



AS COTAS RACIAIS E OS DESAFIOS PARA O ENEGRECIMENTO DO CORPO DOCENTE DAS UNIVERSIDADES BRASILEIRAS: UMA ANÁLISE A PARTIR DO CONTEXTO DA UFBA

Marcos Napoleão do Rêgo Paiva Dias Filho¹
Universidade Federal da Bahia (UFBA), Faculdade de Educação, Salvador, BA, Brasil.
Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca (Cefet-RJ),
Programa de Pós-Graduação em Relações Étnico-Raciais, Rio de Janeiro, RJ, Brasil.

Dyego de Oliveira Arruda²
Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca (Cefet-RJ),
Programa de Pós-Graduação em Relações Étnico-Raciais, Rio de Janeiro, RJ, Brasil.
Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), Programa de Pós-Graduação em
Políticas Públicas, Estratégias e Desenvolvimento, Rio de Janeiro, RJ, Brasil

Resumo: Este artigo objetiva compreender o modo como a Universidade Federal da Bahia (UFBA) implementou as cotas raciais nos concursos públicos para o magistério superior, elucidando os desafios para um maior enegrecimento do corpo docente da instituição. Em termos metodológicos, analisamos doze editais de concursos para docência na UFBA, entre 2014 e 2021, e realizamos uma entrevista com um servidor do setor responsável pela elaboração dos editais. Os resultados do artigo apontam para a existência de lacunas e boicotes que impedem com que mais negros/as ocupem cargos no magistério superior na UFBA. Portanto, são cruciais movimentos que façam com que a UFBA e as universidades públicas respeitem a lei de cotas raciais nos concursos, comprometendo-se com o antirracismo e a reparação à população negra brasileira.

Palavras-Chave: Cotas Raciais; Antirracismo; Políticas Públicas; Lei nº 12.990/2014.

RACIAL QUOTAS AND THE CHALLENGES FOR BLACKENING THE FACULTY OF BRAZILIAN UNIVERSITIES: AN ANALYSIS FROM THE CONTEXT OF UFBA

¹ Cursa mestrado no Programa de Pós-Graduação em Relações Étnico-Raciais (PPRER) do Cefet/RJ. É Bacharel em Direito pela UFBA e servidor Técnico-Administrativo em Educação (TAE) da mesma universidade. E-mail: marcosnpsd@gmail.com ; ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9514-284X>

² Possui doutorado em Administração de Organizações pela USP. É professor do quadro permanente do Cefet/RJ, lecionando em cursos de graduação e no Programa de Mestrado em Relações Étnico-Raciais (PPRER-Cefet/RJ). É também professor e pesquisador do Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas, Estratégias e Desenvolvimento (PPED) da UFRJ. E-mail: dyego.arruda@gmail.com ; ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9514-284X>



Abstract: This article aims to understand how the Federal University of Bahia (UFBA) implemented racial quotas in public competitions for teaching in higher education, elucidating the challenges for a greater blackening of the institution's faculty. In methodological terms, we analyzed twelve edicts of public competitions for teaching at UFBA, between 2014 and 2021, and we conducted an interview with a public servant in the sector responsible for preparing the edicts. The results of this article point to the existence of gaps and boycotts that prevent more blacks from occupying teaching positions at UFBA. Therefore, movements that make UFBA and public universities respect the law of racial quotas in competitions are crucial, revealing a commitment on the part of universities to anti-racism and reparation to the Brazilian black population.

Keywords: Racial Quotas; Anti-Racism; Public Policy; Law nº. 12,990/2014.

CUOTAS RACIALES Y DESAFÍOS PARA EL ENNEGRECIMIENTO DEL PROFESORADO EN LAS UNIVERSIDADES BRASILEÑAS: UN ANÁLISIS DESDE EL CONTEXTO DE LA UFBA

Resumen: Este artículo tiene como objetivo comprender cómo la Universidad Federal de Bahía (UFBA) implementó cuotas raciales en los concursos públicos para la docencia en la enseñanza superior, dilucidando los desafíos para un mayor ennegrecimiento del cuerpo docente de la institución. En términos metodológicos, analizamos doce convocatorias de concursos para la docencia en la UFBA, entre 2014 y 2021, y realizamos una entrevista con un servidor público del sector responsable de la elaboración de las convocatorias. Los resultados del artículo apuntan para la existencia de lagunas y boicots que impiden que más negros ocupen cargos docentes en la UFBA. Por lo tanto, los movimientos que hacen que la UFBA y las universidades públicas respeten la ley de cuotas raciales en las competencias son cruciales, revelando un compromiso de las universidades con el antirracismo y la reparación de la población negra brasileña.

Palabras-clave: Cuotas Raciales; Anti-Racismo; Políticas Públicas; Ley nº 12.990/2014.

QUOTAS RACIAUX ET DÉFIS POUR NOIR LA FACULTÉ DES UNIVERSITÉS BRÉSILIENNES: UNE ANALYSE DANS LE CONTEXTE DE L'UFBA

Résumé: Cet article vise à comprendre comment l'Université fédérale de Bahia (UFBA) a mis en place des quotas raciaux dans les concours publics pour l'enseignement supérieur, en élucidant les enjeux d'un plus grand noircissement du corps professoral de l'institution. Sur le plan méthodologique, nous avons analysé douze avis de concours pour l'enseignement à l'UFBA, entre 2014 et 2021, et nous avons mené un entretien avec un fonctionnaire du secteur chargé de préparer les avis. Les résultats de l'article soulignent l'existence de lacunes et de boycotts qui empêchent davantage de Noirs d'occuper des postes dans l'enseignement supérieur à l'UFBA. Par conséquent, les mouvements qui obligent l'UFBA et les universités publiques à respecter la loi des quotas raciaux dans les compétitions sont cruciaux, s'engageant à lutter contre le racisme et à réparer la population brésilienne noire.

Mots-clés: Quotas Raciaux ; Anti-Racisme; Politique Publique; Loi nº 12 990/2014.

INTRODUÇÃO

As políticas de ação afirmativa destinadas à população negra perfazem iniciativas específicas – incluindo programas de cotas – cujo propósito é possibilitar com que negros/as possam acessar, de modo pleno, os mais diversos espaços e prismas da vida social (MUNANGA, 2001). O resultado esperado por este tipo de política pública é a criação de instrumentos para o combate ao racismo, possibilitando a necessária reparação do passado de violências contra as pessoas negras (FERES JÚNIOR *et al.*, 2018).

A trajetória recente das políticas de ação afirmativa voltadas à população negra no Brasil iniciou-se em 2003, com a promulgação da lei nº 10.639, que determinou a obrigatoriedade do ensino de história e cultura afro-brasileira nos currículos do ensino fundamental e médio de escolas públicas e particulares (BRASIL, 2003). Anos depois, em 2012, tem-se a vigência da lei nº 12.711, que criou um sistema de cotas sociorraciais nos processos seletivos de cursos técnicos, tecnológicos e de graduação das instituições federais de ensino (BRASIL, 2012). Por fim, em 2014, observa-se a institucionalização da lei nº 12.990, que determinou a obrigatoriedade da reserva de vagas para pessoas negras em concursos para cargos efetivos em autarquias federais (BRASIL, 2014).

Joaze Bernardino-Costa e Antonádia Borges (2021) apontam que o surgimento da lei nº 12.990/2014 foi considerado uma iniciativa potente e necessária para, idealmente, democratizar o acesso de negros/as à carreira docente nas universidades públicas, com possíveis consequências sobre a realidade acadêmica, que vão desde a representação até a produção de conhecimentos não alinhados à hegemonia racial branca.

Porém, ainda que a lei nº 12.990/2014 esteja em vigência há quase uma década, percebe-se, na prática, que as cotas raciais em concursos públicos não se mostraram efetivas em estimular uma presença expressiva de docentes negros/as nas instituições públicas federais de ensino, o que resulta em uma verdadeira contradição, uma vez que a presença de mais alunos/as negros/as nos cursos superiores não foi acompanhada, na mesma medida, por um maior enegrecimento do corpo docente incumbido de interagir com uma comunidade estudantil racialmente mais diversa (GOMES; SILVA; BRITO, 2021; FERNANDES *et al.*, 2021; MELLO; RESENDE, 2019; CORDEIRO, 2021).

