postos de nível superior, conforme podemos ilustrar no Gráfico 5 a seguir, com o detalhamento dos dados numéricos.

Gráfico 5 – Vagas ocupadas em cargos para TAE, por escolaridade, em termos percentuais (Edital 455/17)



Fonte: elaborado pelo autor com base em dados da UFRJ (2018d)

Nessa seleção, dentre os 316 convocados, em 17% dos cargos foram ocupados por candidatos negros aprovados em cargos de ensino médio, ao passo que somente 5% das vagas para cotistas foram ocupadas por portadores de diploma universitário – lembremos que a lei exige a ocupação de 20% das vagas por cargo. Para os cargos de nível fundamental, 19% foram ocupados por pessoas negras inscritas para as cotas raciais, até o final de dezembro de 2018.

Reiteramos que o número pouco expressivo de negros convocados para os cargos de nível E, 75% menor que o mínimo legal, está diretamente associado ao quantitativo de cargos com disponibilidade de reserva de vagas: em 45 dos 49 cargos ofertados, 92%, houve a divulgação de uma ou duas vagas, o que impossibilitou, na teoria, o chamamento de quaisquer cotistas negros aprovados, embora percebamos um excesso no número de convocados, acima do previsto em edital, como será esclarecido no Subcapítulo 4.3.

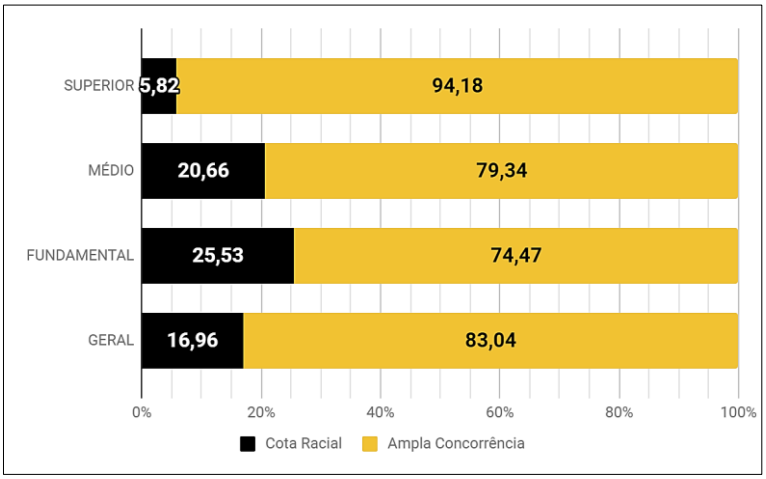
Por fim, no concurso 861/2017 (UFRJ, 2017b), dos 26 convocados até dezembro de 2018, nenhum deles foi candidato beneficiado pela reserva de vagas, nos cargos de nível médio ou superior, assim como não houve a criação de vagas para os de ensino fundamental, até aquele momento. Ao final da homologação do concurso, em junho de 2020, não houve qualquer convocação de candidatos negros, por meio de ação afirmativa, visto que não se previu vagas para cota racial em nenhum dos cargos disponibilizados nesse documento.

De junho de 2014 a dezembro de 2018, no total, foram abertas 402 vagas: 52 (13% do total) para concluintes do ensino fundamental, 198 (49%) para os do ensino médio e 152 (38%) para os do ensino superior. Dessas, 57 (14% do total) foram reservadas para aprovados autodeclarados negros: 12 para candidatos aprovados com fundamental completo (23% do total de vagas de nível fundamental abertas), 34 concluintes do médio (17% do total de vagas nesse nível de escolaridade) e 11 para pessoas com graduação (pouco mais de 7% do total de vagas).

O número total de convocados foi além do de vagas anunciadas: 1.268 ao todo, sendo que 188 (15% do total) possuíam certificado de ensino fundamental, 702 (55% do total) de ensino médio e 378 (30% do total) de ensino superior. No que se refere às vagas reservadas, no total, 215 (pouco menos de 17% do total de convocados) foram ocupadas por negros: 48 com nível fundamental (25% do total de pessoas convocadas com essa escolaridade), 145 com nível médio (20% dos convocados desse nível) e 22 com nível

superior (pouco menos de 6% dos convocados com essa qualificação). Esses dados estão ilustrados no Gráfico 6, adiante.

Gráfico 6 – Vagas ocupadas em cargos para TAE, por escolaridade, em termos percentuais (2014 – 2018)



Fonte: elaborado pelo autor com base em dados da UFRJ (2018d)

Evidentemente, as demais vagas se referem aos candidatos da ampla concorrência. Porém, vale destacarmos que elas podem ter sido ocupadas tanto por pessoas "não-negras", que foram diretamente convocadas para os cargos, ou podem ter sido preenchidas por candidatos negros que, ao serem chamados, primeiramente para a ampla concorrência, deixaram de ocupar a vaga por meio de cota racial e abriu oportunidade aos cotistas seguintes da lista de classificação.

Ressaltamos também que os postos criados para candidatos portadores de deficiência não foram registrados nesta pesquisa por já terem garantia constitucional da reserva de vagas (Lei 7.853/89) e por não influenciarem nos resultados referentes às cotas raciais, pois a reserva de vagas a negros deve ser proporcional às vagas produzidas para a ampla concorrência, excluindo-se as já garantidas para os deficientes.

Enfim, ao analisarmos os números dispostos nos gráficos acima divulgados, podemos supor, a princípio, que apesar de a UFRJ ter implementado regularmente a política de cotas raciais em seus concursos públicos, ao longo dos últimos quatro anos, ela se apoiou em exceções permitidas pela legislação (BRASIL, 2014c) que serviram de base para empreender estratégicas com as quais o fomento de reserva de vagas a negros foi prejudicado em prol da manutenção do critério do amplo acesso à instituição,

beneficiando (in)diretamente sujeitos de origem branca, historicamente privilegiados na sociedade.

Destacamos ainda que a UFRJ pareceu ter restringido, sistematicamente, a garantia da reserva de vagas a negros levando em consideração os cargos de maior qualificação e remuneração, dentre as categorias de TAE da Universidade, o que pode explicar o baixo índice de candidatos cotistas convocados para os cargos de nível superior, da classe E, em 6%. Embora a instituição tenha seguido à risca a legislação (BRASIL, 2014c), passa-nos a impressão de que tais posições não deveriam ser destinadas a pessoas negras, mesmo que aprovadas naqueles concursos públicos.

A partir da seleção do edital 455/17 (UFRJ, 2017a), a UFRJ passou a implantar bancas de heteroidentificação, designadas a comprovar, fenotipicamente, o perfil dos candidatos autodeclarados negros inscritos para concorrer às vagas reservadas como cota racial. No subcapítulo em sequência, mostraremos o desempenho dessa comissão, detalhando todos os dados relativos a essa nova etapa instituída nos concursos da instituição.

3.2 – A atuação da banca de heteroidentificação no concurso 455/17

Para se evitar que as cotas raciais, destinadas aos afro-brasileiros aprovados em concurso público, sejam ocupadas por aqueles que falsamente declararam-se aptas a usufruir de tal medida positiva, as instituições passaram a conferir a identidade racial dos candidatos inscritos como cotistas por intermédio de bancas de heteroidentificação, também chamadas de bancas de aferição racial (FERRES JÚNIOR *et al*, 2018), com a finalidade de garantir o principal objetivo dessa política afirmativa: o de fomentar a participação e a representatividade negra em espaços de poder majoritariamente ocupados por pessoas brancas.

A etapa de aferição racial instituída pela UFRJ esteve ancorada pelos ditames da Orientação Normativa nº 03/2016[7] (BRASIL, 2016), da Secretaria de Gestão de Pessoas

[7] O documento foi atualizado posteriormente para a Portaria Normativa nº 4, de 06 de abril de 2018, do MPDG, que regulamentou "o procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração dos candidatos negros, para fins de preenchimento das vagas reservadas nos concursos públicos federais, nos termos da Lei n°12.990, de 9 de junho de 2014".

e Relações do Trabalho no Serviço Público, do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, do governo federal. Podemos citar, dentre outros pontos disponíveis no documento, que:

> § 1º - As formas e critérios de verificação da veracidade da autodeclaração deverão considerar, tão somente, os aspectos fenotípicos do candidato, os quais serão verificados obrigatoriamente com a presença do candidato.
> § 2º - A comissão designada para a verificação da veracidade da autodeclaração deverá ter seus membros distribuídos por gênero, cor e, preferencialmente, naturalidade.
> § 3º - Na hipótese de constatação de declaração falsa, o candidato será eliminado do concurso sem prejuízo de outras sanções cabíveis. (BRASIL, 2016, p. 54)

Diante do exposto, entendemos que o critério a ser considerado para verificar a legitimidade do candidato autodeclarado negro às cotas raciais deve ser, exclusivamente, o seu fenótipo – cor da pele, feições faciais e textura capilar –, tendo em vista que este é o fator preponderante pelo qual se impõe a discriminação racial na sociedade brasileira (VAZ, 2018).

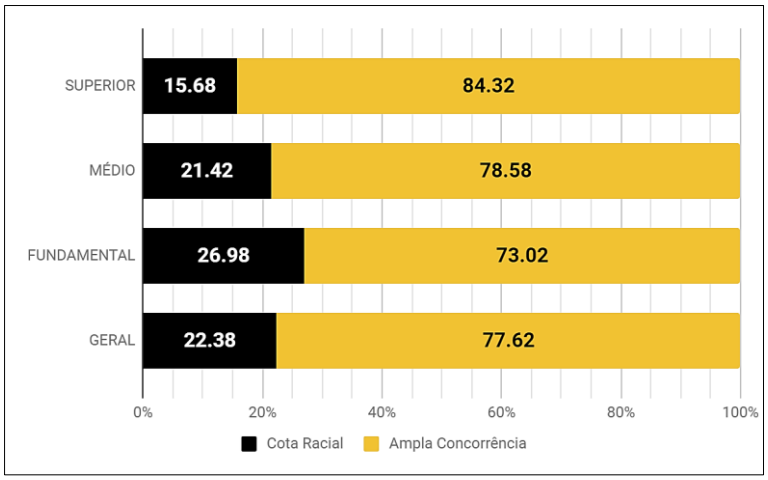
Como a Orientação Normativa foi publicada em agosto de 2016, nos primeiros concursos da UFRJ com a Lei 12.990/14 (BRASIL, 2014c) em vigor, o 390/14 (UFRJ, 2014) e 293/16 (UFRJ, 2016), os candidatos inscritos como cotistas não passaram previamente por uma banca de aferição da autodeclaração racial, o que apenas passou a ocorrer a partir do concurso 455/2017 (UFRJ, 2017a). Vale ressalvarmos que na seleção nº 861/17 (UFRJ, 2017b) nenhuma vaga reservada como cota racial foi aberta naquele edital, o que inviabilizou a implantação dessa etapa.

Diante do exposto, faremos uma análise criteriosa acerca do primeiro concurso – e o único do período de estudo – com atuação da banca de heteroidentificação, o do edital 455, de 2017 (UFRJ, 2017a).

No certame em discussão (UFRJ, 2017a), houve um total de 58.279 candidatos inscritos para concorrer aos cargos públicos vagos, lotados na cidade do Rio de Janeiro. Desses, 43.574 puderam concorrer tanto para as vagas referentes à ampla concorrência como para as cotas raciais, em cargos que possuíam, no mínimo, três vagas abertas em edital. Dentre esses mais de 43 mil inscritos, 9.752 (22%) optaram por se candidatar às reservas de vagas, disponíveis para os três níveis de TAE.

