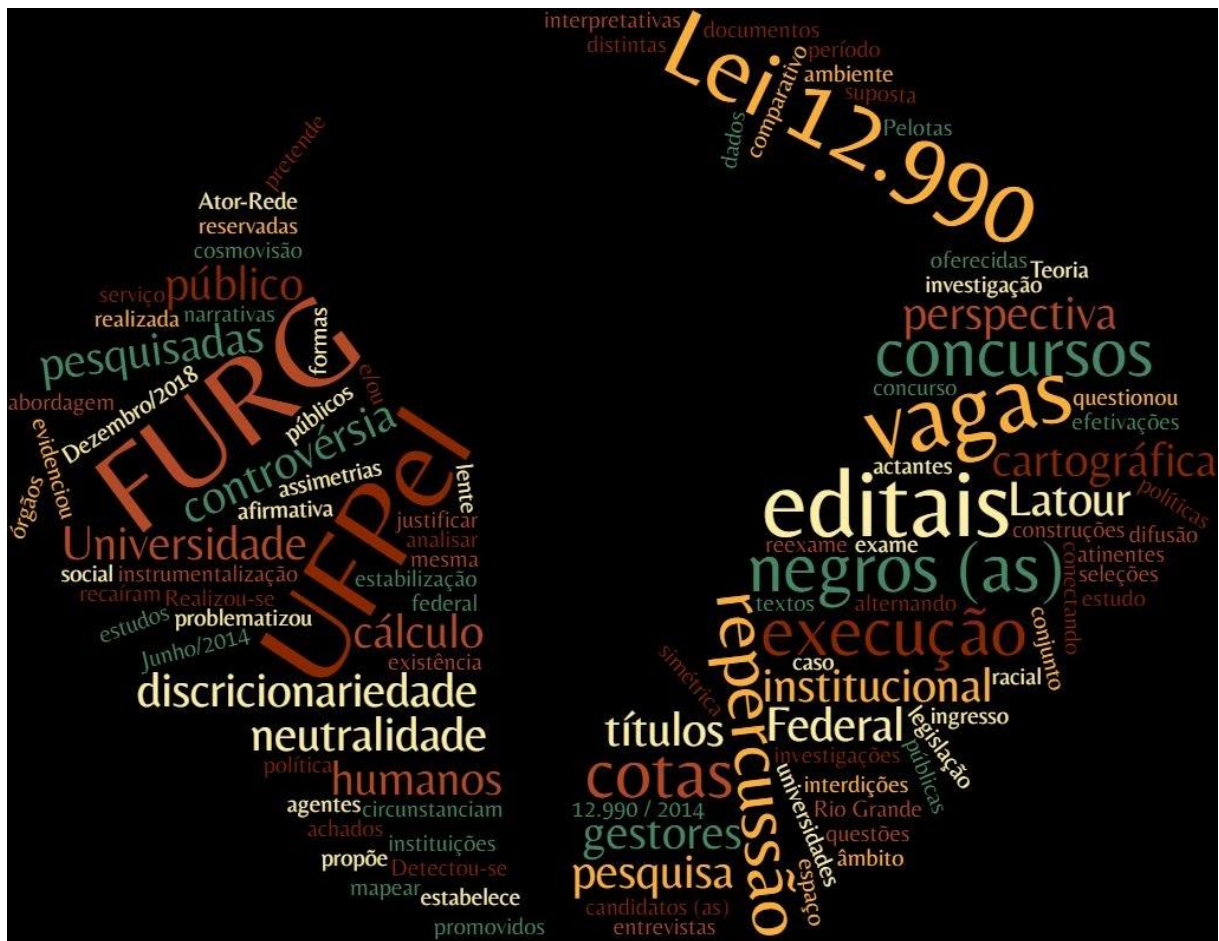


uma cartografia sobre a repercussão da perspectiva institucional na execução da Lei
Federal n.º 12.990/2014



Mara Beatriz Nunes Gomes

Pelotas, 2020

Mara Beatriz Nunes Gomes

FURG e UFPel:

uma cartografia sobre a repercussão da perspectiva institucional na execução da Lei
Federal nº 12.990/2014

Dissertação apresentada ao Programa de Pós - Graduação em Sociologia do Instituto de Filosofia, Sociologia e Política da Universidade Federal de Pelotas, como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Sociologia.

Área de concentração: Teoria social e conhecimento.

Orientador: Prof. Dr. Marcus Vinicius Spolle

Coorientadora: Prof.^a Dr.^a Georgina Helena Lima Nunes

Pelotas, 2020

Universidade Federal de Pelotas / Sistema de Bibliotecas
Catalogação na Publicação

G111f Gomes, Mara Beatriz Nunes

Furg e Ufpel : uma cartografia sobre a repercussão da perspectiva institucional na execução da lei federal nº 12.990/2014 / Mara Beatriz Nunes Gomes ; Marcus Vinicius Spolle, orientador ; Georgina Helena Lima Nunes, coorientador. — Pelotas, 2020.

196 f. : il.

Dissertação (Mestrado) — Programa de Pós-Graduação em Sociologia, Instituto de Filosofia, Sociologia e Política, Universidade Federal de Pelotas, 2020.

1. Serviço público federal. 2. Cotas raciais. 3. Execução. 4. Perspectiva institucional. 5. Cartografia. I. Spolle, Marcus Vinicius, orient. II. Nunes, Georgina Helena Lima, coorient. III. Título.

CDD : 306.40688

Elaborada por Leda Cristina Peres Lopes CRB: 10/2064

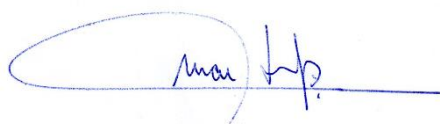
MARA BEATRIZ NUNES GOMES

FURG e UFPel: uma cartografia sobre a repercussão da perspectiva institucional na execução da Lei Federal n.º 12.990/2014

Dissertação aprovada, como requisito parcial, para obtenção do grau de Mestre em Sociologia, do Programa de Pós-Graduação em Sociologia, da Universidade Federal de Pelotas.

Data da Defesa: 06 de março de 2020.

Banca examinadora:



.....
Prof. Dr. Marcus Vinicius Spolle (Orientador). Doutor em Sociologia pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul.



.....
Prof.ª Dr.ª **Georgina Helena Lima Nunes** (Co-orientadora). Doutora em Educação pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul.



.....
Prof. Dr. **Antonio Sérgio Alfredo Guimarães**. Doutor em Sociologia pela University of Wisconsin, Madison.



.....
Prof.ª Dr.ª **Luciana Garcia de Mello**. Doutora em Sociologia pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Agradecimentos

Durante os dois anos de construção desta pesquisa, recebi incontáveis apoios, corporificando, segundo refere Campos (2013), uma dívida simbólica de carinhos e afetos, a qual, possivelmente, toda a minha existência não deve ser capaz de reembolsar. Assim, despretensiosamente, enumero a seguir algumas das pessoas que estiveram comigo entre as alegrias e tristezas deste momento acadêmico, responsável também pela ampliação da minha perspectiva de vida. Portanto, preciso agradecer:

1. À minha família: pai, mãe e irmã, vocês são o meu oxímoro fundamental. A razão de tudo e do nada que me constitui na condição de ser controverso, que faz e fará tudo (absolutamente tudo) para tê-los ao meu lado, pois o meu amor por vocês, confesso, é egoísta;
2. À orientação: não haveria uma ordem para elencá-los, mas o faço dentro das regras acadêmicas. Então: Marcus (orientador), agradeço a oportunidade de aceitar a tarefa nada tranquila de me orientar. Creio que entre “censuras” de textos com elevada densidade política e recomendações sobre a importância das categorias sociológicas, construímos uma articulação potente e que me dá orgulho deste percurso que percorremos juntos; Georgina (coorientadora), você já sabe, individualmente, o quanto a amo. Porém, este é o momento de registrar publicamente a minha admiração pela sua trajetória incontestável, de pesquisadora que comprova, diariamente, que seriedade e comprometimento são indispensáveis para quem pretende ingressar no ambiente da intelectualidade. Muito obrigada por tudo (e nós duas sabemos o tamanho desse tudo);
3. Aos(as) amigos(as), pela amizade, a qual se manteve, apesar das minhas ausências que se fizeram presentes durante a construção desta pesquisa;
4. Aos(às) colegas de orientação e dos grupos de pesquisa, ensino e extensão: galera você são demais! E que possamos continuar nos encontrando em outros momentos de nossas existências;
5. Aos(às) colegas da Procuradoria, pelo apoio e compreensão, pois vocês sabem o quanto é sacrificante para nós trabalhadores(as) conciliar a dupla jornada entre trabalho e estudos;

6. Ao pessoal da TI: sim, nesta dissertação afeta às ciências sociais, foi indispensável o suporte de gente “nerd” para instrumentalizar as minhas ideias nem sempre tão fáceis de reproduzir.

Também agradeço ao Programa de Apoio à Pós-Graduação (PROAP) da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) pelo financiamento de iniciativas que me permitiram, em ocasiões distintas, compartilhar as reflexões da pesquisa, efetivando diálogos importantes na trajetória desta dissertação.

Por fim, embora inusual, agradeço a mim. Ao realizar este estudo, o qual apresenta insuficiências que são de minha total e exclusiva responsabilidade, também me transporte para ambientes outros, fazendo-me perceber que, quem eu era antes, talvez fosse uma versão incompleta de mim.

Resumo

GOMES, Mara Beatriz Nunes. **FURG e UFPel: uma cartografia sobre a repercussão da perspectiva institucional na execução da Lei Federal nº 12.990/2014.** 2020. 196f. Dissertação (Mestrado em Sociologia) - Programa de Pós-Graduação em Sociologia, Instituto de Filosofia, Sociologia e Política, Universidade Federal de Pelotas, Pelotas, 2020.

A Lei nº 12.990, de 09 de junho de 2014, estabelece que 20% das vagas oferecidas em concursos e seleções destinadas ao ingresso no serviço público federal devem ser reservadas para candidatos(as) negros(as). Contudo, as disposições legais não contemplam toda a dinâmica das relações sociorraciais, entrelaçadas pelas distintos processos de socialização que orientam o agir dos atores sociais. Nesse aspecto, é relevante destacar que estudos sobre a difusão de políticas públicas usualmente referem que os modos de execução delas difere frente às distintas esferas responsáveis pela sua implementação e instrumentalização. Buscando compreender a ocorrência de tais fenômenos na perspectiva das políticas afirmativas de caráter racial, esta pesquisa problematizou a influência da perspectiva institucional na execução da Lei nº 12.990/2014, destinada a promover o acesso afirmativo da população negra no serviço público federal. Portanto, a investigação não questiona “se é feito”, mas como “é feito”. Para desenvolver a problematização, realizou-se um estudo de caso comparativo entre os concursos públicos para cargos efetivos promovidos pela Universidade Federal do Rio Grande (FURG) e Universidade Federal de Pelotas (UFPel) durante o período de Junho/2014 a Dezembro/2018. Essas duas universidades federais, fundadas no ano de 1969, além de semelhanças organizacionais relativas ao mesmo regime jurídico-administrativo, também possuem aproximações socioestruturais. Na pesquisa de campo, as investigações recaíram sobre os textos dos editais de concurso público, a perspectiva dos órgãos (entrevistas de gestores), bem como a análise de documentos que circunstanciam as questões atinentes ao ambiente institucional das universidades pesquisadas. A abordagem dos achados da pesquisa foi realizada na lente cartográfica da Teoria Ator-Rede (TAR ou ANT), a qual propõe um reexame do espaço social, conectando os actantes (agentes humanos e não humanos) em uma cosmovisão simétrica, instrumentalizada pelo mapeamento da trilha construída durante a estabilização da controvérsia que se pretende analisar. A análise detida do conjunto dos dados evidenciou a existência de assimetrias na execução dessa política afirmativa no âmbito das instituições pesquisadas, uma vez que foram detectadas construções interpretativas distintas da mesma legislação (Lei nº 12.990/2014), ancoradas em percepções que alternam entre discricionariedade e suposta neutralidade para justificar as efetivações e/ou interdições da política afirmativa racial em análise.

Palavras-chave: Serviço público federal. Cotas raciais. Execução. Perspectiva institucional. Cartografia.

Abstract

GOMES, Mara Beatriz Nunes. **FURG e UFPel: a cartography on the impact of the institutional perspective on the implementation of Federal Law No. 12,990 / 2014.** 2020. 196f. Dissertation (Master's in Sociology) - Graduate Program in Sociology, Institute of Philosophy, Sociology and Politics, Federal University of Pelotas, Pelotas, 2020.

The Law n.º 12990, of June 9, 2014, establish that 20% of the vacancies offered in tenders and selections destined to enter the federal public service must be reserved for black candidates. However, the legal provisions do not include all the dynamics of socio-racial relations, intertwined by the different socialization processes that guide the action of social players. In this aspect, is important to emphasize that studies on the diffusion of public policies usually refer that the ways of execution of those differ in relation to the different spheres responsible for their implementation and instrumentalization. Seeking to understand the occurrence of such phenomena from the perspective of affirmative racial policies, this research problematize the influence of the institutional perspective on the execution of Law n.º 12990/2014 intended to promote the affirmative access of the black population in the federal public service. Therefore, the investigation does not question “if it is done” but how “is it done”. To develop the problematization it was performed a study of comparative case between the public tenders for effective positions promoted by the Federal University of Rio Grande (FURG) and Federal University of Pelotas (UFPel) during the period from June/2014 to December/2018. These two federal universities, founded in the 1969, in addition to organizational similarities related to the same legal-administrative regime, also have socio-structural approaches. In field research the investigations focused on the texts of notices from public tenders, the perspective of the bodies (managerial interviews) as well as the analysis of the documents that detail the issues related to the institutional environment of the researched universities. The research findings were approached using the cartographic lens of the Actor-Network Theory (TAR or ANT), which proposes a reexamination of the social area, connecting the actants (human and non-human agents) in a symmetrical cosmovision, instrumentalized by the mapping of the trail built during the stabilization of the controversy to be analyzed. The analysis carried out of the data set evidenced the existence of asymmetries in the execution of this affirmative policy within the scope of the researched institutions, since different interpretive constructions of the same legislation were detected (Law n.º 12990/2014) anchored in perceptions that alternated between discretion and supposed neutrality, to justify the effects and/or interdictions of the racial affirmative policy under analysis.

Key words: Federal public service. Racial quotas. Execution. Institutional perspective. Cartography.

Lista de Figuras

Figura 1	Diagrama TAR do enunciado “cotas raciais são necessárias”	60
Figura 2	Demonstrativo da aplicação das cotas para negros e PCD nos concursos das universidades federais no período de Junho/2014 a Dezembro/2018	114
Figura 3	Representação gráfica da quantidade de editais lançados por FURG e UFPel	121
Figura 4	Diagrama TAR do enunciado “A perspectiva institucional repercute no modo de execução da Lei nº 12.990/2014 na FURG e UFPel”	143

Lista de Tabelas

Tabela 1	Representação da população negra no quadro de pessoal da FURG	91
Tabela 2	Representação da população negra no quadro de pessoal da UFPel	91
Tabela 3	Quantitativo do quadro de pessoal de FURG e UFPel	94
Tabela 4	Quantidade de editais lançados por FURG e UFPel	120
Tabela 5	Tabulamento das vagas ofertadas nos editais de FURG e UFPel	128
Tabela 6	Tabulamento do total de vagas ofertadas nos editais de FURG e UFPel	129

Lista de Quadros

Quadro 1	Quadro comparativo do salário médio dos servidores públicos no Brasil (ano 2017)	25
Quadro 2	Resultado das buscas sobre pesquisas relativas a cotas raciais no serviço público (2015 a 2018).....	85

Lista de Abreviaturas e Siglas

AA	Ações Afirmativas
ABPN	Associação Brasileira de Pesquisadores/as Negros/as
ADC	Ação Declaratória de Constitucionalidade
ADPF	Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental
AGU	Advocacia-Geral da União
ANT	Actor-network theory
BC	Banco Central
BM	Banco Mundial
CAAF	Coordenação de Ações Afirmativas
CAPE	Coordenação de Ações Afirmativas e Políticas Estudandis
CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CID	Coordenação de Inclusão e Diversidade
CCJ	Comissão de Constituição e Justiça
CLT	Consolidação da Leis Trabalhistas
CN	Congresso Nacional
COCEPE	Conselho Coordenador do Ensino, Pesquisa e Extensão
COODEC	Coordenação de Desenvolvimento de Concursos
COPENE	Congresso Brasileiro de Pesquisadores(as) Negros(as)
COPENESul	Congresso Brasileiro de Pesquisadores(as) Negros(as) da Região Sul
CPSI	Coordenação de Processos de Seleção e Ingresso
CSID	Coordenação de Seleção, Ingresso e Desligamento
DEM	Partido Democratas
DIDESP	Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas
DF	Distrito Federal
ENAP	Escola Nacional de Administração Pública
ESEF	Escola Superior da Educação Física

EUA	Estados Unidos da América
FaE	Faculdade de Educação
FHC	Fernando Henrique Cardoso
FURG	Universidade Federal do Rio Grande
FMI	Fundo Monetário Internacional
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
ICEAC	Instituto de Ciências Econômicas Administrativas e Contábeis
IFE	Instituição Federal de Ensino
IFRS	Instituto Federal de educação, Ciência e Tecnologia de do Rio Grande do Sul
IFSul	Instituto Federal Sul-rio-grandense
Ipea	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
Inep	Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira
MDA	Ministério do Desenvolvimento Agrário
MEC	Ministério da Educação
MRE	Ministério das Relações Exteriores
MPDG	Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão
MPF	Ministério Público Federal
MNU	Movimento Negro Unificado
NUAAD	Núcleo de Ações Afirmativas e Diversidade
OBSERVAASul	Observatório Interinstitucional das Ações Afirmativas das Instituições Federais de Ensino da Região Sul do Rio Grande do Sul
PCD	Pessoa com deficiência
PFL	Partido da Frente Liberal
PIB	Produto Interno Bruto
PL	Projeto de Lei
PLS	Projeto de Lei do Senado

PNAA	Programa Nacional de Ações Afirmativas
Pnad	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio
PRAE	Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis
PROAP	Programa de Apoio à Pós-Graduação
PROGEP	Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas
PROGIC	Pró-Reitoria de Gestão da Informação e da Comunicação
RS	Estado do Rio Grande do Sul
SciELO	Plataforma Scientific Electronic Library Online
SBS	Sociedade Brasileira de Sociologia
SECAD	Secretaria da Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade
SIAPE	Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos
SEPPIR	Secretaria Nacional de Políticas de Promoção da Igualdade Racial
STF	Supremo Tribunal Federal
TAE	Técnico(a)-Administrativo(a) em Educação
TAR/ANT	Teoria Ator-Rede
TCC	Trabalho de Conclusão de Curso
TEN	Teatro Experimental Negro
UFBA	Universidade Federal da Bahia
UFPeI	Universidade Federal de Pelotas
UFSCar	Universidade Federal de São Carlos
UFRRS	Universidade Federal Rural do Rio Grande do Sul
UNESCO	Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura
UNIEURO	Centro Universitário Euroamericano
UNIPAMPA	Universidade Federal do Pampa
URS	Universidade Rural do Sul

Sumário

INTRODUÇÃO.....	16
1 SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL E SUAS CONTROVÉRSIAS RACIAIS.....	24
1.1 Delimitação da noção de serviço público.....	28
1.2 Serviço público.....	30
1.2.1 Os concursos	31
1.3 Funcionalismo público: um campo em disputa.....	33
1.3.1 As disputas na arena político-econômica.....	34
1.3.2 A transposição de <i>status</i>	38
1.4 Relações raciais no panorama de funcionalismo público federal	40
1.4.1 A racialização do trabalho no Brasil	42
1.4.2 Ações afirmativas sob o enfoque da raça e discussões correlatas	47
2 RASTREANDO A PROBLEMATIZAÇÃO.....	52
2.1 Teoria Ator-Rede	53
2.1.1 A Teoria Ator-Rede aplicada à controvérsia das políticas afirmativas raciais brasileiras.....	57
2.1.1.1 O diagrama do debate sobre cotas raciais no Brasil	59
2.1.1.2 A caixa preta da controvérsia.....	61
2.2 Discrecionalidade, racismo e burocracia na difusão de políticas afirmativas raciais.....	69
2.2.1 Discrecionalidade	69
2.2.2 Racismo e burocracia na difusão de políticas afirmativas raciais.....	72
3 A TRILHA METODOLÓGICA.....	78
3.1 Questões problematizadoras e orientadoras	80
3.2 Objetivos.....	81
3.2.1 Objetivo geral	81
3.2.2 Objetivos específicos	81
3.3 Justificativa e o estado da arte	82
3.3.1 As pesquisas sobre cotas raciais no serviço público federal.....	84
3.4 Campo empírico	90
3.4.1 O <i>locus</i> da pesquisa	90
3.4.1.1 Origens e trajetórias das instituições pesquisadas.....	91
3.4.1.2 O quadro racial de servidores(as) na FURG e UFPel	92

3.4.2 A base de dados.....	95
3.5 Abordagem metodológica.....	97
3.5.1 Análise dos editais de concursos públicos	98
3.5.2 Entrevistas dos gestores públicos.....	100
3.5.2.1 Sujeitos entrevistados.....	101
3.5.2.2 Roteiro das entrevistas semiestruturadas.....	103
3.5.3 Inventário documental e familiaridade com os dados	103
4 CARTOGRAFIA DAS PERSPECTIVAS INSTITUCIONAIS.....	107
4.1 Lei Federal nº 12.990/2014: um contraponto à lógica da meritocracia?...	108
4.1.1 Retrospectiva histórica	109
4.1.2 A Lei nº 12.990/2014.....	111
4.2 Perspectiva institucional.....	114
4.3 O uso das cartografias	116
4.4 Assimetrias na execução da Lei Federal nº 12.990/2014 no comparativo entre FURG e UFPel	118
4.4.1 O desenho não linear na execução da Lei nº 12.990/2014	120
4.4.2 Rastreando efetivações e/ou interdições	130
4.4.2.1 Possibilidades de efetivações.....	130
4.4.2.1 Prováveis interdições.....	130
4.4.3 Instâncias de gestão de AA: actantes na controvérsia?.....	135
4.5 A repercussão cartográfica das perspectivas institucionais nas universidades pesquisadas	139
4.5.1 Identificando a controvérsia	141
4.5.2 Cartografando as controvérsias institucionais da FURG e UFPel na execução da Lei nº 12.990/2014.....	141
4.5.2.1 Decriptando o diagrama da problematização	144
Considerações finais	148
Referências	151
Apêndices	168
Anexos	188

INTRODUÇÃO

Para Giddens (2008, p. 0), a sociologia “[...] é o estudo da vida social humana, grupos e sociedades. É uma tarefa fascinante e constrangedora, na medida em que o tema de estudo é o nosso próprio comportamento enquanto seres sociais”. Sob esse ponto de vista, nesta dissertação desenvolve-se em estudo de caso comparativo entre a Universidade Federal do Rio Grande (FURG) e a Universidade Federal de Pelotas (UFPel) que, debruçado sobre no panorama dessas instituições, investiga a execução da Lei nº 12.990/2014, a qual determina a reserva de 20% das vagas oferecidas nos concursos e seleções do funcionalismo público federal para candidatos(as) negros(as).

Talvez rompendo com a tarefa de imaginação sociológica proposta por Mills (1969), peço licença para nesta (e apenas nesta) seção introdutória conjugar a escrita com o verbo na primeira pessoa do singular. Assim o faço, pois compreendo que este é o momento do trabalho em que se faz necessário abrir espaço para trazer algumas considerações que circundam a pesquisadora e que, nessa medida, refletiram na condução da pesquisa.

Após oito anos trabalhando como técnica-administrativa em educação (TAE) na UFPel, boa parte desse período no setor jurídico da instituição ou em unidades que demandam conhecimentos na área do direito (meu curso de graduação), decidi me aventurar pelo campo da sociologia. E o tema escolhido para a pesquisa de mestrado chegou até mim em 2017, quando tive a oportunidade de participar das comissões de heteroidentificação da universidade.

A UFPel tornou-se, a partir de 2016, umas das referências no cenário nacional, ao adotar medidas de fiscalização e combate às fraudes na reserva de vagas destinadas a candidatos(as) negros(as), o que culminou inclusive na expulsão de 24 estudantes do curso de medicina.¹ Assim, alguém que só possuía conhecimento sobre a dinâmica das relações raciais a partir da experiência de vida foi transportada para

¹ Disponível em: <https://ccs2.ufpel.edu.br/wp/2016/12/30/ufpel-desliga-do-curso-24-estudantes-de-medicina-denunciados-por-fraude-nas-cotas-raciais/>. Acesso em: 17 fev. 2020.

um ambiente novo de discussões, o que demandava estudo e reflexões contínuas, processo esse que, certamente, acompanha-me desde então.

A decisão de ingressar no reduto da pesquisa também confrontou, no meu círculo social de trabalho, a ordem hierárquica que costuma se estabelecer nos espaços universitários, os quais geralmente reservam locais de subalternidade aos profissionais outros que não sejam docentes. Afinal, para além da repercussão econômica prevista no plano de carreira² frente à conclusão de cursos de pós-graduação, é inusual o fomento nas universidades da participação dos trabalhadores técnicos-administrativos em educação no processo de ensino, pesquisa e extensão.

Talvez nem seja possível mencionar a expressão disputa de capital científico nesse terreno, dado o caráter consolidado que um dos polos ostenta (docentes). Porém, nessa arena, mesmo entre aqueles adjetivados como desprovidos de poder/saber (os outros – técnicos[as]-administrativos[as], alunos[as] e agentes terceirizados[as]), o fator racial articula hierarquias. A prevalência do padrão da branquitude³ se insere nesses espaços nos contextos em que o meu corpo negro de trabalhadora técnica-administrativa autorizou, no colega de trabalho branco, “pedidos” para “fazer o café” (sendo que tal tarefa não compõe o rol das minhas atividades funcionais), ou quando recebo, ainda em 2020, elogios por ser “a morena mais bonita da universidade”.

Apesar de reconhecer a potência da intelectual, advirto ao leitor que esta narrativa não focaliza na dororidade de Piedade (2017), conceito que pode ser, brevemente, traduzido como o sofrimento das mulheres pretas ao serem lidas socialmente na mais grave escala de inferioridade. Os apontamentos desta seção apenas anunciam uma pesquisadora que não se propõe à manutenção das lógicas hierarquizantes, sejam elas de classe, raça, gênero ou quaisquer outras. A minha trajetória política, potencializada a partir do contato com a academia, não performa (mais) com segmentações propulsoras de velhas ou novas formas de discriminação.

Se posso de algum modo descrever tudo que vivi, desde Março/2018 (início do mestrado) até agora, Fevereiro/2020 (ocasião do fechamento da escrita), talvez não

² Lei Federal nº 11.091/2005: 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.

³ Ao abordar a branquitude, Cardoso (2010, p. 611) discorre que ela “[...] procura se resguardar numa ideia de invisibilidade, ao agir assim, ser branco é considerado como padrão normativo único.”

receba melhor definição, senão, como potente. Foram muitas palestras, grupos de estudo, exposições de trabalho⁴ e, principalmente, a possibilidade de participar de iniciativas que, gestadas no espaço acadêmico, efetivaram-se no sentido de provocar transformações no espaço social.

Nesse sentido, destaco a experiência de mobilização, em conjunto com pesquisadores(as) e estudantes da UFPel, bem como atores ligados a movimentos sociais, que resultou, em Agosto/2018, na majoração da cota para escola pública no vestibular regionalizado que a UFPel ainda realiza e é responsável pelo preenchimento de 20% das vagas de graduação⁵. Na ocasião, foi diagnosticado que 93,7% dos candidatos ao exame encontravam-se matriculados na rede pública do ensino médio, enquanto a reserva de vagas para esse grupo era 50%, com recortes para renda, negros(as), indígenas e pessoas com deficiência. Deste modo, em cursos de elevado prestígio e poder, os alunos oriundos da escola privada acabavam ocupando quase que a totalidade do percentual destinado à ampla concorrência (os outros 50%).⁶

Nessa oportunidade, observei, também, e de modo latente, que as supostas neutralidade e imparcialidade no plano institucional, provavelmente, não existem. Do contrário, como explicar que em uma universidade pública, uma proposta de majoração da cota para a escola pública, ancorada em estudo científico, tenha sido aprovada somente após três horas de intenso debate e, frente a um placar de 26 votos favoráveis e 23 votos contrários? A majoração foi aprovada de forma escalonada, em percentuais de 75%, 80% e 90%, para ingresso, respectivamente, no anos de 2019, 2020 e 2021, sendo que a partir deste último ano a cota será fixada em 90%.

Usualmente somos levados a compreender o fluxo do conhecimento científico, num balanço contínuo rumo a novas descobertas. Nesse sentido desenvolvem-se as proposições de Khun (1996) sobre progresso científico, pois superando a fase de

⁴ Durante a trajetória de construção desta pesquisa, em três oportunidades distintas, ela foi premiada. Esta nota não tem a intencionalidade de ser pedante ou arrogante, mas apenas registrar que outros e outras, por exemplo, uma técnica-administrativa como eu, também podem fazer pesquisa. A premiações citadas podem ser conferidas em: <<http://lattes.cnpq.br/5484811664118979>>. Acesso em: 17 fev. 2020.

⁵ Disponível em: <<http://adufpel.org.br/site/noticias/paveufpel-ter-mais-vagas-para-escola-pblica>>. Acesso em: 17 fev. 2020.

⁶ O estudo completo poder ser acessado no artigo “Programa de Avaliação da Vida Escolar: a desproporção na distribuição de vagas entre escolas públicas e privadas”. Disponível em: <<https://periodicos.furg.br/reis/article/view/9166>>. Acesso em: 17 fev. 2020.

acumulação de descobertas, o autor opera na perspectiva de revoluções paradigmáticas. Essa nova concepção contempla o campo científico como atmosferas de compartilhamento de modelos ou conjuntos de ideias, que se consolidam através dessa partilha de paradigmas científicos.

Com o surgimento de questões que a “ciência normal” não consegue mais atender, a vigência do paradigma passa a ser confrontada, abrindo espaço para a fixação de um novo paradigma científico (KHUN, 1996). Agora, pensar a ciência como uma constante articulação de escolas e movimentos teórico-conceituais confere a ela uma forte conexão com as modificações que se constroem no mundo e na dinâmica das relações humanas. E frente a essa premissa, compreendo que não se pode encerrar a ciência na redoma da neutralidade, um ideal que a História já mostrou inalcançável, a exemplo das pesquisas de cunho biologizante que sustentaram os discursos racialistas no final do séc. XIX no Brasil (GOMES, 2005; SANTOS, 2017) e de eugenia⁷ na Europa no estopim da II Guerra Mundial (CÉSAIRE, 1978).

Nesse contexto, mesmo dialogando neste trabalho com a ótica não-binária de Latour (2000), sou forçada a concordar com Bourdieu (2003) e reconhecer a existência de disputas de capital simbólico no campo científico, que reverberam na produção do social. Contudo, esse meu recuo na linha de raciocínio ancora-se no entendimento de que nenhuma teoria possui aptidão para explicar, na totalidade, a complexidade do plano social, sendo necessário construir pontes de diálogo. Assim, ao mesmo tempo em que reconheço, em certas dimensões e contextos, a influência dos jogos de forças e disputas de legitimação que se enraízam nas estruturas e predeterminam o agir dos atores sociais (BOURDIEU, 2003), também questiono, a partir de Latour (2001), a neutralidade de quem faz as regras e se outorga na prerrogativa de determinar o que é científico ou não. E, especificamente no caso desta pesquisadora em construção, até onde vai o limite da academia e onde começa a militância?

Ao referenciar os apontamentos de Eduardo Bonilla-Silva e Joe Feagin, conhecidos pesquisadores da temática das relações raciais no panorama norte-

⁷ Em linhas gerais, a partir da perspectiva de superioridade racial promovidas pelos arianos, pode-se conceber eugenia como a discriminação promovida contra os judeus no ambiente da II Guerra Mundial, dentro de um sistema voltado ao extermínio desse grupo étnico. Tal passagem, na leitura de Césaire (1978), representou o transporte para o continente europeu dos mecanismos de degradação humana que a Europa sempre infligiu aos países e povos que colonizou. Dessa forma, Césaire (1978), em reflexão crítica, pontua que Hitler significou para a Europa o temor experimentado pelos países e povos dominados por aquele continente nos processos de colonização.

americano sob o ângulo da dimensão estrutural e/ou sistêmica do racismo, Campos (2017, p. 11) descreve como “curiosa” a postura política desses autores de furtarem-se a emitir opiniões pessoais sobre políticas antirracistas. Carlos Benedito Rodrigues da Silva, intelectual e figura conhecida do cenário cultural do *reggae* no Maranhão, narra que costuma ser interpelado frequentemente sobre a sua militância junto ao Movimento Negro e a construção de pesquisador, especialmente porque concluiu a graduação em antropologia sob orientação de Peter Fry⁸. Carlos pontua que certa vez foi questionado pelo comprometido e coerente Carlos Hasenbalg com a seguinte indagação: “afinal, você é intelectual ou ativista?”, ao que respondeu ser “indissociável” (informação verbal)⁹. A minha resposta, talvez, seria: quem pergunta o faz por curiosidade científica ou medo de perder o objeto de pesquisa?

Os(as) intelectuais ativistas ostentam de modo incontroverso a assunção do seu discurso político, o qual é prática de pesquisa e, também, de vida. Nesse sentido, proponho-me, como pesquisadora em construção, a integrar o rol daqueles(as) que, sob uma expectativa de reflexão, buscam com suas pesquisas potencializar a rediscussão das regras do jogo científico. E no plano da academia brasileira, tais disposições foram instituídas (e permanecem) sob a regência de corpos que não vivenciam diariamente as consequências do racismo e da discriminação racial.

Assim, esta investigação foi desenvolvida frente às regras técnico-metodológicas, éticas e morais do processo de produção científica e nessa medida afastou-se de qualquer possibilidade de achatamento da realidade - mesmo com foco de análise em um tema extremamente controverso: a execução de política pública proposta na intencionalidade de reestruturar as hierarquias raciais no serviço público federal. Porém, um espaço no disputado campo da pós-graduação em uma universidade pública, e acessado através de política afirmativa racial, não é e não será neutro. Logo, não se chegou até aqui para manter os de sempre.

Ao explorar preliminarmente o tema da pesquisa, identifiquei que mesmo com a institucionalização das políticas públicas de reserva de vagas para a população

⁸ Peter Fry integra o grupo composto por pesquisadores como Marcos Chor Maio, Yvonne Maggie, entre outros, no total de 228 personalidades públicas, que em maio de 2006 assinaram manifesto público contrário aos projetos de lei referentes às cotas raciais e ao Estatuto de Igualdade Racial. Por tais razões, apesar das possíveis contribuições teóricas, neste trabalho, por questões de coerência política, guardei reserva em relação aos intelectuais que assinaram aquele documento.

⁹ Declaração do Prof. Dr. Carlos Benedito Rodrigues da Silva durante a roda de conversa “Processos da Resistência Negra”, realizada em 20 jul. de 2019, em Pelotas/RS nas dependências da UFPel.

negra nos campos da educação e do serviço público, o assunto ainda suscita polêmica, acionando visões que se controvertem quanto à necessidade de cotas raciais para a população negra. A partir das considerações vertidas na Teoria Ator-Rede (TAR ou ANT¹⁰), desenvolvida por Bruno Latour e colaboradores, compreendo que a discussão sobre as ações afirmativas de recorte racial, no contexto nacional, desenha uma controvérsia. Na concepção de Latour, controvérsia consiste no debate entre pessoas ou grupos a respeito de um interesse comum, o qual é encerrado pela fixação de um novo enunciado, a caixa-preta. Para Latour, a caixa-preta constrói uma discussão encerrada pela estabilização da controvérsia (FREIRE, 2013a).

No contexto da Lei nº 12.990/2014, em consulta exploratória aos textos dos editais de concursos públicos promovidos por FURG e UFPel (instituições pesquisadas), observei que, apesar do mesmo arcabouço jurídico, há discrepâncias no comportamento institucional dessas duas universidades frente à mesma legislação. Tal assimetria indicava a existência de particularidades interpretativas no modo como as instituições se posicionam no que se refere aos enunciados daquela norma legal, uma contingência com potencialidade para repercutir na execução da política afirmativa em análise.

E é justamente o lastro desse comportamento que impulsionou o desenvolvimento desta pesquisa, direcionada a investigar o modo como as instituições executam a política afirmativa racial definida na Lei nº 12.990/2014, a partir de um cenário empírico comparativo entre FURG e UFPel. Desse modo, o objetivo geral da pesquisa desenvolveu-se no sentido de compreender a execução da Lei nº 12.990/2014 no âmbito da FURG e UFPel. Em outras palavras: nesta investigação eu não questiono “se é feito” (implementação), mas como “é feito” (execução).

À vista disso, informo que este trabalho, além de presente seção introdutória, encontra-se dividido em quatro capítulos, seguidos pelas considerações finais, item em que, longe da pretensão de responder a todas as inquietações que rondaram a pesquisa, compartilho as reflexões que reverberavam de modo mais latente ao tempo de fechamento da escrita.

No Capítulo 1 apresento uma breve caracterização do serviço público brasileiro, com enfoque no plano federal, sob a forma de apontamentos, em certos momentos

¹⁰ Em inglês “Actor-network theory”.

provocativos. Eles foram registrados na intencionalidade de posicionar o tema no contexto das relações raciais brasileiras, enfatizando a sub-representatividade da população negra nas carreiras do funcionalismo público em decorrência da racialização do mercado de trabalho no Brasil.

Nesta dissertação utilizo as expressões política afirmativa racial, ação afirmativa racial, cota racial e variações para fazer referência aos mecanismos afirmativos de combate ao racismo e discriminação racial cujo sujeito titular é a população negra. Tal abordagem ocorre em diálogo com Campos (2013), que ao debater a controvérsia das cotas raciais no panorama da cobertura midiática, empregou o mesmo recurso. Nesse aspecto, não discordo de Cardoso (2010, p. 610) quanto ao fato de que referir a raça apenas na dimensão do negro pode constituir uma perspectiva em que “[...] a opressão é somente um ‘problema do oprimido’ em que o opressor não se encontra relacionado.” Entretanto, por uma questão didática, até mesmo para conferir mais fluidez ao texto, emprego esse sistema de codificação, sem ignorar, contudo, a relevância de discutir negritude e branquitude dentro do mesmo *corpus* que compreende as relações raciais, conforme propõem Cardoso (2010), Bento (2002) e outros autores estudiosos da branquitude.

A problematização encontra-se apresentada de modo detalhado no Capítulo 2, desdobrando-se no seguinte questionamento: A perspectiva institucional repercute no modo de execução da Lei nº 12.990/2014? Aqui explico que a questão pauta-se por uma dupla dimensão: ações afirmativas raciais e burocracia na difusão de políticas públicas destinadas à população negra. Ao apresentar a teoria de Latour e os motivos de interseccioná-la com a pesquisa, discuto, na forma de diagrama cartográfico, a controvérsia relativa às cotas raciais. Após, articulando a influência da burocracia e do racismo na difusão da política pública de cotas raciais instituída pela Lei Federal nº 12.990/2014, abordo os tensionamentos entre o demarcador racial e a discricionariedade do gestor, elemento que ora complementa, ora contrapõe-se à narrativa de suposta neutralidade que circunscreve-se no princípio da legalidade, baliza normativa da Administração Pública no Brasil.

O Capítulo 3 traz a metodologia empregada, constituindo um momento de troca e compartilhamento que mapeia com vivacidade a trilha dos contornos metodológicos percorridos na abordagem da problematização. Ou seja, o referido capítulo descreve o fio condutor dos elementos que efetivaram a pesquisa.

Aqui convém registrar que as disposições da UFPel, vertidas no “Manual de normas UFPel para trabalhos acadêmicos”, com versão atualizada em 2019, diferem um pouco do padrão usual das produções científicas. Por exemplo, para referenciar as entrevistas é necessário inscrever a anotação “(informação verbal)”, com a indicação dos dados relativos à entrevista explicitados na forma de nota de rodapé (UFPEL, 2019). Tenho discordância quanto ao método, pois na minha concepção retira um pouco da expressividade da transcrição da entrevista que é utilizada no texto. Porém, tive que “lidar” com essa e outras regras peculiares, então, acabei assumindo como “coisas da UFPel”.

Dedico o Capítulo 4 para a apresentação dos dados, bem como discussão dos achados da pesquisa, manuseando essas constatações na perspectiva cartográfica da TAR/ANT. Aqui, o tom de escrita é perceptível e deliberadamente mais ameno quando comparado aos capítulos anteriores, pois frente à expressividade dos dados e descobertas da pesquisa, as minhas habituais anotações enfáticas tornam-se desnecessárias. De modo resumido e bastante simplificado, adianto que constatei nesta investigação a existência de assimetrias na execução dessa política afirmativa no âmbito das instituições pesquisadas. Isso porque identifiquei construções interpretativas distintas da mesma legislação (Lei nº 12.990/2014) junto às instituições observadas, ancoradas em percepções que alternam entre discricionariedade e suposta neutralidade para justificar as efetivações e/ou interdições da política afirmativa racial em análise.

No contexto desses elementos teóricos, metodológicos e empíricos emergiram questões que aguçaram o meu olhar frente ao tema investigado. Isso conduziu-me a reflexões e constatações sobre burocratização, racialização das instituições e difusão de políticas públicas no que se refere às medidas reparatórias propostas no sentido de diversificar racialmente o mercado de trabalho na esfera federal frente à inclusão da população negra nesse espaço social.

Feitas tais considerações, é hora de cartografar a forma como a perspectiva institucional repercute (ou não) sobre a execução da Lei Federal nº 12.990/2014 no contexto do ambiente de FURG e UFPel.

1 SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL E SUAS CONTROVÉRSIAS RACIAIS

Afinal, o que se compreende por serviço público no Brasil? Quais as suas origens e os seus horizontes? Na perspectiva de enfrentar minimamente a esses e outros questionamentos, este capítulo apresenta como propósito caracterizar brevemente o serviço público federal frente ao contexto das relações raciais brasileiras. A delimitação de abordagem referencia os dados oficiais a seguir apresentados, que identificam o quadro das carreiras do funcionalismo público na esfera federal como um ambiente de sub-representação da população negra. Tal evidência contrasta com a previsão normativa (BRASIL, 1988, 1990) de que o serviço público seleciona os seus agentes por critérios de meritocracia e imparcialidade.

Desde logo é importante informar que neste trabalho não há a pretensão de abordar o serviço público brasileiro como um todo (Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário nas suas instâncias federal, estadual, distrital¹¹ e municipal), posto que essa tarefa envolveria lidar com realidades muito diversas, embora aglutinadas no mesmo macro conjunto do setor público. Esse retrato de multiplicidade corresponde ao diagnóstico sobre o perfil do funcionalismo público nacional registrado no Atlas do Estado Brasileiro¹², lançado em 18 de dezembro de 2018 pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), compilando dados entre os anos de 1986 e 2017.

O estudo do Ipea registrou, ainda, que, no ano de 2017, 40% dos 11,5 milhões de funcionários públicos brasileiros encontrava-se vinculado aos municípios, investidos em atividades consideradas essenciais, como os cargos de médico, professor e enfermeiro (NITAHARA, 2018). O dado demonstra, portanto, uma alta concentração dos agentes públicos na esfera do Executivo municipal.

¹¹ Para Silva (2011, p. 307), o Distrito Federal (DF), local onde se situa Brasília, a capital do país, não é "[...] Estado, nem Município. Assume peculiaridade dentro do princípio de que, numa Federação, a sede do Governo Federal não deve estar sob a jurisdição de qualquer dos Estados que a compõem. Competem-lhe atribuições que são próprias de Estado e outras que são de natureza municipal [...]". Caracterizado por essa natureza peculiar, o DF integra a Federação brasileira, de modo indissolúvel, juntamente com Estados e Municípios, conforme art. 1º da Constituição Federal (BRASIL, 1988).

¹² Disponível em: <<http://www.ipea.gov.br/atlasestado/download/154/tres-decadas-de-funcionalismo-brasileiro-1986-2017>>. Acesso em: 07 nov. 2019.

Também foi constatado na referida pesquisa que, no círculo do Poder Executivo municipal, o valor médio dos salários orbitava em torno de R\$3.000 (NITAHARA, 2018), um cenário remuneratório bastante distinto quando comparado com os Poderes Judiciário e Legislativo, e até mesmo o Executivo, no âmbito estadual e federal, conforme demonstrado na Figura 1.

Quadro 1 - Quadro comparativo do salário médio dos servidores públicos no Brasil (ano 2017)

PODER / ESFERA	Executivo	Legislativo	Judiciário
Municipal	R\$2.800	R\$4.150	*
Estadual	R\$4.600	R\$7.800	R\$10.800
Federal	R\$8.500	R\$9.900	R\$14.100

Fonte: Atlas do Estado Brasileiro (IPEA, 2018). Autoria: própria.

(*) Embora os municípios sejam integrantes do pacto federativo, ao lado de União, Estados e Distrito Federal, não há previsão constitucional de esfera judiciária no plano municipal (BRASIL, 1988).

A compilação desses dados torna-se relevante para que se possa compreender que há considerável disparidade remuneratória entre as distintas nuances do serviço público. A partir dessa reflexão, em ângulo adjacente, também se questiona nesta seção os influxos presentes na transposição do *status* do serviço público no Brasil frente à revitalização na agenda econômica nacional da matriz neoliberal capitalista¹³.

Essa contextualização é necessária para que se possa compreender que historicizar a existência do serviço público no Brasil a partir de reflexões sob o viés político-econômico assume tonalidades diretamente imbricadas com a questão racial. Isso porque tal elemento foi determinante na colonização da América e em sua articulação com a matriz capitalista mundial (QUIJANO, 2005), um cenário que no Brasil foi adjetivado por circunstâncias específicas, conforme será visto adiante.

¹³ Aqui o conceito de capitalismo parte de Boltanski e Chiapello (2009) em “O novo espírito do capitalismo”. Nessa obra, os autores propõem que essa metodologia de organização dos meios e modos de produção, ao sair do modelo industrial para o financeiro, continua propondo o locupletamento ilimitado do capital. Entretanto, na contemporaneidade essa concepção precisa ser legitimada pelo discurso de que a acumulação de riqueza foi instrumentalizada a partir de veículos pacíficos de disputa, viabilizando, assim, o engajamento em sua defesa. Ou seja, na nova era do capitalismo o sistema não busca apenas acumular capital infinitamente, mas ele também almeja e produz estratégias a fim de que o seu projeto político seja compartilhado como socialmente necessário, justo e indispensável, de modo a insular a crítica. Assim, se em “A ética protestante e o ‘espírito’ do capitalismo” Weber (2004) diagnosticou a estruturação do capitalismo a partir de uma ética utilitarista, pode-se compreender que Boltanski e Chiapello (2009) propõem um outro código ético para o capitalismo das grandes corporações e do mercado financeiro: a admoestação da crítica.

Dessa forma, abordar o tema implica em também revisitar e contextualizar os processos históricos, sociais, políticos, culturais e econômicos que moldaram a divisão racial do trabalho no Brasil, a fim de entender a presença na atualidade de hierarquização racial nas carreiras do funcionalismo público.

Curiosamente, o Atlas do Estado Brasileiro não mapeou a remuneração no serviço público frente ao demarcador racial, embora a metodologia tenha incluído o recorte de gênero. Esse dado evidenciou que, em todos os níveis federativos dos três Poderes (Executivo, Legislativo e Judiciário), no ano de “[...] 2017, a diferença entre os salários médios aumentou, e as mulheres recebiam 24,2% a menos que os homens [...]” (IPEA, 2018).

Na ausência de uma prospectiva nacional, é possível balizar a questão a partir dos apontamentos de Estanislau, Gomor e Naime (2015) sobre a segmentação racial no Poder Executivo Federal, local onde negros correspondiam aproximadamente a 26% do quadro de pessoal no ano de 2013, período em que esse grupo racial constituía 51% da população brasileira (ENAP, 2014)¹⁴. Vale comentar que na classificação da base do Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos (SIAPE) adotada até junho de 2014, a categoria pretos não existia, sendo mencionados os grupos pardos e negros. Assim, ao catalogar os dados do Poder Executivo Federal, “[...] para fins de comparação com o uso de outras bases [...]”, Estanislau, Gomor e Naime (2015, p. 121) agruparam os “[...] ‘negros’ e ‘pardos’ da base SIAPE para formar o grupo dos autodeclarados como ‘negros’ [...]”¹⁵.

Essa conjuntura corrobora a emergência de ações afirmativas de caráter racial no setor público do mercado de trabalho. Isso se dá na medida em que, a despeito de as mesmas terem sido implementadas no ensino público superior brasileiro desde o início da década de 2000, a permanência de sub-representação no serviço público indica a persistência de estratificações que impedem o acesso da população negra a bens simbólicos e materiais (SILVA; TRIGO; MARÇAL, 2015).

Assim, ganha relevância ímpar a existência de mecanismos legais, como a Lei nº 12.990/2014, que no âmbito do serviço público federal instrumentaliza cotas raciais,

¹⁴ A Escola Nacional de Administração Pública também é conhecida pela sigla Enap.

¹⁵ Inclusive o material “Estudos, Servidores Públicos Federais – Raça/Cor, 2014” traz a seguinte legenda explicativa: “A nomenclatura utilizada pelo Siape para raça/cor difere da utilizada pelo IBGE. O IBGE usa a nomenclatura ‘preta’, enquanto o Siape usa a nomenclatura ‘negra’.” (ENAP, 2014, p. 02).

reservando 20% das vagas em seleções e concursos promovidos pela Administração Pública Federal para candidatos(as) autodeclarados(as) negros(as), cujo fenótipo os(as) eleja como sujeitos de direito dessa política pública (BRASIL, 2016, 2018). Entretanto, a mera disposição normativa não implica em imediata aderência ou execução uniforme no âmbito dos diferentes níveis em que uma política pública perpassa (BACK, 2019). Logo, cabe um olhar mais acurado sobre a forma de execução das políticas afirmativas raciais, as quais, *a priori*, deveriam ser instrumentalizadas pelo Poder Público no sentido de corrigir o cenário nacional de disparidades sociais, políticas, culturais e econômicas oriundas da discriminação racial.

Nesse aspecto, a esta pesquisa interessa compreender o modo como as instituições executam as políticas públicas voltadas à inclusão do negro no serviço público, sobre o recorte da esfera federal. Partindo da premissa de que as perspectivas institucionais repercutem nesse agir, com uma influência capaz de determinar a efetivação e/ou interdição da política, problematiza-se o fato de que as instituições operam através de gestores públicos, pessoas que como quaisquer outras sofrem os influxos dos processos de socialização, lugar em que também orbitam e reverberam os tensionamentos do demarcador racial. Ao discorrer sobre a Teoria da Organizações Racializadas, Ray (2019) propõe que as práticas organizacionais são frequentemente moldadas por fatores raciais, dentro de uma perspectiva que atribui às organizações a potencialidade para estabilizar, modificar ou institucionalizar a desigualdade racial.

Assim, buscando compreender esse fenômeno no contexto da difusão das políticas afirmativas raciais na esfera do serviço público federal, esta pesquisa, que aborda em grau comparativo o ambiente institucional da FURG e UFPel, estrutura-se na seguinte problematização central: A perspectiva institucional repercute no modo de execução da Lei nº 12.990/2014?

Todavia, antes de ingressar na problematização teórica, metodologia, apresentação e discussão dos dados, temas abordados nos capítulos posteriores, faz-se necessário algumas digressões. O recurso empreendido ao longo deste capítulo, que em algumas passagens assume uma tonalidade provocativa, busca evidenciar elementos que, na percepção da pesquisadora, encontram-se imbricados com a sub-representação da população negra no serviço público e que nessa condição

despertam questionamentos sobre a efetivação da política de cotas raciais nesse espaço.

1.1 Delimitação da noção de serviço público

A literatura especializada no ramo de direito administrativo caracteriza o serviço público como “[...] o desenvolvimento de atividades de fornecimento de utilidades necessárias, de modo direto e imediato, à satisfação dos direitos fundamentais” (JUSTEN FILHO, 2010, p. 489). Ou, ainda,

[...] toda atividade material que a lei atribui ao Estado para que a exerça diretamente ou por meio de seus delegados, com o objetivo de satisfazer concretamente às necessidades coletivas, sob regime jurídico total ou parcialmente público. (DI PIETRO, 2000, p. 98).

Em outras palavras, isso significa conceber o serviço público como uma atividade que necessita de “[...] estruturas humanas e materiais para atuação permanente e sistemática [...]”, com uma relação de dependência tal que sem “[...] essas estruturas organizacionais não existe serviço público” (JUSTEN FILHO, 2016, p. 282). Nesse sentido, o serviço público caracteriza-se como uma ferramenta de atuação da Administração Pública, cujo conjunto de entes e organizações responsáveis pelo exercício da atividade administrativa (em sentido amplo) capilariza-se nas esferas

[...] federal, estadual, distrital ou municipal para indicar os subconjuntos dos centros de imputação integrantes da estrutura de determinada órbita federativa, independentemente de serem formalmente vinculados ao Poder Executivo, ao Poder Legislativo ou ao Poder Judiciário (ou, mesmo, ao Tribunal de Contas ou ao Ministério Público).

[...]

A expressão Administração Pública abrange todos os entes e sujeitos estatais exercentes de funções administrativas, ainda que o façam de modo secundário e acessório. Assim, a Administração Pública compreende o Poder Executivo, mas também o Judiciário e o Legislativo enquanto exercentes de atividade administrativa. Ou seja, Administração Pública não é sinônimo de Poder Executivo. (JUSTEN FILHO, 2016, p. 283-293).

Quanto às técnicas empregadas pelo Poder Público para exercer a atividade estatal, observa-se a ramificação em desconcentração e descentralização, premissas teórico-organizacionais que Soares Neto (2017, *on-line*) assim dimensiona:

A **desconcentração** se caracteriza na distribuição de competências da estrutura da **Administração Direta**, pressupondo hierarquia e subordinação

entre os órgãos, de acordo com a posição ocupada na estrutura organizacional.

A desconcentração pode ocorrer em razão da matéria, com a criação de órgãos para tratar de determinados assunto, p.ex., Ministério da Saúde, Ministério da Defesa; [...] Também pode ser realizada em razão do grau, ou seja, do nível de responsabilidade decisória nos referidos escalões correspondentes nos diversos patamares de autoridades, p.ex., Ministro do Trabalho; Secretaria de Fiscalização do Trabalho; Departamento de Fiscalização do Trabalho; [...] há a divisão em razão do critério territorial, ou seja, a divisão das respectivas atividades de acordo com a localização da repartição, p.ex., Superintendência Regional do Trabalho em São Paulo; Gerência Regional do Trabalho em Santos; Subprefeituras do Município de São Paulo.

Em contrapartida, a **descentralização** ocorre quando a função administrativa ocorre não diretamente, ou seja, **indiretamente** através de entidades administrativas criadas para este fim específico, p.ex., **autarquias**, fundações, empresas públicas, sociedades de economia mista. Desta forma estamos tratando da Administração Pública Indireta. (Grifos acrescentados).

Dessa forma, é no ambiente da Administração Pública Federal Indireta que se situa o *locus* desta pesquisa, uma vez que a investigação desdobra-se no âmbito de duas universidades federais. No Brasil, a universidade constitui uma modalidade autárquica especial destinada à prestação de serviços públicos no campo do ensino superior, que goza de um *status* constitucional privilegiado de proteção definido no art. 207 da Carta Magna: "As universidades gozam de autonomia didático-científica, administrativa e de gestão financeira e patrimonial e obedecerão ao princípio de indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão" (BRASIL, 1988).

Portanto, tais instituições estão autorizadas a construir, a partir da autonomia constitucional que lhes é assegurada, projetos políticos que venham efetivamente promover a satisfação de direitos e garantias fundamentais. Exemplo de exercício dessa prerrogativa identifica-se nas ações afirmativas étnico-raciais implementadas pioneiramente nas universidades públicas brasileiras no início do século XXI, mecanismos que, sob o ponto de vista de Piovesan (2006, p. 40-41), constituem "[...] uma finalidade pública decisiva ao projeto democrático, que é a de assegurar a diversidade e a pluralidade social".

E nessa esteira de autonomia universitária, a esta pesquisa interessa compreender de que forma as universidades públicas executam a política afirmativa de cotas raciais direcionada ao ingresso de servidores(as) negros(as) prevista na Lei nº 12.990/2014. Isso porque o Poder Executivo Federal, ramo onde estão inseridas as universidades federais, segundo os índices oficiais apresentados anteriormente, é

um ambiente de sub-representatividade do grupo racial constituído pela população negra.

1.2 Serviço público

A origem do serviço público no Brasil remonta ao período colonial, muito embora entre o “descobrimento” em 1500 até a chegada da família real portuguesa ao Rio de Janeiro em 1808, o regime de gestão da esfera pública tenha sido marcado pelo excesso de formalismo, baixa densidade de poder das autoridades e corrupção em larga escala (FONTOURA, 2010).

Moreira (2016, p. 66) aponta que esse cenário de anemia institucional foi drasticamente alterado com a vinda da corte real portuguesa para o Brasil, tendo ocorrido um “transplante institucional”, perante a chegada de milhares de pessoas destinadas a compor “[...] o corpo administrativo que aqui se instalaria”. O autor também sugere que esse movimento, intensificado pela elevação do Brasil à condição de parte integrante do reino de Portugal em 1815, significou um redimensionamento da Administração Pública, frente à redução da liberdade política e econômica das províncias em face da “[...] forte presença do regime monárquico” (MOREIRA, 2016, p. 66).

Durante a sociedade imperial, o serviço público brasileiro era fortemente atravessado por uma tendência patrimonialista, consubstanciada por uma simbiose entre as esferas pública e privada, característica que acompanhou o Estado brasileiro até a reforma getulista da década de 1930 (FONTOURA, 2010), uma vez que mesmo a proclamação da república em 1889 não alterou essa concepção de gestão da coisa pública. Perceba-se que essa matriz personalista na Administração Pública persistiu mesmo frente aos ideários de liberdade de iniciativa que predominaram durante a República Velha, vigente de 1891 a 1930 (SCHIRATO, 2011).

A partir da reforma administrativa¹⁶ da década de 1930, assistiu-se a uma “[...] transição do Estado oligárquico patrimonialista para o Estado autoritário burocrático” (MOREIRA, 2016), implementada no anseio desenvolvimentista do governo de Getúlio Vargas, o qual transformou a atividade estatal em agente central da economia,

¹⁶ As transformações e nuances inseridas nas diferentes reformas do serviço público brasileiro serão discutidas no corpo do item 1.3 deste Capítulo 1.

o que exigia, portanto, a ampliação da Administração Pública. Esse perfil de gestão burocrata de inspiração weberiana¹⁷, mobilizado por um governo que ambicionava a industrialização do país (MOREIRA, 2016), resultou, em 1938, na criação do Conselho Federal do Serviço Público Civil, transformado posteriormente em Departamento Administrativo do Serviço Público (DASP), voltado à racionalização da gestão pública.

Ainda no contexto dessa reforma burocrata, a Constituição de 1934 inseriu a obrigatoriedade do concurso público para ingresso nas carreiras públicas (MOREIRA, 2016). Contudo, esse requisito era necessário apenas para a primeira investidura, o que permitia a ascensão vertical perante os chamados concursos internos.

E aqui encerra-se este resumido empreendimento de digressão histórica relativo às origens e nuances gerais do serviço público, pois nas próximas linhas, apesar da continuidade no tema, a abordagem focaliza na questão do concurso público.

1.2.1 Os concursos

Se durante os períodos colonial e imperial o acesso ao serviço público era viabilizado muitas vezes em troca de favores pessoais ou como recompensa real (NOGUEIRA, 2015), a primeira constituição republicana do Brasil de 1891 não alterou profundamente esse horizonte ao prever em seu art. 73 que os cargos públicos seriam “[...] acessíveis a todos os brasileiros, observadas as condições de capacidade especial que a lei estatuir, sendo, porém, vedadas as acumulações remuneradas” (MOREIRA, 2016, p. 67). Dessa forma, mesmo com a possibilidade de concursos internos, conforme visto no item anterior, a Constituição de 1934 representou um primeiro movimento de rompimento com o resquício patrimonialista e personalista de acesso às carreiras públicas no Brasil. Apesar dessa inovação, continuou presente o traço altamente discricionário do recrutamento, realizado por concurso público de prova ou título, nos moldes do texto constitucional outorgado em 1937 (MOREIRA, 2016).

Segundo Moreira (2016), nas décadas e governos seguintes o panorama não apresentou maiores transformações quanto à forma de recrutamento dos cargos

¹⁷ Ao referir a burocracia weberiana, compreende-se o processo de organização baseado em padrões de racionalidade exercido sob uma perspectiva de autoridade legitimada (WEBER, 1982).

públicos, até que a Constituição militar, outorgada em 1967, instalou a obrigatoriedade de concursos de provas ou de provas e títulos, o que extirpou a possibilidade de ingresso no funcionalismo público apenas com base na titulação. Entretanto, nessa época houve uma ampliação da esfera de atuação das empresas estatais, sendo a elas permitido recrutar pessoal à luz da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), configurando um período de abandono dos concursos públicos (ARAÚJO, 2015).

O arcabouço de acesso ao serviço público frente a concurso público foi mantido na Carta Constitucional de 1988, que em seu art. 37 trouxe como inovações o banimento dos concursos internos e a obrigatoriedade de regência da seleção sob os princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência (BRASIL, 1988). Esses princípios informam uma aproximação da Administração Pública brasileira com a perspectiva weberiana de "dominação racional-legal" (NOGUEIRA, 2015).