Ao considerarmos o perfil racial do corpo docente das instituições públicas universitárias no Brasil, segundo dados de 2018, é possível constatar que somente 30,5%



dos/as professores/as universitários/as se autopercebem como negros/as (MARTINS, 2020). Em algumas instituições federais de ensino, a exemplo da Universidade Federal da Bahia (UFBA), o percentual de docentes pretos/as e pardos/as, segundo dados também relativos a 2018, chega a 35,5%, um percentual minoritário comparativamente aos/às docentes brancos/as, que são maioria absoluta nas universidades, em especial nos cursos e departamentos acadêmicos mais prestigiados (EDGARDIGITAL, 2019).

Portanto, ante à conjuntura acima delineada, surge a seguinte inquietação, que tomamos como a questão de pesquisa norteadora das reflexões deste estudo: quais os desafios para que a implementação da política de cotas raciais nos concursos públicos para docência nas instituições federais de ensino resulte em uma presença maior de pessoas negras nesses espaços?

Partindo da supracitada indagação, o presente artigo tem como objetivo compreender o modo como a Universidade Federal da Bahia (UFBA), em específico, implementa as cotas raciais nos concursos públicos para cargos efetivos no magistério superior, elucidando os desafios para que a instituição possibilite um maior enegrecimento de seu corpo docente.

Deve-se salientar que a ênfase deste artigo no contexto da UFBA se deve à discrepância da representação da população negra no corpo docente da instituição, comparativamente à sua expressão na população absoluta da Bahia, um Estado que tem 81,1% de seus habitantes que se reconhecem como pretos/as ou pardos/as, segundo dados do IBGE relativos a 2018 (EDGARDIGITAL, 2019; SEI/BA, 2020).

Além disso, vale ressaltar que um dos autores deste artigo é servidor técnico-administrativo da UFBA, onde atuou, na Faculdade de Educação (Faced), na comissão responsável pela operacionalização dos concursos antes e depois da vigência da lei nº 12.990/2014. Portanto, entendemos que as experiências deste autor podem ser muito apropriadas para compreendermos, de maneira aprofundada, os caminhos a partir dos quais a universidade pode estimular maior enegrecimento de seu corpo docente.

Ainda que este trabalho traga um conjunto de problematizações alusivas ao contexto específico da UFBA, consideramos que as inferências aqui apresentadas podem perfeitamente se aplicar a outros contextos acadêmicos, uma vez que, conforme discutiremos na sequência do texto, são estruturais os mecanismos que fazem com que os corpos negros sejam minoria nos espaços de poder e de agência, incluindo o lugar da docência nas universidades públicas.



É crucial sublinharmos ainda que o presente texto assume significativa importância no atual momento histórico e político do Brasil, em que, para além da ascensão de movimentos refratários aos direitos da população negra, temos a iminência do marco dos dez anos da lei nº 12.990/2014, período inscrito na própria lei, no Art. 6º, como o prazo-limite para a vigência das cotas raciais nos concursos. Sendo assim, avaliações da referida política pública calcadas em posicionamentos político-epistemológicos antirracistas, tal como é a proposta deste manuscrito, são cruciais para a manutenção e defesa das conquistas advindas das políticas públicas voltadas à população negra brasileira, a exemplo da lei nº 12.990/2014.

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS DA PESQUISA

Optou-se pela análise dos editais da Universidade Federal da Bahia (UFBA) como forma de evidenciar uma faceta do universo de realização dos concursos públicos para a carreira docente. Os editais, em suma, representam a lei com toda a sua imperatividade e capacidade de moldar as ações das pessoas e, por conta disso, assumem importância estratégica na definição da forma como a política pública de cota racial será integrada e transformará os trâmites dos concursos para cargos na carreira docente.

Foram efetivamente analisados um total de doze editais da UFBA para cargos no magistério superior, publicados entre 2014 (ano de promulgação da lei nº 12.990) e 2021. As diversas informações envolvendo os editais, como inscrições, homologação de resultados, cancelamentos, convocações, inclusões e retificações foram retiradas do *site* “Portal de Concursos da UFBA”, onde se encontram centralizadas as informações e publicações oficiais referentes aos certames públicos realizados pela universidade.

A partir de um banco de dados elaborado pelos autores, foram mapeadas e sistematizadas as alterações dos editais ao longo do tempo, a quantidade de vagas ofertadas, o formato de aplicação das cotas raciais, a quantidade de cotistas aprovados/as e suas convocações para preencher as vagas destinadas para a ampla concorrência ou para as vagas reservadas ao longo do período de vigência dos editais. O nosso propósito, com esse mapeamento, foi avaliar o modo como a UFBA operacionaliza os seus concursos públicos para docência, com uma ênfase especial para o modo como a universidade considera e implementa a lei nº 12.990/2014 em seus certames para o magistério superior.



Para finalizar e potencializar as análises propostas no âmbito deste texto, foi realizada uma entrevista semiestruturada com servidor técnico administrativo do Núcleo de Seleção (Nusel), setor da UFBA responsável pela elaboração dos editais. A utilização de mais de um recurso visando a uma coleta de dados mais abrangente favoreceu a compreensão do fenômeno estudado e, conseqüentemente, uma maior diversidade e riqueza das informações sobre a implementação das cotas nos editais da universidade.

Deve-se salientar que a entrevista com o Nusel/UFBA foi conduzida a partir de um roteiro com questões norteadoras cujo propósito era: (i) compreender como os editais dos concursos para docência são elaborados e publicizados; (ii) avaliar como a instituição, ao elaborar o edital, considera os ditames da lei nº 12.990/2014; e (iii) conjecturar os atravessamentos do racismo e da branquitude na elaboração dos editais e implementação das cotas raciais nos concursos para o magistério na UFBA.

A entrevista, realizada de forma presencial, nas dependências da UFBA, foi gravada e, posteriormente, transcrita, em um processo que contou com a plena e irrestrita anuência do entrevistado, que antes mesmo de conceder a entrevista, no mês de abril/2022, assinou um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), concordando com as características e propósitos gerais da presente pesquisa. Foi adotado o compromisso, junto ao entrevistado, de não o identificar nominalmente neste texto, de modo a preservar a identidade do nosso interlocutor.

Vale sublinhar ainda, por fim, que o nosso entrevistado se reconhece como um homem preto. Possui escolaridade de nível superior, com especialização, e é servidor de carreira da UFBA há mais de dez anos, tendo exercido funções em diversas unidades da instituição. Ao longo dos diálogos, foi possível notar que o nosso interlocutor possui significativo letramento para o debate sobre questões raciais, o que facilitou o diálogo a respeito do modo como a UFBA implementa as cotas raciais nos concursos para docência.

COTAS RACIAIS E CONCURSOS: ASPECTOS INICIAIS PARA O DEBATE

A lei nº 12.990, a partir de sua promulgação em 2014, determinou a reserva, para pessoas negras, de 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para cargos efetivos e empregos públicos, sempre que o número de vagas disponibilizadas no edital do concurso, para um mesmo cargo/área, fosse igual ou superior a 3 (três) (BRASIL, 2014). O requisito legal é a autodeclaração enquanto preto/a ou pardo/a,

consolidando, na política pública em questão, o entendimento defendido pelo Movimento Negro de unificação desses quesitos de cor ou raça no termo negro/a.

As universidades federais, enquanto autarquias públicas federais, são legalmente obrigadas a considerar a reserva de vagas para negros/as nas seleções para os seus quadros de pessoal. Joaze Bernardino-Costa e Antonádia Borges (2021) lembram que as universidades brasileiras foram marcadas por um elitismo histórico, que garantiu uma hegemonia racial branca no perfil dos seus servidores/as, em especial os/as docentes. Tais instituições, com o advento da lei nº 12.990/2014, passaram a se ver diante de uma verdadeira encruzilhada, principalmente em função da existência de um mandamento legal que poderia possibilitar uma democratização do acesso às carreiras acadêmicas.

