



RELATÓRIO TÉCNICO CONCLUSIVO PRODUÇÃO TÉCNICA TECNOLÓGICA (PTT)

A efetividade do sistema de cotas raciais nos concursos públicos para o cargo de Professor do Magistério Superior na FURG frente às universidades do sul do Brasil

Responsáveis:

Discente: Raquel Rodrigues Matheus

Orientador: Prof. Dr. Tiaraju Alves de Freitas

Mestrado Profissional em Administração Pública – PROFAP

Instituto de Ciências Econômicas, Administrativas e Contábeis – ICEAC

Universidade Federal do Rio Grande – FURG

Contatos: raquelmatheus@furg.br e tiarajufreitas@hotmail.com

Instituição de destino: Universidade Federal do Rio Grande – FURG

Público-alvo da iniciativa: Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas da Pró-Reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas da FURG.

CARACTERÍSTICAS DA ORGANIZAÇÃO ESTUDADA

A pesquisa foi realizada em uma Instituição Federal de Ensino Superior, integrante da administração federal indireta, de natureza fundacional pública, com autonomia didático-científica, administrativa, financeira e patrimonial, localizada na cidade de Rio Grande, no Rio Grande do Sul. A instituição apresenta uma estrutura multicampi, possuindo quatro campus localizados nas cidades de Rio Grande, Santa Vitória do Palmar, São Lourenço do Sul e Santo Antônio da Patrulha.

A instituição conta com aproximadamente 2000 servidores públicos, sendo em torno de 900 Professores do Magistério Superior e 1100 Técnicos-administrativo em Educação.

RESUMO

Esta pesquisa apresenta uma análise acerca da implementação da Lei nº 12.990/2014, que reserva 20% das vagas oferecidas em concursos públicos no âmbito da administração pública federal para candidatos autodeclarados pretos ou pardos. O objetivo foi analisar o método utilizado pela Universidade Federal do Rio Grande (FURG) para a reserva de vagas nos concursos públicos para o cargo de Professor do Magistério Superior, comparando-o com os métodos utilizados por outras Instituições Federais de Ensino Superior (IFES) da região sul do país, a fim de identificar qual método apresenta os melhores resultados em relação à ocupação dessas vagas por candidatos negros. Para tanto, foi realizada pesquisa documental em *sites* institucionais de IFES participantes deste estudo, bem como leis e normas federais. Examinou-se os editais de concursos publicados por onze instituições no período de 2019 a 2022, bem como seus resultados. Foi constatado que o método de distribuição das vagas após conhecimento dos resultados, adotado por sete das onze instituições pesquisadas, é o mais adequado. A FURG utiliza tal método, entretanto, sua aplicação ocorria de forma a desviar do objetivo da Lei nº 12.990/2014 em consequência de uma normativa interna. Recomendou-se a continuidade do método de reserva de vagas adotado pela FURG, e uma revisão na normativa atual que possibilite que todos os candidatos negros aprovados na primeira etapa participem das etapas seguintes e, conseqüentemente, cheguem à etapa final.

Palavras-chave: Cotas raciais, Concurso público, Professor do Magistério Superior, Universidades Federais, Lei 12.990/2014.

DESCRIÇÃO DA SITUAÇÃO-PROBLEMA

A reserva de 20% das vagas oferecidas em concursos públicos para provimento de cargos efetivos no âmbito da administração pública federal para candidatos negros, foi instituída pela Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014. Na Universidade Federal do Rio Grande (FURG), especificamente, a reserva efetiva de vagas teve início somente em agosto de 2015, quando foram reservadas vagas em concurso para cargos Técnico-Administrativos em Educação (TAE's). Posteriormente, no ano de 2019, a instituição reservou vaga para candidatos negros em concursos públicos para o cargo de Professor do Magistério Superior.

A Lei nº 12.990/2014, em seu artigo 1º orienta que a reserva de vagas será aplicada sempre que o número de vagas oferecidas nos concursos públicos for igual ou superior a três (BRASIL, 2014). Neste contexto, a FURG deixou de aplicar o estabelecido na lei até o ano de 2018, no que se refere aos concursos para professor do magistério superior, uma vez que, de acordo com o Edital nº 16 de 28 de junho de 2018 (FURG, 2018), havia o entendimento de que deveria haver pelo menos 3 (três) vagas deste cargo para a mesma área. O que inviabilizaria a reserva de vagas aos candidatos negros, já que ao observar os editais disponíveis no site da

instituição percebe-se que dificilmente existe a oferta de três vagas para a mesma área nos concursos públicos da FURG.