E esse horizonte de pretensa neutralidade na seleção, segundo Nogueira (2015, p. 34), estimula a busca pelo serviço público por pessoas que “[...] preferem depender de esforços intelectuais [...]” ao invés da rede de contatos, o chamado *networking*, que costuma muitas vezes definir as “[...] contratações no mercado privado e mesmo em parte do público (cargos de confiança)”. Outro fator que pode contribuir para essa procura do ambiente público foi apontado na dissertação “Serviço público: o que pensam os concurseiros?”, onde Silva (2015) discorre sobre um acréscimo do interesse por concursos públicos de modo diretamente proporcional ao aumento da oferta de vagas. Tal demanda teria inclusive estimulado a ampliação da indústria dos cursinhos preparatórios, sendo registrado nesse ramo “[...] em 2009 um aumento de 40% em relação ao ano de 2008” (SILVA, 2015, p. 19-20).

A busca por esse “lugar ao sol” é compreensível e até mesmo esperada quando se observa que, após um longo período com poucos concursos públicos na esfera federal durante as presidências de Fernando Collor de Mello (1990-1992), Itamar Franco (1993-1994) e Fernando Henrique Cardoso¹⁸ (1995-2002), os governos de Luis Inácio Lula da Silva (2003-2010) e Dilma Rousseff (2011-2016) impulsionaram a oferta de vagas nas carreiras do funcionalismo público (SILVA, 2015; MOREIRA,

¹⁸ Nas próximas entradas foi usada a sigla FHC para referir-se ao governo de Fernando Henrique Cardoso.

2016) perante a execução de um projeto de desenvolvimento estatal¹⁹, o que perpassava pela qualificação e ampliação dos serviços públicos.

Contudo, esse ambiente atrativo e pretensamente acessível a todos, além de controvérsias sobre o perfil sociorracial de quem efetivamente ingressa nos cargos públicos, também sofre os influxos das diferentes propostas de regimes político-econômicos. Quanto tais projetos propõem a flexibilização dos direitos sociais frente à redução dos serviços públicos, é possível pensar que, a despeito das políticas afirmativas raciais, por via transversal, acaba-se por limitar também a possibilidade de acesso a este espaço por parte da população negra. Nesse contexto, entende-se como relevante algumas reflexões sobre os elementos que permeiam os interesses envolvidos nas disputas relativas aos rumos do funcionalismo público no Brasil na dimensão político-econômica, discussão estruturada no item a seguir.

1.3 Funcionalismo público: um campo em disputa

Uma abordagem recorrente sobre o serviço público costuma recair em análises relativas ao concurso público, conduzindo a reflexões sobre as motivações que usualmente despertam o interesse pelas carreiras públicas. De acordo com Castelar et al. (2010, p. 82):

Esta atração pode ser explicada por alguns fatores. Um deles é o fato de o setor público pagar melhores salários do que os praticados em níveis similares da iniciativa privada. Existem ainda, atrelados ao emprego público, benefícios indiretos tais como plano de saúde, duração das férias e previdência diferenciada. Outra explicação para esta atração é a de que a alocação no setor público proporciona um maior grau de segurança quanto à permanência no emprego.

Portanto, percebe-se que tal enfoque, centrado nas vantagens da carreira pública e na trajetória percorrida nessa jornada (NOGUEIRA, 2015; SILVA, 2015; MOREIRA, 2016), desloca as investigações para a esfera subjetiva dos(as) servidores(as) públicos(as) e/ou candidatos(as) a ingresso no serviço público, pois focaliza nos atrativos do serviço público.

¹⁹ Conforme será discutido no Capítulo 2, a Era Vargas foi marcada por um projeto desenvolvimentista de Estado, dentro de um ambiente sublimador das tensões sociorraciais, numa perspectiva de integração nacional voltada à industrialização do país. Já no contexto dos governos Lula e Dilma, compreende-se que a proposta de desenvolvimento estatal buscou conjugar o crescimento financeiro em equilíbrio com o pacto de redução da desigualdade social.

Contudo, nesta dissertação problematiza-se os elementos estruturais afetos ao arquétipo societário nacional, os quais, na perspectiva da pesquisa, contribuíram para o cenário de sub-representatividade da população negra nesse espaço de prestígio socioeconômico que o serviço público representa no Brasil. Para tanto, torna-se necessário discutir o impacto do projeto capitalista na estruturação dos rumos do funcionalismo público brasileiro, pois no capitalismo “[...] não há lugar para todo mundo [...]”, o que força a disputa de oportunidades a partir de pontos de partidas desiguais no contexto sociorracial, uma vez que a sociedade de capital não é “[...] para todo mundo [...]” (informação verbal)²⁰. Logo, aqui compreende-se o capitalismo na lógica da divisão social do trabalho que, acima de tudo, pressupõe a segmentação sexual e racial.

E dentro desse prisma de finitude material excludente, a arena político-econômica nacional é constantemente atravessada por discussões sobre a eficiência das atividades entregues pelo Estado em tensionamento com o montante de recursos financeiros desprendido para custeá-las. Em linhas gerais, o debate sobre a atuação do Estado na economia apresenta três grandes vertentes de maior repercussão, reverberando, ao longo do tempo, em transposições do *status* do serviço público. Tais aspectos, pela relevância para as reflexões desta pesquisa, demandam alguns apontamentos, delineados a seguir.

1.3.1 As disputas na arena político-econômica

O liberalismo clássico, com fonte na teoria do economista Adam Smith (1723-1790), ganhou notoriedade frente à proposta da oferta e procura, onde a “mão invisível do mercado” governa um regime de equilíbrio econômico que dispensa a intervenção do Estado, a quem compete simplesmente “*laissez faire*”. Entretanto, a partir do declínio dos modelos taylorista e fordista de produção, alicerçados na produção em escala destinada a mercados massivos (GIDDENS, 2008), novas concepções passaram a reger a economia.

Nesse contexto, surge a formulação de John Maynard Keynes (1883-1946), posteriormente denominada de keynesianismo, segundo a qual o “[...] desemprego

²⁰ Fala da Prof^a. Dr^a. Joana Célia dos Passos no lançamento do OBSERVAASul, em 1º jun. 2019, Pelotas/RS.

provinha da falta de poder de compra necessário à aquisição de bens, o que conduziria à falta de estímulo da produção e, por sua vez, à redução da procura de mão-de-obra” (GIDDENS, 2008, p. 409-410), motivo pelo qual caberia ao Estado estimular a economia, de modo a promover o pleno emprego. Esse entendimento veio a consolidar-se com o término da II Guerra Mundial, criando, como sugere Paulani (2006, p. 70), o “[...] Estado keynesiano regulador de demanda efetiva e o Estado do Bem-Estar Social [...]”, que atendiam: às necessidades de regulações extranacionais, para evitar novos conflitos bélicos; pesada intervenção estatal, em receio ao colapso financeiro mundial de 1929; e concessões aos trabalhadores, frente ao temor do avanço socialista (PAULANI 2006).

Contudo, perante a crise do estado desenvolvimentista na década de 1970, novamente os rumos da economia global voltaram-se para o mercado, desta vez com uma nova roupagem, formulada por Friedrich Hayek (1899-1992) sob o título de neoliberalismo (PAULANI, 2006). A esse acordo redentor da perspectiva liberal, Santos (2002, p. 31) denomina de consenso econômico neoliberal, que estaria baseado em três pilares: dramática redução da intervenção estatal na economia, fortalecimento da propriedade intelectual para investidores estrangeiros e “[...] subordinação dos Estados nacionais às agências multilaterais [...]”.

Expostas essas breves articulações sobre os modelos econômicos que se controvertem desde a Revolução Industrial até a atualidade, percebe-se, portanto, uma disputa em entre dois grandes eixos econômico-ideológicos: o desenvolvimentista e, no outro polo, o liberalismo e o neoliberalismo. O reflexo dessas percepções de mundo, no que diz respeito ao debate travado no Brasil quanto ao melhor regime de gestão do serviço público, encaminham a discussão para um monopólio antagonista entre: a) a visão desenvolvimentista: encampada por aqueles que observam o tema a partir do entendimento de que é necessário o planejamento estatal impulsionando a economia a fim de perseguir a satisfação das necessidades coletivas e individuais (NOVAES, 2008), o que demanda um maior aporte do serviço público; e b) a visão liberal e/ou neoliberal: adotada por quem defende uma postura menos intervencionista do Estado, apostando na autorregulação das estruturas a partir da liberdade do mercado (PAULANI, 2006).

A disputa de concepções no enfrentamento da questão acaba assumindo contornos acirrados durante as crises financeiras, principalmente quando tais

períodos são acompanhados pelo recrudescimento neoliberal na economia. Nos países emergentes e/ou periféricos, episódios como esse costumam reavivar políticas de austeridade econômica e redução do tamanho do Estado, repetindo a posologia do Consenso de Washington/Consenso Neoliberal. Esse foi o nome atribuído ao conjunto de medidas econômicas neoliberais elaboradas pelo economista John Williamson, metodologia que ganhou repercussão internacional no final da década de 1980 ao ser endossada pelo Departamento do Tesouro dos Estados Unidos, Fundo Monetário Internacional (FMI) e Banco Mundial (BM) como a solução para o desenvolvimento econômico na América Latina (BRESSER-PEREIRA, 1990; SANTOS, 2002). O programa, cujos resultados tornaram-se questionáveis no decorrer dos anos seguintes, propunha a disciplina fiscal e monetária, a liberalização, a privatização e a desregulamentação do Estado como saída para a crise fiscal que assolava o continente sul-americano após a queda dos regimes ditatoriais e início da redemocratização, a exemplo do ocorrido no Brasil (BRESSER-PEREIRA, 1990).

Dessa forma, identifica-se a formação de um pacto que ritualiza a onda neoliberal como um roteiro que conduzirá ao “[...] admirável mundo novo da globalização [...]” (PAULANI, 2006, p. 87), ocultando que ela na verdade representa a “[...] universalização do modelo capitalista de produção e, como consequência, do alijamento de outras formas de organização da produção e da vida” (SOUZA, 2010, p. 111). Em outras palavras, Giddens (2008, p. 51) refere-se à globalização como “[...] processos que intensificam cada vez mais a interdependência e as relações sociais a nível mundial. Trata-se de um fenómeno social com vastas implicações [...]”, de tal modo que não se deve observá-la “[...] apenas como o desenvolvimento de redes mundiais - sistemas económicos e sociais afastados das nossas preocupações individuais. É também um fenómeno local, que afecta a vida quotidiana de todos nós.”

Ao referenciar o olhar de Boaventura Santos sobre o “consenso neoliberal”, Souza (2010, p. 115) conclui que a retícula da contenção de gastos estatais instrumentalizada pelo verbete “menos Estado” (o que implica em redução dos serviços públicos e consequentemente dos direitos sociais) fala somente em nome da “[...] estabilidade do mercado e não das pessoas [...]”. Isso porque nesse projeto de mundo, riquezas são criadas sem a geração de emprego, o trabalho que surge em um local desaparece em outro, “[...] os trabalhadores, quando entram no mercado,

acabam perdendo seus direitos sociais [...]. A ‘estabilidade’ seria do ponto de vista do mercado e não das pessoas” (SOUZA, 2010, p. 115).

No contexto do Brasil, no ano de 2017, os 11,5 milhões de servidores públicos brasileiros da União, Estados, Municípios e DF receberam R\$725 bilhões em salário, o que representou “[...] 10,7% do Produto Interno Bruto (PIB) do país” naquele ano (NITAHARA, 2018). Essa quantia que, pode ser sopesada frente à efetividade dos serviços prestados, contrasta com a sub-representatividade da população negra nesse grupo e a grande presença da mesma nos índices estatísticos relativos ao crescimento da pobreza. Conforme dados relativos ao último trimestre de 2019 divulgados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)²¹, naquele ano, 11,2% da população nacional encontrava-se desempregada. E segundo estudo também do IBGE, a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (Pnad), 2/3 dos desempregados no Brasil são negros (SARINGER, 2019), evidenciando a racialização do trabalho²², bem como o distanciamento desse grupo racial das zonas econômicas mais favorecidas no Brasil.

Esse painel de desemprego contrasta com a adoção de uma série de medidas econômicas adotadas recentemente no país a partir da matriz neoliberal de governança da esfera pública. Eis o itinerário percorrido (CAMARGO, 2020): aprovação da regra do teto constitucional, de modo a travar as despesas públicas por 20 anos (2016); reforma trabalhista com flexibilização dos contratos de trabalhos (2017) e liberação da terceirização para toda e qualquer atividade (2018); aprovação da lei da liberdade econômica para “desburocratizar” e simplificar as empresas, conduzindo a uma nova “minirreforma trabalhista” (2019); e, por fim, uma reforma da previdência centrada na redução do valor das futuras aposentadorias e elevação dos requisitos para acesso aos benefícios previdenciários (2019).

Essa aproximação entre mercado e esfera pública atualmente vivenciada no Brasil possui raízes em processos históricos globais, cujos episódios, possivelmente, mais marcantes compreende-se como: a) a década de 1970, quando em razão da crise internacional causada pela descoberta de que o petróleo não é renovável, ocorreu um reposicionamento da economia global de modo a tornar mais flexíveis as

²¹ Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/busca.html?searchword=desemprego&searchphrase=all>>. Acesso em: 18 jan. 2020.

²² Tema que será abordado em maior profundidade no item 1.4 deste Capítulo 1.

cadeias produtivas (MOREIRA, 2016); e b) a queda dos regimes socialistas no ano de 1989, ocasionando uma aproximação dos países comunistas com o “[...] sistema económico e político de estilo ocidental” (GIDDENS, 2008, p. 54). Tais episódios desencadearam posturas econômicas globais focalizadas na privatização do setor público e flexibilização/precarização das condições de trabalho, como resposta à queda do modelo produtivista em face da ascensão do modo patrimonialista-financeiro (MOREIRA, 2016).

Ao discorrerem sobre essa cena de degradação econômica e social de escala mundial, Boltanski e Chiapello (2009) referem que esse projeto de mundo representa o capitalismo em sua fórmula mínima (excedente de produção destinado ao reinvestimento), sob a narrativa que de tais medidas são necessárias para o bem comum, enquanto a questão de fundo evidencia um exercício das liberdades econômicas.

Portanto, frente a cenários de instabilidade e insegurança das relações de produção, onde o trabalho formal tornou-se esvaziado diante da fragilização dos direitos sociais e do avanço da pauta do empreendedorismo²³, é compreensível que se tornem cada vez mais atrativas as promessas de estabilidade funcional e maior retorno financeiro do ambiente público, acessíveis majoritariamente²⁴ a partir da imparcial (em tese) seleção pública. Entretanto, compreende-se que este espaço também vivencia os influxos desses processos globais, conforme discutido a seguir.

1.3.2 A transposição de *status*

De modo geral, é possível dizer que o serviço público brasileiro enfrentou três grandes reformas: a burocrática, realizada em 1936 no governo Getúlio Vargas,

²³ No ponto de vista de Oliveira, Moita e Aquino (2016), a “[...] nova ética empresarial do trabalho constrói a imagem do empreendedor como o herói provedor de desenvolvimento, e delega ao sujeito um poder autônomo e a responsabilidade de assumir individualmente a percepção de novos negócios”. Contudo, os autores advertem que, apesar de empreendedorismo configurar um empreendimento individual frente à crise do mundo trabalho, essa inovação institucional pode também consistir em elemento que oculta a precarização do trabalho, “[...] pois a finalidade de recuperar o padrão de acumulação, reforça a fragilização dos vínculos constituídos na sociedade salarial, o que leva a um fortalecimento do processo de precarização laboral” (OLIVEIRA; MOITA; AQUINO, 2016).

²⁴ A Constituição Federal prevê em seu art. 37, inc. V, a possibilidade de preenchimento de cargos de direção, chefia e assessoramento através de livre nomeação sob a denominação de cargos comissionados/cargos em comissão, prescindindo, portanto, de concurso ou seleção pública (BRASIL, 1988).

inaugurando a Administração Pública frente a um processo descentralizador e que ao mesmo tempo buscava um padrão de atuação (ARAÚJO, 2015); a militar, ocorrida no ano de 1967 em oposição ao modelo burocrático anterior, instalando uma burocracia autoritária com forte investimento na Administração Indireta (ARAÚJO, 2015); e a administrativa/gerencial, promovida em 1995 na busca por uma gestão de resultados no governo FHC (ARAÚJO, 2015). A esses estatutos reformistas também cabe acrescentar o enxugamento da máquina pública implementado durante era Collor de Mello nos anos 1990, época em que foram “[...] impulsionadas as demissões e as aposentadorias em massa, assim como uma política voltada para a desestatização e desregulamentação das atividades econômicas” (MOREIRA, 2016, p. 62).

Entretanto, no momento de escrita desta dissertação, compreende-se que o cenário é totalmente distinto, pois anuncia-se a partir do Governo Federal uma série de reformas (BITTAR; HESSEL, 2020) que se propõem a uma reformulação do serviço público, visando extinguir o que são considerados “privilégios” do setor.

Feita essa contextualização, verifica-se que, no paradigma político-econômico contemporâneo, o serviço público brasileiro apresenta-se como um campo em disputa. E nesse jogo de forças marcado pelo traço distintivo de exclusão das sociedades de capital, historicamente o demarcador racial foi configurado como elemento instrumentalizador de satisfação das vontades diretivas²⁵, porém, alheio à disputa de oportunidades, na medida em que os corpos negros não foram e nem são protagonistas no projeto capitalista. Isso, pois, conforme pontua Quijano (2005, p. 120), a divisão racial da população utilizada na colonização da América desenvolveu a “[...] percepção de que o trabalho pago era privilégio dos brancos”. E no serviço público brasileiro, a logística de não absorção da população negra, guardadas as devidas proporções, é similar.

Mesmo no contexto das reformas e propostas de contenção do tamanho do Estado empreendidas no passado, o serviço público brasileiro acabou se consolidando como um local de prestígio socioeconômico quando comparado com a iniciativa privada, com a peculiaridade de que tal espaço foi e ainda é

²⁵ Sobre as fases do racismo como processo de dominação cultural e o agenciamento desse demarcador no processo de colonização da América, ver, respectivamente, Grosfoguel (2016) e Quijano (2005).

predominantemente ocupado pela classe média²⁶ branca, conforme será visto a seguir (item 1.4). Assim, se em um horizonte desenvolvimentista e de privilégios, e hipoteticamente acessível a todos pela via do concurso, esse ramo do mercado de trabalho não incorporou a população negra, como ficará a inserção desse grupo racial frente a uma mudança de perfil das carreiras públicas, marcada por uma posição capitalista de redução do serviço público e consequentemente da oferta de oportunidades para acesso a esse espaço? Eis uma das provocações que a pesquisa traz como reflexão, mas sem possibilidade de esgotamento, pois não está no escopo da investigação.

Segundo aponta Costa (2006, p. 1995), apesar da opinião pública nacional apresentar fissuras no entendimento quanto à necessidade de políticas afirmativas raciais, até mesmo o senso comum já assimilou que os “[...] méritos e as recompensas individuais não são distribuídos com base num critério universal, como o da justa bonificação do esforço pessoal [...]”, mas sim com base nas estratificações produzidas por uma sociedade que se apresenta

[...] política e juridicamente como liberal, no sentido de que se orienta pelo princípio individualista da cidadania, mas, na verdade, funciona com uma sociedade de castas que limita sistematicamente as chances de ascensão social dos grupos demográficos, conforme se distanciam do conjunto de características físicas que são associadas, imaginariamente, à origem europeia. (COSTA, 2006, p. 195).

Portanto, neste momento de transposição do *status* do funcionalismo público no Brasil agenciado pelo “consenso neoliberal”, torna-se relevante discutir qual tem sido o papel destinado à população negra nesse ramo do mercado trabalho e, principalmente, quais possibilidades de disputa de oportunidades que lhes são efetivamente ofertadas em um ambiente caracterizado pela racialização do trabalho, o que se verá na sequência.

1.4 Relações raciais no panorama de funcionalismo público federal

²⁶ Segundo Castelar et al. (2010, p. 82), o concurso público como ferramenta para recrutamento de agentes “[...] do Estado Brasileiro tem se constituído num forte atrator de recursos humanos desde meados do século passado. Assim, por este meio, uma elite egressa da classe média projetou-se na conformação da burocracia estatal brasileira”. Ou seja, a classe média é a base do serviço público.

Segundo Guimarães (2016), a dinâmica das relações raciais brasileiras demanda uma releitura dos processos de racialização e formação racial nas Américas. O autor propõe que o processo de racialização não ficou no passado, sendo, na verdade, permanente, do mesmo modo que acontece com a formação racial (GUIMARÃES, 2016).

Frente a essas premissas, verifica-se que a presença de mecanismos de discriminação racial ainda incide sobre o mercado de trabalho brasileiro na atualidade, seja no âmbito privado, seja no âmbito público. Segundo refere Souza (2010, p. 130):

[...] as principais características das desigualdades raciais no mundo do trabalho para os negros são: remuneração extremamente baixa quando comparada a outros grupos; concentração em determinados setores do mercado e em certas atividades cujos salários e condições de trabalho são inferiores.

A autora argumenta, ainda, que em contraposição a uma menor representatividade da população negra em trabalhos que demandam formação técnica específica, há

[...] uma maior incidência de negros em atividades predominantemente de ocupações manuais e de menor nível de rendimento, tais como prestação de serviços (particularmente os serviços pessoais e domiciliares), construção civil e indústria de transformação tradicional [...] (SOUZA, 2010, p. 130).

No Poder Executivo Federal, esfera federativa onde estão inseridas as universidades examinadas nesta pesquisa (FURG e UFPel), os dados oficiais relativos ao ano de 2014 divulgados pela Enap indicam uma maior presença da população negra entre os cargos intermediários e auxiliares (nestes últimos, pardos somavam 44,3% e negros/pretos 6,4%)²⁷; ao passo que nos cargos de nível superior, 61,1% dos(as) servidores(as) se autodeclararam brancos(as). No terreno específico das universidades federais não foi encontrado um diagnóstico aglutinando dados sobre a densidade racial de todas as categorias e espécies de vínculos laborais que orbitam nesse espaço, contudo, alguns estudos trouxeram indicativos.

O Censo da Educação Superior 2018²⁸, divulgado em novembro de 2019 pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep),

²⁷ Conforme visto anteriormente, até junho de 2014 o SIAPE, base de onde foram extraídos os dados publicados pela Enap, não seguia a metodologia do IBGE que aglutina pretos e pardos dentro do grupo racial da população negra.

²⁸ Disponível em: <http://download.inep.gov.br/educacao_superior/censo_superior/documentos/2019/apresentacao_censo_superior2018.pdf>. Acesso em: 24 jan. 2020.

registrou que entre os docentes do ensino superior da rede pública e privada o contingente étnico-racial assim se distribuía: 52,9% brancos(as), 14,4% pardos(as), 2% pretos(as), 1% amarelas/os e 0,1% indígenas.

A título de exemplo, destaca-se que estudo desenvolvido pelo Coletivo Luiza Bairros²⁹ detectou a existência de uma pirâmide étnico-racial na Universidade Federal da Bahia (UFBA), cuja estrutura laboral assim se delimita: uma cúpula dirigente composta, em geral, por homens brancos de classe média, seguida de um corpo docente majoritariamente branco (mais de 90%), com uma base laboral constituída por um híbrido étnico-racial entre os(as) técnicos(as)-administrativos(as) e a presença massiva de mulheres negras entre os funcionários terceirizados.³⁰

O diagnóstico do ambiente profissional na rede universitária é importante para compreender que

[...] a temática do racismo opera de forma independente de outras variáveis. No caso da educação, por exemplo, quanto maior os anos de estudo dos indivíduos pretos e pardos, maior a diferença salarial em relação ao rendimento-hora da população branca. [...] no caso de 12 ou mais anos de estudo, o rendimento hora da população preta é de 69,8% em relação ao da branca; no caso de pardos, representa apenas 73,8% do rendimento-hora do trabalho 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. 119-120).

Dessa forma, há que se considerar a necessidade de políticas públicas de clivagem racial tanto na esfera da formação profissional quanto na inserção no mercado de trabalho, posto que no quadro societário nacional a disputa de oportunidades no ambiente laboral ainda é demarcada por adscrições raciais. Em vistas disso, nos próximos dois itens subsequentes desta seção constam algumas reflexões sobre o contexto estrutural da racialização do mercado de trabalho no Brasil, em articulação com discussões correlatas às políticas afirmativas raciais.

1.4.1 A racialização do trabalho no Brasil

²⁹ A gaúcha Luiza Helena Bairros (1953-2016) foi pesquisadora junto à UFBA e Ministra da Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (2011-2014). Disponível em: <https://www.ufba.br/ufba_em_pauta/ufba-lamenta-falecimento-de-luiza-helena-bairros>. Acesso em: 08 fev. 2020.

³⁰ Disponível em: <<https://www.geledes.org.br/coletivo-luiza-bairros-conheca-grupo-que-atua-no-combate-ao-racismo-institucional-na-ufba/>>. Acesso em: 02 set. 2019.

Munanga (2015) aponta que os corpos negros desenham uma geografia nos espaços sociais onde transitam. A junção dessa perspectiva em diálogo com os apontamentos de Fanon (2008) sobre os processos de desumanização racial oferece mecanismos para a melhor compreensão dos processos históricos de divisão racial do trabalho no Brasil, frente a um contexto em que se espera do negro o “[...] cumprimento de determinados papéis sociais e a circulação restrita a determinados espaços sociais [...]” (BERNARDINO-COSTA, 2016, p. 510).

Tais reflexões contribuem para a elucidação dos dados relativos à taxa de desocupação no segundo trimestre de 2019, pois, naquele momento, entre os 12,8 milhões de desempregados brasileiros, 52,1% eram pardos, 34,7% brancos e 12,2% pretos, frente a um contexto em que 55,18% da população brasileira se autodeclara negra (preta ou parda), conforme apurado na Pnad anual de 2018 (SARINGER, 2019). Isso significa dizer que há uma “sobre-representação”³¹ dos corpos negros nos índices relativos à taxa de desocupação, uma vez que esse grupo racial contemplou 64,3% dos desempregados do período em referência.

Então, embora, na atualidade, o racismo biológico que atestava no início do séc. XX a pretensa superioridade civilizatória europeia (GONÇALVES E SILVA, 2007) não seja mais legitimado no discurso público, os resquícios da discriminação racial indireta são plenamente perceptíveis na forma de adscrições que, segundo argumenta Souza (2010, p. 130), “[...] não são oriundas de manifestações expressas de discriminação, mas de práticas administrativas, empresariais, de leis, normas ou de políticas públicas aparentemente neutras, porém dotadas de potencial discriminatório [...]”, causando prejuízos e injustiça social aos destinatários das estratificações.

A partir dessas reflexões teóricas, reforçadas pelos dados estatísticos acima reproduzidos, que evidenciam ser a população negra destinatária de estratificações no mercado de trabalho brasileiro, faz-se relevante e necessário indagar o passado. Ao discorrer sobre as contribuições teóricas de Walter Benjamin, Löwy (2011) refere que a proposta de revisão histórica “a contrapelo” desse autor confronta a narrativa dos autodeclarados vencedores. Nesse compasso, aqui se questiona a origem das ramificações do cenário de subalternização racial das relações laborais no Brasil.

³¹ Expressão utilizada para evidenciar a maciça presença dos corpos negros entre o rol de desempregados, em contraposição à sub-representação da população negra nos espaços de maior prestígio e poder no mercado de trabalho.

Ao examinar o tema a partir do roteiro geográfico no qual o país está inserido, Estanislau, Gomor e Naime (2015) referem que o paradigma atual se ancora na manutenção de estruturas sociais racializadas instituídas a partir do período de exploração colonialista e escravista da América Latina. Ao dialogar com Grosfoguel (2016), percebe-se que as expedições colonizadoras, com início na Península Ibérica, pautavam-se inicialmente por uma estratégia de dominação religiosa sobre muçulmanos e judeus (racismo religioso). Contudo, na colonização da América, empreendida frente à escravização dos povos africanos, o racismo passou a incidir sobre os corpos dos colonizados (DUARTE; GOMES, em fase de elaboração)³², em um procedimento que lhes extraía a outorga da humanidade (FANON, 2008). Sobre o mecanismo da colonização, Césaire refere que ele se constituiu frente a:

[...] sociedades esvaziadas de si próprias, de culturas espezinhadas, de instituições minadas, de terras confiscadas, de religiões assassinadas, de magnificências artísticas aniquiladas, de extraordinárias possibilidades suprimidas. (CÉSAIRE, 1978, p. 25).

E para além disso, Quijano (2005) aponta que na América o colonialismo forjou o conceito de raça frente a um inédito mecanismo de controle dos meios de produção numa escala espaço-tempo, com a divisão social do trabalho a partir de uma narrativa de hierarquia racial. Essa idealização naturalizou a exploração dos corpos indígenas (servidão) e negros (escravidão) como um direito imanente do colonizador (branco), dentro de um sentido de mundo que excluía dos colonizados qualquer possibilidade de remuneração pelo trabalho realizado (QUIJANO, 2005).

Refletir sobre a incidência dessas especificidades no contexto da realidade atual convoca a atenção sobre a conduta adotada pelo Estado brasileiro ao longo do tempo em relação à mão de obra negra. Durante mais de três séculos, ela configurou a base da economia nacional sob a égide do regime escravocrata. Entretanto, após a abolição da escravidão (1988), foi adotada uma política pública de embranquecimento que, pautada no racismo científico, visava acabar com a presença da população negra no Brasil (GOMES, 2005), em conjunto com “[...] o medo das elites brancas de que ocorresse aqui uma revolta negra, tal como ocorrido no Haiti, visto que eram maioria

³² “Professoras negras da educação infantil promovendo a igualdade racial”, de autoria de Carolina Barcelos Duarte e Mara Beatriz Nunes Gomes, apresentado na “III Jornada de Estudos Étnicos e Migrações - Desafios contemporâneos no campo da cultura e da memória”, 24 a 26 de setembro de 2019, Canoas/RS, a ser editado pela Universidade La Salle.

neste país [...]” (ARAÚJO, 2015, p. 88). Tal conjugação foi determinante para a construção da narrativa de inaptidão do ex-escravo ao trabalho na sociedade industrial, o que resultou na decisão estatal de subsidiar a imigração da mão de obra europeia em detrimento da população negra.

Portanto, aqui interessa observar mais detidamente a postura do poder público a partir do momento em que o método de produção escravocrata entra em declínio, período histórico cuja síntese das transposições se encontra pormenorizada nos apontamentos de Theodoro (2008, p.38):

[...] a situação vigente em meados do século XIX era tal que, bem ou mal, o negro detinha um lugar central no sistema econômico. Como escravo, sustentava a economia primário-exportadora (sobretudo o café, mas também a cana-de-açúcar, o ouro e o algodão) e, nas cidades, respondia pela maior parte dos serviços (eram artesãos, reparadores, além de executarem serviços pessoais). Havia ainda os chamados negros de ganho, escravos que ofereciam seus serviços nas ruas, cujo trabalho representava uma renda adicional para muitas famílias da classe média urbana (serviços diversos, incluindo-se aí também a prostituição e a mendicância).

Na segunda metade daquele século, dois constrangimentos históricos vêm alterar essa situação: a Lei de Terras e a abolição, sem qualquer mecanismo de proteção ao recém-liberto. Aliado a esses eventos, a política de imigração, baseada na ideia do branqueamento da nação, recrudesce o quadro social. O negro perde o lugar no mercado de trabalho. Essa perda significou a perpetuação de uma situação de pobreza e miséria. Sem lugar nos setores econômicos mais dinâmicos, o negro vai buscar espaços nos meandros e interstícios possíveis: os pequenos serviços, o trabalho precário etc.

Efetivamente, não havia no discurso republicano nenhuma proposta (ou projeto) de integração voltada aos ex-escravos ou aos seus descendentes [...].

É interessante interseccionar as ponderações de Theodoro (2008) com a percepção de Houfbauer (2006) sobre a transposição do regime escravocrata para o período de industrialização alicerçada na mão de obra europeia. A partir dessa articulação identifica-se que com o final da escravidão, ao “[...] elevar o negro à categoria de ‘brasileiro’, criou-se também uma certa oposição entre este e o imigrante [...]” (HOUFBAUER, 2006, p. 342). Instaurava-se, assim, uma preterição legitimada pelo Estado, tornando-se efetiva na exclusão do negro do projeto de sociedade capitalista industrial que se formava no Brasil.

Assim, não é surpresa que, ao longo do séc. XX, o posicionamento do Estado brasileiro tenha configurado uma negativa ao problema da questão racial no país (GUIMARÃES, 2003). Ancorada na visão antirracista que nega a existência da raça como elemento influente no campo social (BERNARDINO-COSTA; SANTOS; SILVÉRIO, 2009), essa postura estatal omissiva contribuiu decisivamente para o

agravamento do abismo entre as classes sociais ocupadas por negros e brancos no quadro societário nacional (GUIMARÃES, 2003).

Nesse ponto, pode-se compreender a agência estrutural da branquidade, aqui entendida como o sinônimo da conduta dos brancos de simplesmente ignorarem ou bloquearem a questão da relação racial (PINHEIRO, 2011). Souza (2010, p. 123) discorre que essa “[...]’neutralidade estatal’ tem se traduzido em fracasso, sobretudo em sociedades com o perfil do Brasil [...]”, demarcadas por uma disparidade na disputas de oportunidades entre negros e brancos, sendo os últimos privilegiados pelos empregadores no momento da contratação (GOMES, 2001, p. 42), conforme evidenciam as estatísticas:

Os dados de diversas pesquisas revelam que há uma desvantagem no “ponto de partida”, mas também nos estágios de competição social, por exemplo, na educação e no mundo do trabalho onde há nesses casos um aumento da discriminação em situações específicas, ou seja, quanto mais escolaridade, mais probabilidade de acumular discriminação e desvantagem – um perfil de discriminação que vai se retroalimentando nas suas multifaces no decorrer do tempo. (SOUZA, 2010, p. 123).

Logo, a despeito de a pessoa negra vencer as barreiras no espaço educacional e deter a qualificação profissional correspondente ao nível de profissionalização exigido para a contratação, ainda assim persiste a discriminação racial. Estanislau, Gomor e Naime (2015, p. 120) propõem que a “[...] cor da pele aparece como variável determinante na definição de papéis no mercado de trabalho [...]”. Levantamento realizado pelo Ipea, referente ao período de 1995 a 2015, identificou que nessa janela histórica o setor do trabalho apresenta “[...] uma hierarquia estanque, na qual o topo é ocupado pelos homens brancos e a base pelas mulheres negras”³³. E esse ambiente de estratificações sociorraciais também se repete no campo do serviço público, conforme os dados estatísticos anteriormente mostrados.

Assim, percebe-se que esse contexto histórico e estatístico sobre as posições ocupadas pelos cidadãos negros no mercado de trabalho, e consequentemente nos espaços sociais ocupados por esses sujeitos, reflete o racismo estruturante e institucionalizado que vigora no país. As dimensões estrutural e institucional do racismo são apresentadas por Almeida, S., (2018) como nuances distintas do mesmo fenômeno. Na primeira, o autor relaciona a normalização do racismo nas relações

³³ Disponível em: <<https://istoe.com.br/brasil-mantem-historicas-desigualdades-raciais-e-de-genero/>>. Acesso em: 03 jun. 2019.

sociais, políticas, jurídicas e econômicas, enfim, em todo o plano conjuntural. Já na segunda, refere-se ao funcionamento de instituições que, mesmo indiretamente, passam a conferir privilégios e desvantagens a determinados grupos em razão da raça.

Portanto, verifica-se que ao formar um Estado-nação na perspectiva do continente europeu, e excluindo a população negra desse projeto, o Poder Público brasileiro patrocinou o fomento da imigração de mão de obra europeia, configurando o que Pinheiro e Follmann (2011) denominam de início das “políticas afirmativas” para imigrantes europeus. Esse episódio, que teve ápice após o fim do regime escravocrata, foi acompanhado por um fenômeno de exclusão da incorporação da população negra dos processos de industrialização e capacitação laboral, de tal sorte que ao negro restou convergir para os trabalhos manuais e menos valorizados e, por consequência, de menor remuneração (ESTANISLAU; GOMOR; NAIME, 2015), construindo um *status* segregatório que ainda repercute na atualidade.

Tal panorama expõe, há muitas décadas, a necessidade de enfrentamento da questão frente à intervenção do Poder Público, de modo a corrigir o cenário no setor público, bem como inspirar e incentivar a adoção de medidas similares na iniciativa privada.

1.4.2 Ações afirmativas sob o enfoque da raça e discussões correlatas

Rotineiramente as demandas relativas às políticas públicas destinadas à população negra costumam ser dimensionadas no campo do direito das minorias, com inspiração na luta civil travada nos Estados Unidos da América (EUA) em busca por igualdade racial. Contudo, Pinheiro e Folmann (2011) advertem que não é possível transportar diretamente o contexto brasileiro àquela realidade, pois nos EUA a população negra soma algo em torno de 12% da população, ao passo que no Brasil, segundo os dados estatísticos oficiais vistos anteriormente, mais da metade da população se autodeclara preta ou parda, portanto, negra, de acordo com os critérios do IBGE (os quais serão detalhados no item 2.1.1.1 do Capítulo 2). Porém, embora numericamente superior aos demais grupos raciais, a população negra brasileira encontra-se em situação de sub-representação nos espaços de prestígio social e

poder econômico no mundo do trabalho, consoante já evidenciado ao longo deste capítulo.

A fim de corrigir tal discrepância, a partir da militância do Movimento Negro, entre o final da década de 1990 e início da década de 2000, foi inserida no contexto político, social e jurídico da realidade brasileira a ferramenta amplamente conhecida como ações afirmativas, instrumentalizadas majoritariamente frente ao estabelecimento de reserva de vagas (cotas). Contudo, embora geralmente identificadas como sinônimo do mecanismo de reserva de vagas, as cotas raciais constituem apenas uma modalidade dentro do vasto conjunto de medidas voltadas ao combate da discriminação racial que se desdobram em “[...] três dimensões complementares: as ações repressivas, as ações valorizativas e as ações afirmativas [...]”, segundo argumentam Estanislau, Gomor e Naime (2015, p. 115).

Assim sendo, para os referidos autores: a) ações repressivas incidem “[...] diretamente sobre o ato discriminatório, tratando-o como crime passível das sanções vigentes na legislação penal [...]”; b) ações valorativas “[...] buscam combater o preconceito de forma mediada, a partir das diversas iniciativas voltadas para a difusão da cultura negra e de sua importância e potencialidade para o país”; e c) ações afirmativas combatem “[...] formas indiretas, mais sutis e veladas de discriminação, que acabam por resultar na exclusão dos indivíduos com base no critério racial de determinados espaços da vida social” (ESTANISLAU; GOMOR; NAIME, 2015, p. 115).

Dessa forma, ações afirmativas, doravante denominadas simplesmente por AA, são conceituadas por Munanga (2001, p. 31) na concepção de medidas que buscam “[...] 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.” A seu turno, Piovesan (2006, p. 40) aponta que esses instrumentos constituem estratégias excepcionais e temporárias que objetivam reparar um passado de discriminação e, simultaneamente, reduzir desigualdades, “[...] com o alcance da igualdade substantiva por parte de grupos vulneráveis [...]”. Em outro sentido, para Sarmiento (2013, p. 07), tais mecanismos envolvem “[...] discriminações positivas, que visam a favorecer membros de grupos em situação de grave desvantagem social [...]”, constituindo importantes mecanismos “[...] de promoção da igualdade substantiva, sobretudo em sociedades marcadas por fortes assimetrias sociais ligadas a fatores como raça e etnia, como é o caso brasileiro”.

Em relação à origem das AA, para Moehleck (2002), o movimento de vanguarda na implementação dos sistemas de reserva de vagas em prol de grupos historicamente discriminados possui origem na experiência norte-americana da década de 1960, no bojo de eliminação das leis segregacionistas dirigidas à população negra. Nesse sentido, Souza (2010, p. 127) refere que tais instrumentos foram efetivados a partir da mobilização dos “[...] negros americanos, que foram os primeiros grupos a se beneficiar dos programas de ações afirmativas, seguidos, a partir da década de 1970, por hispânicos e indígenas”.

Contudo, Feres Jr. e Daflon (2015, p. 92) indicam que a Índia seria pioneira nessa frente, ao estabelecer na década de 1950 “[...] cotas nas legislaturas, no emprego público e no ensino superior para as *Scheduled Castes* e *Scheduled Tribes* [...]”, muito embora a terminologia AA tenha sido criada no contexto norte-americano. Em relação à experiência indiana, Souza (2010, p. 126) acrescenta que ao “[...] invés de reservas em forma de cotas, são definidas como uma vantagem adicional dando ao candidato contemplado maior competitividade [...]” nos processos seletivos.

Em um sentido reverso ao conceito de AA, a literatura aponta o caso da África do Sul, país onde medidas de reserva de vagas foram destinadas a sujeitos que não sofriam quaisquer processos históricos e raciais de discriminação, bem pelo contrário. O regime de *Apartheid*, instituído em 1948, reservava postos de prestígio e destaque social para a minoria branca, em detrimento dos demais grupos raciais, os quais constituíam a maioria da população (FERES JR.; DAFLON, 2007; SANTOS, 2018).

De qualquer modo, independentemente do marco histórico adotado como referência – Estados Unidos ou Índia –, no que diz respeito à população negra, a situação brasileira não acompanhou esse compasso temporal, visto que as primeiras ações afirmativas implementadas no Brasil possuíam outros destinatários:

Já salientamos que países como Estados Unidos, Índia e África do Sul apresentam programas de inclusão de grupos vulneráveis no mundo do trabalho. Na Índia, destacadamente mais nos órgãos públicos e, nos Estados Unidos, nas empresas privadas. No Brasil, experiências diretas de ações afirmativas para deficientes físicos (reserva de vagas) são de 1989. Outras iniciativas foram construídas para promoção de igualdade de gênero, de faixa etária (para jovens) [...]. (SOUZA, 2010, p. 129).

Então, mesmo após o processo de redemocratização do país (1988), há um registro de poucas medidas reparatórias voltadas à população negra. Nesse aspecto, pode-se citar, como exemplo, a contratação de pessoal terceirizado no âmbito de

alguns ministérios do Poder Executivo Federal ao final da década de 1990 e início dos anos 2000 (GUIMARÃES, 2003).

Nesse contexto, é relevante destacar a III Conferência Mundial contra o Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerância Correlata, realizada em 2001, na cidade de Durban na África do Sul (daí o seu nome Conferência de Durban). Nessa ocasião, após reiterados tensionamentos, o Brasil reconheceu oficialmente a existência de discriminação racial no país, comprometendo-se, internacionalmente, a combatê-la (GUIMARÃES, 2003). Tal compromisso internacional dinamizou o processo de adoção de distintos mecanismos de políticas afirmativas nas universidades públicas brasileiras. Quanto ao pioneirismo nesse movimento, Vaz (2018, p. 33) discorre que a

“[...] Universidade do Estado da Bahia (UNEB) foi pioneira na adoção de ações afirmativas raciais, por meio da Resolução nº 196, de 2002, que estabeleceu cota mínima de 40% das vagas para a população afrodescendente nos seus cursos de graduação e pós-graduação. A Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ) adotou o sistema de cotas a partir de 2003, fundada em leis estaduais que estabeleciam reserva de vagas para candidatos oriundos da rede pública de ensino e/ou autodeclarados pretos ou pardos. A Universidade de Brasília (UnB) foi a primeira universidade federal a implementar, em 2004, o sistema de cotas, reservando 20% de suas vagas para estudantes negros.

Entretanto, considerando que, frente a ideais universalistas e individuais, nas sociedades ocidentais a maioria da população branca não concorda com a existência de AA destinadas a outros grupos étnico-raciais (GUIMARÃES, 1999), no Brasil o desenho político não seria diferente. E aqui pode-se acrescentar também que o discurso racial branco que se diz “cego à cor” – o *color-blind* (BONILLA-SILVA, 2006), constrói entre parcela dos negros uma negativa quanto à necessidade de políticas afirmativas raciais.

Assim, apesar de uma miríade de sistemas de cotas desenvolvidas nas universidades brasileiras ao longo da primeira década do século XXI, pautadas por critérios igualmente distintos de técnicas de instrumentalização e de eleição dos sujeitos da política (SANTOS, 2016), somente no ano de 2012 foi instituída, legalmente, a obrigatoriedade da reserva de vagas na rede federal do ensino público superior, frente à Lei nº 12.711/2012. E, ainda assim, o critério macro adotado refere-se à escola pública, consistindo os demarcadores étnico-raciais uma subcota, destinada a candidatos(as) negros(as) e indígenas (BRASIL, 2012). Já a

determinação legal instituindo reserva de vagas nas carreiras do funcionalismo público federal para pessoas autodeclaradas negras ocorreu apenas em 2014 (BRASIL, 2014).³⁴

Dessa forma, percebe-se uma difícil permeabilidade das cotas raciais na arena política e social brasileira, fenômeno que ao ser contemplado sob a lente de ferramentas heurísticas revela um ambiente de jogos de poder, onde a concepção de política, segundo a concepção de Meier, Wrinkle e Polinard (1999), subsume-se às interações entre conflito e redistribuição. E nesse contexto, torna-se importante discutir os fatores que, potencialmente, influenciam na condução das políticas afirmativas raciais no plano institucional, conforme registrado a seguir, no Capítulo 2.

³⁴ O roteiro pormenorizado dessa trajetória será descrito no contexto do debate apresentado no Capítulo 2, do mesmo modo que o mapeamento do ambiente de produção da Lei nº 12.990/2014 (cotas nos concursos e seleções federais) será retratado no item 4.1 do Capítulo 4.

2 RASTREANDO A PROBLEMATIZAÇÃO

Atualmente, a noção sobre raça se encontra centrada no campo sociopolítico e cultural (BERNARDINO-COSTA; SANTOS; SILVÉRIO, 2009), notadamente após os episódios de eugenia da II Guerra Mundial, sendo o racismo científico, na percepção de Guimarães (1999), um cadáver recente. Entretanto, ainda se faz necessário debater a questão no bojo do desenvolvimento e estruturação das políticas públicas destinadas ao combate da desigualdade racial no Brasil. A necessidade de potencializar a discussão se intensifica especialmente frente às cotas raciais destinadas à população negra, categoria de política afirmativa instituída com o propósito de desestruturar os padrões hierarquizantes do estratificado quadro societário nacional.

Contudo, a intervenção estatal nesse tema não se encontra imune de controvérsias, tampouco parece caminhar rumo a uma estabilização. Na atualidade da arena política nacional, encontra-se em plena discussão a assertividade das ferramentas estatais empregadas como mecanismos de enfrentamento ao racismo e reparação histórica da população negra, sobretudo aquelas que dizem respeito à reserva de vagas (cotas). Em outros termos: a institucionalização dessa modalidade de ação afirmativa racial nos campos da educação e do serviço público ainda suscita polêmica.

Nesta dissertação não se tensiona o debate público em torno da necessidade (ou não) de políticas afirmativas raciais (controvérsia examinada no item 2.1 desta dissertação). O que está posto nesta pesquisa é o modo de execução das AA raciais no contexto daqueles(as) que são responsáveis por executá-las: os(as) gestores(as)/administradores(as) públicos(as). Assim, esta pesquisa problematiza a influência da perspectiva institucional no modo de execução da Lei nº 12.990/2014 nas instituições pesquisadas (FURG e UFPel), em um contexto de discussão teórica de dupla dimensão: cotas raciais e burocracia na difusão de políticas públicas, espaço em que se insere a discricionariedade do gestor público.

O roteiro de discussão inicialmente aborda as políticas afirmativas raciais desenvolvidas no Brasil, sob a perspectiva cartográfica de Bruno Latour, a fim de rastrear as controvérsias que emergem no debate sobre cotas raciais no contexto

nacional. Após, adotando como palco os tensionamentos entre a discricionariedade do gestor e o demarcador racial, são traçados apontamentos sobre racismo e burocracia na difusão das políticas públicas de recorte racial, elementos cuja interação, na percepção desta pesquisa, detêm potencialidade para influenciar na execução da Lei nº 12.990/2014 no ambiente das instituições observadas (FURG e UFPel).

2.1 Teoria Ator-Rede

Mesmo em execução no Brasil desde o início do séc. XXI, as políticas afirmativas focalizadas na população negra ainda despertam intensa divergência, identificando-se como uma controvérsia cuja tentativa de estabilização acirra o debate sobre a desigualdade racial. Compreende-se que esse fenômeno extrapola as compreensões sociológicas tradicionais sobre consciência coletiva (Durkheim) ou estruturas de reprodução e disposições duráveis (Bourdieu).

Em uma rota alternativa ao grande dilema sociológico “estrutura *versus* ação”, Bruno Latour propõe que uma controvérsia consiste na divergência entre pessoas ou grupos a respeito de um interesse comum. Esse debate origina um novo enunciado já estabilizado pelo encerramento da discussão que o precedeu (uma caixa preta), cunhado sob a ótica e premissas do polo vencedor da discussão (PINTO; DOMENICO, 2014; MELLO; GARRIDO; VEIGA, 2016).

Essas e outras proposições integram a Teoria Ator-Rede (TAR ou ANT), também chamada de Sociologia da Translação/Tradução, “[...] vertente contestatória da Sociologia tradicional, que desconsidera o conceito de sociedade, abordando o social como coletivo de humanos e não-humanos dotados de agência, associados em redes [...]” (PINTO; DOMENICO, 2014, p.01-02).

Sobre o ambiente de formulação da Teoria Ator-Rede, Lemos e Rodrigues (2014) referem que Michel Callon, John Law e Bruno Latour a desenvolveram entre os anos 1980-1990, numa perspectiva que

convoca uma diferente topologia do social, contrapondo-se a uma sociologia estruturalista. Para a TAR, o social é formado a partir das associações e o objetivo é revelar as redes que se formam a cada momento. O social significa “um movimento peculiar de reassociação e reagregação” [...] Consequentemente, todo objeto é visto como uma mônada, um “ator-rede”, ao mesmo tempo pontualização, caixa-preta e rede. (LEMOS; RODRIGUES, 2014, p. 1017).

Nesta dissertação, aborda-se a Teoria ator-Rede na vertente concebida por Latour, que relaciona a mesma pela sigla em inglês, ANT, cuja tradução é formiga. Assim, ao ressignificar a palavra, Latour (2012) propõe que o esforço dessa corrente teórica assemelha-se ao da formiga, como um viajante “[...] cego, míope, viciado em trabalho, farejador e gregário [...]”, desempenhando um trabalho

[...] lento, penoso, cheio de obstáculos e mudanças de percurso (devido às incertezas, que serão tratadas adiante), com deslocamentos árduos e equipamento que verifica os vínculos bem pesados, como uma formiga que arrasta um peso muito maior do que pode carregar [...] (MELLO; GARRIDO; VEIGA, 2016, p. 98).

Nesse sentido, Freire (2013a) discorre que para Latour, a Teoria Ator-Rede consiste em seguir os objetos (humanos e não humanos), através das rede em que eles se transportam. Assim, a TAR/ANT apresenta-se como um construto teórico-metodológico que, ao nivelar as hierarquias, coloca em evidência os diversos actantes (humanos, objetos e quase objetos), em uma visão processual e não reducionista (nada está pronto e todos importam). Essa perspectiva permite que os próprios actantes narrem a assimetria dos papéis e das redes que desenham enquanto constroem o tecido social.

Dessa forma, a TAR foca seu objeto de estudo na observação da assimetria entre os atores, reconhecendo a agência dos diversos actantes, sem elencar ordens de grandezas entre eles, afinal, todos importam. Quanto à concepção de actantes na Teoria Ator-Rede, Lemos (2013a, p. 34) discorre que ele é

[...] sempre fruto de outras associações e cada associação age também como um actante. Ele pode ser um mediador ou cessar essa atividade transformando-se em um intermediário. Não há essência nos objetos: só associações.

Assim, substituindo a totalidade e a regularidade pelo exame das controvérsias, na TAR/ANT o espaço social conecta humanos e não humanos (actantes) em um tecido sem costuras, com performances articuladas que eliminam simultaneamente a preponderância da ação e das estruturas materiais (VANDENBERGUE, 2016). À vista dessas premissas, sob uma ótica que confere visibilidade simétrica aos actantes, a teoria de Latour propõe a leitura da realidade social a partir da representação na forma de mapas, realizando a cartografia da controvérsia (LATOUR, 2000). Na condição de ordem metodológica, Cardoso (2015, p. 88) propõe que a TAR/ANT é regida por uma

sequência

[...] clara de etapas a serem rigorosamente cumpridas. Deve-se, em primeiro lugar, (1) *entender quais associações são possíveis* para uma rede, em seguida, (2) *explicar por quais meios* devem prosseguir tais associações e, finalmente, definir os passos corretos para a (3) *composição do coletivo*.

Ao referenciar Nobre e Pedro, os autores Pinto e Domenico (2014, p. 05) pretendem que “[...] a cartografia seja utilizada em estudos da ANT para registrar e analisar os diferentes momentos da translação, especialmente as controvérsias, entendidas por eles como disputas a favor ou contra o objetivo final da translação”.

Dessa forma, na TAR/ANT o trabalho da investigação sociológica se constitui frente à perseguição dos rastros dos actantes, “[...] a partir de um emaranhado complexo de conexões e associações de elementos heterogêneos” (CORRÊA; DIAS, 2016, p. 06). Nesse aspecto, para Lemos (2013, p. 39), o “[...] objetivo da TAR é justamente ‘descriptor’ (descrever mesmo!) e revelar as redes que compõem o social”, o que se efetiva frente à cartografia do plano social.

É claro que a Teoria Ator-Rede enfrenta críticas, assim como qualquer proposta de formulação teórica que busca compreender os fenômenos sociais. Freire (2013a) pontua que o próprio Latour chegou a elencar os principais tópicos de tensionamento geralmente atribuídos à TAR/ANT: “[...] a palavra teoria, a palavra ator, a palavra rede e o próprio hífen!” (FREIRE, 2013a, p. 12).

A autora refere que Latour respondeu a cada uma dessas críticas, respectivamente, nos seguintes termos: a) quanto à primeira, a resposta é que a teoria não se propõe a construir um quadro de referências, mas “[...] um caminho para seguir a construção e fabricação dos fatos, que teria a vantagem de poder produzir efeitos que não são obtidos por nenhuma teoria social.”; b) no tocante à segunda, é necessário destacar que na “[...] TAR, ator é tudo que age, deixa traço, podendo se referir a pessoas, instituições, animais, máquinas etc.”; c) em relação à terceira, é preciso compreender que a “[...] noção de rede remete a fluxos, circulações e alianças, nas quais os atores envolvidos interferem e sofrem interferências constantes”; e d) ao final, perante a quarta, “[...] Latour diz que a utilização do hífen entre as palavras ator e rede busca demarcar a intenção de seguir a circulação das entidades micro e macro, tomando ‘ator’ e ‘rede’ como duas faces do mesmo fenômeno” (FREIRE, 2013a, p. 13).

É necessário destacar que a Teoria Ator-Rede surge durante a renovação da

sociologia francesa denominada de “virada pragmática”, uma contraposição ao estruturalismo (CORRÊA; DE CASTRO, 2014; VANDENBERGUE, 2016). Na vertente desenvolvida por Latour, foi proposta a reformulação da teoria social da ação a partir de uma abordagem mais próxima do autor e da sua experiência, acompanhada da “[...] superação de antinomias clássicas entre sujeito e objeto (filosofia), indivíduo e sociedade (sociologia) ou cultura e natureza (antropologia)” (CORRÊA; DE CASTRO, 2014, p. 3).

Nesse aspecto, Vandenbergue (2016, p. 315) problematiza a TAR/ANT pela “[...] eliminação das estruturas materiais e ideais que configuram a ação para a sociologia dos atores em rede”, referindo que a teoria “[...] se fixa nas práticas que performam o mundo, associando os humanos e os não humanos, em um tecido sem costura e sem fim que cobre o mundo.” Tal apontamento de Vandenbergue é compreensível sob o ponto de vista de que o autor refere dialogar em maior aplicabilidade com a sociologia da crítica de Boltanski e Thévenot, perspectiva onde há a eliminação das “[...] estruturas materiais em benefício de suas estruturas ideais [...]” (VANDENBERGUE, 2016, p. 328).

Contudo, e compreendendo que nenhuma teoria é capaz de explicar, na totalidade, a complexidade do plano social em todas as suas distintas dimensões, conforme já referido na seção introdutória desta dissertação, acolhe-se o pensamento de Venturini (2010, p. 01), no sentido de que a

[...] cartografia de controvérsias é um conjunto de técnicas para explorar e visualizar problemas. Foi desenvolvido por Bruno Latour como uma versão didática da Teoria Ator-Rede para treinar estudantes universitários na investigação da contemporaneidade [...].³⁵

Nesse aspecto, percebe-se que tanto o debate das cotas raciais quanto o macro tema em discussão – execução da Lei nº 12.990/2014 – alimentam controvérsias contemporâneas, de forte implicação nas bases econômicas, sociais, políticas, culturais e raciais, frente a um panorama em que orbitam instituições e atores sociais (actantes). Esse tipo de ambiente, na percepção de Lemos (2013, p. 33), constitui “[...] um campo privilegiado para a aplicação da Teoria Ator-Rede (TAR) [...]”, posto que essa teoria “[...] busca identificar as mediações que se estabelecem na associação entre atores humanos e não humanos. Para a TAR, o social é o que resulta dessas associações.”

³⁵ Tradução da pesquisadora.

2.1.1 A Teoria Ator-Rede aplicada à controvérsia das políticas afirmativas raciais brasileiras

Evidentemente, a discussão racial não faz parte do espectro de abordagem da obra de Latour, tampouco o contexto sociorracial brasileiro. Contudo, sob a perspectiva de baliza para exercício teórico, é possível conceber que o debate sobre cotas raciais no Brasil encerra uma controvérsia no paradigma da Teoria Ator-Rede.

Costa (2006) propõe que a opinião pública nacional converge majoritariamente sobre a existência de práticas racistas e discriminatórias no Brasil. Todavia, o autor refere que há sensível discordância no tocante aos mecanismos de combate a essa estrutura, na qual “[...] negros e brancos não dispõem das mesmas chances e oportunidades [...]” (COSTA, 2006, p. 195). Para ele, a divergência reside fundamentalmente em duas variações da luta anti-racista³⁶:

A primeira corrente anti-racista tem como prioridade a construção de uma ordem social justa que proporcione a todos os grupos demográficos, independentemente de suas características físicas, uma igualdade verdadeira de oportunidades. A segunda corrente quer combater o racismo, preservando as identidades existentes no interior de uma ordem social marcada pela oferta de convivência e integração efetivas aos diferentes grupos de cor. Trata-se, portanto, no primeiro caso, de uma defesa irrestrita do princípio da igualdade, no segundo caso, da atribuição de um valor inegociável à particularidade cultural, destacando-se o poder da cultura para proporcionar inclusão. Por isso, referi-me [...] à primeira forma como anti-racismo igualitarista, à segunda, com anti-racismo integracionista.” (COSTA, 2006, p. 196).

Assim, Costa (2006) articula as categorias anti-racismo igualitarista e anti-racismo integracionista para abordar as ideologias presentes na discussão quanto às políticas reparatórias raciais no Brasil. O autor parte da premissa de que se encontra

³⁶ Convém refletir que, diferentemente de outras sociedade em que discussão é aberta, a exemplo da norte-americana, o racismo brasileiro mostra-se pela reafirmação de sua ausência, ou seja, sem “[...] cara, travestido em roupas ilustra-das, universalista, tratando-se a si mesmo como anti-racismo e negando como antinacional a presença integral do afro-brasileiro ou do índio- brasileiro. (GUIMARÃES, 1995, p. 42). Também é importante lembrar que, cada vez mais, o enfrentamento do racismo vem propiciando a discussão de “[...] temas significativos para a compressão de todo esse processo, mostrando a resistência dos africanos e seus descendentes, que não se submeteram à escravidão, que se rebelaram e que conseguiram manter vivas as suas tradições culturais” (ROCHA; TRINDADE, p. 58), estabelecendo, através dos tempos, mecanismos de resistência e articulação mobilizadores de uma perspectiva anti-racista que construiu uma pluralidade de ferramentas de combate ao racismo e à discriminação racial. Neste Capítulo 3, entretanto, as proposições encontram-se centradas em uma dessas modalidades de luta anti-racista, e mais especificamente nos entrelaçamentos referentes ao ambiente que viabilizou a plataforma das cotas raciais no Brasil.

consolidada na sociedade brasileira a consciência quanto aos prejuízos causados pela discriminação racial. Entretanto, outros pesquisadores, a exemplo de Gomes (2005, p.148), consideram que

[...] o racismo ainda é insistentemente negado no discurso do brasileiro, mas se mantém presente nos sistemas de valores que regem o comportamento da nossa sociedade, expressando-se através das mais diversas práticas sociais.

Nesse sentido, durante a construção desta pesquisa, a compilação dos dados conduziu a reflexões sobre um sentimento revisionista que tende a negar a influência da discriminação racial como promotora do estado de desigualdade racial entre brancos e negros registrado nos dados oficiais. Arraigada numa tendência que se aproxima da retícula apassivadora presente na ideologia da democracia racial³⁷, a narrativa revisionista não refuta integralmente a existência de racismo na sociedade brasileira. Porém, defende que seus prejuízos ficaram no passado e que o atual *status* de subalternização da população negra tem como origem apenas o demarcador socioeconômico, o que demandaria enfrentamento a partir de políticas públicas universalistas, mas não raciais.

