

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

CIBELE VIEIRA PASSOS DOS SANTOS

A APLICAÇÃO DA LEI 12.990/14 COMO UMA AÇÃO AFIRMATIVA: UM ESTUDO APLICADO AOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS NA UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

CURITIBA

2024

CIBELE VIEIRA PASSOS DOS SANTOS

A APLICAÇÃO DA LEI 12.990/14 COMO UMA AÇÃO AFIRMATIVA: UM
ESTUDO APLICADO AOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS NA
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

Dissertação de Mestrado apresentada ao curso de Pós-graduação em Políticas Públicas, Setor de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal do Paraná, como requisito à obtenção do título de Mestre em Políticas Públicas.

Orientador: Prof. Dr. Wellington Pereira

CURITIBA

2024

DADOS INTERNACIONAIS DE CATALOGAÇÃO NA PUBLICAÇÃO (CIP)
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
SISTEMA DE BIBLIOTECAS – BIBLIOTECA DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS

Santos, Cibele Vieira Passos dos

A aplicação da Lei 12.990/14 como uma ação afirmativa : um estudo aplicado aos servidores técnicos-administrativos na Universidade Federal do Paraná / Cibele Vieira Passos dos Santos. – Curitiba, 2024.

1 recurso on-line : PDF.

Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal do Paraná, Setor de Ciências Sociais Aplicadas, Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas.

Orientador: Prof. Dr. Wellington Pereira.

1. Política pública. 2. Cotas raciais. 3. Programas de ação afirmativa. 4. Brasil. [Lei n. 12.990, de 09 de junho de 2014]. 5. Servidores públicos. I. Pereira, Wellington. II. Universidade Federal do Paraná. Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas. III. Título.

Bibliotecária: Maria Lidiane Herculano Graciosa CRB-9/2008

TERMO DE APROVAÇÃO

Os membros da Banca Examinadora designada pelo Colegiado do Programa de Pós-Graduação POLÍTICAS PÚBLICAS da Universidade Federal do Paraná foram convocados para realizar a arguição da dissertação de Mestrado de **CIBELE VIEIRA PASSOS DOS SANTOS** intitulada: **A APLICAÇÃO DA LEI 12.990/14 COMO UMA AÇÃO AFIRMATIVA: UM ESTUDO APLICADO AOS SERVIDORES TÉCNICOS-ADMINISTRATIVOS NA UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ**, sob orientação do Prof. Dr. WELLINGTON DA SILVA PEREIRA, que após terem inquirido a aluna e realizada a avaliação do trabalho, são de parecer pela sua APROVAÇÃO no rito de defesa.

A outorga do título de mestra está sujeita à homologação pelo colegiado, ao atendimento de todas as indicações e correções solicitadas pela banca e ao pleno atendimento das demandas regimentais do Programa de Pós-Graduação.

CURITIBA, 07 de Junho de 2024.

Assinatura Eletrônica

11/06/2024 12:03:26.0

WELLINGTON DA SILVA PEREIRA

Presidente da Banca Examinadora

Assinatura Eletrônica

14/06/2024 17:52:04.0

MARCIA REGINA FERREIRA

Avaliador Externo (UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ)

Assinatura Eletrônica

02/07/2024 11:33:50.0

MARCILENE GARCIA DE SOUZA

Avaliador Externo (INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DA BAHIA)

Dedico este trabalho ao meu pai Haroldo e
à minha mãe Mariluce, à minha filha Helena, à minha
bisavó Vitória (*in memoriam*) e à minha madrinha
Josefa (*in memoriam*)

AGRADECIMENTOS

Agradeço a **Deus** porque em meio ao caos em que vivemos Ele é.

Agradeço ao meu [orienta-dor], **Prof. ° Dr. Wellington Pereira**, que além de todo o trabalho dispensado à construção e à finalização desta dissertação acolheu-me em momentos de dor.

Agradeço à minha psicanalista, **Mariana Chaves Mendes**, que embora ela não admita disse-me em diversas formas, até no silêncio, de que eu conseguiria: “vai dar certo”.

Agradeço à minha filha **Helena** que sem entender o que é tudo isso, sempre perguntava quantas páginas eu já havia escrito e por muitas vezes vinha me abraçar e eu sempre dizendo que precisava estudar.

Agradeço às minhas amigas que conheci neste percurso, **Caroline Fortunato, Olívia Pessoa, Tieme Nishiyama e Rosa Zdradk** e a todos os colegas da turma 2022 que em alguma medida me ajudaram nesta caminhada.

Agradeço à socióloga, **Neli Gomes da Rocha**, que me ensinou a fazer um projeto de pesquisa.

Agradeço à minha chefe, enfermeira **Tânia Maria Lourenço**, aos colegas da UFPR que contribuíram com a minha pesquisa.

Agradeço à minha mãe **Mariluce**, que por muitas vezes ficou com a minha filha para que eu pudesse estudar.

Agradeço ao meu pai **Haroldo**, que mesmo de longe se sentia orgulhoso por eu estar fazendo um mestrado e trabalhar na UFPR.

Por fim, agradeço a você, **Cibele**, de um outro **Eu**, que em meio ao: “eu não vou conseguir”, havia um sopro de esperança.