A partir do ano de 2019, conforme pode-se observar analisando os editais disponíveis no site da instituição, especialmente o Edital nº 02 de 21 de janeiro de 2019 (FURG, 2019), a instituição passou a considerar o cargo e não mais as áreas para efetivar a reserva de vagas, para tanto, em seus editais atuais, a FURG têm disponibilizado pelo menos cinco vagas para o cargo de Professor do Magistério Superior, ainda que em áreas diferentes, sendo uma delas reservada aos candidatos que se autodeclararem pretos ou pardos.

A definição de qual das vagas, ou qual das áreas será reservada, ocorre após a divulgação dos resultados, quando então, o candidato negro que houver sido classificado e obtiver o melhor resultado entre todos os candidatos negros classificados, ocupa uma das cinco vagas correspondente à área para a qual se inscreveu, as demais quatro vagas são ocupadas pelos candidatos inscritos na ampla concorrência ou em outros tipos de cotas. Este foi o método escolhido pela FURG, embora existam outros métodos para distribuição das vagas entre ampla concorrência e vagas reservadas.

A partir da observação dos editais e demais documentos disponibilizados no site da FURG, pode-se verificar que do ano de 2019 até o ano de 2021, foram oferecidas 63 vagas nos concursos públicos para o cargo de Professor do Magistério Superior na FURG, nestes concursos houve aproximadamente 220 candidatos autodeclarados pretos ou pardos inscritos, seria possível a classificação de até 12 candidatos negros, contudo, apenas dois candidatos negros lograram êxito nestes concursos.

Sendo assim, este estudo teve o intuito de compreender o método de distribuição das vagas entre ampla concorrência e cotas raciais utilizado atualmente pela FURG e os métodos utilizados por outras Instituições Federais de Ensino Superior (IFES), fazendo um comparativo, para então responder ao seguinte questionamento: por quais motivos a FURG ainda não consegue atingir o percentual de 20% de pessoas negras, ingressantes através do sistema de cotas raciais, no cargo de Professor do Magistério Superior?

OBJETIVOS

O objetivo geral deste estudo consistiu em analisar o método utilizado pela FURG para atendimento da reserva de vagas para negros no percentual de 20% das

vagas disponibilizadas em seus concursos públicos para a carreira de Professor do Magistério Superior. Para atingir o objetivo geral, foram traçados os seguintes objetivos específicos: Identificar os métodos utilizados atualmente pelas IFES para reserva de 20% (vinte por cento) das vagas aos candidatos negros; analisar a eficácia de tais métodos a partir do levantamento do número de vagas oferecidas e número de candidatos cotistas efetivamente nomeados; comparar os métodos utilizados por cada IFES e a efetividade do atendimento da política de reserva de vagas aos candidatos negros; indicar qual método apresentou os melhores resultados em relação à reserva de vagas estabelecida pela Lei nº 12.990/2014.

ANÁLISE/DIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO-PROBLEMA

Segundo o Estatuto da Igualdade Racial (2010), é dever do estado garantir a igualdade de oportunidades a todo o cidadão brasileiro, independentemente da etnia ou da cor da pele; para tanto, torna-se imprescindível a adoção de políticas públicas e ações afirmativas por parte das instituições públicas. “As políticas de ação afirmativa ancoram-se em uma crítica ao princípio da igualdade formal perante a lei e organizam-se em torno de uma demanda concreta de igualdade – a igualdade de oportunidade” (JACCOUD; BEGHIN, 2002, p. 46).

Na área da educação é possível citar algumas políticas públicas adotadas para a promoção da igualdade racial. Como o Programa Universidade para Todos (PROUNI), que designa parte das bolsas de estudo para estudantes negros; a Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012, que determina a reserva de vagas a candidatos cotistas distribuídos em categorias, entre as quais, candidatos pretos ou pardos; a Lei nº 10.639 de 9 de janeiro de 2003, que incluiu no currículo oficial da rede de ensino a obrigatoriedade da temática “História e Cultura Afro-Brasileira”.