Percebe-se que são nuances perceptivas muito próximas, mas não idênticas. Costa (2006) cuidou de examinar os argumentos sustentados dentro de duas correntes identificadas como anti-racistas, mas que divergiam quanto à utilização de políticas focalizadas no combate ao racismo. Nesta dissertação, a partir de Gomes (2005), propõe-se que, por motivos até então difusos, ocorreu a retomada de um pensamento que embora formalmente se apresente como refratário ao racismo diante da cena pública, nega a incidência no presente dos efeitos das práticas racistas, retratando aspectos que materialmente legitimam as estratificações raciais, e frente a tal articulação, manifesta-se contrário às políticas afirmativas raciais.

Esta é uma questão complexa e cuja grandeza não pode ser reduzida às linhas dos parágrafos anteriores. Por tais razões, elaborou-se um diagrama cartográfico relativo ao enunciado “cotas raciais são necessárias”, alocando-se em campos opostos as perspectivas da desigualdade racial e democracia racial, na medida em que tais retículas estruturam as complexas redes desenvolvidas pelos actantes

³⁷ O conceito será abordado em maior profundidade no item subsequente, contudo, por ora, vale reproduzir a concepção de Sales Junior (2006, p. 26) para quem a democracia racial representa “[...] tecnologia social de estigmatização e estratificação sociais [...]”.

favoráveis e contrários a essa controvérsia³⁸. Desse modo, o empreendimento busca evidenciar a assimetria presente na discussão sobre cotas raciais no Brasil, abrindo caminho para o adensamento das reflexões problematizadas nesta pesquisa, que se debruça sobre a execução da Lei nº 12.990/2014 no âmbito da FURG e UFPel.

É relevante destacar que a abordagem teórica sob as lentes de Latour não está presente apenas neste Capítulo 2, uma vez também contornará a discussão dos achados da pesquisa, nos apontamentos do Capítulo 4, relativo à repercussão da perspectiva institucional na execução da Lei nº 12.990/2014 nas universidades pesquisadas (FURG e UFPel). A opção de esquadrihar um dos elementos da problematização (cotas raciais) na forma de diagrama cartográfico foi empreendida no sentido de apresentar a recursividade desse constructo teórico-metodológico.

2.1.1.1 O diagrama do debate sobre cotas raciais no Brasil

A partir do eixo teórico-metodológico da Teoria Ator-Rede, elaborou-se um diagrama cartográfico relativo ao enunciado “cotas raciais são necessárias”, reproduzindo graficamente a agência dos conceitos democracia racial e desigualdade racial, ideologias que se controvertem na discussão das relações raciais no Brasil.

A cartografia foi desenvolvida na plataforma *Lynksoft* (<https://lynksoft.com>), posicionando-se os actantes em polos distintos, conforme a tendência em afastamento e aproximação dos mesmos. Os dados foram alimentados a partir do exame das fontes com agência na discussão: aporte teórico, jurisprudência, legislação, discursos públicos e material veiculado em mídia oficial, bem como plataformas eletrônicas de divulgação de conteúdo, a exemplo do *Youtube*.

O fechamento da coleta reporta ao ano de 2018. Tal delimitação foi realizada a fim de coincidir com o período da base dados da dissertação, que compulsa a execução da Lei nº 12.990/2014 nos editais de concursos públicos para cargos efetivos da FURG e UFPel no período de 10/06/2014 a 31/12/2018. Dessa forma, na Figura 1, reproduzida a seguir, foi registrado o diagrama cartográfico que compila as redes e actantes inseridos no contexto da controvérsia do enunciado ora em análise.

³⁸ No ano de 1999, em “Racismo e anti-racismo no Brasil”, Guimarães compilou argumentos daquela época elencados pelos grupos contrários e favoráveis às cotas raciais. Decorridas mais de duas décadas desde então, muitos daqueles apontamentos ainda continuam vigentes, consoante registrado no item subsequente.

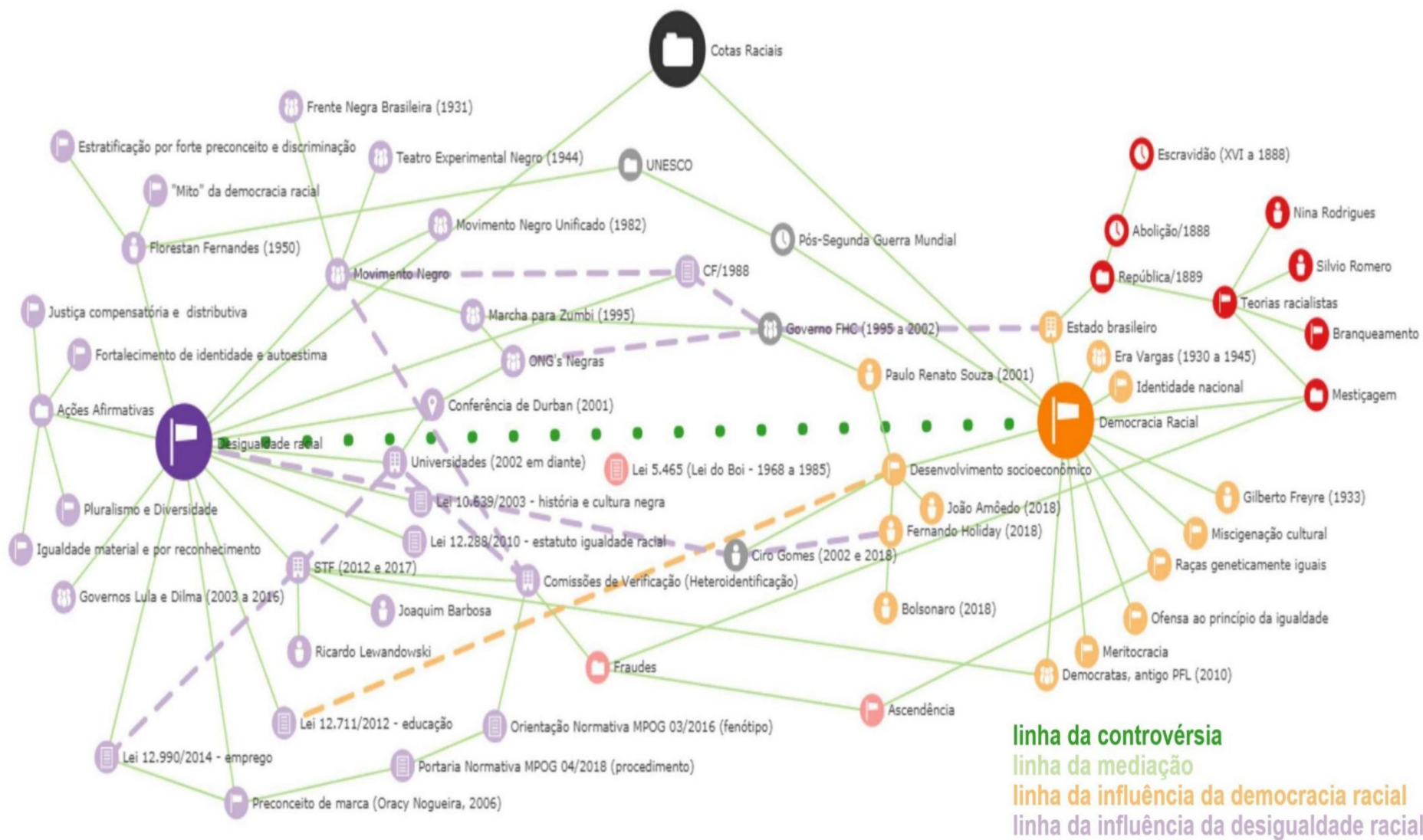


Figura 1 - Diagrama TAR do enunciado "cotas raciais são necessárias"

Fonte: aporte teórico, jurisprudência, legislação, discursos públicos, material veiculado em mídia oficial e plataformas eletrônicas de divulgação de conteúdo.

Autoria: própria

Em meio a uma controvérsia com mais de 60 actantes, foi necessário eleger certas categorizações frente à disponibilidade de recursos gráficos que a plataforma *Lynksoft* disponibiliza. Assim, as cores que representam os actantes foram aglutinadas em três grandes grupos: vermelho escuro, para aqueles ligados às teorias racialistas; laranja, para os actantes engajados e/ou conectados com a democracia racial; e lilás, para os actantes que mobilizam discussões sobre desigualdade racial. Alguns actantes não ornaram com tais classificações no tocante às redes que articulam, então, foram representados de cinza-claro e vermelho fraco, identificando, respectivamente, ambivalências e agências colaterais.

Por sua vez, as linhas representam as redes que conectam os actantes e dessa forma, a linha verde pontilhada representa a controvérsia entre a democracia racial e a desigualdade racial; a linha verde fina, a mediação entre os actantes; a laranja, os influxos da democracia racial; a lilás, a intermediação da desigualdade racial.

2.1.1.2 A caixa preta da controvérsia

A obra de Latour é permeada de ressignificações, conforme acentua Freire (2013b), ao discorrer sobre o uso da figura do deus romano Jano e sua dupla face, que na Teoria Ator-Rede passa a significar

[...] não só duas estratégias de abordagem investigativa sobre a Ciência, como também incertezas, as controvérsias, as escolhas a serem feitas e os discursos que se processam simultaneamente entre diferentes atores, envolvidos direta ou indiretamente na construção do conhecimento científico (FREIRE, 2013b, p.277)

A partir dessa premissa, o título desta seção remete ao mesmo tempo à caixa preta na condição de enunciado fechado cuja controvérsia se pretende examinar e, ainda, ao tema do debate aqui proposto: a polêmica relativa ao mecanismo de reserva de vagas destinado ao combate do racismo e da discriminação de cor e/ou raça dirigida à população negra no Brasil.

Pois bem. O mapeamento da controvérsia relativa ao enunciado “cotas raciais são necessárias” evidenciou que, segundo aponta Santos (2017), após a abolição da escravidão (1988), teorias racialistas defendidas por nomes como Nina Rodrigues e Silvio Romero, baseadas na suposta inferioridade dos povos africanos, inicialmente

apresentavam a mestiçagem³⁹ como um entrave ao alcance da civilidade⁴⁰ europeia (GOMES, 2008). Posteriormente, e ainda na perspectiva biologizante do racismo científico, a mestiçagem passou a ser concebida como a possibilidade “redentora” de branqueamento⁴¹ da população brasileira (SANTOS, 2017).

Gomes (2008) aponta que, com a crise mundial do liberalismo (1929) e a decadência das oligarquias cafeeiras na década de 1930, a economia brasileira foi forçada a fomentar a indústria nacional, o que demandava o acionamento de uma agenda de integração do país. Assim, a “[...] mestiçagem que havia sido valorizada com o objetivo de branquear o Brasil passa a ser valorizada como característica nacional” (GOMES, 2008, p. 04).

Nessa circunstância, ganhou fôlego a releitura histórica formulada por Gilberto Freyre em “Casa Grande e Senzala” (1933), que em substituição à perspectiva biologizante trazia como principal articulação “[...] a integração cultural do povo brasileiro, a partir do mito das três raças, o qual seria miscigenado e racialmente pacífico” (GOMES; SPOLLE, 2018). E assim se estabeleceu, a partir das ideias de Freyre, a perspectiva apassivadora da questão racial no Brasil, amplamente conhecida como democracia racial, muito embora o próprio Freyre costumasse “[...] utilizar a expressão ‘democracia étnica’ para pensar o tipo de relação existente entre brancos e negros no Brasil [...]”, na expectativa de “[...] estabelecer um nexo entre as ideias de democracia étnica e de democracia social.” (SANTOS, 2017, p. 446).

Na década de 1950, com a Europa ainda abalada pela eugenia da II Guerra Mundial, Santos (2007) refere que a narrativa da democracia racial, assumida como discurso oficial do Estado brasileiro, chamou a atenção da Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO). Entretanto, nos estudos patrocinados pela UNESCO sobre a situação racial no Brasil, sob a coordenação de Roger Bastide, Florestan Fernandes diagnosticou que o preconceito e a discriminação racial segregavam os negros na composição das classes sociais (SANTOS, 2007).

³⁹ Para Gomes (2008), a miscigenação se apresenta como a ideologia que fundamenta a situação racial no país, instrumentalizando o preconceito em razão da aparência (NOGUEIRA, 2007), o qual condiciona a possibilidade de ascensão social do indivíduo de forma inversamente proporcional à presença e densidade de características físicas preteridas pelo arquétipo discriminador branco.

⁴⁰ Segundo argumenta Gonçalves e Silva (2007, p. 495), o conceito de civilização, consolidado “[...] no século XVIII, foi criado pelos europeus para referir-se a suas culturas, ou melhor, à cultura, avaliada por eles próprios como superior, a única civilizada”.

⁴¹ Sobre a dupla dimensão dessa expressão, ver Domingues (2002).

Apesar dessa constatação científica, o Poder Público não abandonou a narrativa da democracia racial. Nesse contexto, destaca-se a agência e mobilização do Movimento Negro, que ao longo das décadas do séc. XX potencializou o debate de questão racial no Brasil.

Silva, Trigo e Marçal (2015) apontam a capilarização dos periódicos negros voltados à conscientização e promoção da superação do racismo, cujos esforços resultaram na criação da Frente Negra Brasileira em São Paulo na década de 1930.⁴² Nesse aspecto, é preciso mencionar o apontamento de Houfbauer (2006, p. 347), no sentido de que os jornais negros, em seu nascimento, inseridos em um contexto amplamente infenso à promoção da identidade negra, foram inicialmente atravessados ideias não muito “favoráveis a respeito de ser negro”, ao mesmo tempo em que denunciavam discriminações e reivindicavam direitos iguais.

Silva, Trigo e Marçal (2015) também destacam o ano de 1944, oportunidade em que no Rio de Janeiro começou a despontar o Teatro Experimental Negro (TEN), um movimento que possuía como uma das plataformas principais a implementação de instrumentos jurídicos garantidores dos direitos aos negros, em busca de igualdade econômica. Os autores referem ainda o ano de 1978, com a criação do Movimento Unificado contra a discriminação Racial (MUCDR) que, posteriormente renomeado para Movimento Negro Unificado (MNU), veio a público denunciar a violência policial, o desemprego e subemprego oriundos da discriminação racial⁴³.

Contudo, mesmo após a redemocratização do país, com a inscrição de cláusulas contra o racismo na Constituição Federal de 1988 (GUIMARÃES, 2003), o Brasil ainda não se reconhecia como um Estado racista. Esse cenário sofreu um radical tensionamento a partir da “Marcha Zumbi dos Palmares pela vida e contra todas as formas de discriminação” realizada em Brasília no ano de 1995. A mobilização culminou com o reconhecimento do Brasil como um país racista pelo então Presidente da República, Fernando Henrique Cardoso (SILVA; TRIGO; MARÇAL, 2015).

⁴² Segundo os autores esse movimento chegou a mobilizar mais de 100 habitantes no Brasil (SILVA; TRIGO; MARÇAL, 2015, p. 249).

⁴³ Neste subitem 2.1.1.2 da dissertação, devido à necessidade de sintetização, para apresentar uma controvérsia com expressiva quantidade de actantes, a passagem relativa à agência do Movimento Negro brasileiro foi reproduzida na leitura exploratória de Silva, Trigo e Marçal (2015). Assim, para um maior aprofundamento, sugere-se ver Hofbauer (2006).

Todavia, foi apenas na Conferência Mundial contra o Racismo (Durban/2001) que, pressionado internacionalmente pela agência do Movimento Negro e das Organizações Não-Governamentais (ONG) negras, o Brasil assumiu a existência da desigualdade racial (GUIMARÃES, 2003). Essa mudança de posicionamento estatal abriu caminho para a inclusão do ensino da História e Cultura Africana e Afro-Brasileira nos currículos escolares (Lei nº 10.639/2003) e a criação do Estatuto da Igualdade Racial (Lei nº 12.288/2010).

Guimarães (2003) aponta que a inclusão do enfrentamento ao racismo como política estatal desalojou sociedade civil, meios de comunicação e vários intelectuais brancos. Dentre esses últimos, vários peticionaram manifesto público contra os projetos de lei referentes às cotas raciais e ao Estatuto de Igualdade Racial⁴⁴. Entretanto, foram as políticas afirmativas voltadas à reserva de vagas para candidatos negros no ensino superior que trouxeram o assunto para o centro de uma discussão nacional. A partir de 2002, universidades estaduais e federais passaram a instituir diversas modalidades de cotas com viés étnico e/ou racial, de renda e outros critérios (SANTOS, 2012), instrumento que foi dinamizado no período de 2003 a 2016, correspondente à chegada sucessiva ao Executivo Federal de governantes do Partidos dos Trabalhadores (PT).

Contudo, esse processo não foi tranquilo, bem pelo contrário. O auge da discussão sobre a implementação das cotas raciais ocorreu entre os anos de 2010 a 2012, durante o julgamento no Supremo Tribunal Federal (STF) da Ação Descumprimento de Preceito Fundamental – ADPF nº 186, ajuizada pelo Partido Democratas (DEM)⁴⁵, refratário ao sistema de cotas raciais instituído na Universidade de Brasília (UnB). Esse fato mobilizou a agência de militantes contrários e favoráveis às cotas raciais, cujos discursos podem ser sintetizados nas seguintes vertentes:

a) actantes vinculados à democracia racial: a corrente contrária à implementação das cotas raciais sustentava que o sistema de cotas raciais lesionaria o ideal da meritocracia presente nas seleções públicas, do mesmo modo que atingiria o princípio da igualdade ao conferir tratamento diferenciado à população negra. Aduzia, ainda, que sob o ponto de vista genético não existem raças distintas e que o Brasil seria fruto da democracia racial, interligando brancos, negros e indígenas de tal

⁴⁴ Lista completa disponível em: <https://www.nacaomestica.org/abaixo_assinado_contra_cotas.htm>. Acesso em 13 jun. 2019.

⁴⁵ À época dos fatos, o partido denominava-se Partido da Frente Liberal (PFL).

forma que a implementação dessa espécie de ação afirmativa acirraria o racismo ao invés de combatê-lo (JUSTIÇA, 2018);

b) actantes ligados à desigualdade racial: a corrente favorável a essa modalidade de ação afirmativa fundamentava o seu ponto de vista na existência de forte desigualdade racial na sociedade brasileira, o que demandaria uma resposta estatal imediata, sob a forma de justiça reparatória⁴⁶ e distributiva⁴⁷, de modo a conferir efetividade ao princípio constitucional da igualdade (não apenas formal, englobando também o plano material), no sentido de promover o multiculturalismo e fortalecer a identidade e a autoestima do negro (SARMENTO, 2013).

Marcado pela presença de apenas um ministro negro no STF, Joaquim Barbosa, e pela realização de diversas audiências públicas onde os dois polos expuseram seus argumentos, esse polêmico julgamento foi finalizado pela manifestação do Poder Judiciário no sentido da constitucionalidade dos distintos sistemas de cotas implementados nas universidades nacionais, conforme voto da relatoria do ministro Ricardo Lewandowski – acompanhado de forma unânime pelos demais integrantes da Corte (BRASIL, 2012a). Assim, validou-se o posicionamento dos actantes favoráveis aos mecanismos de reserva de vagas nas universidades públicas brasileiras, principalmente como uma ferramenta de efetivação do princípio constitucional da igualdade, em uma perspectiva de redistribuição e promoção do bem-estar social (BRASIL, 2012a).

Na esteira desse julgamento, ainda em 2012, foi editada a Lei Federal nº 12.711, instituindo cotas no ensino federal para a escola pública. Essa reserva foi adjetivada por um recorte econômico, destinando uma subcota para candidatos negros (pretos e pardos) e indígenas⁴⁸(BRASIL, 2012b). O mapeamento da controvérsia indica que a edição dessa lei, embora tenha sido realizada após uma calorosa discussão sobre racismo e discriminação no Brasil, pautou-se precipuamente na questão da suposta precariedade da escola pública. Desta forma, retornaram à

⁴⁶ Justiça compensatória: “[...] a situação social profundamente desvantajosa dos negros e índios no presente se deve em parte a um histórico de discriminações, que remonta ao tempo da escravidão e do colonialismo. Portanto, é justo que a sociedade de hoje os compense, não só em razão de injustiças sofridas por seus antepassados, mas sobretudo porque os efeitos estruturais destas injustiças persistem na atualidade” (SARMENTO, 2013, p. 10).

⁴⁷ Justiça distributiva: a constatação da “[...] significativa desvantagem social dos negros e indígenas, no presente, justifica a adoção de medidas que busquem favorecê-los perante os brancos, visando a distribuir melhor os bens socialmente relevantes, para que, no futuro, as relações raciais sejam mais equitativas” (SARMENTO, 2013, p. 11).

⁴⁸ Em 2016, por força do Estatuto da Pessoa com Deficiência, foi agregado o critério da acessibilidade.

pauta construções no sentido de que o combate à desigualdade socioeconômica solucionaria, a longo prazo, a desigualdade racial (SANTOS, 2016).

Posteriormente, em 2014, foi promulgada a Lei Federal nº 12.990/2014, reservando “[...] aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito [...]” da Administração Pública Federal (BRASIL, 2014). Indicando que a divergência relativa à reserva de vagas a partir do critério racial não se encontra encerrada, tem-se nova agência do STF, que, em 2017, através da Ação Declaratória de Constitucionalidade – ADC nº 41, validou essa modalidade de ação afirmativa. A decisão revitalizou posicionamento já adotado no julgamento das cotas na educação, agregando ainda o fundamento da necessidade de implementação no Brasil da igualdade por reconhecimento, o que consiste no “[...] respeito devido às minorias, sua identidade e suas diferenças, sejam raciais, religiosas, sexuais ou quaisquer outras” (BARROSO; OSORIO, 2016, p. 208).

A assimetria desta cartografia evidencia alguns itens peculiares, por exemplo, a denominada “Lei do Boi” que, no período de 1968 a 1985, garantiu cotas para filhos de proprietários de terras rurais e agricultores em instituições de ensino das áreas agrárias mantidas pelo Governo Federal. Atores contrários às cotas raciais silenciam sobre esse normativo, o que insufla os actantes favoráveis às cotas raciais a afirmarem que a reserva de vagas causa incômodo aos ideais liberais apenas quando se trata de negros⁴⁹. Uma provocação em sentido semelhante é feita por Guimarães (1999, p. 189), quando o autor tensiona os benefícios concedidos a habitantes de certas regiões, veteranos de guerra, mulheres e outros grupos sociais, indagando: “[...] merecem os negros ser incluídos entre os beneficiários de tais medidas?”

Outra peculiaridade da controvérsia é a retroatividade das narrativas: em 2018 os presidentiáveis João Amêdo⁵⁰ e Jair Bolsonaro⁵¹ concederam declarações públicas contrárias às cotas raciais, atrelando-se a justificativas de matiz socioeconômica e meritocrática que retiram da pauta a discussão racial. Essa ordem

⁴⁹ Disponível em: <<https://www.geledes.org.br/lei-de-cotas%E2%80%8B-desinformacao-e-o-paralelo-historico/>>. Acesso em: 30 ago. 2018.

⁵⁰ Fonte: Programa de entrevistas “Roda Viva” de 21 mai. 2018, transmitido na internet através do YouTube. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=46sW-31yyQA&feature=youtu.be>>. Acesso em: 30 ago. 2018.

⁵¹ Fonte: Publicação do site do UOL, de 31 jul. 2018. Disponível em: <<https://noticias.uol.com.br/politica/eleicoes/2018/noticias/2018/07/31/bolsonaro-diz-que-pretende-reduzir-cotas-nunca-escravizei-ninguem.htm>>. Acesso em: 30 ago. 2018.

discursiva assemelha-se à do ex-Ministro da Educação do governo FHC, Paulo Renato Souza, que mesmo após o compromisso internacional assumido pelo Brasil em Durban em 2001, refutou publicamente o enfrentamento da desigualdade racial através do sistema de cotas (GUIMARÃES, 2003).

A ambivalência de posicionamentos também acompanha o mapeamento da controvérsia, citando-se aqui outro candidato à Presidência da República: Ciro Gomes, que em 2002⁵² manifestava-se resistente às cotas raciais. Porém, em 2018, indicando uma mudança de posicionamento, esse actante criticou duramente Fernando Holiday, vereador negro do DEM de São Paulo/SP que se posiciona contrariamente às cotas raciais e ao dia da consciência negra, celebrado pelo Movimento Negro anualmente em 20 de novembro, data do aniversário de morte de Zumbi dos Palmares⁵³.

Notícias sobre fraudes também repercutiram nessa discussão, à medida em que candidatos que não eram lidos socialmente como corpos negros foram identificados ocupando vagas reservadas à população negra. Ao compreender que tal fenômeno se encontra intrinsecamente ligado à falseabilidade da autodeclaração, Nunes e Santos (2019) argumentam a existência de acirramento da disputa racial no Brasil. Assim, os autores caracterizam as fraudes como mecanismos de hiper-racismo, posto que os candidatos denunciados por fraude, ao recorrerem às instâncias judiciais, são tratados como vítimas e não como réus, de tal sorte que o hiper-racismo configura-se, então, como “[...] a supressão das vítimas concretas da discriminação racial e a transformação dos/as discriminadores/as em vítimas [...]” (NUNES; SALES, 2019, p. 652)⁵⁴.

Acionado pelo aumento do número das denúncias de fraude (SANTOS; ESTEVAM, 2018), o Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão (MPDG), hoje Ministério da Economia, determinou que a partir de agosto de 2016 o fenótipo seria o único critério de validação da autodeclaração do candidato cotista racial no serviço federal (Orientação Normativa nº 03, de 1º de agosto de 2016), regra que foi

⁵² Fonte: Publicação da Folha de São Paulo, de 08 ago. 2002. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/fsp/brasil/fc0808200229.htm>>. Acesso em: 30 ago. 2018.

⁵³ Fonte: Publicação da Folha de São Paulo, de 18 jun. 2018. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/poder/2018/06/ciro-gomes-chama-vereador-fernando-holiday-de-capitaozinho-do-mato.shtml>>. Acesso em: 30 ago. 2018.

⁵⁴ Traduzido pela pesquisadora.

repetida na atualização da metodologia de heteroidentificação⁵⁵ publicada em 2018 (Portaria Normativa nº 04, de 04 de abril de 2018). Até o fechamento desta dissertação, no que diz respeito às cotas raciais na educação, o Ministério da Educação (MEC) não havia editado nenhum tipo de disposição similar, sem prejuízo de que muitas instituições federais de ensino (IFE) já estejam adotando medidas no sentido de certificar a autodeclaração prestada pelo candidato cotista racial frente a procedimento de heteroidentificação (SANTOS e ESTEVAM, 2018).⁵⁶

O posicionamento institucional de demarcar o fenótipo como critério de acesso às cotas raciais atrela-se ao preconceito de marca, discriminação racial vigente no Brasil que “[...] toma por pretexto para as suas manifestações, os traços físicos do indivíduo, a fisionomia [...]” (NOGUEIRA, 2007, p. 292). Tal perspectiva torna-se relevante para compreender que o sujeito de direito das políticas afirmativas raciais no contexto brasileiro é a pessoa que apresenta fenótipo negro, estando agregados dentro desse grupo racial pretos e pardos. Sobre essa aglutinação, que corresponde à classificação adotada pelo IBGE e é referenciada tanto no texto da Lei nº 12.711/2012 quanto da Lei nº 12.990/2014, Osório (2003, p. 23-24) discorre que:

A agregação de pretos e pardos tem a vantagem de dissolver o problema do tipo limítrofe entre essas duas categorias, mas acentua o problema da fronteira entre pardos e brancos. A representação do negro, ainda que varie circunstancialmente, aponta para o extremo preto das gradações de cor. Assim, fica difícil conceber o pardo na fronteira do branco com o negro, pois os traços que o relacionam ao “fenótipo” negro estão extremamente diluídos. Todavia, deve-se lembrar que o propósito da classificação racial não é estabelecer com precisão um tipo “biológico”, mas se aproximar de uma caracterização sociocultural local. O que interessa, onde vige o preconceito de marca, é a carga de traços nos indivíduos do que se imagina, em cada local, ser a aparência do negro. Pardos têm menos traços, mas estes existem, pois se não fosse assim não seriam pardos, e sim brancos; e é a presença desses traços que os elegerá vítimas potenciais de discriminações. Portanto, a agregação de pretos e pardos e sua designação como negros justificam-se duplamente. Estatisticamente, pela uniformidade de características socioeconômicas dos dois grupos. Teoricamente, pelo fato de as discriminações, potenciais ou efetivas, sofridas por ambos os grupos, serem da mesma natureza. Ou seja, é pela sua parcela preta que os pardos são discriminados [...].

⁵⁵ De acordo com o art. 5º da Portaria Normativa nº 04/2018, considera-se heteroidentificação “[...] a identificação por terceiros da condição autodeclarada”, em complemento à autodeclaração prestada pelo(a) candidato(a)”.

⁵⁶ Em trabalho apresentado em 2018 na edição regional do Congresso Brasileiro de Pesquisadores(as) Negros(as) - COPENE, o COPENESul, Santos e Estevam (2018) identificaram que em relação às cotas raciais na educação, naquele ano, entre as 105 instituições que adotam a Lei nº 12.711/2012, “[...] 32 possuem comissões de heteroidentificação étnico-racial, sendo que 08 são Institutos Federais, 02 CEFET’s e 11 são universidades públicas federais e estaduais, que em sua maioria situam-se na região sudeste do país [...]”.

Delimitada a questão relativa às fraudes, a observação do diagrama poderia indicar que a controvérsia sobre as cotas raciais caminhava rumo a uma estabilização, embora provisória, em prol da vertente favorável ao enunciado da pesquisa. Isso porque o país adotou uma política de cotas raciais marcada pela temporalidade de cláusulas revisionais, voltadas à avaliação sobre a permanência dessas medidas após o decurso de um determinado lapso temporal.

Entretanto, o constante ingresso de novos actantes, a ambivalência das agências e a complexidade das redes traçadas indicam que a discussão se encontra longe de uma estabilização, não havendo indicativos de que o grupo de actantes contrários às cotas raciais venha a reconhecer o estágio de desigualdade racial enraizado na sociedade brasileira. Pelo contrário, a efervescência das conexões traçadas evidenciam que, durante o pleito presidencial de 2018, discursos liberais e conservadores reativaram “[...] a ideia de ascensão socioeconômica como proposta de resolução para a desigualdade racial no Brasil, demonstrando que a ideia de democracia racial, mesmo contestada desde a metade do séc. XX [...]” (GOMES, 2019, *on-line*) ainda se faz presente na arena pública atual.

2.2 Discrecionalidade, racismo e burocracia na difusão de políticas afirmativas raciais

Conforme exposto no capítulo anterior, a esta dissertação interessa compreender os elementos que constroem a perspectiva institucional, partindo da premissa de que esse olhar influi de modo decisivo na execução da política em análise. Ainda que todas as instituições estejam diante da mesma legislação no que se refere às cotas raciais no serviço público previstas na Lei nº 12.990/2014, as estatísticas preliminares e as descobertas desta pesquisa (devidamente detalhadas mais adiante), informam a existência de distintas nuances de execução da política.

Daí a relevância em focalizar o olhar sobre os indicadores que apresentam variância nesta equação: a discrecionalidade dos gestores responsáveis por executar a legislação e os mecanismos burocráticos de instrumentalização/difusão das políticas públicas raciais.

2.2.1 Discrecionalidade

Para investigar esta questão, propõe-se inicialmente uma abordagem a partir da percepção jurídico-normativa relativa às atividades do administrador público. Sendo a Administração Pública brasileira regida pelos ditames de um Estado de Direito, nos termos do art. 1º da Constituição Federal (BRASIL, 1988), isso significa dizer que o agir dos seus representantes deve ser guiado, em primeiro plano, pelo texto constitucional e, em seguida, pela lei. Dessa forma, a atividade administrativa configuraria um ofício essencialmente sublegal/infralegal (MELLO, 2010), em que a conduta do agente público se encontra estritamente vinculada, dentro de uma perspectiva de neutralidade. Afinal, para a Administração Pública, segundo aforismo conhecido na área jurídica, “só compete fazer o que a lei manda”.

Porém, nem sempre a letra da lei contemplará minuciosamente todas as nuances da situação real que demanda a atuação prática do gestor. Em tais hipóteses entra em cena o agir discricionário, situação em que a Administração Pública “[...] diante do caso concreto, tem a possibilidade de apreciá-lo segundo critérios de oportunidade e conveniência e escolher uma dentre duas ou mais soluções, todas válidas para o direito” (DI PIETRO, 2014, p. 221). Em tais ocasiões, segundo Mello (2014), surge um espaço decisório com margem de liberdade para o administrador público, no sentido de “[...] que este cumpra o dever de integrar com sua vontade ou juízo a norma jurídica, diante do caso concreto, segundo critérios subjetivos próprios, a fim de dar satisfação aos objetivos consagrados no sistema legal” (MELLO, 2014, p. 436). Cabe, portanto, ao gestor público, mediante a sua conduta, complementar o texto da norma legal frente a um dever de finalidade a ser cumprida, pois no exercício da função pública

[...] o sujeito exercita um poder, porém o faz em proveito alheio, e o exercita não porque acaso queira ou não. Exercita-o porque é um *dever*. Então, pode-se perceber que o eixo metodológico do Direito Público *não gira em torno da ideia de poder, mas gira em torno da ideia de dever*. (MELLO, 2010, p. 14)

Ocorre que, segundo refere Justen Filho (2016), no Brasil, a orientação tradicional da Administração Pública se pauta por leituras que configuram a discricionariedade do gestor público na esfera do poder. Como exemplo se tem Meirelles (2013, p. 126), cuja manifestação sobre o tema traz a seguinte compreensão: “Poder discricionário é o que o Direito concede à Administração, de modo explícito ou implícito, para a prática de atos administrativos com liberdade na escolha de sua conveniência, oportunidade e conteúdo”.

Em vista disso, esta breve digressão no campo do direito administrativo foi empreendida a fim de evidenciar que a mera disposição normativa de uma política pública nem sempre será suficiente para efetivá-la, uma vez que a execução da mesma perpassa pela atuação discricionária do gestor público, parcela da atividade administrativa que para alguns assume sentido de “dever-poder”, enquanto que para a grande maioria consagra uma escolha (poder).

Para delimitar com um exemplo prático a perspectiva aqui defendida e centrar a discussão no contexto das cotas raciais aplicáveis às carreiras do funcionalismo público federal, transcreve-se o art. 1º da Lei nº 12.990/2014 (cuja análise pormenorizada encontra-se no item 4.1 do Capítulo 4):

Art. 1º Ficam reservadas aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União, na forma desta Lei.

§ 1º A reserva de vagas será aplicada sempre que o número de vagas oferecidas no concurso público for igual ou superior a 3 (três).

§ 2º Na hipótese de quantitativo fracionado para o número de vagas reservadas a candidatos negros, 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).

§ 3º A reserva de vagas a candidatos negros constará expressamente dos editais dos concursos públicos, que deverão especificar o total de vagas correspondentes à reserva para cada cargo ou emprego público oferecido. (BRASIL, 2014).

Apesar de trazer certas prescrições quanto ao agir da Administração Pública, o texto da lei não esgota todas as questões de aplicabilidade que podem surgir durante a sua implementação e execução. E é justamente nesse hiato que surge a oportunidade para a incidência da atuação discricionária do gestor público responsável por aplicá-la.

Para além do ponto de vista jurídico, Meier, Wrinkle e Polinard (1999) referem que a parcela de discricionariedade do gestor público se assenta nos distintos processos de socialização que os atores institucionais vivenciam, o que acaba repercutindo no posicionamento das instituições em que atuam. Nesse contexto, é relevante conhecer a perspectiva de burocratas de nível de rua proposta por Lipsky (2019), relativa à atuação dos funcionários públicos responsáveis por aplicar a lei:

Os trabalhadores do serviço público que interagem indiretamente com os cidadãos no decurso de seus trabalhos e que têm poder substancial na execução do seu trabalho são chamados de *burocratas de nível de rua* [...]

Os típicos burocratas de nível de rua são os professores, policiais e outros funcionários responsáveis pela aplicação da lei [...] e muitos outros profissionais que concedem acesso a programas e possibilitam a prestação de serviços dentro deles.

[...]

Os burocratas de nível de rua produzem a política pública sob dois aspectos. Eles exercem discricionariedade nas decisões a respeito dos cidadãos com quem interagem. Dessa forma, quando tomadas em conjunto e somadas, suas decisões individuais se tornam o comportamento da organização. (LIPSKY, 2019, p. 35-55)

Portanto, percebe-se que a atividade do gestor público, ao aplicar a lei, acaba configurando-se, externamente, como o comportamento da própria instituição que ele representa. Entretanto, conforme evidenciado acima, esse agir não é despedido de preconceções, de tal forma que se pode questionar a efetividade da prescrição de neutralidade inserida no princípio da legalidade que orienta o poder público na esfera nacional.

Feitas tais considerações e circunstanciamentos, na concepção desta pesquisa, a discricionariedade figura como elemento que, ora complementa, ora contrapõe-se à narrativa de suposta neutralidade do plano institucional, circunscrita no princípio da legalidade, baliza normativa da Administração Pública no Brasil.

E a partir do espectro interno de gerenciamento da esfera pública no país, torna-se relevante trazer algumas considerações relativas ao funcionamento dessa engrenagem frente ao padrão burocrático. Assim, também importa tecer apontamentos sobre a intersecção dessa metodologia de organização do serviço público (burocracia) com o racismo presente na sociedade brasileira e a necessidade de difusão de políticas afirmativas raciais nesse espaço social (serviço público).

2.2.2 Racismo e burocracia na difusão de políticas afirmativas raciais

Políticas públicas podem ser assimiladas no sentido de medidas desenvolvidas pelo Poder Público sob a forma de instrumentos “[...] capazes de impulsionar o desenvolvimento econômico e de promover a inclusão social [...]” (SOUZA, 2006, p. 21) de determinados grupos ou segmentos sociais, étnico-raciais, culturais ou econômicos. No contexto da realidade brasileira, esse propósito intervencionista de proteção estatal frente às desigualdades aparece como preceito fundante do pacto federativo, nos termos do art. 3º, inc. III e IV da Constituição Federal:

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:
[...]

- III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;
- IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. (BRASIL, 1988).

Assim, apesar da inspiração liberal nas proposições de democracia formulada por Rousseau e no ideal de separação dos poderes de Montesquieu (MELLO, 2010), pensamentos que caracterizaram a construção da Carta Magna de 1988, a previsão constitucional acima reproduzida se apresenta como um indicativo de que a

[...] sociedade brasileira, até hoje, não conseguiu se constituir como uma verdadeira sociedade de classes, sustentada por mecanismos impessoais de mercado e regras de convivência baseadas em padrões de formalidade, universalidade e impessoalidade. (GUIMARÃES, 1999, p. 187).

E um dos fatores que identifica essa contraposição entre o contexto da realidade nacional e a proposta constitucional liberal individualista e meritocrática reside na forte presença de racismo no paradigma sociocultural e político. Esse elemento, na visão de Sales Júnior (2006, p. 01), constitui-se “[...] como um sistema de dominação social baseado nas relações raciais, efetivando-se nas formas do preconceito, da discriminação e da desigualdade raciais”.

No contexto dessas reflexões, cabe reconhecer que diante da conjuntura sociorracial do país se tornava imprescindível que, a exemplo do sistema de AA promovido nas universidades públicas brasileiras desde o início dos anos 2000, o mercado de trabalho também fosse destinatário de políticas públicas voltadas ao acesso afirmativo da população negra. Sobre o mercado de trabalho brasileiro profundamente racializado, Souza (2010, p. 116) argumenta que a presença de tais desigualdades raciais traduzem

[...] uma realidade social de um Estado de Bem-Estar do tipo meritocrático, considerando as desigualdades sociais existentes, fruto da responsabilidade pessoal de cada indivíduo e não a representação de realidade em que se observam modelos de racismos institucionalizados. Ou seja, não estaria institucionalizado legalmente, mas se apresentaria como realidade de fato quando se observa, sobretudo, a forma de gestar diferenciadas políticas públicas para grupos raciais diferentes.

Entretanto, a resposta quanto à demanda de AA no campo do emprego, em âmbito nacional, chegou apenas no ano de 2014, a partir da Lei nº 12.990, que determina a reserva de 20% das vagas para a população negra em concursos e seleções da Administração Pública Federal.

Aliás, o serviço público costuma ser apresentado como um local de impessoalidade e acesso viabilizado a partir da lógica meritocrática⁵⁷ do concurso. Porém, os dados oficiais anteriormente apresentados referentes à sub-representação de pretos e pardos nesse ramo do mercado de trabalho convocam uma observação mais detida dos elementos aparentemente dispersos na esfera institucional, no propósito de melhor compreender esse afastamento entre as relações sociorraciais e a perspectiva de legalidade/imparcialidade institucional, que em tese não deveria ser excludente.

A resposta para o hiato entre a proposta constitucional de igualdade no acesso ao serviço público através da via majoritária⁵⁸ do concurso e os dados estatísticos demanda uma análise do modelo burocrático de gestão da coisa pública adotado no Brasil. E aqui compreendendo-se a burocracia na concepção weberiana, como um tipo ideal de organização configurada por “[...] um quadro de funcionários que, organizados dentro de uma forma específica e submetidos a normas de conduta também específicas e determinadas, exercem autoridade legal” (OLIVEIRA, 1970, p. 47).

Segundo argumenta Araújo (2015), na precária organização do Estado brasileiro na época colonial e na sociedade imperial, o modelo burocrata de separação entre as atividades de coordenação e execução era viabilizado pelos sistemas patriarcal e patrimonial. O autor refere que a partir da reforma administrativa da Era Getúlio Vargas (década de 1930), o serviço público brasileiro saiu de um regime patrimonialista e ingressou no que se entende hoje por Administração Pública, centrada no modelo burocrático de dominação racional-legal do exercício de poder pelo Estado sobre pessoas ou grupos, alicerçada na autoridade e hierarquia, nos termos da burocracia weberiana. Para Araújo (2015), o regime militar também se constituiu como uma burocracia racional, embora limitada pelo excesso de regulamentação e centralização, ao passo que os governos civis do período pós-redemocratização foram caracterizados por compromissos com a burocracia pública

⁵⁷ Ao dissertar sobre as políticas afirmativas étnico-raciais na pós-graduação, Venturini (2018, p. 10) faz uma reflexão crítica quanto à ideia da meritocracia pura, que não considera “[...] as diferenças de oportunidades na sociedade e as barreiras enfrentadas por certos grupos para acessar este nível educacional”. Nesse aspecto, o mesmo tensionamento pode ser aplicado à disputa de oportunidades para acesso ao serviço público, local que, conforme apontado anteriormente, acabou se constituindo como uma reserva de mercado da classe média brasileira.

⁵⁸ A regra da seleção é o concurso público, à exceção dos cargos de confiança para funções de chefia, direção e assessoramento, preenchidos por livre indicação (BRASIL, 1988).

moderna voltada à desestatização do Estado frente ao fomento das atividades reguladoras e parcerias público-privadas.

Considerando que “[...] toda política pública depende da burocracia estatal para ser planejada e, principalmente, executada e fiscalizada” (ARAÚJO, 2015), historicizar todos esses distintos processos burocráticos que conduziram a esfera pública brasileira se torna relevante para compreender como, através dos tempos, o aparelho estatal foi utilizado para instrumentalizar políticas públicas que contribuíram para o desnível social entre negros e brancos no país. Nesse sentido, pode-se citar, como exemplo, o branqueamento, a segregação do negro do mercado de trabalho frente ao patrocínio da imigração de mão de obra europeia entre o final do século XIX e início do XX, a adoção da narrativa oficial da democracia racial, entre outras.

Entretanto, na atualidade é preciso indagar em que medida as políticas afirmativas raciais da era democrática estão, de fato, sendo disseminadas na esfera pública. Portanto, para além da norma estabelecendo a política afirmativa e da obrigatoriedade de implementação dela pelas instituições, é preciso observar: “as regras contam tanto assim? em que medida elas contam?” (informação verbal)⁵⁹. A resposta a tais questionamentos adentra na esfera dos estudos sobre a difusão de políticas públicas, no sentido de se examinar “[...] o processo por meio do qual uma política se dissemina [...]”, explorando “[...] o comportamento dos atores [...] durante o procedimento de desenvolvimento da política pública” (ANASTÁCIO, 2017, n.p.). Essa leitura sugere, portanto, que os olhares institucionais atravessam os modos de difusão das políticas públicas.

E no plano interno as instituições são constituídas por pessoas, as quais externalizam em suas condutas as subjetividades construídas em suas trajetórias de socialização (MEIER; WRINKLE; POLINARD, 1999). Esse fator merece uma análise detida no contexto do atual panorama nacional, pois os índices estatísticos indicam uma dificuldade de superação pela sociedade brasileira das hierarquias raciais camufladas através da perpetuação da divisão racial do trabalho. Nesse sentido, vale destacar ensaio⁶⁰ publicado em novembro de 2019 no site Novos Estudos CEBRAP,

⁵⁹ Fala de Francy Mary Alves Back durante apresentação do trabalho “Modelo de Difusão de Políticas Públicas: Federalismo Brasileiro e as Políticas Públicas Locais”, no Grupo de Trabalho 12 - Políticas Públicas, no 19º Congresso Brasileiro de Sociologia, realizado em Florianópolis/SC, de 09 a 12 jul. 2019.

⁶⁰ Disponível em: <<http://novosestudos.uol.com.br/desigualdades-raciais-na-carreira-de-magisterio-superior-e-as-cotas-para-negras-e-negros-nos-concursos-publicos-de-universidades-federais/>>. Acesso em: 24 jan. 2020.

de autoria de Mello e Rios (2019). O trabalho remete a artigo publicado por Luiz Mello e Ubiratan Pereira de Resende em 2019⁶¹, onde se diagnosticou que no período de Junho de 2014 a Dezembro de 2018, dentre as mais de 18 mil vagas para docentes ofertadas nas 63 universidades federais brasileiras, “[...] apenas pouco mais de 5% das vagas foram reservadas para candidatas/os negras/os [...]” (MELLO; RIOS, 2019). Tais dados tensionam a forma de execução da Lei nº 12.990/2014, que tornou obrigatória a reserva de 20% das vagas para a população negra nesses concursos.⁶²

A partir desse enquadramento, propõe-se que as organizações públicas brasileiras reproduzem internamente os modelos de codificação e estratificação fabricados no quadro societário nacional. Ou seja, se a sociedade é racista, como esperar que as instituições não reproduzam esse padrão? Sendo assim, não é surpresa que no Brasil do século XXI, mesmo diante de legislações voltadas especificamente à promoção do acesso afirmativo no serviço público, a presença dos corpos negros ainda acione impulso de negrofobia (FANON, 2008) que, disfarçados sob a narrativa do mérito, caracterizam esse grupo racial como meno capacitados ao trabalho nesse espaço social. Tais posicionamentos, geralmente, contrários aos mecanismos de reserva de vagas para a população negra (e tão somente esta), sustentam que

[...] haveria o rebaixamento na qualidade de prestação dos serviços públicos, uma vez que o mérito estaria sendo negligenciado em prol de critérios raciais. Ora, em nenhum momento o dispositivo propõe a inclusão de indivíduos que não tenham atingido a nota mínima, ou seja, o mecanismo de “nivelamento” que se propõe com a lei de cotas raciais acontece apenas com aqueles habilitados. O dispositivo das cotas apenas altera a ordem da lista de habilitados: uma vez habilitado, o candidato cotista – seja a cota racial, seja a cota para pessoa com deficiência – tem tratamento diferenciado devido à legislação vigente que o entende necessário, em face de problemas estruturais, seja a discriminação pela cor da pele, seja pela deficiência do candidato (ESTANISLAU; GOMOR; NAIME, 2015, p. 130).

Logo, é necessário reconhecer que os elementos culturais, políticos e ideológicos repercutem no agir dos gestores públicos, o que assume contornos expressivos e talvez determinantes no que se refere às cotas raciais no serviço público. Assim sendo, propõe-se que o alinhamento institucional frente às questões

⁶¹ Concursos públicos para docentes de universidades federais na perspectiva da lei 12.990/2014: desafios à reserva de vagas para candidatas/os negras/os”. *Sociedade e Estado*, v. 34, 2019, p.161-84.

⁶² Até o fechamento da dissertação não foi encontrada pesquisa similar englobando a categoria dos técnico-administrativos em educação. Então, não é possível dizer se o cenário de subtração da Lei nº 12.990 também se repete nessa carreira, em âmbito nacional.

raciais possui potencialidade para produzir diferentes leituras na execução da Lei Federal nº 12.990/2014. Essas distintas interpretações tanto podem caminhar no sentido de efetivar a política, quanto podem conduzir a restrições, imersas em camadas (mais finas ou mais densas) de racismo estrutural e institucional.

3 A TRILHA METODOLÓGICA

Embora importante para a compreensão da organização e sistematização do trabalho desenvolvido, desde já se informa que este é um item que “[...] pode ser ignorado por aqueles não familiarizados ou desinteressados em questões metodológicas [...]” (CAMPOS, 2013). Porém, a quem decidir permanecer na leitura do capítulo, reservou-se um momento de troca e compartilhamento que mapeia com vivacidade a trilha dos contornos metodológicos percorridos na abordagem da problematização. Em outras palavras: este capítulo descreve o fio condutor dos elementos que efetivaram a pesquisa.

Debruçada sobre o modo de execução da Lei nº 12.990/2014 (objeto de pesquisa), que reserva 20% das vagas em concursos e seleções federais para candidatos(as) negros(as), a linha de raciocínio discutida neste trabalho adotou como cenário empírico o panorama político-administrativo da FURG e UFPel. Conforme demonstrado anteriormente, o problema de pesquisa deste trabalho ancora-se a partir do seguinte questionamento: “A perspectiva institucional repercute no modo de execução da Lei nº 12.990/2014?”

A hipótese que atende a essa reflexão esquadrinha a ideia de que as instituições promovem interpretações próprias e distintas frente ao mesmo marco normativo que possibilita o ingresso afirmativo de negros(as) no serviço público federal (Lei nº 12.990/2014). Desse modo, tal particularidade de percepção acabaria reverberando em resultados distintos quando se mede o impacto de desempenho dessa política afirmativa racial em diferentes instituições públicas.

Ao abordar a difusão de políticas públicas, Back (2019) refere que os modos de execução e implementação delas, geralmente, diferem frente às distintas esferas nas quais elas são instrumentalizadas. Em outra percepção, Marins (2017) sugere que não se pode pensar a política como algo abstrato sobreposto ao agir dos atores, “[...] pois apesar da existência de um texto formal, constroem-se diferentes sentidos de assimilação dessas normas e variados modos de controle da política no plano local [...]” (GOMES, 2019, p. ???).

Também há que se considerar que as instituições são constituídas por pessoas, as quais imprimem em suas condutas as subjetividades forjadas em suas trajetórias de socialização. Estudos da década de 1990 já denunciavam como o fator cor e/ou raça era instrumentalizado para repercutir estratificações e estigmas de cunho racial

no momento da distribuição da justiça criminal pelo Poder Judiciário (ADORNO, 1995). Essa evidência pode ser mais bem compreendida a partir de Campos (2017), frente à tripla dimensão do racismo:

Da mesma maneira que o enquadramento do racismo como prática emerge quando as principais ideologias racistas caem em descrédito após a Segunda Guerra Mundial, os conceitos estruturalistas, institucionais ou sistêmicos de racismo surgem quando as práticas cotidianas racistas tornam-se intangíveis. O paradoxo desse terceiro momento das teorias do racismo está no contexto atual, em que uma ampla condenação das ideologias e práticas racistas convive com a reprodução das desigualdades econômicas, políticas e culturais entre diferentes grupos racializados.

[...]

Daí a necessidade de pensar como integrá-las analiticamente em uma teoria tridimensional do racismo sem, todavia, conferir primazia a uma dessas dimensões ou fundi-las em um conceito abarcante. (CAMPOS, 2017, p. 9-16).

Assim, Campos (2017) propõe que é necessário compreender o racismo de forma integrada, em suas vertentes de ideologia, prática e estrutura. E nesse contexto é possível dialogar com Ray (2019), no que se refere à racialização das instituições, numa perspectiva em que tal ambiente legitima a distribuição desigual de recursos.

Dessa forma, compreende-se que a discricionariedade do gestor público, no sentido de subjetividades (MEIER; WRINKLE; POLINARD, 1999), assenta-se nos seus distintos processos de socialização e, dentre eles, os tensionamentos imersos no fator racial. Portanto, esse demarcador acaba assumindo papel decisivo no perfil de atuação das instituições, uma vez que ele é permeado pelas visões de mundo de seus agentes/representantes. A vista disso, neste trabalho propõe-se que a perspectiva institucional configura fator determinante na execução da Lei nº 12.990/2014, assumindo contornos distintos a partir do plano institucional de cada instituição pública, essencialmente em razão do traço de discricionariedade dos gestores responsáveis por executar a política.

Usualmente o percurso metodológico em textos acadêmicos em nível de tese e dissertação é encontrado dentro do item introdutório ou, ainda, dissipado em meio a outros excertos da escrita. Contudo, neste trabalho decidiu-se oferecer um capítulo inteiro para as notas metodológicas que estruturam esta produção a partir da centralidade da problematização. A opção por esta forma de disposição do texto buscou apresentar uma visão mais detalhada dos elementos que orientaram os desdobramentos de abordagem da problematização.

Conforme propõem Bertoldi e Oliveira (2019, p. 10), o problema de pesquisa consiste na “pergunta central do trabalho”, configurando “a finalidade a ser seguida”. Portanto, neste trabalho que se propõe a rastrear, na perspectiva de Bruno Latour, o modo de execução de uma política afirmativa racial em duas instituições distintas, torna-se imprescindível, talvez elementar, descrever minuciosamente os caminhos dos demarcadores de pesquisa escolhidos, as técnicas investigativas empregadas, os personagens entrevistados e demais elementos metodológicos, na medida em que eles informam o *corpus* da pesquisa.

Assim, este capítulo objetiva caracterizar a partir do itinerário metodológico os elementos que, na perspectiva da pesquisa, repercutem no modo de execução da Lei nº 12.990/2014 e que por tais razões foram examinados na esfera das instituições observadas (o que olhar? quem entrevistar? de que forma investigar?, entre outras indagações). Deste modo, trata-se de uma discussão ampliada das etapas metodológicas empregadas na expectativa de enfrentar a problematização, cujos aportes teóricos foram desenvolvidos no Capítulo 2.

3.1 Questões problematizadoras e orientadoras

Ao caracterizar a hipótese de um trabalho científico, Rudin (1986, p. 78) aponta que

[...] a hipótese é uma suposição que se faz na tentativa de explicar o que se conhece. Esta suposição tem por característica o fato de ser provisória, devendo, portanto, ser testada para se verificar sua validade. Trata-se, então, de se antecipar um conhecimento, na expectativa de ser comprovado para poder ser admitido.

Assim, na condição de ofertar uma resposta preliminar à problematização deste trabalho, desenvolveu-se a hipótese de que as instituições não executam a Lei nº 12.990/2014 de maneira uniforme, posto que os fatores concernentes ao plano interno delas influenciam a instrumentalização dessa modalidade de ação afirmativa racial. Tal sentença afirmativa abre novas reflexões, as quais foram deduzidas na forma de questões problematizadoras que, juntamente com os demais elementos orientadores da pesquisa, delimitaram os caminhos da escrita. Eis os questionamentos problematizadores e orientadores:

1ª) As instituições pesquisadas executam a Lei nº 12.990/2014 do mesmo modo?

2ª) Os editais dos concursos públicos da FURG e UFPel possibilitam a efetivação e/ou a interdição da política afirmativa prevista na Lei nº 12.990/2014?

3ª) A existência de órgãos internos voltados à temática das ações afirmativas interfere no modo de execução da Lei nº 12.990/2014 nas instituições pesquisadas?

3.2 Objetivos

Segundo Fachin (2003), a relevância de delimitar-se adequadamente os objetivos de um trabalho científico se articula à necessidade de conhecer, medir ou provar e indicar a contribuição que o texto pode oferecer para os estudos do tema investigado.

Já Bertoldi e Oliveira (2019, p. 12) referem que o objeto geral e os objetivos específicos de um trabalho acadêmico “[...] oferecem as condições necessárias para conduzir adequadamente seu desenvolvimento, ou seja, de responder o problema de pesquisa e verificar sua hipótese”. Assim, o objetivo geral estaria destinado a identificar a finalidade da pesquisa, ao passo que os objetivos específicos assumiriam caráter funcional, de tal modo que cada um deles geralmente corresponde “a um capítulo do trabalho acadêmico” (BERTOLDI; OLIVEIRA, 2019, p. 13).

A partir dessas premissas, apresenta-se a seguir o objetivo geral e os objetivos específicos desenvolvidos ao longo desta investigação.

3.2.1 Objetivo geral

Compreender a execução da Lei nº 12.990/2014 no âmbito das instituições pesquisadas.

3.2.2 Objetivos específicos

1º) Caracterizar o serviço público federal frente ao contexto das relações raciais brasileiras;

2º) Discutir a influência de elementos discricionários e burocráticos na difusão de políticas afirmativas raciais;

- 3º) Descrever, a partir do roteiro metodológico, os demarcadores que repercutem no modo de execução da Lei nº 12.990/2014 no âmbito da FURG e UFPel;
- 4º) Comparar a influência da perspectiva institucional na execução da Lei nº 12.990/2014 nas esferas das universidades pesquisadas.

3.3 Justificativa e o estado da arte

Sem dúvidas a produção científica demanda esforços criativos e inovação. Porém, não é possível iniciar nenhum estudo sem observar previamente os aportes teóricos relativos ao tema pesquisado. Daí a relevância de realizar um mapeamento do conhecimento já produzido, estágio da pesquisa denominado usualmente de estado da arte. Romanowski e Ens (2006, p. 39) entendem que estados da arte:

[...] podem significar uma contribuição importante na constituição do campo teórico de uma área de conhecimento, pois procuram identificar os aportes significativos da construção da teoria e prática pedagógica, apontar as restrições sobre o campo em que se move a pesquisa, as suas lacunas de disseminação, identificar experiências inovadoras investigadas que apontem alternativas de solução para os problemas da prática e reconhecer as contribuições da pesquisa na constituição de propostas na área focalizada.

Messina (1998, p. 01) aponta que “um estado da arte é um mapa que nos permite continuar caminhando”, numa perspectiva de contribuir com a pesquisa a ser desenvolvida. A partir desse entendimento, fixou-se o período de buscas do estado da arte desta pesquisa: os anos de 2015 a 2018. A opção pelo marco inicial do recorte temporal reside na vigência da Lei nº 12.990/2014, a qual passou a fazer parte do ordenamento jurídico brasileiro a partir de 10/06/2014⁶³. Desse modo, é pouco provável que ainda no ano de 2014 a academia tenha apresentado produções mais densas sobre o tema, o qual, assim como naquela época, ainda continua pulsante.

Por sua vez, o fechamento do período de investigação remontou ao ano de 2018, de modo a coincidir com o período dos dados pesquisados na dissertação, que compulsa a execução da Lei nº 12.990/2014 nos editais de concursos públicos para cargos efetivos da FURG e UFPel no período de 10/06/2014 a 31/12/2018.

Após a fixação do parâmetro temporal, efetuou-se um trabalho de busca junto ao principal indexador de pesquisa científica no país: Banco de Teses e Dissertações

⁶³ A legislação data de 09/06/2014, mas foi publicada no Diário Oficial da União em 10/06/2014, passando a vigorar a partir deste dia.

da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes). Contudo, os resultados preliminares foram inconsistentes, mesmo com a alteração dos códigos de busca de “Lei 12990” para “concurso público + cotas raciais” e “serviço público + cotas raciais”. No total, a busca aportou 288 resultados, montante que se reduziu a apenas sete trabalhos após a leitura dos resumos dessas obras. Acredita-se que essa baixa densidade está relacionada à brevidade de existência da Lei nº 12.990/2014, vigente desde junho de 2014.

Por sua vez, os resultados apresentados para as buscas que fizeram inferência aos termos “ações afirmativas”, “cotas raciais” e assemelhados reportaram majoritariamente a trabalhos relativos aos processos afirmativos no campo da educação. Apesar da proximidade de articulação com o eixo estruturante da situação racial do Brasil, as abordagens encontradas destoam da centralidade desta pesquisa, que se firma no olhar sobre a execução da reserva de vagas de recorte racial no serviço público federal.

Assim, em razão da pequena ocorrência de resultados nas buscas realizadas junto à CAPES, mantendo as palavras-chave, migrou-se para outras plataformas. Os novos indexadores escolhidos foram: *Scientific Electronic Library Online* (SciELO), Google Acadêmico, repositório de teses da Associação Brasileira de Pesquisadores Negros (ABPN) e, por fim, os banco de teses e dissertações da FURG e UFPel (instituições pesquisadas).

Nas plataformas SciELO e Google Acadêmico, as buscas reportaram a 478 entradas que, após refinamento⁶⁴, resultaram em apenas três trabalhos correlatos ao tema desta pesquisa. Já no repositório de teses da ABPN não foram encontrados trabalhos correlatos, do mesmo modo que no banco de teses e dissertações da FURG e UFPel⁶⁵.

Durante o intervalo de estruturação do estado da arte houve a oportunidade de participação no 19º Congresso Brasileiro de Sociologia⁶⁶. Na ocasião foi possível trocar reflexões com outros(as) pesquisadores(as) que partilham do mesmo interesse pelo estudo das cotas raciais no âmbito do serviço público. O contato foi importante

⁶⁴ O elevado número de entradas não correspondeu exatamente a êxito nas buscas, visto que a maior parte deles reportava a documentos sem nenhuma correlação com o tema pesquisado.

⁶⁵ No repositório de teses e dissertações de ABPN, FURG e UFPel, os resultados encontrados remeteram a pesquisas que se debruçaram sobre o acesso afirmativo no ensino superior, motivo pela qual foram dispensados da amostra.

⁶⁶ Usualmente denominado de SBS, em referência à entidade promotora do evento, a Sociedade Brasileira de Sociologia.

para ampliar o leque de buscas, contabilizando mais seis novos trabalhos, que não haviam sido encontrados nas plataformas anteriores - o material foi fornecido a partir da troca de e-mails.