Ao se pensar, então, na alteração do perfil racial do corpo docente das universidades públicas, as cotas representam uma oportunidade singular para garantir maior representatividade no ensino superior, estimulando a construção de conhecimentos com base em novos olhares, epistemes e realidades (CARVALHO, 2020). Porém, diante de todo esse potencial transformador, percebe-se que a lei nº 12.990/2014 tem encontrado obstáculos ao longo da sua implementação, especialmente nos concursos para a carreira docente, nos quais a grande maioria das instituições federais de ensino não aplicaram o percentual de 20% das vagas destinadas às pessoas negras, conforme define a lei nº 12.990/2014 (BULHÕES; ARRUDA, 2020a e 2020b; MELLO; RESENDE, 2020).

Luiz Mello e Ubiratan de Resende (2020) verificaram uma constância, nos concursos para docência das universidades federais, na publicação de editais com vagas separadas por área de conhecimento, de forma a se ter uma ou no máximo duas vagas para uma mesma especialidade e/ou área do conhecimento, circunstância que não resulta no “acionamento” da lei nº 12.990/2014, a qual, vale lembrar, prevê a reserva pelo critério racial sempre que a quantidade de vagas previstas em edital for maior ou igual a três.

Ainda segundo os supracitados autores, como na realidade universitária raramente se terá muitas vagas destinadas a uma mesma área de conhecimento, essa forma de aplicação da lei resultou na inobservância da reserva de mais de 3 mil vagas para candidatos/as negros/as nos concursos para docentes das instituições federais de ensino no período de 2014 a 2018. Esses resultados foram também corroborados por pesquisa desenvolvida por Edmilson Santos, Nilma Lino Gomes e outros/as pesquisadores/as (SANTOS *et al*, 2020), ao analisarem os dados sobre docentes que entraram em efetivo exercício (EE) pelas cotas raciais no período de 2014 a 2019.



Ao longo do período, apenas 25 (44,4%) universidades contrataram docentes oriundos da implementação da Lei nº 12.990/2014. Ou seja, a maior parte das universidades federais não empreendeu esforços para garantir maior diversidade racial no seu quadro docente. Em cinco anos, 21 (84%) universidades contrataram menos de 10 docentes negros. Nessas universidades, entraram em EE entre 7.369 e 8.538 docentes. A contratação de docentes negros está entre 0,13% e 0,11%, muito aquém do esperado para uma política que tem o objetivo de garantir a diversidade racial nas universidades brasileiras (SANTOS *et al*, 2020, p. 12).

A (re)produção do racismo pode ser entendida de acordo com a concepção do jurista Silvio Almeida (2018), que aponta as práticas de racismo que se desdobram nos contextos institucionais como mecanismos que se originam a partir de agências empreendidas pelo grupo racializado branco, que não raro domina as posições de poder nas instituições. Nesse ínterim, pode-se perfeitamente inserir as universidades brasileiras nessa lógica, uma vez que, historicamente hegemônicas por uma elite branca, tais instituições irão possuir mecanismos que conservam os interesses desse grupo e impõem o seu projeto de dominação por meio de normas e regras consideradas como “o horizonte civilizatório do conjunto da sociedade” (ALMEIDA, 2018, p. 31).

Almeida (2018) argumenta ainda que essa concepção do racismo institucional contribui para a compreensão das ferramentas de manutenção das estruturas de poder, mas que ela não explica o funcionamento da própria estrutura. Isso porque as instituições são fruto da ordem social em que se inserem. Assim, o racismo seria “decorrência da própria estrutura social, ou seja, do modo ‘normal’ como se constituem as relações políticas, econômicas e até familiares, não sendo uma patologia social nem um desarranjo institucional. O racismo é estrutural” (ALMEIDA, 2018, p. 38).

O racismo extrapola, dessa forma, as atitudes preconceituosas e discriminações pontuais, ele constitui uma estrutura social, política e econômica que se renova constantemente a partir das agências empreendidas por pessoas em posições de poder. Essa hierarquização racial imposta permite o domínio dos brancos, em especial o branco europeu e estadunidense, sobre os recursos naturais, as estruturas de poder, as instituições públicas e privadas, a produção do conhecimento, entre inúmeras outras esferas da reprodução da vida, mas com destaque para a operacionalização do racismo sobre determinados corpos homogeneizados em uma multiplicidade de categorias como negras/os, índias/os, latinas/os e nordestinas/os.

Esse controle da economia, natureza, gênero, sexualidade, subjetividade e conhecimento remonta à empresa colonial cujo pilar foi a superioridade e pureza da raça



branca, e que, apesar do término do colonialismo como ordem política formal, permanece na colonialidade como modo mais geral de dominação do mundo e racialização das relações de poder (BALLESTRIN, 2013; QUIJANO, 2006).

Portanto, o racismo estrutura as instituições, o imaginário social, as práticas, costumes, o acesso a direitos, o mercado de trabalho, entre outras esferas da vida, o que permite um domínio total por meio da colonialidade, ao estruturar as sociedades com subalternização de grupos por meio de suas diferenças de gênero, raça e origem (SILVA, 2018). Nesse sentido, Edmilson Santos, Nilma Lino Gomes e outros/as pesquisadores/as, dialogam com os conceitos de racismo estrutural e institucional, ao afirmarem que:

(...) a implementação da Lei nº 12.990/2014 é um problema, porque enfrenta diferentes níveis do racismo institucional. No caso das universidades, pode haver a união, em um mesmo contexto, de reitores, conselhos superiores, procuradoria e comunidade interna dificultando a aplicação da norma. Externamente, há o bloqueio do racismo estrutural da sociedade brasileira que fortalece as posições internas. Esses níveis contrariam uma das teses da implementação, de que é impossível identificar o sucesso ou insucesso da implementação *a priori* (ELMORE, 1979). O racismo institucional parece antecipar qualquer avaliação (SANTOS *et al*, 2020, p. 09).

Os obstáculos enfrentados pela lei 12.990/2014, evidenciam, assim, a manutenção de práticas, estruturas e relações sociais das universidades na lógica da colonialidade (QUIJANO, 2006). Essa realidade explicita o racismo institucional e estrutural das universidades, demonstrando que, mesmo diante de um mandamento legal, permanecem os pensamentos, práticas e exercícios de poder para manutenção dessa lógica racialmente hierarquizada, comprometida com a manutenção dos privilégios da elite dominante, hegemonicamente branca.

A branquitude entendida como pensamento, formas de agir, lugar de poder e vantagem estrutural está imbricada na reprodução desse *status quo*, constituindo um pilar da reprodução do racismo institucional e estrutural na sociedade brasileira. Para a análise proposta por esse estudo, a compreensão da branquitude enquanto padrão de hierarquia social baseado na superioridade racial branca, característico das relações de dominação colonialistas e que confere vantagens estruturais a indivíduos brancos, poderá contribuir para elucidar sua imbricada relação com o racismo, especialmente sobre a sua atuação no racismo institucional (JESUS, 2017; SILVA, 2017).

Os efeitos da branquitude, para além da identidade racial dos brancos, englobam também a posição estrutural e a estrutura de poder que (re)produz cotidianamente, e de

forma histórica, o racismo. A branquitude é a protagonista e a posição privilegiada do racismo (CARDOSO, 2017). No âmbito das práticas organizacionais, esses efeitos são os responsáveis por reforçar os papéis e hierarquias, definindo quais serão os problemas e interesses relevantes, e como as políticas serão, na prática, implementadas. Por conta disso, a “disputa por políticas e programas no domínio estrutural e eventuais conquistas não neutraliza elementos ideológicos e disciplinares que afetem seu desenvolvimento” (SILVA, 2018, p. 155), devendo-se atentar para o efeito de imobilização e falsa impressão de que não é mais preciso intervenção, em especial no caso das cotas nos concursos.

De acordo com Brito (2019, p. 50), “o fato de os concursos públicos nas universidades terem um método de seleção bem diferente dos demais tem sido um entrave, por vezes intencional, à política de reserva de vagas”. A realidade dessas seleções, suas normas e regras, podem, assim, representar uma ingerência da branquitude na institucionalidade para dificultar ou tornar inócuas as ações afirmativas de viés racial.

UM OLHAR A PARTIR DA UFBA: QUAIS OS REFLEXOS DAS COTAS RACIAIS NOS CONCURSOS PARA A DOCÊNCIA NA INSTITUIÇÃO?