Desse modo, ao segmentarmos os participantes por nível escolar, percebemos que, à medida em que a exigência de qualificação acadêmica aumenta, há uma diminuição de candidatos autodeclarados negros, interessados em disputar as vagas reservadas para a ação afirmativa, como podemos visualizar no Gráfico 7, a ser exposto a seguir.

Gráfico 7 – Concorrência para as vagas oferecidas, por escolaridade, em termos percentuais (Edital 455/17)



Fonte: elaborado pelo autor, com base em dados da UFRJ (2018d).

Ao final da primeira etapa, composta pela prova objetiva, dos 9.752 candidatos autodeclarados negros, inscritos para os cargos de nível fundamental, médio e superior, 1.816 (4% do total de inscritos do concurso e 19% dos negros autoidentificados) foram aprovados e convocados a participar, posteriormente, do processo de verificação fenotípica. A comissão de heteroidentificação, regulamentada pela Portaria nº 61/2018 da UFRJ (2018b), foi composta por 32 servidores designados pelo Reitor, sendo 12 homens e 20 mulheres, todos técnico-administrativos da instituição.

O edital do certame reitera que a verificação da veracidade da autodeclaração "consider[a], tão somente, os aspectos fenotípicos do candidato" (UFRJ, 2017a, p. 6). Nessa etapa, o documento convocatório para a etapa de heteroidentificação, número 03/2018, delimita em seu artigo terceiro que o participante deve apresentar uma fotografia facial, do tamanho 5x7, recente, colorida e com fundo branco (UFRJ, 2018a), sendo esta parte imprescindível para os procedimentos analíticos da banca.

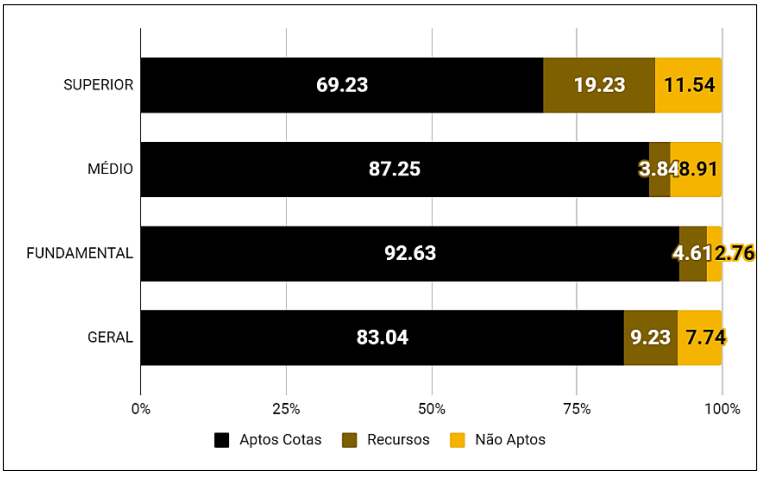
Ao final do processo de verificação fenotípica, realizado em dias distintos, 967 candidatos (53%) se apresentaram para as bancas de aferição e 861 (47%) faltaram à

convocação. Entre os participantes presentes, ao todo, 117 candidatos (12%) tiveram suas candidaturas às reservas de vagas indeferidas previamente. Após a análise dos recursos, 43 deles (37% dos indeferidos anteriormente) tiveram seus pedidos reavaliados e, com a reversão da decisão, foram oficializados na lista final de aprovados como cotistas.

Por nível de ensino, os cargos que exigiram formação em nível superior apresentaram o maior índice de candidatos previamente reprovados na análise fenotípica, 31% (8/26) dos avaliados. Em comparação com outras escolaridades, o número de negros graduados e indeferidos nesta etapa representou, percentualmente, um terço a mais dos reprovados às oportunidades destinadas aos concluintes do ensino básico: 12,7% (83/651) com ensino médio e 7,4% (16/217) com ensino fundamental. Outro parâmetro: enquanto 90% dos candidatos concorrentes às vagas com exigência mínima de ensino fundamental completo foram aprovados na primeira análise de heteroidentificação, menos de 70% tiveram o mesmo desempenho aos cargos do ensino superior, indicando uma discrepância no desempenho da aferição racial associada ao nível escolar.

Ainda em relação aos cargos de nível superior, pouco mais de 19% dos candidatos com graduação completa conseguiram reverter, por meio de recurso, as decisões preliminares da comissão, fazendo com que o número de candidatos aprovados, na etapa de verificação racial, subisse para 88%, ainda inferior às outras categorias desse certame, como pode ser demonstrado no Gráfico 8.

Gráfico 8 – Desempenho dos candidatos autodeclarados negros na banca de heteroidentificação, em termos percentuais (Edital 455/17)



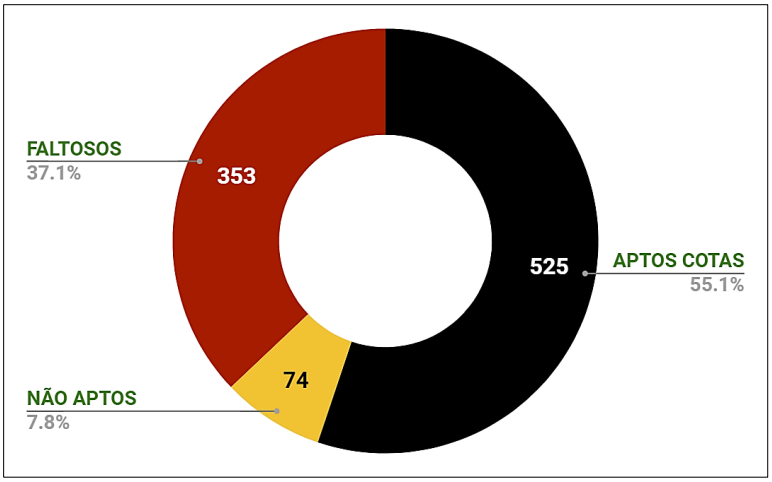
Fonte: elaborado pelo autor, com base em dados da UFRJ (2018d).

Os índices abaixo da média, observados nos indicadores dos cargos de nível superior, comparados com os de outras escolaridades, podem indicar duas possibilidades: ou a política institucional da UFRJ se propôs a obstaculizar o acesso de pessoas negras às melhores posições ou houve uma maior presença de candidatos "não-negros", inscritos como cotistas – atraídos pelas maiores remunerações oferecidas pelos cargos de nível E –, que foram indeferidos pela comissão de heteroidentificação racial.

Apesar de não ter tido responsabilidade direta, quanto à segunda hipótese apresentada, devemos salientar que a UFRJ não criou estratégias para inibir possíveis práticas fraudulentas no acesso à reserva de vagas, uma vez que os candidatos intencionados em burlar o sistema de cotas raciais continuaram inscritos no concurso e fizeram parte da lista final de aprovados da ampla concorrência, ao contrário do que a Orientação Normativa (BRASIL, 2016, p. 54) recomenda: "na hipótese de constatação de declaração falsa, o candidato será eliminado do concurso sem prejuízo de outras sanções cabíveis".

No que se refere ao cargo de maior concorrência do concurso 455/2017 (2014a), o de Assistente em Administração, com exigência de conclusão do ensino médio, foram ofertadas vagas em quatro funções específicas: para atuar no Hospital Universitário e nas unidades acadêmicas, para o horário diurno e para o chamado "diferenciado", no qual engloba o período noturno. Ilustramos os dados coletados no gráfico em sequência.

Gráfico 9 – Desempenho dos candidatos autodeclarados negros após análise fenotípica, em termos percentuais – Assistente em Administração (Edital 455/17)

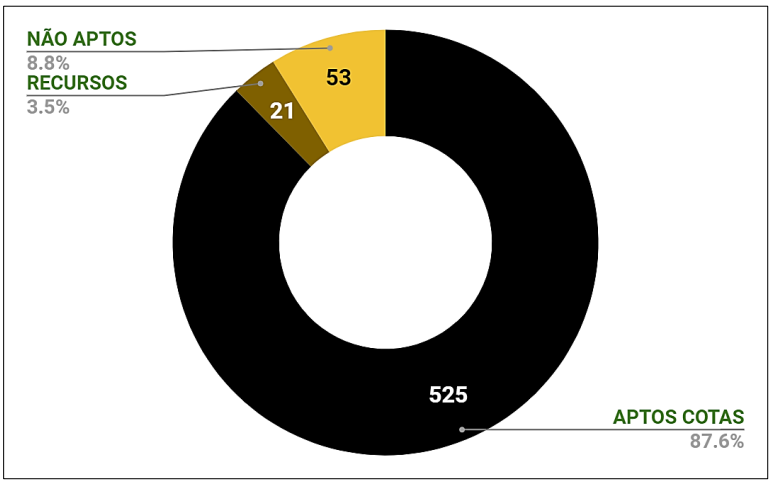


Fonte: elaborado pelo autor, com base em dados da UFRJ (2018d).

Ao todo, 11.106 candidatos disputaram as 13 vagas divulgadas no edital, para o referido cargo. Destes, 2.663 (24%) se inscreveram para concorrer às cotas raciais e 952 deles (9% dos participantes totais e 36% dos candidatos autodeclarados negros) passaram nas provas objetivas, sendo, então, convocados a participar das bancas de aferição do fenótipo. Dos 952 convocados para a verificação, a princípio, 353 (37%) não compareceram à avaliação, 525 (55%) foram julgados aptos às reservas de vagas e 74 (8%) apontados como não aptos ou, em outros termos, não possuíam o fenótipo negro, de acordo com a comissão.

Em um segundo momento, com a análise dos recursos das pessoas apontadas como "não aptos" às cotas raciais, dos 74 pedidos de reexame, 21 tiveram seus pedidos revertidos e passaram a compor a lista dos aprovados às reservas de vagas para negros (3,5% do total, excluídos os faltosos). Porém, em 53 casos (9%), foi mantida a decisão da comissão de negar o direito desses participantes de ingressar na UFRJ por intermédio da ação afirmativa, como podemos conferir no Gráfico 10.

Gráfico 10 – Desempenho dos candidatos autodeclarados negros após recursos da análise fenotípica, em termos percentuais – Assistente em Administração (Edital 455/17)



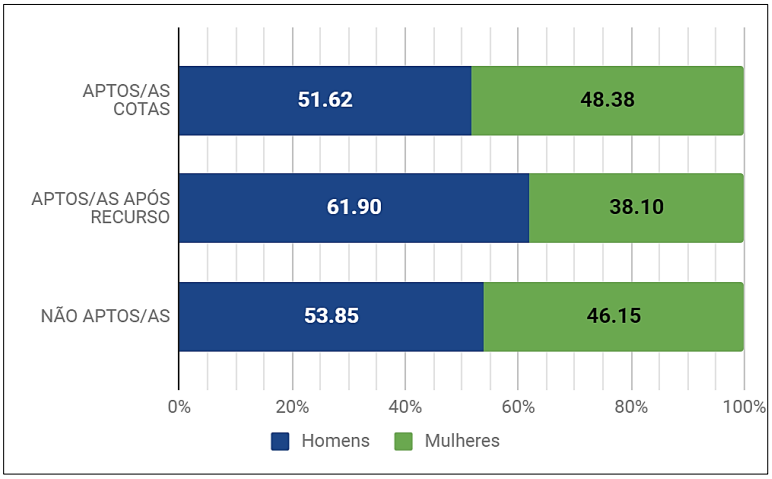
Fonte: elaborado pelo autor, com base em dados da UFRJ (2018d).

