



XXII Coloquio Internacional de Gestión Universitaria
Desafíos y Futuro de la Educación Superior ante el impacto de la Inteligencia Artificial

Ciudad de Asunción - Paraguay
13, 14 y 15 de diciembre de 2023



A IMPLEMENTAÇÃO DA LEI 12.990/2014 NOS CONCURSOS PARA A CARREIRA DE TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO NA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA

CARLOS ALBERTO DO ESPÍRITO SANTO JÚNIOR

carlosalberto.espiritosanto@gmail.com

EDUARDO SILVA DE MACÊDO

eduardosmacedo03@gmail.com

HÉLIO PEREIRA DOS SANTOS

helio.ps@ufsc.br

RESUMO

No Brasil a Lei 12.990/2014, foi escolhida, como estratégia de política pública, a fim de dirimir desigualdades, contra grupos historicamente marginalizados, como pessoas negras, indígenas, pessoas com deficiência, entre outros. Essa política de promoção e inclusão, busca corrigir as desigualdades históricas e estruturais, para garantir uma maior representatividade e participação em áreas como educação, emprego, em diferentes setores da sociedade, como ensino superior, mercado de trabalho, cargos públicos e representação política. Desse modo, o objetivo dessa política é superar as desigualdades e diversidades, que perduram desde a época colonial, em vista disso, este estudo tem como objetivo geral, traçar um histórico da aplicação desta lei na Universidade Federal de Santa Catarina, nos últimos nove anos, em relação aos servidores públicos.

Palavras chave: Lei nº 12.990/2014, Cotas Raciais, Concursos Públicos, Universidade Federal, Raça, cota.

1. INTRODUÇÃO

Apesar dos dados do 2º trimestre de 2022 da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad Contínua), divulgados pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE)¹, apontarem que mais da metade da população brasileira (55,8%) se autodeclara negra, os noticiários cotidianamente evidenciam que a sociedade brasileira se organiza a partir de uma lógica de hierarquização étnico-racial, na qual as pessoas brancas ocupam posições-chave no campo econômico, político e cultural do país e mantêm para com os negros uma relação de servidão (BULHÕES; ARRUDA, 2020).

A título de exemplo desse contraste de raça e cor, de acordo com dados divulgados pelo IBGE, em 2021, quando se compara o rendimento médio mensal dos brasileiros, a renda média mensal de pessoas ocupadas brancas (R\$ 3.099 reais) foi bastante superior ao de pretas (R\$ 1.764 reais) e pardas (R\$ 1.814 reais). Ainda de acordo com esses dados, a diferença de rendimentos ocorre em todos os níveis de instrução dos trabalhadores, mas quando considera-se apenas a renda dos trabalhadores com ensino superior completo ou nível maior, verifica-se que as pessoas brancas ganharam, em média, 50% a mais do que as pessoas de cor ou raça preta e cerca de 40% a mais do que as pessoas pardas².

Assim, a fim de reduzir o abismo étnico-racial existente no país surgem as políticas públicas de ações afirmativas, implementadas pioneiramente na Universidade Estadual do Rio de Janeiro (UERJ) em 2001 e que, e a nível federal, foi instituída somente em 2012, com a implantação do sistema de cotas em todo ensino público federal em decorrência da Lei 12.711/2012, popularmente conhecida como Lei de Cotas (BULHÕES; ARRUDA, 2020; GOMES; SILVA; BRITO, 2021).

Contudo, ainda que a implantação do sistema de cotas raciais tenha sido um importante instrumento para que a população negra tenha finalmente se tornado — pela primeira vez — a maioria no ensino superior público (50,3%) no ano de 2019 (NITAHARA, 2019), o impacto do acesso à educação superior por si só não foi capaz de promover impactos significativos nas desigualdades étnico-raciais no mercado de trabalho: pretos e pardos permaneciam ausentes dos cargos de chefia nas empresas e principalmente na administração pública, num mundo onde o vestibular nunca termina (ALENCAR, 2021; FERNANDES *et al*, 2021).

Diante desse cenário sistemático de exclusão, a fim de superar as desigualdades de raça/ cor, foi sancionada a Lei nº 12.990/2014, que reserva às pessoas autodeclaradas negras o percentual de 20% das vagas oferecidas em concursos públicos do poder executivo federal e cuja vigência dar-se-á pelo período de 10 (dez) anos:

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 (BRASIL, 2014).

¹ Infográfico “Brasil, a inserção da população negra no mercado de trabalho, disponível em: <https://www.dieese.org.br/infografico/2022/populacaoNegra2022/?page=1>. Acesso em 08 set. 23.

² Dados da Pesquisa “Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil”, disponíveis em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101972_informativo.pdf. Acesso em: 07 set. 23.