Neste contexto, a implementação da Lei nº 12.990 de 9 de junho de 2014, instituiu a política de reserva de vagas oferecidas nos concursos públicos no âmbito da administração pública federal, aos candidatos autodeclarados pretos ou pardos, tornando-se um passo decisivo para a redução das desigualdades de oportunidades entre as raças, contudo, nos dias atuais ainda percebe-se um número muito inferior de pessoas negras em relação às pessoas brancas em cargos públicos, inclusive, na área da docência no ensino superior (PALMA, 2019).

Assim, ao constatar com base em um breve levantamento de dados, que uma instituição federal de ensino superior como a FURG, sempre comprometida com a comunidade onde se estabelece e que possui uma grande importância na região

onde atua, pode não estar aplicando corretamente a legislação vigente, possivelmente por desconhecimento de métodos mais eficazes ou ainda por uma aplicação errônea das normas estabelecidas em lei, torna-se imprescindível um estudo aprofundado do tema, a partir do qual, será possível sugerir a adoção de novos métodos ou critérios de distribuição das vagas, ou ainda adaptar os já existentes, com o objetivo de efetivamente cumprir a política de cotas raciais.

RECOMENDAÇÕES DE INTERVENÇÃO

Entre os métodos para reserva de vagas identificados nesta pesquisa, foi possível concluir que o método de destinação das vagas após conhecimento dos resultados é o mais adequado, já que este método garante que se houver candidatos negros que tenham atingido a nota mínima necessária para aprovação, estes candidatos certamente figurarão no resultado final, assumindo uma vaga reservada. O mesmo não ocorre no método de sorteio, no qual é possível que haja candidatos negros aprovados em áreas que não foram as sorteadas, e neste caso, considerando a existência de apenas uma vaga, só serão nomeados se estiverem na primeira colocação. Como também, pode não haver candidatos negros que tenham obtido a nota mínima necessária para aprovação especificamente na área sorteada, sendo tal vaga revertida para ampla concorrência.

A Instrução Normativa MGI nº 23/2023, que disciplina a Lei 12.990/2014, e revogou a Portaria MPOG nº 04/2018, embora tardiamente, fez referência ao dever das instituições de garantir a participação de pessoas negras optantes pela reserva de vagas em todas as etapas da seleção, desde que atingida a nota mínima exigida em cada fase. Essa normativa abriu ainda a possibilidade de não prever cláusula de barreira aos candidatos negros, ou seja, em cada etapa da seleção onde haja número limite de candidatos que estarão aptos à fase seguinte, as instituições podem optar por não limitar o número de pessoas negras, habilitando à fase seguinte todos os candidatos negros que atingirem a nota mínima exigida. Alternativamente, as instituições podem limitar o número de pessoas negras, desde que este número seja maior ou igual ao número de candidatos da ampla concorrência.

Especificamente na FURG, a possibilidade de não limitar o número de candidatos negros contraria a recente Resolução Normativa nº 54/2023, que limita em dez o número total de candidatos aptos a seguir para a segunda etapa. Em editais recentes a instituição determinou que destes dez, quatro serão candidatos

autodeclarados pretos ou pardos, na ampla concorrência serão também quatro candidatos e outros dois serão pessoas com deficiência. Assim, a instituição atende a sua normativa interna, bem como a normativa do governo federal, porém, tendo em vista o dever das instituições de preencher 20% de suas vagas com pessoas negras, é recomendável que a instituição promova uma revisão na Resolução Normativa nº 54/2023 de forma a eliminar a cláusula de barreira no que se refere às pessoas negras, permitindo então que todas as pessoas negras que obtiverem a nota mínima exigida possam prosseguir para as etapas finais do processo seletivo.

No que diz respeito ao procedimento de heteroidentificação, conforme o exposto, a FURG não elimina os candidatos que não comparecerem ao procedimento ou não forem reconhecidos como pessoa negra, pode-se concluir que a não eliminação favorece pessoas que se identificam como pessoa negra, porém tenham alguma dúvida se seriam ou não sujeitos de direito da política pública. Na FURG essas pessoas têm a possibilidade de se autodeclarar, participar do concurso em igualdade de condições com os demais e, ao final do processo seletivo, caso não tenham sua autodeclaração confirmada, continuarão aptos às vagas destinadas à ampla concorrência, desde que tenham obtido nota suficiente para tal.