Assim, dentre o total de 16 trabalhos que *a priori* dialogavam com o objeto da pesquisa, após a leitura dos mesmos, aquele número foi reduzido para oito trabalhos de conclusão de curso (TCC), os quais expõem “o resultado de estudo, devendo expressar conhecimento do assunto escolhido” e deve “ser feito sob a coordenação de um orientador” (ABNT, 2011, p. 4). Essa racionalização foi empregada no sentido de comparar trabalhos cujo trâmite possua semelhança ritual e metodológica com esta pesquisa, desenvolvida no âmbito do mestrado, o que a insere dentro da categoria de TCC, sem prejuízo de que artigos e *papers* não incluídos na etapa do estado da arte contribuíram para as reflexões teóricas deste trabalho, conforme extrai-se do índice de referências.

Portanto, observando o itinerário percorrido no mapeamento das pesquisas acadêmicas já produzidas sobre cotas raciais no âmbito do serviço público federal, identifica-se um reduzido número de trabalhos abordando o tema na janela histórica fixada a partir da entrada em vigor da Lei nº 12.990/2014. Nesse contexto, espera-se que esta pesquisa possa agregar novas reflexões, de modo a contribuir, mesmo que em caráter incidental, com os estudos da temática.

Além disso, conforme será demonstrado na sequência desta seção (subitem 3.3.1), não foi encontrada pesquisa com abordagem similar à desenvolvida nesta dissertação, que problematiza sob o ponto de vista comparativo a influência da perspectiva institucional na efetivação de políticas afirmativas raciais destinadas ao ingresso da população negra no funcionalismo público federal. Dessa forma, entende-se que a justificativa para o desenvolvimento deste trabalho também se assenta na potencialidade de inovação para o campo científico (originalidade).

3.3.1 As pesquisas sobre cotas raciais no serviço público federal

As obras descritas a seguir, no Quadro 2, representam o conjunto de pesquisas que deu corpo ao estado da arte desta dissertação. Os trabalhos foram organizados por ordem crescente do ano de defesa e/ou publicação, com a definição de algumas categorizações, tais como título, área do conhecimento, região do país em que a obra foi publicada, entre outras.

Quadro 2 - Resultado das buscas sobre pesquisas relativas a cotas raciais no serviço público (2015 a 2018)

Tipo de publicação	Autoria	Título do trabalho	Área do conhecimento	Instituição	Região do País
Dissertação	PIRES, 2015	Sistema de cotas como instrumento de ação afirmativa. estudo sobre o ingresso de negros no funcionalismo público brasileiro	Direito, Relações Internacionais e Desenvolvimento	Pontifícia Universidade Católica de Goiás	Centro-oeste
Dissertação	FARIA, 2015	O ingresso em instituições federais de ensino superior: um estudo interdisciplinar das cotas para discentes e docentes	Interdisciplinar	Universidade Federal da Bahia	Nordeste
Dissertação	MIRANDA, 2015	Políticas de ação afirmativa em concursos públicos federais: um estudo sobre a lei nº 12.990/2014	Administração Pública	Fundação Getulio Vargas	Sudeste
Dissertação	FERREIRA, 2016	Sub-representação legal: a Lei de Cotas nos concursos públicos	Direito	Universidade de Brasília	Centro-oeste
Dissertação	FAGUNDES, 2016	Perspectivas das cotas raciais no direito brasileiro: análise de seus fundamentos constitucionais	Direito	Universidade Fundação Mineira de Educação e Cultura	Sudeste
Dissertação	PESSOA, 2016	Equidade e meritocracia: um estudo de caso da política de cotas raciais para afrodescendentes no serviço público federal, na perspectiva dos direitos humanos	Ciência Política	Centro Universitário UNIEURO	Centro-oeste
Monografia	CAETANO, 2017	Ativismo institucional em torno dos Instrumentos de ação pública: os critérios de inclusão racial no serviço público federal	Gestão de Políticas Públicas	Universidade de Brasília	Centro-oeste
Dissertação	RODRIGUES, 2017	Políticas públicas no combate à desigualdade racial: uma análise da implementação da Lei n.º 12.990/2014 em uma instituição federal de ensino superior	Gestão de Organizações e Sistemas Públicos	Universidade Federal de São Carlos	Sudeste

Fonte: CAPES, SciELO, Google Acadêmico e SBS (2019). Autoria: própria.

Os dados constantes no Quadro 2 revelam que a região centro-oeste concentrou a metade das pesquisas encontradas sobre AA no serviço público federal, pois nas universidades dessa região, durante o período pesquisado, identificou-se quatro pesquisas correlatas ao tema de estudo desta dissertação. A região sudeste ficou em segundo lugar com três trabalhos, seguida da região nordeste, local onde foi identificado um trabalho com abordagem correlata a este estado da arte.

Também se identifica uma concentração dos trabalhos nas áreas do direito, bem como de gestão e administração pública, ramos nos quais foram encontrados, respectivamente, três trabalhos. Os outros dois trabalhos localizados se inserem em áreas distintas, sendo um no campo dos estudos interdisciplinares e o outro na ciência política.

Registrada tal compilação, faz-se necessário apresentar esses trabalhos de modo mais detalhado e expor as suas abordagens, o que será realizado aglutinando as pesquisas em grupos, conforme o ano de defesa e/ou publicação, nos termos a seguir.

No ano de 2015 encontrou-se três dissertações discutindo, respectivamente: o sistema de cotas raciais aplicado ao ingresso de negros no funcionalismo público brasileiro, a partir de um debate sobre a pertinência da Lei nº 12.990/2014 frente ao princípio constitucional da igualdade e a ideia de meritocracia que orienta as seleções públicas (PIRES, 2015); a política de cotas raciais para ingresso em instituições federais de ensino superior, abordando tanto a Lei nº 12.711/2012 (discentes) quanto a Lei nº 12.990/2014 (servidores), sendo esta última análise focalizada na carreira docente (FARIA, 2015); e a adoção do fator racial como único critério de acesso à reserva de vagas prevista Lei nº 12.990/2014, problematizando a eficácia dessa modalidade de AA (MIRANDA, 2015).

Em 2016 também foram encontradas três dissertações, abordando as seguintes temáticas: análise da formulação da Lei nº 12.990/2014 sob o ponto de vista de seus eventuais limites, os quais a pesquisa caracteriza como sendo o percentual de vagas reservadas, as carreiras aplicáveis e a não aplicação da lei aos cargos em comissão, uma vez que as cotas raciais incidem apenas sobre os cargos efetivos (FERREIRA, 2016); análise do sistema de cotas raciais para ingresso em concursos públicos federais (Lei nº 12.990/2014) sob a premissa de que o investimento em educação de qualidade seria um instrumento mais efetivo no combate à desigualdade racial (FAGUNDES, 2016); e discussão sobre a articulação entre a Lei nº 12.990/2014

e a equidade de disputa nos concursos públicos, partindo de um problema de pesquisa que “[...] busca testar se a política, em análise, afeta o sistema meritocrático dentro da perspectiva da equidade” (PESSOA, 2016, p. 07).

E, finalmente, no ano de 2017 localizou-se uma monografia e uma dissertação percorrendo, respectivamente, sobre: o ativismo institucional desempenhado pelos servidores públicos responsáveis por operar os mecanismos de controle da Lei nº 12.990/2014 sob a ótica da Orientação Normativa nº 03/2016/MPGD, que estabeleceu o fenótipo como único critério a fim de confirmar a veracidade da informação “[...] prestada por candidatos que concorrem às vagas reservadas às pessoas negras [...]” (CAETANO, 2017, p. 15); a implementação da Lei nº 12.990/2014 numa perspectiva de identificar fragilidades e sugerir melhorias no processo, a partir de cenário empírico caracterizado pelo quadro de servidores docentes e técnico-administrativos da Universidade Federal de São Carlos - UFSCAR (RODRIGUES, 2017).

Dentre as pesquisas encontradas e aqui brevemente apresentadas, todas elas trazem em seus textos, sob percepções distintas, anotações relativas ao histórico e o ambiente de produção da Lei nº 12.990/2014, o que possibilitou um maior adensamento desse item no corpo desta pesquisa, conforme será registrado mais adiante no Capítulo 4 desta dissertação. Contudo, é possível traçar um ponto de conexão entre todas as pesquisas do estado da arte e a linha de raciocínio desenvolvida neste trabalho, tanto por razões de premissas teóricas quanto por escolhas de abordagem.

Por exemplo, em “Perspectivas das cotas raciais no direito brasileiro: análise de seus fundamentos constitucionais”, uma dissertação produzida na área do direito, a hipótese formulada por Fagundes (2016) pauta-se por soluções universalistas para fenômenos distintos (racismo e pobreza), sem ponderar as marcantes diferenças entre desigualdade socioeconômica e desigualdade racial no contexto nacional. A seu turno, Pessoa (2016), ao desenvolver a dissertação “Equidade e meritocracia: um estudo de caso da política de cotas raciais para afrodescendentes no serviço público federal, na perspectiva dos direitos humanos”, examinando o tema a partir da ciência política e focalizado no enquadramento da meritocracia como medida de equidade, conclui, frente a estudo de caso limitado ao Distrito Federal, que “[...] muitos servidores tinham condições socioeconômicas favoráveis, antes do ingresso no órgão”, sentenciando ao final que o “[...] o sistema de cotas raciais para negros no serviço

público federal, está ofendendo o sistema de mérito à luz da equidade” (PESSOA, 2016, p. 07)

Percebe-se, portanto, que essas duas dissertações, datadas do mesmo ano de 2016 e construídas uma sob a retícula do direito e a outra da ciência política, expressam, de certo modo, uma percepção articulada com a ideologia da democracia racial no que se refere às políticas afirmativas raciais implementadas perante o mecanismo de reserva de vagas. Tais pesquisas, *a priori*, não consideram que no Brasil “[...] o preconceito e a discriminação atingem os pobres em geral no país e os negros de forma particular e específica [...]” em razão da discriminação racial (SOUZA, 2010, p. 114). Nesse aspecto, as políticas universalistas tendem a construir modelos explicativos que não captam a intensidade e especificidade da tensão racial do país, a qual usualmente é camuflada a partir do não-confronto/esquecimento (FOLLMANN; PINHEIRO, 2013). Ademais, as posições sustentadas, políticas universalizantes (FAGUNDES, 2016) e formalismo constitucional (PESSOA, 2016), encontram-se materialmente superadas na arena político-jurídica diante da declaração de constitucionalidade pelo STF em relação aos sistemas de cotas raciais, tanto no ensino quanto no mercado de trabalho, frente ao reconhecimento da necessidade de efetivação material do princípio da igualdade perante o grupo racial da população negra, conforme já detalhado no subitem 2.1.1.2 do Capítulo 2.

Já em “Sub-representação legal: a Lei de Cotas nos concursos públicos”, também gestada sob as lentes do direito, Ferreira (2016) apresenta um interessante estudo sobre a presença de sub-representação legal na estrutura da Lei nº 12.990/2014, pois na medida em que a legislação elege determinados critérios em “[...] detrimento de outros, no que se refere a quanto, onde e quem, mantém a proporção de pessoas que podem vir a ser beneficiadas por esta política inferior à proporção deste mesmo grupo na população brasileira” (FERREIRA, 2016, p. 175). Portanto, conforme se percebe, a problematização da pesquisa tangencia os aspectos relativos à formulação da Lei nº 12.990/2014, o que difere da proposta deste trabalho, o qual se debruça sobre o modo como essa política afirmativa racial é executada no plano das instituições responsáveis por implementá-la.

Desse modo, entre os trabalhos examinados, destaca-se a pesquisa intitulada “Políticas públicas no combate à desigualdade racial: uma análise da implementação da Lei nº 12.990/2014 em uma instituição federal de ensino superior”. Nesse trabalho, Rodrigues (2017) problematiza as fragilidades da política afirmativa, explorando a

ausência de uma previsão específica no texto da lei quanto aos mecanismos de comprovação da autodeclaração prestada pelos(as) candidatos(os) que desejam concorrer às vagas destinadas à população negra, bem como a discricionariedade de quem implementa a política nas esferas das instituições responsáveis por fazer cumprir as cotas raciais previstas na Lei nº 12.990/2014.

Portanto, assim como nesta dissertação, Rodrigues (2017) questiona o modo de interpretação da política no plano das instituições, partindo da hipótese de que “[...] a implementação da Lei nº 12.990/2014 varia de implementador para implementador, o que acaba, em alguns casos, limitando os resultados da política pública [...]” (RODRIGUES, 2017, p. 20). Nesse sentido, o trabalho contribuiu com esta pesquisa ao agregar referenciais teóricos sobre a implementação de políticas públicas e o papel que a discricionariedade do gestor assume frente a essa tarefa. Porém, é necessário destacar que o traço distintivo desta dissertação se insere efetivamente na abordagem, a qual busca compreender a execução da política sob a ótica da perspectiva institucional, diferentemente de Rodrigues (2017), cujas reflexões focalizam na implementação.

De um modo mais detalhado, observou-se que Rodrigues (2017) problematiza a relevância da discricionariedade em uma abordagem micro, discutindo a repercussão desse demarcador frente:

- a) ao procedimento de heteroidentificação, na medida em que ainda há controvérsias sobre o rito a ser adotado pelas comissões responsáveis por verificar a autenticidade da autodeclaração dos candidatos que concorrem às cotas raciais;
- b) à deliberação de publicar editais com menos de três vagas, o que acabaria inviabilizando a política, pois de acordo com art. 1º, § 1º da Lei nº 12.990/2014, as cotas raciais incidem apenas quando “[...] o número de vagas oferecidas no concurso público for igual ou superior a 3 (três)” (BRASIL, 2014);
- c) ao modo como as instituições homologam as listas de candidatos aprovados no concursos a partir da sistemática do Decreto nº 6.944/2009 (BRASIL, 2009), um procedimento que pode implicar em redução do quantitativo de cotistas raciais aptos a serem nomeados, caso a instituição responsável realize o corte sobre a listagem geral sem observar a especificidade da política de cotas raciais prevista na Lei nº 12.990/2014.

Dessa forma, percebe-se que as formulações apresentadas por Rodrigues (2017) abordam a questão do juízo discricionário do gestor no âmbito do acesso afirmativo racial relativo ao ensino superior (estudantes) e à carreira docente, considerando apenas o cenário empírico da UFSCar. Diferentemente, nesta pesquisa o peso da discricionariedade do gestor no desempenho das ações afirmativas raciais assume outro enfoque. Aqui, problematiza-se a repercussão daquele fator na execução da Lei nº 12.990/2014 em nível comparativo, abordando concursos de docentes e técnicos(as) em duas instituições distintas (FURG e UFPel), a fim de testar efetivamente a hipótese de que as instituições não executam essa política afirmativa de maneira uniforme.

A partir da entrada em vigor da Lei nº 12.990/2014, todas as instituições federais possuem o dever de implementar essa disposição legal. Daí a relevância em realizar um estudo comparativo investigando a influência do olhar institucional na operacionalização da Lei nº 12.990/2014, pois compreende-se que a forma de execução dessa política recebe nuances distintas em cada instituição pública, variando em função do juízo discricionário dos gestores públicos.

Portanto, nesta pesquisa, a indagação não reside no “se é feito” (implementação), mas sim no “como é feito” (execução). Nesse horizonte, considera-se oportuno tangenciar o tema frente ao contexto dos distintos cargos públicos que compõem o quadro efetivo de servidores nas universidades federais: docentes e TAE. A abordagem busca capturar eventuais assincronias, posto que essas duas carreiras do funcionalismo público ostentam traços diferenciados de prestígio e poder nos espaços em que estão inseridas, configurando um elemento distintivo que, acredita-se, também possui potencialidade para influenciar no modo de execução da política afirmativa racial no acesso de negros(as) ao serviço público federal.

3.4 Campo empírico

3.4.1 O *locus* da pesquisa

Apresentadas as diretrizes gerais acerca de “o que” e “onde” se situa esta investigação, é necessário identificar “quem” foi pesquisado. Considerando que a proposta analítica da dissertação se desenvolve em modo comparativo, tornam-se relevantes alguns circunstanciamentos sobre as instituições pesquisadas.

3.4.1.1 Origens e trajetórias das instituições pesquisadas

FURG e UFPel são duas universidades públicas federais, ambas fundadas no ano de 1969, cujas sedes ficam localizadas aproximadamente a 60km de distância uma da outra na metade sul do Estado do Rio Grande do Sul (RS)⁶⁷, respectivamente, nos municípios de Rio Grande e Pelotas. E apesar de criadas dentro do mesmo panorama da reforma universitária da década de 1960, responsável por encerrar a possibilidade de cursos e escola superiores funcionarem desvinculados da estrutura de uma universidade, FURG e UFPel surgiram a partir de ambientais sociais, políticos e econômicos distintos.

Ao ser instituída em 20 de agosto de 1969, a FURG trazia em seu contexto um passado ligado à demanda industrial da cidade de Rio Grande, que impulsionou, por exemplo, a criação da Escola de Engenharia no ano de 1953 (FURG, 2019). Kantorski (2011, p. 57) acrescenta, ainda, que a universidade rio-grandina

[...] foi criada pelo regime militar, fruto da articulação do General Golbery do Couto e Silva e de uma elite tradicional muito presente (representada especialmente pela Empresa Ipiranga) que influencia diretamente nos rumos do município e da instituição.

Já a fundação da UFPel, em 8 de agosto de 1969, representou a reestruturação da Universidade Federal Rural do Rio Grande do Sul (UFRRS), a qual anteriormente correspondia à Universidade Rural do Sul (URS), resultante dos “[...] esforços movidos por professores da Escola de Agronomia Eliseu Maciel, que desde 1957 lutavam por sua criação” (UFPEL, [2019]). Kantorski (2011) indica que o regime militar também teve agência durante a criação da IFE pelotense frente à denúncia de docentes considerados subversivos. A este ambiente também se acrescenta, no contexto da cidade de Pelotas, uma formação cultural e histórica estruturada a partir de uma sociedade escravocrata alicerçada na produção do charque (VARGAS, 2014).

Na atualidade, em relação à estrutura acadêmica, as duas universidades apresentam proximidades e afastamentos em termos quantitativos. Segundo dados do anuário estatístico da FURG divulgado em 2019, no ano de 2018 a universidade rio-grandina possuía 61 cursos de graduação, 14 cursos de residência, 18 cursos de

⁶⁷ Informações disponíveis nos respectivos sítios eletrônicos:
 <<https://wp.ufpel.edu.br/naaf/cotas-2/pos-graduacao/>>. Acesso em: 12 jun. 2019.
 <<https://wp.ufpel.edu.br/ufpel50anos/50-anos/>>. Acesso em: 13 set. 2019.

especialização, 31 cursos de mestrado e 13 cursos de doutorado (FURG, 2019b). Já a UFPel, ao comemorar seu cinquentenário em 2019, apresentava 144 cursos de graduação, 24 cursos de especialização, 51 cursos de mestrado e 31 cursos de doutorado, conforme informações fornecidas por e-mail pela Pró-Reitoria de Gestão da Informação e da Comunicação (PROGIC) em Setembro/2019.

Entretanto, no que se refere à quantidade de discentes foram identificadas diferenças significativas. No ano de 2018, a universidade rio-grandina possuía 12.455 alunos, sendo 1.760 de pós-graduação, 9.900 de graduação e 795 de ensino fundamental (FURG, 2019b). Já na UFPel, as informações encaminhadas por e-mail pela PROGIC indicavam que em setembro de 2019 essa instituição contabilizava 19.406 alunos matriculados, sendo 16.363 de graduação e 3.041 de pós-graduação.

No âmbito das ações afirmativas de clivagem racial, as instituições pesquisadas diferem no que diz respeito à implementação dessa modalidade de política pública na esfera do ensino. A FURG instituiu o acesso afirmativo em seus cursos de graduação em agosto de 2009, frente a um sistema de bônus:

[...] para candidatos egressos do Ensino Público Fundamental e Médio, para candidatos autodeclarados negros e pardos e para candidatos portadores de deficiência, e da Oferta de Vagas Específicas para Indígenas, mediante habilitação em Processo Seletivo. (FURG, 2009, *on-line*).

A UFPel, por sua vez, só implementou sistema semelhante após a Lei nº 12.711/2012 (Lei de Cotas na Educação), a qual tornou obrigatório o sistema afirmativo para todas as universidades federais do Brasil, sendo a UFPel, conforme aponta Nunes (2016a), a última universidade federal do RS a implementar processos afirmativos para pretos(as), pardos(as) e indígenas.

Já em relação à reserva de vagas na pós-graduação, o eixo temporal inverte-se, pois em abril de 2017 a UFPel passou a adotar cotas na pós-graduação (UFPel, 2017), enquanto a FURG veio adotar essa modalidade de reserva de vagas apenas em março de 2019 (FURG, 2019a).

3.4.1.2 O quadro racial de servidores(as) em FURG e UFPel

Além de semelhanças organizacionais relativas ao mesmo regime jurídico-administrativo (BRASIL, 1988, 1990), as universidades pesquisadas também

possuem aproximações quando se discute a representatividade da população negra junto ao corpo de servidores(as) que compõe o quadro de pessoal dessas instituições.

Conforme dados registrados no SIAPE, em setembro de 2019, na instituição rio-grandina, entre os 2.003 servidores(as) públicos(as) havia 204 negros(as), sendo 48 pretos(as) e 156 pardos(as). Segundo informações disponibilizadas por e-mail em Setembro/2019 pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP) da FURG, esse grupo encontrava-se assim distribuído: 12 docentes pretos(as), 36 técnicos-administrativos pretos(as), 52 docentes pardos(as) e 104 técnicos-administrativos pardos(as).

Tabela 1 - Representação da população negra no quadro de pessoal da FURG

FURG - Setembro/2019			
CATEGORIA PROFISSIONAL	NEGROS(AS)		TOTAL
	PRETOS(AS)	PARDOS(AS)	
DOCENTES	12	52	64
TAE	36	104	140
TOTAL DE SERVIDORES NEGROS			204

Fonte: PROGEP/FURG. Autoria: própria.

No que tange à UFPel, com relação à mesma base de dados, em outubro de 2019, no quadro de 2.620 servidores da universidade pelotense estavam registrados 207 negros(as), sendo 81 pretos(as) e 121 pardos(as), conforme informado por e-mail pela PROGEP/UFPel em Outubro/2019. Abrindo os dados, a divisão contemplava: 17 docentes pretos(as), 69 técnicos-administrativos pretos(as), 57 docentes pardos(as) e 64 técnicos-administrativos pardos(as).

Tabela 2 - Representação da população negra no quadro de pessoal da UFPel

UFPel - Outubro/2019			
CATEGORIA PROFISSIONAL	NEGROS(AS)		TOTAL
	PRETOS(AS)	PARDOS(AS)	
DOCENTES	17	57	74
TAE	69	64	133
TOTAL DE SERVIDORES(AS) NEGROS(AS)			207

Fonte: PROGEP/UFPel. Autoria: própria.

Conforme percebe-se a partir do tabulamento dos dados, na FURG, dentro da população negra de servidores(as), há uma maior presença de pardos(as), os quais totalizam 156 indivíduos, correspondendo a 76,47% do grupo racial, conforme cálculo a partir dos dados da Tabela 1. Na UFPel, embora a proporção entre pretos(as) e pardos(as) esteja um pouco mais aproximada, os 121 pardos(as) constituem a maioria dentro do conjunto de servidores(as) negros(as), representando 58,45% desse grupo racial, a teor dos números registrados na Tabela 2. Vale ressaltar que, segundo relatado pelas instâncias administrativas responsáveis pelos dados (PROGEP/FURG e PROGEP/UFPel), as informações registradas no SIAPE quanto à identificação racial dos servidores públicos federais é realizada por autodeclaração.

Outro item a ser salientado se refere à variação ou não desses números após a entrada em vigor da Lei nº 12.990/2014. Tanto a PROGEP da FURG quanto a da UFPel foram indagadas sobre a correlação das autodeclarações raciais a partir da vigência da lei de cotas raciais no serviço público federal. Contudo, nenhuma das instituições ofereceu retorno sobre esse dado, de tal modo que não é possível informar se a vigência da atual legislação impactou o quadro racial de servidores(as) nas universidades pesquisadas.

Compilando todas as informações referentes à representatividade da população negra nos quadros de pessoal de FURG e UFPel, tem-se:

Tabela 3 - Quantitativo do quadro de pessoal de FURG e UFPel

Instituição	Total de Docentes	Total de TAE	Total de Docentes e TAE	Total de Docentes Negros(as)	Total de TAE Negros(as)	Total de Docentes e TAE Negros(as)	% Total de Docentes e TAE Negros(as)
FURG	831	1172	2003	64	140	204	10,18%
UFPel	1359	1261	2620	74	133	207	7,70%

Fonte: FURG e UFPel. Autoria: própria.

Portanto, mesmo a FURG sendo ligeiramente menor que a UFPel na quantidade total de servidores(as), observa-se que aquela instituição possui uma maior representatividade de servidores(as) negros(as) dentro do seu quadro de pessoal. Entretanto, tanto a universidade rio-grandina quanto a pelotense apresentam cenários de sub-representação da população negra em seus quadros de pessoal efetivo quando confrontados com dados da população brasileira em geral.

Isso porque, conforme apurado no censo demográfico do ano base de 2010, elaborado pelo Instituto Brasileiro de Estatística e Geografia (IBGE)⁶⁸, a população negra representa a maioria no Brasil: 50,74%. No RS, Estado onde estão geograficamente localizadas a FURG e a UFPel, a representatividade populacional do grupo racial dos negros é distinta do panorama nacional, alcançando 16,14%. É preciso contextualizar que tal índice demográfico relativo à região Sul do Brasil reflete a maior presença de imigração europeia nesse território após o fim da escravidão africana.

Segundo refere Costa (1983, p. 416-417), durante o processo de substituição do trabalho escravo pelo trabalho assalariado, a imigração de mão de obra europeia se desdobrou numa perspectiva de substituir os trabalhadores escravizados no manejo dos cafezais. Contudo, diferentemente do ocorrido em outras regiões do Brasil, a autora pontua que nos estados do sul, Paraná (PR), Santa Catarina (SC) e RS, esse processo também atendia a uma proposta de colonização, englobando inclusive a concessão de lotes de terra aos colonos europeus.

De qualquer modo, observando que na FURG e UFPel os(as) negros(as) representam, respectivamente, apenas 10,18% e 7,70% do total de servidores(as), fica evidente que o quadro de pessoal de ambas as instituições pesquisadas não reflete a densidade racial da população negra, seja no plano nacional, seja no plano local. Tal constatação é importante na medida que, em tese, sob a ótica da meritocracia, o serviço público costuma ser caracterizado como um local acessível a todos e todas, uma proposição que não se valida frente aos dados acima apresentados no que se refere ao cenário das instituições examinadas nesta pesquisa (FURG e UFPel).

3.4.2 A base de dados

Este trabalho adotou como etapa inicial de estudos a análise dos editais de concurso público para provimento de cargos efetivos de docentes e técnicos-administrativos promovidos por FURG e UFPel (as instituições pesquisadas). Portanto, não integraram a amostra vínculos flexíveis e temporários, como as

⁶⁸ Disponível em: <<https://sidra.ibge.gov.br/Tabela/3175#resultado>>. Acesso em 13 set. 2019.

contratações de professor substituto e serviço terceirizado. A escolha por essa delimitação ostenta um vértice triplo:

- a) o elevado quantitativo de editais a ser analisado durante o breve intervalo temporal de uma pesquisa de mestrado. Nesta investigação, examinou-se 117 textos de editais, número que assumiria caráter exponencial acaso a amostra extrapolasse a abordagem das seleções para cargos efetivos;
- b) na estrutura administrativa das universidades federais brasileiras os cargos públicos efetivos compõem o quadro de pessoal permanente dessas instituições⁶⁹. Tal configuração articula uma relação laboral usualmente menos afetada pelos influxos temporais, característica que se verifica nas contratações de profissionais substitutos, agentes temporários e terceirizados (GOMES, 2019);
- c) também há que se considerar a natureza do elo institucional que se estabelece entre a universidade e os ocupantes de seus cargos efetivos, uma ligação que confere a estes últimos potencialidade para influenciar o plano estrutural. Tal possibilidade de rearranjo do desenho institucional se vincula ao fato de que as funções diretivas dessas instituições são reservadas aos integrantes do seu corpo efetivo de servidores (docentes ou técnicos[as])⁷⁰.

O intervalo temporal observado nos editais corresponde ao período de 10/06/2014 (início da vigência da Lei nº 12.990/2014) até 31/12/2018. A delimitação desse espectro de pesquisa buscou observar a execução da política durante, aproximadamente, quase cinco anos, a janela histórica correspondente à primeira metade de vigência da Lei nº 12.990/2014, programada para vigorar por 10 anos, ou seja, até Junho de 2024.

Além dos textos de editais, nesta pesquisa também se adotou como parâmetro de dados as entrevistas com os gestores da FURG e UFPel. Este recorte buscou captar o desenvolvimento dos elementos discursivos, observando a existência de

⁶⁹ Por força do art. 37. inc. I, da Constituição Federal: “[...] os cargos, empregos e funções públicas são acessíveis aos brasileiros que preencham os requisitos estabelecidos em lei, assim como aos estrangeiros, na forma da lei” (BRASIL, 1988).

⁷⁰ De acordo com o art. 1º, § 3º, da Lei n.º 8.168, poderão ser nomeados para ocupação de cargo de direção ou função gratificada “servidores públicos federais da administração direta, autárquica ou fundacional não pertencentes ao quadro permanente da instituição de ensino, respeitado o limite de 10% (dez por cento) do total dos cargos e funções da instituição [...]” (BRASIL, 1991). A leitura em sentido contrário do artigo indica que dentro das universidades federais a designação de funções diretivas deve recair obrigatoriamente sobre servidor público efetivo da instituição nomeadora, admitindo-se que uma pequena margem para nomeações de ocupantes de cargos públicos de outras entidades públicas.

correspondência (ou não) entre a perspectiva projetada pelos agentes responsáveis pela condução da política afirmativa em análise e os registros relativos à sua efetiva execução no plano dessas universidades.

Portanto, essa abordagem vai além da cronologia, à medida em que captura processos históricos, políticos e/ou ideológicos desse ambiente de implementação e execução. Logo, para viabilizar esse comparativo foi necessário ampliar o olhar, o que imergiu a pesquisa em uma série de documentações correlatas à execução da Lei nº 12.990/2014, abarcando tanto a esfera interna da FURG e UFPel (resoluções, atas, organogramas de estruturas administrativas, entre outros), quanto instituições externas, a exemplo de documentos expedidos pelo Ministério Público Federal (MPF) e outras instituições cujas atuações de algum modo impactaram no *corpus* deste trabalho (o maior detalhamento desta etapa será descrito no item 3.5.3).

Feitas tais considerações, a partir de agora, passa-se a descrever de modo mais detalhado as etapas e caminhos metodológicos percorridos na construção desta pesquisa (e inclusive a narrativa assume, majoritariamente, uma conjugação no pretérito).

3.5 Abordagem metodológica

Bauer, Gaskell e Allum (2002, p. 22), ao discorrerem sobre pesquisa qualitativa, propõem que ela “[...] evita números, lida com interpretações das realidades sociais, e é considerada pesquisa *soft*”. Em outro ponto de vista, Bogdan e Biklen (1994, p. 48) referem que a pesquisa qualitativa permite ao pesquisador um maior detalhamento de sua investigação, a partir da aproximação com o seu problema de estudo.

Sob o ponto de vista desses pressupostos teóricos é que se propôs a abordagem qualitativa nesta pesquisa, a qual, frente um ângulo analítico comparativo entre FURG e UFPel, problematiza os influxos institucionais que emergem na execução da Lei nº 12.990/2014. Portanto, o método procedimental escolhido neste trabalho remete a um estudo de caso, ferramenta metodológica que, segundo Yin (2001, p. 19), consiste na

[...] estratégia preferida quando se colocam questões do tipo ‘como’ e ‘por que’, quando o pesquisador tem pouco controle sobre os eventos e quando o foco se encontra em fenômenos contemporâneos inseridos em algum contexto da vida real.

Ao adotar como referência a data de entrada em vigor da Lei nº 12.990/2014, ingressaram na amostra de pesquisa todos os editais de concursos públicos para docentes e técnicos-administrativos promovidos pela FURG e UFPel no intervalo 10/06/2014 a 31/12/2018. A mesma janela temporal também delimitou quais gestores públicos seriam entrevistados nas instituições pesquisadas.

O exame desses textos editalícios, bem como a transcrição das entrevistas, provocou o mergulho da investigação em um complexo conjunto de informações primárias e secundárias, documentadas em diferentes meios (resoluções, atas, organogramas de estruturas administrativas, decisões judiciais, entre outros). Essa imersão demandou a análise dos dados sob uma perspectiva de diferentes leituras seletivas e reflexivas, em técnica de pesquisa bibliográfica, a qual se destina a “[...] explicar um problema a partir de referenciais teóricos relacionados com a área específica do tema” (BERTOLDI; OLIVEIRA, 2019, p. 19).

Visto isso, percebe-se pela exposição do instrumental metodológico que esta investigação caracteriza-se como qualitativa, elaborada na forma de estudo de caso. O trabalho envolveu também o emprego das seguintes técnicas de pesquisa: bibliográfica, documental e entrevistas. Já as fases investigativas foram desenvolvidas a partir de: coleta de informações, categorização/organização dos dados, análise e escrita.

Segundo visto anteriormente, a abordagem da Teoria Ator-Rede contorna a pesquisa, especialmente o manuseio dos dados e descobertas da investigação. Porém, frente aos apontamentos já referidos no Capítulo 2, para evitar tautologias, nesta seção não se faz novas digressões quanto a esse aporte teórico-metodológico.

Considerando que a análise dos editais e as entrevistas demandaram uma maior atenção durante a execução das etapas investigativas, dedicou-se alguns apontamentos específicos a elas nos próximos itens desta seção. Igual atenção foi dedicada à experiência que a análise documental recebeu nesta pesquisa, uma dimensão que, em razão da intimidade da pesquisadora com o campo, possibilitou um manuseio diferenciado de alguns dados.

3.5.1 Análise dos editais de concursos públicos

A investigação focalizou inicialmente no exame dos editais de concursos para cargos efetivos promovidos pela FURG e UFPel durante o período selecionado

(10/06/2014 a 31/12/2018), tendo em vista que esses documentos constituem o primeiro veículo através do qual as instituições operacionalizam a política afirmativa prevista na Lei nº 12.990/2014.

Essa abordagem envolveu o emprego e a adaptação de categorias analíticas desenvolvidas pelo Observatório Interinstitucional das Ações Afirmativas das Instituições Federais de Ensino da Região Sul do Rio Grande do Sul (OBSERVAASul). Tal projeto consiste em “[...] iniciativa inserida no âmbito do ensino, pesquisa e extensão que contempla a análise dos diversos processos afirmativos desenvolvidos [...]” nas quatro IFE da metade sul do RS: Instituto Federal Sul-rio-grandense - IFSul, FURG, UFPel e Universidade Federal do Pampa - UNIPAMPA (DUARTE; GOMES; SAGGIOMO, 2019, *on-line*).

Durante a análise dos editais do Sistema de Seleção Unificada (SiSU) dirigidos aos ingresso nos cursos de graduação, o OBSERVAASul diagnosticou que, apesar do mesmo marco normativo (Lei nº 12.711/2012 - Lei de Cotas da Educação), as instituições pesquisadas realizavam leituras distintas em relação ao acesso afirmativo na rede federal de ensino (informação verbal)⁷¹.

A publicização do relatório final do OBSERVAASul referente a tais dados (editais do SiSU) encontra-se na etapa de finalização, razão pela qual compartilhou-se aqui somente as reflexões produzidas no âmbito daquele estudo que dialogam com a hipótese em discussão nesta dissertação. Assim, considerando a proximidade daquele achado com a linha de raciocínio desenvolvida nesta dissertação, a análise dos editais de concursos públicos pesquisados neste trabalho foi realizada frente à adaptação das categorias traçadas pelo OBSERVAASul em relação aos editais do SiSU.⁷²

O instrumento de análise construído para esta etapa da pesquisa contemplou quatro planilhas construídas no editor de dados Excel, onde foram examinados os seguintes grupos de documentos:

- 1º) editais de concurso para docentes da FURG;
- 2º) editais de concurso para docentes da UFPel;
- 3º) editais de concurso para técnico-administrativos da FURG;
- 4º) editais de concurso para técnico-administrativos da UFPel.

⁷¹ Constatação discutida em reunião de trabalho do OBSERVAASul, em maio de 2019.

⁷² Apesar de a autora da dissertação integrar o referido grupo de pesquisa, foi solicitado e devidamente autorizado o manuseio da tecnologia desenvolvida pelo OBSERVAASul.

Conforme registrado no Apêndice A, nas referidas planilhas foram estabelecidas as seguintes categorias de análise:

- a. Relação entre a data de confecção do edital e a data de publicação do edital;
- b. Relação entre o número total de vagas do edital, vagas reservadas a candidatos(as) negros(as) e vagas que deveriam ter sido reservadas a candidatos(as) negros(as), conforme a sistemática da Lei nº 12.990/2014;
- c. Reserva de vagas para candidatos(as) negros(as) em todas as fases da seleção;
- d. Unidade(s) de lotação;
- e. Conceituação do sujeito da política;
- f. Órgão responsável pelo gerenciamento do concurso;
- g. Participação de instâncias administrativas relativas à gestão de AA no processo seletivo.

Destinou-se ainda um campo para “observações”, onde foram inseridas anotações sobre particularidades e especificidades que não se enquadravam entre as demais categorias analíticas fixadas.

3.5.2 Entrevistas dos gestores públicos

Bauer e Gaskell (2002) propõem um guia metodológico para o manejo das diferentes técnicas de entrevistas, mas advertem que esse roteiro tem validade condicionada à exata compreensão pelo(a) pesquisador(a) dos mundos da vida dos entrevistados e de seus grupos sociais. Assim, neste estudo, as entrevistas foram empregadas como ferramentas que permitem situar o(s) posicionamento(s) institucional(is) frente à controvérsia do problema de pesquisa. Tal premissa projetou as entrevistas na direção dos(as) gestores(as) das instituições pesquisadas, os atores responsáveis por executar a política afirmativa em discussão.

Quanto à natureza da técnica, Gil (2006, p. 119) refere que as entrevistas

[...] mais estruturadas são aquelas que predeterminam em maior grau as respostas a serem obtidas, [...] e as menos estruturadas são desenvolvidas de forma mais espontânea, sem que estejam sujeitas a um modelo pré-estabelecido de interrogação.

Portanto, os(as) gestores(as) da FURG e UFPel com atuação em instâncias correlatas ao tema pesquisado foram ouvidos(as) em entrevistas semiestruturadas.

Isso porque as entrevistas se basearam em roteiros predeterminados, contudo, ajustáveis ao fluxo das respostas, de modo a enfrentar as questões problematizadoras propostas na pesquisa.

3.5.2.1 Sujeitos entrevistados

A partir da análise dos editais, foram elencados os seguintes sujeitos a serem entrevistados, ouvindo:

- na FURG: 01 reitora (com mandato durante todo o período pesquisado), 01 coordenador de seleção, ingresso e desligamento (gestor durante o período pesquisado), 01 diretora de desenvolvimento de pessoas (gestora durante o período pesquisado) e, frente à ausência de órgão/instância de AA com atuação na área de pessoal, 02 pró-reitores de gestão de pessoas (gestores durante o período pesquisado);
- na UFPel: 01 ex-reitor (com mandato no período pesquisado), 01 reitor (com mandato no período pesquisado); 01 ex-coordenadora de processos de seleção e ingresso (gestora no período pesquisado), 01 coordenador de desenvolvimento de concursos (gestor no período pesquisado), 01 procurador jurídico (chefe da unidade jurídica durante todo o período pesquisado) e 01 ex-coordenador de ações afirmativas e políticas estudantis (gestor no período pesquisado).

Importante observar que as diferenças estruturais na organização administrativa das entidades pesquisadas delimitaram quantos e quais seriam os sujeitos a serem ouvidos. Apesar de similares (tanto FURG quanto UFPel são dirigidas através de reitorias e *campi*), cada uma das universidades pesquisadas possui estruturas administrativas com competências próprias, as quais nem sempre correspondiam no comparativo entre as instâncias com atuação frente ao tema pesquisado.

Por exemplo, na UFPel a Coordenação de Inclusão e Diversidade (CID) abriga o Núcleo de Ações Afirmativas e Diversidade (NUAAD)⁷³, estrutura administrativa

⁷³ A CID/UFPel, ligada ao Gabinete do Reitor, corresponde na atualidade à estrutura administrativa inicialmente denominada de Coordenação de Ações Afirmativas e Políticas Estudantis (CAPE), criada no ano de 2014 para lidar com a gestão de AA no âmbito da UFPel, em uma estrutura administrativa que era ligada à Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis - PRAE (NUNES, 2016b).

responsável pela temática das políticas afirmativas, lida tanto com questões de alunos quanto de servidores⁷⁴. Já na FURG, a instância administrativa correspondente, a Coordenação de Ações Afirmativas (CAAF), vinculada à Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis (PRAE), focaliza seus esforços nos discentes⁷⁵.

Outra questão a ser observada é que, durante o período examinado nesta pesquisa, a FURG foi administrada pelo mesmo grupo político, ao passo que a UFPel foi gerida por duas administrações distintas, o que reverberou, inclusive, em alterações na estrutura organizacional da universidade pelotense. Para maiores reflexões quanto às diferenças organizacionais, os organogramas da FURG e UFPel podem ser consultados, respectivamente, nos anexos A e B desta dissertação.

As 84 páginas de transcrição das oito entrevistas realizadas não integram os elementos pós-textuais deste trabalho. Os depoimentos dos(as) entrevistados(as) foram trazidos ao texto conforme suas contribuições articularam-se com os demais dados da pesquisa ao longo da exposição do Capítulo 4.

Apesar da autorização para divulgação da identidade de todos(as) os(as) entrevistados(as), os nomes reais dos(as) mesmos(as) foram substituídos por codificações vinculadas aos cargos ocupados, como, por exemplo, “Pró-Reitor de Gestão de Pessoas da FURG no período de 2015 a 2017” ou “Reitor da UFPel no período de 2013 a 2016”. Essa substituição foi realizada porque à pesquisa interessa observar as conexões traçadas no plano institucional por esse atores, na condição de actantes que externalizam o comportamento das instituições que representam. Destaca-se, novamente, que a metodologia de referenciamento de entrevistas previstas nas regras da UFPel é peculiar, o que demandou a inscrição da expressão “(informação verbal)” para referenciar as falas dos(as) entrevistados(as), conforme já informado na Introdução desta dissertação.

Do total de 11 entrevistados(as) inicialmente planejados(as), não foi possível ouvir apenas a atual Pró-Reitora de Gestão de Pessoas da FURG, pois apesar de contatos telefônicos e e-mails encaminhados pelos canais institucionais, até o fechamento desta dissertação não houve retorno com agendamento de data e horário para a entrevista.

⁷⁴ Disponível em: <<https://wp.ufpel.edu.br/cid/>>. Acesso em 08 fev. 2020.

⁷⁵ Disponível em: <<https://prae.furg.br/diretoria-de-desenvolvimento-estudantil/caaf.html>>. Acesso em: 08 fev. 2020.

As entrevistas foram realizadas na dependências da FURG e UFPel, sendo realizadas predominantemente em caráter individual, com apenas duas exceções. A pedido da ex-Coordenadora de Processos de Seleção e Ingresso⁷⁶ da UFPel, a sua entrevista foi realizada em conjunto com o Procurador Jurídico, pois, segundo informado pela entrevistada, ambos tiveram participação comum e de igual peso na construção da metodologia de implementação da Lei nº 12.990/2014 no editais de concursos da UFPel. O mesmo pedido de entrevista conjunta aconteceu na FURG, em relação à entrevista concedida pela Diretora de Desenvolvimento de Pessoas e pelo Coordenador de Seleção, Ingresso e Desligamento, em razão da afinidade das atribuições dos cargos ocupados e da proximidade das atividades desempenhadas frente ao tema da pesquisa.

3.5.2.2 Roteiro das entrevistas semiestruturadas

Cada entrevista possuía um roteiro de perguntas previamente estabelecido, composto essencialmente de quatro questões centrais, ajustáveis frente às respostas oferecidas pelo(a) entrevistado(a). As perguntas foram elaboradas de acordo com o perfil do cargo ocupado pelo(a) entrevistado(a) durante o período pesquisado, em articulação com as observações extraídas a partir das categorias analíticas dos editais.

Para evitar tautologias, aqui registra-se apenas que as entrevistas, além de circunstanciar a trajetória do(a) entrevistado(a) dentro da instituição, também se destinaram a captar a visão do(a) entrevistado(a) sobre a Lei nº 12.990/2014 e a execução da mesma no âmbito da instituição pesquisada. O roteiro completo das entrevistas encontra-se disponível no Apêndice B.

3.5.3 Inventário documental e familiaridade com os dados

⁷⁶ Na atualidade da estrutura administrativa da UFPel, a extinta Coordenação de Processos de Seleção e Ingresso (CPSI), atrelada ao Gabinete da Vice-Reitor, corresponde à Coordenação de Desenvolvimento de Concurso, vinculada à PROGEP/UFPel. Considerando que os dados examinados nos editais indicaram a agência das duas coordenações durante o período pesquisado, ambos os coordenadores dessas estruturas foram entrevistados.

Efetivadas as etapas anteriores da abordagem metodológica, ingressou-se na compilação dos achados da pesquisa, o que demandou, além de articulação frente a aportes teóricos, no mergulho analítico de um vasto conjunto de documentações que se intersecciona com elementos trazidos pelo conteúdo dos editais e das entrevistas.

Evidentemente, o propósito desta seção não é descrever um roteiro, enfadonho, que elenca, item por item, todos os atos administrativos (resoluções, pareceres, despachos, entre outros) e decisões judiciais examinados a partir das informações registradas nos editais e nas entrevistas. Bem distante disso, a proposta se resume em apresentar os movimentos realizados pela pesquisadora para rastrear a trilha daquelas informações.

O estrutural de informações levantadas acionou a necessidade de colher a perspectiva do MPF nas cidades de Rio Grande e Pelotas, à medida em que as entrevistas traziam declarações no sentido de que tais órgãos teriam atuado, tanto na FURG quanto na UFPel, em demandas relativas ao cumprimento das cotas raciais previstas na Lei nº 12.990/2014.

Após trocas de correspondências eletrônicas, as respostas daqueles órgãos foram encaminhadas através de ambientes virtuais institucionais (serviço de atendimento ao cidadão), indicando que no âmbito da FURG não foi instaurado procedimento pelo MPF no que diz respeito ao modo como aquela universidade executa a Lei nº 12.990/2014. A resposta que aportou, em e-mail datado de 19/12/2019, faz referência ao Instituto Federal de educação, Ciência e Tecnologia de do Rio Grande do Sul (IFRS), instituição, portanto, diversa da FURG.

No que diz respeito à UFPel, a resposta do MPF de Pelotas se traduziu pela remessa eletrônica de dois procedimentos administrativo: Notícia de Fato nº 1.29.005.000472/2014-52 e o Inquérito Civil nº 1.29.005.000194/2016-03⁷⁷, relativos, respectivamente, à reserva de vagas para pessoas com deficiência (PCD) nos concursos e fraudes nas autodeclarações raciais na área do ensino (e-mail datado de 06/11/2019). Esses expedientes, segundo o MPF de Pelotas, foram instaurados a partir de representações de partes interessadas. Aqui é relevante destacar que a Notícia de Fato nº 1.29.005.000472/2014-5, em sua origem, fazia referência às cotas para PCD no concursos da UFPel, sendo que no bojo dos encaminhamentos relativos

⁷⁷ Tais processos não são públicos, sendo as suas cópias remetidas pelo MPF a partir da solicitação desta pesquisa, motivo pelo qual não é possível disponibilizar o *link* de acesso aos mesmos.

a esse expediente, *a posteriori*, também foi abordada a questão relativa às cotas para candidatos(as) negros(as).

Também é necessário mencionar que a ciência sobre alguns documentos parte da imersão funcional da pesquisadora, que trabalha em uma das instituições pesquisadas (a UFPel). Tal circunstância propiciou um “ir a campo” (BEAUD; WEBER, 2007) guiado pelo conhecimento de elementos de difícil acesso ou, até mesmo, que não seriam conhecidos se não fosse a prévia e profunda presença da pesquisadora no campo.

Por exemplo, uma das categorias analíticas examinadas nos editais se refere ao comportamento das instituições pesquisadas em relação à efetivação da Lei nº 12.990/2014 no que concerne à prova de títulos. O fato de a pesquisadora trabalhar durante todo o período de produção desta pesquisa, Março/2018 a Março/2020, no órgão de assessoria jurídica da UFPel confere um *status* privilegiado de conhecimento sobre as argumentações utilizadas nas rotineiras disputas jurídicas travadas frente a questionamentos sobre a discricionariedade na etapa de títulos nos concursos públicos.

E nesse aspecto tal conhecimento prévio foi importante no momento de debruçar o olhar sobre as resoluções que regulamentam na FURG e na UFPel os concursos para docentes e técnicos-administrativos. Esses documentos se fizeram presentes nos textos dos editais e foram mencionados, mesmo de modo indireto, nas argumentações dos(as) entrevistados(as) para justificar e/ou contextualizar a ausência de previsão nas duas instituições de reserva de vagas para cotas raciais na prova de títulos. Nesse aspecto, também se insere a ciência sobre demandas judiciais que foram ajuizadas em relação ao tema da prova de títulos, uma evidência que foi articulada com os demais dados da pesquisa a fim de compreender os posicionamentos institucionais para além do que se extrai apenas na narrativas das entrevistas.

Dessa forma, percebe-se que a familiaridade da pesquisadora com os dados acabou assumindo um papel peculiar nesta pesquisa, pois ao mesmo tempo em que observou pela primeira vez certas circunstâncias do campo pesquisado, também sabia “onde olhar”. É claro que esse processo também envolveu uma distanciamento e estranhamento, a fim de pesquisar o familiar (VELHO, 1978), numa perspectiva de “[...] confrontar intelectualmente, e mesmo emocionalmente, diferentes versões e interpretações existentes a respeito de fatos e situações” (VELHO, 1978, p. 131).

Acredita-se, também, que essa circunstância trouxe mais vivacidade para o manuseio das descobertas da pesquisa. Nesse aspecto, Beaud e Weber (2007, p. 193) referem que a reflexividade direciona o(a) observador(a)-pesquisador(a) a um patamar em que deve [...] analisar o que se passa relacionando-o ao que se faz [...]", sob uma perspectiva de desambientação e distanciamento, frente a uma postura de situar-se, observar e descrever o campo pesquisado (SILVA, 2009).

Assim, no contexto de esses todos elementos, a partir do próximo capítulo, ingressa-se efetivamente na análise e discussão dos dados desta pesquisa.

4 CARTOGRAFIA DAS PERSPECTIVAS INSTITUCIONAIS

O objetivo deste capítulo se insere na expectativa de comparar a influência da perspectiva institucional na execução das cotas raciais nos concursos públicos promovidos pela FURG e UFPel durante o período de 10/06/2014 a 31/12/2018. Assim, aqui são evidenciados os achados da pesquisa, de modo a interseccioná-los com as questões problematizadoras, as quais constituem categorias de apresentação dos dados.

Esse itinerário abre caminho, a partir da lente cartográfica da Teoria Ator-Rede, para o debate sobre o comportamento institucional das universidades pesquisadas no que se refere à execução da Lei nº 12.990/2014. Tal percurso de discussão dos achados da pesquisa demanda aportar, preliminarmente, algumas considerações sobre o histórico de produção da Lei nº 12.990/2014, a fim de circunstanciar a parcialidade da narrativa meritocrata que orienta o serviço público e torna esse espaço um lugar de seletividade racializada.

Observar esse contexto dentro da proposta de problematização desta dissertação, que é focalizada na ótica do plano institucional, conduz o olhar para os aspectos relativos aos processos de mudança institucional. Nesse sentido, são traçadas algumas linhas que permitem situar em qual dimensão esta pesquisa concebe as instituições e, principalmente, os actantes através dos quais elas interagem com o mundo racializado do trabalho. Para além disso, também se registra algumas considerações sobre a etimologia da palavra cartografia e suas diferentes concepções de abordagem, evidenciando que na Teoria Ator-Rede ela recebe uma ressignificação.

Depois desta discussão, realiza-se a articulação entre as categorias analíticas dos editais dos concursos públicos e as entrevistas com gestores, de tal forma que cada categorização aqui apresentada corresponde, respectivamente, aos questionamentos orientadores da pesquisa delineados no capítulo anterior (item 3.1), extraídos do corpo da problematização central desta pesquisa, que questiona: a perspectiva institucional repercute na execução da Lei Federal nº 12.990/2014 no âmbito das duas instituições pesquisadas?

E ao contemplar os dados sob a perspectiva cartográfica assimétrica de Latour, “decriptando” (LEMOS, 2013) as posturas institucionais da FURG e UFPel de modo comparativo, identifica-se aproximações e afastamentos nas duas universidades no que se refere à operacionalização da política afirmativa em análise, o que reforça a proposição da TAR/ANT de “[...] que as redes constituem a vida social, não como estrutura que a enquadra, mas como relação que a inaugura” (LEMOS; RODRIGUES, 2014, p. 1018).

Diante desse contexto, estrutura-se a problematização da dissertação na forma do seguinte enunciado: “A perspectiva institucional repercute no modo de execução da Lei nº 12.990/2014 na FURG e UFPel”. Essa sentença nasce da interpretação dos dados, os quais evidenciam a existência de duas formas distintas de agir institucional frente ao texto da legislação que instituiu as cotas raciais no serviço público federal. Uma vertente identificada na concepção de uma execução “neutra” da política, portanto, contrária ao enunciado. A outra, relacionada ao reconhecimento da interferência discricionária dos gestores na execução da política, uma percepção que pode ser “favorável/contrária” ao enunciado da controvérsia. Contudo, não é possível compartimentar as universidades pesquisadas em cada um desses polos, pois não está isolado e tudo se relaciona.

Frente a essas premissas, efetiva-se, nas considerações expostas seguir, a discussão dos achados da pesquisa, refletindo as percepções extraídas do âmbito de FURG e UFPel, conforme a tendência dessas instituições de aproximarem-se e/ou afastaram-se das perspectivas de neutralidade e discricionariedade na execução das cotas raciais destinadas a candidatos(as) negros(as) instituídas pela Lei nº 12.9990/2014.

4.1 Lei Federal nº 12.990/2014: um contraponto à lógica da meritocracia?

Segundo aponta Ferreira (2016), durante o Brasil imperial, a inserção dos(as) negros(as) no serviço público se limitava a atribuições de menor qualificação, majoritariamente, e ao trabalho braçal, recaindo sobre negros libertos, posto que tais atividades não interessavam à aristocracia nacional, aos portugueses e, tampouco, aos brasileiros naturalizados. Tal recorte histórico-temporal é importante para compreender o cenário da atualidade, cujos dados oficiais informados nos capítulos

anteriores evidenciam um mercado de trabalho profundamente racializado na esfera pública.

Nesse aspecto, o serviço público constituiu-se como um espaço da classe média branca, que ao longo do tempo permaneceu ocupando os postos mais valorizados, o que contradiz a lógica meritocrática da proposta de isenção e imparcialidade ritualizada através da logística do concurso público (HELAL; FERNANDES; NEVES, 2008). Logo, observa-se que no Brasil o demarcador racial institui pontos de partidas díspares, de tal modo que continuar pautando apenas a meritocracia não encontra melhor tradução a não ser no voto do Ministro do STF Marco Aurélio por ocasião da declaração de constitucionalidade do sistema de cotas nas universidades: “A meritocracia sem igualdade de pontos de partida é apenas uma forma velada de aristocracia” (BRASIL, 2012a).

Frente a esse ponto de vista, a implantação de AA raciais no mundo do trabalho se instaurava como providência urgente a ser adotada pelo Estado brasileiro, que recebeu profusão e visibilidade apenas nas últimas duas décadas do século XXI. Contudo, há um horizonte de discussões pretéritas nesse campo, revelando que a despeito da legislação federal ter sido aprovada somente em 2014 (Lei nº 12.990), desde a década de 1980 o tema já era pautado perante o Congresso Nacional (CN), consoante abordado nos subitens a seguir.

4.1.1 Retrospectiva histórica

Para Caetano (2017), as primeiras políticas afirmativas raciais do mercado de trabalho brasileiro datam da década de 1990, sendo implementadas durante o governo FHC. Em outras palavras, Ferreira (2016) acentua que elas envolveram o Ministério do Desenvolvimento Agrário (MDA), que instituiu em 2002 cotas para negros, mulheres e pessoas com deficiências em concursos e nas nomeações de cargos em comissão, assim como estimulou medidas semelhantes entre as empresas contratadas. A autor também relata a adoção de medidas similares no Ministério da Justiça, em 2001; no Ministério da Cultura, em 2002; e, no Ministério de Relações Exteriores, em 2002 (FERREIRA, 2016).

Contudo, apesar de tais medidas terem sido reproduzidas na época até mesmo pelo STF, que passou a adotar cotas para negros, mulheres e PCD⁷⁸ nas contratações de empresas prestadoras de serviço (CAETANO, 2017), essas políticas não avançaram para além daquele governo - FHC. A mesma interrupção se aplica ao Decreto nº 4.228/2002, responsável pela instituição do Programa Nacional de Ações Afirmativas (PNAA), que propunha aos órgãos da Administração Federal a observância de requisitos voltados à garantia de realização de metas “[...] percentuais de participação de afrodescendentes, mulheres e pessoas portadoras de deficiência no preenchimento de cargos em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores – DAS” (BRASIL, 2002).

Assim, foi apenas no governo Dilma que o Poder Executivo Federal, pressionado pelo Movimento Negro, adotou a providência de encaminhar ao CN o Projeto de Lei (PL) nº 6.738/2013, o qual posteriormente transformou-se na Lei nº 12.990/2014, instituindo a reserva para candidatos(as) negros(as) de 20% das vagas nos concursos e seleções da Administração Pública Federal (FERREIRA, 2016). O projeto, que tramitou em regime de urgência, visava regulamentar a previsão disposta no art. 39 do Estatuto da Igualdade Racial (Lei Federal nº 12.288/2010):

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. (BRASIL, 2010).

Portanto, a Lei nº 12.990/2014 é decorrência direta do Estatuto da Igualdade Racial, iniciativa que na condição de PL já trazia a proposição de reserva de vagas para a população negra no serviço público. Entretanto, tal previsão acabou diluída durante o processo de aprovação da Lei nº 12.288/2010 no Poder Legislativo (FERREIRA, 2016; CAETANO, 2017; RODRIGUES, 2017).

Segundo refere Ferreira (2016), aqui é importante destacar, entre as diversas discussões travadas no CN em relação a cotas raciais no serviço público, que o pioneirismo na proposição de tal medida pertence ao então Deputado Federal Abdias do Nascimento. No ano de 1983, Abdias apresentou o PL nº 1.332, propondo a reserva de 40% das vagas na Administração Federal para a população negra, em

⁷⁸ A este grupo deve ser reservado um percentual entre 5% e 20% das vagas disponibilizadas em concursos e seleções federais para preenchimento de cargos efetivos, cf. art. 5º, §2º, da Lei nº 8.112/1990.

conformidade com o censo demográfico do IBGE de 1980 (que registrou 44,34% de negros no Brasil). Contudo, o projeto foi arquivado sem conclusão ao final da legislatura de 1987. A iniciativa foi novamente proposta em 1997, agora com Abdias como Senador da República, sob o Projeto de Lei do Senado (PLS) nº 75/1997, o qual foi considerado inconstitucional pela Comissão de Constituição e Justiça - CCJ (FERREIRA, 2016).

Portanto, a aprovação do PL nº 6.738/2013 representou a conclusão de uma discussão legislativa que transpassou décadas. Entretanto, mesmo assim o trâmite desse PL não passou ao largo de controvérsias, que envolveram, por exemplo: a) desde a negativa de emendas voltadas a incluir cotas raciais também nos cargos em comissão; b) até a retroatividade da discussão sobre a preponderância do fator socioeconômico, com a proposta de emenda no sentido de que, entre as cotas raciais, 25% fosse destinada a candidatos(as) negros(as) da rede privada de ensino médio e os outros 75% para candidatos(as) negros(as) oriundos da escola pública (PIRES, 2015).

Após essas e outras divergências, o PL foi aprovado na Câmara de Deputados e no Senado Federal, chegando para a sanção presidencial em 20 de maio de 2014 com o texto correspondente à íntegra do PL nº 6.738/2013 enviado pelo Executivo, ou seja, sem aglutinar nenhuma das emendas propostas (FERREIRA, 2016).

4.1.2 A Lei nº 12.990/2014

Compreendido, brevemente, o contexto que precede a Lei Federal nº 12.990/2014, cabem alguns apontamentos sobre o conteúdo dessa legislação, cujo texto enxuto de seis artigos se encontra integralmente transcrito no Anexo C desta dissertação.

Sancionada em 09 de junho de 2014 pela Presidência da República, a Lei nº 12.990/2014 teve vigência imediata, instituindo em seu art. 1º a reserva aos candidatos(as) negros(as) de

[...] 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União [...] (BRASIL, 2014).

O percentual de reserva estabelecido na lei (20%), segundo aponta Ferreira (2016), encontra-se circunscrito à exposição de motivos enunciada pela Presidência da República ao apresentar a proposta ao CN. A proposição teria sido baseada na premissa de que na Administração Federal, naquela época - final de 2013, início de 2014 - a representatividade da população negra nessa esfera do serviço público seria de 30%, à proporção que os dados demográficos indicariam que no conjunto global da população, os negros somariam aproximadamente 50%, de tal sorte que a fixação da cota no parâmetro de 20% equalizaria o cenário.