Ao trazermos uma análise mais detalhada acerca da etapa de verificação fenotípica, percebemos que, diante de um recorte de gênero, os participantes do sexo masculino tiveram uma leve diferença em comparação com os do sexo feminino, como podemos observar mais à frente. Segundo os dados do Gráfico 11, no que se refere à aptidão para ocupar as reservas de vagas, 52% eram homens e 48% mulheres; dos

considerados não aptos, 54% pertencentes ao sexo masculino e 46% do sexo feminino. Entretanto, em relação aos recursos, houve certa discrepância: 62% dos homens tiveram o pedido deferido enquanto apenas 38% das mulheres conseguiram ter sua avaliação racial revertida.

Podemos então considerar, com base no gráfico de referência, que o grupo das mulheres foi o que teve menos sucesso no segmento referente aos pedidos de aceitação do recurso, visto que para cada dez homens que solicitaram a revisão do resultado da aferição racial, e que tiveram seu pedido deferido, apenas seis mulheres conseguiram ter o mesmo êxito.

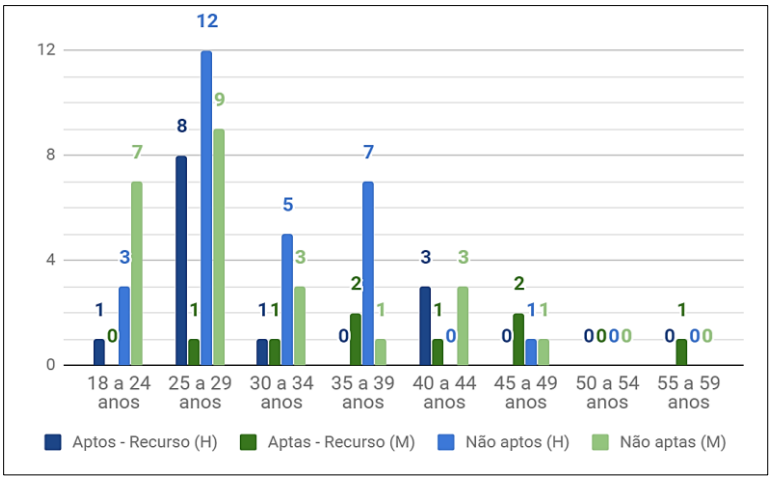
Gráfico 11 – Candidatos autodeclarados negros após a análise dos recursos, em termos percentuais, por sexo – Assistente em Administração (Edital 455/17)



Fonte: elaborado pelo autor, com base em dados da UFRJ (2018d).

Finalmente, no que se refere aos candidatos não aptos às cotas raciais, por decisão da comissão de heteroidentificação, além daqueles que entraram com recurso e foram deferidos posteriormente, delimitados pelo critério etário, podemos observar que grande parte desses candidatos engloba os participantes com idades entre 18 e 39 anos, de 83,5%, segundo exposto no Gráfico 12, disponível mais adiante. O percentual é proporcional, por exemplo, ao número total de pessoas inscritas no concurso, com a mesma faixa etária, de 80%.

Gráfico 12 – Candidatos autodeclarados negros após recursos da análise fenotípica, em termos percentuais, por faixa etária – Assistente em Administração (Edital 455/17)



Fonte: elaborado pelo autor, com base em dados da UFRJ (2018d).

No próximo subcapítulo, faremos uma análise acerca dos dados divulgados neste segmento e de informações complementares, a partir dos três eixos propostos para este estudo de caso: os quatro concursos realizados para cargos de TAE, ocorridos entre 2014 e 2018, o certame número 455/17 (UFRJ, 2017a) e a seleção para o cargo de Assistente em Administração, do mesmo edital.

3.3 – Considerações acerca do ingresso às cotas raciais nos concursos da UFRJ

Ao analisarmos os quatro editais publicados pela UFRJ, no período de vigência da Lei nº 12.990/14 (BRASIL, 2014c), assim como, especificamente, o concurso 455/2017 (UFRJ, 2017a) e a seleção para o cargo de Assistente em Administração, pertencente ao mesmo certame, podemos exprimir algumas observações:

3.3.1 – Sobre os quatro concursos públicos realizados entre 2014 e 2018

i. Ao observarmos o quantitativo total das vagas previsto em edital, a UFRJ não foi capaz de cumprir os preceitos da legislação vigente, uma vez que o

percentual reservado às cotas raciais foi de apenas 14%, inferior aos 20% indicados pela Lei 12.990 (BRASIL, 2014c);

ii. Levando-se em conta a escolaridade, apenas o total de vagas referente aos cargos de nível fundamental alcançou o mínimo estabelecido: 23% dos postos de nível C foram destinados aos afrodescendentes, por meio de ação afirmativa;

iii. Ao avaliarmos o quantitativo total de candidatos convocados, verificamos que os aprovados provenientes das reservas de vagas perfazem um percentual de apenas 17%, um número inferior, portanto, aos 20% assegurados em lei (BRASIL, 2014c);

iv. Entre os convocados provenientes de cotas raciais, apenas os aprovados para as vagas de nível fundamental e médio atingiram a meta de 20% do total de convocados, com base na escolaridade. Chama-nos a atenção que os cotistas convocados para as vagas de nível superior representem menos de 6% do total.

3.3.2 – Sobre o concurso 455 de 2017

i. O IBGE (2017b) apontou que há 55% de negros autodeclarados no Brasil. Entretanto, apenas 22% dos inscritos para esse certame se candidataram para disputar as vagas com cotas raciais disponíveis;

ii. A baixa demanda de candidatos autodeclarados negros inscritos como cotistas, de 22%, representa uma pequena evolução, se compararmos com o registrado no concurso anterior, o 390/2014, cujo percentual foi de 21,5% (UFRJ, 2014);

iii. O quantitativo de inscritos para as reservas de vagas é inversamente proporcional ao nível educacional desses candidatos: quanto maior a exigência de qualificação para ocupar um determinado cargo, menor foi o número de participantes negros, e vice-versa.

3.3.3 – Sobre o cargo de Assistente em Administração do concurso 455/17

i. Devemos ressaltar o elevado número de faltantes na etapa da análise fenotípica, acima dos 37%;

ii. Destacamos a alta taxa de candidatos autodeclarados negros reprovados na fase de heteroidentificação que tiveram o pedido de reconsideração do resultado também indeferido, em mais de 71% dos casos;

iii. Reforçamos que apesar de o percentual de mulheres consideradas não aptas às cotas tenha sido de 46%, ao observarmos os recursos para a revisão da decisão da verificação racial, o número de pedidos negados subiu para quase 62%.

Diante das observações acima delineadas, algumas questões inevitavelmente surgem: por que a UFRJ, em uma série de circunstâncias, não conseguiu que 20% das vagas totais oferecidas fossem efetivamente destinadas a pessoas negras por meio de ação afirmativa, como determina a lei (BRASIL, 2014c)? E por que esse índice apenas seria atingido quando os cargos, na ampla maioria, eram de nível médio ou fundamental, portanto, com baixos níveis de escolarização?

Ao refletirmos em torno dessas avaliações, e de outras feitas, ao longo desta Dissertação, temos a percepção de que a UFRJ, ao negligenciar a relevância dos preceitos legais, provenientes da Lei de Cotas no Funcionalismo Público – nº 12.990/2014 (BRASIL, 2014c), acabou permitindo que brechas da lei fossem empregadas de modo a impossibilitar a geração de oportunidades que poderiam mitigar, mesmo que minimamente, desigualdades históricas impostas ao povo afrodescendente, especialmente no acesso ao trabalho.

Aparentemente, a Universidade não contribuiu para que o seu quadro de servidores fosse mais inclusivo e diverso, assim como suas estratégias acabaram reforçando estigmas que atingem a população negra no Brasil, já que a maioria dos candidatos convocados, por intermédio de cota racial, ocupou os cargos menos conceituados e com menores rendimentos da instituição.

No capítulo em sequência, o último antes das nossas considerações finais, apontaremos quatro situações em que a gestão da política institucional da UFRJ poderia ter atuado – ou ter deixado de atuar – para restringir o acesso de candidatos negros às

oportunidades criadas na organização, dentre as quais, podemos citar: a segmentação dos cargos na publicação dos editais, o impedimento de convocação de cotistas em cargos sem reserva de vagas – mesmo com o chamamento de excedentes não-cotistas, ao longo da validade do concurso – e a própria omissão da Universidade em solucionar os casos apresentados.

4 – Como a gestão institucional conduziu a política de reserva de vagas a negros na UFRJ

4.1 – A segmentação de cargos

Dos 182 cargos com vagas abertas na UFRJ (2014; 2016; 2017a; 2017b), para a cidade do Rio de Janeiro, no período de 2014 a 2018, em 41 (22,5%) identificamos o desmembramento desses postos em virtude do turno de trabalho ou ao tipo de público a ser atendido, apesar de possuírem a mesma exigência de formação acadêmica. Ou seja, tal deliberação supostamente seguiu uma diretriz meramente discricionária, sem fundamentação acadêmica ou administrativa, uma vez que os requisitos básicos para ocupar os cargos fracionados foram rigorosamente idênticos, como pudemos exemplificar no Quadro 5, referente às vagas para o cargo de Técnico em Assuntos Educacionais, com exigência de graduação em Pedagogia ou em qualquer das licenciaturas.

Quadro 5 – Opções de vagas para o cargo de Técnico em Assuntos Educacionais (Concurso UFRJ – 455/17)

Código	*Cargo*	*Vagas Totais*	*Classe*	*Área de atuação*	*Requisito*
A-137	Técnico em Assuntos Educacionais	01	E	Atendimento ao Aluno	Graduação em Pedagogia ou licenciatura em qualquer área
A-138	Técnico em Assuntos Educacionais	01	E	Educação Especial	Graduação em Pedagogia ou licenciatura em qualquer área
A-139	Técnico em Assuntos Educacionais	02	E	Geral	Graduação em Pedagogia ou licenciatura em qualquer área

Fonte: elaborado pelo autor com base em dados da UFRJ (2018d).

Ao vermos o quadro de vagas para o referido cargo, podemos perceber que se as vagas tivessem sido ofertadas em um cargo unificado, sem a determinação de "área de

atuação", mais de um sexto dos postos destinados à ampla concorrência (17%) teriam sido cedidos para candidatos negros inscritos como cotistas, pois assim seria produzido um quantitativo total de vagas, para o referido cargo, suficiente para disponibilizar uma vaga obrigatória como cota racial, como define a lei: "a reserva de vagas será aplicada sempre que o número de vagas oferecidas no concurso público for **igual ou superior a 3 (três)**" (BRASIL, 2014c, on-line, grifo nosso). Na situação em tela, haveria quatro postos de trabalho para o cargo único de Técnico em Assuntos Educacionais, sendo que um seria, por consequência, vaga reservada a candidato autodeclarado negro.