No entanto, segundo Fernandes *et al* (2021), o acompanhamento e avaliação anual da aplicação da Lei de cotas no serviço público estabelecido no art. 5º da norma não tem sido realizado a contento e, a despeito de ainda não existirem muitas pesquisas publicadas sobre a implementação da Lei 12.990/2014 na administração pública federal (MELLO; RESENDE, 2020), os estudos publicados apontam para uma série de entraves e desafios para efetivação da referida lei. Em síntese, esses trabalhos apresentam uma série de obstáculos que precisam ser superados na aplicação das cotas nos concursos públicos, como, por exemplo, a prática sistemática de reserva de vagas em percentual inferior ao legalmente previsto (MELLO; RESENDE, 2020) ou, ainda, a permissividade das instituições para que as bancas de heteroidentificação sejam mais exigentes com determinados cargos (BULHÕES; ARRUDA, 2020).

Dentre as pesquisas encontradas na revisão da literatura sobre o tema, percebeu-se que a maior parte dos trabalhos buscou analisar a implementação da Lei nº 12.990/2014 nas universidades e institutos federais, especialmente quanto à carreira do magistério superior (MELLO; RESENDE, 2019; 2020; GOMES; SPOLLE, 2020; MACIEL, 2020; BULHÕES; ARRUDA, 2020; SANTOS *et al*, 2022). Portanto, percebe-se que a temática da aplicação da Lei nº 12.990/2014 nos concursos para carreira de técnicos administrativos em educação (TAEs) ainda não foi plenamente explorada nas investigações sobre a efetivação da política de reserva de vagas para negros nos certames públicos.

Diante dessa realidade, surge o seguinte questionamento: como se dá a aplicação da Lei nº 12.990/2014 nos concursos públicos para contratação de técnicos administrativos em educação na Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC)?

Nesse sentido, com base no supracitado problema de pesquisa, o presente artigo teve por objetivo analisar a implementação da Lei nº 12.990/2014 para contratação de servidores TAEs na UFSC no período que vai desde a sua promulgação até 2022. Como objetivos específicos: (a) verificar quando e como a instituição se adequou à norma; (b) identificar quantos TAEs negros foram contratados pela aplicação da norma e em quais níveis; (c) avaliar os possíveis obstáculos à implementação da norma.

Cabe ressaltar que a escolha da aplicação da legislação se deu no âmbito da UFSC tanto em razão de sua relevância acadêmica, reconhecida anualmente em diferentes rankings nacionais³ e internacionais⁴, quanto em função do tamanho da sua comunidade universitária, que é constituída por cerca de 50 mil pessoas, incluindo aproximadamente 6.000 servidores docentes e técnico-administrativos em educação⁵. Além disso, destaca-se também a importância deste para subsidiar os gestores públicos, principalmente as universidades públicas, no aprimoramento da aplicação da política afirmativa de reserva de vagas para pessoas negras.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Embora por muito tempo o Brasil tenha difundido mundo afora o ideário de Gilberto Freyre sobre uma miscigenação harmoniosa entre brancos, negros e indígenas (GONZALEZ;

³ Ranking Universitário Folha 2019, disponível em: <https://ruf.folha.uol.com.br/2019/ranking-de-universidades/principal/>. Acesso em 01 set. 23.

⁴ Shanghai Jiao Tong Academic Ranking of World Universities 2023, disponível em: <https://www.shanghairanking.com/rankings/arwu/2023>. Acesso em 01 set. 23.

⁵ Disponível em: <https://sinter.ufsc.br/sobre-a-ufsc/>. Acesso em: 07 set. 2020.

HASENBALG, 1982; MUNANGA, 1999; NASCIMENTO, 1978), a incontroversa realidade dos negros brasileiros foi paulatinamente se desvelando à medida que a pretensa democracia racial começou a ser colocada em cheque a partir dos estudos de Florestan Fernandes, Fernando Henrique Cardoso e Octávio Ianni, que admitiram a existência da discriminação étnico-racial na sociedade brasileira (GUIMARÃES, 2004).

Contudo, apenas partir dos estudos de Hasenbalg (1979) e de outros pesquisadores como Andrews (1992), Tamburo (1991), Bercovich (1991) e Lovell (1992) (apud SANTOS, 2009) é que aquilo que os negros já sentiam literalmente na pele foi comprovado através de dados empíricos: a discriminação e a desigualdade étnico-racial não se tratam apenas de resquícios da antiga ordem escravocrata, mas, sim de uma forma de hierarquia e estratificação social à brasileira em que os não-brancos são submetidos a um sistema de classificação operacionalizado através da cor da pele em que permanecem em constante desvantagem (SANTOS, 2009).