PRECONCEITO esmagado no feito
destruído no conceito
eito ardente desfeito
ao leite do amor perfeito
sem pleito
eleito ao peito
da teimosia esperança
em que me deito
Abdias do Nascimento

RESUMO

Esta pesquisa tem como objetivo apresentar o desenho e a aplicação da Lei 12.990/14 (Lei de Cotas no Serviço Público), a qual faz reserva de 20% das vagas em concursos públicos federais para candidatos autodeclarados negros e, assim, discutir quais foram os efeitos e impactos sociais dessa política de ação afirmativa na entrada desses profissionais negros na UFPR no período compreendido entre os anos de 2014 e 2023. Quanto aos objetivos específicos, pretendeu-se: (i) apresentar a retrospectiva histórica dos movimentos negros no Brasil e a sua contribuição como agente de mudanças sociais; (ii) discutir sobre o desenho e o processo de implementação da lei 12.990, bem como apresentar o debate sobre a aprovação da lei 12.990, e os modelos de análises, como o ciclo de políticas públicas; e por fim, (iii) apresentar o estudo de caso na UFPR com os servidores efetivos Técnico-Administrativos em Educação (TAE's) que entraram por cotas raciais nos concursos. A pesquisa se justifica por enxergar a temática racial como um dos grandes desafios da nossa sociedade. Os dados socioeconômicos nacionais apontam para uma imensa desigualdade social em nosso país. E tem-se na população negra a parcela social que mais sofre este impacto, pois ela acaba sempre respondendo com os piores indicadores socioeconômicos do Brasil, sobretudo quando se trata de renda média e desemprego. Para atender aos objetivos propostos, a pesquisa se caracteriza como descritiva, utilizando como estratégia de pesquisa o estudo de caso único e quanto aos procedimentos técnicos fez-se uso de pesquisa documental e entrevistas semiestruturadas. Quanto à apreciação dos dados, ela ocorreu sob o enfoque da análise de conteúdo, apresentada por Bardin (1977). A partir da análise das categorias propostas, os dados revelaram elementos que apontam para mudanças na realidade social dos indivíduos participantes. Portanto, espera-se que este trabalho possa deixar uma contribuição ao campo de avaliação de políticas públicas. E para além da avaliação, provocar para que se tenha medidas reais para avançar acerca da aplicação da lei de cotas no serviço público. Um tema tão caro e que foi conquistado por meio de lutas merece ter seu monitoramento escrutinado a todo tempo por meio de fiscalização a ser realizada por todos, sejam eles, os agentes públicos, os órgãos de fiscalização e controle, a sociedade civil organizada, a imprensa ou Ministério Público.

Palavras-chave: cotas raciais; ação afirmativa; política pública; lei 12.990; técnico-administrativo em educação.

ABSTRACT

The aim of this research is to present the design and implementation of Law 12.990/14 (Public Service Quota Law), which reserves 20% of vacancies in federal public examinations for self-declared black candidates, and thus discuss the effects and social impacts of this affirmative action policy on the entry of these black professionals at UFPR in the period between 2014 and 2023. Our specific objectives were: (i) present a historical retrospective of black movements in Brazil and their contribution as agents of social change; (ii) discuss the design and implementation process of law 12.990, as well as present the debate on the approval of law 12.990, and analysis models, such as the public policy cycle; and finally, (iii) present the case study at UFPR with the Technical-Administrative Staff in Education (TAE's) who entered through racial quotas in the competitive examinations. The research is justified by the fact that racial issues are one of the great challenges facing our society. National socio-economic data points to immense social inequality in our country. And the black population is the social group that suffers most from this impact, as it always ends up with the worst socio-economic indicators in Brazil, especially when it comes to average income and unemployment. In order to meet the proposed objectives, the research is characterized as descriptive, using a single case study as the research strategy, and as for the technical procedures, documentary research and semi-structured interviews were used. The data was analyzed using the content analysis approach presented by Bardin (1977). Based on the analysis of the proposed categories, the data revealed elements that point to changes in the social reality of the participating individuals. So, it is hoped that this work can make a contribution to the field of public policy evaluation. And in addition to the evaluation, encourage real measures to be taken to advance the application of the law on quotas in the public service. Such an expensive issue that was won through struggles deserves to be monitored at all times through supervision to be carried out by everyone, be they public agents, inspection and control bodies, organized civil society, the press or the Public Ministry.

Keywords: racial quotas; affirmative action; public policy; law 12.990; Technical-Administrative in Education.

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1 - HISTÓRICO DAS AÇÕES AFIRMATIVAS NO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL.....	44
QUADRO 2 - ÁREAS DE ATUAÇÃO DOS SERVIDORES NÍVEL E	83
QUADRO 3 - RELATOS DOS ENTREVISTADOS SOBRE LEI 12.990/14	97
QUADRO 4 - MUDANÇAS PERCEBIDAS PELOS DOS ENTREVISTADOS	100

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1 - DISTRIBUIÇÃO GÊNERO COTISTAS E TODOS TAE's.....	77
GRÁFICO 2 - DISTRIBUIÇÃO DE CANDIDATOS NEGROS POR GÊNERO	78
GRÁFICO 3 - – SERVIDORES NEGROS ATIVOS X VACÂNCIA	79
GRÁFICO 4 - SERVIDORES NEGROS POR CLASSIFICAÇÃO DO CARGO	81
GRÁFICO 5 - TITULAÇÃO ENTRE HOMENS E MULHERES	86
GRÁFICO 6 – OCUPAÇÃO EM CARGOS DE CHEFIA.....	87