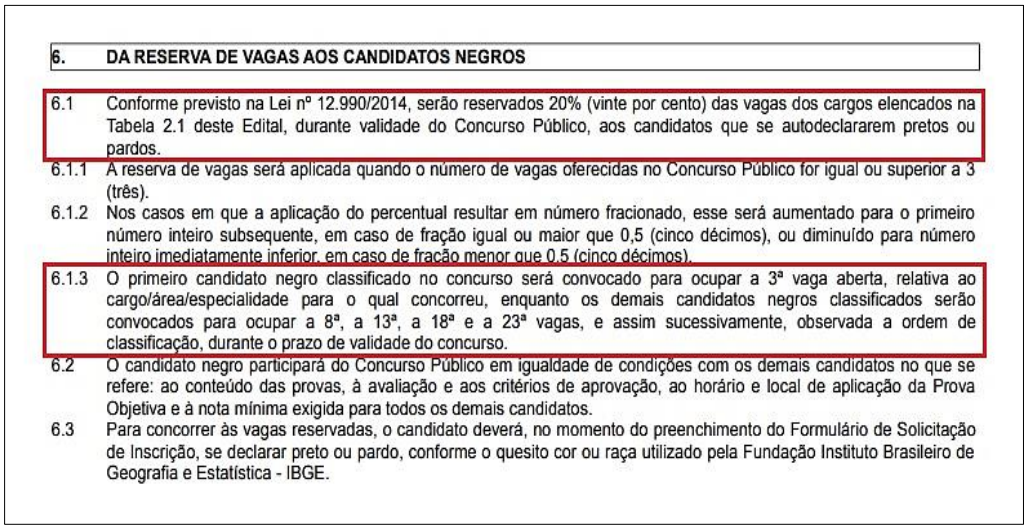
4.2 – A impossibilidade de convocação posterior de candidatos cotistas

É notável a ausência de um dispositivo legal, assegurado em edital, que autorizasse a convocação futura de candidatos aprovados, autodeclarados negros, às reservas de vagas, caso a demanda ultrapassasse, com o passar do tempo – e dentro do prazo de validade do concurso –, três aprovados por cargo. Isso garantiria a presença proporcional de negros nas vagas excedentes, mesmo se estivesse publicado previsão de vagas menor que o mínimo obrigatório em lei para se exigir a criação de cota racial, como aconteceu nos casos de divulgação de cargos com uma ou duas vagas, por exemplo.

Podemos apresentar um exemplo de seleção cujo edital garantiu a convocação de candidatos negros inscritos como cotistas, independentemente do número de vagas divulgadas previamente em edital: o concurso público nº 01/2018, do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª região, do estado do Rio de Janeiro. Precisamos ressaltar que a Lei 12.990/14 (BRASIL, 2014c), que instituiu cotas raciais no serviço público federal, possui abrangência apenas no Executivo e não no Judiciário, esfera de poder onde o TRT/RJ desempenha suas atividades.

Nessa seleção, o TRT havia confirmado, a princípio, cinco cargos com uma ou duas vagas e quatro com "cadastro de reserva" (a princípio, sem vaga declarada). A princípio, em nenhum desses cargos haveria garantia à reserva de vagas a negros (TRT, 2018). Entretanto, mesmo sem essa obrigatoriedade, o edital em análise apresentou, no subitem 6.1, a garantia de reserva de 20% das vagas, tendo como base os preceitos da Lei de Cotas para o Executivo Federal (BRASIL, 2014c), respeitando, inclusive – a partir da

terceira vaga aberta pelo órgão, ao longo da vigência da seleção –, a proporção numérica estabelecida por aquela legislação, como podemos evidenciar na figura a seguir, com grifos nossos.



6. DA RESERVA DE VAGAS AOS CANDIDATOS NEGROS

6.1 Conforme previsto na Lei nº 12.990/2014, serão reservados 20% (vinte por cento) das vagas dos cargos elencados na Tabela 2.1 deste Edital, durante validade do Concurso Público, aos candidatos que se autodeclararem pretos ou pardos.

6.1.1 A reserva de vagas será aplicada quando o número de vagas oferecidas no Concurso Público for igual ou superior a 3 (três).

6.1.2 Nos casos em que a aplicação do percentual resultar em número fracionado, esse será aumentado para o primeiro número inteiro subsequente, em caso de fração igual ou maior que 0,5 (cinco décimos), ou diminuído para número inteiro imediatamente inferior, em caso de fração menor que 0,5 (cinco décimos).

6.1.3 O primeiro candidato negro classificado no concurso será convocado para ocupar a 3ª vaga aberta, relativa ao cargo/área/especialidade para o qual concorreu, enquanto os demais candidatos negros classificados serão convocados para ocupar a 8ª, a 13ª, a 18ª e a 23ª vagas, e assim sucessivamente, observada a ordem de classificação, durante o prazo de validade do concurso.

6.2 O candidato negro participará do Concurso Público em igualdade de condições com os demais candidatos no que se refere: ao conteúdo das provas, à avaliação e aos critérios de aprovação, ao horário e local de aplicação da Prova Objetiva e à nota mínima exigida para todos os demais candidatos.

6.3 Para concorrer às vagas reservadas, o candidato deverá, no momento do preenchimento do Formulário de Solicitação de Inscrição, se declarar preto ou pardo, conforme o quesito cor ou raça utilizado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE.

Figura 3 – Da reserva de vagas aos candidatos negros para o TRT da 1ª Região (Concurso 01/18)

Fonte: Tribunal Regional do Trabalho (2018).

Ou seja, o TRT da 1ª Região, por meio de uma determinação infralegal, de iniciativa da própria instituição, abriu a oportunidade para que candidatos afrodescendentes pudessem se inscrever no concurso supracitado e concorrer a vagas reservadas como cota racial, mesmo não estando abrangida pela Lei 12.990 (BRASIL, 2014c). Além disso, o Tribunal ultrapassou os limites estabelecidos pela própria legislação ao garantir o chamamento de aprovados negros mesmo em cargos com menos três vagas divulgadas em edital, uma iniciativa que a UFRJ, até o final do período de estudo (dezembro/2018) não havia instituído, arbitrariamente, em seus concursos.

4.3 – A convocação de excedentes sem a contemplação de cotistas

Entre 2014 e 2018, dos 182 cargos com ofertas de vagas na UFRJ (2014; 2016; 2017a; 2017b), nas unidades da cidade do Rio de Janeiro, em 147 (81% do total) havia uma ou duas vagas oferecidas, previamente publicadas em edital, ou, em outras palavras,

sem exigência de garantia de reserva de vagas, conforme determina a Lei de Cotas do Funcionalismo Público – nº 12.990 (BRASIL, 2014c).

Detalharemos, no quadro a seguir, o quantitativo de cargos abertos, nos seus respectivos concursos, de modo a destacar a gestão da política institucional da UFRJ no que tange à distribuição das vagas reservadas a negros, com base no nível de escolaridade exigido. Podemos perceber que quanto maior a escolaridade, menor o número de vagas disponíveis como cota racial, publicado em edital.

Quadro 6 – Quantitativo de cargos abertos, em edital, com reserva de vagas para TAE na UFRJ, por nível escolar (2014-2018)

Concurso	***NÍVEL C*** ***Ensino Fundamental***		***NÍVEL D*** ***Ensino Médio***		***NÍVEL E*** ***Ensino Superior***	
	Com Cota[8]	*Sem Cota*	*Com Cota*	*Sem Cota*	*Com Cota*	*Sem Cota*
390/2014	5/8 *(62,5%)*	3/8 *(37,5%)*	2/6 *(33,3%)*	4/6 *(66,7%)*	0/8 *(0%)*	8/8 *(100%)*
293/2016	1/1 *(100%)*	0/1 *(0%)*	7/21 *(33,3%)*	14/21 *(66,7%)*	6/41 *(14,6%)*	35/41 *(85,4%)*
455/2017	2/6 *(33,3%)*	4/6 *(66,7%)*	8/21 *(38,1%)*	13/21 *(61,9%)*	4/51 *(7,8%)*	47/51 *(92,2%)*
861/2017	–	–	0/3 *(0%)*	3/3 *(100%)*	0/16 *(0%)*	16/16 *(100%)*
Total	**08/15** ***(53,3%)***	**07/15** ***(46,7%)***	**17/51** ***(33,3%)***	**34/51** ***(77,7%)***	**10/116** ***(8,6%)***	**106/116** ***(91,4%)***

Fonte: elaborado pelo autor com base em dados da UFRJ (2018d).

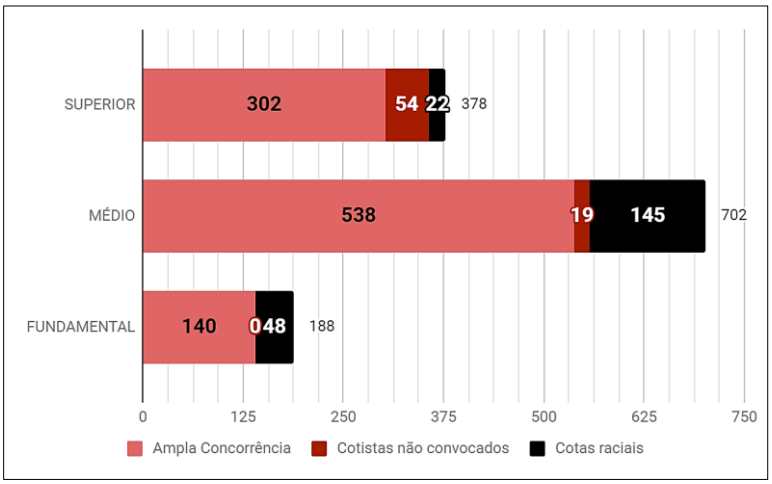
Nota-se que os cargos de nível E, de nível superior, detiveram, de maneira discrepante, as maiores defasagens quanto à reserva de vagas a negros, sendo evidente a desproporção entre a qualificação do cargo e a criação de postos destinados a cotistas. O único nível cuja cota racial esteve garantida, em mais da metade dos cargos – por possuírem, no mínimo, três vagas asseguradas em edital –, é o fundamental: de menor importância e remuneração na instituição.

No entanto, cabe-nos ressaltar que, dos 147 cargos com a referida restrição de

[8] Reiteramos que o cargo com três ou mais vagas assegura uma vaga como cota racial, bem como a proporção de 20% dos convocados (BRASIL, 2014).

reserva de vagas a negros, 54 (37%) superaram, posteriormente, o limite de três aprovados convocados, o que, nessa circunstância, garantiria, ao menos, uma vaga para candidato inscrito como cotista. Se seguirmos essa lógica, ao todo, 73 candidatos afrodescendentes deixaram de ocupar vagas que poderiam ter sido redirecionadas para as cotas raciais: 54 seriam frutos de cargos de nível superior e 19 de nível médio, como podemos visualizar no gráfico subsequente.

Gráfico 13 – Vagas redirecionadas a cotas raciais, em cargos de TAE, por escolaridade (2014-2018)



Fonte: elaborado pelo autor com base em dados da UFRJ (2018d).

Ao analisarmos o gráfico, podemos observar que não houve carência de vagas reservadas a negros nos cargos de nível fundamental, o que podemos pressupor que, para as oportunidades mais "elitistas", com formação em nível superior, a UFRJ não conseguiu tomar as devidas precauções para evitar que 14% das vagas abertas fossem ocupadas, indevidamente, por não-cotistas.