A Organização das Nações Unidas (ONU) alcançou a mesma conclusão sobre as desigualdades étnico-raciais existentes no país, a partir de um estudo produzido por pesquisadores independentes organizado pela instituição. No relatório, divulgado em 2013, as especialistas afirmam que o problema do racismo no Brasil é “estrutural e institucionalizado”, que “permeia todas as áreas da vida” e que o país “não pode mais ser chamado de uma democracia racial” (CHADE, 2014, p.[1]).

Além disso, o documento assevera as descobertas encontradas por Hasenbalg e os outros pesquisadores citados ao mencionar a existência de hierarquias raciais no país e, a exemplo disso, aponta para a sistemática ausência dos negros nas estruturas de poder. Passados dez anos, em setembro de 2023, um novo relatório divulgado pelo Alto Comissariado da ONU para os Direitos Humanos declarou que o racismo sistêmico ainda é um desafio e que a situação no Brasil preocupa (JORNAL HOJE, 2023).

Infelizmente essas mesmas conclusões têm se repetido tanto nas pesquisas quanto nos dados oficiais recentes divulgados pelas diferentes esferas governamentais. Em termos comparativos, a população negra brasileira constantemente aparece em desvantagem em relação aos outros grupos étnico-raciais que compõem a sociedade brasileira em índices de áreas como saúde, educação, emprego e renda, dentre outros. De acordo com dados da Pnad Contínua Educação 2019, divulgada em 2020 pelo IBGE, a taxa de analfabetismo entre pessoas de 15 anos ou mais pretas ou pardas (8,9%) é quase três vezes maior do que o percentual observado entre brancos (3,6%) (BERMÚDEZ, 2020).

Sob a mesma perspectiva, os indicadores sociais da violência e da letalidade também apresentam o mesmo viés étnico-racial em desfavor da população negra, que se perpetua no tempo e parece não dar sinais de melhora mesmo quando os números gerais apresentam queda. Segundo o Atlas da Violência de 2021, em 2019, os negros 77% das vítimas de homicídios eram negras, com uma taxa de homicídios 29,2 por 100 mil habitantes. Já entre os não negros a taxa foi de 11,2 para cada 100 mil, o que significa, de acordo com o estudo, que a chance de um negro ser assassinado no Brasil é 2,6 vezes superior àquela de uma pessoa não negra (IPEA, 2021, p. 49).

Oportunamente, neste ponto, rechaça-se qualquer eventual presunção de que os pretos e pardos mantiveram-se inertes ou passivos na luta antirracista. Do contrário, a bem da verdade, torna-se indispensável ressaltar o protagonismo do movimento negro brasileiro na busca de uma sociedade efetivamente justa e igualitária (FERNANDES *et al*, 2021; GOMES; SILVA; BRITO, 2021).

E foi justamente a partir dessas reivindicações a fim de reduzir o abismo étnico-racial existente no país que os primeiros resultados concretos puderam ser alcançados, inicialmente através do avanço das ações afirmativas, popularmente conhecidas como cotas raciais, implementadas primeiramente na Universidade Estadual do Rio de Janeiro (UERJ) e na Universidade Estadual do Norte Fluminense (UENF), em 2001, e na Universidade do Estado da Bahia (UNEB) em 2002. A nível federal, a Universidade de Brasília foi a primeira universidade federal brasileira a estabelecer as cotas raciais para a admissão de estudantes de graduação, em 2004. Contudo, somente em 2012 é que o sistema de cotas foi implantado em todo ensino público federal, em decorrência da Lei 12. 711/2012, popularmente conhecida como Lei de Cotas (BULHÕES; ARRUDA, 2020; GOMES; SILVA; BRITO, 2021).

Apesar dos esforços realizados pelos diferentes entes federativos para implementar as cotas étnico-raciais na educação de nível médio e superior, verificou-se, no mundo dos fatos, que o efeito dessas políticas públicas no mercado de trabalho não foi significativo e que as pessoas pretas e pardas permaneciam distantes dos cargos do setor público e dos níveis hierárquicos mais elevados do setor privado (FERNANDES *et al*, 2021).

Assim, aberto o caminho para o avanço político das ações afirmativas no país, a questão racial foi elevada ao *status* de política de Estado, com a aprovação do Estatuto da Igualdade Racial (Lei nº 12.288/2010) e o consequente reconhecimento do dever de intervenção do poder estatal a fim de implementar ações afirmativas com o objetivo de combater a desigualdade étnico-raciais (BRASIL, 2010; FERNANDES *et al*, 2021). Com efeito, o art. 39 do referido Estatuto determina as seguintes atribuições ao Estado brasileiro:

Art. 39. O poder público promoverá ações que assegurem a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho para a população negra, inclusive mediante a implementação de medidas visando à promoção da igualdade nas contratações do setor público e o incentivo à adoção de medidas similares nas empresas e organizações privadas.