LISTA DE TABELAS

TABELA 1 - PERFIL DOS PARTICIPANTES DA PESQUISA.....	62
TABELA 2 - PROGRESSÃO POR CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL	68
TABELA 3 - PERCENTUAIS DE INCENTIVO À QUALIFICAÇÃO	68
TABELA 4 - TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS POR COR OU RAÇA	70
TABELA 5 - DISTRIBUIÇÃO DAS VAGAS POR CARGO DO EDITAL Nº 412 /2014	71
TABELA 6 - CLASSIFICADOS DA AMPLA CONCORRÊNCIA E COTISTAS EDITAL nº 412/14.....	72
TABELA 7 - CANDIDATOS NEGROS CONVOCADOS PARA NOMEAÇÃO - EDITAL nº 412/14	73
TABELA 8 - CANDIDATOS CONVOCADOS Nº EDITAL 412/14	74
TABELA 9 - CANDIDATOS NEGROS CONVOCADOS PARA NOMEAÇÃO	76
TABELA 10 - TOTAL DE DOCENTES E TÉCNICOS DO QUADRO DE PESSOAL DA UFPR.....	78
TABELA 11 - SERVIDORES QUE SOLICITARAM VACÂNCIA.....	80
TABELA 12 - CARGOS E NÍVEL DO CARGO DOS COTISTAS CONVOCADOS ...	82
TABELA 13 - REMUNERAÇÃO MÉDIA POR NÍVEL DO CARGO E NÍVEL DE ESCOLARIDADE	85

SUMÁRIO

1	APRESENTAÇÃO DA PESQUISADORA.....	14
2	INTRODUÇÃO	16
3	A SEGREGAÇÃO SOCIAL NEGRA NO PÓS-ABOLIÇÃO E A RETROSPECTIVA HISTÓRICA DO MOVIMENTO NEGRO.....	24
2.1	A SEGREGAÇÃO SOCIAL NEGRA NO PÓS-ABOLIÇÃO.....	25
2.2	O CONTEXTO DA POPULAÇÃO NEGRA NA DITADURA MILITAR.....	29
2.3	O PROCESSO DE REDEMOCRATIZAÇÃO NO BRASIL E OS MOVIMENTOS SOCIAIS	31
2.4	PERCURSO HISTÓRICO DO MOVIMENTO NEGRO	34
4	A POLÍTICA PÚBLICA DE AÇÃO AFIRMATIVA - LEI 12.990/14	41
3.1	O CONTEXTO HISTÓRICO DAS AÇÕES AFIRMATIVAS.....	42
3.2	APRESENTAÇÃO, INTERPRETAÇÃO E APLICAÇÃO DA LEI 12.990.....	47
3.3	MODELOS DE ANÁLISE DE POLÍTICAS PÚBLICAS	51
3.4	COMENTÁRIOS FINAIS.....	54
5	ESTUDO DE CASO - A LEI 12.990/14 NA UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ.....	56
4.1	METODOLOGIA	57
4.1.1	Procedimentos utilizados.....	57
4.1.2	Perfil dos participantes	61
4.2	POLÍTICAS AFIRMATIVAS NO CONTEXTO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ	63
4.3	A CARREIRA DO TÉCNICO-ADMINISTRATIVO EM EDUCAÇÃO	67
4.4	A IMPLEMENTAÇÃO DA LEI 12.990/2014 NA UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ	70
4.5	RESULTADOS, ANÁLISE E DISCUSSÃO	75
4.5.1	Resultados — análise documental	75
4.5.2	Resultados — análise das entrevistas.....	88
6	CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES.....	101
	REFERÊNCIAS.....	104
	APÊNDICE A - AÇÕES AFIRMATIVAS RACIAIS DE CONCURSOS PÚBLICOS ESTADUAIS.....	118

APÊNDICE B - AÇÕES AFIRMATIVAS RACIAIS DE CONCURSOS PÚBLICOS MUNICIPAIS	124
APÊNDICE C - ROTEIRO DE ENTREVISTA	133
APÊNDICE D - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – TCLE 134	
APÊNDICE E - TIPOS DE RACISMO.....	138
APÊNDICE F - CATEGORIAS/TEMAS SURGIDOS NAS ENTREVISTAS.....	139

1 APRESENTAÇÃO DA PESQUISADORA

Década de 1980, Itabuna, interior da Bahia. Um estado em que a grande maioria da população é composta por pessoas autodeclaradas negras (pretas e pardas). Um estado que presenciou a Revolta dos Malês bem antes da Abolição, entre outros eventos abolicionistas.

Em meio a todo esse contexto, ou melhor, dependendo do contexto em que você nasce, você não se percebe como uma pessoa negra. Você simplesmente nasce e vive como todo mundo. Até que, um dia, alguém te chama de urubu, pergunta se você quer ser loira ou negra, na escola primária você nunca é escolhida para ser par de alguém, entre tantos outros eventos racistas. Em casa, não se discute a temática racial. Na televisão, não há personalidades negras para o público infantil. Então, algo acontece, e, a partir desses episódios, você se vê diferente, sobretudo pelos olhos dos outros, que te diferenciam e te diminuem.

Em muitos casos, é assim que o racismo se apresenta para muitas meninas e meninos em todos os cantos deste nosso país. E, desde muito novos, somos convocados a ser fortes e a superar toda e qualquer adversidade. Às vezes, me pego pensando em toda a minha vida, e parece que vivo uma constante luta e tenho vontade de descansar.

Agora, aqui estou em Curitiba, no estado do Paraná, um lugar onde, só na capital, segundo o último IBGE, 24% dos habitantes se autodeclararam negros (pretos e pardos). Embora estejamos em um dos estados do Sul com a maior população negra, aqui somos minoria. Eu poderia listar alguns episódios de racismo que sofri, mas vou poupar-me e poupá-los também. Já falei sobre isso no início. É tão doloroso lembrar, e ainda mais escrever sobre o assunto. Quero falar das coisas boas que me aconteceram aqui. São tantas: a graduação, o casamento, minha filha, o trabalho em um órgão público e, finalmente, a minha PESQUISA.