Cabe destacar que durante o período pesquisado a FURG convocou sete candidatos autodeclarados pretos ou pardos para o procedimento de heteroidentificação, destes sete, quatro tiveram a sua autodeclaração confirmada, dois não compareceram e apenas um não foi confirmado.

A não eliminação de candidatos que não forem reconhecidos pela comissão de heteroidentificação como pessoa negra foi considerado um fator que possivelmente incentiva a autodeclaração de pessoas que sentem pertencimento étnico-racial, assim, recomenda-se a manutenção deste dispositivo.

O método utilizado pela instituição desde a implementação da reserva de vagas nos concursos para professor do magistério superior, em 2019, foi considerado o método mais eficaz, portanto, recomenda-se que tal método seja mantido. Recomenda-se, ainda, uma nova avaliação dos resultados após a conclusão dos editais lançados em 2023 e avaliação sobre a possibilidade de deixar de prever cláusula de barreira para candidatos negros na classificação da primeira para a segunda etapa da seleção, permitindo assim, que mais candidatos negros cheguem às etapas seguintes e, conseqüentemente, ao resultado final.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

De forma geral, foi possível perceber que as instituições da região sul do Brasil precisam ainda ajustar alguns dos seus procedimentos para que possam avançar na implementação da política de cotas do governo federal até atingir o percentual de 20% definido em lei. A nova regulamentação da Lei nº 12.990/2014 trouxe importantes avanços, inclusive permitindo que as instituições implementem outras estratégias de gestão para maximizar os resultados da política de cotas raciais.

Destaca-se que a referida lei foi publicada em 2014 com validade de dez anos e somente na sua última regulamentação, em 2023, nove anos após sua publicação, foram explicitados de forma clara alguns procedimentos que devem ser adotados, como por exemplo, a aplicação da reserva de vagas desde a primeira etapa do concurso. Espera-se que a lei seja prorrogada, para que então com a aplicação das novas recomendações da Instrução Normativa MGI nº 23/2023, as instituições possam efetivamente maximizar os efeitos da política de cotas.

Por fim, quanto à FURG, foi possível perceber um grande avanço com a publicação da Resolução Normativa nº 54/2023, bem como, com as alterações promovidas nos editais a partir do ano de 2023.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014. Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União. Brasília: Senado Federal, 2014. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12990.htm. Acesso em: 18/03/2023.

FURG – Universidade Federal do Rio Grande. Apresentação. Rio Grande, RS: FURG, 2023. Disponível em: <https://www.furg.br/a-furg/apresentacao>. Acesso em 30/12/2023.

_____. Instrução Normativa MGI nº 23 de 25 de julho de 2023. Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília, DF, 28 jul. 2023. Seção 1, p. 48.

JACCOUD, L. B.; BEGHIN, N. Desigualdades raciais no Brasil: um balanço da intervenção governamental. Brasília: Ipea, 2002.

PALMA, V. C. L. C. F. Educação, democracia e inclusão racial: análise da efetividade da lei de cotas para negros em concursos docentes de universidades federais. 2019. 334fls. Tese (Doutorado em Educação) – Universidade Federal da

Grande Dourados, Dourados, 2019. Disponível em:
<https://repositorio.ufgd.edu.br/jspui/bitstream/prefix/1136/1/VanessaCristinaLourencoCasottiFerreiradaPalma.pdf>. Acesso em: 18/03/2023.

_____. Pró-Reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas. Edital nº 016, de 28 de junho de 2018. Edital de abertura de inscrições para concurso público. FURG, 2018. Disponível em: https://progep.furg.br/bin/edital/index.php?id_edital=515&historico=true. Acesso em: 18/03/2023.

_____. Pró-Reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas. Edital nº 02, de 21 de janeiro de 2019. Edital de abertura de inscrições para concurso público. FURG, 2019. Disponível em: https://progep.furg.br/bin/edital/index.php?id_edital=531&historico=true. Acesso em: 18/03/2023.

_____. Secretaria Executiva dos Conselhos. Resolução nº 54 Conselho de Ensino, Pesquisa, Extensão e Administração, de 24 de março de 2023. Disponível em <https://conselhos.furg.br/resolucoes-coepea/resolucoes-2023>. Acesso em 25/02/2024.

Raquel Rodrigues Matheus
Autora



Tiarajú Alves de Freitas
Co-autor

PROGEP/FURG
Instituição destinatária do relatório