A Universidade Federal da Bahia (UFBA) possui um histórico de formulação e implementação de ações afirmativas de cunho racial. Desde 2004, oito anos antes da lei nº 12.711, que criou um sistema de cotas sociorraciais no acesso de alunos/as à graduação (BRASIL, 2012), a UFBA já implementava um sistema de cotas no percentual de 43% das vagas, em todos os cursos, para candidatos/as que tivessem cursado os três anos do ensino médio e mais um ano do ensino fundamental na rede pública de ensino.

O diferencial dessa medida foi a nítida preocupação com a condição étnico-racial do estudante e seu caráter reparatório, ao estipular que 85% dessa reserva, ou seja, 36,5% do total, seriam direcionadas para os autodeclarados pretos e pardos. A política contava, ainda, com um percentual de 2% destinado aos descendentes dos povos indígenas, e uma reserva de duas vagas extras, em cada curso, para indígenas aldeados e estudantes oriundos de comunidades quilombolas (SANTOS, 2013).

Esse histórico de aplicação da cota considerando o critério étnico-racial representa, em tese, um acúmulo anterior de experiências, por parte da universidade, com esse tipo de política, o que poderia constituir uma importante vantagem para a formulação e aplicação de novos modelos de políticas públicas comprometidas com a reparação e fim



das desigualdades raciais. De todo modo, infelizmente, não foi isso o que se concretizou com a chegada da lei nº 12.990/2014 para os concursos da carreira de magistério superior.

A análise dos doze editais de concurso para docente na UFBA, publicados depois da sanção da lei nº 12.990/2014, nos mostrou ser similar à subida de uma longa ladeira, que no seu cume proporcionou a sensação do alívio de poder agora descer no embalo e brisa do vento. O cume, como ficará evidenciado mais adiante, se refere ao momento em que os dados ficaram mais acessíveis, organizados e demonstraram um início de efeito reparatório da ação afirmativa do tipo cotas no acesso à carreira docente na instituição.

Para uma análise mais aprofundada desses editais, destacamos, inicialmente, três marcos jurídicos que possuem relação com a formatação dos editais e a própria dinâmica dos concursos. Esses marcos jurídicos foram: (i) a promulgação da própria lei nº 12.990/2014; (ii) a regulamentação das comissões de heteroidentificação, que serão detalhadas mais adiante; e (iii) uma decisão do Supremo Tribunal Federal (STF) que atestou a constitucionalidade da lei de cotas raciais em concursos públicos.

Quanto ao primeiro marco jurídico, vale frisar que a lei nº 12.990 foi publicada em junho de 2014 e, de acordo com o parágrafo do artigo 6º, tem-se que “a lei não se aplicará aos concursos cujos editais já tiverem sido publicados antes de sua entrada em vigor” (BRASIL, 2014, s/p). Em função disso, as análises conduzidas no presente artigo se restringiram aos editais posteriores ao mês de junho de 2014, de modo que, conforme demonstraremos adiante, há um significativo *gap* de tempo entre a vigência da lei e seus primeiros efeitos práticos, o que frustrou o início imediato do caráter reparatório da lei.

O segundo marco foi a edição, em agosto de 2016, da Orientação Normativa SEGRT/MP nº 3, substituída pela posterior Portaria Normativa nº 4, de abril de 2018, ambos da Secretaria de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho no Serviço Público do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão (MPOG). Por meio dessas normativas, o MPOG regulamentou o procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração dos/as candidatos/as negros/as, estabelecendo as diretrizes para o funcionamento das chamadas comissões de heteroidentificação.

De acordo com Adilson dos Santos e Vanessa Estevam (2018, p. 6), “no que se refere à definição dos critérios para verificação das condições de beneficiários das políticas de cotas racial, o Movimento Social Negro sempre defendeu a autodeclaração, reconhecendo-a à luz da presunção de veracidade”, formato reconhecido e adotado pela legislação. Ocorre que esse formato se mostrou insuficiente tendo em vista o número cada



vez maior de fraudes, com pessoas brancas ocupando as vagas reservadas para negros/as. Por conta disso, setores do Movimento Negro “cobraram providências das instituições, mobilizaram a imprensa e apresentaram denúncias junto ao Ministério Público Federal (MPF)” (SANTOS; ESTEVAM, 2018, p. 6), iniciativas essas que pautaram o poder público e resultaram nas comissões de heteroidentificação.

Por fim, o terceiro marco jurídico que busca influenciar os editais se refere ao acórdão do STF na Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC) nº. 41, aprovado em junho/2017. Um acórdão, em suma, representa o posicionamento de uma coletividade de juízes/as, no caso o plenário do STF, que declarou por unanimidade a constitucionalidade da lei nº 12.990/2014 e determinou parâmetros para a atuação da administração pública.

Dentre esses parâmetros, importa considerar, na análise dos editais da UFBA, a exigência de reserva das cotas sobre todas as vagas ofertadas no edital, englobando, assim, as inúmeras inclusões³ que posteriormente entravam no edital, realidade que, pela dinâmica de organização das universidades, é recorrente. Além desse parâmetro, a proibição de fracionamento das vagas de acordo com as especialidades requeridas representou um forte precedente para a guinada nos modelos de editais adotados pela UFBA e no quantitativo de vagas reservadas para negros/os, consistindo na aproximação ao cume da ladeira, conforme é possível observar na figura 1.

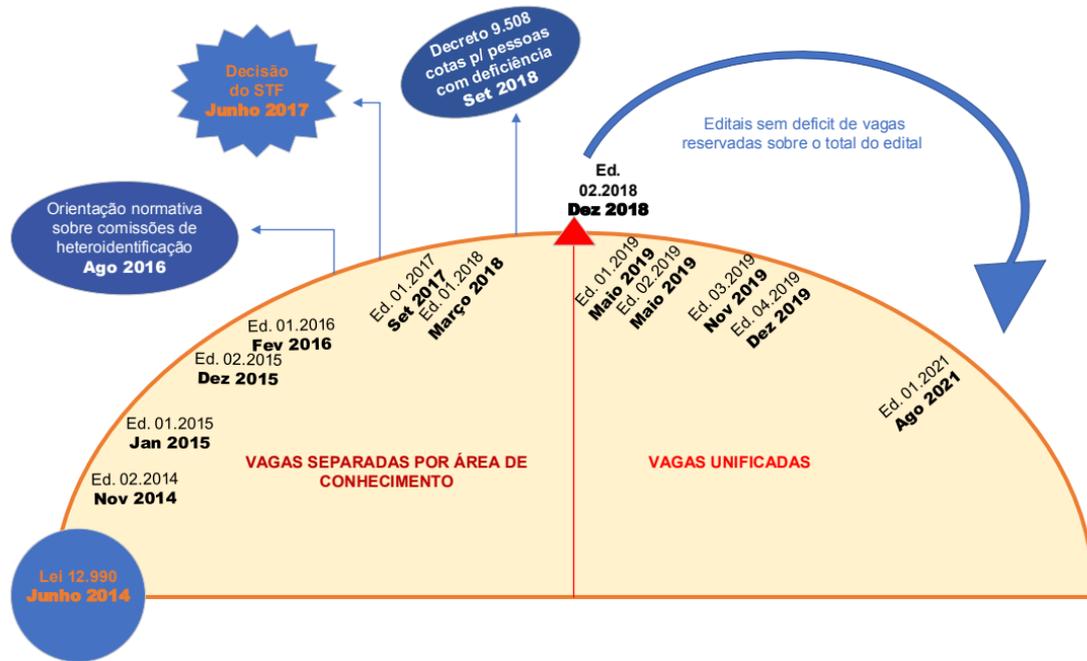
Iniciando a subida da ladeira da figura 1, o primeiro edital publicado após a lei de cotas nos concursos foi o 02.2014, publicado em novembro de 2014. Esse edital se refere à seleção para professor titular pleno, com cinco vagas ofertadas para ampla concorrência e sem previsão de cotas. Além de não prever a reserva de vagas, o edital não fazia qualquer referência à lei nº 12.990/2014 – aprovada em junho do mesmo ano – inclusive na menção dos dispositivos legais que regem o certame. No referido edital, as cinco vagas foram distribuídas em cinco áreas diferentes, não exigindo reserva de vagas.