Curitiba me proporcionou saber quem eu sou, embora sem letramento racial. Aprender sobre mim e sobre o povo do qual eu faço parte foi uma experiência e um conhecimento adquiridos através das vivências e também das cotas raciais. Ora eu preenchia um formulário sobre minha raça/cor: PRETA; ora participava de algum evento relacionado à cultura afro-brasileira.

Especificamente, a temática tratada nesta dissertação nasceu de uma experiência que, para mim, foi incrível. Eu costumo chamar isso de serendipidade, em

alusão ao que diz Ana Maria Gonçalves ao escrever o livro *Um Defeito de Cor*. Serendipidade, segundo o Dicionário Online de Português (Dicio), significa: ‘ato ou capacidade de descobrir coisas boas por mero acaso, sem previsão’; nada mais do que uma casualidade e/ou uma eventualidade. Estranhamente, não encontrei esse vocábulo no Dicionário da Língua Portuguesa (DLP). Talvez porque a etimologia seja de língua inglesa... vai saber!

E como esse acaso aconteceu? A SIPAD, juntamente com o Núcleo de Concursos da UFPR, em 2021, realizava as bancas de heteroidentificação para concursos. Alguns servidores negros da UFPR foram convidados, e eu tive a oportunidade de participar. Para fazer parte do time de avaliadores, tivemos uma aula sobre questões raciais, sobre a política de cotas, entre outros temas relacionados.

Fiquei encantada ao ver reunidas tantas pessoas negras engajadas na temática: acadêmicas, militantes do movimento negro local. Lá conheci alguns nomes, como Santa de Sousa, Prof. Paulo Vinícius Baptista, Prof.^a Megg Rayara, Neli Gomes da Rocha, e outros colegas e servidores que há anos participam das bancas de heteroidentificação. Posso dizer sem medo de errar que aquele evento foi impactante, pois foi a primeira vez que me reuni com outras pessoas negras em um contexto diferente. Infelizmente, como consequência do racismo que opera em nosso país, a presença ou ausência de pessoas negras em certos espaços de poder e prestígio reflete a sociedade desigual, sobretudo racista. Para tanto, basta realizar aquela dinâmica criada pelo Geledés - Instituto da Mulher Negra, o ‘teste do pescoço’, um exercício interessante que revela muito sobre nós. Vira e mexe, eu faço esse teste.

Portanto, após 7 anos na UFPR como servidora pública técnica-administrativa e estudar o caso da UFPR é também falar um pouco da minha trajetória, através da vida contada nas vozes de outros indivíduos. É um contar e ouvir a história de outro lugar, uma história que é um tanto parametrizada de forma científica e acadêmica, permeada por métodos e técnicas em que sujeito-objeto se misturam. Viver tudo isso me trouxe à UFPR como acadêmica me coloca em outra posição. Tiveram desafios, altos e baixos, desejos e renúncias, mas a pesquisa aqui está. Ocupar a universidade enquanto servidora e discente é revolucionário na medida em que outros, pretos e pardos, possam se enxergar como indivíduos com direitos neste espaço.

2 INTRODUÇÃO

As lutas raciais no Brasil são fatos históricos e marcantes desde a chegada dos europeus e permeia os impactos sociais oriundos desta trajetória até a atualidade. Esse contexto histórico nos permite olhar para as questões internas, a partir da utilização da mão-de-obra escravizada, da maneira como se constituiu a formação socioeconômica em nosso país. A completa ausência do Estado brasileiro nas políticas de inclusão da população negra no pós-abolição permitiu a perpetuação da segregação social desta parcela da sociedade. E a maneira como o Estado, em negação aos fatos históricos, enfrentou e negligenciou essas questões sociais, serviu para justificar a atuação de um importante ator. Os movimentos negros foram protagonistas na luta por inserção de políticas públicas no âmbito das ações afirmativas no Brasil que contemplem a população negra. A propósito, Movimento Negro ou Movimentos Negros? A designação de Movimentos Negros utilizada nesta dissertação, dialoga com a amplitude apresentada por Santos (2012), em que:

[...] a noção de movimentos negros capta e traduz de forma mais consistente a dimensão de multivocalidade, pluralidade e plasticidade existente neste movimento social. Quando nos referimos a Movimento Negro deixa-se implícito uma harmonia aparente, um amplo consenso nos modos pelos quais este movimento social tem se organizado e atuado na esfera pública. Inversamente, os movimentos negros são constituídos por organizações de diferentes tipos, escopos, colorações ideológicas diversas, objetivos programáticos e recursos materiais e econômicos que possibilitam condições de ação e negociação junto ao Estado. Em outros termos, não possuem capital político idêntico. Pelo contrário, os canais de articulação e acesso aos mecanismos decisórios são extremamente diversificados (Santos, 2012, p. 81).

De certo modo, os movimentos negros, assim como outros movimentos sociais no Brasil, tiveram seus apagamentos no período da ditadura militar. “Os anos de 1970 e 1980 foram marcados por uma intensa repressão aos movimentos sociais no Brasil [...]. Para o movimento negro, [...] a luta contra o racismo se tornou ainda mais perigosa sob o olhar vigilante das autoridades” (Brasil, 2024). A partir da redemocratização do Estado em 1988 e conseqüentemente a restauração gradualmente do regime democrático, novos atores e sujeitos coletivos passaram a ganhar expressão, mesmo que de forma modesta.