Subentende-se então que a UFRJ, intencionalmente ou não, restringiu o acesso de candidatos negros, na condição de cotistas, às vagas destinadas aos cargos de maior vencimento e *status* social, de maneira análoga à sistemática do racismo institucional, que excluí pessoas afrodescendentes de ocupar as melhores oportunidades ofertadas dentro de uma organização, conforme visto no Subcapítulo 1.1.3.

Além disso, as consequências podem ser constatadas não somente na exclusão de candidatos negros aos postos de nível superior, mas também na (im)possibilidade de acúmulo de cargos no serviço público federal: os cargos de classe E, pela natureza de suas

funções, oferece esse direito garantido pela Constituição. Ou seja, o prejuízo para a população negra é ainda mais impactante se levarmos em conta essa particularidade dos cargos mais elevados.

Podemos citar, ainda, um caso simbólico, ocorrido no cargo de Médico – Clínico Medicina Interna, do concurso 293/16 (UFRJ, 2016). Apesar da previsão de uma vaga para tal atividade, foram chamados, ao final do período convocatório, 28 candidatos aprovados, sendo nenhum negro inscrito como cotista. Como a UFRJ não estabeleceu um dispositivo, expresso em edital, que pudesse garantir a realocação de parte das vagas para a política de ação afirmativa – como aconteceu no concurso 01/2018, do TRT da 1ª Região (2018), mencionado anteriormente –, consequentemente, cinco candidatos negros deixaram de ingressar na instituição por intermédio de cota racial, no cargo em discussão.

4.4 – A omissão da instituição na análise dos concursos

De acordo com o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, disposto na Lei nº 8.112/90 (BRASIL, 2014b, p. 49), é dever do servidor "representar contra ilegalidade, omissão ou abuso de poder" (p. 46), além de que sua responsabilidade civil-administrativa "resulta de ato omissivo ou comissivo praticado no desempenho do cargo ou função".

Sendo assim, podemos interpretar que a UFRJ, por meio de seus gestores, se comportou de maneira omissa ao ignorar os dados relativos dos quatro concursos realizados durante um período de quase quatro anos, que contaram com a participação de dezenas de milhares de candidatos. Essa provável negligência impactou decisivamente o desenvolvimento da política de ação afirmativa promovida dentro da instituição, especialmente quando remetemos à ocupação de pessoas afrodescendentes aos cargos de nível superior, de menos de 6%, segundo os nossos dados.

O resultado dessa aparente omissão ocasionou na redução de pessoas negras atendidas pela política de recorte racial, em todas as seleções analisadas. Como vimos, o número de candidatos afrodescendentes convocados pela instituição, via reserva de vagas, passou de 28% para 18%, em cargos de nível C, e de 26% para 9%, em cargos de nível D, entre os concursos 390/14 e 455/17; e de 8% para 5%, em cargos de nível D, entre os

concursos 293/16 e 455/17 (UFRJ, 2016; 2017a).

Por conta desse cenário insatisfatório, inclusive, o Ministério Público Federal, através da Procuradoria Regional dos Direitos do Cidadão do Rio de Janeiro, moveu uma ação civil pública contra a UFRJ, em 2019, por desrespeitar o sistema de cotas raciais estabelecido pela Lei 12.990/14 (BRASIL, 2014c), destacando que a instituição utilizou, no concurso nº 255/2019[9] (UFRJ, 2019a) a segmentação dos cargos de mesmas funções na publicação do edital, com o intuito de frustrar a garantia de reserva imediata de vagas a candidatos negros, impedindo-os de se inscreverem como cotistas, (MPF, 2019), conforme expusemos no Subcapítulo 4.1.

O MPF citou, no referido processo, o julgamento da Ação Declaratória de Constitucionalidade nº 41, do ano de 2017, na qual o Supremo Tribunal Federal determinou que "os concursos não podem fracionar as vagas de acordo com a especialização exigida para burlar a política de ação afirmativa, que só se aplica em concursos com mais de duas vagas" (BRASIL, 2017, p. 3). Para os procuradores do PRDC/RJ, responsáveis pela ação, as estratégias fomentadas pela UFRJ são evidentes quanto à ilegalidade e violação da lei (MPF, 2019).

O posicionamento do MPF sugere que tais irregularidades estiveram presentes nos concursos públicos da instituição desde 2014 – quando houve a primeira seleção com a obrigatoriedade de reserva de vagas a negros –, levando-se em consideração os dados extraídos das referidas seleções, nos quais ficou evidenciado um déficit histórico na ocupação das cotas raciais, como pudemos acompanhar ao longo desta Dissertação.

Em face a essa suposição, e sem mais elementos a serem divulgados, dedicaremos o próximo segmento às considerações finais. Vamos recapitular os principais pontos debatidos ao longo deste trabalho e que foram determinantes para analisarmos a gestão da política institucional da UFRJ no que tange à gestão da política de reserva de vagas a negros em concursos públicos, nos últimos anos. Além disso, aproveitaremos a oportunidade para expormos nossas análises derradeiras acerca do tema em discussão, nas quais traçaremos perspectivas que podem fazer com que a instituição alcance um melhor desempenho no cumprimento da legislação, o mais breve possível.

[9] Seleção realizada após o período estabelecido para a análise desta pesquisa.

Considerações finais

Pudemos observar, ao longo deste trabalho, que a Universidade Federal do Rio de Janeiro, tendo como base a organização dos seus concursos públicos, valeu-se de mecanismos legais para dificultar a criação e a distribuição de vagas reservadas a pessoas negras conforme o estabelecido pela Lei Federal de Cotas no Serviço Público – Lei nº 12.990/2014 (BRASIL, 2014c), prejudicando, dessa forma, o pleno acesso desses cidadãos às oportunidades oferecidas pela organização.

A política institucional da UFRJ se evidenciou, na ingerência dos concursos da instituição, a partir de quatro aspectos fundamentais: (i) na segmentação de cargos públicos, de mesma função ou requisito acadêmico; (ii) na inexistência de uma política que garantisse o chamamento de cotistas por raça, independentemente do número de vagas abertas em edital; (iii) na exclusão automática de candidatos autodeclarados negros, quando houve a convocação de aprovados às vagas excedentes, nos cargos de TAE; (iv) na omissão, por parte da instituição, em analisar o próprio método de seleção, a fim de reparar os desacertos que interferiram no êxito da gestão da política de cotas raciais.

Durante o período analisado, de 2014 a 2018, desde que a "Lei de Cotas" passou a vigorar em concursos públicos para o Executivo federal, evidenciamos que a UFRJ não conseguiu atingir os índices mínimos exigidos pela legislação no que se refere, por exemplo, à ocupação das vagas ofertadas por pelo menos 20% de candidatos negros, inscritos para cota racial, em cargos destinados aos que concluíram o ensino superior, exatamente as posições mais almejadas da instituição.

Muito se deveu porque, durante aquele período, dos 182 cargos com vagas abertas, por meio de concurso público (UFRJ, 2014; 2016; 2017a; 2017b), em apenas 35 (19%) houve vagas reservadas a negros autodeclarados. Isso significa que foram garantidas, para tais oportunidades, no mínimo, três vagas publicadas em edital, sendo que uma deveria ser destinada a candidato de origem negra, segundo os ditames da Lei 12.990 (BRASIL, 2014c).

Portanto, com base na política institucional estabelecida pela UFRJ, nos demais 147 cargos, dispostos de uma ou duas vagas abertas – logo, sem a obrigatoriedade de cota racial –, não houve a expectativa de convocação de candidatos afrodescendentes, que poderiam, posteriormente, ocupar vagas excedentes, geradas ao longo da vigência dos

quatro concursos estudados. Contudo, como vimos, a lei-base não oferece a possibilidade de um critério diferenciado de seleção de cotistas, bem como não impede que uma organização dê preferência em convocar um número maior de beneficiados por meio dessa ação afirmativa, seguindo seus próprios procedimentos.

Neste trabalho, esclarecemos que a principal razão para a existência de uma excessiva demanda na UFRJ de cargos com menos de três vagas abertas deveu-se pela política de segmentação de cargos, que, de tão eficiente, fez com que não se gerasse o quantitativo mínimo de vagas necessário para a obrigatoriedade de cota racial em quase um quinto do total de cargos abertos ao longo do quadriênio em estudo.

Por consequência, a instituição, ao não se preocupar em estabelecer uma mera cláusula em edital que pudesse garantir a convocação futura de candidatos negros, inscritos como cotistas – como aconteceu, por exemplo, no concurso do TRT/RJ (2018) –, ignorou a possibilidade do surgimento de vagas excedentes durante a vigência dos certames, e que seriam ocupadas indevidamente por pessoas não-negras, como aconteceu em 73 casos. Dessas vagas, em 54 foram referentes a cargos de nível superior, da classe E.

Entendemos, assim, que a UFRJ, seja de maneira direta ou indireta, de modo consciente ou não, por intermédio dos seus gestores, não dispôs de alternativas que beneficiaram o pleno acesso de pessoas negras aos cargos mais almejados da instituição, os das funções decisórias e das melhores remunerações, de modo que se pudesse atingir o mínimo determinado pela legislação vigente (BRASIL, 2014c).

Por outro lado, embora tenha apresentado resultados decepcionantes para os cargos de nível E, que comprometeram a eficácia da política de recorte racial, a Universidade também instituiu mecanismos que fizeram com que as seleções se tornassem mais seguras e criteriosas no que se refere ao acesso à reserva de vagas destinada a candidatos autoidentificados pretos ou pardos.

A partir de 2016, a UFRJ implantou a etapa de verificação da veracidade da autodeclaração racial, no intuito de comprovar, fenotipicamente, os candidatos que optaram por ocupar uma cota reservada a afrodescendente. A comissão de heteroidentificação, composta por servidores técnico-administrativos, analisou quem se se enquadrava nos critérios étnico-raciais, de forma a coibir eventuais interessados em burlar o sistema de reserva de vagas (BRASIL, 2016).

Mais uma vez, os cargos de nível superior estiveram em evidência, ao terem o maior número de análises fenotípicas previamente indeferidas (31%), de pedidos de reconsideração solicitados (19%) e de indeferimentos definitivos (12%). Dentre as possibilidades, podemos sugerir uma presença maior de pessoas não-negras candidatando-se às vagas reservadas para as cotas raciais, incentivadas por remunerações mais altas, o que pode ter elevado o número de pedidos indeferidos, ou mesmo um procedimento mais criterioso da banca de aferição, justamente para coibir essas eventuais fraudes, nos cargos mais almejados.

Embora testemunhemos essa tentativa da UFRJ em aperfeiçoar a gestão sob o sistema de cotas raciais, devemos ponderar que a instituição não deixou de apresentar cenários desfavoráveis à criação de reserva de vagas. A segmentação de cargos, por exemplo, esteve presente em todas as seleções analisadas durante o quadriênio 2014-2018. Somente no ano seguinte, o Ministério Público Federal exigiu explicações acerca da realização do concurso 255/2019 (BRASIL, 2019a).

O MPF identificou, naquela oportunidade, um [novo] caso de separação de cargos de mesma função administrativa, tendo como único intento a impossibilidade de contabilizar um número suficiente de vagas para que houvesse a obrigatoriedade de cota racial. Por esse motivo, o órgão determinou que a UFRJ republicasse o edital 255, substituindo-o pelo de número 517. Seriam oferecidas 35 vagas para o município do Rio de Janeiro e em nenhum dos cargos disponíveis houve o mínimo de três vagas abertas, necessário para a garantia de reserva de vagas a candidatos negros – conforme preceitua a legislação (BRASIL, 2014c).