O próximo edital, 01.2015, publicado em janeiro de 2015, foi o primeiro a ter menção expressa à lei 12.990/2014. De acordo com a orientação adotada por esse edital, a reserva de vagas incidiu sobre o total de vagas de cada área de conhecimento e não do edital como um todo. Nesse sentido, percebe-se que o início da aplicação da lei nº 12.990/2014 nos concursos para docente na UFBA adota uma perspectiva de limitação

³ A “inclusão” refere-se ao expediente de, depois de publicado o edital, acrescentar novas vagas no concurso, antes de realizadas as etapas de provas e títulos.

da política, ao potencializar, na elaboração do edital, a restrição legal da exigência de três ou mais vagas para que seja obrigatória a reserva da cota racial.

Figura 1 - Temporalidade dos editais e marcos jurídicos



Fonte: Elaborado pelos autores (2022)

Por conta disso, a separação das vagas por área de conhecimento se apresenta como a primeira estratégia de boicote às cotas raciais nos editais, tendo em vista que a realidade dos concursos docentes geralmente envolve a oferta de apenas uma única vaga para a maioria das áreas de conhecimento, o que fica evidente no quadro 1, no qual o déficit de vagas, considerando-se o total de vagas previstas em cada edital, já correspondia a 27 vagas somente no certame regido pelo edital 01.2015.

A dificuldade de mapeamento da efetividade da aplicação da reserva de vagas se intensifica pela ausência de publicação dos resultados e cancelamentos de algumas seleções, somado à inexistência de outros meios públicos nos quais se possa constatar a existência de candidatas/os optantes pelas cotas nas seleções, tendo em vista que as listas de inscrições e os resultados não informaram se a/o candidata/o era cotista ou não. Essas listas não possuíam modelo padronizado e foram elaboradas de forma descentralizada por cada departamento responsável pela seleção de suas áreas de conhecimento.

A supracitada dificuldade foi recorrente, consistindo em realidade também observada nos editais 02.2015, 01.2016, 01.2017 e 01.2018. Todos eles repetiram os

mesmos dispositivos previstos no edital 01.2015, mantendo a estratégia de divisão das vagas por área de conhecimento e apresentaram listas de inscrições descentralizadas e sem informação sobre a opção pelo sistema de cotas.

Quadro 1 – Vagas reservadas e déficit sobre o total de vagas

Edital	Vagas (total)	Vagas reservadas	Déficit
02.2014	5	0	1
01.2015	173	8	27
02.2015	3	1	0
01.2016	236	4	43
01.2017	74	2	13
01.2018	21	0	4
02.2018	85	17	0
01.2019	52	10	0
02.2019	1	0	0
03.2019	40	8	0
04.2019	1	0	0
01.2021	33	7	0
Total	724	57	88

Fonte: Elaborado pelos autores (2022)

Com exceção do edital 01.2017, que teve uma cotista aprovada na 4º colocação, as homologações dos resultados dos certames não tiveram aprovação de cotista – ou pelo menos essa observação não foi destacada –, evidenciando a ausência de informações institucionais sobre a existência de optantes pelas cotas que possam ter concorrido para as vagas de ampla concorrência, ou mesmo uma tendência de não declaração como cotista, tendo em vista que a maioria das vagas ofertadas se referiram a áreas de conhecimento com apenas uma única vaga.

Face ao exposto, também se configura como estratégia de boicote institucional às cotas raciais a ausência de padronização das listas de inscrições e resultados, especialmente sobre a informação acerca da opção pelas cotas, somada à pulverização e ausência de dados, informações e publicidade sobre as vagas, incluindo as legalmente passíveis de reserva, ao abrigo da lei nº 12.990/2014.

Após o edital 01.2015, todos os demais até o 01.2018 destacaram a existência de vaga reservada nas áreas com três ou mais vagas. Apesar disso, nenhum desses editais previu explicitamente a hipótese de aproveitamento, quando do surgimento de novas



vagas, o que pode ser encarado como uma estratégia desmotivadora para a possibilidade de optar por concorrer como cotista, mesmo não havendo vaga reservada inicialmente.

A nebulosidade sobre os casos de aproveitamento, quando do surgimento de novas vagas, representa uma questão a ser melhor investigada junto aos setores da universidade responsáveis pela averiguação e respeito à proporcionalidade quando dos casos envolvendo os editais 01.2015, 02.2015, 01.2016, 01.2017 e 01.2018, tendo em vista a já explanada dificuldade de mapeamento da existência de optantes pelas cotas.

Ainda sobre esses editais, considerada, conforme a Figura 1, a subida íngreme e custosa da ladeira, destacamos o edital 01.2017 por ter sido o primeiro a prever expressamente que “a nomeação dos candidatos aprovados respeitará os critérios de alternância e de proporcionalidade, que consideram a relação entre o número total de vagas e o número de vagas reservadas aos candidatos negros” (BRASIL, 2017, p. 4), cujo trecho destacado não era explicitado nos editais anteriores.

Além dessa mudança, o edital 01.2017 foi o primeiro a prever o funcionamento de comissão de heteroidentificação. Os dispositivos regulando a aferição da veracidade da autodeclaração como negra/o trazidos no edital 01.2017 foram reproduzidos no edital seguinte, 01.2018, e tinham a peculiaridade de dificultar a desclassificação das/os candidatas/os que porventura tenham suas autodeclarações consideradas falsas.

De acordo com os editais 01.2017 e 01.2018, a deliberação da comissão de heteroidentificação sobre o não enquadramento na condição de pessoa preta ou parda ficava submetida à exigência de unanimidade entre os integrantes da Comissão. Além disso, os instrumentos convocatórios previam expressamente que:

O não comparecimento ou o não atendimento aos critérios da aferição da veracidade da autodeclaração como pessoa preta ou parda acarretará a perda do direito às vagas reservadas aos candidatos negros e eliminação do concurso, *caso não tenha atingido os critérios classificatórios da ampla concorrência.* (BRASIL, 2017, grifo nosso)

Dessa forma, os casos de fraude na autodeclaração possuíam uma previsão explícita de proteção às/aos candidatas/os que tenham sido aprovadas/os na ampla concorrência, fora a exigência de posicionamento pela unanimidade das/os membros da comissão. Essas brechas na verificação de veracidade sofreram mudanças após a edição da Portaria Normativa nº 4, em abril de 2018, mas essas alterações não afetaram as disposições dos editais que já estavam publicados.



A supracitada portaria, em suma, trouxe duas alterações significativas no regulamento da aferição da autodeclaração como negra/o. A primeira foi a eliminação do concurso público dos “candidatos cujas autodeclarações não forem confirmadas em procedimento de heteroidentificação, ainda que tenham obtido nota suficiente para aprovação na ampla concorrência e independentemente de alegação de boa-fé” (BRASIL, 2018b, p. 4) e a segunda foi a exigência de deliberação da comissão de heteroidentificação pela maioria dos seus membros, sob forma de parecer motivado.

Como os editais 01.2017 e 01.2018 foram anteriores às alterações trazidas pela portaria, não foi possível modificar os seus dispositivos que eventualmente poderiam favorecer casos de fraude e consequente desvirtuamento da ação afirmativa. Essas alterações só foram implementadas pelo edital 02.2018, publicado em dezembro de 2018.

Nesse momento é importante frisar que já estamos próximos da parte mais alta da ladeira da figura 1, mas, nos editais 01.2017 e 01.2018, a política ainda é aplicada com déficit de vagas (ver quadro 1 e figura 1) para as cotas raciais ao se considerar o total de vagas ofertado pelo edital. Esse constante déficit durante a subida se deve à permanência da estratégia de dividir as vagas por especialidade. Ocorre que a decisão do STF responsável por impedir o fracionamento das vagas de acordo com a especialização, considerando-a uma burla à política de cotas, já havia sido publicada no dia 08 de junho de 2017. Dessa forma, os editais 01.2017 (publicado em setembro/2017) e 01.2018 (de março/2018) estavam em flagrante desrespeito à decisão judicial.

A temporalidade, observada na figura 1, entre os mandamentos legais e a execução destes dispositivos pela administração pública nos editais evidencia a morosidade da máquina estatal no que tange à operacionalização da política de ação afirmativa e seus aprimoramentos.