A luta dos movimentos negros, sobretudo a partir do que se entende de constituição política de uma organização, num primeiro momento, em 1931 com a

Frente Negra Brasileira (FNB), (Domingues, 2007), embora predominasse o foco no combate ao racismo e na ruptura da crença social no mito da democracia racial, presentes na sociedade brasileira, não obstante reivindicava melhores condições de vida para a população negra.

Discorrer sobre movimento negro, compreende trazer a visão de Rufino dos Santos, ao apresentar dois aspectos: primeiro, numa abordagem restrita, o autor entende que “deve funcionar como ponte entre a dinâmica negra e o processo político-ideológico brasileiro, [...]”; numa abordagem mais ampla, ele argumenta “que [o movimento negro] se confunda com as próprias, e múltiplas manifestações da cultura negro-brasileira, acrescentando-lhe, desde dentro, o fermento da consciência disso que convencionamos chamar crise mundial e brasileira (Santos, 1985). Todavia, o autor tece críticas às visões que excluem o que ele chama de complexa dinâmica que engloba o movimento negro. Para ele o movimento negro não apenas nasce em 1931, a partir da criação da Frente Negra Brasileira, mas ele define o movimento negro como

“todas as entidades, de qualquer natureza, e todas as ações, de qualquer tempo (aí compreendidas mesmo aquelas que visavam à autodefesa física e cultural do negro), fundadas e promovidas por pretos e negros. (Utilizo preto, neste contexto, como aquele que é percebido pelo outro; e negro como aquele que se percebe a si). Entidades religiosas (como terreiros de candomblé, por exemplo), assistenciais (como as confrarias coloniais), recreativas (como "clubes de negros"), artísticas (como o Grupo de Dança Afro Olorum Baba Mi), culturais (como diversos "centros de pesquisa") e políticas (como o MNU); e ações de mobilização-política, de protesto antidiscriminatório, de aquilombamento, de rebeldia armada, de movimentos artísticos, literários e "folclóricos" - toda esta complexa dinâmica, ostensiva ou invisível, extemporânea ou cotidiana, constitui movimento negro." (Santos, 1985, não p.).

A partir dos anos 1990, entendendo a importância das políticas de ações afirmativas como medida para corrigir desigualdades raciais vê-se o percurso dos movimentos negros no avanço das pautas e na promoção de estratégias para efetivas mudanças nas disparidades sociais existentes entre brancos e negros. Nesta década, em 1995, ocorre a Marcha Zumbi dos Palmares, organizada pelo Movimento Negro Unificado – MNU, onde "foi entregue ao ex-presidente FHC um documento oficial reivindicando a implantação de políticas de discriminação positiva" (Almeida; Souza, 2013, p. 275)

A III Conferência Mundial Contra o Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerâncias Correlatas, realizada em 2001, em Durban, na África do Sul, contou

com mais de 16 mil participantes de 173 países. Neste evento, os países participantes foram estimulados a reunir e publicar dados estatísticos sobre discriminação (Brasil, 2009; Nações Unidas Brasil, 2001). Foi outro marco relevante dos movimentos negros, um passo importante foi dado na concretização de ações efetivas para uma tentativa de equidade social, como uma “[...] distribuição de recursos através de uma discriminação positiva em favor dos mais desfavorecidos e a diminuição das desigualdades que resultam de fatores que estão fora do controle individual” (Ipea, 1998, p. 133).

As demandas pactuadas nesta conferência permitiram uma retomada de uma agenda governamental ou agenda institucional, ou seja, os assuntos sobre os quais o poder público concentra uma maior atenção (Kingdon, 2014; Capella, 2018), e deu início ao que hoje conhecemos como ações afirmativas.

Na década de 1940, as ‘políticas de reserva’ surgem na Índia numa tentativa de criar acesso aos indivíduos pertencentes aos grupos historicamente discriminados. Para tanto, foram criadas cotas no mercado de trabalho, no serviço público, no ensino superior e também no sistema legislativo. Embora as ações afirmativas tenham seu início na Índia (Rodrigues, 2018), o termo ação afirmativa (*affirmative action*) como se conhece, ganha notoriedade e visibilidade internacional, nos Estados Unidos da América (EUA), na década de 1960, quando começaram adotar medidas em meio a pressão do movimento negro americano, na defesa de direitos e na garantia de leis antissegregacionistas (Moehlecke, 2002; Duarte, 2014).

No Brasil, nas duas últimas décadas, anos 2000 e 2010, viu-se com mais intensidade o debate sobre o racismo e suas consequências numa população que tem refletido uma maior taxa de pobreza, segundo critérios do Banco Mundial para pretos, pardos e indígenas são maioria dentre os grupos de baixa renda ao comparar com a população de pessoas brancas e amarelas (Campos, 2022); tem menores salários – o rendimento domiciliar per capita médio, segundo cor ou raça, em 2022, registra R\$ 2 118 para as pessoas brancas enquanto o das pessoas pretas ou pardas foi de R\$ 1 163, ou seja, quase o dobro (IBGE, 2023); há um maior número de mortes violentas entre os negros – em 2022, a vitimização de pessoas negras em registros de homicídios correspondeu a 76,5% do total de homicídios registrados no país. Os homicídios registrados por 100 mil habitantes, a taxa entre os negros (pessoas pretas e pardas) aponta 29,7% e entre os não negros (pessoas brancas, indígenas e amarelas), registra 10,8% (Cerqueira; Bueno, 2024); quanto à educação, embora

tenha ocorrido um declínio em relação as desigualdades raciais relativas à escolarização formal desde a década de 1980, a população preta, parda e indígena em comparação a população branca e amarela, em 2021, a média foi de 10,6 anos para brancos e amarelos e 9 para pretos, pardos e indígenas (Campos, 2022).