Entretanto, pela primeira vez, desde que a instituição passou a oferecer cotas raciais em concursos públicos, foi garantido, no edital, a convocação de candidatos autodeclarados negros para a etapa de aferição racial, em número de dez, para todos os cargos, como forma de assegurar a convocação subsequente desses aprovados, caso o número de pessoas nomeadas alcance mais de três candidatos ao longo do período de validade do referido certame.

De acordo com o artigo 5.1 do edital do concurso 517/19 (UFRJ, 2019b), será respeitada a proporção de 20% de candidatos aprovados, inscritos como cotistas, na lista final de homologados, com expectativa de serem convocados até o prazo final do certame, conforme tínhamos idealizado, no Subcapítulo 4.2 deste trabalho. A partir dessa medida,

é possível acreditarmos que o déficit apresentado de 30% de vagas que deveriam ter sido ocupadas por negros concursados será gradativamente reduzido, à medida que a UFRJ convoque os excedentes.

Em outras palavras, apesar de a Universidade Federal do Rio de Janeiro não ter infringido a Lei 12.990/14 (BRASIL, 2014c), conforme reiteramos no texto desta Dissertação, é indiscutível o fato que a instituição foi autuada judicialmente a reformular seus critérios de seleção, sob pena de responder administrativamente pelas irregulares apontadas – sem prejuízo de eventuais sanções em outras esferas.

Levando-se em conta a visão do Ministério Público Federal, na qual a UFRJ agiu de maneira deliberada para que pessoas negras não conseguissem ser admitidas como servidoras da Universidade, ao segmentar intencionalmente os cargos ofertados, e baseados nos preceitos de Jaccoud (2009), López (2012) e Fonseca (2015), podemos inferir que a Universidade foi institucionalmente racista nessa situação específica.

Além disso, entendemos que a UFRJ não apresentou indícios para que pudesse ser apontada como uma organização antirracista, pois não conseguiu, entre 2014 e 2018, superar as barreiras impostas pela lei e ainda se apoiou nas brechas permitidas pela legislação, ao invés de promover uma política institucional sólida que encontrasse alternativas para diminuir a desigualdade racial perene na administração pública federal, como fez o TRT/RJ, quando idealizou uma política de ação afirmativa mesmo sem obrigatoriedade.

Nesse sentido, se nos basearmos em Baron (1969, *apud* CRAIG, 2007), Hirsch (2007) e Almeida (2018), o racismo institucional pode ter prevalecido, também, quando os servidores encarregados da política de pessoal da instituição, de modo sistemático, se conformaram com as regras adotadas e durante os quatro anos do recorte desta pesquisa não apresentaram qualquer resolução para reverter o cenário desfavorável apontado nos dados estatísticos do sistema de cotas raciais promovido pela UFRJ, principalmente nas seleções para os cargos de nível superior, dificultando a admissão de candidatos afrodescendentes.

Precisamos reafirmar que a presença de cidadãos afrodescendentes em espaços de poder é o ponto-chave para se desmontar, aos poucos, o sistema que impulsiona o racismo institucional, visto que sem representatividade [negra] não há a mínima possibilidade de

um grupo, ou de uma organização, se sensibilizar, se engajar por uma causa pela qual não se é (in)diretamente atingida.

Com a posse da nova equipe gestora da Universidade, em julho de 2019, a Pró-Reitoria de Pessoal passou a ser comandada por uma servidora negra, a professora Luíza Araújo, pela primeira vez em sua história centenária (UFRJ, 2019c, online). Sobre a importância da presença de pessoas negras em posições decisórias, Araújo destaca que:

> O negro tom[ou] consciência de todos os seus direitos, das desigualdades que tem sofrido, e passa a lutar por esses direitos. No momento em que passa a lutar, ele pressiona a sociedade. E a sociedade inicia a tomada de consciência, percebendo a necessidade de o negro ocupar os espaços de poder decisório das instituições, incluindo a UFRJ (UFRJ, 2019c, online).

Todavia, é importante recapitularmos que o racismo se apresenta, inclusive, nos atos mais legalizados do Estado, principalmente, quando os agentes públicos simplesmente se omitem e permitem que o sistema continue segregando pessoas negras às oportunidades que lhes são de pleno direito. Citando a icônica frase atribuída a Ângela Davis, "em uma sociedade racista, não basta não ser racista, é preciso também ser antirracista".

Diante disso, podemos reafirmar que o desempenho da UFRJ, na gestão da política de reserva de vagas, esteve muito aquém do que se idealiza da maior universidade federal do país, cuja excelência nas atividades de ensino, pesquisa e extensão é reconhecida no âmbito acadêmico nacional e internacional, de maneira inquestionável, tornando-a uma das mais importantes instituições da América Latina (UFRJ, 2019d). Ansiamos que essa mesma primazia seja aplicada igualmente na condução dos próximos concursos públicos, evitando que mais afro-brasileiros continuem sendo prejudicados e impedidos de fazer parte do quadro técnico-administrativo da Universidade.

Por fim, acreditamos que o aumento da representatividade negra no Estado, impulsionado pelo sistema de cotas raciais, é parte indispensável para a consolidação de uma cultura organizacional mais diversa, capaz de atender aos anseios de uma população que representa dezenas de milhões de cidadãos, ou mais da metade dos brasileiros. A presença maior de negros e negras nas principais instituições públicas do país, no cerne das grandes decisões e debates, pode contribuir, definitivamente, para o desenvolvimento de uma sociedade mais justa, democrática, solidária e antirracista.

Referências

AGÊNCIA BRASIL. **Cotas foram revolução silenciosa no Brasil, afirma especialista.** Brasília, 2018. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/educacao/noticia/2018-05/cotas-foram-revolucao-silenciosa-no-brasil-afirma-especialista>. Acesso em: 06 ago. 2019.

ALMEIDA, Mônica Andréa Oliveira. Ações afirmativas de corte racial: uma política de inclusão. **Revista e-Mosaicos,** v. 7, n. 16, p. 197-209, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.12957/e-mosaicos.2018.38620>. Acesso em: 02 ago. 2019.

ALMEIDA, Silvio Luiz. **O que é racismo estrutural?.** Belo Horizonte: Letramento, 2018.

ALVES, José Lindgren. A Conferência de Durban contra o Racismo e a responsabilidade de todos. **Revista Brasileira de Política Internacional,** v. 45, n. 2, p. 198-223, jul.-dez. 2002. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0034-73292002000200009>. Acesso em: 02 mar. 2019.

ARISTÓTELES. **Política.** 3. ed. Brasília: Universidade de Brasília, 1997.

AZEVEDO, Célia Maria Marinho de. A luta contra o racismo e a questão da identidade negra no Brasil. **Contemporânea: Revista de Sociologia da UFSCar,** v. 8, n. 1, p. 163-191, 2018.

BAIRROS, Luiza. Apresentação do dossiê – III Conferência Mundial contra o racismo. **Revista Estudos Feministas,** v. 10, n. 1, p. 169-170, 2002. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S0104-026X 2002000100010>. Acesso em: 31 abr. 2018.

BRANDÃO, Carlos da Fonseca. **As cotas na universidade pública brasileira: será esse o caminho?** Campinas: Autores Associados, 2005.

BRASIL. **Lei n. 7.853, de 24 de outubro de 1989.** Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência – Corde, institui a tutela jurisdicional de

interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. Brasília: Subchefia para Assuntos Jurídicos da Casa Civil, 1989.

BRASIL. **Decreto n. 3.298, de 20 de dezembro de 1999.** Regulamenta a Lei n. 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Brasília: Subchefia para Assuntos Jurídicos da Casa Civil, 1999.

BRASIL. **Lei n. 11.091, de 12 de janeiro de 2005.** Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências. Brasília: Subchefia para Assuntos Jurídicos da Casa Civil, 2005a.

BRASIL. **Lei n. 11.096, de 13 de janeiro de 2005.** Institui o Programa Universidade para Todos – PROUNI e dá outras providências. Brasília: Subchefia para Assuntos Jurídicos da Casa Civil, 2005b.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação direta de inconstitucionalidade n. 186.** Íntegra do voto do ministro Gilmar Mendes. Brasília, 2009. Disponível em: <https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStfArquivo/anexo/ADPF186.pdf>. Acesso em: 09 maio 2018.

BRASIL. **Lei n. 12.288, de 20 de julho de 2010.** Institui o Estatuto da Igualdade Racial. Brasília: Subchefia para Assuntos Jurídicos da Casa Civil, 2010.

BRASIL. **Lei n. 12.711, de 29 de agosto de 2012.** Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências. Brasília: Subchefia para Assuntos Jurídicos da Casa Civil, 2012.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil, 1988.** Texto constitucional promulgado em 5 de outubro de 1988, com as alterações adotadas pelas emendas constitucionais n. 1/1992 a 77/2014, pelo decreto legislativo n. 186/2008 e pelas emendas constitucionais de revisão n. 1 a 6/1994. 41. ed. Brasília: Câmara dos Deputados, Edições Câmara, 2014a.

BRASIL. **Lei n. 8.112, de 11 de dezembro de 1990.** Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais e legislação correlata. 4. ed. Brasília: Câmara dos Deputados, Edições Câmara, 2014b.

BRASIL. **Lei n. 12.990, de 9 de junho de 2014.** Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos e dá outras providências. Brasília: Subchefia para Assuntos Jurídicos da Casa Civil, 2014c.

BRASIL. Orientação Normativa n. 3, de 1º de agosto de 2016. Dispõe sobre regras de aferição da veracidade da autodeclaração prestada por candidatos negros para fins do disposto na Lei n. 12.990, de 9 de junho de 2014. Brasília: **Diário Oficial da União (DOU)**, n. 147, 2016.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação declaratória de constitucionalidade n. 41.** Íntegra do voto do ministro Roberto Barroso. Brasília, 2017. Disponível em: <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=13375729>. Acesso em: 12 abr. 2020.

BRASIL. **Decreto n. 9.508, de 24 de setembro de 2018.** Reserva às pessoas com deficiência percentual de cargos e de empregos públicos ofertados em concursos públicos e em processos seletivos no âmbito da administração pública federal direta e indireta. Brasília: Subchefia para Assuntos Jurídicos da Casa Civil, 2018.

CAMPOS, Luiz Augusto. Racismo em três dimensões: uma abordagem realista-crítica. **Revista brasileira de ciências sociais,** v. 32, n. 95, p. 1-17, 2017.

CAMPOS, Luiz Augusto; DAFLON, Verônica Toste; FERES JÚNIOR, João; VENTURINI, Anna Carolina. **Ação afirmativa: conceito, história e debates.** Rio de Janeiro: EdUERJ, 2018.

CARVALHO, José Murilo. **Cidadania no Brasil: o longo caminho.** Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2008.

CEFET/RJ – Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca. **Linhas de pesquisa,** 2018. Disponível em: <http://dippg.cefet-rj.br/pprer/index.php/en/linhas-de-pesquisa.html>. Acesso em 02 ago. 2019.