Contudo, Ferreira tensiona que essa articulação produziu uma sub-representação legal, pois a legislação que rege as cotas raciais não dispôs “[...] adequadamente a respeito da quantidade de pessoas que estarão ingressando pelo sistema de vagas reservadas, em quais carreiras e para exercer que tipo de cargo, de chefia ou não” (FERREIRA, 2016, p. 179).

Ao contemplar a Lei Federal nº 12.990/2014 também é interessante destacar que ela somente terá incidência quando o edital oferecer três vagas ou mais, sendo que na hipótese “[...] de quantitativo fracionado para o número de vagas reservadas a candidatos negros, esse será aumentado para o primeiro número inteiro subsequente, em caso de fração igual ou maior que 0,5 (cinco décimos) [...]”, conforme estabelecem os §§ 1º e 2º do art. 1º da referida norma (BRASIL, 2014).

Esse aspecto, detalhado de modo mais aprofundado no item 4.4, talvez constitua um dos maiores tensionamentos da política, devido a discussões sobre a aplicabilidade da regra. A Secretaria Nacional de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR) já recomendou que o percentual de 20% que a lei estabelece “[...] deve ser aplicado sobre o total das vagas ofertadas, as quais não devem ser consideradas de forma individual, pois esta fragmentação não se justifica legalmente” (BRASIL, 2015)⁷⁹. Entretanto, no plano das instituições responsáveis por implementar a política, esse entendimento não é hegemônico, conforme registram os achados desta pesquisa delineados no item 4.3 deste capítulo.

Em relação ao critério para a ocupação da cota racial, conforme visto no item 2.1.1.2 do Capítulo 2, o art. 2º da Lei nº 12.990/2014 condicionou o acesso à

⁷⁹ O mesmo entendimento é compartilhado pela Advocacia-Geral da União (AGU), segundo a qual, “[...] a interpretação mais adequada das normas, visando garantir esse maior alcance [...] de igualdade racial, é a que prevê que a reserva das vagas ofertadas aos cotistas nos concursos públicos deve ser computada a partir do total daquelas existentes [...]” (BRASIL, 2018a).

autodeclaração do candidato, em linha com a classificação racial do IBGE (BRASIL, 2014, 2018b), instituindo o desligamento do candidato em caso de fraude, o que instaura discussões sobre o preconceito de marca (NOGUEIRA, 2007) e a heteroidentificação (SANTOS; STEVAN, 2018).

A legislação também estabeleceu que os cotistas raciais concorrem concomitantemente às vagas reservadas e à ampla concorrência, determinando que a nomeação deve ocorrer frente a critérios de alternância e proporcionalidade, que consideram as vagas reservadas a candidatos negros e PCD (artigos 3º e 4º da Lei n.º 12.990/2014).

Por sua vez, a temporalidade da política afirmativa em análise se encontra registrada no art. 6º da Lei n.º 12.990/2014, que prevê vigência dessa modalidade de AA pelo prazo de 10 anos, portanto, até Junho de 2024. Nesse contexto, assume relevância o trabalho de monitoramento e avaliação que, a teor do art. 5º dessa lei, deveria ser realizado pela SEPPIR, atualmente vinculada ao Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos⁸⁰.

Porém, segundo Ferreira (2016), nos anos que se seguiram a 2014, não foi estruturado um sistema de acompanhamento da política, o que traz preocupações quanto à efetivação das cotas raciais previstas na Lei nº 12.990/2014. O levantamento divulgado pela SEPPIR em 2015, englobando 10 concursos promovidos por duas universidades federais e oito institutos federais, evidenciou que, na média geral, para candidatos(as) negros(as) haviam sido reservadas apenas 7,69% das vagas, dentre 1.143 cargos ofertados, sendo 703 de nível superior e 440 de nível médio (FERREIRA, 2016).

Desde então, esse ambiente de sub-efetivação da Lei nº 12.990/2014 parece não ter sofrido alteração no panorama das universidades federais, posto que em pesquisa longitudinal abarcando as 63 IFE de ensino superior do país, referente ao período de Junho/2014 a Dezembro/2018, Mello e Resende (2019) identificaram que somente 5,3% das 18.132 vagas oferecidas nesse intervalo temporal foram reservadas a negros(as), conforme demonstra a Figura 2.

⁸⁰ Disponível em: <<https://www.mdh.gov.br/quemequem>>. Acesso em: 05 fev. 2020.

Região geográfica	Total de vagas	Vagas para ampla concorrência	Vagas para negras/os	Vagas para pessoas com deficiência
Norte	2.687	2.572 (95,7%)	85 (3,2%)	30 (1,1%)
Nordeste	5.581	5.357 (96%)	145 (2,6%)	79 (1,4%)
Centro-Oeste	1.926	1.569 (81,5%)	208 (10,8%)	149 (7,7%)
Sudeste	4.925	4.700 (95,4%)	184 (3,7%)	41 (0,8%)
Sul	3.013	2.468 (82%)	342 (11,3%)	203 (6,7%)
Brasil	18.132	16.666 (91,9%)	964 (5,3%)	502 (2,8%)

Figura 2 - Demonstrativo da aplicação das cotas para negros e PCD nos concursos das universidades federais no período de Junho/2014 a Dezembro/2018

Fonte: Universidades Federais (Editais de Concursos 2014-2018). Autoria: Luiz Mello e Flávia Rios.

Percebe-se, portanto, que as instituições federais, especificamente as universidades, durante quase metade do prazo de vigência da Lei nº 12.990/2014 não reservaram o percentual de 20% de cotas raciais que essa legislação determina; pelo contrário, esse percentual não foi atingido. À vista disso, indaga-se: por que a lei “não pegou”? Na busca por uma resposta a esse questionamento, esta dissertação se debruça sobre o cenário de duas universidades federais (FURG e UFPel), percorrendo a trilha dos elementos institucionais e outros complementares, a fim de identificar fatores e elementos que expliquem tal circunstância.

4.2 Perspectiva institucional

Ao abordar o tema das instituições, entende-se como relevante expor, mesmo que sinteticamente, as percepções dos “três fundadores” da Sociologia sobre este elemento do plano social. Durkheim (1974; 1995) concebe o social como um organismo vivo, em que a instituição é percebida sob a perspectiva de regras e comportamentos padronizados, destinados a proteger a sociedade e satisfazer o indivíduo, ao passo que em Marx, segundo refere Aron (1993), a instituição se insere na superestrutura, construindo o arcabouço filosófico, político e jurídico sobre o qual se ancoram as premissas da classe dominante. Em outro sentido, Weber (1982) adjetiva de instituição o exercício organizado, legal e racional da autoridade legitimada pelo indivíduo em particular ou por toda a sociedade.

Assim, apesar de distintas, essas percepções clássicas sobre o conceito de instituição dialogam com a anotação de Venturini (2018, p. 10) de que quase “[...] todas as definições de instituições as tratam como características relativamente duradouras da vida política e social (regras, normas, procedimentos) que estruturam

o comportamento e não podem ser alteradas com facilidade ou instantaneamente.” Logo, a “[...] ideia da persistência está virtualmente embutida na própria definição de instituição” (VENTURINI, 2018, p. 10).

Abordando especificamente as organizações sob a ótica das relações raciais, Ray (2019, p. 26) refere que as instituições constituem “[...] estruturas raciais - esquemas cognitivos conectando regras organizacionais a recursos sociais e materiais”⁸¹. Tal concepção demanda reflexões quando articulada com a ideia de que as instituições, frente aos processos burocráticos racionais, tendem a se tornar cada vez mais homogêneas, instaurando, o que Dimaggio e Powell (2005) denominam de isomorfismo institucional.

Essa tendência, em tese, indicaria que a execução das políticas públicas caminharia para um mesmo patamar de execução de rotinas nas instituições responsáveis por instrumentalizá-las. Contudo, quando está posto o demarcador racial, há que se concordar com Ray (2019) que até mesmo o processo de estruturação das normas não segue um senso universal de racionalidade, evidenciando que as organizações não são neutras à agência, especificamente, neste caso, da raça.

Então, compreende-se que no âmbito de execução da Lei nº 12.990/2014, a depender das lentes de quem opera a política, a perspectiva institucional assume papel decisivo tanto para efetivar quanto para interditar as cotas raciais no serviço público federal. Tal observação nasce do diálogo com Venturini (2018), que propõe, conforme visto anteriormente, o desenho do plano das instituições como estruturalmente infenso às mudanças.

Nesse contexto, a referida modalidade de medida reparatória racial se apresenta como um hiato no paradigma de manutenção do *status* racializado do serviço público brasileiro, já contextualizado anteriormente. Isso porque possui aptidão para diversificar os quadros das organizações e, nessa contingência, instrumentalizar transformações institucionais, desalojando o que Ray (2019) adjetiva de credenciais da branquitude. Ray (2019) não aborda o contexto da relações raciais no Brasil, portanto, branquitude é compreendida nesta dissertação como “[...] traços da identidade racial do branco brasileiro a partir da ideias sobre branqueamento [...]”, constituindo “[...] uma guardiã silenciosa de privilégios” (BENTO, 2002, p. 01-15).

⁸¹ Traduzido pela pesquisadora.

4.3 O uso das cartografias

Ao decidir-se pela abordagem guiada pelo procedimento cartográfico, é importante compreender que, para além do crescente interesse e aparecimento em pesquisas, essa terminologia implica em diferentes concepções, a depender do plano teórico em que se encontra articulada. Assim, embora a perspectiva de cartografia em Latour já tenha sido apresentada nesta dissertação (item 2.1), ao retomar-se essa perspectiva na discussão dos achados da pesquisa neste Capítulo 4, faz-se relevante trazer algumas considerações sobre a etimologia do termo (cartografia), o uso na ciências sociais, bem como outras concepções para além da vertente presente na Teoria Ator-Rede.

Segundo referem Sales et al. (2017, p. 03), a “[...] palavra Cartografia vem do grego *chartis*, que significa mapa e de *graphien*, que significa escrita”. Os autores também observam que

Outro aspecto a ser considerado é o fato de se tratar de um procedimento bastante reconhecido na Geografia, portanto, falar de cartografia como método ou forma de estruturar abordagens de pesquisa nas ciências humanas e sociais requer algumas considerações iniciais. A primeira delas é reconhecer que historicamente se conhece a cartografia como método de trabalho e disciplina, quase exclusivo, da Geografia. Naquele contexto é entendida como representação do espaço num tempo particular, ou como um meio de organização estruturante de informações, especialmente na produção de documento de explicação e apresentação de resultados. Do ponto de vista prático ela se traduz através dos mapas, nesse sentido o mapa é o objeto central da cartografia. (SALES et al. 2017, p. 03).

Acseirad (2014) pontua que na modernidade o uso das cartografias na forma de mapas instrumentalizou a facilitação e a legitimação das conquistas territoriais, definindo o Estado como uma entidade espacial e construindo os nacionalismos pós-coloniais. Nessa perspectiva, os mapas possuíam quatro usos principais: orientação e penetração; definição de limites; criação de jurisdições para a administração do Estado; e zoneamento do uso do território (ACSELRAD, 2014).

Na atualidade, outras concepções de cartografia foram desveladas pelas ciências sociais, instaurando uma nova ordem que, segundo Almeida, A. (2018, p. 01), “[...] enquanto orientadora de práticas de pesquisa, [...] não pode ser entendida como circunscrevendo-se a uma descrição de cartas ou a um traçado de mapas e seus pontos cardeais com vistas à defesa ou à apropriação de um território”. A essa nova

perspectiva, que se aproximaria da etnografia, o autor denomina de uma nova cartografia social, que buscaria

[...] descrever de maneira detida, através de relações de pesquisa e de técnicas de observação direta, a vida social de povos, comunidades e grupos, classificados como 'tradicionais' e considerados à margem da cena política, mas que revelam consciência de suas fronteiras e dos meios de descrevê-la, principalmente em situações de conflito social. (ALMEIDA, A. 2018, p. 01).

Retomando Acserald (2013), compreende-se que o que se convencionou chamar de cartografia social, institui as

[...] experiências de cartografia social formam um campo em constante construção que vem, nos últimos quinze anos, promovendo a relativização do sentido oficial de se construir mapas e contribuindo para a ressemantização do termo “cartografia” atualmente em jogo. Tais experiências revelam situações em que o Estado percebe que não é mais o único a produzir mapas e evidenciam a perda de sua hegemonia e de seu monopólio do ato de cartografar. Elas revelam ainda um processo mais amplo de perda do monopólio do Estado de definir o que vem a ser a categoria Nação, uma vez que [...] o mapa, juntamente com o censo e o museu, foi essencial para a construção dessa categoria. (ACSELRAD, 2013, p. 16).

Logo, percebe-se que a disposição, um pouco quanto instrumental, da cartografia não é hegemônica, pois em diferentes percepções as ciências sociais têm sido apresentadas às cartografias sociais, que são refeitas “[...] em conformidade com o tempo histórico em que os territórios são situados [...]” (NUNES, 2016b, p. 161).

E é justamente em outra concepção que a presença dos mapas aparece na obra de Latour, sendo essa recursividade da ressignificação uma característica constitutiva da TAR, conforme se demonstrou no estrutural teórico apresentado no Capítulo 2. Na condição de escolha teórica de análise dos fenômenos sociais, a TAR oferece a abordagem da via cartográfica, pois segundo propõe Latour (2001, p. 39), “[...] se uma imagem vale mais que mil palavras, um mapa [...] vale mais que uma floresta inteira”. E nesse contexto, Venturini refere que o mapa é a forma de prática da TAR, ao assinalar que a “[...] cartografia de controvérsias é o exercício de dispositivos de elaboração para observar e descrever o debate social [...]”⁸² (VENTURINI, 2010, p. 01). Assim, o espelhamento na forma de mapas cartográficos proposto pela TAR constitui um poderoso instrumento para se compreender o social, que nessa percepção é “[...] o que resulta das associações e não uma coisa que explicaria as associações” (LEMOS, 2013, p. 34).

⁸² Traduzido pela pesquisadora.

Frente a esse sentido de investigação, neste capítulo os achados da pesquisa são manuseados a partir dessa perspectiva teórica, o que permite abrir a caixa preta da controvérsia da pesquisa, identificando os actantes e os nós que eles desenharam na rede de conexões de suas associações, bem como desdobrar a pergunta da problematização central desta pesquisa no seguinte enunciado: “A perspectiva institucional repercute no modo de execução da Lei nº 12.990/2014 na FURG e UFPel”. Tal disposição permitirá ver, mais à frente, o comportamento dos actantes com agência nessa controvérsia.

Estabelecido o ponto de partida, faz-se necessário seguir a trilha dos rastros deixados pelos actantes durante os instantes de troca, já que o social “[...] não é um lugar, uma coisa, um domínio ou um tipo de coisas, mas um movimento provisório de novas associações” (LATOURETTE, 2005, p. 238)⁸³. Então, a partir de agora, evidencia-se as assimetrias de FURG e UFPel na execução da política afirmativa racial prevista na Lei nº 12.990/2014 - cotas para candidatos(as) negros(as) no serviço público federal.

4.4 Assimetrias na execução da Lei Federal nº 12.990/2014 no comparativo entre FURG e UFPel

Antes de ingressar especificamente nas assimetrias relativas à execução da política, parece relevante discorrer sobre algumas similaridades que emergiram no cotejo entre os ambientes institucionais da FURG e UFPel examinados nesta pesquisa.

Ao observar o conjunto das oito entrevistas realizadas, percebe-se uma homogeneidade na figura dos representantes das universidades pesquisadas, pois, entre os(as) entrevistados(as), desponta o fato de que quase todos(as) possuem relação institucional de duração considerável ou de longa data, seja na condição de docente, técnico-administrativo ou ocupante de cargo de carreiras externas ao MEC, a exemplo do procurador jurídico entrevistado. Nas universidades federais, a assessoria jurídica é realizada por advogados-públicos dos quadros da AGU, os quais, além de lotados nessas IFE, havendo na estrutura da universidade cargo de direção disponível, como é o caso da UFPel, são nomeados para o exercício de cargo de chefia na unidade de assessoramento jurídico (eis um dos elementos cuja ciência

⁸³ Traduzido pela pesquisadora.

advém da familiaridade da pesquisadora com o campo, conforme anunciado no capítulo anterior).

O Pró-Reitor de Gestão de Pessoas da FURG no período de 2015 a 2017 narra que ingressou na instituição rio-grandina em 1978 e que desde 1989 sua trajetória naquela instituição se encontrou atrelada à área de pessoal, até a sua aposentadoria em 2017 (informação verbal)⁸⁴. Assim, dentre os entrevistados(as) ainda em atividade, no que se refere à duração do vínculo institucional, os polos mais extremos remetem, respectivamente, ao ingresso na FURG da Diretora de Desenvolvimento de Pessoas, com relação laboral de 34 anos, sendo os últimos 30 na área de concursos. E o outro justamente à nomeação do Procurador Jurídico da UFPel, ocorrida em 2012 (a identificação dos actantes será realizada de modo mais detalhado no contexto do item 4.5 deste capítulo).

Outra circunstância que aguça o olhar é a homogeneidade racial do grupo, composto por 10 pessoas brancas, com predominância masculina: três mulheres (duas na FURG e uma na UFPel) e sete homens (dois na FURG e cinco na UFPel). E aqui parece que se encerra o conjunto de similitudes institucionais.

Conforme demonstrado no capítulo anterior (item 3.5.2.1 - sujeitos entrevistados), FURG e UFPel apresentam estruturas organizacionais distintas (ver organogramas nos Anexos A e B) e, para além disso, merece destaque o fato de que, durante o período investigado, Junho/2014 a Dezembro/2018, as instituições pesquisadas passaram por processos diferenciados de administração universitária.

A FURG é dirigida desde 2013 pelo mesmo grupo político, sob o comando da primeira reitora mulher eleita nessa instituição. A universidade rio-grandina cultua a tradição institucional, de independente da troca de gestão, sob uma perspectiva de continuidade histórica, de realizar a manutenção dos cargos diretivos nas áreas mais técnicas, por exemplo, recursos humanos, assuntos estudantis, planejamento e administração (informação verbal)⁸⁵.

Por sua vez, durante o intervalo temporal examinado na pesquisa, a UFPel foi administrada por duas gestões distintas, uma de 2013-2016 e outra de 2017 até a atualidade, o que reverberou inclusive em mudanças nas estruturas administrativas,

⁸⁴ Entrevista realizada em novembro de 2019 com pró-reitor de gestão de pessoas da FURG no período de 2015 a 2017.

⁸⁵ Entrevista realizada em novembro de 2019 com a reitora da FURG com mandato de 2013 até a atualidade.

e não apenas em troca dos postos de chefia, à exceção do procurador jurídico que segue o mesmo.

Além da transformação da instância administrativa responsável por gerir a temática de AA (a CAPE tornou-se CID, conforme relatado no capítulo 3), na universidade pelotense o setor de gerenciamento de concursos e seleções também passou por mudanças. A então Coordenação de Processos de Seleção e Ingresso (CPSI), ligada ao Gabinete da Vice-Reitoria, na nova gestão passou a ser denominada de Coordenação de Desenvolvimento de Concursos (COODEC), sendo deslocada para a PROGEP/UFPeI.

Expostas tais proximidades e afastamentos nos ambientes político-administrativos da FURG e UFPeI, um circunstanciamento oportuno para compreender as assincronias deduzidas mais adiante, ingressa-se no exame dos editais dos concursos públicos promovidos por aquelas instituições, etapa investigativa que revelou comportamentos institucionais díspares em certos momentos e, próximos, em outros.

4.4.1 O desenho não linear na execução da Lei nº 12.990/2014

Nesta secção, o propósito se inscreve em apresentar as principais constatações da pesquisa em termos mais numéricos, evidenciando as assimetrias entre FURG e UFPeI na execução da política de cotas destinadas ao ingresso da população negra no serviço público federal prevista na Lei nº 12.990/2014.

A tabulação dos editais revelou significativos contrastes na quantidade de concursos lançados pela FURG e UFPeI durante o período pesquisado, conforme registrado na Tabela 4, reproduzida a seguir.

Tabela 4 - Quantidade de editais lançados por FURG e UFPeI

QUANTIDADE DE EDITAIS (Período pesquisado: 10/06/2014 a 31/12/2018)		
CATEGORIA PROFISSIONAL	Editais na FURG	Editais na UFPeI
Docente	77	16
Técnico-administrativo	18	6

Fonte: FURG e UFPeI. Autoria: própria.

Observa-se que, frente à discrepância entre a quantidade de editais lançados, já há indícios de que as instituições pesquisadas esboçam comportamentos diferentes

frente à aplicação da mesma lei. Em relação aos concursos de docentes, durante o período analisado, a FURG lançou 77 editais, enquanto na UFPel foram 16. A mesma lógica se repetiu nos concursos para TAE, com registro de 18 editais na universidade rio-grandina e 06 na instituição pelotense. A Figura 3 demonstra essa situação de uma forma gráfica bastante ilustrativa.

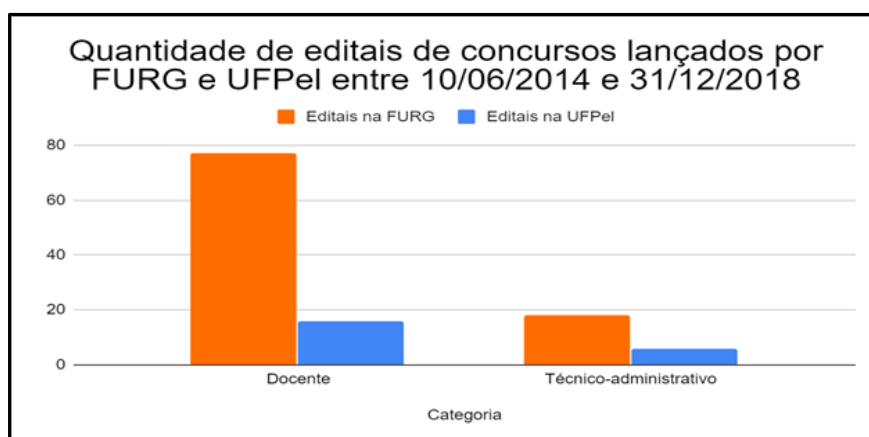


Figura 3 - Representação gráfica da quantidade de editais lançados por FURG e UFPel

Fonte: FURG e UFPel. Autoria: própria.

* A representação gráfica dos dados relativos a FURG e UFPel, respectivamente, com as cores laranja e azul, remete às colorações com maior presença no logo institucional de cada uma dessas universidades, conforme imagens registradas no Anexo D.

Ao examinar teor por inteiro dos textos dos editais dos concursos, verificou-se que os indícios exploratórios iniciais se confirmaram: FURG e UFPel operacionalizam formas distintas na contagem do percentual de reserva de vagas para candidatos(as) negros(as) estabelecido pela Lei nº 12.990/2014.

Na instituição rio-grandina, ao contextualizar o cenário de execução da política afirmativa racial em análise, a Diretora de Desenvolvimento de Pessoas refere que “[...] como nós somos servidores federais, a gente tem que obedecer o que tá na lei, então quando a lei diz que tem que fazer, a gente tem que se restringir ao que tá na lei. [...]”. Entretanto,

[...] a unidade acadêmica nos envia o processo solicitando a emissão do edital, e a gente já imediatamente faz. Então chegava um processo a gente já fazia, daí uma semana chegava outro e fazíamos, e nunca podíamos atender as cotas. Então se chegou à conclusão de que a gente teria que ter no mínimo três, esperar chegar a três vagas pra poder publicar o edital. Aí a unidade fica reclamando, “ah, eu preciso fazer o concurso urgente”, não,

temos que esperar. Unir pelo menos três vagas pra deixarmos a vaga pro cotista (informação verbal).⁸⁶

Portanto, essa cultura institucional existente na universidade rio-grandina de publicar o edital tão logo recebe a demanda da unidade, segundo pontua a Reitora da FURG, teria contribuído para que a Lei nº 12.990/2014 fosse implementada somente no ano de 2015, pois

[...] quando saiu a lei, ainda carecia de algumas orientações e normativas para a gente poder aplicar a legislação, especialmente para professor, que a gente fez um processo muito recente, para os técnicos, depois de nós termos um suporte maior da nossa procuradoria jurídica, porque até então a gente não tinha. O que acontece com a FURG é que o número de vagas da FURG, tanto de técnico quanto de professores ele é menor, nós temos muito menos professores e técnicos que a UFPel, e com isso, os concursos realizados tinham sempre muito poucas vagas, porque a gente sempre foi muito dinâmico: liberou uma vaga, faz concurso para ocupar logo, porque a gente nunca teve a prática de contratar de outras formas, então a gente sempre prezou muito pelo concurso público, a gente sempre vinha defendendo a liberação de vagas. Como a gente tinha número pequeno de vaga e como a gente não juntava para poder atender aquele número que era o limite, mais de três vagas para poder fazer a distribuição das vagas por cotas, então a gente ficou um ano sem implementar porque a gente não tinha muito claro como é que ia fazer isso. Depois, [...] a gente começou a implementar, porque aí a gente começou a juntar vagas, principalmente para assistente de administração, acho que a nossa primeira implementação, não tenho muita certeza, de vaga com o edital com as cotas, foi de assistente de administração, porque ele é um cargo genérico, e a gente conseguiu juntar um número maior. É diferente, por exemplo, quando abre uma vaga para o laboratório de química, que é muito difícil termos mais de uma vaga no laboratório de química, muito mais difícil ter uma vaga no laboratório de biologia, ou ter uma vaga para pedagogo, por exemplo. Então como a gente não tinha uma metodologia para poder juntar essas áreas e fazer um concurso atendendo as cotas, ter uma forma de, mesmo que fosse em áreas diferentes, então a gente começou só em 2015 (informação verbal).⁸⁷

Ao analisar os dados tabulados na planilhas do Apêndice A desta dissertação (categorias de análises dos editais), percebe-se que, de fato, a FURG costuma publicar mais editais do que a UFPel no mesmo espaço de tempo. Isso corrobora a narrativa de que na universidade rio-grandina os concursos são lançados tão logo a demanda é enviada pela unidade solicitante, o que em tese acabaria impossibilitando na prática a montagem de editais com no mínimo três vagas (duas para ampla concorrência e uma para cota racial).

⁸⁶ Entrevista realizada em outubro de 2019 com a Diretora de Desenvolvimento de Pessoas da FURG durante todo o período pesquisado em conjunto com o Coordenador de Seleção, Ingresso e Desligamento da FURG durante todo o período pesquisado.

⁸⁷ Entrevista realizada em novembro de 2019 com a Reitora da FURG com mandato de 2013 até a atualidade.

Contudo, mesmo após agosto de 2015 e outubro de 2015, oportunidades em que aparece pela primeira vez, respectivamente, nos editais de TAE e docente da FURG, a menção à Lei nº 12.990/2014, esse evento não significou, naquela instituição, em efetivação da reserva de vagas para candidatos(as) negros(as) nos editais de concurso publicados pela FURG com três ou mais vagas.

Por exemplo, no edital nº 005, de 12 de maio 2016, a FURG disponibilizou 13 vagas para o cargo de TAE em diversas áreas (engenharia, psicologia, tecnologia da informação e outras) e nenhuma dessas vagas foi reservada para candidatos(as) negros(as). A rigor da lei, ao menos três vagas deveriam ter sido reservadas, já que a legislação determina a cota de 20%, que será aumentada para o primeiro número inteiro posterior, em caso de fração igual ou maior a cinco décimos (BRASIL, 2014).

Segundo a Coordenadora de Desenvolvimento de Pessoas da universidade rio-grandina, o MPF de Rio Grande teria sempre “[...] questionado, porque que a FURG não deixava cotas pra docentes, nos concursos de docentes nunca aparecia” (informação verbal)⁸⁸. A mesma percepção é expressa pelo Pró-Reitor de Gestão de Pessoas de 2015 a 2017, o qual refere que as unidades acadêmicas pressionam para que o edital seja logo publicado:

[...] O MPF só nos dizia o que tem que fazer, ou se há um edital na rua e alguém questionou lá e ele vem... Até tinha a ideia de de repente juntar as vagas pra formar o número pra poder fazer [...] É porque tu tens a pressão também da unidade acadêmica, que quer o seu pra ontem, não quer depender dos outros. "O meu já tá pronto, é só fazer" [...]. (informação verbal)⁸⁹.

Contudo, em resposta aos questionamentos realizados no âmbito desta pesquisa, o MPF de Rio Grande não reportou a existência de procedimentos relativos ao tema no que se refere à FURG, conforme visto no item 3.5.3 do Capítulo 3.

A despeito dessa assincronia de informações e percepções quanto à agência do MPF de Rio Grande em relação aos concursos de docentes, de fato, verifica-se que, majoritariamente, durante o período pesquisado, os editais para a docência lançados pela FURG disponibilizaram uma ou duas vagas, número inferior ao que a Lei nº 12.990 estipula para a sua aplicação (no mínimo de três vagas).

⁸⁸ Entrevista realizada em outubro de 2019 com a Diretora de Desenvolvimento de Pessoas da FURG durante todo o período pesquisado em conjunto com o Coordenador de Seleção, Ingresso e Desligamento da FURG durante todo o período pesquisado.

⁸⁹ Entrevista realizada em novembro de 2019 com o Pró-Reitor de Gestão de Pessoas da FURG do período de 2015 a 2017.

Porém, mesmo quando o número foi superior a três vagas, apesar da menção à Lei nº 12.990/2014 no texto do edital, ainda assim não houve reserva de vagas para a cota racial, a exemplo do edital nº 031, de 23 de outubro de 2015, voltado à seleção de docentes. Nesse concurso, foram disponibilizadas no total 12 vagas, sendo 10 delas destinadas ao Instituto de Ciências Econômicas Administrativas e Contábeis (ICEAC), distribuídas em nove processos distintos, em áreas do conhecimento diferentes, para atuar em diversos *campi* da FURG⁹⁰. Pela regra da lei de cotas raciais no serviço público, ao menos duas vagas deveriam ter sido reservadas para candidatos(as) negros(as). Entretanto, não houve reserva de cota racial nesse concurso.

Segundo refere a Reitora da FURG, a partir de 2019 a metodologia começou a mudar:

[...] para a gente poder atender a lei das cotas, efetivamente, [...] a gente precisa juntar um mínimo de vagas, independente de áreas, foi o que a gente começou a fazer agora. Independente da área, a gente trabalha com o quantitativo do edital, que era o que a gente tava estudando, no início não tinha, então a gente largava um edital com uma vaga, por exemplo, para a área de cirurgia da medicina...

[...]

Agora em 2019 a gente já tá trabalhando não com a vaga da área, mas a gente tá trabalhando com o edital como todo. Então no edital nós temos professores da engenharia, da medicina, da pedagogia, tal, e já tem uma metodologia que une o quantitativo das vagas e distribui dentro da legislação. E também estamos avaliando, o pessoal tem avaliando muito como a gente faz os encaminhamentos. Essa era a nossa grande questão, como que a gente abre vaga pra didática e atende a legislação em um edital sozinho, então agora a gente já tá juntando, não pode juntar muito porque a universidade é pequena realmente, e como eu te disse, a gente não consegue, tem áreas que se a gente não consegue ter professor substituto, fica sem a disciplina, né. (informação verbal).⁹¹

A FURG enviou por e-mail, em Junho/2019, uma minuta de instrução normativa voltada à regulamentação dessa metodologia implementada em seus concursos a partir de 2019. Porém, ao consultar o site da universidade rio-grandina, até o fechamento desta pesquisa, não foi encontrada a normativa publicizada. Então, não é possível tecer maiores observações sobre tal documento, uma vez que materialmente ele ainda não está em vigor.

⁹⁰ Além da sede em Rio Grande, a FURG tem *campi* em outras cidades do RS: Santa Vitória do Palmar, São Lourenço do Sul e Santo Antônio da Patrulha. Disponível em: <<https://www.furg.br/component/tags/tag/campi>> Acesso em: 13 fev. 2020.

⁹¹ Entrevista realizada em novembro de 2019 com a Reitora da FURG com mandato de 2013 até a atualidade.

Na UFPel, por sua vez, a contagem da reserva das cotas raciais, ao longo do tempo, passou a ser efetivada frente ao número total de vagas ofertadas no edital, sem fazer distinção quanto às nomenclaturas e áreas dos cargos. No primeiro concurso realizado após a vigência da Lei nº 12.990/2014, o edital nº 086, de 08 de setembro de 2014, voltado à contratação de 13 docentes, identifica-se menção à reserva de vagas para candidatos negros(as), contudo, sem especificar quantas delas seriam reservadas para esse grupo racial. Já no edital nº 005, de 03 de fevereiro de 2015, dentre as 18 vagas para docentes ofertadas, quatro foram reservadas para a cota racial e uma para a cota PCD.

Em relação aos concursos para TAE, o caminho é mais linear na UFPel, pois desde o edital nº 084, de 08 de setembro de 2014, a reserva de vagas aparece explicitada no texto do edital: nessa seleção, com o total de quatro vagas ofertadas, uma foi reservada para candidatos(as) negros(as).

Segundo narram o Procurador Jurídico e a ex-Coordenadora de Processos de Seleção e Ingresso, a leitura da UFPel frente à Lei nº 12.990/2014 foi construída a partir de demanda do MPF de Pelotas que, mediante representação, inicialmente estava monitorando a questão da cota a ser reservada para PCD. Porém, diante da vigência de Lei nº 12.990, em junho de 2014, a construção da metodologia do cálculo do percentual das cotas englobando o número total de vagas ofertadas no edital viabilizou a reserva para ambos os grupos: negros(as) e PCD⁹².

Na resposta aos questionamentos enviados sobre a sua atuação no que se refere à execução da Lei nº 12.990/2014 na UFPel, o MPF de Pelotas remeteu, entre outros documentos, a cópia da Notícia de Fato nº 1.29.005.000472/2014-52 (e-mail datado de 06/11/2019). E, conforme, já visto no capítulo anterior, esse expediente, de fato, inicialmente, abordava apenas a ausência de cotas para PCD no concursos da UFPel.

No que diz respeito a metodologia de contagem da reserva de vagas construída na universidade pelotense, segundo apontam, majoritariamente, os(as) entrevistados(as) na IFE pelotense, tal procedimento seria mais fácil de aplicar frente aos concursos de TAE, pois nessas seleções geralmente há mais vagas disponíveis. Contudo, o método acabaria trazendo questões quando se trata de concursos para

⁹² Entrevista realizada em outubro de 2019 com o Procurador Jurídico da UFPel desde 2012 até a atualidade em conjunto com a Coordenadora de Concursos de Seleção e Ingresso da UFPel no período de 2013 a 2016.

professor, nos quais costuma haver disponibilidade de apenas uma vaga por área. Nesse aspecto, o Procurador Jurídico da UFPel sublinha:

A principal dificuldade que nós enfrentamos naquele momento era o concurso para docentes em razão do número de vagas previsto, quando se considerava somente a área e não a totalidade de vagas previstas no edital. Pois, se considerássemos somente a aplicação da legislação na vaga por área, não teríamos como prever ou permitir a implantação da lei 12.990 na UFPel, como era também a dificuldade de outras instituições de ensino. Então para resolver, tanto o passivo e a partir desse momento, nos concursos vindouros, termos a efetiva aplicação da legislação de cotas, nós passamos a interpretar que o concurso na verdade não se dividia por área, e sim deveria ser considerado o número total de vagas previstas. (informação verbal)⁹³.

Essa nova forma de abordar o que era considerado cargo a ser ofertado, essencialmente em relação ao concursos para docentes, também demandou rearticulações nas normas que regiam esse tipo de seleção, cenário que implicou na UFPel em acionamento do Conselho Coordenador do Ensino, Pesquisa e Extensão (COCEPE), frente à alteração das resoluções que incidem sobre esse tipo de concursos. Nesse sentido pontua a ex-Coordenadora de Seleção e Ingresso:

[...] é importante destacar também que quando a gente pensou e elaborou toda essa questão, a gente teve que mexer, como foi a resolução 13 de 27 de março de 2014, para estabelecer as normas e procedimentos, porque não era contemplado, depois tem a resolução 3 de 27 de março de 2014 que vai estabelecer essas normas, e depois a resolução 18 de 21 de agosto de 2014 vai atualizar as normas com relação a essa lei 12.990. E aí a gente faz um trabalho em conjunto com o COCEPE para que as vagas também viessem em um número suficiente, porque elas vinham conforme ia sendo aprovado no COCEPE, elas vinham para o setor para abrir o edital, então a gente não iria abrir enquanto não tivesse um número suficiente pra poder contemplar. Se a gente fosse fazer como talvez muitos fizessem, e nunca ia lançar o edital e não ia ter essa reserva, então a gente já tinha estabelecido, o COCEPE já fazia mais ou menos um certo cronograma. (informação verbal).⁹⁴

Ao observar a planilha do Apêndice A, verifica-se consonância com essa narrativa do rearranjo da quantidade de vagas disponibilizadas nos concursos para docentes da UFPel, dentre os quais chama atenção o edital nº 040, de 30 de agosto de 2016, com a oferta de 35 vagas, sendo sete delas reservadas a candidatos(as) negros(as).

⁹³ Entrevista realizada em outubro de 2019 com o Procurador Jurídico da UFPel desde 2012 até a atualidade em conjunto com a Coordenadora de Concursos de Seleção e Ingresso da UFPel no período de 2013 a 2016.

⁹⁴ Entrevista realizada em outubro de 2019 com o Procurador Jurídico da UFPel desde 2012 até a atualidade em conjunto com a Coordenadora de Concursos de Seleção e Ingresso da UFPel no período de 2013 a 2016.

Em uma visão entusiasta sobre os conflitos que emergem nas disputas de distribuição e poder (MEIER; WRINKLE; POLINARD, 1999) frente à leitura global para o cálculo da reserva das cotas raciais realizada nos concursos da UFPel, o atual Coordenador de Concursos revela que:

O que tem dado no concurso é o da ampla concorrência que fica louco, porque nesse jogo da UFPel, o que que acontece, o cara da ampla concorrência pode estar com 10, se o candidato negro tirar 7,1 e ele for a maior nota dos negros, a vaga é dele. Então olha o fantástico da UFPel, isso na ESEF aconteceu. A vaga é dele. Eu posso ter 10, sou o primeiro do concurso, tirei nota 10, sou 10 em tudo, o candidato negro que estiver com 7,1 e não tiver um outro negro em outro concurso com nota maior do que a dele, ele rouba a vaga desse cara que tá com 10. Ele pega a vaga, e é fantástico isso. (informação verbal)⁹⁵

Contudo, os tensionamentos não ficam apenas na esfera da disputa entre os candidatos, pois conforme relata o Reitor da UFPel com mandato no período de 2013 a 2016, época de implementação da política na IFE pelotense, no

“[...] início até houve alguns questionamentos por parte das unidades acadêmicas, mas pra nós isso era negociável. O importante é que fosse abrir vagas, tanto para pessoas com deficiência como para pessoas negras” (informação verbal)⁹⁶.

E ao que parece esse descontentamento não ficou no passado, pois de acordo com o atual Reitor da UFPel:

A política tem uma oposição silenciosa e silenciada, em muitas oportunidades, especialmente nos concursos docentes, há manifestações nunca públicas, nunca, nunca formalizadas... “ah, mas é uma injustiça, porque o fulano ficou em primeiro teve que...não foi nomeado”.

[...]

As manifestações são em geral ou numa fala, numa reunião ou numa manifestação no WhatsApp, em geral cuidadosa, não querendo dizer exatamente, mas existe muita manifestação sobre isso, especialmente nos concursos de docentes, acho que existe também nos concursos dos técnicos, mas dos docentes é mais evidente. (informação verbal)⁹⁷.

Em relação a eventuais críticas internas sobre a política afirmativa em referência no âmbito da FURG, o circunstanciamento fica limitado, à medida que somente em 2019 aquela universidade passou a aglutinar os editais de modo a ofertar pelo menos três vagas por concurso, quantitativo mínimo para aplicação da Lei nº

⁹⁵ Entrevista realizada em novembro de 2019 com o Coordenador de Desenvolvimento de Concursos da UFPel desde 2017 até a atualidade.

⁹⁶ Entrevista realizada em outubro de 2019 com o Reitor da UFPel com mandato de 2013 a 2016.

⁹⁷ Entrevista realizada em novembro de 2019 com o Reitor da UFPel com mandato de 2017 até a atualidade.

12.990/2014. Assim transcreve-se a impressão sobre o tema a partir do olhar da Coordenadora de Desenvolvimento de Pessoas, porém, sem maiores inferências:

eu acho que foi tranquilo, a discussão em si da necessidade de se fazer, de se proporcionar esses editais, até porque é legislação, tem que atender a legislação. Eu acho que foi tranquilo. Eu não vejo algum tipo de resistência de aceitar, por exemplo, quando a gente chama e encaminha pra alguma unidade, nunca nos chegou isso, e nem assim do próprio servidor que entrou como cotista, de ter nos procurado com alguma queixa de não ter sido bem recebido, porque é cotista. (informação verbal)⁹⁸.

Feita essa contextualização, percebe-se que as distintas formas da FURG e da UFPel de se portar frente à Lei nº 12.990/2014, evidentemente, produziram impactos distintos no que se refere às vagas reservadas aos cotistas raciais, inscrevendo um conjunto de resultados que pode ser lido nos dados sintetizados na Tabela 5, a seguir.

Tabela 5 - Tabulamento das vagas ofertadas nos editais de FURG e UFPel

Período pesquisado: 10/06/2014 a 31/12/2018				
Instituição	Vagas ofertadas (Docentes)	Vagas reservadas para negros(as) (Docentes)	Vagas ofertadas (TAE)	Vagas reservadas para negros(as) (TAE)
FURG	176	0 (0%)	109	06 (5,50%)
UFPel	242	45 (18,59%)	44	07 (15,90%)

Fonte: FURG e UFPel. Autoria: própria.

Em vista de todos esses elementos, consegue-se perceber cristalinamente os distintos movimentos protagonizados por FURG e UFPel nesta controvérsia, caracterizadores de uma execução não uniforme da política afirmativa em análise no âmbito das universidades pesquisadas.

No caso da FURG, em que a contagem da reserva de vagas foi realizada de modo fragmentado e na ausência de um planejamento prévio para a distribuição das vagas nos editais, durante todo o período pesquisado, percebe-se uma não implementação da política em relação à carreira docente, com zero vagas reservadas para candidatos(as) negros(as). E no que se refere aos cargos de TAE, identifica-se uma execução restritiva da Lei nº 12.990/2014, pois novamente, em razão da metodologia de contagem isolada das vagas, o percentual reservado a candidatos(as)

⁹⁸ Entrevista realizada em outubro de 2019 com a Diretora de Desenvolvimento de Pessoas da FURG durante todo o período pesquisado em conjunto com o Coordenador de Seleção, Ingresso e Desligamento da FURG durante todo o período pesquisado.

negros(as) foi de 5,50%, portanto, bem aquém do mínimo determinado pela legislação (20%).

Já na UFPel, com a contagem sobre o total de vagas disponibilizadas no edital, acompanhada por um rearranjo das regras internas, de modo a permitir a aglutinação de vagas nos editais da carreira docente, percebe-se um outro desenho institucional perante a Lei nº 12.990/2014. Para o ex-Coordenador de Ações Afirmativas e Políticas Estudantis da UFPel, à frente dessa coordenação quando ela foi criada em 2014, os movimentos efetuados pela universidade pelotense derivam de um ambiente de ausência de discussão sobre AA, circunstância que para ser enfrentada demandava uma mudança de postura radical:

[...] nós reparávamos que a UFPel era a única universidade naquele momento que não havia estabelecido políticas específicas para alunos indígenas e quilombolas, diferentes de outras universidades, a UFRGS foi protagonista, a UFSM, até mesmo a Unipampa já havia estabelecido uma política de ações afirmativas e nós da UFPel estávamos ainda... e particularmente, para nós, antropólogos, quando circulávamos em eventos e congressos e as pessoas nos perguntavam como está o ingresso de indígenas na universidade, nós não tínhamos nenhuma ideia.

[...]

Enquanto as outras universidades desde 2007, 2008 já estavam implementando por sua vontade e seu desejo ações afirmativas para estudantes, a UFPel tava na sua calmaria. E realmente, só fez isso pela força da lei. Mas isso é paradoxal, ela fez pela força da lei, mas quando implementa, vem com uma maturidade muito grande. (informação verbal)⁹⁹.

Entretanto, conforme registrado anteriormente (Tabela 5), em nenhuma das duas instituições foi alcançado o percentual de 20% determinado pela Lei nº 12.990/2014, tanto nos cargo de docente quanto de TAE. É possível visualizar esse panorama de forma evidente ao se aglutinar o total das vagas ofertadas referentes às carreiras de docente e TEA, conforme demonstrado na Tabela 6, a seguir.

Tabela 6 - Tabulamento do total de vagas ofertadas nos editais de FURG e UFPel

Período pesquisado: 10/06/2014 a 31/12/2018		
Instituição	Total de vagas ofertadas (docentes e TAE)	Total de vagas reservadas para negros (docentes e TAE)
FURG	285	06 (2,10%)
UFPel	286	52 (18,18%)

Fonte: FURG e UFPel. Autoria: própria.

⁹⁹ Entrevista realizada em novembro de 2019 com o Coordenador de Ações Afirmativas e Políticas Estudantis da UFPel no período de 2014 a 2016.

Portanto, poderia ser um equívoco sentenciar que uma instituição, a FURG, conduziria à interdição da política, ao mesmo tempo em que a outra, a UFPel, caminharia plenamente para a efetivação das cotas para a população negra no serviço público federal. Em busca das outras variáveis a serem observadas nessa equação, agora a trilha investigativa se direciona especificamente para as considerações sobre efetivação e/ou interdição da política afirmativa racial em debate.

4.4.2 Rastreando efetivações e/ou interdições

4.4.2.1 Possibilidades de efetivações

Conforme já evidenciado anteriormente, na UFPel a necessidade de efetivar as cotas para PCD desencadeou um processo que foi potencializado a partir da entrada em vigor das cotas raciais no serviço público em junho de 2014. Esse movimento resultou na metodologia de contagem global do percentual da reserva de vaga nos editais de concursos da universidade pelotense, para docentes e técnicos, de modo a contemplar ambos os grupos destinatários de políticas específicas no serviço público federal: negros(as) e PCD.

Processo similar é identificável na FURG, pois embora a instituição rio-grandina tenha se pautado por uma leitura restritiva da legislação referente à política afirmativa destinada à população negra em seus concursos, durante todo o período pesquisado, observa-se que a partir do momento que em 2015 a FURG passa a mencionar a Lei nº 12.990/2014 em seus editais, é também a primeira vez que as cotas para PCD entram em cena. Ou seja, mesmo a legislação para PCD sendo bem mais antiga (Lei nº 8.112/1990), foi somente com a pauta das cotas raciais que aquele grupo social passou a ser visualizado, ainda que apenas formalmente, nos editais da universidade rio-grandina. Embora a reserva de vagas para PCD não esteja dentro do escopo de destaque desta pesquisa, foi observado que tanto a cota para negros(as) quanto para PCD recebeu a mesma leitura fragmentada na FURG, o que implicou em não atendimento aos percentuais legais, respectivamente, de 20% para negros(as) e de 5% a 20% para PCD.

4.4.2.1 Prováveis interdições

Observar a execução das cotas raciais no serviço público a partir de duas carreiras distintas, com *status*, remunerações e prestígios diferenciados no contexto dos quadros funcionais em que estão inseridas, desperta o olhar para as hierarquias, mesmo não codificadas, que se instauram nesse ambiente. Nesse sentido, ecoam os dados examinados no subitem anterior, os quais, majoritariamente, indicam uma percepção de maior permeabilidade de execução da política entre os concursos para TAE do que frente aos relativos à docência, à medida em que as entrevistas narram essa circunstância (tanto na FURG quanto na UFPel).

É claro que a natureza dos cargos com menor especificidade em relação à área de atuação, no caso dos técnico-administrativos, contribui para essa leitura. Entretanto, conforme já evidenciado anteriormente, mesmo perante tal circunstância (cargos e áreas afins), também foram identificadas interdições na reserva de vagas determinada pela Lei nº 12.990/2014 no que diz respeito à carreira dos TAE. Frente a essa constatação, a retícula investigativa da pesquisa se direciona para outras três categorias analíticas examinada nos textos editalícios: órgão responsável pelo gerenciamento do concurso e reserva de vagas para candidatos negros(as) em todas as fases da seleção.

No âmbito da FURG, o hoje ex-Pró-Reitor de Gestão de Pessoas¹⁰⁰ informa que os “[...] concursos docentes são feitos pelas unidades acadêmicas. Nós só fazemos os registros, os editais, acompanhamos, mas a responsabilidade de elaboração de prova, de todo o concurso é das unidades acadêmicas” (informação verbal)¹⁰¹. Essa situação fica bastante evidente nos editais daquela instituição, onde se identifica que nos concursos para técnicos o órgão de gerenciamento é a PROGEP/FURG, ao passo que nas seleções para docente se identifica uma tríade de gerência: banca examinadora, Conselho da Unidade e Conselho Universitário.

Entretanto, a partir dos dados da pesquisa não é possível inferir qual o peso que essa articulação constrói no andamento dos concursos da FURG, pois até o ano de 2018 (marco final da janela de pesquisa), aquela universidade ainda não havia efetivado o percentual de reserva de vagas a Lei nº 12,9990/2014 em seus concursos docentes (os dados evidenciaram que nenhuma vaga foi reservada), sendo tal

¹⁰⁰ A demarcação foi realizada, pois na atualidade outra pessoa ocupa o cargo, a qual não integrou esta pesquisa em razão da falta de retorno aos contatos para agendamento da entrevista, conforme já informado anteriormente.

¹⁰¹ Entrevista realizada em novembro de 2019 com Pró-Reitor de Gestão de Pessoas da FURG no período de 2015 a 2017.

percentual de baixa incidência na média geral do concursos para TAE (5,50%), consoante já visto na Tabela 5.

Em relação ao modo de cálculo da prova de títulos na FURG, a Diretora de Desenvolvimento de Pessoas refere que até 2014 pontuava o candidato “[...] com maior nota no currículo e a partir dessa referência iam pontuando os outros. [...]. Agora não. Só pra docente, pra técnico nunca teve” (informação verbal)¹⁰². E no entendimento da entrevistada, “[...] a reserva não é por prova, é por classificação final” (informação verbal)¹⁰³, uma perspectiva que contraria a ADC nº 041, através da qual o STF declarou ser obrigatória a reserva de vagas em todas as fases do concurso público, pois no cumprimento da Lei Federal nº 12.990/2014,

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

Questionada sobre o peso da prova de títulos, a Reitora da FURG informa que:

A gente não alterou ainda os quantitativos. A prova escrita é a que tem maior valor, ela é eliminatória, não é a prova de títulos. Mas ela ainda tem uma pontuação muito boa, a prova de título ainda pode ser decisiva dentre os que foram aprovados na prova escrita. A prova escrita tem peso maior, mas a prova de títulos ela é decisiva dentre aqueles que foram aprovados na prova escrita e na prova de didática também. A prova de título ela não tem peso maior que todas, mas entre os que são aprovados... (informação verbal)¹⁰⁴.

Já na UFPel, mesmo com alternâncias de gestão e mudanças nas estruturas responsáveis pelos concursos e seleções, de um modo geral, essa instância administrativa (seja a extinta CPSI ou a atual COODEC) aparece nos editais e nos discursos dos(as) entrevistados(as) como gestora dos concursos para docentes e TAE na universidade pelotense. Há que se considerar, porém, que as regras das fases seletivas dos concursos para docentes são estipuladas por resoluções do COCEPE,

¹⁰² Entrevista realizada em outubro de 2019 com a Diretora de Desenvolvimento de Pessoas da FURG durante todo o período pesquisado em conjunto com o Coordenador de Seleção, Ingresso e Desligamento da FURG durante todo o período pesquisado.

¹⁰³ Entrevista realizada em outubro de 2019 com a Diretora de Desenvolvimento de Pessoas da FURG durante todo o período pesquisado em conjunto com o Coordenador de Seleção, Ingresso e Desligamento da FURG durante todo o período pesquisado.

¹⁰⁴ Entrevista realizada em novembro de 2019 com a Reitora FURG com mandato de 2013 até a atualidade.

um órgão deliberativo da universidade pelotense que reúne representantes dos três segmentos da comunidade universitária (professores, técnicos e alunos), havendo preponderância de representação docente¹⁰⁵.

E nesse aspecto, as decisões tomadas por esse órgão colegiado possuem a potencialidade para influenciar decisivamente a execução da política. Esse reconhecimento da agência do COCEPE foi identificado em decisão liminar, relativa à UFPel, em que o judiciário local diagnosticou que a universidade pelotense, no que se refere à aplicação da Lei nº 12.990/2014 aos concursos para docência, não efetiva materialmente essa previsão na prova de títulos, pois

[...] o critério da proporcionalidade previsto no artigo 27, VII, da Resolução nº 5 de 29/03/2018 do COCEPE [...] foi utilizado pela Universidade indistintamente em relação a candidatos cotistas e não cotistas, pois utilizada uma única grade de pontuação para a prova de títulos. Da forma como operado pela Universidade, em princípio, não foi observado o percentual de reserva de vagas na fase de avaliação de títulos [...] (BRASIL, 2018c).

O procedimento da prova de títulos adotado nos concursos docentes da UFPel consistia em um fator de referência frente ao qual os candidatos não têm seu currículo avaliado isoladamente, mas de modo relacional entre os demais candidatos. Sobre o tema, em entrevista, o atual Reitor da UFPel declara que os concursos para a docência na instituição pelotense possuem uma peculiaridade consubstanciada na

[...] forma de pontuação da prova de títulos que foi considerada ilegal pela justiça federal recentemente, então o que que acontecia, a nossa prova de títulos tinha, embora ela não fosse oficialmente [...], configurava em uma prova eliminatória, à medida em que nesse sistema relacional a nota do candidato depende da nota de seus concorrentes. (informação verbal)¹⁰⁶.

A despeito desse posicionamento, ao consultar o caso específico da decisão judicial acima transcrita, verificou-se que a UFPel recorreu da liminar concedida, a qual foi revogada na instância recursal, sendo, ao final do processo, julgado improcedente o pedido da candidata cotista racial de afastamento do fator referencial na prova de títulos do concurso público do qual ela participou.¹⁰⁷

¹⁰⁵ Disponível em: <<https://wp.ufpel.edu.br/scs/cocepe/>>. Acesso em: 12 fev. 2020.

¹⁰⁶ Entrevista realizada em novembro de 2019 com o Reitor da UFPel com mandato de 2017 até a atualidade.

¹⁰⁷ Disponível em: <https://www2.trf4.jus.br/trf4/controlador.php?acao=consulta_processual_resultado_pesquisa&txtValor=50082020920184047110&selOrigem=RS&chkMostrarBaixados=&todasfases=&selfForma=NU&todaspartes=&hdnRefId=&txtPalavraGerada=&txtChave=&numPagina=1>. Acesso em: 23 jan. 2020.

A questão da necessidade de adequação da prova de títulos frente à Lei nº 12.9990/2014 também parece ter passado despercebida na gestão da UFPel que implementou a metodologia de contagem global das vagas para calcular a reserva destinada aos(às) candidatos(as) negros(as). Perguntado, o Reitor da universidade pelotense com mandato de 2013 a 2016, assim pondera:

Não, não recordo. Realmente, acho que essa questão aí, não recordo da gente ter legislado sobre ela. Acho que não.

[...]

Acho que isso não se trabalhou. É uma novidade. Eu participei do concurso ano passado, aqui pra FaE, e não se deu esse tratamento diferenciado pra cotista.

[...]

Outro concurso que eu participei aqui da FaE mesmo, nós tínhamos vagas nesse edital grande, que também tinham vagas da FaE pra cotas e acabou que não foram ocupadas porque os candidatos não tiraram nota 7, e precisa ter a nota mínima 7. Se tivesse analisado talvez de forma diferenciada a questão do currículo talvez tivesse. (informação verbal)¹⁰⁸.

Ao final de 2019, especificamente em 27 dezembro, foi publicada a Resolução COCEPE nº 033, estabelecendo novas regras para os procedimentos e critérios de realização de concursos públicos de provas e exame de títulos da carreira docente na UFPel¹⁰⁹. Essa resolução não traz o fator de referência como critério para correção da prova de títulos e, segundo atual Reitor da UFPel, dentro da lógica de que o “[...] sistema de cotas faça parte de todas as fases do concurso, a questão é que no novo desenho de concursos, a prova de títulos não existirá como uma fase que possa eliminar candidatos” (informação verbal)¹¹⁰.

Em relação aos concursos para técnicos, o entrevistado refere que a questão continua em aberto, pois a legislação não prevê um percentual fixo para o peso da prova de títulos, e, também não há uma resolução vigente dentro da universidade. Desse modo, existe uma flexibilização permitindo que a unidade destinatária da vaga defina os percentuais para a prova de títulos, o que estaria sendo discutido dentro da gestão, com a possibilidade de ficar “[...] entre, no máximo 10% ou no máximo 20%, para que, basicamente, os concursos públicos dos técnicos seja definido prioritariamente pela prova impessoal lá que já existe” (informação verbal)¹¹¹.

¹⁰⁸ Entrevista realizada em outubro de 2019 com o Reitor da UFPel com mandato de 2013 a 2016.

¹⁰⁹ Disponível em: <<https://wp.ufpel.edu.br/scs/cocepe/resolucoes/2019-2/>>. Acesso em: 14 fev. 2020.

¹¹⁰ Entrevista realizada em novembro de 2019 com o Reitor da UFPel com mandato de 2017 até a atualidade.

¹¹¹ Entrevista realizada em novembro de 2019 com o Reitor da UFPel com mandato de 2017 até a atualidade.

Expostos esses itens, percebe-se que abordar os dados de um modo mais fluido, sem categorizações apriorísticas, foi importante, mais uma vez, para visualizar com maior nitidez as associações traçadas pelos actantes, dentro das trajetórias institucionais. Assim, as impressões iniciais vistas no subitem 4.4.1 receberam uma nova dimensão a partir da articulação com as observações vertidas sobre as efetivações e interdições, as quais emergem dentro do contexto de execução da Lei Federal nº 12.990/2014 no ambiente político-administrativo de FURG e UFPel.

Contudo, para uma análise mais ampliada desse cenário, compreende-se como oportuno examinar a participação das instâncias de gestão de AA tanto da FURG quanto da UFPel, a fim de observar a influência (ou não) desses actantes no modo como as instituições pesquisadas executam a política afirmativa em referência.

4.4.3 Instâncias de gestão de AA: actantes na controvérsia?

Um elemento comum nas entrevistas realizadas em ambas instituições, FURG e UFPel, é a menção aos episódios de fraudes à autodeclaração como uma eventual fragilidade na execução da Lei nº 12.990/2014. Para o Coordenador de Seleção, Ingresso e Desligamento da FURG uma possível solução

[...] eu acho, não sei se seria o caminho ideal, que seria talvez as cotas terem a participação da econômica da pessoa. No caso da pobreza, né. a maioria dos negros está atingido pela pobreza e acho que seria mais real, não cria essa disparidade. (informação verbal)¹¹².

Contudo, essa não é uma opção legal e também não passa pelo desenho construído nas universidades pesquisadas. Aliás, esse panorama foi impactado a partir da entrada em vigor da Orientação Normativa nº 03/2016/MPGD, que instituiu o fenótipo como único critério para balizar a autodeclaração do(a) candidato(a) que pretende acessar o serviço público através das cotas destinadas à população negra. Uma consequência imediata é a instituição de comissões de heteroidentificação, cuja existência passa a acompanhar os textos dos editais das universidades pesquisadas.

Na FURG, a comissão passou a ser mencionada nos editais de TAE a partir de outubro de 2016, não havendo essa menção nos editais de docentes durante todo o período pesquisado, pois, conforme visto anteriormente, a IFE rio-grandina não

¹¹² Entrevista realizada em outubro de 2019 com a Diretora de Desenvolvimento de Pessoas da FURG durante todo o período pesquisado em conjunto com o Coordenador de Seleção, Ingresso e Desligamento da FURG durante todo o período pesquisado.

reservava cota racial para este cargo até o ano de 2019. Conforme já apontado no Capítulo 3, na IFE rio-grandina, a CAAF, instância de gestão de AA, focaliza a atuação na área do ensino. Assim, a atividade relativa à heteroidentificação nos concursos fica a cargo de uma comissão especialmente nomeada para essa finalidade, porém, sem correlação hierárquica com a CAAF.

Segundo refere a Diretora de Desenvolvimento de Pessoas, em “[...] cada concurso onde for necessário fazer a heteroidentificação é nomeada uma comissão específica”, dentre pessoas que lidam com a temática de AA no âmbito da FURG, sendo que “não são sempre os mesmos” profissionais que realizam esse trabalho, conforme complementou o Coordenador de Seleção, Ingresso e Desligamento (informação verbal)¹¹³. Nesse aspecto, segundo a percepção do Pró-Reitor de Gestão de Pessoas, também teria ocorrido a intervenção do MPF de Rio Grande: “[...] Eu lembro que a gente andou fazendo reuniões, mas foi em função da comissão. Que tinha a função de criar a comissão pra avaliação” (informação verbal)¹¹⁴. Entretanto, conforme visto anteriormente, aquele órgão não encaminhou informações no sentido de que tenha atuado junto a FURG no que se refere aos desdobramento da política em análise.