Esta conjuntura social no país permite que o debate “acerca das cotas para ingresso nas universidades públicas, inicialmente para negros e posteriormente para estudantes de escolas públicas” (Duarte, 2014, p.7) concentrou-se e a partir da década dos anos 2000, o Brasil começou as “primeiras experiências de ações afirmativas por meio de cotas raciais para negros (pretos e pardos) em Instituições Públicas de Ensino Superior e em concursos públicos fossem aprovadas” (Souza, 2020, p.87).

Quanto à definição de ações afirmativas, de acordo com Gomes e Silva (2003, p.90) são “políticas públicas (e privadas) voltadas à concretização do princípio constitucional da igualdade material e à neutralização dos efeitos da discriminação racial, de gênero, de idade, de origem nacional e de compleição física”. Nesse sentido, como característica de toda e quaisquer ações afirmativas, no seu aspecto de temporariedade, o debate se faz atual, urgente e necessário para se reafirmar a importância de se manter tais políticas inclusivas, afirmativas e redistributivas para a população negra no contexto brasileiro até que dados sociais demonstrem de fato uma equidade entre os grupos.

No que se refere a avaliar a ação afirmativa aqui estudada, utiliza-se o modelo de análise de políticas públicas onde possibilita analisar um política desde sua concepção até sua extinção. Porém, o enfoque para esta pesquisa será trabalhado a partir da fase de implementação do ciclo de políticas. Sistematizado por Secchi (2000) com as seguintes fases do ciclo de políticas públicas: identificação do problema, formação da agenda, formulação de alternativas, tomada de decisão, implementação, avaliação e extinção.

Em alguma medida, as ações afirmativas contribuem para um movimento positivo na vida das pessoas, visto que se identificam mudanças sociais ocorridas em função das oportunidades ofertadas. Para Munanga (1999), tais políticas têm um caráter de medidas compensatórias para superar assimetrias sociais e raciais.

Diversas ações e instrumentos jurídicos que foram implementados para a população negra são frutos desse avanço de uma “consciência em relação à

necessidade de incorporar a dimensão racial às políticas públicas” (Bairros, 2008, p. 139).

Para enfrentar a situação em que se encontra a população negra no Brasil, ações e contribuições dos movimentos negros ao longo do tempo, foram de extrema importância para pressionar a agenda governamental no sentido de implementar e concretizar práticas, como as políticas de ações afirmativas, ao longo dos últimos vinte anos, desde o início da década de 2000. Dentre elas, destacam-se algumas: (i) para a valorização da história e cultura afro-brasileira como parte das grades curriculares nos ensinos fundamental e médio, foi possível a aprovação e implementação da Lei nº 10.639/03, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, para incluir no currículo oficial da Rede de Ensino a obrigatoriedade da temática "História e Cultura Afro-Brasileira" (Brasil, 2003); (ii) para ampliar o número de pessoas negras no ensino superior, e reduzir a desigualdade racial nas oportunidades educacionais do Brasil, foi possível a aprovação e implementação da Lei nº 12.711/12, que dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio, por meio de reserva de 50% de vagas (Brasil, 2012); (iii) para ampliar a oportunidade de trabalho para as pessoas negras, promover representatividade dos negros na Administração Pública Federal, foi possível a aprovação e implementação da Lei nº 12.990/14 que estabeleceu reserva de 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos federais (Brasil, 2014).

Observa-se que as medidas de ações afirmativas “reconhecem o direito à diferença de tratamento legal para grupos que sofreram (e sofrem) discriminação negativa, sendo desfavorecidos na sociedade brasileira” (Domingues, 2005, p.166) e, é, portanto, um passo importante para o cumprimento de justiça social.

Para Ianni (1973), os avanços, no que diz respeito à estratificação social, são percebidos na maneira pela qual os indivíduos se reproduzem socialmente. A partir dessa percepção e da problemática apresentada anteriormente, apresenta-se a seguinte pergunta de pesquisa: quais são os efeitos e impactos sociais, na vida de servidores negros, obtidos a partir da implementação de uma política de ação afirmativa como as cotas raciais em concursos públicos da Universidade Federal do Paraná (UFPR)?

Assim, tem-se como objetivo geral nesta pesquisa apresentar o desenho e a aplicação da Lei 12.990/14 (Lei de Cotas no Serviço Público), a qual faz reserva 20% das vagas em concursos públicos federais para candidatos autodeclarados negros e,

assim, discutir quais foram os efeitos e impactos sociais dessa política de ação afirmativa na entrada desses profissionais negros na UFPR, no período compreendido entre os anos de 2014 e 2023. Quanto aos objetivos específicos, pretende-se: (i) apresentar a retrospectiva histórica dos movimento negro no Brasil e a sua contribuição como agente de mudanças sociais; (ii) discutir sobre o desenho e o processo de implementação da lei 12.990, bem como apresentar debate sobre a aprovação da lei 12.990, e os modelos de análises, como o ciclo de políticas públicas; e por fim, (iii) apresentar o estudo de caso na UFPR com os servidores efetivos Técnico-Administrativos em Educação (TAE's) que entraram por cotas raciais nos concursos públicos.

A pesquisa se justifica por enxergar a temática como um dos grandes desafios da nossa sociedade. Os dados socioeconômicos nacionais que apontam para uma imensa desigualdade social em nosso país, tem na população negra a parcela social que mais sofre este impacto, pois integra em seus diversos índices os maiores percentuais nos principais indicadores socioeconômicos do Brasil, sobretudo, quando se olha para renda média e desemprego (IBGE, 2021).