CORREIA, Maria da Conceição Batista. A Observação Participante enquanto técnica de investigação. **Pensar Enfermagem,** v. 13, n. 2, p. 30-36, jul.-dez. 2009.

CRAIG, Ronald. **Systemic discrimination in employment and the promotion of ethnic equality.** Leiden: Martinus Nijhoff Publishers, 2007.

DAFLON, Verônica Toste; FERES JÚNIOR, João. A nata e as cotas raciais: genealogia de um argumento público. **Opinião Pública,** n. 21, p. 238-267, 2015a.

DAFLON, Verônica Toste; FERES JÚNIOR, João. Ação afirmativa na Índia e no Brasil: um estudo sobre a retórica acadêmica. **Sociologias,** v. 17, n. 40, p. 92-123, 2015b. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/15174522-017004003>. Acesso em: 02 mar. 2018.

DOMINGUES, Petrônio. Ações afirmativas para negros no Brasil: o início de uma reparação histórica. **Revista Brasileira de Educação,** Rio de Janeiro, n. 29, p. 164-176, maio-ago. 2005.

ENAP – Escola Nacional de Administração Pública. **Servidores Públicos Federais – Raça/Cor, 2014.** Brasília: ENAP, 2014. Disponível em: <https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/1700/4/Folder%20servidores%20p%c3%ba blicos%20federais%20ra%c3%a7a-cor%202014.pdf>. Acesso em: 02 out. 2019.

ESTANISLAU, Bárbara; GOMOR, Eduardo; NAIME, Jéssica. A inserção dos negros no serviço público federal e as perspectivas de transformação a partir da Lei de Cotas. In: FREIRA, Alessandro; PALOTTI, Pedro (Orgs.). **Servidores públicos federais: novos olhares e perspectivas.** Brasília: ENAP, p. 107-132, 2015.

FERES JÚNIOR, João et al. **Ação afirmativa: conceito, história e debates.** Rio de Janeiro: EdUERJ, 2018.

FONSECA, Igor Ferraz da. Inclusão política e racismo institucional: reflexões sobre o programa de combate ao racismo institucional e o Conselho Nacional de Promoção da Igualdade Racial. **Planejamento e Políticas Públicas – IPEA,** n. 45, p. 329-345, 2015.

FRY, Peter; MAGGIE Yvonne. O debate que não houve: a reserva de vagas para negros nas universidades brasileiras. **Enfoques,** Rio de Janeiro, v. 1, n. 1, p. 96-117, 2002.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GODOY, Arilda Schmidt. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. **Revista de Administração de Empresas,** São Paulo, v. 35, n. 2, p. 57-63, 1995.

GOMES, Joaquim Benedito Barbosa. A recepção do instituto da ação afirmativa pelo Direito Constitucional brasileiro. **Revista de Informação Legislativa,** n. 151, p. 129-152, 2001.

GOMES, Joaquim Benedito Barbosa. O debate constitucional sobre ações afirmativas. In: SANTOS, Renato Emerson dos; LOBATO, Fátima (Orgs.). **Ação afirmativa: políticas públicas contra as desigualdades raciais.** Rio de Janeiro: DP&A, 2003. p. 15-57.

GOMES, Nilma Lino; MUNANGA, Kabengele. **Para entender o negro no Brasil de hoje.** São Paulo: Ação Educativa, 2004.

GUIMARÃES, Antônio Sérgio. **Racismo e antirracismo no Brasil.** São Paulo: Editora 34, 2009.

HALL, Stuart. Raça, o significante flutuante. Tradução de Liv Sovik, em colaboração com Katia Santos. Z Cultural. **Revista do Programa Avançado de Cultura Contemporânea,** a. 8, v. 2, 2015. Disponível em: <http://revistazcultural.pacc.ufrj.br/raca-o-significante-flutuante%ef%80%aa/>. Acesso em: 10 mar. 2020.

HASENBALG, Carlos; SILVA, Nelson do Valle. Educação e diferenças raciais na mobilidade ocupacional no Brasil. In: **22. Encontro anual da ANPOCS (Anais).** São Paulo: ANPOCS, 1998. p. 2-16.

HERINGER, Rosana. Desigualdades raciais no Brasil: síntese de indicadores e desafios no campo das políticas públicas. **Cadernos de Saúde Pública,** v. 18, p. 57-65, 2002.

Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-311X2002000700007>. Acesso em 04 out. 2018.

HIRSCH, Joachim. Forma política, instituições políticas e Estado – I. **Crítica Marxista,** São Paulo, Ed. Revan, v. 1, n. 24, p. 9-36, 2007. Disponível em: <http://www.ifch.unicamp.br/criticamarxista/arquivos_biblioteca/artigo212artigo1.pdf>. Acesso em: 05 jun. 2018.

HOUAISS, Antônio; VILLAR, Mauro de Salles. **Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa.** Elaborado no Instituto Antônio Houaiss de Lexicografia e Banco de Dados da Portuguesa. 4 ed. Rio de Janeiro: Objetiva, 2018.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo demográfico 2000.** Rio de Janeiro, 2000. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/83/cd_2000_caracteristicas_populacao_amostra.pdf>. Acesso em: 09 abr. 2019.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **População residente por cor ou raça e religião.** [S.l.] 2010. Disponível em: <https://sidra.ibge.gov.br/tabela/2094#/n1/all/n2/all/n3/all/v/1000093/p/last%201/c86/allxt/c133/0/d/v1000093%201/l/v,p+c86,t+c133/resultado>. Acesso em: 07 mar. 2019.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Indicadores IBGE: Pesquisa nacional por amostra de domicílios contínua: algumas características da força de trabalho por cor ou raça.** Rio de Janeiro, 2017a. Disponível em: <ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_continua/Trimestral/Caracteristicas_da_forca_de_trabalho_por_cor_ou_raca/Algumas_caracteristicas_da_forca_de_trabalho_por_cor_ou_raca_2016_04_trimestre.pdf>. Acesso em: 14 dez. 2018.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **População chega a 205,5 milhões, com menos brancos e mais pardos e pretos.** [S.l.] 2017b. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/18282-pnad-c-moradores>. Acesso em: 10 ago. 2018.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil. **Estudos e Pesquisas – Informação Demográfica e Socioeconômica,** n. 41, p. 1-12, 2019.

IKAWA, Daniela. **Ações afirmativas em universidades.** Rio de Janeiro: Lúmen Júris, 2008.

IKAWA, Daniela. The right to affirmative action for blacks in Brazilian universities. **The Equal Rights Review,** Londres, v. 3, 2009.

INEP – Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. **Índice Geral de Cursos (IGC): resultados do IGC – 2017.** Brasília, 2018. Disponível em: <download.inep.gov.br/educacao_superior/igc_cpc/2018/resultado_igc_2017.xlsx>. Acesso em: 09 fev. 2018.

IPAE – Instituto de Pesquisas e Administração da Educação. **Considerações acerca do sistema de cotas no Brasil – estudo técnico.** Rio de Janeiro, 2010. Disponível em: <http://www.ipae.com.br/et/32.pdf>. Acesso em: 01 maio 2018.

IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Nota técnica. Reserva de vagas para negros em concursos públicos: uma análise a partir do Projeto de Lei 6.738/2013.** Brasília, 2014. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/nota_tecnica/140211_notatecnicadisoc17.pdf.pdf>. Acesso em: 14 dez. 2018.

JACCOUD, Luciana de Barros. O combate ao racismo e à desigualdade: o desafio das políticas públicas de promoção da igualdade racial. In: THEODORO, Mário (Org.). **As políticas públicas e a desigualdade racial no Brasil: 120 anos após a abolição**. Brasília: IPEA, p. 131-166, 2008.

JACCOUD, Luciana de Barros (Org.). **A construção de uma política de promoção da igualdade racial: uma análise dos últimos 20 anos.** Brasília: IPEA, 2009.

JACCOUD, Luciana de Barros; BEGHIN, Nathalie. **Desigualdades raciais no Brasil: um balanço da intervenção.** Brasília: IPEA, 2002.

KAMEL, Ali. **Não somos racistas: uma reação aos que querem nos transformar numa nação bicolor.** Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2006.

KOWARICK, Lúcio. **Trabalho e vadiagem: a origem do trabalho livre no Brasil.** Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1994.

LEBARON, Frederic. **Dicionário de Sociologia de A a Z.** Forte da Casa: Escolar, 2010.

LIMA, Marcus Eugênio Oliveira; NEVES, Paulo Sérgio da Costa; SILVA, Paula Barcelar e. A implantação de cotas na universidade: paternalismo e ameaça à posição dos grupos dominantes. **Revista Brasileira de Educação,** v. 19, n. 56, p. 141-254, jan.-mar. 2014.

LÓPEZ, Laura Cecília. O conceito de racismo institucional: aplicações no campo da saúde. **Interface – Comunicação, Saúde e Educação,** v. 16, n. 40, p. 121-134, 2012.

LUDKE, Menga; ANDRÉ, Marli E. D. A. **Pesquisa em educação: abordagens qualitativas.** São Paulo: EPU, 1986.

MACIEL, Fercea. Ações afirmativas: um dever do estado. **Revista Raízes Jurídicas,** v. 5, n. 2, p. 325-351, 2009.

MAGNOLI, Demétrio. **Uma gota de sangue: história do pensamento racial.** São Paulo: Contexto, 2009.

MARQUES, Fabrício. Apartheid genético. **Pesquisa FAPESP,** n. 137, jul. 2007. Disponível em: <https://revistapesquisa.fapesp.br/2007/07/01/apartheid-genetico>. Acesso em: 14 dez. 2018.

MATO GROSSO DO SUL. **Lei n. 3.594, de 10 de dezembro de 2008.** Institui, como medida de promoção da igualdade de oportunidades no mercado de trabalho, o programa de reserva de vagas, para negros, em concursos públicos para provimento de cargos no Estado de Mato Grosso do Sul, e dá outras providências. Campo Grande: Casa Civil, 2008.

MATO GROSSO DO SUL. **Lei n. 4.900, de 27 de julho de 2016.** Altera e acrescenta dispositivos à Lei n. 3.594, de 10 de dezembro de 2008. Campo Grande: Casa Civil, 2008.

MATTOS, Wilson Roberto de. 2003 – O ano do começo: características e aspectos iniciais da implantação do sistema de cotas para negros na Universidade do Estado da Bahia (UNEB). **Revista Plurais,** Salvador, v. 1, n. 1, p. 120-142, 2010.

MEC – Ministério da Educação. **Índice Geral de Cursos (IGC),** 2017. Disponível em: <http://inep.gov.br/web/guest/indice-geral-de-cursos-igc>. Acesso em: 24 maio 2018.

MELUCCI, Alberto. **Por uma sociologia reflexiva: pesquisa qualitativa e cultura.** Petrópolis: Vozes, 2005.

MILLER, Conrad. The persistent effect of temporary affirmative action. **American Economic Journal,** v. 9, n. 3, p. 152-190, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1257/app.2016012>. Acesso em: 10 jun. 2019.

MINISTÉRIO DA JUSTIÇA. **Declaração de Durban**. Brasília: Ministério da Justiça, 2001.

MPF – Ministério Público Federal. **MPF move ação contra a UFRJ por infringir sistema de cotas em concurso.** Rio de Janeiro, 2019. Disponível em: <http://www.mpf.mp.br/rj/sala-de-imprensa/noticias-rj/mpf-move-acao-contra-a-ufrj-por-infringir-sistema-de-cotas-em-concurso>. Acesso em: 11 abr. 2020.