Já na UFPel, a materialização da figura das comissões de heteroidentificação nos editais de docentes e TAE ocorreu simultaneamente em agosto de 2016, sendo que o edital nº 015/2016 destinado aos cargos de TAE, publicado originalmente em 01/04/2016, passou por uma retificação em 26/08/2016¹¹⁵. A publicação incluiu a etapa de heteroidentificação nesse edital, uma vez que a Orientação Normativa nº 03/2016/MPGD também era aplicável aos concursos que ainda não estavam homologados quando essa normativa entrou em vigor, em 1º de agosto de 2016 (BRASIL, 2016). A partir de então, verifica-se a presença contínua dessa figura nos editais da IFE pelotense, sendo que nessa universidade as atividades de heteroidentificação começaram inicialmente dentro da esfera de atuação CAPE, partindo de metodologia que era já adotada em relação aos processos de seleção de

¹¹³ Entrevista realizada em outubro de 2019 com a Diretora de Desenvolvimento de Pessoas da FURG durante todo o período pesquisado em conjunto com o Coordenador de Seleção, Ingresso e Desligamento da FURG durante todo o período pesquisado.

¹¹⁴ Entrevista realizada em novembro de 2019 com o Pró-Reitor de Pessoas da FURG do período de 2015 a 2017.

¹¹⁵ Disponível em: <http://ces.ufpel.edu.br/conctecadmed0015_2016/>. Acesso em: 12 fev. 2020.

alunos e, posteriormente, adaptada para os concursos, conforme menciona o então coordenador da CAPE:

[...] E no final, no semestre 2016/2, começam a aparecer as demandas relacionadas aos concursos públicos, aí direcionado a candidatos e candidatas negros e negras. Claro que todo esse acúmulo anterior de experiência nos levou para o estabelecimento de métodos rigorosos, a categoria fenótipo ela ganha um destaque muito grande, uma centralidade muito grande, ela foi extremamente importante, nós tínhamos comissões formadas por docentes, e representantes da sociedade civil brancos e negros, isso foi o diferencial muito grande efetivamente quando alguém ligado a sociedade civil, um militante político, negro, trabalhava e lapidava a noção de fenótipo, isso era um ganho enorme para nós enquanto coordenação e para o núcleo, no caso o NUAAD, quanto para a universidade como um todo. A UFPel começa a despontar como uma referência a nível nacional a ponto de nós sermos consultados, depois, até pela UFMG, não que a UFMG tenha nos consultado, mas lá pelo ano de 2017 a UFMG, uma grande universidade, tava atravessando pelos mesmos problemas e dificuldades que nós havíamos enfrentado a partir do final de 2015. Então a UFPel desponta como um todo. Então, nisso, acho que vem a questão desse estabelecimento desse percentual, esse afinamento desse percentual que perpassa por várias vagas, que não considera apenas um curso, mas um conjunto. (informação verbal)¹¹⁶.

Novamente, a familiaridade da pesquisadora com os dados se cruza com os caminhos desta pesquisa, pois, a partir de 2017, a mesma passou a integrar as comissões de heteroidentificação da universidade pelotense, inicialmente, na área do ensino e, posteriormente, no concursos públicos. Em vista disso, é possível informar que a partir de 2017 as comissões voltadas à área de concursos da UFPel passaram a ser compostas exclusivamente por servidores (docentes e TAE), brancos e negros, pertencentes ao quadro de pessoal da universidade, uma característica que se manteve até o fechamento desta dissertação.

Importante destacar que a Orientação Normativa nº 03/2016/MPGD foi atualizada em abril de 2018, momento em que passou a vigorar a Portaria Normativa MPGD nº 04, de 06 de abril de 2018 (publicada no Diário Oficial da União em 10/04/2018), a qual, mantendo o critério da heteroidentificação, trouxe prescrições de natureza instrumental sobre esse procedimento, desde a definição do seu conceito até disposições sobre a fase recursal (BRASIL, 2018b). Nesse aspecto, aponta-se como peculiar que no edital para docência nº 027, de 19 de setembro de 2018, a UFPel ainda tenha utilizado como base legal para o critério de heteroidentificação a

¹¹⁶ Entrevista realizada em novembro de 2019 com o Coordenador de Ações Afirmativas e Políticas Estudantis da UFPel no período de 2014 a 2016.

Orientação Normativa nº 03/2016/MPGD, que não estava mais em vigor desde maio de 2018.

Um outro ponto que a heteroidentificação aciona é a forma de definição do sujeito da política nos textos dos editais das instituições pesquisadas. Até a heteroidentificação tornar-se obrigatória, em agosto de 2016, frente à Orientação Normativa nº 03/2016/MPGD, nos editais para técnico-administrativo da FURG, com exceção do edital nº 008, de 05 de agosto de 2015, de um modo geral não havia uma definição de quem é sujeito de direito da política. Após a edição da normativa, nos editais subsequentes para TAE em que houve reserva de vaga para a cota racial, a conceituação remete centralmente ao art. 2º da Lei nº 12.990/2014, o qual consoante visto anteriormente, baseia-se na classificação racial do IBGE. Em relação à docência, novamente, não há elemento para observação, pois durante o período pesquisado a FURG não efetuou reserva de vagas para candidatos(as) negros(as) na carreira docente.

Na UFPel, por sua vez, a conceituação do sujeito da política aparece em todos os editais de TAE realizados dentro da janela temporal pesquisada, com definição estruturada a partir da classificação racial do IBGE, nos termos da Lei nº 12.900/2014. Nos concursos para docente promovidos pela universidade pelotense, durante o mesmo lapso temporal, a conceituação do sujeito da política também remete à classificação racial do IBGE, com exceção do edital nº 097, de 18 de novembro de 2014, voltado ao preenchimento de duas vagas de “professor titular - livre”, em que não houve reserva de vagas para candidatos(as) negros(as) – relembrando, a lei incide a partir do quantitativo mínimo de três vagas.

Aqui é relevante apontar que, ao ser consultado sobre a sua atuação na UFPel em relação à Lei nº 12.990/2014, o MPF de Pelotas declarou “[...] houve um bom retorno por parte da Administração da Universidade, com o acatamento das Recomendações expedidas, e com a adoção do critério de heteroidentificação, diminuindo as distorções do sistema” (e-mail datado de 06/11/2019). Ao examinar o teor do Inquérito Civil nº 1.29.005.000194/2016-03, encaminhado pelo MPF de Pelotas, observou-se que a questão da heteroidentificação, monitorada por esse órgão em procedimento do ano de 2016, refere-se ao início das comissões de heteroidentificação na área do ensino na UFPel.

Traçadas essas linhas gerais, é possível perceber que tanto na FURG quanto na UFPel a área de gestão de AA não interage na formulação dos editais, sendo

acionada para participar do processo, *a posteriori*, essencialmente no que diz respeito à heteroidentificação.

Diante dessa particularidade, deliberou-se por não incluir no roteiro das entrevistas os atuais gestores de AA das universidades pesquisadas. Além de grande elenco de actantes já ouvidos, 10 entrevistados(as), compreendeu-se que o transporte de informação realizada por essas instâncias administrativas, no desenho institucional da FURG e UFPel, circunscreve-se aos desdobramentos delineados frente à obrigatoriedade da heteroidentificação, elemento que embora importante na discussão sobre cotas raciais, não é o foco de abordagem desta pesquisa.

4.5 A repercussão cartográfica das perspectivas institucionais nas universidades pesquisadas

Expostos os dados, agora compreende-se que será mais fácil visualizar as conexões traçadas entre eles, o que é realizado nesta seção, dentro da leitura cartográfica que contorna este estudo. Nesse contexto, aqui se pretende discutir os achados da pesquisa frente às articulações teóricas propostas para o debate ao longo dos itens anteriores, problematizando as percepções de execução da Lei nº 12.990/2014 na perspectiva da neutralidade e da discricionariedade, vertentes de compreensão da política que emergem das narrativas evidenciadas na coleta dos dados.

O direito administrativo concebe a discricionariedade como um “[...] instituto jurídico que venha a formalizar e adequar a autonomia das escolhas do administrador público pela supremacia do princípio da legalidade” (JUSTEN FILHO, 2016, p. 252). Em contraposição, o princípio da legalidade, que contorna a atuação da Administração Pública por força do art. 37 da Constituição Federal (BRASIL, 1988), costuma ser abordado frente ao aforismo de que o gestor público é “um servo da lei”. Portanto, sob o ponto de vista jurídico, a legalidade se encontra vinculada a uma ideia de neutralidade na conduta dos gestores públicos.

Entretanto, conforme já problematizado desde a introdução desta dissertação, nenhum agir é despido de concepções e apriorismos, de tal forma que essa proposição de neutralidade, idealizada no plano jurídico, quando confrontada com o mundo dos fatos, revela a subjetividade dos processos de socialização que permeiam a conduta das organizações. Assim, compreende-se que no ambiente institucional da

esfera pública, orbitam essas duas concepções, neutralidade e discricionariedade, produzindo arranjos e associações caracterizadores desse espaço social.

Ao contemplar os dados apresentados frente a essas percepções, evidencia-se que as universidades pesquisadas, FURG e UFPel, apresentaram condutas institucionais que transitam entre esses dois polos no que diz respeito à execução da política afirmativa de cotas raciais no âmbito dos concursos públicos por elas promovidos durante o intervalo temporal pesquisado - Junho/2014 a Dezembro/2018.

Conforme registrado anteriormente, a FURG realizou, majoritariamente, uma interpretação restritiva da contagem da reserva de vagas destinada a candidatos(as) negros(as), sob o argumento de que não possuía mecanismos internos de normatização da Lei nº 12.990/2014 que possibilitassem a efetivação da política. Contudo, em 2019 a postura institucional mudou, mesmo diante da ausência de normatização específica, pois a instrução normativa em discussão, até o fechamento desta pesquisa, ainda não havia sido publicada.

Já na UFPel, ambiente em que a contagem da reserva de vagas foi construída de modo a se aproximar do percentual de 20% previsto na lei, esse movimento de avanço frente ao patamar de neutralidade não se fez presente na prova de títulos. Na universidade pelotense, esse critério de seleção, consoante já visto, até o final de 2019 era calculado nos concursos para docentes a partir de um fator de referência, que consistia no ranqueamento da titulação entre todos os candidatos, sem considerar a especificidade do sistema de cotas instituído pela Lei nº 12.990/2014.

Esses comportamentos institucionais desenham, portanto, trajetórias cambiantes em torno das premissas de neutralidade e discricionariedade, envoltas em certos momentos por narrativas atinentes a questões regulamentares e burocráticas, que ao serem examinadas de forma mais detida, expressam concepções de mundo que se articulam com o demarcador racial.

Na busca por “decriptar” essas conexões, desdobrou-se a pergunta problematizadora central desta pesquisa no enunciado “A perspectiva institucional repercute no modo de execução da Lei nº 12.990/2014 na FURG e UFPel”. A partir dele, rastreou-se o comportamento institucional dos actantes com agência nessa controvérsia, observando as disposições que eles traçam ao interagirem com as perspectiva de neutralidade e discricionariedade na execução da política de cotas raciais nos concursos públicos promovidos pelas instituições pesquisadas.

4.5.1 Identificando a controvérsia

Ao trabalhar como assistente de Latour e visando conferir operacionalidade à Teoria Ator-Rede, Venturini (2010) elaborou categorias de identificação de controvérsias, classificação que, segundo Pinto e Domenico (2014, p. 03), demanda o conhecimento de que as controvérsias costumam apresentar certas características específicas, “[...] a saber: (a) são debatidas; (b) envolvem todo tipo de ator; (c) mostram o social em sua forma mais dinâmica; (d) são resistentes à redução da complexidade; (e) envolvem distribuições de poder.”

Em outro aspecto, Mello, Garrido e Veiga (2016) apresentam recomendações no sentido de se evitar uma controvérsia “ruim/má” e que, para tanto, deve-se

[...] evitar as frias, já harmonizadas ou que não interessam a vários atores; evitar controvérsias que já se constituíram como caixas-pretas, preferir as que ainda são debate, ainda geram discussões; fugir das que são ilimitadas, grandes demais, e por vezes não se tem recursos suficientes para rastreá-las, sejam eles monetários, humanos ou temporais mesmo; evitar assuntos que sejam difíceis de acessar ou secretos. Deve-se ter sempre em mente, porém, que ao final, se é que se pode chamar de final, não há uma verdade absoluta a ser encontrada, definida, não há essência, mas sim uma “coleção de rastros deixados” pelos atores. (MELLO; GARRIDO; VEIGA, 2016, p. 102).

A partir dessas premissas, ao examinar os dados apresentados na seção anterior (4.4), percebe-se que os elementos circunscritos ao enunciado “A perspectiva institucional repercute no modo de execução da Lei nº 12.990/2014 na FURG e UFPel” constroem uma controvérsia desenvolvida sob um palco onde orbitam as agências complexas de diversos actantes, em um ambiente permeado por dinâmicas relativas a disputa de poder, tecendo um debate cuja discussão cartográfica foi realizada nos moldes a seguir.

4.5.2 Cartografando as controvérsias institucionais da FURG e UFPel na execução da Lei nº 12.990/2014

Segundo Lorezni e Andrade (2011), no estudo do fato científico, a Teoria Ator-Rede propõe que o caminho para a tradução dos interesses das redes dos agentes sociais (actantes humanos) e dos actantes não humanos (redes sociotécnicas), envolve, também, a diferenciação dessa atuação conforme a tendência desses atores

em transformar o enunciado em fato (programa de ação), ou transformá-lo em ficção (programa de antiprograma de ação).

Na perspectiva de espelhar esse comportamento nas esferas da FURG e UFPel frente à Lei nº 12.9990/2014, retornou-se à plataforma eletrônica *Lynksotf*, já utilizada no diagrama do Capítulo 2 (onde se discutiu a controvérsia sobre as cotas raciais no panorama nacional). Dessa vez, foram reproduzidas graficamente as conexões e associações que emergem do enunciado “A perspectiva institucional repercute no modo de execução da Lei nº 12.990/2014 na FURG e UFPel”, mostrando as assimetrias desenhadas pelos actantes durante os momentos de oscilação entre as perspectivas de neutralidade e discricionariedade.

Assim, na Figura 4, reproduzida a seguir, é possível perceber quatro tipos de conexões distintas:

- a) linha verde-escuro pontilhada (controvérsia): identifica a controvérsia, articulando a relação entre as perspectivas de neutralidade e discricionariedade, demonstrando que, embora com agência distintas, elas constroem uma rede simultânea, que oscila entre oposição e complementaridade;
- b) linha verde-claro fina (mediação): identifica a mediação entre os actantes nos instantes em que eles transportam informações aos demais;
- c) linha lilás tracejada (intermediação): representa as conexões quando, mesmo não havendo uma relação de mediação com influência direta na controvérsia, percebe-se uma aproximação no movimento ou na narrativa dos agentes intermediários;
- d) linha vermelha tracejada (oposição): reflete uma conexão de oposição entre os actantes.

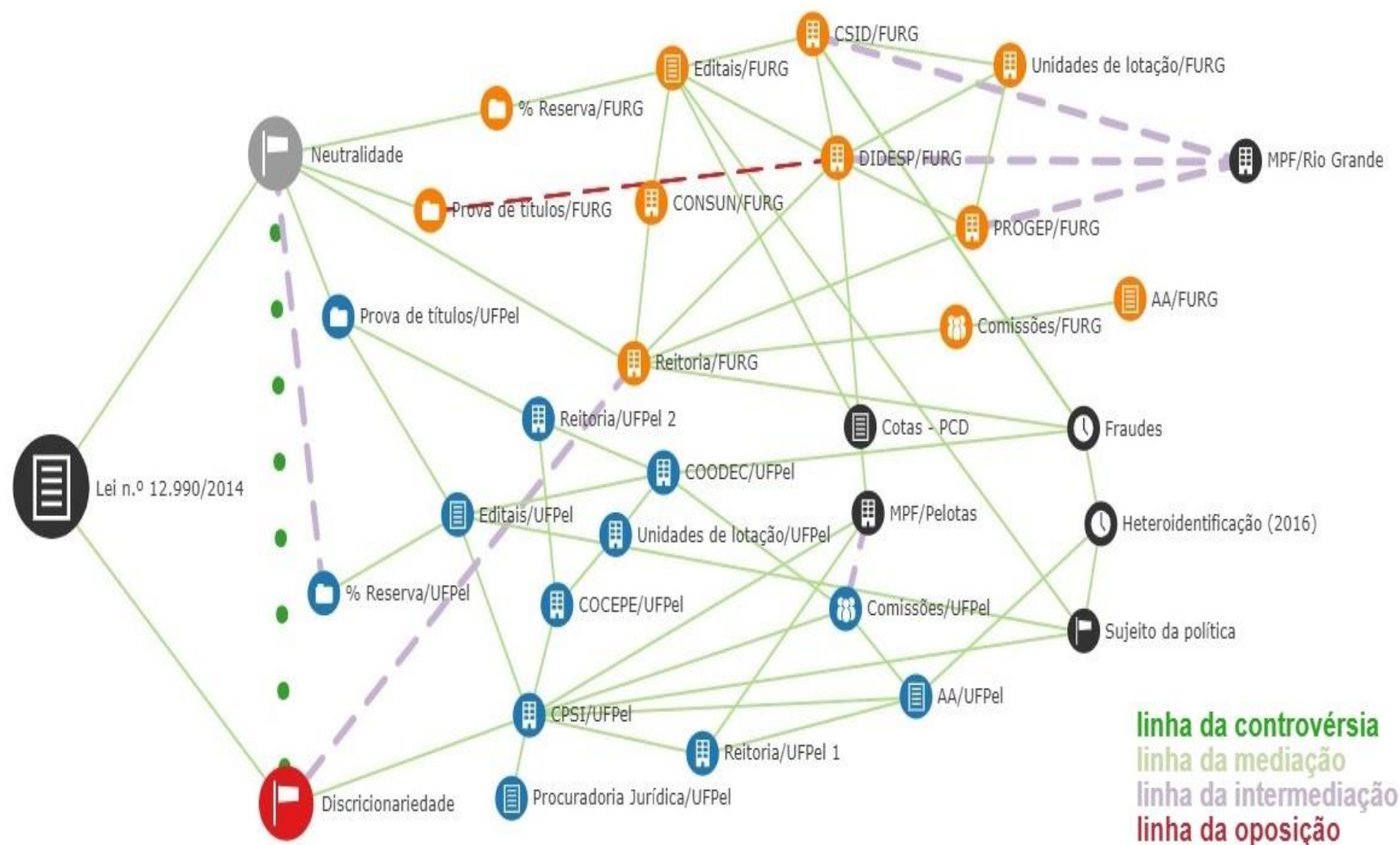


Figura 4 - Diagrama TAR do enunciado “A perspectiva institucional repercute no modo de execução da Lei nº 12.990/2014 na FURG e UFPeI”

Fonte: FURG e UFPeI. Autoria: própria

A Figura 4, em fundo branco, confere maior nitidez aos actantes, uma opção de reprodução cartográfica que demanda algumas considerações. Inicialmente é preciso registrar que, frente a uma pesquisa que se instaura a partir do ambiente institucional, o foco investigativo se encontra direcionado para os gestores públicos, posto que é através deles que as instituições aplicam a lei - burocracia de nível de rua (LIPSKY, 2019). E embora tais funções sejam ocupadas por humanos, o papel que esses atores desempenham é exteriorizado como uma extensão da instituição que eles representam.

Sob essa premissa, os ocupantes dos cargos públicos com agência nessa controvérsia foram identificados a partir da instância administrativa em que se encontram inseridos. Por exemplo: a reitora da FURG com mandato no período de 2013 até a atualidade é representada no mapa cartográfico pela inscrição “Reitoria/FURG”; as instâncias gestoras de ações afirmativas da FURG assinaladas como “AA/FURG”; as diferentes gestões que administraram a UFPel no período pesquisado foram identificadas como “Reitoria/UFPel 1” e Reitoria UFPel 2”; e assim por diante.

Ao manter o padrão de cores adotado no início deste Capítulo 4 (ver item 4.4.1), os actantes em laranja identificam as estruturas ligada à FURG, ao passo que a cor azul foi dedicada aos actantes da esfera da UFPel. Para os actantes externos ao plano institucional das universidades cartografadas na controvérsia, elegeu-se a cor preta, a exemplo de MPF de Rio Grande e MPF de Pelotas.

4.5.2.1 Decriptando o diagrama da problematização

No contexto da ferramenta apresentada na Figuras 4, e após o cumprimento das etapas cartográficas expostas anteriormente, agora intenciona-se mapear a agência das instituições pesquisadas frente ao recurso metodológico ora construído. Ou seja, posicionar, a partir do diagrama do enunciado “A perspectiva institucional repercute no modo de execução da Lei nº 12.990/2014 na FURG e UFPel”, o alinhamento das instituições pesquisadas frente à execução da política afirmativa em análise.

Os dados examinados anteriormente e cartografados na Figura 4 evidenciaram o fato de que o alinhamento institucional frente às questões raciais produziu diferentes leituras na execução da Lei Federal nº 12.990/2014 nas universidades pesquisadas.

Por demanda de um órgão externo (o MPF de Pelotas), relativa às cotas para PCD, a UFPel saiu de uma interpretação restritiva, focalizada no cargo específico e/ou área, e começou adotar ferramentas internas que permitissem a contagem da reserva frente ao número total vagas ofertadas no edital. Por sua vez, a FURG, instituição em que a atuação do MPF de Rio Grande teria se limitado a fazer constar a menção da Lei nº 12.990/2014 nos textos de editais para os concursos de docentes, a contagem da reserva da cota racial foi realizada, cotidianamente, apenas em relação ao número isolado dos cargos e/ou área, até mesmo quando os editais possuíam mais de três vagas.

Nesse aspecto, talvez seja sintomático o fato de que nenhum dos 10 entrevistados(a), homens e mulheres brancos(as), tenha se reportado à existência de manifestação da SEPPIR¹¹⁷, emitida em 2015, recomendando, desde então, que o cálculo de 20% da cota racial deve incidir sobre o total de vagas disponibilizadas no edital e não isoladamente por cargo ou área, pois legalmente não há previsão jurídica que ampare essa segmentação. No que se refere à FURG, que estaria mudando de posicionamento em 2019, não foi mencionado nem mesmo o recentemente entendimento da AGU, refletido no Parecer nº 00028/2018/DECOR/CGU/AGU, de 23 de abril de 2018 (BRASIL, 2018a), que endossa essa recomendação emitida pela SEPPIR em 2015. Tal constatação recebe um sinal de alerta também quando se observa o distanciamento e/ou falta de comunicação entre as instâncias de gestão AA e os órgãos responsáveis pelo gerenciamento dos concursos públicos, circunstância que se repete tanto na FURG quanto na UFPel.

Também foi detectado que a reserva de vagas destinada à população negra não se efetiva na prova de títulos dos concursos de FURG e UFPel, embora sob circunstâncias distintas. Na universidade rio-grandina, em razão do baixo percentual de vagas reservadas para TAE e da ausência de reserva na carreira docente, as cotas para candidatos(as) negros(as) nessa fase da prova de títulos não chegou a ser problematizada. A IFE pelotense, por sua vez, no que diz respeito aos concursos para docentes, adotou um comportamento que, apesar de prever a reserva de vagas, resultava em interdição frente à utilização do critério de ranqueamento relacional entre os candidatos, sem observar a obrigatoriedade da Lei nº 12.990/2014.

¹¹⁷ Nota Técnica nº 45/2015-SPAA/SEPPIR/PR (BRASIL, 2015).

Na UFPel, com a supressão do fator de referência da prova títulos na carreira docente ao final de 2019, há o indicativo de que esse cenário pode mudar, porém, esse horizonte futuro, por uma questão de lógica temporal, não pode ser avaliado nesta pesquisa. Por sua vez, na FURG, os dados evidenciaram que esse tema ainda não entrou em pauta de discussão naquela instituição, havendo, pelo contrário, o entendimento da DIDESP¹¹⁸ de que a reserva de vagas não se aplicaria à fase da prova de títulos.

Para além desse achados, também é necessário destacar que nas duas instituições pesquisadas a reserva de vagas para PCD permaneceu em caráter de invisibilidade no que se refere à efetivação, até a entrada em vigor da Lei nº 12.990/2014. De fato, FURG e UFPel performaram comportamentos distintos frente a essa circunstância, pois, conforme apontado acima: 1) na universidade pelotense foi realizada uma leitura inclusiva e global frente ao número de vagas a serem reservadas para pessoas negras e PCD; 2) ao passo que na IFE rio-grandina a menção à existência de lei relativa à reserva para PCD somente passou a constar (e apenas formalmente), nos editais quando também foi inserida a previsão relativa à Lei nº 12.990/2014. Contudo, é relevante observar que a institucionalização das cotas para candidato(as) negros(as) potencializou a discussão relativa às cotas para PCD nas universidades observadas. Tal circunstância corrobora a percepção de Arroyo (2011) de que a militância do Movimento Negro no Brasil em busca de igualdade racial se encontra diretamente ligada à construção da plataforma de direitos humanos, em uma dimensão que propõe um plano societário mais justo para todos e todas.

Ao contemplar essas distintas nuances nos comportamentos das instituições pesquisadas, há que se concordar com Ray (2019), no sentido de que o demarcador racial se inscreve na lógica formal das organizações. No contexto da pesquisa, tal aporte teórico contribui para que se possa compreender a criação de injustificáveis mecanismos burocráticos e regras não formalizadas, as quais concebem cargos da mesma carreira, embora de áreas distintas, como se fossem seleções isoladas, quando a disposição legal instituída na Lei nº 12.990/2014 nada menciona sobre isso.

Do mesmo modo, sob o ponto de vista da racionalidade jurídica, torna-se inexplicável a leitura restritiva de uma política afirmativa no que concerne à reserva de vagas na fase da prova de títulos. E nesse ponto, quando a seleção se pauta por

¹¹⁸ DIDESP: Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas da FURG, cuja chefia já identificada ao longo do texto frente à Diretora de Desenvolvimento de Pessoas.

critério referencial e correlacional entre os(as) candidatos(as), verifica-se que uma etapa que formalmente é descrita como classificatória (a prova de títulos), acaba consolidando-se, materialmente, como eliminatória.

Assim, a abertura da controvérsia revelou comportamentos institucionais cambiantes de FURG e UFPel em torno das premissas de neutralidade e discricionariedade, performando condutas que ora escudam-se no texto legal, ora articulam concepções de discricionariedade, circunscrevendo práticas e/ou omissões que identificam tanto efetivações quanto interdições da política em análise.

Ao revisitar o ambiente de constituição das universidades pesquisadas (item 3.4 do Capítulo), é possível compreender que as marcas históricas e sociais trazidas no contexto de um perfil institucional construído na época militar ainda reverberam na FURG. Uma instituição que, ao cultivar a tradição de manutenção das chefias em certos cargos técnicos, corporifica lentos processos de mudança institucional, transformações que, segundo Venturini (2018, p. 19), acontecem em camadas (*layering*) onde não há a “[...] criação de regras e instituições totalmente novas, mas está relacionado à ocorrência de alterações, revisões e acréscimos às regras existentes”.

Na UFPel, inserida no panorama de Pelotas/RS, uma cidade de tradição escravocrata ligada à produção de charque, o ambiente institucional se mostrou refratário às políticas afirmativas raciais, inércia que só foi rompida frente à obrigatoriedade da Lei nº 12.711/2012 (cotas na educação), conforme visto anteriormente. Assim, os processos de mudança quanto ao trato das políticas afirmativas raciais na IFE pelotense se efetivaram perante mecanismos insurgentes, os quais, segundo a perspectiva de Venturini (2018), identificam uma mobilização contra o *status quo* institucional. Este cenário na UFPel, apesar das mudanças organizacionais na estrutura, ainda parece conservar, em certos aspectos, a credencial da branquitude.

Feitas tais considerações, percebe-se que as distintas interpretações produzidas pela FURG e UFPel frente à política em análise caminharam tanto no sentido de efetivar a política, quanto conduziram a restrições. Tal circunstância recebe um olhar de atenção, pois viceja no contexto de uma política pública afirmativa, com temporalidade previamente demarcada, criada justamente com o objetivo de reduzir os efeitos da discriminação racial enraizados na sociedade brasileira, os quais ainda reverberam em sub-representação da população negra no serviço público.

Considerações finais

As reflexões propostas ao longo dos capítulos anteriores evidenciaram a persistência de hierarquização racial nas relações de trabalho no Brasil, responsáveis pelo cenário atual de sub-representação negra no serviço público, especialmente nos postos de maior prestígio e poder. A retrospectiva caracterizou essa circunstância como decorrência de um processo histórico-cultural e social de exclusão dirigido à população negra, agravado por uma postura estatal, inicialmente, de fomento às adscrições raciais e, posteriormente, de convivência por omissão frente aos prejuízos decorrentes da discriminação racial.

Mesmo que na atualidade os estudos referentes à noção sobre raça estejam centrados no campo sociopolítico e cultural (BERNARDINO-COSTA; SANTOS; SILVÉRIO, 2009), debater essa questão ainda se revela imprescindível no bojo de desenvolvimento e estruturação das políticas públicas destinadas ao combate da desigualdade racial. A necessidade de fortalecer essa discussão se intensifica especialmente em relação ao mecanismo de reserva de vagas para população negra, categoria de política afirmativa racial com a potencialidade para desestruturar os padrões hierarquizantes do estratificado quadro societário brasileiro.

A partir da Lei nº 12.990, de 09 de junho de 2014, toda a Administração Federal se encontra regida pelo mesmo regramento no que se refere às cotas raciais no serviço público federal, devendo assegurar a reserva de 20% das vagas para candidatos(as) negros(as) nos concursos e seleções destinados ao preenchimento de empregos e cargos efetivos. Contudo, as disposições legais não contemplam toda a dinâmica das relações sociorraciais, entrelaçadas pelas distintas perspectivas ideológicas que orientam o agir dos atores sociais.

Nesse sentido, em consulta aos textos dos editais de concursos públicos da FURG e da UFPel, instituições submetidas à Lei nº 12.990/2014, percebeu-se que esses documentos não são iguais e tampouco padronizados no que se refere à política de cotas raciais, reproduzindo muitas vezes especificidades orgânicas e locais. Tal assimetria indicava a existência de particularidades interpretativas no modo como as instituições se posicionam frente ao propósito dessa norma, voltada ao ingresso afirmativo de negros(as) nas carreiras do funcionalismo público federal.

Ao adotar como cenário empírico a FURG e a UFPel, esta pesquisa se debruçou sobre a execução da Lei nº 12.990/2014, frente ao seguinte questionamento

problematizador: A perspectiva institucional repercute no modo de execução da Lei nº 12.990/2014? Portanto, a investigação não questionou “se é feito”, mas como “é feito”. As hipóteses que contornam a problematização foram desenvolvidas na forma de questões problematizadoras:

1ª - As instituições pesquisadas executam a Lei nº 12.990/2014 do mesmo modo?

2ª - Os editais dos concursos públicos da FURG e UFPel possibilitam a efetivação e/ou a interdição da política afirmativa prevista na Lei nº 12.990/2014?

3ª - A existência de órgãos internos voltados à temática das ações afirmativas interfere no modo de execução da Lei nº 12.990/2014 nas instituições pesquisadas?

Ao comparar a influência da perspectiva institucional na execução da Lei nº 12.990/2014 nas esferas das universidades investigadas, os dados e constatações da pesquisa foram manuseados sob a perspectiva da Teoria Ator-Rede, em uma cartografia que buscou capturar as assimetrias institucionais. Nesse contexto, diagnosticou-se que, no período de Junho/2014 a Dezembro/2018, portanto, quase metade do prazo total de vigência da política, foram adotadas rotinas administrativas e burocráticas que obstaram a efetivação do percentual legal (20%). Seja pela contagem da reserva das vagas de modo fragmentado e não sobre o total de cargos ofertados no edital (FURG), seja pela ausência de dispositivos que garantissem a reserva de vagas em todas as fases do concurso (UFPel). Dito de outro modo: FURG e UFPel não operacionalizam a política afirmativa racial do modo mesmo (resposta à hipótese 1). Contudo, não se pode eleger uma ou outra como padrão de execução da política, pois os editais de ambas as instituições, sob circunstâncias distintas, apresentam interdições (resposta à hipótese 2).

Percebeu-se, ainda, um distanciamento entre as instâncias administrativas de gestão de AA e os órgãos responsáveis por elaborar e gerenciar os concursos nas duas instituições pesquisadas, de tal sorte que as primeiras acabam ingressando no processo *a posteriori*, quando as regras de seleção já se encontram estabelecidas (resposta à hipótese 3).

Apesar da narrativa sobre a atuação e presença de entidades externas (MPF), acompanhando e monitorando a execução da Lei nº 12.990 tanto na FURG quanto na UFPel, percebeu-se que essas atividades não tiveram impacto decisivo na efetivação

da política. Isso porque em ambas as instituições pesquisadas, sob nuances diferenciadas, conforme visto anteriormente, identificou-se a existência de mecanismos distintos de interdição da política destinada ao acesso afirmativo de candidatos(as) negros(as) no serviço público federal.

Assim, compreende-se que esta cartografia possibilitou identificar que o posicionamento das instituições é permeado por elementos socioculturais, econômicos, raciais e políticos, dentro de uma construção racializada do plano institucional. Nesse aspecto, ao examinar a operacionalização dessa política em nível comparativo entre duas universidades federais (FURG e UFPel), verificou-se que os gestores responsáveis pela execução da política acionam em suas narrativas sentidos de discricionariedade e suposta neutralidade, alternadamente, a fim de justificar os seus posicionamentos frente à execução da Lei nº 12.990/2014.

Tal cenário performou um campo empírico fértil para discussões sobre a burocratização frente aos processos de homogeneidade institucional (isomorfismo), em articulação com as percepções sobre a agência da raça no plano organizacional. Ao focalizar no panorama nacional, deve-se considerar que o mercado de trabalho na esfera pública configura-se como um espaço racializado e caracterizado pela sub-representação da população negra.

Neste aspecto, ao analisar os dados desta pesquisa, não há como deixar de evidenciar a presença de práticas identificadas como propulsoras de racismo institucional. Isso porque foram detectadas condutas e comportamentos dentro das IFE examinadas que, frente à ausência de embasamento em previsão legal para a sua reprodução, tonalizam concepções atitudinais em que o racismo torna-se intangível (CAMPOS, 2017), a exemplo da contagem fragmentada do percentual da reserva de vagas e de não aplicação da mesma na prova títulos. Tais achados denunciam o funcionamento das instituições pesquisadas de modo a corporificar uma “[...] dinâmica que confere, ainda que indiretamente, desvantagens e privilégios, a partir da raça.” (ALMEIDA, S. 2018, p.29)

À vista disso, propõe-se que é urgente disseminar estudos e pesquisas sobre o tema, a fim de quantificar e qualificar os resultados alcançados até então frente à Lei nº 12.990/2014, posto que o *status quo* indica uma extinção silenciosa dessa ferramenta de combate ao racismo e à discriminação racial no serviço público federal ao término da sua vigência em junho de 2024, sem que a mesma tenha alcançado a sua intencionalidade de diversificar racialmente esse espaço social.

Referências

ABNT - ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR 14724**: informação e documentação: trabalhos acadêmicos: apresentação. Rio de Janeiro: ABNT, 2011.

ACSELRAD, Henri. **Sobre os usos sociais da cartografia**. Belo Horizonte: GESTA UFMG, 2014. Disponível em: <https://conflitosambientaismg.lcc.ufmg.br/wp-content/uploads/2014/04/ACSELRAD_Henri_-_Sobre_os_usos_sociais_da_cartografia.pdf>. Acesso em: 08 dez. 2019.

_____. (Org.). **Cartografia social, terra e território**. Rio de Janeiro: Universidade Federal do Rio de Janeiro, Instituto de Pesquisa e Planejamento Urbano e Regional, 2013.

ADORNO, S. Discriminação racial e justiça criminal em São Paulo. **Novos Estudos Cebrap**, v. 43, p. 45-63, nov. 1995.

ALMEIDA, Alfredo Wagner Berno de. Mapas e museus: uma nova cartografia social. **Cienc. Culto.**, v. 70, n. 4, p. 58-61, out. 2018. Disponível em: <http://cienciaecultura.bvs.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0009-67252018000400016&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 23 out. 2019.

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

ANASTÁCIO, Kimberley. Difusão de Políticas Públicas & Tecnologia: expansão das Cidades Digitais no Brasil. In: CONGRESSO LATINOAMERICANO DE CIÊNCIA POLÍTICA (ALACIP), 9, Montevideo, julho de 2017. **Anais...** Montevideo: ALACIP, 2017. Disponível em: <<http://www.congresoalacip2017.org/arquivo/downloadpublic2?q=YToyOntzOjY6InBhcmFtcyl7czozNToiYToxOntzOjEwOiJJRF9BUIFVSZPIjtzOjQ6IjE3MzYiO30iO3M6MT0iaCI7czozMjoiOGJiZmM3YjY5NTZmNDIhYTQ5ZTQwZDEwMDc4ZjJlOWliO30%3D>>. Acesso em: 15 dez. 2019.

ARAÚJO, Airton Fernandes. **Novas elites de poder**: os negros na alta burocracia brasileira (2003-2010). 2015. 209f. Tese (Doutorado em Ciência Política) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2015.

ARON, Raymond. **As etapas do pensamento sociológico**. 4. ed. São Paulo: Martins Fontes, 1993.

ARROYO, Miguel. Movimentos sociais e direitos humanos. In: REUNIÃO ANUAL DA ANPED, 34, 02 a 05 de outubro de 2011, Natal. **Anais...** Natal: ANPED, 2011.

BACK, Francy Mary Alves. Modelo de difusão de políticas públicas: federalismo brasileiro e as políticas públicas locais. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE SOCIOLOGIA, 19, Florianópolis, 2019. **Anais...** Florianópolis: CBS, 2019.

BARROSO, Luís Alberto; OSORIO, Aline. “Sabe com quem está falando?”: Notas sobre o princípio da igualdade no Brasil contemporâneo. **Rev. Direito & Práxis**, v. 07, n. 13, p. 204-232, 2016. Disponível em: <<https://app.luminpdf.com/viewer/ZZr8pFZTToBuqHG3u>>. Acesso em: 14 jul. 2018.

BAUER, Martin W.; GASKELL, George. Parte I - Construindo um *corpus* de pesquisa. In: BAUER, Martin W.; GASKELL, George (eds.). **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático**. Petrópolis: Vozes, 2002. p. 64-136.

_____; _____. ALLUM, Nicholas. Qualidade, quantidade e interesses de conhecimento - Evitando confusões. In: BAUER, Martin W.; GASKELL, George (eds.). **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático**. Petrópolis: Vozes, 2002.

BEAUD, Stéphane; WEBER, Florence. **Guia para a pesquisa de campo: produzir e analisar dados etnográficos**. Petrópolis: Vozes, 2007. p. 9-16; p. 191-205.

BENTO, Maria Aparecida. Branqueamento e branquitude no Brasil. In: CARONE, I.; BENTO, M. A. S. (Orgs.). **Psicologia social do racismo – estudos sobre branquitude e branqueamento no Brasil**. Petrópolis: Vozes, 2002. p. 25-58.

BERNARDINO-COSTA, Joaze. A prece de Frantz Fanon: Oh, meu corpo, faça sempre de mim um homem que questiona! **Civitas - Revista de Ciências Sociais**, v. 16, n. 3, p. 504-521, jul./set. 2016.

_____; SANTOS, Sales Augusto dos; SILVÉRIO, Valter Roberto. Relações raciais em perspectiva. **Revista Sociedade e Cultura**, v. 12, n. 2, p. 215-222, jul./dez. 2009. Disponível em: <<https://www.revistas.ufg.br/fchf/article/download/9110/6269>>. Acesso em: 14 jul. 2018.

BERTOLDI, Márcia Rodrigues; OLIVEIRA, Olga Maria Boschi Aguiar de. **Manual Metodológico para o Projeto de Pesquisa no Direito**. Pelotas: UFPel, 2019. Disponível em: <<https://wp.ufpel.edu.br/direito/2019/10/04/manual-pesquisa/>>. Acesso em: 08 out. 2019.

BITTAR, Bernardo; HESSEL, Rosana. Reforma administrativa não alcançará magistrados e parlamentares. **Correio Braziliense**, seção Política, 17 jan. 2020.

BOGDAN, Robert; BIKLEN, Sari. **Investigação Qualitativa em Educação: uma introdução à teoria e aos métodos**. Porto: Proto Editora, 1994.

BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO, Ève. **O novo espírito do capitalismo**. São Paulo: Martins Fontes, 2009.

BONILLA-SILVA, Eduardo. **Racism without racists: color-blind racism and the persistence of racial inequality in the United States**. Nova York: Routledge, 2006.

BOURDIEU, Pierre. **Os usos sociais da ciência: por uma sociologia clínica do campo científico**. São Paulo: Unesp, 2003.

BRASIL. **Lei nº 5.465, 03 de julho de 1968.** Dispõe sobre o preenchimento de vagas nos estabelecimentos de ensino agrícola (revogada pela Lei n.º 7.423, de 17 de dezembro de 1985). Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/L5465.htm?TSPD_101_R0=ea5d9a7732adfd9e5a367110002a7632a0m00000000000008f42dcb5ffff000000000000000000000000000005b3ae08c004902208808282a9212ab2000af09e4888459912c8be4716890eb662f276662bfabbf745a0ad79f3857210e8508d22046b00a280074898f25c25c81dc5ea340e82c7b5af02c057c83e6f247d676a20d192cbd35a0ff644d596e906024>. Acesso em: 01 jul. 2018.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 29 jun. 2019.

_____. **Lei nº 8112, de 11 de dezembro de 1990.** Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm>. Acesso em: 04 jan. 2020.

_____. **Lei nº 8.168, de 16 de janeiro de 1991.** Dispõe sobre as funções de confiança a que se refere a Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8168.htm>. Acesso em: 04 jan. 2020.

_____. **Decreto nº 4.228, de 13 de maio de 2002.** Institui, no âmbito da Administração Pública Federal, o Programa Nacional de Ações Afirmativas e dá outras providências. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/D4228.htm>. Acesso em: 05 fev. 2020.

_____. **Lei nº 10.639, de 09 de janeiro de 2003.** Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/2003/L10.639.htm>. Acessado em: 29 jun.
2018.

_____. **Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005.** Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/l11091.htm> Acesso
em: 06 jun. 2019.

_____. **Decreto nº 6.944, de 21 de agosto de 2009.** Estabelece medidas organizacionais para o aprimoramento da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, dispõe sobre normas gerais relativas a concursos públicos, organiza sob a forma de sistema as atividades de organização e inovação institucional do Governo Federal, e dá outras providências. (Revogado pelo Decreto nº 9.739, de 28 de março 2019). Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6944.htm>.
Acesso em: 07 jan. 2020.

_____. **Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010.** Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm>. Acesso
em: 29 jun. 2018.

_____. Supremo Tribunal Federal. **Arguição de Descumprimento De Preceito Fundamental (ADPF) nº 186**. Relator(a): Min. RICARDO LEWANDOWSKI, Tribunal Pleno, julgado em 26 abr. 2012, ACÓRDÃO ELETRÔNICO DJe-205 DIVULG 17-10-2014 PUBLIC 20-10-2014. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=6984693>> Acesso em: 28 jun. 2018.

_____. **Lei nº 12.711, 29 de agosto de 2012a**. Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12711.htm> Acesso em: 28 jun. 2018.

_____. **Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012b**. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal; sobre a Carreira do Magistério Superior, de que trata a Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987; sobre o Plano de Carreira e Cargos de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico e sobre o Plano de Carreiras de Magistério do Ensino Básico Federal, de que trata a Lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008; sobre a contratação de professores substitutos, visitantes e estrangeiros, de que trata a Lei nº 8.745 de 9 de dezembro de 1993; sobre a remuneração das Carreiras e Planos Especiais do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira e do Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação, de que trata a Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006; altera remuneração do Plano de Cargos Técnico-Administrativos em Educação; altera as Leis nºs 8.745, de 9 de dezembro de 1993, 11.784, de 22 de setembro de 2008, 11.091, de 12 de janeiro de 2005, 11.892, de 29 de dezembro de 2008, 11.357, de 19 de outubro de 2006, 11.344, de 8 de setembro de 2006, 12.702, de 7 de agosto de 2012, e 8.168, de 16 de janeiro de 1991; revoga o art. 4º da Lei nº 12.677, de 25 de junho de 2012; e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12772.htm> Acesso em: 23 mar. 2019.

_____. **Lei nº 12.990, 09 de junho de 2014**. Dispõe sobre a reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12990.htm>. Acesso em: 15 jul. 2018.

_____. **Nota Técnica nº 45/2015 - SPAA/SEPPIR/PR**. Secretaria de Promoção da Igualdade Racial, 2015.

_____. **Orientação Normativa nº 03, de 1º de agosto de 2016**. Disponível em: <http://www.lex.com.br/legis_27175840_ORIENTACAO_NORMATIVA_N_3_DE_1_DE_AGOSTO_DE_2016.aspx>. Acesso em: 17 nov. 2017.

_____. **Ação Declaratória De Constitucionalidade (ADC) nº 41**, Relator(a): Min. ROBERTO BARROSO, Tribunal Pleno, julgado em 08 jun. 2017. PROCESSO ELETRÔNICO DJe-180 DIVULG 16-08-2017 PUBLIC 17-08-2017. Disponível em:

<<http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoAndamento.asp?numero=41&classe=ADC&origem=AP&recurso=0&tipoJulgamento=M>>. Acesso em: 01 jul. 2018.

_____. **PARECER n. 00028/2018/DECOR/CGU/AGU, de 23 de abril de 2018a.** Disponível em: <<https://drive.google.com/open?id=10DLjTTP45RSelaare4hZAqOHH-NMk1jj>>. Acesso em: 20 jan. 2020.

_____. **Portaria Normativa nº 04, de 04 de abril de 2018b.** Regulamenta 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 nº 12.990, de 9 de junho de 2014. Disponível em: <http://www.lex.com.br/legis_27634767_PORTARIA_NORMATIVA_N_4_DE_6_DE_ABRIL_DE_2018.aspx>. Acesso em: 15 jul. 2019.

_____. Seção Judiciária do Rio Grande do Sul 1ª Vara Federal de Pelotas. **PROCEDIMENTO COMUM Nº 5008202-09.2018.4.04.7110/RS**, 2018c.

BRESSER-PEREIRA, Luiz Carlos. A crise da América latina: consenso de Washington ou crise fiscal?. Aula magna no XVIII ENCONTRO NACIONAL DE ECONOMIA DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE CENTROS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ECONOMIA (Anpec), proferida em Brasília em 4 de dezembro de 1990. Disponível em: <<http://www.bresserpereira.org.br/papers/1991/91-AcriseAmericaLatina.pdf>>. Acesso em: 17 jan. 2020.

CAETANO, Lázaro Danilo de Araújo. **Ativismo institucional em torno dos instrumentos de ação pública:** os critérios de inclusão racial no serviço público federal. 2017. 87f. Monografia (Bacharel em Gestão de Políticas Públicas) - Universidade de Brasília, Brasília, 2017.

CAMARGO, José Márcio. Os juro do futuro. **O Estado de S. Paulo**, seção Economia & Negócios 03 jan. 2020. Disponível em: <<https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,os-juros-do-futuro,70003143027>>. Acesso em: 19 jan. 2020.

CAMPOS, Luiz Augusto de Souza Carneiro de. **Enquadrando a Esfera Pública:** a controvérsia das cotas raciais na imprensa. 2013. 276f. Tese (Doutorado em Sociologia) - Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2013.

_____. As três dimensões do racismo: Uma abordagem realista-crítica. **Rev. bras. Ci. Soc.**, v. 32, n. 95, 2017. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-69092017000300503&script=sci_abstract&tlng=pt>. Acesso em: 11 nov. 2019.

CARDOSO, Lourenço. Branquitude acrítica e crítica: A supremacia racial e o branco anti-racista. **Rev. latinoam. cienc. soc. niñez juv**, v. 8, n. 1, p. 607-630, Jan. 2010. Disponível em: <http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-715X2010000100028> Acesso em: 20 out. 2019.

CARDOSO, Tarcísio de Sá. **A epistemologia da tradução em Latour**. 2015. 284f. Tese (Doutorado em Tecnologias da Inteligência e Design Digital) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2015.

CASTELAR, Ivan et al. Uma análise dos determinantes do desempenho no concurso público. **Econ. Apl.**, v. 14, n. 1, p. 81-98, mar. 2010. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-80502010000100006&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 24 jan. 2020.

CÉSAIRE, Aimé. **Discurso sobre o colonialismo**. 1. ed. Lisboa: Livraria Sá da Costa, 1978.

CORRÊA, Diogo Silva; DE CASTRO, Rodrigo. A virada pragmática na sociologia francesa pós-bourdiesiana. In: ENCONTRO ANUAL DA ANPOCS, 38, Caxambu, 2014. **Anais...** Caxambu: ANPOCS, 2014. Disponível em: <<https://www.anpocs.org/index.php/papers-38-encontro/gt-1/gt40-1/9212-a-virada-pragmatica-na-sociologia-francesa-pos-bourdiesiana/file>>. Acesso em 06 set. 2018.

_____; DIAS, Rodrigo. Crítica e momentos críticos: *De la justification* e a guinada pragmática na sociologia francesa. **Mana**, v. 22, n. 1, p. 67-99, 2016.

COSTA, Emília Viotti da. Urbanización en el Brasil del siglo XIX. In: SOLANO, Francisco de (Coord.). **Estudios sobre la ciudad iberoamericana**. 2. ed. Consejo Superior de Investigaciones Científicas, Madrid: Ed. Rayca, 1983. Disponível em: <<https://books.google.com.br/books?id=uNooWQCtROAC&pg=PA399&lpg=PA399&dq=COSTA,+Em%20C3%ADlia+Viotti+da.+Urbanizaci%20C3%B3n+en+el+Brasil+del+siglo+XIX.&source=bl&ots=MWl1DoKzHQ&sig=ACfU3U1NEhsrcBNGcNzamrBg3TQdNaVHlg&hl=pt-BR&sa=X&ved=2ahUKEwju2eC1i4nnAhWaHLkGHfv1DIgQ6AEwEXoECAkQAQ#v=onepage&q=COSTA%20Em%20C3%ADlia%20Viotti%20da.%20Urbanizaci%20C3%B3n%20en%20el%20Brasil%20del%20siglo%20XIX.&f=false>>. Acesso em: 16 jan. 2020.

COSTA, Sergio. **Dois Atlânticos**: teoria social, anti-racismo, cosmopolitismo. Belo Horizonte: Ed. UFMG, 2006.

DIMAGGIO, P. J.; POWELL, Walter W. A gaiola de ferro revisitada: isomorfismo institucional e racionalidade coletiva nos campos organizacionais. **RAE clássicos**, v. 25, n. 2, p. 74-89, abr./jun. 2005. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rae/article/viewFile/37123/35894>>. Acesso em: 07 jul. 2019.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito Administrativo**. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

_____. **Direito administrativo**. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

DOMINGUES, Petrônio José. Negros de almas brancas? Uma ideologia do branqueamento no interior da comunidade negra em São Paulo, 1915-1930. **Estud. afro-asiát.**, v. 24, n. 3, p. 563-600, 2002. Disponível em:

<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-546X2002000300006&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 13 jun. 2019.

DUARTE, C. B.; GOMES, M. B. N.; SAGGIOMO, T. G. Observatório Interinstitucional de Ações Afirmativas das Instituições Federais de Ensino da Região Sul do Rio Grande do Sul: discussões sobre concepção, execução e avaliação. In: CONGRESSO DE PESQUISADORES/AS NEGROS/AS DA REGIÃO SUL, 4, Jaguarão, 2019. **Anais...** Jaguarão: COPENE SUL, 2019. Disponível em: <<https://www.copenesul2019.abpn.org.br/site/anais2?AREA=52>>. Acesso em: 05 jan. 2020.

DURKHEIM, Émile Durkheim. **As regras do método sociológico**. Trad. Maria Isaura Pereira de Queiroz. São Paulo: Cia. Editora Nacional, 1974.

_____. **Da divisão social do trabalho**. São Paulo: Martins Fontes, 1995.

ENAP - ESCOLA NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. **Estudos, Servidores Públicos Federais** – Raça/Cor, 2014. Brasília: Enap, 2014. Disponível em: <<http://repositorio.enap.gov.br/handle/1/1700>>. Acesso em: 12 dez. 2018.

ESTANISLAU, Bárbara; GOMOR, Eduardo; NAIME, Jéssica. **Servidores públicos federais: novos olhares e perspectivas**. Brasília: ENAP, 2015.

FACHIN, Odília. **Fundamentos de metodologia**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

FAGUNDES, Rodrigo Otávio Gomes. **Perspectivas das cotas raciais no direito brasileiro**: análise de seus fundamentos constitucionais. 2016. 169f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Universidade Fundação Mineira de Educação e Cultura, Belo Horizonte, 2016.

FANON, Frantz. **Peles Negras, Máscaras Brancas**. Salvador: EDUFBA, 2008.

FARIA, Iolanda Pinto de. **O ingresso em instituições federais de ensino superior**: um estudo interdisciplinar das cotas para discentes e docentes. 2015. 110f. Dissertação (Mestrado em Estudos Interdisciplinares sobre a Universidade) - Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2015.

FERES JR., João; DAFLON, Verônica Toste. Ação afirmativa em perspectiva internacional: estudos de casos. In: FERES JR., João; OLIVEIRA, Mariana Pombo; DAFLON, Toste (Orgs.). **Guia Bibliográfico Multidisciplinar**: Ação Afirmativa Brasil -África do Sul-Índia-EUA. Rio de Janeiro: DP&A, 2007.

_____. Ação afirmativa na Índia e no Brasil: um estudo da retórica acadêmica. **Sociologias**, v. 17, n. 40, p. 92-123, dez. 2015. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1517-45222015000300092&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 07 jun. 2019.

FERREIRA, Gianmarco Loures. **Sub-representação legal nas ações afirmativas**: a lei de cotas nos concursos públicos. 2016. 222f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Universidade de Brasília, Brasília, 2016.

FOLLMANN, José Ivo; PINHEIRO, Adevanir Aparecida. A categoria raça nas Ciências Sociais: revisitando alguns processos políticos, sociais e culturais na história do Brasil. **Ciências Sociais Unisinos**, v. 49, n. 1, p. 26-29, jan./abr. 2013. Universidade do Vale do Rio dos Sinos. São Leopoldo, Brasil.

FONTOURA, Daniele dos Santos. **Mercado de Trabalho do setor público**: um olhar sobre uma unidade da secretaria da receita federal do Brasil. 2010. 180f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2010.

FREIRE, Leticia Luna. A ciência em ação de Bruno Latour. **Cadernos IHU ideias**, ano 11, n. 192, 2013a.

_____. Ciência e Tecnologia no olhar de Bruno Latour. **Inf. Inf.**, v. 18, n. 3, p. 275-281, set./dez. 2013b.

FURG - UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE. **Resolução nº 09, de 14 de agosto de 2009**. Dispõe sobre a criação do Programa de Ação Inclusiva - PROAI. Disponível em: <<http://www.conselho.furg.br/delibera/consun/01909.htm>>. Acesso em: 06 jan. 2020.

_____. **Resolução nº 04, de 29 de março de 2019a**. Dispõe sobre o programa de ações afirmativas para negros, indígenas, quilombolas e pessoas com deficiência nos cursos de Pós-Graduação lato sensu e stricto sensu da FURG. Disponível em: <https://proesp.furg.br/images/arquivos_proesp/diposg/legislacao/03-04-19-proaaf-pg-furg.pdf>. Acesso em 06 jan. 2020.

_____. **Proplad lança Anuário Estatístico 2019b**. FURG, 05/08/2019. Disponível em: <<https://www.furg.br/es/noticias/noticias-institucional/proplad-lanca-anuario-estatistico-2019>>. Acesso em: 12 jun. 2019.

GIDDENS, Anthony. **Sociologia**. 6. ed. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2008.

GIL, Antônio C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

GOMES, Joaquim Barbosa. **Princípios Constitucionais da Igualdade**: o direito como instrumento de transformação social, a experiência dos EUA. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

GOMES, Nilma Lino. Educação e Relações Raciais: Refletindo sobre Algumas Estratégias de Atuação. In: MUNANGA, Kabenguele (org.). **Superando o racismo na escola**. Brasília: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade, 2005. p. 143-154.

GOMES, Mariana Selister. A construção da democracia racial brasileira: o nordeste de Gilberto Freyre e o Rio Grande do sul de Dante Laytano. In: ENCONTRO

ESTADUAL DE HISTÓRIA DA ANPUH/RS, 9, Porto Alegre, 2008, **Anais...** Porto Alegre: ANPUH, 2008. Disponível em: <<http://www.eeh2008.anpuh-rs.org.br/site/anaiseletronicos>>. Acesso em: 14 jul. 2018.

GOMES, Mara Beatriz Nunes. Serviço público e recorte racial: na trilha das assimetrias do panorama brasileiro. In: ALAS, Lima/Peru, 1º a 06 de dezembro de 2019. **Anais...** Lima: ALAS, 2019.

GOMES, Mara Beatriz Nunes; SPOLLE, Marcus Vinicius. Cotas e controvérsias: as assimetrias de uma discussão racial. In: ENCONTRO DA PÓS-GRADUAÇÃO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS, 20, Pelotas, 2018. **Anais...** Pelotas: ENPOS UFPEL, 2018.

GONÇALVES E SILVA, Petronilha Beatriz. Aprender, ensinar e relações étnico-raciais no Brasil. **Educação**, ano XXX, n. 3 (63), p. 489-506, set./dez. 2007.

GROSFOGUEL, Ramón. A estrutura do conhecimento nas universidades ocidentalizadas: racismo/sexismo epistêmico e os quatro genocídios/epistemicídios do longo século XVI. **Soc. estado**, v. 31, n. 1, p. 25-49, abr. 2016. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-69922016000100025&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 24 dez. 2019.

GUIMARÃES, Antonio Sérgio Alfredo. **Racismo e anti-racismo no Brasil**. Novos Estudos CEBRAP, N.º 43, novembro 1995. p. 26-44.

_____. Tomando partido. In: **Racismo e anti-racismo no Brasil**. São Paulo: Editora 34, 1999. p. 164-254.

_____. Acesso de negros às universidades públicas. **Cadernos de Pesquisa**, n.118, p. 247-268, 2003. Disponível: <<http://dx.doi.org/10.1590/S0100-15742003000100010>>. Acesso em: 14 jun. 2018.

_____. Formações nacionais de classe e raça. **Tempo soc.**, v. 28, n. 2, p. 161-182, ago. 2016. Disponível: <<http://www.scielo.br/scielo>>. Acesso em: 04 mai. 2018.

HELAL, Diogo Henrique; FERNANDES, Danielle Cireno; NEVES, Jorge Alexandre Barbosa. O acesso a cargos públicos no Brasil: meritocracia ou reprodução social? In: ENCONTRO DA ANPAD, 32, Rio de Janeiro, 06 a 10 de setembro de 2008. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2008. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/diversos/down_zips/38/APS-A2380.pdf>. Acesso em: 17 fev. 2020.

HOUFBAUER, Andreas. Candomblé *versus* movimento negro? In: **Uma história de branqueamento ou o negro em questão**. São Paulo: UNESP, 2006. p. 342-406.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Taxa de desocupação no trimestre. **IBGE**, 2019. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/busca.html?searchword=desemprego&searchphrase=all>>. Acesso em: 18 jan. 2020.

INEP - INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA. Censo da Educação Superior 2018 – Divulgação dos Resultados. **Inep**, 2018. Disponível em: <http://download.inep.gov.br/educacao_superior/censo_superior/documentos/2019/apresentacao_censo_superior2018.pdf>. Acesso em: 24 jan. 2020.

IPEA - INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça – 1995 a 2015. **Ipea**, 06 mar. 2017. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=29526> Acesso em: 03 dez. 2018.

_____. Três décadas de evolução do funcionalismo público no Brasil (1986 - 2017): Atlas do Estado brasileiro. **Ipea**, 18 dez. 2018. Disponível em: <<http://www.ipea.gov.br/atlasestado/download/154/tres-decadas-de-funcionalismo-brasileiro-1986-2017>>. Acesso em: 07 nov. 2019.

JUSTEN FILHO, Marçal. **Curso de Direito Administrativo**. 6. d. Belo Horizonte: Fórum, 2010.

_____. **Curso de Direito Administrativo**. 4. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2016.

JUSTIÇA decide sobre as cotas em universidades. **Gazeta do Povo**, 02 Mar. 2010. Disponível em: <<https://www.gazetadopovo.com.br/educacao/vida-na-universidade/vestibular/justica-decide-sobre-as-cotas-em-universidades-bazkjh6pu7cf3fqrmutc3ta>>. Acesso em: 02 jul. 2018.

KANTORSKI, Leonardo Prado. **Expurgo de docentes na lógica da Doutrina de Segurança Nacional: o caso da FURG (1969-1977)**. 2011. 253f. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) - Universidade Federal de Pelotas, Pelotas, 2011.

KUHN, Thomas. **A estrutura das revoluções científicas**. 5. ed. São Paulo: Perspectiva, 1996.

LATOUR, Bruno. **Ciência em ação: como seguir cientistas e engenheiros sociedade afora**. São Paulo: Editora Unesp, 2000.

_____. **A esperança de Pandora: ensaios sobre a realidade dos estudos científicos**. Bauru: EDUSC, 2001.

_____. **Reassembling the Social: An Introduction to Actor-Network Theory**. Oxford: Oxford University Press, 2005.

_____. **Jamais fomos modernos: ensaio de antropologia simétrica**. 2. ed. Rio de Janeiro: Ed. 34, 2009.

_____. **Reagregando o social**. Uma introdução à teoria do Ator-Rede. Salvador: EDUFBA; Bauru: EDUSC, 2012.

LEMOS, André. A comunicação das coisas. Internet das Coisas e Teoria Ator-Rede. Etiquetas de radiofrequência em uniformes escolares na Bahia. In: PESSOA, Fernando (org.). **Cyber Arte Cultura**. A trama das Redes. Seminários Internacionais Museu Vale. Rio de Janeiro: ES Museu Vale, 2013a. p. 18-47.