No Brasil, dados do IBGE sobre desigualdades sociais com recorte de raça/cor demonstram a distribuição da população com rendimento mensal per capita. E entre os 10% com menores rendimentos, 74,1% são pretos ou pardos e 25% brancos. Agora, ao olhar os 10% maiores rendimentos a população negra integra somente 27,7 % enquanto brancos 70,5% (IBGE, 2021). Em relação à taxa de desemprego, em pesquisa da PNAD em 2023 apontam a taxa de desemprego da população branca foi de 5,9%, enquanto pretos 8,9 e pardos 8,5%, acima da média nacional alcançou o índice de 7,4%. Essa diferença entre os grupos permanece desde o início da série histórica em 2012. Pelo prisma da escolaridade, o grupo sem instrução registrou índice de 6,1%, abaixo da média nacional e dos índices da população preta e parda (Agência Brasil, 2024).

Outra questão relevante quando se discute sobre as questões raciais na região sul, vê-se que, segundo dados IBGE, o Paraná é o estado, segundo dados IBGE, que possui a maior concentração de negros, a população preta e parda de 4,2% e 30,1%, respectivamente, e ainda tem uma população quilombola que soma 7.113 pessoas. Curitiba é a capital mais negra do Sul do país, pois 24% da população se autodeclara preta ou parda (IBGE, 2021). Ademais, o Paraná foi o primeiro estado do país a instituir um programa de ações afirmativas para ingresso no serviço público

através de reserva de cotas fixadas para pessoas negras. Com antecedência de 11 anos da lei 12.990, em 2003 foi instituída a Lei Estadual nº 14.274, um importante dispositivo que reconhece os problemas raciais enfrentados pela população negra no estado do Paraná (Muniz, 2017).

No que diz respeito à força de trabalho no serviço público federal, pessoas negras (pretos e pardos) são sub-representados. Na esfera municipal, devido a uma maior frequência em implementação de políticas públicas e onde as médias de remunerações são menores, proporcionalmente, os negros são mais presentes. Na esfera federal, sobretudo no executivo federal, embora não seja possível afirmar categoricamente o aumento de ingressantes negros pela lei de cotas, segundo o IPEA (2021), a partir de 1999, quando passou a ter registro da cor/raça nos dados do Executivo civil federal, houve uma tendência relevante de participação no ingresso de pretos e pardos. E, especificamente, a partir de 2014, “o número de servidores negros e negras ingressantes passou de 32,1% para 41,8%” (IPEA, 2021, p. 9). Embora tenha ocorrido avanços como mostram os dados mais atuais, o percentual da população negra no âmbito do Executivo Federal ainda está muito abaixo do percentual de negros que correspondem à maioria da população brasileira.

Assim, é importante mencionar que em 2024 a lei completa dez anos e o projeto de lei (PL 1.958/2021), do senador Paulo Paim (PT-RS), reproduz na íntegra a Lei 12.990, e destaca-se por ampliar o percentual de reserva de vagas de 20% para 30% e propõe a prorrogação por mais 25 anos (Agência Senado, 2022).

Quanto à estrutura da dissertação, além desta introdução, o texto conta com o capítulo dois que trata da segregação social negra e apresenta o percurso histórico dos Movimento(s) Negro(s) no Brasil. No capítulo três, discute-se a trajetória da população negra organizada na luta por direitos e pela implementação de ações afirmativas. Por fim, apresentam-se o estudo de caso e os dados levantados para esta pesquisa.

Quanto a metodologia, esta pesquisa é descritiva e foi realizada com a estratégia de estudo de caso único, com uma abordagem de pesquisa qualitativa. Os procedimentos foram realizados utilizando levantamento bibliográfico, coleta de dados em documentos, além das entrevistas. O tratamento dos dados realizados nos documentos demonstra onde estão os servidores, quantos são, em que posição estão, quanto ganham, entre outras características. As entrevistas, enquanto instrumentos para a elaboração de uma pesquisa qualitativa, auxiliaram na busca pela

compreensão e na possibilidade de poder mensurar o impacto das ações afirmativas, a partir dos relatos de entrevistados. Para a análise das entrevistas utilizou-se da teoria de análise de conteúdo difundida por Laurence Bardin, sobretudo no que se refere ao processo de categorização.

3 A SEGREGAÇÃO SOCIAL NEGRA NO PÓS-ABOLIÇÃO E A RETROSPECTIVA HISTÓRICA DO MOVIMENTO NEGRO

O objetivo deste primeiro capítulo, é apresentar brevemente o processo de extinção de um sistema de escravização de africanos e seus descendentes e povos indígenas no Brasil. Muito embora, tenha se restringido apenas ao aspecto formal, notadamente, não houve quaisquer políticas públicas que contemplassem uma reforma agrária, uma ampliação do mercado de trabalho, acesso à educação, à saúde, entre outros direitos para as pessoas negras que foram escravizadas. Tais condições, desdobraram-se numa decorrente segregação social a qual foi submetida a população negra no período pós-abolição.

A primeira seção discute-se a omissão estratégica do Estado brasileiro em todo seu processo de formação, ante graves problemas sociais enfrentados pela população negra (pretos e pardos), ao longo de uma intensa trajetória de mudanças no sistema político do país.

A segunda seção apresenta um diálogo a partir do período da Ditadura Militar (1964-1985) e seu recrudescimento aos movimentos sociais e percorre a trajetória de resistência na luta, desenvolvimento e construção do Movimento Negro, enquanto agente propulsor de mudanças.