[...]

§ 2º As ações visando a promover a igualdade de oportunidades na esfera da administração pública far-se-ão por meio de normas estabelecidas ou a serem estabelecidas em legislação específica e em seus regulamentos.

Portanto, diante de todo o exposto, fica evidente que a Lei de Cotas no Serviço Público (Lei nº 12.990/2014), fundamentada na Constituição Federal e no próprio Estatuto da Igualdade Racial, surge com a *ratio legis* de ser mais uma ferramenta no enfrentamento ao abismo étnico-racial existente brancos e não-brancos no país (BRASIL, 1988; 2014).

Sob esse prisma, o fenômeno do racismo pode ser entendido, segundo Van Den Berghe (1996 apud CABECINHAS, 2010, p. 20) como

um conjunto de crenças que sustentam que as diferenças orgânicas geneticamente transmitidas (reais ou imaginárias) entre grupos humanos estão intrinsecamente associadas com a presença ou ausência de certas capacidades ou características socialmente relevantes, portanto tais diferenças são a base legítima para injustas distinções entre grupos socialmente definidos como raças.

Porém, mesmo que haja discordância sobre como definir o racismo, alguns acreditam na dinâmica de poder associada a ele como sua característica fundamental, em que um grupo dominante controla a capacidade de atribuir ou reter recursos, oportunidades ou outros benefícios dentro da sociedade. A partir dessa concepção qualquer indivíduo ou instituição poderiam ser preconceituosos, terem vieses ou serem intolerantes em termos de pensamentos e atitudes, mas apenas os membros dos grupos dominantes podem ser considerados racistas, dada sua capacidade de exercer poder sobre outros (ESPÍRITO SANTO JÚNIOR, 2020).

Almeida (2018), por sua vez, afirma que o racismo à brasileira se subdivide em três vertentes: individualista, institucional e estrutural. Segundo ele, a primeira seria decorrente de anormalidades éticas ou psicológicas e ocorreria no nível individual ou coletivo de forma isolada; a segunda vertente do racismo ocorreria no funcionamento das instituições, que carregadas dos conflitos étnico-raciais da sociedade, atuariam para conferir privilégios e desvantagens com base na cor ou na raça, ainda que indiretamente; e a terceira vertente se refere às desigualdades étnico-raciais como um produto de um processo social, histórico e político que estruturaram a sociedade brasileira criaram as condições sociais para que os negros e mestiços sejam discriminados de forma sistemática.

A concepção do racismo institucional apresenta-se particularmente relevante para este estudo, pois, as pesquisas de Fernandes *et al* (2021), Dias e Arruda (2022), Bulhões e Arruda (2020), Santos *et al* (2021; 2022) e Alencar (2021) — este último relatando sua experiência de racismo institucional em concursos da própria UFSC — apontam esse fenômeno para explicar a mitigação ou o impedimento da efetividade da Lei nº 12.990/2014.

3. METODOLOGIA

Após apresentar introdução e contextualização da política de reserva de vagas para pessoas pretas e pardas na administração pública federal e, posteriormente, as suas bases teóricas, reservou-se este tópico para descrever as perspectivas metodológicas que foram adotadas para responder à pergunta de pesquisa exposta na Seção 1. Assim, as perspectivas metodológicas que caracterizam este trabalho seguem as orientações de um encadeamento sequencial proposto por Saunders, Lewis e Thornhill (2016) e, sob esse prisma, apontam-se em seguida as principais escolhas metodológicas que nortearam esta pesquisa.

A opção pela abordagem qualitativa, uma vez que as temáticas da implementação da Lei de cotas étnico-raciais na administração pública de maneira geral e especificamente na UFSC ainda não foram exploradas até o momento presente (SAMPIERI; COLLADO; LUCIO, 2013; MELLO; RESENDE, 2020). Mais precisamente, esta pesquisa pode ser classificada como qualitativa monométodo, pois utilizou-se de apenas uma técnica qualitativa de coleta de dados, a pesquisa bibliográfica, para investigar o objeto e descrevê-lo. Nesse sentido, a escolha pelo caráter descritivo deste trabalho fundamenta-se no entendimento de Nassaji (2015), que afirma que o objetivo da pesquisa descritiva é justamente revelar as características do objeto de pesquisa, a fim de que, a partir dessa descrição, seja possível realizar inferências e problematizações sobre o objeto ou fenômeno pesquisado.