LEMOS, André; RODRIGUES, Leonardo. Internet das coisas, automatismo e fotografia: uma análise pela Teoria Ator-Rede. **Cibercultura**, v. 21, n. 3, p. 1016-1040, set./dez. 2014.

LIPSKY, Michael. **Burocracia de nível de rua**: dilemas do indivíduo nos serviços públicos. Brasília: Enap, 2019.

LORENZI, Bruno Rossi; ANDRADE, Thales Novaes de. Latour e Bourdieu: rediscutindo as controvérsias. **Teoria & Pesquisa: Revista de Ciência Política**, v. 20, n. 2, p. 107-121, 2011. Disponível em: <<http://www.teoriaepesquisa.ufscar.br/index.php/tp/article/viewFile/266/196>>. Acesso em: 25 jun. 2018.

LÖWY, Michael. “A contrapelo”. A concepção dialética da cultura nas teses de Walter Benjamin (1940). **Lutas Sociais**, n. 25-26, p. 20-28, jun. 2011. Disponível em: <<https://revistas.pucsp.br/ls/article/view/18578>>. Acesso em: 09 jun. 2019.

MARINS, Mani Tebet A. **Bolsa Família** – questões de gênero e moralidades. Rio de Janeiro: Editora UFRJ, 2017.

MEIER, Kenneth J.; WRINKLE, Robert D.; POLINARD, J. L. Representative Bureaucracy and Distributional Equity: Addressing the Hard Question. **The Journal of Politics**, v. 61, n. 4, p. 1025-1039, nov. 1999.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito administrativo brasileiro**. 39. ed. São Paulo: Malheiros, 2013.

MELLO, Celso Antônio Bandeira. **Discrecionalidade e controle jurisdicional**. 2. ed. 10. tiragem. São Paulo: Malheiros, 2010.

_____. **Curso de direito administrativo**. 31. ed. São Paulo: Malheiros, 2014.

MELLO, Adilson da Silva; GARRIDO, Guilherme; VEIGA, Camila Lorrachio. Cartografia de controvérsias como procedimento metodológico: mapeando processos culturais em uma associação de Artesãos de Maria da Fé/MG. **ECCOM - Educação, Cultura e Comunicação**, v. 07, n. 14, p. 93-110, jul./dez. 2016. Disponível em: <<http://unifatea.com.br/seer3/index.php/ECCOM/article/view/484/434>>. Acesso em: 25 jun. 2018.

MELLO, Luiz; RESENDE, Ubiratan Pereira de. Concursos públicos para docentes de universidades federais na perspectiva da Lei 12.990/2014: desafios à reserva de vagas para candidatas/os negras/os. **Soc. estado.**, v. 34, n. 1, p. 161-184, jan.

2019. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-69922019000100161&lang=pt>. Acesso em: 06 Jul. 2019.

_____; RIOS, Flávia. Desigualdades raciais na carreira de magistério superior e as cotas para negras e negros nos concursos públicos de universidades federais.

CEBRAP, 2019. Disponível em: <<http://novosestudos.uol.com.br/desigualdades-raciais-na-carreira-de-magisterio-superior-e-as-cotas-para-negras-e-negros-nos-concursos-publicos-de-universidades-federais/>>. Acesso em: 24 jan. 2020.

MESSINA, Graciela. **Estudio sobre el estado da arte de la investigacion acerca de la formación docente en los noventa**. Organización de Estados Iberoamericanos para La Educación, La Ciencia y La Cultura. México: Reunión de consulta técnica sobre investigación en formación del profesorado, 1998.

MILLS, Wright C. **A imaginação sociológica**. 2. ed. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1969.

MIRANDA, Thiago Maços de Oliveira. **Políticas de ação afirmativa em concursos públicos federais**: um estudo sobre a Lei nº 12.990/2014. 2015. 76f. Dissertação (Mestrado em Administração Pública) - Fundação Getúlio Vargas, Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas, Rio de Janeiro, 2015.

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

MOREIRA, Alexandre Varela. **O novo espírito do serviço público em Brasília: o trabalho estranhado e a vocação para o consumo**. 2016. 140f. Dissertação (Mestrado em Sociologia) - Universidade de Brasília, Brasília, 2016.

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, jul./dez. 2001.

_____. A preponderante geografia dos corpos. Entrevista especial com Kabengele Munanga. [Entrevista concedida a Leslie Chaves]. **Revista IHU ON-LINE**, 15 nov. 2015.

NITAHARA, Akemi. Funcionalismo tem 11,5 milhões de pessoas e custa R\$ 725 bilhões. **Agência Brasil**, 18 dez. 2018. Disponível em: <<http://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2018-12/atlas-aponta-que-servico-publico-cresceu-menos-que-o-setor-privado>>. Acesso em: 07 nov. 2019.

NOGUEIRA, Oracy. Preconceito racial de marca e preconceito racial de origem: sugestão de um quadro de referência para a interpretação do material sobre relações raciais no Brasil. **Tempo soc.**, v. 19, n. 1, p. 287-308, Jun. 2007.

NOGUEIRA, Bruno de Oliveira Santos Paiva. **Concurseiros**: motivos e métodos para ingressar no serviço público. 2015. 113f. Dissertação (Mestrado em Sociologia) - Universidade Brasília, Brasília, 2015.

NOVAES, André. Consenso de Washington: Crise do Estado Desenvolvimentista e seus Efeitos Sociais – Um Balanço Crítico. **Revista Ensaios**, n. 1, v. 1, dez. 2008.

NUNES, Georgina Helena Lima. Cartografias do sul do país e pedagogias para uma educação escolar quilombola. In: SOUZA, Edileuza Penha de; NUNES, Georgina Helena Lima; MELO, Viviane Ferreira de (Orgs.). **Educação, Pedagogias e Processos de Escolarização: Memória, territorialidade e experiências de educação escolar quilombola no Brasil**. Pelotas: Ed. UFPel, 2016a. p. 159-179.

_____. Universidade Federal de Pelotas e o processo afirmativo da inclusão étnico-racial no acesso e permanência ao ensino superior: primeiras reflexões. In: NUNES, Georgina Helena Lima (Org.). **Ações afirmativas nas instituições federais da região sul: o desafio da permanência, avaliação e acompanhamento**. Pelotas: Ed. UFPel, 2016b. p. 61-85.

_____. SANTOS, Vendas Augusto dos. Sistema de cotas, fraude e hiper-racismo no Brasil. **Revista Mexicana de Sociologia**, v. 81, n. 3, mai. 2019. Disponível em: <<http://revistamexicanadesociologia.unam.mx/index.php/rms/article/view/57924>>. Acesso em: 21 fev 2020.

OLIVEIRA, Gercina Alves de. A Burocracia Weberiana e a Administração Federal Brasileira. **R. Adm. públ.**, v. 4. n. 2, p. 47-70, jul./dez. 1970.

OLIVEIRA, Eveline Nogueira Pinheiro de; MOITA, Dimitre Sampaio; AQUINO, Cassio Adriano Braz de. O Empreendedor na Era do Trabalho Precário: relações entre empreendedorismo e precarização laboral. **Rev. psicol. polít.**, v. 16, n. 36, p. 207-226, ago. 2016. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1519-549X201600020000>. Acesso em: 22 jan. 2020.

OSÓRIO, Rafael Guerreiro. O sistema classificatório de “cor ou raça” do IBGE. **Ipea**, nov. 2003.

PAULANI, Leda Maria. O projeto neoliberal para a sociedade brasileira: sua dinâmica e seus impasses. In: LIMA, J. C. F.; NEVES, L. M. W. (Orgs.) **Fundamentos da educação escolar do Brasil contemporâneo**. Rio de Janeiro: Editora FIOCRUZ, 2006. p. 67-107.

PESSOA, Heitor Vinícius Bento. **Equidade e meritocracia: um estudo de caso da política de cotas raciais para afrodescendentes no serviço público federal, na perspectiva dos direitos humanos**. 2016. 218f. Dissertação (Mestrado em Ciência Política) - Centro Universitário UNIEURO, Brasília, 2016.

PIEIDADE, Vilma. **Dororidade**. [s. i.] 2017.

PINHEIRO, Adevanir Aparecida. **Identidade Étnico-racial e Universidade: a dinâmica da visibilidade da afrodescendente e implicações eurodescendentes, em três instituições de ensino superior no sul do País**. 2001. 340f. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) - Universidade do Vale do Rio Dos Sinos (UNISINOS), São Leopoldo, 2011.

PINHEIRO, Adevanir Aparecida; FOLMANN, José Ivo. Negros e Brancos no Brasil: três pontos de reflexão. **Revista eletrônica do grupo de pesquisa Identidade!**, v. 16, n. 2, 2011. Disponível em: <<http://periodicos.est.edu.br/index.php/identidade/article/view/244/246>>. Acesso em: 01 ago. 2019.

PINTO, Clovis Cerretto; DOMENICO, Silvia Marcia Russi De. Teoria Ator-Rede em Estudos Organizacionais: Encontrando Caminhos via Cartografia de Controvérsias. In: ENEO ENCONTRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS (ANPAD), Gramado/RS, 2014. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/2014_EnEO147.pdf>. Acessado em: 19 jun. 2018.

PIOVESAN, Flávia. Ações Afirmativas e Direitos Humanos. **Revista USP**, n. 69, mar./mai. 2006. Disponível em: <www.periodicos.usp.br/revusp/article/download/13511/15329>. Acesso em: 11 nov. 2017.

PIRES, Plínio de Melo. **Sistema de cotas como instrumento de ação afirmativa: estudo sobre o ingresso de negros no funcionalismo público brasileiro**. 2015. 99f. Dissertação (Mestrado em Direito, Relações Internacionais e Desenvolvimento) - Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2015.

QUIJANO, Anibal. Colonialidade do poder, eurocentrismo e América Latina. In: LANDER, E. (Org.). **A colonialidade do saber: eurocentrismo e ciências sociais. Perspectivas latino-americanas**. Colección Sur Sur. Buenos Aires: CLACSO, set. 2005. p. 227-278.

RAY, Victor. Theory of racialized organizations. **American Sociological Review**, v. 84, n. 1, p. 26-53, fev. 2019. Disponível em: <<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0003122418822335#articleCitationDownloadContainer>>. Acesso em: 07 jul. 2019.

ROCHA, Rosa Margarida de Carvalho; TRINDADE, Azoilda Loretto da. Ensino Fundamental. In: Ministério da Educação / Secretaria da Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade (SECAD). **Orientações e Ações para Educação das Relações Étnico-Raciais Brasília**: SECAD, 2006.

RODRIGUES, Lilian Segnini. **Políticas públicas no combate à desigualdade racial: uma análise da implementação da Lei nº 12.990/2014 em uma Instituição Federal de Ensino Superior**. 2017. 122f. Dissertação (Mestrado em Gestão de Organizações e Sistemas Públicos) - Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2017.

ROMANOWSKI, J. P.; ENS, R. T. As pesquisas denominadas do tipo “Estado da Arte”. **Diálogos Educacionais**, v. 6, n. 6, p. 37-50, 2006.

RUDIO, Franz Victor. **Introdução ao projeto de pesquisa**. 11. ed. Petrópolis: Vozes, 1986.

SALES JR., Laurentino. **Raça e justiça: o mito da democracia racial e o racismo institucional no fluxo da justiça.** 2006. 466f. Tese (Doutorado em Sociologia) - Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2006.

SALES, José Albio Moreira de et al. Cartografia da pesquisa em artes nos programas de pós-graduação em educação da região nordeste. In: REUNIÃO NACIONAL ANPED, 38, São Luís/Maranhão, 01 a 05 de outubro de 2017. **Anais...** São Luís: ANPED, 2017.

SANTOS, Boaventura de Souza. **A globalização e as ciências sociais.** 2. ed. São Paulo: Cortez, 2002.

SANTOS, Sales Augusto. A Lei nº 12.711/2012: o delito de ser negro? In: NUNES, Georgina Helena Lima (Org.). **Ações afirmativas nas instituições federais da região sul: o desafio da permanência, avaliação e acompanhamento.** Pelotas: Ed. UFPel, 2016. p. 99-119.

SANTOS, Jocélio Teles dos (Org.). **Cotas Nas Universidades: Análises Dos Processos De Decisão.** Salvador: CEAO, 2012. Disponível em: <http://www.redeacaoafirmativa.ceao.ufba.br/uploads/ceao_livro_2012_JTSantos.pdf> Acesso em: 13 jun. 2018.

SANTOS, Raquel Amorim. Racismo científico no brasil pós-escravatura. **Revista Contemporânea de Educação**, v. 12., n. 25, set./dez. 2017. Disponível em: <<https://revistas.ufrj.br/index.php/rce/article/view/11956>>. Acesso em: 28 nov. 2019.

SANTOS, Adilson Pereira dos. **Implementação da lei de cotas em três universidades federais mineiras.** 2018. 221f. Tese (Doutorado em Educação) - Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Educação, Belo Horizonte, 2018.

SANTOS, Adilson Pereira; ESTEVAM, Vanessa das. As comissões de heteroidentificação racial nas instituições federais de ensino: panorama atual e perspectiva. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE PESQUISADORES NEGROS (COPENE), 12 a 17 de outubro de 2018, Uberlândia/MG. **Anais...** Disponível em: <<https://www.copene2018.eventos.dype.com.br/site/anaiscomplementares>>. Acesso em: 03 jun. 2019.

SARINGER, Giuliana. Negros respondem por dois em cada três desempregados no país. **R7**, 22 ago. 2019. Disponível em: <<https://noticias.r7.com/economia/negros-responderem-por-dois-em-cada-tres-desempregados-no-pais-22082019>>. Acesso em: 23 jan. 2020.

SARMENTO, Daniel. **Políticas de Ação Afirmativa Étnico-Raciais nos Concursos do Ministério Público: o papel do CNMP.** Rio de Janeiro: Procuradoria Regional da República, 2013. Disponível em: <<http://www.dsarmento.adv.br/content/3-publicacoes/22-politicas-de-acao-afirmativa-etnico-raciais-nos-concursos-do-ministerio-publico-o-papel-do-cnmp/politicas-de-acao-afirmativa-etnico-raciais-nos-concursos-do-ministerio-publico-o-papel-do-cnmp-daniel-sarmento.pdf>>. Acesso em: 11 nov. 2018.

SCHIRATO, Vitor Rhein. **A noção de serviço público em regime de competição**. 2011. 323f. Tese (Doutorado em Direito) - Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011.

SILVA, Hélio R. S. A situação etnográfica: andar e ver. **Horizontes Antropológicos**, v. 15, n. 32, jul./dez. 2009. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-71832009000200008&lng=pt&tlng=pt>. Acesso em: 09 set. 2018.

SILVA, José Afonso da. **O constitucionalismo brasileiro**: evolução institucional. São Paulo: Malheiros, 2011.

SILVA, Layra Patricia G. Farias e. **Serviço público**: o que pensam os concurseiros? 2015. 81f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade de Fortaleza, Ceará, 2015.

SILVA, Paulo Vinicius da; TRIGO, Rosa Amália Espejo; MARÇAL, José Antonio. Movimentos negros e direitos humanos. In: NUNES, Georgina Helena Lima; GOMES, Arilson dos Santos; BAPTISTA, Jean Tiago (Orgs.). **Anais do 1º COPENE SUL: lei 10.639/03: dez anos rompendo fronteiras territoriais, identitárias, culturais, sociais, acadêmicas e políticas no âmbito das relações étnico-raciais na Região Sul**. Pelotas: Ed. UFPel, 2015.

SOARES NETO, Paulo Byron Oliveira. Direito administrativo introdutório. **Adlogados**, 2017. Disponível em: <<https://www.adlogados.com.br/artigos/visualizar/direito-administrativo-introdutorio47>>. Acesso em: 23 jan. 2020.

SOUZA, Celina. Políticas públicas: uma revisão da literatura. **Sociologias**, ano 8, n. 16, p. 20-45, jul./dez. 2006.

SOUZA, Marcilene Garcia de. **Ações afirmativas e inclusão de negros por cotas raciais nos serviços públicos do Paraná**. 2010. 457f. Tese (Doutorado em Sociologia) - Universidade Estadual Paulista, Faculdade de Ciências e Letras de Araraquara, Araraquara, 2010.

THEODORO, Mário. A formação do mercado de trabalho e a questão racial no Brasil. In: _____; JACCOUD, L.; OSÓRIO, R.; SOARES, S. (Orgs.). **As políticas públicas e a desigualdade racial no Brasil: 120 anos após a abolição**. 1. ed. Brasília: IPEA, 2008. p. 15-44.

UFPel - UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS. **Resolução nº 05, de 26 de abril de 2017**. Dispõe sobre a política de ações afirmativas para pessoas negras, quilombolas, indígenas e pessoas com deficiência nos Programas de Pós-Graduação lato sensu e stricto sensu da UFPel. Disponível em: <<https://wp.ufpel.edu.br/scs/files/2010/08/Resolu%C3%A7%C3%A3o-n.-05-de-26-de-abril-de-2017.pdf>>. Acesso em: 05 jun. 2019.

_____. **Manual de normas UFPel para trabalhos acadêmicos**. Pelotas: Editora da UFPel, 2019.

UFPEL 50 ANOS. [2019]. Disponível em: <<https://wp.ufpel.edu.br/ufpel50anos/50-anos/>>. Acesso em: 13 set. 2019.

VANDENBERGUE, Frédéric. Construção e crítica na nova sociologia francesa. **Soc. estado**, v. 21, n. 2, p. 315-366, ago. 2016. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-69922006000200003&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 12 jun. 2019.

VARGAS, Jonas Moreira. Abastecendo plantations: A inserção do charque fabricado em Pelotas (RS) no comércio atlântico das carnes e a sua concorrência com os produtores platinos (século XIX). **História**, v. 33, n. 2, p. 540-566, dez. 2014. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-90742014000200540>. Acesso em: 10 fev. 2020.

VAZ, Livia Maria Santana e Sant'Anna. As comissões de verificação e o direito à (dever de) proteção contra a falsidade de autodeclarações raciais. In: DIAS, Gleidson Renato Martins; FABER TAVARES JUNIOR, Paulo Roberto (Orgs.). **Heteroidentificação e cotas raciais**: dúvidas, metodologias e procedimentos. Canoas: IFRS Campus Canoas, 2018. p. 32-78.

VELHO, Gilberto. Observando o familiar. In: NUNES, E. de O. (Org.). **A aventura sociológica**: objetividade, paixão, improviso e método na pesquisa social. Rio de Janeiro: Zahar, 1978.

VENTURINI, T. Diving in magma: how to explore controversies with actor-network theory. **Public Understanding of Science**, v. 19, n. 3, p. 258-273, 2010.

VENTURINI, Anna Carolina. Ações afirmativas para pós-graduação e padrões de mudança institucional. In: ENCONTRO ANUAL DA ANPOCS, 42, Caxambú/MG, 2018. **Anais...** Caxambú: ANPOCS, 2018.

WEBER, Max. **Ensaio de Sociologia**. 5ª ed. Rio de Janeiro: LTC Editora, 1982.

_____. **A ética protestante e o “espírito” do capitalismo**. São Paulo: Companhia das Letras, 2004.

YIN, Robert K. **Estudo de caso**: planejamento e métodos. Porto Alegre: Bookman, 2001.

Apêndices

Apêndice A - Categorias de análises dos editais

Análise dos editais de ingresso no quadro permanente de servidores públicos da FURG - docentes														
Período: 10/06/2014 a 31/12/2018														
Ordem	Ano	Quantidade de editais no ano	N.º do edital	Data do Edital	Data D.O.U.	N.º total de vagas do edital	N.º de vagas reservadas para negros/as	N.º de vagas a serem reservadas para negros/as, cf. Lei 12.990/2014*	Unidade(s) de lotação	Conceituação do sujeito da política	Órgão e/ou unidades responsáveis pelo gerenciamento do concurso	Participação de instâncias administrativas relativas às AAs no processo seletivo	Reserva de vagas p/ negros/as em todas as fases da seleção	Observações
1	2014	1	015	14/07/2014	Não informado no site	04	0	1	Escola de Engenharia - EE; Escola de Química e Alimentos - EQA; Instituto de Letras e Artes - ILA; Instituto de Oceanografia - IO	Sem Lei 12.990	Banca Examinadora; Conselho da Unidade e Conselho Universitário. Banca	Sem Lei 12.990	Sem Lei 12.990	
2		2	016	28/07/2014	Não informado no site	01	0	0	Instituto de Ciências Humanas e da Informação - ICHI	Sem Lei 12.990	Banca Examinadora; Conselho da Unidade e Conselho Universitário. Banca	Sem Lei 12.990	Sem Lei 12.990	
3		3	018	16/09/2014	Não informado no site	07	0	1	Escola de Química e Alimentos - EQA; Instituto de Letras e Artes - ILA; Faculdade de Medicina - FAMED	Sem Lei 12.990	Banca Examinadora; Conselho da Unidade e Conselho Universitário. Banca	Sem Lei 12.990	Sem Lei 12.990	A Escola de Química e Alimentos - EQA abriu 02 (dois) processos distintos par o mesmo cargo e nível - as áreas do conhecimento eram distintas.
4		4	020	23/09/2014	26/09/2014 - informação em uma retificação	29	0	6	Faculdade de Medicina - FAMED; Instituto de Ciências Econômicas Administrativas e Contábeis - ICEAC; Instituto de Ciências Humanas e da Informação - ICHI; Escola de Química e Alimentos - EQA; Instituto de Ciências Biológicas - ICB; Escola de Enfermagem - EENF; Instituto de Letras e Artes - ILA; Instituto de Oceanografia - IO; Instituto de Matemática, Estatística e Física - IMEF; Faculdade de Direito - FADIR	Sem Lei 12.990	Banca Examinadora; Conselho da Unidade e Conselho Universitário. Banca	Sem Lei 12.990	Sem Lei 12.990	Instituto de Ciências Econômicas Administrativas e Contábeis - ICEAC abriu no mesmo edital 02 (dois) processos distintos para o mesmo cargo e nível, cada processo com 03 (três) vagas, sendo todas as 06 (seis) vagas destinadas para atuar no Campus de Santa Vitória do Palmar/RS. A mesma situação ocorreu no mesmo campus com o Instituto de Ciências Humanas e da Informação - ICHI, sendo o total de duas vagas, 01 em cada processo. A situação se repetiu no Campus de Santo Antônio da Patrulha/RS em relação à Escola de Química e Alimentos - EQA: 03 vagas destinadas ao mesmo lugar foram segmentadas. O mesmo padrão se repetiu no Instituto de Ciências Biológicas - ICB em relação 04 (quatro) vagas: 03 (três) para o Campus de São Lourenço do Sul/RS e 01 sem identificação. No Instituto de Letras e Artes - ILA, as 02 (duas) vagas foram separadas em processo distintos destinados ao Campus de São Lourenço do Sul/RS e ao Campus de Santa Vitória do Palmar/RS. A Faculdade de Direito - FADIR repetiu a prática nas 06 (seis) vagas destinadas neste edital ao Campus de Santa Vitória do Palmar/RS.
5		5	021	30/09/2014	Não informado no site	03	0	1	Instituto de Letras e Artes - ILA; Instituto de Oceanografia - IO; Instituto de Matemática, Estatística e Física - IMEF	Sem Lei 12.990	Banca Examinadora; Conselho da Unidade e Conselho Universitário. Banca	Sem Lei 12.990	Sem Lei 12.990	
6		6	022	06/11/2014	Não informado no site	02	0	0	Instituto de Ciências Biológicas - ICB; Instituto de Ciências Econômicas Administrativas e Contábeis - ICEAC	Sem Lei 12.990	Banca Examinadora; Conselho da Unidade e Conselho Universitário. Banca	Sem Lei 12.990	Sem Lei 12.990	
7		7	023	19/11/2014	Não informado no site	02	0	0	Instituto de Oceanografia - IO; Escola de Enfermagem - EENF	Sem Lei 12.990	Banca Examinadora; Conselho da Unidade e Conselho Universitário. Banca	Sem Lei 12.990	Sem Lei 12.990	
8		8	024	09/12/2014	Não informado no site	02	0	0	Instituto de Matemática, Estatística e Física - IMEF; Instituto de Letras e Artes - ILA	Sem Lei 12.990	Banca Examinadora; Conselho da Unidade e Conselho Universitário. Banca	Sem Lei 12.990	Sem Lei 12.990	
9		9	025	19/12/2014	Não informado no site - a data do DOU mencionada na retificação anexada no site em 16/01/2015 é	02	0	0	Faculdade de Medicina - FAMED; Instituto de Ciências Econômicas Administrativas e Contábeis - ICEAC	Sem Lei 12.990	Banca Examinadora; Conselho da Unidade e Conselho Universitário. Banca	Sem Lei 12.990	Sem Lei 12.990	
10		10	026	29/12/2014	Não informado no site	01	0	0	Instituto de Oceanografia - IO	Sem Lei 12.990	Banca Examinadora; Conselho da Unidade e Conselho Universitário. Banca	Sem Lei 12.990	Sem Lei 12.990	

Total de vagas ofertadas em 2014:				53									
Total de vagas reservadas p/ negros/as em 2014:				0									
Total de vagas que deveriam ter sido reservadas p/ negros/as em 2014:				9									
11	1	03	06/03/2015	Não informado no site	01	0	0	Instituto de Letras e Artes - ILA	Sem Lei 12.990	Banca Examinadora; Conselho da Unidade e Conselho Universitário.	Sem Lei 12.990	Sem Lei 12.990	
12	2	05	17/03/2015	Não informado no site	01	0	0	Faculdade de Medicina - FAMED	Sem Lei 12.990	Banca Examinadora; Conselho da Unidade e Conselho Universitário.	Sem Lei 12.990	Sem Lei 12.990	
13	3	06	19/03/2015	Não informado no site	02	0	0	Faculdade de Medicina - FAMED	Sem Lei 12.990	Banca Examinadora; Conselho da Unidade e Conselho Universitário.	Sem Lei 12.990	Sem Lei 12.990	
14	4	08	26/03/2015	Não informado no site	01	0	0	Escola de Enfermagem - EENF	Sem Lei 12.990	Banca Examinadora; Conselho da Unidade e Conselho Universitário.	Sem Lei 12.990	Sem Lei 12.990	
15	5	09	14/04/2015	Não informado no site	01	0	0	Faculdade de Medicina - FAMED	Sem Lei 12.990	Banca Examinadora; Conselho da Unidade e Conselho Universitário.	Sem Lei 12.990	Sem Lei 12.990	
16	6	011	29/04/2015	Não informado no site	01	0	0	Instituto de Ciências Econômicas Administrativas e Contábeis - ICEAC	Sem Lei 12.990	Banca Examinadora; Conselho da Unidade e Conselho Universitário.	Sem Lei 12.990	Sem Lei 12.990	
17	7	013	19/05/2015	Não informado no site	01	0	0	Instituto de Matemática, Estatística e Física - IMEF	Sem Lei 12.990	Banca Examinadora; Conselho da Unidade e Conselho Universitário.	Sem Lei 12.990	Sem Lei 12.990	
18	8	014	21/05/2015	Não informado no site	01	0	0	Instituto de Ciências Humanas e da Informação - ICHI	Sem Lei 12.990	Banca Examinadora; Conselho da Unidade e Conselho Universitário.	Sem Lei 12.990	Sem Lei 12.990	
19	9	015	18/06/2015	29/06/2015 - informação na prorrogação	03	0	1	Instituto de Ciências Biológicas - ICB; Escola de Engenharia - EE	Sem Lei 12.990	Banca Examinadora; Conselho da Unidade e Conselho Universitário.	Sem Lei 12.990	Sem Lei 12.990	Neste edital a Escola de Engenharia - EE disponibilizou 02 (duas) vagas do mesmo cargo em processos distintos, ambas para atuar no Campus de Rio Grande em áreas do conhecimento distintas.
20	10	016	13/07/2015	Não informado no site	01	0	0	Escola de Química e Alimentos - EQA	Sem Lei 12.990	Banca Examinadora; Conselho da Unidade e Conselho Universitário.	Sem Lei 12.990	Sem Lei 12.990	
21	11	018	24/07/2015	10/08/2015 - informação na prorrogação	01	0	0	Instituto de Educação - IE -	Sem Lei 12.990	Banca Examinadora; Conselho da Unidade e Conselho Universitário.	Sem Lei 12.990	Sem Lei 12.990	
22	12	022	29/09/2015	07/10/2015 - informação em retificação	01	0	0	Faculdade de Medicina - FAMED	Sem Lei 12.990	Banca Examinadora; Conselho da Unidade e Conselho Universitário.	Sem Lei 12.990	Sem Lei 12.990	

23	13	023	09/10/2015	Não informado no site	03	0	1	Instituto de Oceanografia - IO; Instituto de Letras e Artes - ILA	Sem Lei 12.990	Banca Examinadora; Conselho da Unidade e Conselho Universitário.	Sem Lei 12.990	Sem Lei 12.990	Neste edital Instituto de Oceanografia - IO disponibilizou 02 (duas) vagas do mesmo cargo em processos distintos, ambas para atuar no Campus de Rio Grande em áreas do conhecimento distintas.
24	14	024	09/10/2015	19/10/2015 - informação em retificação	02	0	0	Instituto de Ciências Humanas e da Informação - ICHI; Instituto de Letras e Artes - ILA	Sem Lei 12.990	Banca Examinadora; Conselho da Unidade e Conselho Universitário.	Sem Lei 12.990	Sem Lei 12.990	
25	15	025	19/10/2015	23/10/2015 - informação em retificação	01	0	0	Faculdade de Direito - FADIR	Sem Lei 12.990	Banca Examinadora; Conselho da Unidade e Conselho Universitário.	Sem Lei 12.990	Sem Lei 12.990	
26	16	026	22/10/2015	28/10/2015 - informação em retificação	01	0	0	Faculdade de Medicina - FAMED	Sem Lei 12.990	Banca Examinadora; Conselho da Unidade e Conselho Universitário.	Sem Lei 12.990	Sem Lei 12.990	
27	17	027	26/10/2015	Não informado no site	02	0	0	Faculdade de Direito - FADIR	Sem definição	Banca Examinadora; Conselho da Unidade e Conselho Universitário.	Sem menção	Sem menção	1) Neste edital Faculdade de Direito - FADIR disponibilizou 02 (duas) vagas do mesmo cargo em processos distintos, ambas para atuar no Campus de Santa Vitória do Palmar/RS em áreas do conhecimento distintas. 2) Primeira vez que aparece menção à Lei n.º 12.990/2014 nos editais de concursos para docentes na FURG - mas devido ao número de vagas, 02 (duas), não houve reserva. O edital assim dispõe: II – DA PARTICIPAÇÃO DE PESSOAS NEGRAS 1. Conforme Art. 1º, § 1º da Lei n.º 12.990, a reserva de vagas será aplicada sempre que o número de vagas oferecidas no concurso público for igual ou superior a 3 (três). 3) Quando a aparece a menção à legislação da reserva de vagas para candidatos negros, também é primeira vez que aparece a menção a PCD ; contudo, também sem que seja efetivada a reserva de vagas para esses candidatos.
28	18	028	27/10/2015	Não informado no site	04	0	1	Faculdade de Medicina - FAMED	Sem definição	Banca Examinadora; Conselho da Unidade e Conselho Universitário.	Sem menção	Sem menção	Neste edital Faculdade de Medicina - FAMED disponibilizou 04 (quatro) vagas do mesmo cargo em 03 (três) processos distintos, em áreas do conhecimento distintas, todas para atuar no Campus de Rio Grande/RS.
29	19	031	23/11/2015	01/12/2015 - informação na prorrogação	12	0	2	Escola de Enfermagem - EENF; Instituto de Ciências Econômicas Administrativas e Contábeis - ICEAC	Sem definição	Banca Examinadora; Conselho da Unidade e Conselho Universitário.	Sem menção	Sem menção	Neste edital Instituto de Ciências Econômicas Administrativas e Contábeis - ICEAC disponibilizou 10 (dez) vagas do mesmo cargo em 09 (nove) processos distintos, em áreas do conhecimento distintas, todas para atuar em diversos campi da FURG..
30	20	032	23/11/2015	01/12/2015 - informação na prorrogação	02	0	0	Instituto de Ciências Humanas e da Informação - ICHI; Instituto de Letras e Artes - ILA	Sem definição	Banca Examinadora; Conselho da Unidade e Conselho Universitário.	Sem menção	Sem menção	
31	21	036	09/12/2015	Não informado no site	01	0	0	Instituto de Ciências Econômicas Administrativas e Contábeis - ICEAC -	Sem definição	Banca Examinadora; Conselho da Unidade e Conselho Universitário.	Sem menção	Sem menção	
Total de vagas ofertadas em 2015:					43								
Total de vagas reservadas p/ negros/as em 2015:					0								
Total de vagas que deveriam ter sido reservadas p/ negros/as em 2015:						5							
32	1	01	06/01/2016	Não informado no site	01	0	0	Instituto de Letras e Artes - ILA	Sem definição	Banca Examinadora; Conselho da Unidade e Conselho Universitário.	Sem menção	Sem menção	

33	2016	2	02	06/01/2016	Não informado no site	01	0	0	Instituto de Matemática, Estatística e Física - IMEF	Sem definição	Banca Examinadora; Conselho da Unidade e Conselho Universitário.	Sem menção	Sem menção	
34		3	020	03/06/2016	Não informado no site	01	0	0	Faculdade de Medicina - FAMED	Sem definição	Banca Examinadora; Conselho da Unidade e Conselho Universitário.	Sem menção	Sem menção	
35		4	021	03/06/2016	Não informado no site	01	0	0	Escola de Engenharia - EE	Sem definição	Banca Examinadora; Conselho da Unidade e Conselho Universitário.	Sem menção	Sem menção	
36		5	022	03/06/2016	Não informado no site	01	0	0	Escola de Engenharia - EE	Sem definição	Banca Examinadora; Conselho da Unidade e Conselho Universitário.	Sem menção	Sem menção	
37		6	023	03/06/2016	Não informado no site	01	0	0	Escola de Engenharia - EE	Sem definição	Banca Examinadora; Conselho da Unidade e Conselho Universitário.	Sem menção	Sem menção	
38		7	024	03/06/2016	Não informado no site	01	0	0	Instituto de Letras e Artes - ILA	Sem definição	Banca Examinadora; Conselho da Unidade e Conselho Universitário.	Sem menção	Sem menção	
39		8	025	03/06/2016	Não informado no site	01	0	0	Instituto de Letras e Artes - ILA	Sem definição	Banca Examinadora; Conselho da Unidade e Conselho Universitário.	Sem menção	Sem menção	
40		9	026	03/06/2016	Não informado no site	01	0	0	Instituto de Oceanografia - IO	Sem definição	Banca Examinadora; Conselho da Unidade e Conselho Universitário.	Sem menção	Sem menção	
41		10	027	20/06/2016	Não informado no site	02	0	0	Faculdade de Medicina - FAMED	Sem definição	Banca Examinadora; Conselho da Unidade e Conselho Universitário.	Sem menção	Sem menção	
42		11	031	14/09/2016	22/09/2016 - informação na retificação	03	0	1	Instituto de Letras e Artes - ILA; Escola de Engenharia - EE	Sem definição	Banca Examinadora; Conselho da Unidade e Conselho Universitário.	Sem menção	Sem menção	Neste edital Instituto de Letras e Artes - ILA disponibilizou 02 (duas) vagas do mesmo cargo em processos distintos, em áreas do conhecimento distintas, todas para atuar no Campus de Rio Grande.
43		12	032	26/09/2016	Não informado no site	03	0	1	Escola de Engenharia - EE; Faculdade de Medicina - FAMED	Sem definição	Banca Examinadora; Conselho da Unidade e Conselho Universitário.	Sem menção	Sem menção	Neste edital Faculdade de Medicina - FAMED disponibilizou 02 (duas) vagas do mesmo cargo em processos distintos, em áreas do conhecimento distintas, todas para atuar no Campus de Rio Grande.
44		13	033	28/09/2016	Não informado no site	01	0	0	Instituto de Matemática, Estatística e Física - IMEF	Sem definição	Banca Examinadora; Conselho da Unidade e Conselho Universitário.	Sem menção	Sem menção	

45	2016	14	036	14/11/2016	Não informado no site	01	0	0	Instituto de Oceanografia - IO	Sem definição	Banca Examinadora; Conselho da Unidade e Conselho Universitário.	Sem menção	Sem menção	
Total de vagas ofertadas em 2016:						19								
Total de vagas reservadas p/ negros/as em 2016:						0								
Total de vagas que deveriam ter sido reservadas p/ negros/as em 2016:						2								
46	2017	1	01	05/01/2017	Não informado no site	01	0	0	Faculdade de Medicina - FAMED	Sem definição	Banca Examinadora; Conselho da Unidade e Conselho Universitário.	Sem menção	Sem menção	
47		2	02	05/01/2017	08/02/2017 - informação em retificação	01	0	0	Instituto de Ciências Econômicas Administrativas e Contábeis - ICEAC	Sem definição	Banca Examinadora; Conselho da Unidade e Conselho Universitário.	Sem menção	Sem menção	
48		3	05	18/01/2017	Não informado no site	02	0	0	Faculdade de Medicina - FAMED	Sem definição	Banca Examinadora; Conselho da Unidade e Conselho Universitário.	Sem menção	Sem menção	Neste edital Faculdade de Medicina - FAMED disponibilizou 02 (duas) vagas do mesmo cargo em processos distintos, em áreas do conhecimento distintas, todas para atuar no Campus de Rio Grande.
49		4	06	07/02/2017	13/02/2017 - informado na prorrogação	02	0	0	Escola de Engenharia - EE; Instituto de Letras e Artes - ILA	Sem definição	Banca Examinadora; Conselho da Unidade e Conselho Universitário.	Sem menção	Sem menção	
50		5	09	16/03/2017	27/03/2017 - informação na homologação	01	0	0	Instituto de Educação - IE	Sem definição	Banca Examinadora; Conselho da Unidade e Conselho Universitário.	Sem menção	Sem menção	
51		6	010	10/04/2017	17/04/2017 - informação na retificação	01	0	0	Instituto de Ciências Humanas e da Informação - ICHI	Sem definição	Banca Examinadora; Conselho da Unidade e Conselho Universitário.	Sem menção	Sem menção	
52		7	012	26/04/2017	05/05/2017 - informação na homologação	01	0	0	Faculdade de Direito - FADIR	Sem definição	Banca Examinadora; Conselho da Unidade e Conselho Universitário.	Sem menção	Sem menção	
53		8	014	04/05/2017	10/05/2017 - informação na homologação	01	0	0	Escola de Engenharia - EE	Sem definição	Banca Examinadora; Conselho da Unidade e Conselho Universitário.	Sem menção	Sem menção	
54		9	015	12/05/2017	19/05/2017 - informação na homologação	01	0	0	Instituto de Ciências Biológicas - ICB	Sem definição	Banca Examinadora; Conselho da Unidade e Conselho Universitário.	Sem menção	Sem menção	
55		10	016	30/05/2017	06/06/2017 - informação na homologação	03	0	1	Faculdade de Medicina - FAMED; Instituto de Ciências Humanas e da Informação - ICHI	Sem definição	Banca Examinadora; Conselho da Unidade e Conselho Universitário.	Sem menção	Sem menção	Neste edital Faculdade de Medicina - FAMED disponibilizou 02 (duas) vagas do mesmo cargo em processos distintos, em áreas do conhecimento distintas, todas para atuar no Campus de Rio Grande.
56		11	018	16/06/2017	21/06/2017 - informação na homologação	05	0	1	Faculdade de Medicina - FAMED; Escola de Engenharia - EE	Sem definição	Banca Examinadora; Conselho da Unidade e Conselho Universitário.	Sem menção	Sem menção	Neste edital Faculdade de Medicina - FAMED disponibilizou 03 (três) vagas do mesmo cargo em processos distintos, em áreas do conhecimento distintas, todas para atuar no Campus de Rio Grande. E também neste edital Escola de Engenharia - EE disponibilizou 02 (duas) vagas do mesmo cargo em processos distintos, em áreas do conhecimento iguais, todas para atuar no Campus de Rio Grande.

57	2017	12	019	20/08/2017	27/06/2017 - informação na homologação	03	0	1	Centro de Ciências Computacionais – C 3; Centro de Ciências Computacionais – C 3	Sem definição	Banca Examinadora; Conselho da Unidade e Conselho Universitário.	Sem menção	Sem menção	Neste edital Centro de Ciências Computacionais – C 3 disponibilizou 02 (duas) vagas do mesmo cargo em processos distintos, em áreas do conhecimento iguais, todas para atuar no Campus de Rio Grande.
58		13	020	10/07/2017	18/07/2017 - informado na retificação	01	0	0	Instituto de Oceanografia - IO	Sem definição	Banca Examinadora; Conselho da Unidade e Conselho Universitário.	Sem menção	Sem menção	
59		14	023	09/08/2017	16/08/2017 - informação na homologação	02	0	0	Escola de Química e Alimentos - EQA	Sem definição	Banca Examinadora; Conselho da Unidade e Conselho Universitário.	Sem menção	Sem menção	Neste edital Escola de Química e Alimentos - EQA disponibilizou 02 (duas) vagas do mesmo cargo em processos distintos, em áreas do conhecimento distintas, todas para atuar no Campus de Rio Grande.
60		15	025	22/09/2017	28/09/2017 - informação na homologação	01	0	0	Escola de Enfermagem – EEenf.	Sem definição	Banca Examinadora; Conselho da Unidade e Conselho Universitário.	Sem menção	Sem menção	
61		16	027	02/10/2017	06/10/2017 - informação na homologação	02	0	0	Escola de Engenharia - EE; Escola de Química e Alimentos - EQA	Sem definição	Banca Examinadora; Conselho da Unidade e Conselho Universitário.	Sem menção	Sem menção	
62		17	028	10/10/2017	18/10/2017 - informação na homologação	01	0	0	Faculdade de Medicina - FAMED	Sem definição	Banca Examinadora; Conselho da Unidade e Conselho Universitário.	Sem menção	Sem menção	
63		18	029	20/11/2017	Não informado no site	02	0	0	Instituto de Oceanografia - IO; Instituto de Ciências Econômicas Administrativas e Contábeis - ICEAC	Sem definição	Banca Examinadora; Conselho da Unidade e Conselho Universitário.	Sem menção	Sem menção	
Total de vagas ofertadas em 2017:						31								
Total de vagas reservadas p/ negros/as em 2017:						0								
Total de vagas que deveriam ter sido reservadas p/ negros/as em 2017:							3							
64	2018	1	05	15/03/2018	16/03/2018 - informação na homologação	01	0	0	Instituto de Ciências Humanas e da Informação - ICHI	Sem definição	Banca Examinadora; Conselho da Unidade e Conselho Universitário.	Sem menção	Sem menção	
65		2	06	26/03/2018	02/04/2018 - informação na homologação	02	0	0	Instituto de Matemática, Estatística e Física - IMEF; Instituto de Oceanografia - IO	Sem definição	Banca Examinadora; Conselho da Unidade e Conselho Universitário.	Sem menção	Sem menção	
66		3	07	29/03/2018	05/04/2018 - informação na homologação	01	0	0	Faculdade de Direito - FADIR	Sem definição	Banca Examinadora; Conselho da Unidade e Conselho Universitário.	Sem menção	Sem menção	
67		4	08	17/04/2018	Não informado no site	02	0	0	Instituto de Ciências Humanas e da Informação - ICHI; Escola de Engenharia - EE	Sem definição	Banca Examinadora; Conselho da Unidade e Conselho Universitário.	Sem menção	Sem menção	
68		5	09	19/04/2018	26/04/2018 - informação na homologação	01	0	0	Escola de Enfermagem – EEenf.	Sem definição	Banca Examinadora; Conselho da Unidade e Conselho Universitário.	Sem menção	Sem menção	

72) Arredondamento da casa decimal conforme o Art. 1º, § 2º da Lei nº 12.990: Na hipótese de quantitativo fracionado para o número de vagas reservadas a candidatos negros, 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).

Análise dos editais de ingresso no quadro permanente de servidores públicos da UFPEL - docentes														
Período: 10/06/2014 a 31/12/2018														
Ordem	Ano	Quantidade de editais no ano	N.º do edital	Data do Edital	Data D.O.U.	N.º total de vagas do edital	N.º de vagas reservadas para negros/as	N.º de vagas a serem reservadas para negros/as, cf. Lei 12.990/2014*	Unidade(s) de lotação	Conciliação do sujeito da política	Órgão e/ou unidades responsáveis pelo gerenciamento do concurso	Participação de instâncias administrativas relativas às AAs no processo seletivo	Reserva de vagas p/ negros/as em todas as fases da seleção	Observações
1	2014	1	086	05/09/2014	08/09/2014 - informação na promoção	13	Prevê a reserva na forma do Art. 1º § 2º da Lei nº 12.990, mas não traz o nº de vagas reservadas no edital.	3	Centro de Letras e Comunicação; Faculdade de Agronomia Eliseu Maciel; Instituto de Física e Matemática; Departamento de Física; Instituto de Biologia; Centro de Artes; Faculdade de Medicina; Centro de Engenharias; Faculdade de Veterinária; Faculdade de Educação	2.11 Poderão concorrer às vagas reservadas a candidatos negros aqueles que se autodeclararem pretos ou pardos no ato da inscrição no concurso público, conforme o quesito cor ou raça utilizado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE.	Coordenação de Processo de Seleção e Ingresso - CPSI; Conselho Coordenador do Ensino, Pesquisa e Extensão - COCEPE	Sem menção	Sem menção	1) Item 2.15 A nomeação dos candidatos aprovados respeitará os critérios de alternância e proporcionalidade, que consideram a relação entre o número de vagas total e o número de vagas reservadas a candidatos com deficiência e a candidatos negros. 2) Neste edital Faculdade de Agronomia Eliseu Maciel disponibilizou 03 (três) vagas do mesmo cargo em processos distintos, em áreas do conhecimento distintas; as demais vagas do edital foram distribuídas na proporção de 01 (uma) para cada unidade.
2		2	097	18/11/2014	Não informado no site	02	0	0	Traz as áreas de atuação: Epidemiologia do Ciclo Vital e Fisiologia Vegetal	Sem menção	Ingresso - CPSI; Conselho Coordenador do Ensino, Pesquisa e Extensão - COCEPE	Sem menção	Sem menção	1) Descrição do cargo: Professor Titular - Livre do Magistério Superior; 2) Item 1.7 A reserva de vagas a candidatos negros, que se autodeclararem pretos ou pardos, será aplicada sempre que o número de vagas oferecido no concurso público for igual ou superior a três (3); [...]
Total de vagas ofertadas em 2014:						16								
Total de vagas reservadas p/ negros/as em 2014:						Não informado								
Total de vagas que deveriam ter sido reservadas p/ negros/as em 2014:								03						
3	2015	1	005	30/01/2015	03/02/2015 - informação na retificação	18	04	4	Faculdade de Enfermagem; Faculdade de Veterinária; Faculdade de Direito; Faculdade de Nutrição; Faculdade de Administração e Turismo; Centro de Ciências Químicas, Farmacológicas e de Alimentos; Faculdade de Medicina; Faculdade de Agronomia Eliseu Maciel; Instituto de Filosofia, Sociologia e Política; Escola Superior de Educação Física; Centro de Desenvolvimento Tecnológico; Instituto de Ciências Humanas	2.11 Poderão concorrer às vagas reservadas a candidatos negros aqueles que se autodeclararem pretos ou pardos no ato da inscrição no concurso público, conforme o quesito cor ou raça utilizado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE.	Coordenação de Processo de Seleção e Ingresso - CPSI; Conselho Coordenador do Ensino, Pesquisa e Extensão - COCEPE	Sem menção	Sem menção	1) Item 2.10.1 A reserva de vagas será aplicada sempre que o número de vagas oferecidas no concurso público for igual ou superior a 3 (três), o que corresponde a quatro (04) vagas neste edital; "2.15 A nomeação dos candidatos aprovados respeitará os critérios de alternância e proporcionalidade, que consideram a relação entre o número de vagas total e o número de vagas reservadas a candidatos com deficiência e a candidatos negros." 2) Neste edital Faculdade de Veterinária disponibilizou 02 (duas) vagas do mesmo cargo processos distintos, em áreas do conhecimento diferentes; Escola Superior de Educação Física disponibilizou 02 (duas) vagas do mesmo cargo processos distintos, em áreas do conhecimento distintas; Centro de Desenvolvimento Tecnológico disponibilizou 03 (três) vagas do mesmo cargo processos distintos, em áreas do conhecimento diferentes; as demais vagas do edital foram distribuídas na proporção de 01 (uma) para cada unidade.
4		2	020	18/03/2015	19/03/2015 - informação na retificação	16	03	3	Faculdade de Medicina; Instituto de Ciências Humanas; Faculdade de Direito; Faculdade de Enfermagem; Centro de Artes; Faculdade de Agronomia Eliseu Maciel; Centro de Letras e Comunicação	2.11 Poderão concorrer às vagas reservadas a candidatos negros aqueles que se autodeclararem pretos ou pardos no ato da inscrição no concurso público, conforme o quesito cor ou raça utilizado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE.	Coordenação de Processo de Seleção e Ingresso - CPSI; Conselho Coordenador do Ensino, Pesquisa e Extensão - COCEPE	Sem menção	Sem menção	1) O edital separou as vagas conforme o regime da jornada de trabalho: 15 (quinze) vagas para DE e 01 (uma) para 20h/semanais. 2) Neste edital Faculdade de Medicina disponibilizou 03 (três) vagas do mesmo cargo processos distintos, em áreas do conhecimento diferentes; Instituto de Ciências Humanas disponibilizou 03 (três) vagas do mesmo cargo processos distintos, em áreas do conhecimento diferentes; Faculdade de Direito disponibilizou 03 (três) vagas do mesmo cargo processos distintos, em áreas do conhecimento diferentes; Faculdade de Agronomia Eliseu Maciel disponibilizou 02 (duas) vagas do mesmo cargo processos distintos, em áreas do conhecimento diferentes; as demais vagas do edital foram distribuídas na proporção de 01 (uma) para cada unidade. 3) 2.15 A nomeação dos candidatos aprovados respeitará os critérios de alternância e proporcionalidade, que consideram a relação entre o número de vagas total e o número de vagas reservadas a candidatos com deficiência e a candidatos negros.
5		3	023	26/03/2015	27/03/2015 - informação na homologação	06	01	1	Centro de Artes; Centro de Ciências Químicas, Farmacológicas e de Alimentos; Centro de Engenharias; Faculdade de Medicina; Instituto de Física e Matemática	2.11 Poderão concorrer às vagas reservadas a candidatos negros aqueles que se autodeclararem pretos ou pardos no ato da inscrição no concurso público, conforme o quesito cor ou raça utilizado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE.	Coordenação de Processo de Seleção e Ingresso - CPSI; Conselho Coordenador do Ensino, Pesquisa e Extensão - COCEPE	Sem menção	Sem menção	1) O edital separou as vagas conforme o regime da jornada de trabalho: 05 (cinco) vagas para DE e 01 (uma) para 20h/semanais. 2) Neste edital Centro de Engenharias disponibilizou 02 (duas) vagas do mesmo cargo em processos distintos, em áreas do conhecimento diferentes; as demais vagas do edital foram distribuídas na proporção de 01 (uma) para cada unidade. 3) 2.15 A nomeação dos candidatos aprovados respeitará os critérios de alternância e proporcionalidade, que consideram a relação entre o número de vagas total e o número de vagas reservadas a candidatos com deficiência e a candidatos negros.
6		4	033	06/05/2015	08/05/2015 - informação na homologação	06	01	1	Centro de Artes; Centro de Integração do Mercosul; Faculdade de Agronomia Eliseu Maciel; Faculdade de Nutrição; Faculdade de Medicina	2.8. Poderão concorrer às vagas reservadas a candidatos negros aqueles que se autodeclararem pretos ou pardos no ato da inscrição no concurso público, conforme o quesito cor ou raça utilizado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE.	Coordenação de Processo de Seleção e Ingresso - CPSI; Conselho Coordenador do Ensino, Pesquisa e Extensão - COCEPE	Sem menção	Sem menção	1) O edital separou as vagas conforme o regime da jornada de trabalho: 05 (cinco) vagas para DE e 01 (uma) para 20h/semanais. 2) Neste edital Faculdade de Medicina disponibilizou 02 (duas) vagas do mesmo cargo em processos distintos, em áreas do conhecimento diferentes; as demais vagas do edital foram distribuídas na proporção de 01 (uma) para cada unidade. 3) MUDANÇA INSTITUCIONAL ANUNCIADA NO EDITAL- nomeação das cotas pelo quantitativo geral de vagas disposto no edital (repete-se nos editais seguintes): 2.11. O preenchimento das vagas será feito pela ordem decrescente da nota obtida, conforme a lista específica citada no subitem anterior (2.10), ficando esclarecido que: a) no caso de o primeiro colocado concorrer como candidato da ampla concorrência, a vaga será destinada ao candidato declarado deficiente ou negro, ainda que a sua nota seja menor do que ao candidato da ampla concorrência; b) em caso de empate entre os cotistas (PNE e/ou Negros) prevalecerá o candidato inscrito como PNE; c) a nomeação observará o quantitativo geral de vagas disposto no edital, sendo nomeado o melhor classificado dentro as vagas reservadas neste Edital; c) caso haja candidatos negros ou deficientes aprovados dentro do quantitativo de vagas reservadas, será nomeado o candidato com maior nota entre eles, independente da área do conhecimento; d) os candidatos somente concorrerão a vaga/área para qual realizaram a inscrição. (sem grifos no original)
7		5	049	14/07/2015	15/07/2015 - informação na homologação	09	01	2	Faculdade de Arquitetura e Urbanismo; Instituto de Biologia; Centro de Integração do MERCOSUL; Faculdade de Medicina; Faculdade de Meteorologia	2.8. Poderão concorrer às vagas reservadas a candidatos negros aqueles que se autodeclararem pretos ou pardos no ato da inscrição no concurso público, conforme o quesito cor ou raça utilizado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE.	Coordenação de Processo de Seleção e Ingresso - CPSI; Conselho Coordenador do Ensino, Pesquisa e Extensão - COCEPE	Sem menção	Sem menção	1) Neste edital Instituto de Biologia disponibilizou 02 (duas) vagas do mesmo cargo em processos distintos, em áreas do conhecimento diferentes; Faculdade de Medicina disponibilizou 03 (três) vagas do mesmo cargo em processos distintos, em áreas do conhecimento diferentes; as demais vagas do edital foram distribuídas na proporção de 01 (uma) para cada unidade.
8		6	062	11/09/2015	14/09/2015 - informação na homologação	08	02	2	Centro de Ciências Químicas, Farmacológicas e de Alimentos; Centro de Integração do MERCOSUL; Centro de Letras e Comunicação; Escola Superior de Educação Física; Faculdade de Administração e Turismo; Instituto de Ciências Humanas	2.8. Poderão concorrer às vagas reservadas a candidatos negros aqueles que se autodeclararem pretos ou pardos no ato da inscrição no concurso público, conforme o quesito cor ou raça utilizado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE.	Coordenação de Processo de Seleção e Ingresso - CPSI; Conselho Coordenador do Ensino, Pesquisa e Extensão - COCEPE	Sem menção	Sem menção	1) Neste edital Centro de Letras e Comunicação disponibilizou 02 (duas) vagas do mesmo cargo em processos distintos, em áreas do conhecimento diferentes; Escola Superior de Educação Física disponibilizou 02 (duas) vagas do mesmo cargo em processos distintos, em áreas do conhecimento diferentes; as demais vagas do edital foram distribuídas na proporção de 01 (uma) para cada unidade.

2018

14	1	010	02/04/2018	05/04/2018 - informação na homologação	30	06	6	4.2. Para efeitos da Lei nº 12.990, de 09 de junho de 2014, poderão concorrer às vagas reservadas a negros aqueles que se autodeclararem pretos ou pardos no ato da inscrição no Concurso Público, conforme o quesito de cor ou raça utilizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE. 4.2.1. Para efeitos deste concurso público, não se fará distinção entre pessoas pretas e pardas, entre si, através de autodeclaração firmada.	Coordenação de Desenvolvimento de Concursos - COODEC; Conselho Coordenador do Ensino, Pesquisa e Extensão – COCEPE	4.5. Para verificação da veracidade da autodeclaração de etnia, conforme Orientação Normativa nº 3 de 02 de agosto de 2016 do Ministério do Planejamento, os candidatos autodeclarados serão convocados em data, horário e local a ser publicado na página do concurso, pela Comissão Especial designada pela Portaria nº 825 de 20 de abril de 2017, que tem competência deliberativa e verificará os aspectos fenotípicos dos candidatos.	Sem menção	1) Contagem de reserva: 4.3. Será reservado o equivalente a 20% (vinte por cento) do total das vagas aos candidatos autodeclarados, conforme o quantitativo estabelecido neste edital, na forma da Lei nº 12.990/2014. 4.3.3. A nomeação dos candidatos aprovados respeitará os critérios de alternância e proporcionalidade, que consideram a relação entre o número de vagas total e o número de vagas reservadas a candidatos autodeclarados. 2) Diferentemente dos outros editais, a partir deste edital não há mais a discriminação das vagas por Unidade, apenas o indicativo. Dessa forma, contabilizamos cada indicativo como sendo uma vaga destinada a determinada unidade. 3) Neste edital Centro de Artes disponibilizou 08 (oito) vagas do mesmo cargo em processos distintos, em áreas do conhecimento diferentes; Centro de Ciências Químicas, Farmacéuticas e de Alimentos disponibilizou 04 (quatro) vagas do mesmo cargo em processos distintos, em áreas do conhecimento diferentes; Centro de Desenvolvimento Tecnológico disponibilizou 03 (três) vagas do mesmo cargo em processos distintos, em áreas do conhecimento diferentes; Centro das Engenharias disponibilizou 06 (seis) vagas do mesmo cargo em processos distintos, em áreas do conhecimento diferentes; Faculdade de Medicina disponibilizou 02 (duas) vagas do mesmo cargo em processos distintos, em áreas do conhecimento diferentes; as demais vagas do edital foram distribuídas na proporção de 01 (uma) para cada unidade.
15	2	027	19/09/2018	24/09/2018 - informação na homologação	26	05	5	4.2. Para efeitos da Lei nº 12.990, de 09 de junho de 2014, poderão concorrer às vagas reservadas a negros aqueles que se autodeclararem pretos ou pardos no ato da inscrição no Concurso Público, conforme o quesito de cor ou raça utilizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE. 4.2.1. Para efeitos deste concurso público, não se fará distinção entre pessoas pretas e pardas, entre si, através de autodeclaração firmada.	Coordenação de Desenvolvimento de Concursos - COODEC; Conselho Coordenador do Ensino, Pesquisa e Extensão – COCEPE	4.5. Para verificação da veracidade da autodeclaração de etnia, conforme Orientação Normativa nº 3 de 02 de agosto de 2016 do Ministério do Planejamento, os candidatos autodeclarados serão convocados em data, horário e local a ser publicado na página do concurso, pela Comissão Especial designada pela Portaria nº 825 de 20 de abril de 2017, que tem competência deliberativa e verificará os aspectos fenotípicos dos candidatos.	Sem menção	1) Contagem de reserva: 4.3. Será reservado o equivalente a 20% (vinte por cento) do total das vagas aos candidatos autodeclarados, conforme o quantitativo estabelecido neste edital, na forma da Lei nº 12.990/2014. 4.3.3. A nomeação dos candidatos aprovados respeitará os critérios de alternância e proporcionalidade, que consideram a relação entre o número de vagas total e o número de vagas reservadas a candidatos autodeclarados. 2) Neste edital Centro de Artes disponibilizou 04 (quatro) vagas do mesmo cargo em processos distintos, em áreas do conhecimento diferentes; Centro de Desenvolvimento Tecnológico disponibilizou 04 (quatro) vagas do mesmo cargo em processos distintos, em áreas do conhecimento diferentes; Centro das Engenharias disponibilizou 04 (quatro) vagas do mesmo cargo em processos distintos, em áreas do conhecimento diferentes; Faculdade de Medicina disponibilizou 03 (três) vagas do mesmo cargo em processos distintos, em áreas do conhecimento diferentes; as demais vagas do edital foram distribuídas na proporção de 01 (uma) para cada unidade.
		030						CANCELADO EM 09/04/2019 FRENTE À AÇÃO CÍVIL PÚBLICA Nº 5001841-39/2019.4.04.711/RS QUE QUESTIONAVA PISO A REGRA QUE COLOCAVA A TITULAÇÃO COMO CRITÉRIO ELIMINATÓRIO E NÃO CLASSIFICATÓRIO - O EDITAL DESTINAVA-SE A VAGAS ESTRATÉGICAS PARA A PÓS GRADUAÇÃO				
16	3	037	28/12/2018	27/12/2018 - informação no resultado final	11	02	2	5.2. Podem concorrer às vagas reservadas a candidatos negros aqueles que se autodeclararem pretos ou pardos no ato da inscrição no concurso público, conforme o quesito cor ou raça utilizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE.	Coordenação de Desenvolvimento de Concursos - COODEC; Conselho Coordenador do Ensino, Pesquisa e Extensão – COCEPE	5.5. Do Procedimento para Fins de Heteroidentificação 5.5.1. A Portaria Normativa nº 4, de 6 de abril de 2018, DOU de 10/04/2018 (nº 68, Seção 1, pág. 43) regulamenta 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 nº 12.990, de 9 de junho de 2014. 5.5.1.1. O procedimento de heteroidentificação previsto nesta Portaria Normativa garante a padronização e a qualidade de tratamento entre os candidatos submetidos ao procedimento no concurso público. 5.5.2. Considera-se procedimento de heteroidentificação a identificação por terceiros da condição autodeclarada. 5.5.4. O procedimento de heteroidentificação será realizado por comissão criada especificamente para este fim, composta por cinco membros e seus suplente, preferencialmente experientes na temática da promoção da igualdade racial e do enfrentamento ao racismo. 5.5.4.1. A comissão de heteroidentificação utilizará exclusivamente o critério fenotípico para aferição da condição declarada pelo candidato no concurso público.	Sem menção	1) Contagem de reserva: 5.1. A Lei n. 12.990/2014 determinou que sejam reservadas aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da Administração Pública Federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União, sendo a reserva feita sempre que o número de vagas oferecidas no concurso público for igual ou superior a 3 (três). 6.1.1. Se na aplicação o percentual de 20% (vinte por cento) do total de vagas reservadas a cada função resultar número fracionado, este deverá ser elevado até o primeiro número inteiro subsequente. 5.1.2. Na hipótese de concurso público ou de processo seletivo regionalizado ou estruturado por especialidade, o percentual mínimo de reserva será aplicado ao total das vagas do edital, ressalvados os casos em que seja demonstrado que a aplicação regionalizada ou por especialidade não implicará em redução do número de vagas destinadas aos negros; e o percentual mínimo de reserva será observado na hipótese de aproveitamento de vagas remanescentes e na formação de cadastro de reserva. 5.3.1. A nomeação dos candidatos aprovados respeitará os critérios de alternância e proporcionalidade, que consideram a relação entre o número de vagas total e o número de vagas reservadas a candidatos autodeclarados. 2) Neste edital Faculdade de Medicina disponibilizou 06 (seis) vagas do mesmo cargo em processos distintos, em áreas do conhecimento diferentes; as demais vagas do edital foram distribuídas na proporção de 01 (uma) para cada unidade.
Total de vagas ofertadas em 2018:					67							
Total de vagas reservadas p/ negros/as em 2018:					13							
Total de vagas que deveriam ter sido reservadas p/ negros/as em 2018:						13						

* 1) Nota Técnica nº 45/2015-SPAA/SEPPIR/PR e Parecer n.º 00028/2018/DECOR/CGU/AGU: recomendam que o percentual das cotas raciais deve ser definido a partir do número total de vagas ofertadas no concurso.