A obediência ao Acórdão do STF na Ação Declaratória de Constitucionalidade nº. 41/2017, por sua vez, só veio a ocorrer no edital 02.2018, dezoito meses após sua publicação, passados dois editais. Essa constatação se mostra relevante na medida em que a temporalidade de apenas 10 anos de vigência da política pública esbarra na realidade de pelo menos quatro anos iniciais gastos com tentativas e ajustes para que ela começasse a produzir efeitos concretos no que se refere ao básico, que é a reserva de 20% das vagas.

Após a adoção da estratégia de considerar o percentual da reserva sobre todas as vagas do concurso, os editais da UFBA, nos certames para docência, passaram a reforçar a possibilidade de o/a candidato/a optar pelas cotas, mesmo nos casos em que não havia,

inicialmente, três ou mais vagas para um mesmo cargo/área de conhecimento. Além disso, os editais passaram a descrever, de maneira explícita, a forma de ocupação das vagas reservadas e a prever a obrigatoriedade de publicação das listas no portal da universidade, ressaltando como ficou, após término de todas as seleções, a reserva e respectiva ocupação das vagas pelas/os cotistas aprovadas/os.

Vale ressaltar que, com base nas informações sistematizadas no presente estudo, todos os editais analisados tiveram o número de aprovadas/os cotistas abaixo dos 20% previstos, conforme é possível observar no quadro 2. Isso reflete, notadamente, uma dificuldade de preenchimento dessas vagas, cujos fatores ainda são incertos, tendo em vista a amplitude de efeitos do racismo estrutural na nossa sociedade.

Quadro 2 – Aprovações de candidatas/os cotistas

Edital	Vagas reservadas	Cotistas aprovados/as	Cotistas em vagas reservadas	Cotistas em ampla concorrência
02.2014	0	Sem previsão de cota	Sem previsão de cota	Sem previsão de cota
01.2015	8	Sem informações	Sem informações	Sem informações
02.2015	1	Sem informações	Sem informações	Sem informações
01.2016	4	Sem informações	Sem informações	Sem informações
01.2017	2	1	1	0
01.2018	0	Sem informações	Sem informações	Sem informações
02.2018	17	10	6	4
01.2019	10	12	3	8
02.2019	0	1	0	0
03.2019	8	7	3	4
04.2019	0	1	0	0
01.2021	7	Em andamento	Em andamento	Em andamento

Fonte: Elaborado pelo Autor (2022)

Para finalizar, destacamos uma outra realidade que, no nosso entender, boicota a aplicação das cotas nos editais e que ainda não possui tentativa de solução: a separação dos editais para a creche da UFBA e para os cargos isolados de professor titular-livre do magistério superior. Esses casos possuíram editais específicos que foram publicados no mesmo ano em que havia outros editais em aberto. O edital 01.2019, por exemplo, foi publicado com apenas um dia de diferença do edital 02.2019.

Os editais para o cargo isolado de titular-livre se caracterizam por preverem procedimentos e etapas diferenciadas para a seleção, tendo em vista se tratar de concurso para ocupar um cargo do topo da carreira docente no magistério superior. No período



analisado, verificamos a existência de dois editais voltados para esse tipo de vaga: o edital 02.2014, com cinco vagas distribuídas por cinco áreas de conhecimento e sem referência à lei 12.990/2014; e o edital 02.2019, com apenas uma vaga, mas com previsão expressa da possibilidade de inscrição como cotista.

Já os editais destinados ao provimento de vagas na creche da UFBA, ao contrário dos demais, têm como foco o preenchimento do cargo de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico da UFBA, conhecido como EBTT. Essa carreira possui algumas atribuições distintas da carreira de magistério superior, motivo pelo qual conta com editais específicos, caso dos editais 02.2015 e 04.2019, um com três vagas das quais uma foi reservada para o sistema de cotas e o outro com apenas uma vaga.

Os editais 02.2019 (titular-livre) e 04.2019 (creche) são peculiares para esse ponto da análise, por terem sido publicados no mesmo ano que outros dois editais, o 01.2019 e 03.2019, totalizando quatro editais em um mesmo ano, e por possuírem ambos um/a candidato/a cotista aprovado/a em 4º lugar e 3º lugar, respectivamente. Como já foi relatado, em todos os demais editais não se conseguiu ocupar os 20% das vagas reservadas e que, nesses casos em especial, poderiam ter proporcionado a convocação de mais dois cotistas aprovados caso a UFBA pensasse em um sistema de unificação desses editais.

Por conta dessa separação de editais, a probabilidade de cotistas ocuparem as vagas destinadas para a creche da UFBA e especialmente para os cargos isolados de professor titular-livre se torna muito remota. Desse modo, consideramos a divisão dos editais uma outra estratégia de boicote à aplicação do sistema de cotas nos concursos.

Além dessas estratégias, nos deparamos com um resultado inesperado, fruto da entrevista com o servidor do Núcleo de Seleção (Nusel). De acordo com o entrevistado, a unificação das vagas para incidência das cotas nos editais da UFBA foi motivada não pela decisão do STF, mas por influência do Decreto Presidencial nº 9.508/2018.

Essa informação nos levou a um quarto marco jurídico, o Decreto 9.508/2018, também presente na figura 1, que se refere à regulamentação das cotas para as pessoas com deficiência. De acordo com o dispositivo, ficou determinado o mínimo de 5% de vagas reservadas às pessoas com deficiência, de acordo com as seguintes ponderações:

- I - 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 às pessoas com deficiência; e II - o percentual



mínimo de reserva será observado na hipótese de aproveitamento de vagas remanescentes e na formação de cadastro de reserva (BRASIL, 2018a, p. 1).

O entrevistado ressaltou, assim, que a diferença do formato das cotas para pessoas com deficiências no edital 02.2018 aumentou a insatisfação e desconforto com o modelo que vinha sendo aplicado pela universidade para as cotas raciais e representou um dos principais motivadores para a mudança do formato de reserva de vagas adotado.

Para além dessa discrepância entre a aplicação das duas ações afirmativas (voltadas às pessoas com deficiência e pessoas negras), o entrevistado destacou ainda, como impulsionador dessa guinada nos editais, a forte pressão que a universidade passou nesse período, fruto da sociedade e movimentos sociais organizados, em especial um coletivo de docentes, técnicos-administrativos e discentes negras/os.

Ainda de acordo com o entrevistado, ao chegar no setor no ano de 2018, sua principal incumbência foi pensar a adequação dos editais da universidade, de forma a dar efetividade à lei 12.990/2014. Nessa tarefa, o seu pertencimento racial como negro e sua história de letramento racial foram essenciais para que se empenhasse em pesquisar e elaborar uma proposta de edital que potencializasse a aplicação da referida lei de cotas.

A atuação do servidor dialoga com a análise das políticas públicas de enfrentamento ao racismo feita pela pesquisadora Tatiana Dias Silva (2018), que defendeu a ocupação de lugares dentro da burocracia estatal, como forma de gerar uma burocracia representativa, composta tanto por uma representatividade passiva como ativa. A representatividade passiva, ao refletir a composição racial da população, proporcionaria maior legitimidade para a máquina estatal, igualdade material de oportunidades e empatia. Já a representatividade ativa estaria na atuação proativa para intervir nas políticas públicas para determinado grupo social, interferindo, assim, na efetividade e formulação das políticas públicas.

O caso da UFBA se insere de forma magistral na hipótese da autora, assumindo o servidor do Nusel, dentro da burocracia, um papel estratégico, seja na sua vinculação com a questão racial seja na sua atuação proativa. O contexto de sua atuação contou ainda com as interseções com o arranjo institucional complexo que envolveu a alteração dos editais. O Nusel, setor responsável pela elaboração dos editais, está hierarquicamente subordinado à Coordenação de Gestão de Pessoas (CGP) que, por sua vez, se vincula à Pró-reitoria de Desenvolvimento de Pessoas (PRODEP). O edital, após aprovado por essas instâncias, é levado para aprovação pelo Conselho Universitário (CONSUNI),

maior instância deliberativa da universidade. Dentro dessa estrutura, além das pressões externas oriundas da sociedade, o servidor contou com a anuência das Chefias da CGP e PRODEP, que eram explicitamente contrárias à utilização de modelos diferentes para a aplicação das cotas raciais e cotas para pessoas com deficiência.