Quanto à estratégia desta pesquisa, optou-se pela realização de um estudo de caso a fim de analisar a implementação da Lei nº 12990/2014 nos concursos para a carreira de TAE na UFSC. Contudo, apesar do enfoque da pesquisa restringir-se à Universidade Federal de Santa Catarina, cabe ressaltar que as categorias de análise utilizadas neste trabalho se baseiam em estudos anteriores realizados em outras universidades federais feitos por Soares e Silva

(2020) e, em especial, nos parâmetros utilizados por Santos *et al* (2022) e Bulhões e Arruda (2020) para verificar a efetiva implementação da lei.

Para tanto, foram analisados os editais de concursos públicos para carreira de TAEs realizados no período de 2014 (ano em que passou a vigorar a lei) até 2022. Os dados referentes às reservas de vagas, à relação candidatos/vaga, aos procedimentos de heteroidentificação e às convocações dos candidatos inscritos nos concursos, separados por nível, tanto no regime de ampla concorrência quanto no regime de reserva de vagas foram coletados diretamente no *site* da Coordenadoria de Admissões, Concursos Públicos e Contratação Temporária (CAC), vinculada à Pro-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas (PRODEGESP).

4. RESULTADOS

Durante o recorte temporal apresentado anteriormente (2014 - 2022), a Universidade Federal de Santa Catarina lançou 7 editais para a realização de concursos públicos para o provimento de 402 vagas para a carreira técnico-administrativo em educação nos níveis C, D e E (cujos requisitos são, respectivamente, diploma de nível fundamental, médio e superior), que contemplavam exercício em todos os *campi* da UFSC (Araquanguá, Blumenau, Curitiba, Florianópolis e Joinville).

Com o objetivo de sistematizar as informações coletadas os autores tabularam e sintetizaram os seguintes dados em planilha *Excel*: (a) número edital; (b) ano de publicação do edital; (c) número de vagas destinadas à ampla concorrência, aos candidatos com deficiência e aos candidatos negros, separadas entre níveis C, D e E ; (d) número de candidatos inscritos na ampla concorrência, nas vagas reservadas para deficientes e nas vagas reservadas para negros, separadas entre níveis C, D e E; e (e) desempenho dos candidatos autodeclarados negros na banca de heteroidentificação, conforme a **Quadro 1**.

Quadro 1 - Panorama geral dos concursos para TAEs UFSC (2014-2022)

Edital	Ano	Vagas ampla concorrência / quantidade de inscritos						Vagas para deficientes / quantidade de inscritos						Vagas para negros / quantidade de inscritos					
		Nível C		Nível D		Nível E		Nível C		Nível D		Nível E		Nível C		Nível D		Nível E	
172/DDP/2014	2014																		
182/DDP/2014	2014																		
142/DDP/2015	2015	-	-	-	-	7	451	-	-	-	-	1	5	-	-	-	-	1	22
015/DDP/2016	2016	12	1.971	106	11.375	30	5.649	3	12	21	222	5	20	2	94	21	1.161	7	116
051/2017/DDP	2017	17	740	9	713	19	4.756	3	10	3	10	3	96	3	86	2	78	4	209
136/DDP/2018	2018	-	-	31	9.316	9	3.142	-	-	9	218	4	74	-	-	9	974	4	302
001/2022/DDP	2022	1	129	23	3.001	17	2.091	0	0	5	82	8	51	0	18	7	401	6	198

Como se pode verificar nos dados sintetizados no **Quadro 1**, em 2014, ano de promulgação da Lei nº 12.990/2014, a UFSC divulgou o Edital nº 172/DDP/2014 e o Edital nº 182/DDP/2014, ambos, porém, foram lançados no mês de abril e não sofreram os efeitos da norma. Desse modo, como os referidos editais não são relevantes para atingir os objetivos desta pesquisa, optou-se por desconsiderar os seus dados. Oportunamente, destaca-se ainda que como o foco deste trabalho se limita às cotas raciais destinadas às pessoas negras, os

dados referentes à reserva de vagas para pessoas com deficiência foram considerados apenas para que se pudesse verificar se o percentual de 20% sobre a quantidade de vagas geral ofertadas nos concursos estava sendo aplicado. Portanto, a partir da aplicação desse critério, foram efetivamente analisados 5 editais do ano de 2015 até o ano de 2022, que representaram uma oferta de 333 vagas para os cargos de nível C, D e E da carreira de TAE.