* 2) Arredondamento da casa decimal conforme o Art. 1º § 2º da Lei n.º 12.990: Na hipótese de quantitativo fracionado para o número de vagas reservadas a candidatos negros, 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).

Total de vagas ofertadas no período pesquisado	243
Total de vagas reservadas p/ negros/as no período pesquisado	46
Total de vagas que deveriam ter sido reservadas p/ negros/as no período pesquisado *	49
Número absoluto de vagas que deveriam ter sido reservadas p/ negros/as no período pesquisado	48

Análise dos editais de ingresso no quadro permanente de servidores públicos da FURG - técnicos-administrativos em educação (TAE)														
Período: 10/06/2014 a 31/12/2018														
Ordem	Ano	Quantidade de editais no ano	N.º do edital	Data do Edital	Data D.O.U.	N.º total de vagas do edital	N.º de vagas reservadas para negros/as	N.º de vagas a serem reservadas para negros/as, cf. Lei 12.990/2014*	Unidade(s) de lotação	Conciliação do sujeito da política	Órgão e/ou unidades responsáveis pelo gerenciamento do concurso	Participação de instâncias administrativas relativas às AAs no processo seletivo	Reserva de vagas p/ negros/as em todas as fases da seleção	Observações
1	2014	1	013	27/06/2014	02/07/2014 - informação na retificação	18	0	4	Não específica	Sem Lei 12.990	Pró-Reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas - PROGEPE	Sem Lei 12.990	Sem Lei 12.990	1) Inicialmente eram 19 vagas, mas 01 vaga de TÉCNICO DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO – localidade de exercício Rio Grande/RS foi cancelada. 2) Diferente dos editais para docentes, que são assinados pela reitoria, os editais de TAE dessa universidade ficam a cargo da PROGEPE. 3) Os editais para TAE da FURG dividem as vagas frente ao campus ao qual a vaga se destina, mesmo que os cargos sejam idênticos. Assim embora existam cargos iguais, a contagem da distribuição da vaga é feita isoladamente. A seguir listamos a quantidade de vagas por cargo: 02 de ADMINISTRADOR (E); 03 de BIBLIOTECÁRIO/DOCUMENTALISTA(E); 01 de ENGENHEIRO ELÉTRICO (E); 01 de MATEMÁTICO (E); 01 de MÉDICO/VETERINÁRIO (E); 04 de PEDAGOGO/EDUCACIONAL (E); 01 de TECNÓLOGO AGROECOLOGIA (E); 02 de TÉCNICO DE LABORATÓRIO - áreas distintas; 03 de TÉCNICO DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO (D).
Total de vagas ofertadas em 2014:						18								
Total de vagas reservadas p/ negros/as em 2014:						0								
Total de vagas que deveriam ter sido reservadas p/ negros/as em 2014:							4							
2	2015	1	002	16/03/2015	17/03/2015 - informação em retificação	07	0	1	Não específica	Sem Lei 12.990	Pró-Reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas - PROGEPE	Sem Lei 12.990	Sem Lei 12.990	1) A seguir listamos a quantidade de vagas por cargo: 01 de ADMINISTRADOR (E); 03 de BIBLIOTECÁRIO/DOCUMENTALISTA(E); 01 de ENGENHEIRO ELÉTRICO (E); 01 de ARQUIVISTA (E); 01 de NUTRICIONISTA (E); 02 de TÉCNICO DE LABORATÓRIO (D) - áreas distintas; 01 de TÉCNICO DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO (D); 01 de TÉCNICO EM RESTAURAÇÃO (D).
3		2	005	16/07/2015	17/07/2015 - informação nas nomeações	04	0	1	Não específica	Sem Lei 12.990	Pró-Reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas - PROGEPE	Sem Lei 12.990	Sem Lei 12.990	1) A seguir listamos a quantidade de vagas por cargo: 01 de METEOROLOGISTA (E) ; 01 de QUÍMICO (E) ; 02 de TÉCNICO DE LABORATÓRIO - áreas distintas.
4		3	008	05/08/2015	Não informado no site	03	01	1	Não específica	Poderão concorrer à vaga reservada a candidatos negros aqueles que se autodeclararem pretos ou pardos no ato da inscrição no concurso público, conforme o quesito cor ou raça utilizado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE.	Pró-Reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas - PROGEPE	Sem menção	Sem menção	1) Primeira vez que aparece menção à Lei n.º 12.990/2014 nos editais de concursos para TAE na FURG - O edital traz separado o número de vagas da ampla concorrência e das cotas raciais. 2) A seguir listamos a quantidade de vagas por cargo: 03 de MÉDICO / ANESTESISTA .
5		4	011	26/10/2015	Não informado no site	04	0	1	Não específica	Sem definição	Pró-Reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas - PROGEPE	Sem menção	Sem menção	1) O edital menciona a Lei 12.990/2014, porém, com a contagem das vagas de modo isolado (área e campus), não traz a reserva - esse padrão se repete no próximos editais. "2. DA PARTICIPAÇÃO DE PESSOAS NEGRAS 2.1. Conforme Art. 1º, § 1º da Lei nº 12.990, a reserva de vagas será aplicada sempre que o número de vagas oferecidas no concurso público for igual ou superior a 3 (três). 2.2. Considerando os percentuais citados no subitem 2.1, para este Edital não se aplica a reserva de vagas às pessoas negras. 2) A seguir listamos a quantidade de vagas por cargo: 02 de ANALISTA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO (E) - áreas distintas; 01 de ASSISTENTE DE LABORATÓRIO (C) ; 01 de MÉDICO / MEDICINA DO TRABALHO (E).
6		5	013	19/11/2015	Não informado no site	05	0	1	Não específica	Sem definição	Pró-Reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas - PROGEPE	Sem menção	Sem menção	1) A seguir listamos a quantidade de vagas por cargo: 01 de MATEMÁTICO (E); 04 de TRADUTOR E INTERPRETE DE LINGUAGEM DE SINAIS (D).
Total de vagas ofertadas em 2015:						33								
Total de vagas reservadas p/ negros/as em 2015:						1								
Total de vagas que deveriam ter sido reservadas p/ negros/as em 2015:							5							
7	2016	1	004	11/04/2016	12/04/2016 - informação nas nomeações	02	0	0	Não específica	Sem definição	Pró-Reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas - PROGEPE	Sem menção	Sem menção	1) A seguir listamos a quantidade de vagas por cargo: 02 de TRADUTOR E INTERPRETE DE LINGUAGEM DE SINAIS (D).
8		2	005	12/05/2016	13/05/2016 - informação nas nomeações	13	0	3	Não específica	Sem definição	Pró-Reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas - PROGEPE	Sem menção	Sem menção	1) A seguir listamos a quantidade de vagas por cargo: 01 de ENGENHEIRO / MECÂNICO (E), 02 de PSICÓLOGO / ESCOLAR (E), 07 de TÉCNICO DE LABORATÓRIO (D) - áreas distintas; 01 de TÉCNICO DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO (D); 01 de TÉCNICO EM EDIFICAÇÕES (D); 01 de TÉCNICO EM REFRIGERAÇÃO (D).
9		3	006	08/06/2016	10/06/2016 - informação nas nomeações	02	0	0	Não específica	Sem definição	Pró-Reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas - PROGEPE	Sem menção	Sem menção	1) A seguir listamos a quantidade de vagas por cargo: 01 de ENGENHEIRO / QUÍMICO (E); 01 de TÉCNICO DE LABORATÓRIO/AQUICULTURA/PISCICULTURA (D).
10		4	010	04/10/2016	Não informado no site	05	0	1	Não específica	Sem definição	Pró-Reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas - PROGEPE	Sem menção	Sem menção	1) A seguir listamos a quantidade de vagas por cargo: 03 de MÉDICO (E) - áreas distintas; 01 de RELAÇÕES PÚBLICAS (E); 01 de TÉCNICO DE LABORATÓRIO/EDIFICAÇÕES (D).

11	2016	5	011	11/10/2016	13/10/2016 - informação na homologação	15	3	3	Não específica	2.1. De acordo com o artigo 2º, da Lei 12.990, poderão concorrer às vagas reservadas a candidatos negros aqueles que se autodeclararem pretos ou pardos no ato da inscrição do concurso público, conforme quesito cor ou raça utilizado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).	Pró-Reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas - PROGEP	Sem menção	1) Este edital é 1º que traz a figura a figura da COMISSÃO DE HETEROIDENTIFICAÇÃO - Portaria nº 1861/2016 ProGEP. 2) Manutenção dos candidatos reprovados na autodeclaração racial: 2.8. Os candidatos que não forem reconhecidos pela Comissão como negros – cuja declaração resulte de erro, por ocasião de falsa percepção da realidade, não sendo, portanto, revestida de má-fé – ou os que não comparecerem para a verificação na data, horário e local a serem estabelecidos em edital específico para esse fim, continuando participando do concurso em relação às vagas destinadas à ampla concorrência, se tiverem obtido pontuação/classificação para tanto. Será eliminado do concurso o candidato que não possua pontuação/classificação para figurar na listagem de ampla concorrência (geral). 3) Preenchimento das vagas: 2.13. No decorrer da validade desse concurso, caso surja(m) vaga(s) nova(s), o próximo candidato negro classificado na lista de vagas reservadas para negros e não nomeado, será convocado para ocupar a 19ª vaga nome aberta. 2.14. Vagas oriundas de nomeações de candidatos que não tomaram posse ou que não entraram em exercício, bem como as vagas provenientes de vacâncias de servidores aprovados por este certame, não serão consideradas como vagas novas para fins do disposto no item 2.13. 2.15. A nomeação dos candidatos classificados respeitará os critérios de alternância e de proporcionalidade, que consideram a relação entre o número total de vagas e o número de vagas reservadas a candidatos negros e com deficiência. 4) O edital traz um anexo com legendas para ilustrar a forma de preenchimento das vagas entre ampla concorrência e cotas (raciais e PCDs). 5) A seguir listamos a quantidade de vagas por cargo: 15 de ASSISTENTE EM ADMINISTRAÇÃO / D, com separação entre ampla concorrência e vagas do cotistas, mas sem especificar o campus a que destina a vaga.	
Total de vagas ofertadas em 2016:						37								
Total de vagas reservadas p/ negros/as em 2016:						3								
Total de vagas que deveriam ter sido reservadas p/ negros/as em 2016:						7								
12	2017	1	001	03/01/2017	04/01/2017 - informação na homologação	01	0	0	Não específica	Sem definição	Pró-Reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas - PROGEP	Sem menção	Sem menção	1) A seguir listamos a quantidade de vagas por cargo: 01 de TÉCNICO EM ARTES GRÁFICAS. 1) Nos editais que trouxeram reserva de vagas constava "DA PARTICIPAÇÃO DE PESSOAS NEGRAS"; neste a expressão mudou para "DA RESERVA DE VAGAS A CANDIDATOS NEGROS". 2) Manutenção dos candidatos reprovados na autodeclaração racial: 2.8. Os candidatos que não forem reconhecidos pela Comissão como negros – cuja declaração resulte de erro, por ocasião de falsa percepção da realidade, não sendo, portanto, revestida de má-fé – ou os que não comparecerem para a verificação na data, horário e local a serem estabelecidos em Edital específico para esse fim, continuando participando do concurso em relação às vagas destinadas à ampla concorrência, se tiverem obtido pontuação/classificação para tanto. Será eliminado do concurso o candidato que não possua pontuação/classificação para figurar na listagem de ampla concorrência (geral). 3) Preenchimento das vagas: 2.14. Vagas oriundas de nomeações de candidatos que não tomaram posse ou que não entraram em exercício, bem como as vagas provenientes de vacâncias de servidores aprovados por este certame, não serão consideradas como vagas novas. 2.15. A nomeação dos candidatos classificados respeitará os critérios de alternância e de proporcionalidade, que consideram a relação entre o número total de vagas e o número de vagas reservadas a candidatos negros e com deficiência. 4) A seguir listamos a quantidade de vagas por cargo: 05 de AUXILIAR EM ADMINISTRAÇÃO / C.
13		2	007	29/05/2017	31/05/2017 - informação na homologação	05	0	1	Não específica	2. DA RESERVA DE VAGAS A PESSOAS NEGRAS 2.1. De acordo com o artigo 2º, da Lei 12.990, poderão concorrer às vagas reservadas a candidatos negros aqueles que se autodeclararem pretos ou pardos no ato da inscrição do concurso público, conforme quesito cor ou raça utilizado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). 2.2. O candidato interessado em concorrer a vaga destinada aos negros, deverá assinalar no campo "cor da pele/raça" da ficha de inscrição, a condição do preto ou pardo, valendo esta informação como autodeclaração e de responsabilidade exclusiva do próprio candidato, devendo este responder pelas consequências, em caso de informação falsa.	Pró-Reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas - PROGEP	Sem menção	2.14. Vagas oriundas de nomeações de candidatos que não tomaram posse ou que não entraram em exercício, bem como as vagas provenientes de vacâncias de servidores aprovados por este certame, não serão consideradas como vagas novas. 2.15. A nomeação dos candidatos classificados respeitará os critérios de alternância e de proporcionalidade, que consideram a relação entre o número total de vagas e o número de vagas reservadas a candidatos negros e com deficiência. 4) A seguir listamos a quantidade de vagas por cargo: 05 de AUXILIAR EM ADMINISTRAÇÃO / C.	
14		3	008	06/06/2017	09/06/2017 - informação na homologação	13	1	3	Não específica	2. DA RESERVA DE VAGAS A PESSOAS NEGRAS 2.1. De acordo com o artigo 2º, da Lei 12.990, poderão concorrer às vagas reservadas a candidatos negros aqueles que se autodeclararem pretos ou pardos no ato da inscrição do concurso público, conforme quesito cor ou raça utilizado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). 2.2. O candidato interessado em concorrer a vaga destinada aos negros, deverá assinalar no campo "cor da pele/raça" da ficha de inscrição, a condição do preto ou pardo, valendo esta informação como autodeclaração e de responsabilidade exclusiva do próprio candidato, devendo este responder pelas consequências, em caso de informação falsa.	Pró-Reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas - PROGEP	Sem menção	1) O edital traz 13 vagas ao todo, mas foi implementada reserva apenas um delas que oferecia 04 vagas. 2) Manutenção dos candidatos reprovados na autodeclaração racial: 3) Preenchimento das vagas: 2.14. Vagas oriundas de nomeações de candidatos que não tomaram posse ou que não entraram em exercício, bem como as vagas provenientes de vacâncias de servidores aprovados por este certame, não serão consideradas como vagas novas. 2.15. A nomeação dos candidatos classificados respeitará os critérios de alternância e de proporcionalidade, que consideram a relação entre o número total de vagas e o número de vagas reservadas a candidatos negros e com deficiência. 4) A seguir listamos a quantidade de vagas por cargo: 01 de ASSISTENTE DE SOM / R; 04 de AUXILIAR DE ENFERMAGEM / C; 01 de ENFERMEIRO / E; 01 de ENGENHEIRO / MECÂNICO / E; 01 de OPERADOR DE CÂMERA DE CINEMA E TV / D; 01 de TÉCNICO DE LABORATÓRIO / EVENTOS / D; 01 de TÉCNICO DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO; 02 de TÉCNICO EM ASSUNTOS EDUCACIONAIS / E; 01 de TÉCNICO EM AUDIOVISUAL / D.	
Total de vagas ofertadas em 2017:						19								
Total de vagas reservadas p/ negros/as em 2017:						1								
Total de vagas que deveriam ter sido reservadas p/ negros/as em 2017:						4								
15	2018	1	006	02/05/2018	03/05/2018 - informação na homologação	06	01	1	Não específica	Sem definição	Pró-Reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas - PROGEP	Sem menção	1) Retomou a expressão "DA PARTICIPAÇÃO DE PESSOAS NEGRAS", saiu a definição do sujeito da política e foi inserida a previsão de que as vagas que surgirem durante a validade do concurso serão contempladas pelas cotas raciais. 2.3. Se vierem a ser criadas novas vagas para cada um dos cargos do Concurso durante o prazo de validade do mesmo, 20% (vinte por cento) dessas vagas serão reservadas aos candidatos classificados que se autodeclararem pretos ou pardos no ato da inscrição no Concurso Público e serão providas nos termos da Lei nº 12.990/2014. 2) PORCM, não traz a ordem de distribuição/preenchimento das vagas entre ampla concorrência e cotas raciais. 3) Manutenção dos candidatos reprovados na autodeclaração racial. 4) A seguir listamos a quantidade de vagas por cargo: 01 de ARQUITETO E URBANISTA / E; 03 de AUXILIAR DE ENFERMAGEM / C; 01 de JORNALISTA / E; 01 de TÉCNICO EM AGRICULTURA / D.	

2018	16	2	010	17/08/2018	21/08/2018 - informação nas nomeações	02	0	0	Não específica	Sem definição	Pré-Reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas - PROGEPE	2.4. O candidato que se autodeclarar negro, se classificado, será submetido, obrigatoriamente, antes da homologação do resultado final do concurso à verificação da veracidade da sua autodeclaração, pela Comissão de atenção da veracidade da informação prestada. 2.5. A Comissão designada para a verificação da veracidade da autodeclaração étnico-racial considerará os aspectos fenotípicos verificados, obrigatoriamente, na presença do candidato. 2.6. Para esse fim será considerado fenótipo o conjunto de caracteres visíveis do indivíduo, em relação a sua constituição.	Sem menção	1) A seguir listamos a quantidade de vagas por cargo: 01 de ENGENHEIRO CIVIL / E ; 01 de NUTRICIONISTA / HABILITAÇÃO / E.
	17	3	013	23/10/2018	24/10/2018 - informação nas nomeações	03	0	1	Não específica	Sem definição	Pré-Reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas - PROGEPE	2.4. O candidato que se autodeclarar negro, se classificado, será submetido, obrigatoriamente, antes da homologação do resultado final do concurso à verificação da veracidade da sua autodeclaração, pela Comissão de atenção da veracidade da informação prestada. 2.5. A Comissão designada para a verificação da veracidade da autodeclaração étnico-racial considerará os aspectos fenotípicos verificados, obrigatoriamente, na presença do candidato. 2.6. Para esse fim será considerado fenótipo o conjunto de caracteres visíveis do indivíduo, em relação a sua constituição.	Sem menção	1) Foram disponibilizadas 03 vagas de médicos em áreas do conhecimentos distintas (02 de v e 01 de MÉDICO / MEDICINA DO TRABALHO – E) e assim não houve reserva de vagas.
	18	4	016	29/11/2018	30/11/2018 - informação nas nomeações	01	0	0	Não específica	Sem definição	Pré-Reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas - PROGEPE	2.4. O candidato que se autodeclarar preto ou pardo, se classificado, será submetido, obrigatoriamente, antes da homologação do resultado final do concurso ao procedimento de heteroidentificação que será realizado por comissão criada especificamente para este fim. 2.5. A comissão designada para a heteroidentificação considerará os aspectos fenotípicos verificados, obrigatoriamente, na presença do candidato. 2.6. Para esse fim será considerado fenótipo o conjunto de caracteres visíveis do indivíduo, em relação a sua constituição.	Sem menção	1) Primeiro edital que traz a expressão "procedimento de heteroidentificação". 2) A seguir listamos a quantidade de vagas por cargo: 01 de TÉCNICO EM QUÍMICA / D
	Total de vagas ofertadas em 2018:						12							
Total de vagas reservadas p/ negros/as em 2018:						1								
Total de vagas que deveriam ter sido reservadas p/ negros/as em 2018:						2								
* 1) Nota Técnica nº 45/2015-SPAA/SEPP/PR e Parecer n.º 00028/2018/DECOR/CGUIAGU: recomendam que o percentual das cotas raciais deve ser definido a partir do número total de vagas ofertadas no concurso.														
* 2) Arredondamento da casa decimal conforme o Art. 1º § 2º da Lei n.º 12.990: Na hipótese de quantitativo fracionado para o número de vagas reservadas a candidatos negros, 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).														
Total de vagas ofertadas no período pesquisado						109								
Total de vagas reservadas p/ negros/as no período pesquisado						6								
Total de vagas que deveriam ter sido reservadas p/ negros/as no período pesquisado *						22								
Número absoluto de vagas que deveriam ter sido reservadas p/ negros/as no período pesquisado						22								

Análise dos editais de ingresso no quadro permanente de servidores públicos da UFPel - técnicos-administrativos em educação (TAE)														
Período: 10/06/2014 a 31/12/2018														
Ordem	Ano	Quantidade de editais no ano	N.º do edital	Data do Edital	Data D.O.U.	N.º total de vagas do edital	N.º de vagas reservadas para negros/as	N.º de vagas a serem reservadas para negros/as, cf. Lei 12.990/2014*	Unidade(s) de lotação	Conceitualização do sujeito da política	Órgão e/ou unidades responsáveis pelo gerenciamento do concurso	Participação de instâncias administrativas relativas às AAs no processo seletivo	Reserva de vagas p/ negros/as em todas as fases da seleção	Observações
1	2014	1	084	05/09/2014	08/09/2014 - informação na homologação	04	0	1	Não específica	6.9 Poderão concorrer às vagas reservadas a candidatos negros aqueles que se autodeclararem pretos ou pardos no ato da inscrição no concurso público, conforme o quesito cor ou raça utilizado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE.	Coordenação de Processos de Seleção e Ingresso (CPSI)	Sem menção	Sem menção	1) Neste edital foram oferecidas oferecidas 04 (quatro) vagas, para 03 (três) tipos de cargos distintos (01 de Auxiliar de Veterinária e Zootecnia, 01 de Operador de Rádio Telecomunicações e 01 de Médico/Área: Medicina Comunitária, não sendo oferecida reserva de vagas para candidatos negros, pois aparentemente da leitura de Lei 12.990 foi feita por cargo e não pelo total de vagas. 2) CONTAGEM DA RESERVA DE VAGAS: 6.8 Ficam reservadas aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União, na forma da Lei. 6.8.1 A reserva de vagas será aplicada sempre que o número de vagas oferecidas no concurso público for igual ou superior a 3 (três). 6.11. A nomeação dos candidatos aprovados respeitará os critérios de alternância e proporcionalidade, que consideram a relação entre o número de vagas total e o número de vagas reservadas a candidatos com deficiência e a candidatos negros
Total de vagas ofertadas em 2014:							0							
Total de vagas reservadas p/ negros/as em 2014:							0							
Total de vagas que deveriam ter sido reservadas p/ negros/as em 2014:							1							
2	2015	1	029	14/04/2015	17/04/2015 - informação na prorrogação	07	1	1	Não específica	6.8. Poderão concorrer às vagas reservadas a candidatos negros aqueles que se autodeclararem pretos ou pardos no ato da inscrição no concurso público, conforme o quesito cor ou raça utilizado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE.	Coordenação de Processos de Seleção e Ingresso (CPSI)	Sem menção	Sem menção	1) CARGOS DISTINTOS - A partir deste edital a contagem da reserva passa a ser feita sobre o total de vagas oferecidas, englobando inclusive cargos distintos. Neste certame foram 03 vagas de Auxiliar de Enfermagem, 01 de Médico/ Área: Intensivo Adulto e 03 de Técnico em Tecnologia da Informação. 2) CONTAGEM DA RESERVA DE VAGAS: Item 2.2. O preenchimento das vagas destinadas aos candidatos com deficiência ou negros será feito pela ordem decrescente da nota obtida conforme lista específica, ficando esclarecido que: a) no caso de o primeiro colocado concorrer como candidato da ampla concorrência, em qualquer cargo, a vaga será destinada ao candidato declarado deficiente ou negro, ainda que a sua nota seja menor do que ao candidato da ampla concorrência; b) a nomeação observará o quantitativo total de vagas disposto no edital, sendo nomeado o melhor classificado dentre as vagas reservadas; c) caso hajam candidatos negros ou deficientes aprovados dentro do quantitativo de vagas reservadas, será nomeado o candidato com maior nota entre eles, independente do cargo.
Total de vagas ofertadas em 2015:							0							
Total de vagas reservadas p/ negros/as em 2015:							0							
Total de vagas que deveriam ter sido reservadas p/ negros/as em 2015:							1							
3	2016	1	014	31/03/2016	01/04/2016 - informação na retificação	15	03	3	Não específica	7.8. Poderão concorrer às vagas reservadas a candidatos negros aqueles que se autodeclararem pretos ou pardos no ato da inscrição no concurso público, conforme o quesito cor ou raça utilizado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE.	Coordenação de Processos de Seleção e Ingresso (CPSI)	Sem menção	Sem menção	1) Neste edital foram oferecidas 12 vagas de assistente em administração e 03 de auxiliar em administração, com reserva de vagas para candidatos negros, respectivamente, de 02 e 01 vagas, totalizando 03 vagas reservadas sobre um total de 15 oferecidas - informação discriminada no quadro de vagas. 2) CONTAGEM E PREENCHIMENTO DA RESERVA DE VAGAS: Item 2.1. Cargos e distribuição das vagas: [...] (****) Conforme previsto nos termos da Lei nº 12.990/2014, serão reservadas até 20% do total de vagas aos candidatos Negros (pretos ou pardos), por cargo, durante a validade do concurso público, aos candidatos que se autodeclararem negros (pretos ou pardos). 7.7. Ficam reservadas aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União, na forma da Lei. Nesse edital, o percentual reserva 01 (uma) vaga aos candidatos autodeclarados negros. Nesse edital, observar o percentual de reserva no quadro de vagas. [...] 12.5. O preenchimento das vagas será feito pela ordem decrescente da nota obtida, conforme a lista específica citada no subitem anterior, ficando esclarecido que: a) a nomeação observará o quantitativo de vagas por cargo disposto no edital, sendo nomeado o melhor classificado dentre as vagas, mas respeitadas as reservadas de cotas; b) caso haja candidatos negros ou deficientes aprovados no mesmo cargo terá direito a vaga, o candidato de maior nota entre eles, respeitado o número de vagas disposto no edital por cargo e o quantitativo de reserva de vagas por cota; c) em caso de empate entre os cotistas (Pessoa com Deficiência e/ou Negro) prevalecerá o candidato inscrito como Pessoa com Deficiência; d) os candidatos somente concorrerão à vaga/cargo para qual realizaram a inscrição. 12.6. A nomeação dos candidatos aprovados respeitará os critérios de alternância e proporcionalidade, que consideram a relação entre o número de vagas total e o número de vagas reservadas a candidatos com deficiência e a candidatos negros.

2016	4	2	015	31/03/2016	01/04/2016	05	01	1	A vaga de Médico Veterinário foi destinada ao Hospital de Clínicas Veterinárias, sem especificação das vagas dos outros cargos	7.8. Poderão concorrer às vagas reservadas a candidatos negros aqueles que se autodeclararem pretos ou pardos no ato da inscrição no concurso público, conforme o quesito cor ou raça utilizado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE.	Coordenação de Processos de Seleção e Ingresso (CPSI)	PROCEDIMENTO DE HETEROIDENTIFICAÇÃO (incluído por retificação conforme determinou o art. 3º da Orientação Normativa nº 3 de 1º de agosto de 2016, da Secretaria de Gestão de Pessoas e relações do Trabalho e Serviço Público do MPOG) Item 7.8.1.1. Os candidatos autodeclarados pretos ou pardos que forem classificados para as vagas reservadas aos negros, serão convocados em data, horário e local a ser publicado na página do concurso, para verificação da veracidade da autodeclaração de etnia, que será realizada pela Comissão Especial designada pela Portaria nº 1.111 de 12 de agosto de 2016, que tem competência deliberativa e verificará os aspectos fenotípicos dos candidatos. OBS: em 26/08/2016 foi publicada uma retificação para incluir a etapa de heteroidentificação, pois a ON n.º 03/2016/MPGD estabelecia que a mesma era aplicável aos concursos que ainda não estavam homologados.	Sem menção	1) Neste edital foram oferecidas as seguintes vagas: 01 de Administrador de Edifícios; 01 de Médico Veterinário; 01 de Técnico em Arquivo; 01 de Técnico em Contabilidade; 01 de Técnico em Edificações. 2) CONTAGEM E PREENCHIMENTO DA RESERVA DE VAGAS: 12.5. O preenchimento das vagas será feito pela ordem decrescente da nota obtida, conforme a lista específica citada no subitem anterior, ficando esclarecido que: a) a nomeação observará o quantitativo de vagas por cargo disposto no edital, sendo nomeado o melhor classificado dentre as vagas, mas respeitadas as reservadas de cotas por Edital; b) Poderá haver cargos em que seja preenchido por cotista Negro ou Pessoa Com Deficiência em detrimento de candidato da ampla concorrência, ainda que, a sua nota seja menor do que a do candidato da ampla concorrência; c) será nomeado, primeiramente, o candidato cotista, dentro do número de vagas disposto no edital, respeitado o quantitativo de vaga por cargo; d) será chamado primeiro o candidato com a melhor nota dentre a lista dos cotistas aprovados, independente do cargo. e) caso haja candidatos negros ou deficientes aprovados para o mesmo cargo, terá direito à vaga o candidato de maior nota entre eles, respeitado o número de vagas disposto no edital por cargo e o quantitativo de reserva de vagas por cota; f) caso haja candidatos negros ou deficientes aprovados em diferentes cargos, terá direito à vaga o candidato com maior nota entre eles, independentemente do cargo, respeitado o quantitativo de vagas por cargo no edital e o quantitativo de reserva de vagas por cota; g) em caso de empate entre os cotistas concorrendo para o mesmo cargo (Pessoa Com Deficiência e/ou Negro), prevalecerá o candidato com a maior nota; h) persistindo o empate entre os cotistas aprovados serão adotados os critérios de desempate gerais do concurso; i) os candidatos somente concorrerão à vaga/cargo para qual realizaram a inscrição. 12.6. A nomeação dos candidatos aprovados respeitará os critérios de alternância e proporcionalidade, que consideram a relação entre o número de vagas total e o número de vagas reservadas a candidatos com deficiência e a candidatos negros.	
	5	3	041	30/08/2016	31/06/2016	06	01	1	Não específica	6.8. Poderão concorrer às vagas reservadas a candidatos negros aqueles que se autodeclararem pretos ou pardos no ato da inscrição no concurso público, conforme o quesito cor ou raça utilizado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE.	Coordenação de Processos de Seleção e Ingresso (CPSI)	6.8.2. Os candidatos autodeclarados serão convocados em data, horário e local a ser publicado na página do concurso, para verificação da veracidade da autodeclaração de etnia, conforme Orientação Normativa nº 3 de 02 de agosto de 2016, do Ministério do Planejamento, que será realizada pela Comissão Especial designada pela Portaria nº 1.111 de 12 de agosto de 2016, que tem competência deliberativa e verificará os aspectos fenotípicos dos candidatos.	Sem menção	1) Neste edital foram oferecidas as seguintes vagas: 02 de Contra-mestre/ Ofício, 01 de Técnico em Audiovisual, 01 de Assistente Social e 02 de Médico Área/ Clínica Médica. 2) CONTAGEM E PREENCHIMENTO DA RESERVA DE VAGAS: 2.1.2. Conforme previsto nos termos da Lei nº 12.990/2014, serão reservadas 20% do total de vagas aos candidatos Negros (pretos ou pardos), independente do cargo. Será reservada uma (01) vaga neste edital ao candidato Negro aprovado, sendo convocado a ocupar a vaga/cargo para qual se inscreveu, sendo a classificação final feita de acordo com o item 11 deste edital. [...] 11.5. O preenchimento das vagas será feito pela ordem decrescente da nota obtida, conforme a lista específica citada no subitem anterior, ficando esclarecido que: a) a nomeação observará o quantitativo de vagas por cargo disposto no edital, sendo nomeado o melhor classificado dentre as vagas, mas respeitadas as reservadas de cotas por Edital; b) Poderá haver cargos em que seja preenchido por cotista Negro ou Pessoa Com Deficiência em detrimento de candidato da ampla concorrência, ainda que, a sua nota seja menor do que a do candidato da ampla concorrência; c) será nomeado, primeiramente, o candidato cotista, dentro do número de vagas disposto no edital, respeitado o quantitativo de vaga por cargo; d) será chamado primeiro o candidato com a melhor nota dentre a lista dos cotistas aprovados, independente do cargo. e) caso haja candidatos negros ou deficientes aprovados para o mesmo cargo, terá direito à vaga o candidato de maior nota entre eles, respeitado o número de vagas disposto no edital por cargo e o quantitativo de reserva de vagas por cota; f) caso haja candidatos negros ou deficientes aprovados em diferentes cargos, terá direito à vaga o candidato com maior nota entre eles, independentemente do cargo, respeitado o quantitativo de vagas por cargo no edital e o quantitativo de reserva de vagas por cota; g) em caso de empate entre os cotistas aprovados serão adotados os critérios de desempate gerais do concurso; h) os candidatos somente concorrerão à vaga/cargo para qual realizaram a inscrição.	
	Total de vagas ofertadas em 2016:						28								
	Total de vagas reservadas p/ negros/as em 2016:						5								
Total de vagas que deveriam ter sido reservadas p/ negros/as em 2016:						5									
2017	SEM CONCURSO PARA TÉCNICO-ADMINISTRATIVO NESTE ANO														

Total de vagas ofertadas em 2017:		44
Total de vagas reservadas p/ negros/as em 2017:		7
Total de vagas que deveriam ter sido reservadas p/ negros/as em 2017:		1
6	2018	1
1	004	04/03/2018
08/03/2018 -	informação na	homologação
07	01	
1	Não específica	
6.8. Poderão concorrer às vagas reservadas a candidatos negros aqueles que se autodeclararem pretos ou pardos no ato da inscrição no concurso público, conforme o quesito cor ou raça utilizado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE		
Coordenação de Desenvolvimento de Concursos (COODEC).		
6.8.2. Os candidatos autodeclarados serão convocados em data, horário e local a ser publicado na página do concurso, para verificação da veracidade da autodeclaração de etnia, conforme Orientação Normativa nº 3 de 02 de agosto de 2016, do Ministério do Planejamento, que será realizada pela Comissão Especial designada pela Portaria nº 179 de 01 de fevereiro de 2018, que tem competência deliberativa e verificará os aspectos fenotípicos dos candidatos. 6.8.2.1. Os candidatos serão fotografados e suas entrevistas serão filmadas, para registro e avaliação, devendo os mesmos autorizar expressamente essas condições.		
Sem menção		
1) Neste edital foram oferecidas as seguintes vagas: 01 de Médico/Área: Medicina de Família e Comunidade, 01 de Médico/Área: Psiquiatria, Odontólogo, 01 de Técnico Desportivo e 01 de Terapeuta Ocupacional.		
2) CONTAGEM E PREENCHIMENTO DA RESERVA DE VAGAS: retorna a separação por cargo		
Item 11.4. A lista dos candidatos homologados para os cargos que tem 01 (uma) vaga prevista deve se dar da seguinte forma, não ultrapassando o limite de 5 candidatos homologados (respeitados os empates na última colocação), conforme estabelece o Decreto 6.944/2009:		
1 AMPLA CONCORRÊNCIA		
2 PCD		
3 COTAS RACIAIS		
4 AMPLA CONCORRÊNCIA		
5 AMPLA CONCORRÊNCIA		
11.5. Já para o cargo com 3 vagas previstas, a homologação deve se dar conforme segue, não ultrapassando o limite de 14 candidatos homologados (respeitados os empates na última colocação), conforme estabelece o Decreto 6.944/2009:		
1 AMPLA CONCORRÊNCIA; 2 PCD; 3 COTAS RACIAIS; 4 AMPLA CONCORRÊNCIA; 5 AMPLA CONCORRÊNCIA; 6 AMPLA CONCORRÊNCIA; 7 AMPLA CONCORRÊNCIA; 8 COTAS RACIAIS		
Total de vagas ofertadas em 2018:		7
Total de vagas reservadas p/ negros/as em 2018:		1
Total de vagas que deveriam ter sido reservadas p/ negros/as em 2018:		1
*1) Nota Técnica nº 45/2015-SPAA/SEPPIR/PR e Parecer n.º 00028/2018/DECOR/CGU/AGU: recomendam que o percentual das cotas raciais deve ser definido a partir do número total de vagas ofertadas no concurso.		
*2) Arredondamento da casa decimal conforme o Art. 1º § 2º da Lei n.º 12.990: Na hipótese de quantitativo fracionado para o número de vagas reservadas a candidatos negros, 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).		
Total de vagas ofertadas no período pesquisado		44
Total de vagas reservadas p/ negros/as no período pesquisado		7
Total de vagas que deveriam ter sido reservadas p/ negros/as no período pesquisado *		8
Número absoluto de vagas que deveriam ter sido reservadas p/ negros/as no período pesquisado		9

Apêndice B – Roteiro das Entrevistas

FURG

I - Diretora de Desenvolvimento de Pessoas e Coordenador de Seleção, Ingresso e Desligamento

- 1) Circunstanciamento sobre o cargo ocupado (período de gestão, lotação/cargo original, tempo de universidade) e competências do setor;
- 2) Perspectiva sobre a execução da Lei 12.990/2014 na instituição: Critérios para alocação/distribuição das vagas nos editais; Articulação com outros setores na execução da política (instâncias ligadas às AA, jurídico e outros);
- 3) Fragilidades? Reserva de vagas na prova de títulos? Se sim, o que foi ou será feito?
- 4) A visão do(a) entrevistado(a) sobre a repercussão da questão racial dentro da gestão e no quadro de servidores(as).

II - Pró-Reitora de Gestão de Pessoas*:

- 1) Circunstanciamento sobre o cargo ocupado (período de gestão, lotação/cargo original, tempo de universidade) e competências do setor;
- 2) Perspectiva sobre a execução da Lei 12.990/2014 na instituição. Articulação com outros setores na execução da política (instâncias ligadas às AA, jurídico e outros)? Fragilidades? Se sim, o que foi ou será feito?
- 3) Critério para distribuição das vagas no editais? Critérios para a contagem da reserva de vagas? Reserva de vagas na prova de títulos?
- 4) A visão do(a) entrevistado(a) sobre a repercussão da questão racial dentro da gestão e no quadro de servidores(as).

III - Pró-Reitor de Gestão de Pessoas

- 1) Circunstanciamento sobre o cargo ocupado (período de gestão, lotação/cargo original, tempo de universidade) e competências do setor;
- 2) Perspectiva sobre a execução da Lei 12.990/2014 na instituição. Articulação com outros setores na execução da política (instâncias ligadas às AA, jurídico e outros)? Fragilidades? Se sim, o que foi ou será feito?

- 3) Critério para distribuição das vagas nos editais? Critérios para a contagem da reserva de vagas? Reserva de vagas na prova de títulos?
- 4) A visão do(a) entrevistado(a) sobre a repercussão da questão racial dentro da gestão e no quadro de servidores(as).

IV - Reitora

- 1) Circunstanciamento sobre o cargo ocupado (período de gestão, lotação/cargo original, tempo de universidade);
- 2) Perspectiva sobre a execução da Lei 12.990/2014 na instituição. Articulação com outros setores na execução da política (instâncias ligadas às AA, jurídico e outros)? Fragilidades? Se sim, o que foi ou será feito?
- 3) Critério para distribuição das vagas nos editais? Critérios para a contagem da reserva de vagas? Reserva de vagas na prova de títulos?
- 4) A visão do(a) entrevistado(a) sobre a repercussão da questão racial dentro da gestão e no quadro de servidores(as).

* Durante o período pesquisado, 2014 a 2018, a FURG teve 03 (três) pró-reitores distintos dirigindo a PROGEP. Frente a isso foram escolhidos para serem entrevistados aqueles/as que estiveram chefiando a unidade durante o maior o maior número de editais lançados, o que implicou na deliberação de escuta de 02 (dois) pró-reitores.

UFPeI

V - Coordenador da Coordenação de Ações Afirmativas e Políticas Estudantis

- 1) Coordenação de Ações Afirmativas e Políticas Estudantis: o coordenador e o órgão;
- 2) Articulação entre a Coordenação de Ações Afirmativas e Políticas Estudantis e os concursos da UFPeI;
- 3) Percepção do entrevistado sobre o funcionamento da política na UFPeI;
- 4) Visão do entrevistado sobre a repercussão da questão racial dentro da UFPeI.

VI- Coordenadora de Processos de Seleção e Ingresso e Procurador Jurídico

- 1) CPSI e Procuradoria: circunstanciamento sobre o cargo ocupado (período de gestão, lotação/cargo original, tempo de universidade) e competências do setor;
- 2) A perspectiva da CPSI sobre o modo de implementação da Lei n.º 12.990/ 2014;

- 3) A articulação entre CPSI e outros órgãos internos e/ou externos na construção da perspectiva mais ampliada da Lei n.º 12.990/2014; Reflexos da implementação da política: procedimento? Recursos? Judicializações? Mudanças no setor? Estrutura?
- 4) A visão do(a) entrevistado(a) sobre a repercussão da questão racial dentro da gestão e no quadro de servidores(as).

VII - Reitor**

- 1) Circunstanciamento sobre o cargo ocupado (período de gestão, lotação/cargo original, tempo de universidade);
- 2) Perspectiva sobre o ambiente de implementação da Lei 12.990/2014 na instituição;
- 3) Fragilidades na execução da Lei 12.990/2014? Se sim, o que foi feito?
- 4) A visão do(a) entrevistado(a) sobre a repercussão da questão racial dentro da gestão e no quadro de servidores(as).

VIII - Coordenador de Desenvolvimento de Concursos

- 1) Circunstanciamento sobre o cargo ocupado (período de gestão, lotação/cargo original, tempo de universidade) e competências do setor;
- 2) Perspectiva sobre a execução da Lei 12.990/2014 na instituição e suas potenciais fragilidades;
- 3) Articulação com outros setores na execução da política (instâncias ligadas às AA, jurídico e outros);
- 4) A visão do(a) entrevistado(a) sobre a repercussão da questão racial dentro da gestão e no quadro de servidores(as).

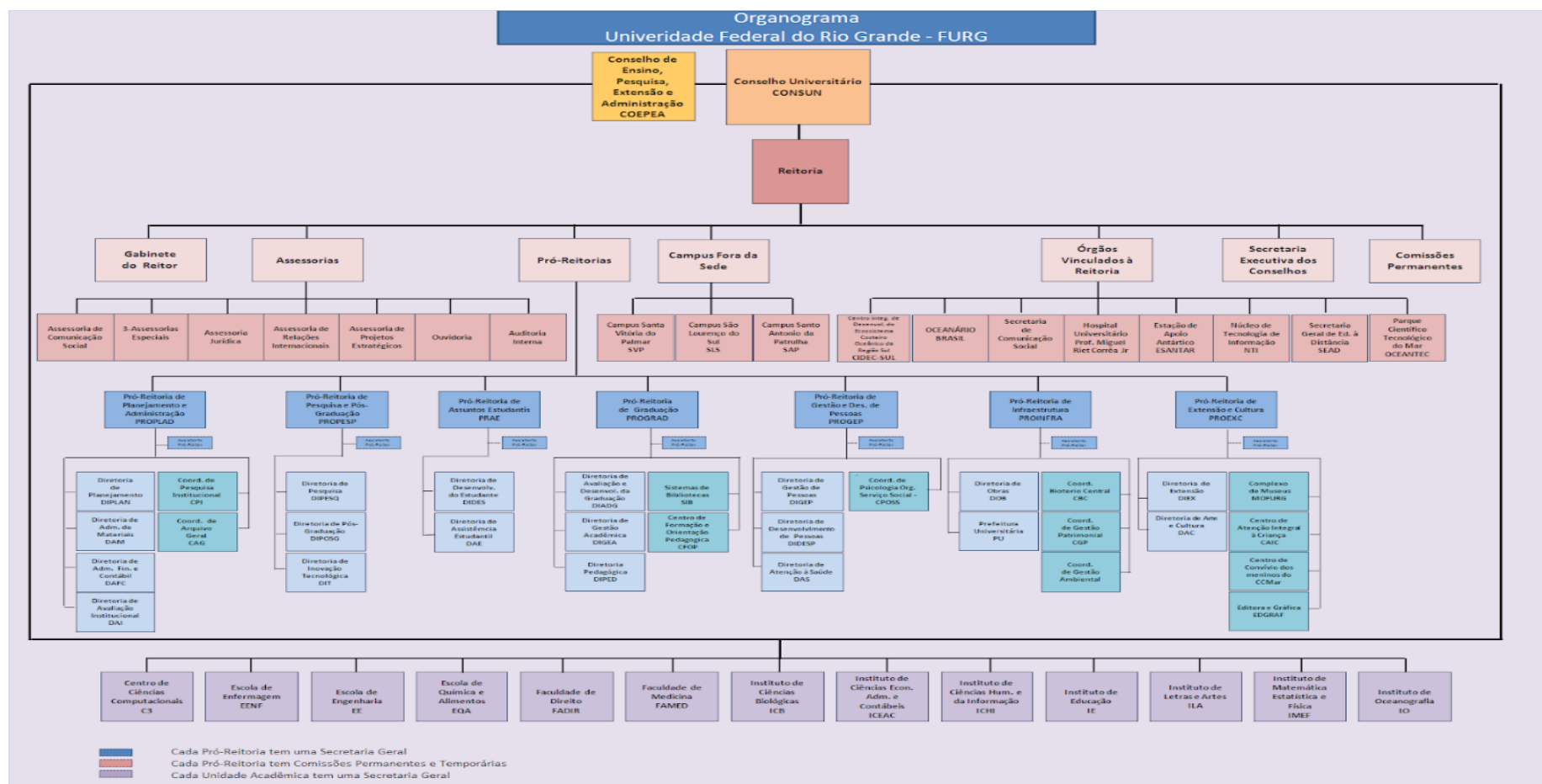
IX - Reitor

- 1) Circunstanciamento sobre o cargo ocupado (período de gestão, lotação/cargo original, tempo de universidade);
- 2) Perspectiva sobre a execução da Lei n.º 12.990/2014 dentro da instituição?
- 3) Fragilidades; se sim, o que foi feito? Reserva de vagas na prova de títulos?
- 4) A visão do(a) entrevistado(a) sobre a repercussão da questão racial dentro da gestão e no quadro de servidores(as).

** Durante o período de amostra, 2014 a 2018, a UFPel teve duas gestões universitárias distintas, razão pela qual foram ouvidos 02 (dois) reitores.

Anexos

Anexo A - Organograma FURG





UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE
Pró-Reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas
 Av. Itália, km 8 - Bairro Carreiros
 Fone: (53) 3293-5024 / (53) 3293-5401
 CEP: 96203-900 - Rio Grande/RS E-mail: progop.secretaria@furg.br



PROGEP
 Sexta-feira, 21 de fevereiro de 2020

- Principal - Organograma - Editais - Capacitação - Servidores / Lotação - Manual de Procedimentos - Legislação - Estágio não Obrigatório na FURG - Informações - RH Informativo - Lotação Global - Boletim de Pessoal - Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento dos Integrantes do PCCTAE da FURG - Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA - Contato	Organograma • PROGEP ◦ DIGEP ▪ CCR ▪ UCDD ▪ CFP ▪ UCP ◦ DAS ▪ CST ▪ CPS ◦ DIDESP ▪ CFC ▪ CSID ◦ SECRETARIA ◦ CPOSS	
--	---	---

PRÓ-REITORIA DE ASSUNTOS ESTUDANTIS
[Início](#) | [Arquivos](#) | [Editais](#) | [Pró-Reitoria](#) | [Diretoria de Assistência Estudantil](#) | [Diretoria de Desenvolvimento Estudantil](#)

ESTÁGIOS E CONVÊNIOS

GUIA ACADÊMICO

RESTAURANTE UNIVERSITÁRIO

HORÁRIOS MICRO

CALENDÁRIO ACADÊMICO

CONTATO

HORÁRIOS DE ATENDIMENTO

Contato

Telefones:

PRAE / Secretaria

 (53) 3237.3023 / 3293.5085 (Secretaria geral)
 (53) 3293.5094 (Assistentes administrativos)
 (53) 3233.5084 (Assistente do Pró-Reitor)
 (53) 3233.6564 (Pró-Reitor de Assuntos Estudantis)

Diretoria de Assistência Estudantil - DAE

 (53) 3237.3026 (Atendimento geral)
 (53) 3237.3027 / 3237.3037 / 3293.5089 (Assistentes Administrativos)
 (53) 3293.5091 (Coordenação de Alimentação, Alojamento e Transporte Estudantil - CAATE)
 (53) 3237.3028 / 3237.3035 (Coordenação do Bem Viver Universitário - CBVU)
 (53) 3237.3025 (Diretora de Assistência Estudantil)

Diretoria de Desenvolvimento do Estudante - DIDES

(53) 3237.3024 (Diretora de Desenvolvimento do Estudante)

Coordenação de Desenvolvimento Acadêmico e Formação ampliada ao Estudante - CODAFE

 (53) 3233.6930 (Coordenação)
 (53) 3233.6827 / 3237.3036 (Bolsas / Estágios e convênios)

Coordenação de Acompanhamento e Apoio Pedagógico ao Estudante - CAAPE

 (53) 3293.5088 / 3237.3030 / 3237.3034 (Apoio Pedagógico)
 (53) 3237.3031 (Intérpretes de Libras)

Coordenação de Ações Afirmativas - CAAF

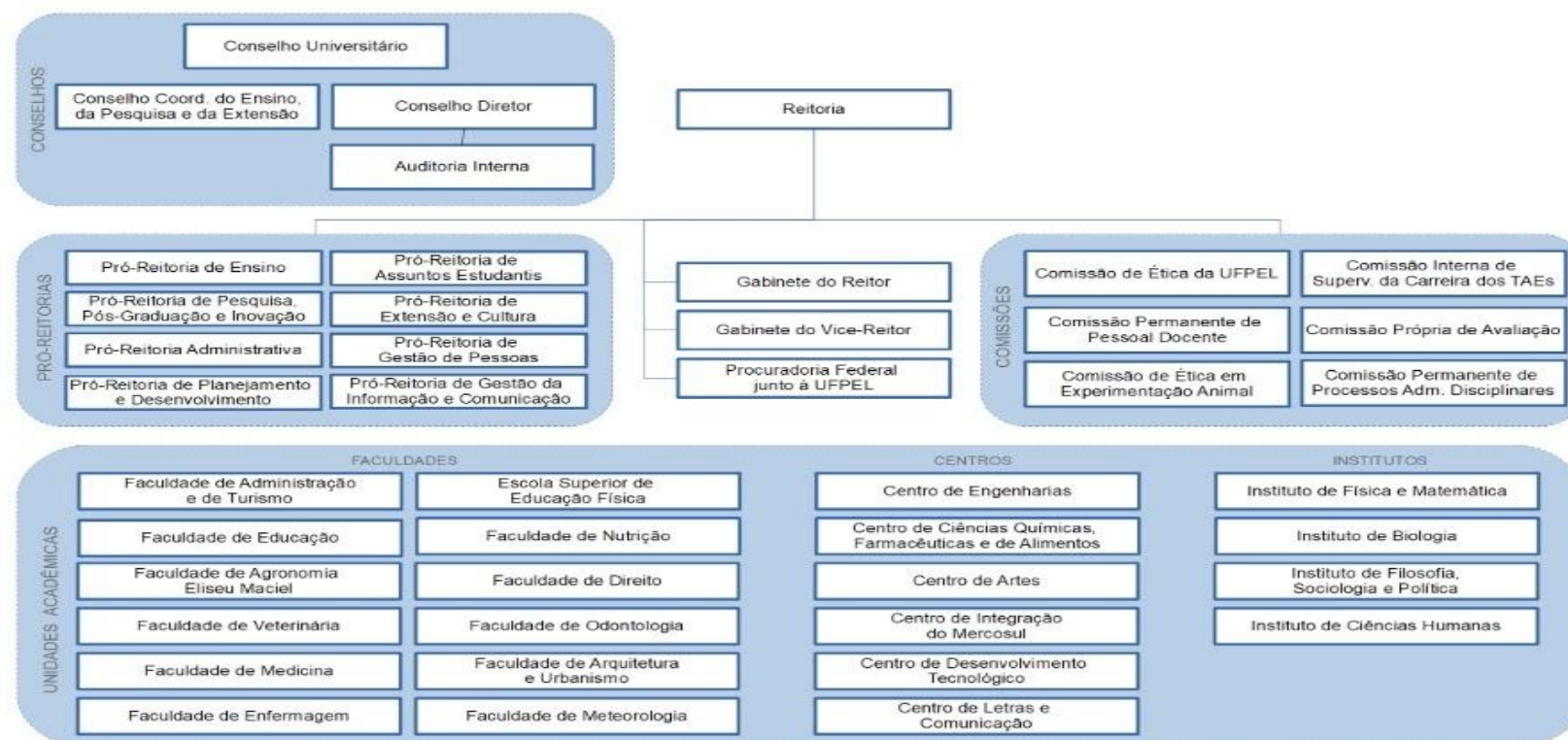
 (53) 3237.3029 (Coordenação de Ações Afirmativas)
 (53) 3293.5086 / 3237.3032 / 3237.3033 (Assistentes Sociais)

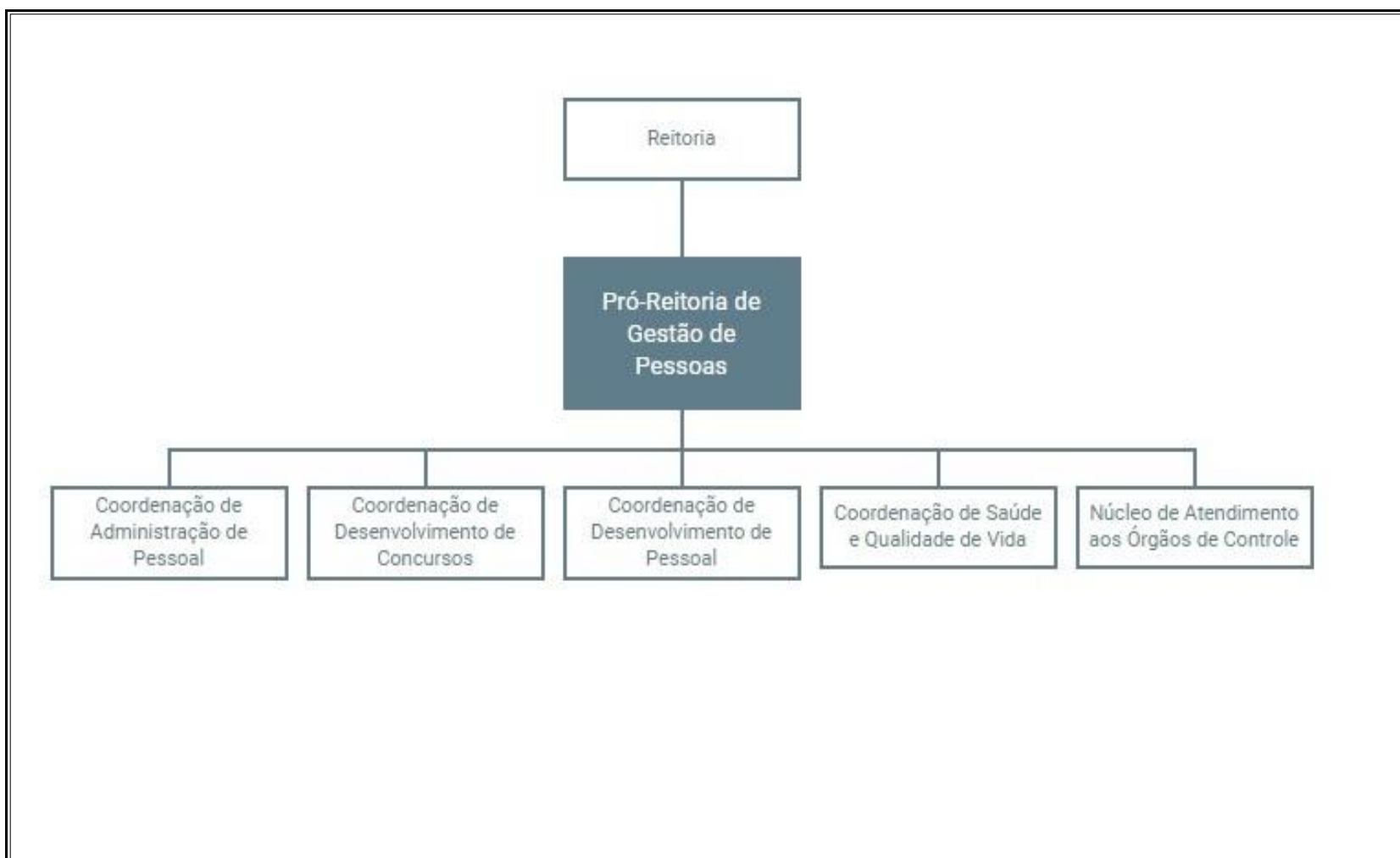
Guia telefônico FURG - [clique aqui](#)

Anexo B - Organograma UFPel

Estrutura Organizacional

Clique em um bloco para visualizar informações da unidade







Anexo C – Lei Federal n.º 12.990/2014

Presidência da República
Casa Civil
Subchefia para Assuntos Jurídicos
LEI Nº 12.990, DE 9 DE JUNHO DE 2014.

Vigência Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União.

A PRESIDENTA DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º Ficam reservadas aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União, na forma desta Lei.

§ 1º A reserva de vagas será aplicada sempre que o número de vagas oferecidas no concurso público for igual ou superior a 3 (três).

§ 2º Na hipótese de quantitativo fracionado para o número de vagas reservadas a candidatos negros, 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).

§ 3º A reserva de vagas a candidatos negros constará expressamente dos editais dos concursos públicos, que deverão especificar o total de vagas correspondentes à reserva para cada cargo ou emprego público oferecido.

Art. 2º Poderão concorrer às vagas reservadas a candidatos negros aqueles que se autodeclararem pretos ou pardos no ato da inscrição no concurso público, conforme o quesito cor ou raça utilizado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE.

Parágrafo único. Na hipótese de constatação de declaração falsa, o candidato será eliminado do concurso e, se houver sido nomeado, ficará sujeito à anulação da sua admissão ao serviço ou emprego público, após procedimento administrativo em que lhe sejam assegurados o contraditório e a ampla defesa, sem prejuízo de outras sanções cabíveis.

Art. 3º Os candidatos negros concorrerão concomitantemente às vagas reservadas e às vagas destinadas à ampla concorrência, de acordo com a sua classificação no concurso.

§ 1º Os candidatos negros aprovados dentro do número de vagas oferecido para ampla concorrência não serão computados para efeito do preenchimento das vagas reservadas.

§ 2º Em caso de desistência de candidato negro aprovado em vaga reservada, a vaga será preenchida pelo candidato negro posteriormente classificado.

§ 3º Na hipótese de não haver número de candidatos negros aprovados suficiente para ocupar as vagas reservadas, as vagas remanescentes serão revertidas

para a ampla concorrência e serão preenchidas pelos demais candidatos aprovados, observada a ordem de classificação.

Art. 4º A nomeação dos candidatos aprovados respeitará os critérios de alternância e proporcionalidade, que consideram a relação entre o número de vagas total e o número de vagas reservadas a candidatos com deficiência e a candidatos negros.

Art. 5º O órgão responsável pela política de promoção da igualdade étnica de que trata o [§ 1º do art. 49 da Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010](#), será responsável pelo acompanhamento e avaliação anual do disposto nesta Lei, nos moldes previstos no [art. 59 da Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010](#).

Art. 6º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação e terá vigência pelo prazo de 10 (dez) anos.

Parágrafo único. Esta Lei não se aplicará aos concursos cujos editais já tiverem sido publicados antes de sua entrada em vigor.

Brasília, 9 de junho de 2014; 193º da Independência e 126º da República.

DILMA ROUSSEFF

Miriam Belchior

Luiza Helena de Bairros

Este texto não substitui o publicado no DOU de 10.6.2014*

Anexo D – Logos FURG e UFPel

FURG



UFPel