MIRANDA RIBEIRO, Paula. Somos racistas. **Revista Brasileira de Estudos de População,** São Paulo, v. 23, n. 2, p. 375-377, jul.-dez. 2006. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0102-30982006000200012>. Acesso em: 05 ago. 2019.

MOEHLECKE, Sabrina. Ação afirmativa: história e debates no Brasil. **Cadernos de Pesquisa,** n. 117, p. 197-217, nov. 2002.

MUNANGA, Kabengele. Políticas de ação afirmativa em benefício da população negra no Brasil: um ponto de vista em defesa de cotas. **Sociedade e Cultura,** v. 4, n. 2, p. 31-43, 2001. Disponível em: <https://doi.org/10.5216/sec.v4i2.515>. Acesso em: 30 nov. 2018.

MUNANGA, Kabengele. Uma abordagem conceitual das noções de raça, racismo, identidade e etnia. In: BRANDÃO, André Augusto P. (Org.). **Cadernos PENESB.** v. 5. Niterói: Ed. UFF, 2004. p. 15-34.

MUNANGA, Kabengele. **Rediscutindo a mestiçagem no Brasil: identidade nacional versus identidade negra.** 5. ed. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2019.

O GLOBO. **Tema em discussão: cotas raciais.** Editorial, p. 6, 18 maio 2008.

ONU – Organização das Nações Unidas. **Declaração da Conferência Mundial Contra o Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerância Correlata.** Durban, 2001. Disponível em: <https://un.org/en/development/desa/population/migration/generalassembly/docs/globalcompact/A_CONF.189_12.pdf>. Acesso em: 03 maio 2020.

PARANÁ. **Lei n. 14.274, de 24 de dezembro de 2003.** Reserva vagas a afrodescendentes em concursos públicos, conforme especifica. Curitiba: Casa Civil, 2003.

PENHA-LOPES, Vânia. Cotas universitárias e identidade racial: o caso dos primeiros cotistas da UERJ. **Cadernos PENESB – Periódico do Programa de Educação sobre o Negro na Sociedade Brasileira**, Rio de Janeiro/Niterói, EdUFF/Quartet, n. 9, p. 127-155, dez. 2007.

PIOVESAN, Flavia. Ações afirmativas da perspectiva dos direitos humanos. **Cadernos de Pesquisa [online]**, v. 35, n. 124, p. 43-55, 2005. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0100-15742005000100004>. Acesso em: 28 set. 2018.

RIO DE JANEIRO (Estado). **Lei n. 3.708, de 09 de novembro de 2001.** Institui o sistema de cotas para o ingresso à UERJ e UENF. Rio de Janeiro: Casa Civil, 2001.

RIO DE JANEIRO (Estado). **Lei n. 4.151, de 04 de setembro de 2003.** Institui nova disciplina sobre o sistema de cotas para ingresso nas universidades públicas estaduais e dá outras providências. Rio de Janeiro: Casa Civil, 2003.

RIO DE JANEIRO (Estado). **Lei n. 6.067, de 25 de outubro de 2011**. Dispõe sobre reserva de vagas para negros e índios nos concursos públicos para provimento de cargos

efetivos e empregos públicos integrantes dos quadros permanentes de pessoal do poder executivo do estado do Rio de Janeiro e das entidades de sua administração indireta. Rio de Janeiro: Casa Civil, 2011.

RIO GRANDE DO SUL. **Lei n. 14.147, de 19 de dezembro de 2012.** Assegura aos negros e aos pardos o mesmo percentual apurado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística − IBGE −, referente a sua representação na composição populacional do Estado do Rio Grande do Sul, o número de vagas oferecidas nos concursos públicos efetuados pela Administração Pública Direta e Indireta de quaisquer dos Poderes do Estado, para provimento de cargos efetivos. Porto Alegre: Casa Civil, 2012.

RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa social: métodos e técnicas.** São Paulo: Atlas, 1999.

ROESCH, Sylvia Maria Azevedo. **Projetos de Estágio e de Pesquisa em Administração: guia para estágios, trabalhos de conclusão, dissertações e estudos de caso.** 2. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

ROSA, Alexandre Reis. Relações raciais e estudos organizacionais no Brasil. **Revista de Administração Contemporânea,** Rio de Janeiro, v. 18, n. 3, p. 240-260, maio-jun. 2014.

SANTOS, Adilson Pereira dos. Itinerário das ações afirmativas no ensino superior público brasileiro: dos ecos de Durban à Lei das Cotas. **Revista de Ciências Humanas,** Viçosa, v. 12, n. 2, p. 289-317, jul.-dez. 2012.

SAVIANI, Dermeval. A expansão do ensino superior no Brasil: mudanças e continuidades. **Revista Poiésis Pedagógica**, v. 8, n. 2, p. 04-17, 2010. Disponível em: <https://doi.org/10.5216/rpp.v8i2.14035>. Acesso em: 22 set. 2018.

SORTO, Fredys Orlando. A Declaração Universal dos Direitos Humanos no seu sexagésimo aniversário. **Verba Juris,** a. 7, n. 7, 2008.

SOUSA SANTOS, Boaventura de. **Reconhecer para libertar: os caminhos do cosmopolitanismo multicultural.** Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

SOUZA, Jessé. **A elite do atraso: da escravidão à Lava Jato.** São Paulo: LeYa, 2017.

TELLES, Edwald. **Racismo à brasileira: uma nova perspectiva sociológica.** Rio de Janeiro: Relume-Dumará, 2003a.

TELLES, Edwald. Repensando as relações de raça no Brasil. **Teoria e Pesquisa,** v. 42-43, p. 131-157, jan.-jul. 2003b.

TRIVIÑOS, Augusto Nibaldo da Silva. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação.** São Paulo: Atlas, 2008.

TRT – Tribunal Regional do Trabalho. Edital n. 01, de 16 de março de 2018 – Concurso Público para provimento de vagas de cargos de Técnico e Analista Judiciário. In: BRASIL. **Diário Oficial da União (DOU)**, n. 56, 2018.

TURATO Egberto Ribeiro. Métodos qualitativos e quantitativos na área da saúde: definições, diferenças e seus objetos de pesquisa. **Revista de Saúde Pública,** v. 39, n. 3, p. 507-514, 2005.

TURE, Kwame; HAMILTON, Charles. **Black power: the politics of liberation.** Nova Iorque: Vintage Books, 1992.

UFRJ – Universidade Federal do Rio de Janeiro. **Estrutura média,** [201-]. Disponível em: <https://ufrj.br/estrutura-media>. Acesso em: 05 jul. 2019.

UFRJ – Universidade Federal do Rio de Janeiro. Edital n. 390, de 21 de outubro de 2014 – Concurso Público para provimento de vagas de cargos Técnico-Administrativos. In: BRASIL. **Diário Oficial da União (DOU)**, n. 205, 2014.

UFRJ – Universidade Federal do Rio de Janeiro. Edital n. 293, de 10 de agosto de 2016 – Concurso Público para provimento de vagas de cargos Técnico-Administrativos. In: BRASIL. **Diário Oficial da União (DOU)**, n. 165, 2016.

UFRJ – Universidade Federal do Rio de Janeiro. Edital n. 455, de 17 de julho de 2017 – Concurso Público para provimento de vagas de cargos Técnico-Administrativos. In: BRASIL. **Diário Oficial da União (DOU)**, n. 145, 2017a.

UFRJ – Universidade Federal do Rio de Janeiro. Edital n. 861, de 22 de dezembro de 2017 – Concurso Público para provimento de vagas de cargos Técnico-Administrativos. In: BRASIL. **Diário Oficial da União (DOU)**, n. 247, 2017b.

UFRJ – Universidade Federal do Rio de Janeiro. **Graduação em números – Dados de alunos e cursos de graduação presenciais e a distância,** 2017c. Disponível em: <https://xn--graduao-2wa9a.ufrj.br/index.php/grad-em-numeros>. Acesso em: 24 mar. 2018.

UFRJ – Universidade Federal do Rio de Janeiro. Edital n. 03, de 04 de janeiro de 2018 – Concurso Público para provimento de vagas de cargos Técnico-Administrativos. In: BRASIL. **Diário Oficial da União (DOU)**, n. 4, 2018a.

UFRJ – Universidade Federal do Rio de Janeiro. **Portaria n. 61, de 04 de janeiro de 2018,** 2018b. Disponível em: <https://concursos.pr4.ufrj.br/images/stories/_concursos_PR4/edital-455-2017/Afericao/Portaria-61---BUFRJ.pdf>. Acesso em: 04 jul. 2020.

UFRJ – Universidade Federal do Rio de Janeiro. **Quadro de referência dos servidores técnico-administrativos e quadro de docentes,** 2018c. Disponível em: <https://pessoal.ufrj.br/images/QRSTA_MAR2018_1.pdf>. Acesso em: 24 maio 2018.

UFRJ – Universidade Federal do Rio de Janeiro. **Pró-Reitoria de Pessoal (PR-4),** 2018d. Disponível em: <http://pessoal.ufrj.br/>. Acesso em: 20 mar. 2018.

UFRJ – Universidade Federal do Rio de Janeiro. Edital n. 255, de 29 de maio de 2019 – Concurso Público para provimento de vagas de cargos Técnico-Administrativos. In: BRASIL. **Diário Oficial da União (DOU)**, n. 104, 2019a.

UFRJ – Universidade Federal do Rio de Janeiro. Edital n. 517, de 12 de agosto de 2019 – Concurso Público para provimento de vagas de cargos Técnico-Administrativos. In: BRASIL. **Diário Oficial da União (DOU)**, n. 156, 2019b.

UFRJ – Universidade Federal do Rio de Janeiro. A cor da enfermagem é negra, diz Luzia Araújo. **Conexão UFRJ,** 20. ed., nov.-dez. 2019c. Disponível em: <https://xn--conexo-

7ta.ufrj.br/artigos/cor-da-enfermagem-e-negra-diz-luzia-araujo>. Acesso em: 02 fev. 2020.

UFRJ – Universidade Federal do Rio de Janeiro. **UFRJ é uma das 10 melhores Universidades da América Latina,** 23 out. 2019d. Disponível em: <https://ufrj.br/noticia/2019/10/23/ufrj-e-uma-das-10-melhores-universidades-da-america-latina>. Acesso em: 10 fev. 2020.

UnB – Universidade de Brasília. Edital n. 3, de 18 de março de 2004 – 2º Vestibular de 2004. In: BRASIL. **Diário Oficial da União (DOU),** n. 54, 2004.

VAZ, Lívia M. S. e Sant'Anna. As comissões de verificação e o direito à (dever de) proteção contra a falsidade de autodeclarações raciais. In: DIAS, Gleidson R. M. Dias; TAVARES JUNIOR, Paulo R. F. (Orgs.). **Heteroidentificação e cotas raciais: dúvidas, metodologias e procedimentos.** Canoas: IFRS – Campus Canoas, p. 32-78, 2018.

WERNECK, Jurema. Racismo institucional e saúde da população negra. **Saúde e Sociedade,** v. 25, n. 3, p. 535-549, 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0104-129020162610>. Acesso em: 01 maio 2018.

YIN, Robert K. **Estudo de caso: planejamento e método.** Trad. Daniel Grassi. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.