Na trajetória de aplicação da Lei 12.990/2014 na UFSC analisada, merece destaque o Edital nº 142/DDP/2015, primeiro a ser lançado pela instituição durante a vigência da Lei de cotas no serviço público, ofertou apenas 7 vagas para TAE, sendo 5 delas para ampla concorrência (AC), 1 reservada para pessoas com deficiência (PcD) e 1 reservada para negros, todas de nível E. No item 4.2 e subsequentes, o edital citado declara a reserva de 20% das vagas para PcD (equivalente a 1 vaga) e a partir do item 4.3.1.1, quando o edital declara a reserva de 20% das vagas para candidatos negros para o cargo de contador, verifica-se o primeiro obstáculo na implementação da Lei nº 12.990/2014: a interpretação restritiva quanto ao objeto da reserva de vagas para candidatos negros (o cargo). Apesar de ter sido reservado 1 vaga no concurso (20%), houve clara limitação do alcance da norma:

4.3.1.1 A destinação do percentual de 20% (vinte por cento) correspondente à reserva de vagas para candidatos negros recaiu para o cargo de Contador por tratar-se do cargo cujo quantitativo de vagas oferecidas é igual ou superior a 3 (três).

4.3.1.2 No caso do cargo de Médico/Medicina do Trabalho não foi aplicada a reserva de vaga para candidatos negros, **considerando que o quantitativo de vagas ofertadas neste Edital para este cargo é inferior àquele indicado pela legislação** para aplicação de percentuais de reserva. (Edital nº 142/DDP/2015, grifo nosso)

Esse entendimento quanto à aplicação da lei foi reafirmado pela Nota Técnica nº 43 da Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (Seppir), que frisou que a reserva de vagas para negros nos concursos públicos deve incidir sobre a totalidade de vagas ofertadas. Além disso, um outro problema desse certame foi a recusa na aplicação do art. 3º da lei, que garante aos candidatos negros a possibilidade de concorrer concomitantemente nas vagas reservadas e nas vagas da ampla concorrência:

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.

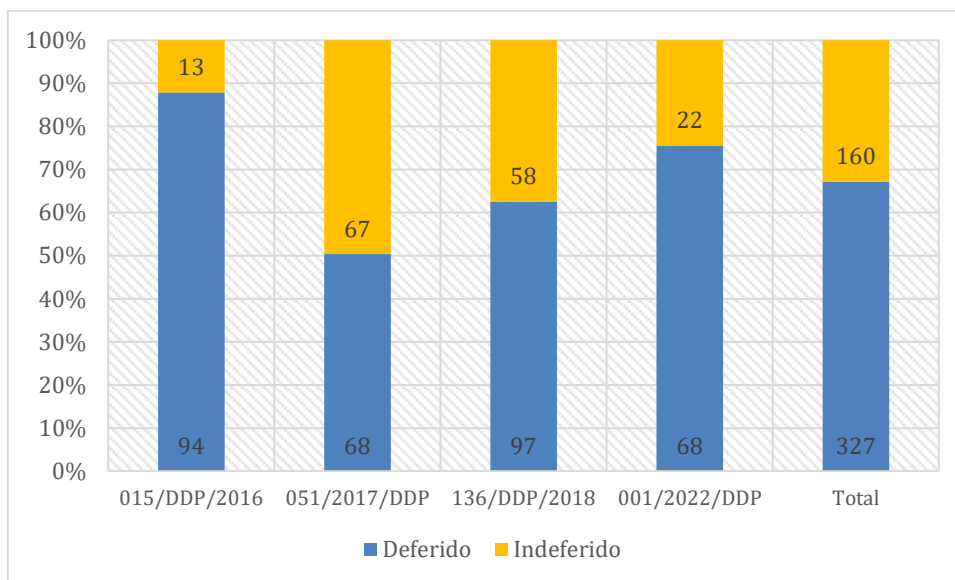
§ 1º Os candidatos negros aprovados dentro do número de vagas oferecido para ampla concorrência não serão computados para efeito do preenchimento das vagas reservadas.

§ 2º Em caso de desistência de candidato negro aprovado em vaga reservada, a vaga será preenchida pelo candidato negro posteriormente classificado

Outro ponto que cabe destacar é o Edital nº 015/DDP/2016, foram oferecidas 148 vagas no total, sendo 12 de nível C, 106 de nível D e 30 de nível E. Considerado o total de vagas do concurso, verifica-se que as 30 vagas reservadas aos candidatos negros se encontram em concordância com o dispositivo legal. Além disso, esse edital trouxe a metodologia da realização de sorteios de cargos/áreas que serão reservadas às cotas e a realização de bancas de heteroidentificação para aferição das autodeclarações étnico-raciais a fim de coibir fraudes.

Entretanto, chama atenção o desempenho dos candidatos pretos e pardos nas bancas de heteroidentificação, que chegaram a indeferir cerca de 50% das autodeclarações dos candidatos negros em 2018 (**Gráfico 1**).