Por fim, a proposta de alteração chegou ao CONSUNI para deliberação. Os CONSUNI's em geral são compostos na sua maioria por servidores docentes ocupantes das funções de diretoria das unidades de ensino; por conta disso, seu perfil geralmente acompanha a hegemonia do corpo docente, sendo composto principalmente por homens brancos. Nessa instância, o edital também não sofreu grandes resistências, mas foi palco para disputa crucial sobre o caráter reparador da política.

Na ocasião de apreciação do edital pelo CONSUNI, o Coletivo Luíza Bairros, formado por docentes, técnicos-administrativos e discentes negros/as, pautou o aumento da reserva das vagas de 20% para 50%. Esse aumento, segundo o coletivo, seria uma forma de compensar o déficit dos anos iniciais da política, no qual muitas vagas não foram reservadas e que coincidiu justamente com os anos de expansão da universidade.

O período de expansão da UFBA, logo nos primeiros movimentos de institucionalização da lei nº 12.990/2014, foi o responsável pelos editais analisados com mais de cem vagas, todos com divisão por especialidade, e, conseqüentemente, déficit na aplicação das cotas raciais. A burla da lei de cotas nesse momento representou uma perda inestimável para o avanço da referida política pública, o que se agravou com o atual cenário de degradação das universidades, onde os concursos se destinam apenas à reposição das vagas fruto da aposentadoria de servidoras/es em exercício, o que por sua vez resulta na baixa quantidade de vagas nos editais e dificuldade de aplicação das cotas.

Além desse cenário desfavorável para aplicação da política, a crítica aos 20% determinados pela lei para todo o território nacional tem como principal fundamento as desigualdades regionais do país, com variáveis raciais muitos díspares e via de regra com população negra maior do que a porcentagem legal. Santos *et al.* (2021), nesse ínterim, são enfáticos ao destacarem a necessidade de se considerar, como referência para o patamar mínimo, o mesmo critério da lei de cotas para o ensino superior.

Na média, apenas os estados da Região Sul possuem percentuais de pretos e de pardos abaixo de 20%. Nesse caso, haveria uma pequena reparação ao se acrescentar na docência um quadro de negros(as) superior à sua representação regional. Nas outras regiões, especialmente na Região Nordeste e na Região



Norte, o percentual de 20% continuaria representando uma desigualdade material, apesar da reparação (SANTOS *et al.*, 2021, p. 06)

Os autores questionam, dessa forma, o caráter reparador da lei, tendo em vista que, nos estados onde a população negra é superior a 70%, o percentual de 20% é um arremedo maldoso travestido de reparação.

No caso da UFBA, a ausência de reparação no percentual adotado se torna mais evidente ao se considerar o perfil racial do estado. Apesar disso, o CONSUNI negou a proposta do Coletivo Luíza Bairros. O posicionamento adotado foi o receio de que os editais fossem judicializados, o que poderia prejudicar a execução das seleções e a própria aplicação da política pública.

O paradoxo dessa situação está na prática da própria universidade de descumprir as determinações judiciais da decisão do STF, quando do já citado julgamento da ADC nº 41/2017. Na entrevista com a chefia do Nusel, notamos que o setor tinha conhecimento da decisão, mas apenas de que ela declarava a constitucionalidade da política.

A preocupação em resguardar juridicamente a universidade no caso de tentativa de avanço na política de cotas é reforçado ainda pela realidade de desigualdade racial no país, que materializa o racismo estrutural da sociedade nas baixas taxas de aprovação dos/as candidatos/as cotistas.

O resultado do racismo se apresenta, portanto, como justificativa para sua própria manutenção, na perpetuação do ciclo vicioso de privilégios, com ingerência direta da lógica da colonialidade e branquitude na institucionalidade para dificultar ou tornar inócuas as cotas raciais que oportunizam o acesso de negros/as à docência universitária.

CONSIDERAÇÕES FINAIS – COMO ENERGECER O CORPO DOCENTE DAS UNIVERSIDADES BRASILEIRAS?

Frente à desigualdade racial no contexto social e acadêmico no Brasil, a lei nº 12.990/2014 foi considerada um marco importante, com potenciais efeitos para possibilitar, de maneira efetiva, uma participação maior de negros/as no corpo docente das universidades públicas federais. De todo modo, a experiência acumulada desde os primeiros anos de vigência da referida lei demonstra a existência de um conjunto de mecanismos que resulta no completo boicote das cotas raciais nos concursos para



docência, minando significativamente os potenciais efeitos reparatórios que a lei nº 12.990/2014 poderia proporcionar à população negra brasileira.

Ao longo do processo de pesquisa que resultou neste artigo, constatamos que o boicote à lei nº 12.990/2014, no contexto da UFBA, surgia, fundamentalmente, dos seguintes eventos: (i) fracionamento das vagas por especialidade e/ou área do conhecimento, que resultava do oferecimento de menos de três vagas nos editais do concurso, tornando praticamente sem efeito o dispositivo da reserva de vagas previsto no texto da lei nº 12.990/2014; (ii) a ausência de informações sistematizadas e inteligíveis a respeito das vagas reservadas, listas de candidatos/as e convocações de pessoas aprovadas, respeitando-se critérios de alternância e proporcionalidade nas convocações de cotistas e na ampla concorrência; e (iii) a inclusão de novas vagas em editais vigentes, antes da realização das provas do concurso, sem obedecer plenamente o percentual de reserva de vagas, bem como a divisão de editais, tais como ocorreu nos casos dos cargos para a carreira EBTT e de professor titular-livre.

Ficou evidente, depois de algum tempo, que a UFBA adotou estratégias que resultaram em ligeiro avanço na implementação da lei nº 12.990/2014 nos concursos para docência. Dentre esses avanços, estão o expediente de considerar a proporção das cotas raciais sobre todas as vagas do edital (e não sobre os cargos/áreas com três ou mais vagas), bem como o movimento de respeitar os critérios de alternância e proporcionalidade nas convocações de cotistas em vagas excedentes.

De todo modo, a despeito dos supracitados avanços, percebe-se que a UFBA não conseguiu possibilitar com que o percentual de 20% das vagas no magistério superior seja efetivamente ocupado por docentes negros/as. Além disso, a universidade tem empreendido agências, não raro advindas da branquitude, para que não haja qualquer tipo de avanço nessa proporção de vagas a serem reservadas às pessoas negras.

Portanto, fica perceptível que todo o movimento de boicote, além das barreiras à efetividade da lei nº 12.990/2014 resultam em uma frustração dos efeitos reparatórios que se poderia obter, nas universidades, caso a referida lei fosse plenamente respeitada e implementada a partir de um compromisso político-institucional com a pauta antirracista.

Diante desse cenário, queremos, aqui, retomar a questão que a todo momento rondou as análises e reflexões deste estudo: afinal, como possibilitar um maior enegrecimento do corpo docente das universidades federais, a despeito de todo o conjunto de barreiras que almejam tornar sem efeito prático a lei nº 12.990/2014?

Entendemos que um primeiro movimento urgente e necessário para se enegrecer o lugar da docência nas universidades brasileiras é respeitar plenamente os dispositivos da lei nº 12.990/2014, sobretudo no que tange ao percentual de vagas a serem destinadas às pessoas negras, bem como quanto a todos os critérios de transparência e publicidade dos atos, etapas e informações que envolvem o concurso público. Vale sublinhar que esse respeito aos 20% das vagas a serem destinadas às pessoas negras deve valer para a totalidade das vagas do edital, bem como nas vagas excedentes, nos mais variados “tipos” de concursos – seja para a carreira do magistério superior, EBTT, titular-livre ou mesmo nos cargos de direção, assessoramento ou de professor/a substituto/a.

Os movimentos sociais negros institucionalizados nas universidades e em outros contextos sociais podem cumprir um papel preponderante no sentido de pressionar o corpo diretivo das universidades a implementarem, de maneira efetiva, as cotas raciais nos seus concursos para docência.