Gráfico 1 - Desempenho dos candidatos autodeclarados negros na banca de heteroidentificação



Verificou-se neste estudo que os concursos públicos para contratação de pessoal para cargos da carreira de técnicos administrativos em educação apresenta problemas similares àqueles que encontramos na literatura, de modo que a implementação da Lei 12.990/2014 mostra-se um verdadeiro desafio que, ao nosso ver, somente será ultrapassado com a conjugação de esforços no sentido de promover a diversidade no setor público, principalmente na dimensão administrativa/gerencial, através da criação de instrumentos capazes de avaliar e mensurar a aplicação do instituto citado.

5. CONCLUSÃO

A partir das observações feitas, entendemos que o estudo dos técnicos administrativos (TAE) da Universidade Federal de Santa Catarina, buscou relacionar as 83 vagas reservadas, com 6 ingressos por cotas raciais, estando em conformidade Lei nº 12.990/2014 e 53 vagas para pessoas com deficiência (PCD). No entanto, precisamos adotar outras estratégias que visem a aperfeiçoar essas vagas.

Nessa perspectiva, foi realizado um estudo minucioso, para saber se a Universidade Federal de Santa Catarina, compromete-se com as políticas de ações afirmativas. Para tanto, olhamos a Pró-Reitoria de Ações Afirmativas e Equidade (Proaf – 2014/2023), construída ao longo de 2014 e 2023, mas adquiriu esse nome em 2022.

À vista disso, observamos que, já nos objetivos e nas metas da instituição, o Proaf, apresenta como compromisso social: tem por objetivo desenvolver políticas e ações institucionais, pedagógicas e acadêmicas de promoção das ações afirmativas na Universidade, referentes ao ensino na educação básica, graduação, pós-graduação, pesquisa, extensão, contratação de pessoal e gestão institucional, de modo transversal e em articulação com as demais estruturas universitárias.

Logo, a universidade utilizando do seu Poder Regulamentar, criou diversas diretrizes, desde o início da lei 12.990/14, para facilitar o ingresso de pessoas negras e/ou deficientes, através de sorteios e bancas, para garantir a lisura do processo administrativo, estando inclusive à frente de outras instituições.

Assim, podemos afirmar que há reserva de vagas raciais na Universidade Federal de Santa Catarina, para os técnicos administrativos (TAE), nos períodos de 2015 a 2023, pois no ano de 2014, houve apenas vagas para pessoa com deficiência (PCD), mas nos anos seguintes que foi feito novos editais, todos eles atenderam a legislação, sendo a UFSC, bem rigorosa e cumpridora do seu dever legal.

REFERÊNCIAS

ALENCAR, Alexandra Eliza Vieira. Re-existências: notas de uma antropóloga negra em meio a concursos públicos para o cargo de magistério superior. **Revista de Antropologia**, v. 64, p. e189647, 2021.

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

BERMÚDEZ, Ana Carla. Analfabetismo entre negros é quase o triplo que entre brancos. **UOL**. São Paulo, ano 27, 15 jul, 2020. Disponível em: <https://educacao.uol.com.br/noticias/2020/07/15/analfabetismo-entre-negros-e-quase-tres-vezes-maior-do-que-entre-brancos.htm>. Acesso em: 02 set. 2023.

BRASIL. Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012. Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências. Brasília, DF, Diário Oficial da União, 2012.

BRASIL. Lei 12.990/2014, 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, DF, Diário Oficial da União, 2014.

CABECINHAS, Rosa. Expressões de racismo: mudanças e continuidades. In: MANDARINO, Ana Cristina de Souza; GOMBERG, Estélio (org.). **Racismos: olhares plurais**. Salvador: Edufba, 2010. p. 11-44.

BULHÕES, L. M. G.; ARRUDA, D. de O. Cotas Raciais em Concursos Públicos e a Perspectiva do Racismo Institucional. **NAU Social**, v. 11, p. 5–19, 2020.

CHADE, Jamil. Racismo é “estrutural e institucionalizado” no Brasil, diz a ONU. **O Estado de São Paulo**, São Paulo, ano 143, 12 set, 2014. Disponível em: <https://www.estadao.com.br/brasil/racismo-e-estrutural-e-institucionalizado-no-brasil-diz-a-onu/>. Acesso em: 03 set. 2023.

DIAS FILHO, M. N. do R. P.; ARRUDA, D. de O. As cotas raciais e os desafios para o enegrecimento do corpo docente das universidades brasileiras: uma análise a partir do contexto da UFBA. **Revista da Associação Brasileira de Pesquisadores/as Negros/as (ABPN)**, [S. l.], v. 14, n. Ed. Especi, p. 78–102, 2022.

ESPÍRITO SANTO JÚNIOR, Carlos Alberto. **A influência das variáveis étnico-raciais na inclusão social subjetiva dos consumidores negros brasileiros**. Dissertação (Mestrado em Administração), Programa de Pós-graduação em Administração, Universidade Federal de Santa Catarina, Santa Catarina, 2020.