Além disso, é essencial que a UFBA e as universidades públicas estejam comprometidas, de maneira formal e institucionalizada, com a pauta do antirracismo e da reparação à população negra. Nesse ínterim, chama a atenção o silêncio das universidades brasileiras quanto ao compromisso efetivo com o antirracismo, sinalizando de maneira pública o desejo de ter mais negros/as em seu corpo docente e diretivo.

Nos últimos anos, todo o movimento que temos empreendido, enquanto pesquisadores das políticas de ações afirmativas no Brasil, nos permitiram constatar a completa ausência, nos documentos institucionais das universidades brasileiras, do compromisso com a pauta antirracista. O reflexo desse silêncio e dessa falta de compromisso é a resistência das universidades – tal como ocorre na UFBA – em ampliar o percentual de vagas a serem destinadas às pessoas negras nos concursos, com a criação de mecanismos, valendo-se da autonomia administrativa das universidades, que possibilitem maior enegrecimento da comunidade acadêmica do país.

Por fim queremos, aqui, trazer à baila a temática do silêncio da branquitude que, inclusive, ronda toda a trajetória das cotas raciais nos concursos para docência. Nesse ínterim, é crucial que pessoas brancas, nos ambientes acadêmicos, assumam a responsabilidade e os privilégios que compulsoriamente acessam, posicionando-se enquanto aliados/as da pauta antirracista.

Se as nossas universidades públicas, hoje, são refratárias à população negra, é certo que brancos/as concorrem para esse estado de coisas. Já passou da hora, portanto,



de brancos/as serem também responsabilizados por reverter esse cenário eminentemente desigual, empreendendo agências que possibilitem a presença de mais negros/as nas universidades e nos mais variados espaços de agência e de poder na vida social.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALMEIDA, Silvio Luiz de. O que é racismo estrutural? Belo Horizonte: Letramento, 2018.
- BALESTRIN, Luciana. América Latina e o giro decolonial. *Revista Brasileira de Ciência Política*, n. 11, p. 89-117, 2013.
- BENTO, Cida. Branqueamento e branquitude no Brasil. In: BENTO, M.A.S.; CARONE, Iray (Org.). *Psicologia Social do Racismo*. 2ª Ed. Petrópolis: Vozes, 2002. p. 25-58.
- BERNARDINO-COSTA, Joaze; BORGES, Antonádia. Um projeto decolonial antirracista: ações afirmativas na pós-graduação da UnB. *Educação & Sociedade*, v. 42, p. 1-18, 2021.
- BRASIL. Decreto n. 9.508, de 24 de setembro de 2018. Presidência da República. Subchefia para Assuntos Jurídicos. 2018a. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/d9508.htm>. Acesso em: 28 abr. 2022.
- BRASIL. Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014. Reserva aos negros 20% das vagas nos concursos públicos e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, n. 109, seção 1, 10 jun. 2014.
- BRASIL. Portaria Normativa n. 4, de 6 de abril de 2018. Regulamenta o procedimento de heteroidentificação. 2018. Disponível em: <http://www.dpu.def.br/images/stories/Infolog/2018/04/10/portaria_mpog2.pdf>. Acesso em: 8 abr. 2018.
- BRITO, Yuri Santos de. Professora, que bom que você tá aqui”: trajetórias e identidades de docentes de direito da UFBA, UnB e USP no contexto pós-cotas. Dissertação (mestrado) em Sociologia – Instituto de Ciências Sociais, Universidade de Brasília. Brasília, 2019.
- BULHÕES, Lucas; ARRUDA, Dyego. Análise do desempenho de cotistas negros e não cotistas nos concursos públicos para cargos de técnico administrativo em educação da UFRJ. *Revista da Associação Brasileira de Pesquisadores(as) Negros(as) (ABPN)*, v. 12, n. 34, p. 711-730, 2020b.
- BULHÕES, Lucas; ARRUDA, Dyego. Cotas raciais em concursos públicos e a perspectiva do racismo institucional. *Revista Nau Social*, v. 11, n. 20, p. 5-19, 2020a.
- CARDOSO, Lourenço. A branquitude acrílica revisitada e as críticas. In: MÜLLER, T.; CARDOSO, L. (Org.). *Branquitude: estudos sobre a identidade branca no Brasil*. Curitiba: Appris, 2017, p. 33-52.
- CARVALHO, José Jorge de. Encontro de Saberes e descolonização: para uma refundação étnica, racial e epistêmica das universidades brasileiras. In: BERNARDINO-COSTA, J.; MALDONADO-TORRES, N.; GROSFUGUEL, R. (Orgs.). *Decolonialidade e pensamento afrodiáspórico*. 2ª. Ed. Belo Horizonte: Autêntica, 2020, p. 79-106.
- CORDEIRO, Maria Jose de Jesus Alves. Cotas para negros e indígenas na UEMS: processo histórico e político da criação aos dias atuais. *Revista da Associação Brasileira de Pesquisadores(as) Negros(as) (ABPN)*, v. 13, n. 38, p. 443-467, 2021.



EDGARDIGITAL. Ações afirmativas, 15 anos: levantamento inédito aponta que metade dos servidores são negros. Ufba em pauta, 2019. Disponível em: <https://ufba.br/ufba_em_pauta/acoes-afirmativas-15-anos-levantamento-inedito-aponta-que-metade-dos-servidores-sao> Acesso em: 22 jun. 2022.

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

FERNANDES, Rosane et al. Desafios à reserva de vagas para negros em concursos públicos para docentes em instituições federais de ensino. *Educação & Sociedade*, v. 42, p. 1-16, 2021.

GOMES, Nilma Lino. O Movimento Negro educador: saberes construídos nas lutas por emancipação. Petrópolis: *Vozes*, 2017.

GOMES, Nilma Lino; SILVA, Paulo Vinícius Baptista da; BRITO, José Eustáquio. Ações afirmativas de promoção da igualdade racial na educação: lutas, conquistas e desafios. *Educação & Sociedade*, v. 42, p. 1-14, 2021.

JESUS, Camila Moreira de. A persistência do privilégio da brancura: Notas sobre os desafios na construção da luta antirracista. In: MÜLLER, T.; CARDOSO, L. (Org.). *Branquitude: estudos sobre a identidade branca no Brasil*. Curitiba: *Appris*, 2017, p. 69-90.

MARTINS, Elisamar Pereira et al. Priorizar uma área não é matar outra? Uma análise discursiva de necropolíticas no campo da educação e pesquisa. *Revista Brasileira de Política e Administração da Educação*, v. 36, n. 3, p. 1273-96, 2020.

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. *Revista Sociedade & Estado*, v. 34, n. 1, p. 161-184, 2019.

MUNANGA, Kabengele. Políticas de ação afirmativa em benefício da população negra no Brasil: um ponto de vista em defesa das cotas. *Sociedade e Cultura*, v. 4, n. 2, p. 31-43, 2001.

QUIJANO, Anibal. Colonialidade e Modernidade-Racionalidade. In: BONILLA, H. (Org.). *Os conquistados: 1492 e a população indígena das Américas*. São Paulo: *Hucitec*, 2006.

SANTOS, Edmilson Santos; GOMES, Nilma Lino; SILVA, Givânia Maria da; BARROS, Ronaldo Crispim Sena. Racismo institucional e contratação de docentes nas universidades federais brasileiras. *Educação & Sociedade*, v. 42, p. 1-21, 2020.

SILVA, Priscila Elisabete da. O conceito de branquitude: reflexões para o campo de estudo. In: MÜLLER, T.; CARDOSO, L. (Org.). *Branquitude: estudos sobre a identidade branca no Brasil*. 1 ed. Curitiba: *Appris*, 2017, p. 19-32.

SILVA, Tatiana Dias. Gestão Pública na Zona do Não Ser: políticas públicas, igualdade racial e administração pública no Brasil. *Administração Pública e Gestão Social*, v. 9, n. 2, p. 148-159, 2018. Disponível em: <<https://periodicos.ufv.br/apgs/article/view/5347>> Acesso em 19 jun. 2022.

STF – SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Ação Declaratória de Constitucionalidade nº 41 – Distrito Federal. Brasília: *STF*, 2017.

Recebido em: 15/07/2022

Aprovado em: 18/10/2022