FERNANDES, Rosane Rosa Dias et al. Desafios à reserva de vagas para negros em concursos públicos para docentes em instituições federais de ensino. **Educação & Sociedade**, v. 42, p. e254846, 2022.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GOMES, M. B. N.; SPOLLE, M. V. Mapeando as assimetrias na execução da Lei Federal 12.990/2014. **Revista Contraponto**, [S. l.], v. 7, n. 2, 2020.

GOMES, Nilma Lino; SILVA, Paulo Vinícius Baptista da; BRITO, José Eustáquio de. Ações afirmativas de promoção da igualdade racial na educação: lutas, conquistas e desafios. **Educação & Sociedade**, v. 42, p. e258226, 2021.

GONZALEZ, Lélia; HASENBALG, Carlos. **Lugar de negro**. Rio de Janeiro: Marco Zero, 1982.

GUIMARÃES, Antonio Sérgio Alfredo. Preconceito de cor e racismo no Brasil. **Revista de Antropologia**, v. 47, n. 1, p. 9–43, 2004.

JORNAL HOJE. Racismo sistêmico: relatório da ONU aponta desafios para afrodescendentes na vida pública; situação do Brasil preocupa. **Jornal Hoje**, Rio de Janeiro, ano 52, 05 set, 2023. Disponível em: <https://g1.globo.com/jornal-hoje/noticia/2023/09/05/racismo-sistêmico-relatório-da-onu-aponta-desafios-para-afrodescendentes-na-vida-publica.ghtml>. Acesso em: 07 set 2023.

MACIEL, Regimeire. A questão racial na Universidade Federal do ABC: um debate apoiado nos concursos docentes. **Contemporânea**, São Carlos, vol. 10, n. 3, p. 1325-1350, 2020.

MELLO, Luiz; RESENDE, Ubiratan. 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**, Brasília, v. 34, n. 1, p. 161-184, 2019.

MELLO, Luiz; RESENDE, Ubiratan Pereira de. Concursos públicos federais para docentes e ações afirmativas para candidatos negros. **Cadernos de Pesquisa**, v. 50, p. 8-29, 2020.

MINISTÉRIO DA ECONOMIA. IPEA. **Atlas da violência 2021**. Rio de Janeiro: IPEA, 2021. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/atlasviolencia/arquivos/artigos/5141-atlasdaviolencia2021completo.pdf>. Acesso em: 29 ago. 2023.

MUNANGA, Kabengele. **Rediscutindo a mestiçagem no Brasil: identidade nacional versus identidade negra**. Petrópolis: Vozes, 1999.

NASCIMENTO, Abdias do. **O genocídio do negro brasileiro: processo de um racismo mascarado**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1978.

NASSAJI, Hossein. Qualitative and descriptive research: Data type versus data analysis. **Language teaching research**, v. 19, n. 2, p. 129-132, 2015.

NITAHARA, Akemi. Pela primeira vez, negros são maioria no ensino superior público.

Agência Brasil, Brasília, ano 33, 13 nov, 2019. Disponível:

<https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2019-11/pela-primeira-vez-negros-sao-maioria-no-ensino-superior-publico>. Acesso em: 04 set. 2023.

PEDROSA, Eduarda Shirley Fernandes de Oliveira Vale; LIMA, Jhessica Luara Alves de. Usurpação das cotas raciais em concursos públicos. **Revista Interdisciplinar do Direito-Faculdade de Direito de Valença**, v. 20, n. 2, p. e20222004-e20222004, 2022.

SAMPIERI, Roberto Hernández; COLLADO, Carlos Fernández; LUCIO, María Del Pilar Baptista. **Metodologia de pesquisa**. 5. ed. Porto Aledre: Penso, 2013.

SANTOS, Cleito Pereira. Relações Raciais no Brasil Contemporâneo. In: SANTOS, Cleito Pereira dos *et al* (org.). **Capitalismo e questão racial**. Rio de Janeiro: Editora Corifeu, 2009. p. 54-65.

SANTOS, Edmilson Santos dos *et al*. Racismo institucional e contratação de docentes nas universidades federais brasileiras. **Educação & Sociedade**, v. 42, p. e253647, 2021.

SANTOS, Edmilson Santos dos *et al*. Aplicação da Lei nº 12.990/2014: a gramática da exclusão na UFRGS. **Educação & Realidade**, v. 47, e117094, 2022.

SAUNDERS, Mark; LEWIS, Philip; THORNHILL, Adrian. **Research methods for business students**. 17. ed. Essex: Pearson Education Limited, 2016.

SOARES, Cristiane; SILVA, Fabiane. Editais de concurso docente da Universidade Federal do Pampa. **Educação em Questão**, Natal, v. 58, n. 58, p. 1-26, 2020