A terceira seção discute como no período de redemocratização do Estado brasileiro foi possível perceber as mudanças sociais neste processo de transição que ocorreu no país e o quanto as mobilizações sociais dos movimento negros, entre outras mobilizações, no sentido de pautar e reivindicar propostas, cumpriram seu papel no restabelecimento das liberdades civis.

A quarta e última seção retrata um resgate histórico da formação, construção e desenvolvimento dos diferentes movimento negros. A discussão, aqui apresentada, começa da década de 1930, com o Movimento Negro, a Frente Negra Brasileira (FNB), contextualiza a atuação do Movimento Negro Unificado (MNU), e finaliza-se com a apresentação da atuação do Movimento Negro na III Conferência de Durban em 2001. Com isso, pretende-se apresentar e lembrar o quanto os movimentos negros foram e continua sendo espaços de construção de lutas movidas por homens e mulheres, personalidades e anônimos no sentido de forjar direitos.

2.1 A SEGREGAÇÃO SOCIAL NEGRA NO PÓS-ABOLIÇÃO

Em 2022 comemorou-se, no Brasil, o Bicentenário da Independência. Este evento permitiu trazer à tona e pensar o país para além dos 200 anos da Independência política. Esses eventos históricos pelos quais o país passou nos permite, também, fazer uma reflexão quanto ao papel social de uma nação que passou pelo período colonial e imperial assentada num sistema escravista tanto dos povos originários quanto dos negros africanos que aqui chegaram. É bem verdade que “em 1822 a independência ocorreu sem abalar a estrutura escravista e nem questionar o lugar social e político de homens e mulheres, negros e pobres” do nosso país (Moraes; Freitas, 2022, p. 6).

Ainda no século XIX, um novo sistema político ascendeu quase que concomitantemente após a Abolição da Escravidão no Brasil. E, certamente que as campanhas abolicionistas também somaram forças ao movimento republicano. Em 1889 o país abandona a Monarquia e se rende à República, todavia os anos iniciais da república brasileira não mudaram a situação da segregação racial e social dos negros. A Proclamação da República, que ocorreu pouco mais de um ano após a Abolição da Escravidão (1888) no Brasil foi apoiada por fazendeiros que não obtiveram êxito numa possível indenização de suas perdas financeiras por conta do fim do cativeiro, fazendo com que muitos desistissem da monarquia e embarcassem em apoio ao projeto republicano em curso (Fraga, 2018). Nota-se que havia uma forte conexão entre os movimentos abolicionista e o republicano. De um lado uma luta nacional, e de outro lado uma luta racial quase que de maneira simultânea. As memórias deixadas por esses eventos nos períodos pré e pós-abolição, de certa forma sedimentaram culturas históricas capazes de direcionar as primeiras organizações "negras" para um determinado caminho em detrimento de outros. O impacto do novo regime,

16 meses depois, como consequência direta das contradições que vivia o País, a República. Com a abundância de mão de obra imigrante, os escravos acabaram por se constituir em um imenso exército industrial de reserva, descartável e sem força política alguma na jovem República. Os fazendeiros – em especial os cafeicultores – ganharam uma compensação: a importação de força de trabalho europeia, de baixíssimo custo, bancada pelo poder público. Parte da arrecadação fiscal de todo o País foi desviada para o financiamento da imigração, destinada especialmente ao Sul e Sudeste. O subsídio estatal direcionado ao setor mais dinâmico da economia acentuou desequilíbrios regionais que se tornaram crônicos pelas décadas seguintes.

Esta foi a reforma complementar ao fim do cativeiro que se viabilizou. Quanto aos negros, estes ficaram jogados à própria sorte (IPEA, 2011, p. 40).

Percebe-se, portanto, como foram de tamanha importância tais processos históricos que se entrelaçam e remontam a trajetória da população negra em solo brasileiro, passando desde a colônia, a monarquia, a abolição até, finalmente, a República. O regime escravista perdurou por séculos (mais de 350 anos) em nosso país, à propósito, faz-se necessário evocar este passado para dialogar com o presente. Este primitivo tempo escravista nos parece tão distante da realidade atual, que é difícil pensar que há cinco anos, em 2018, completaram-se 130 anos da extinção do sistema escravocrata no Brasil. No entanto, é pertinente ponderar que os problemas sociais, como a reforma agrária, uma ampliação do mercado de trabalho, acesso à educação, à saúde, entre outros, não solucionados e pensados para as pessoas negras não mais escravizadas, no pós-abolição, ainda reverberam em nosso século.

Ao contextualizarmos sobre a situação social do negro, primeiramente, é importante trazer a construção teórica do lugar da raça na compreensão da desigualdade ocorrida no Brasil no pós-abolição. Nem sempre o entendimento dos critérios relacionados à raça ou à cor predominaram quando se propunha investigar a dinâmica da situação social do negro. Uma vez que na década de 1930 e 1950, nos estudos e pesquisas desenvolvidos por Donald Pierson, entre 1935-1937 e Florestan Fernandes e Roger Bastide em 1955, respectivamente, prevaleciam os argumentos de que as relações sociorraciais e o preconceito se davam não especificamente por conta da raça, mas sim por conta da classe. Somente na década de 1970 o trabalho publicado pelo sociólogo Carlos Hasenbalg refutou essa tese e questionou o lugar do negro nessa sociedade de classes e como se dava o preconceito racial. Ou seja, os negros ocupavam, predominantemente, baixas posições sociais em várias dimensões e sofriam devido às grandes desigualdades, sobretudo, nas áreas educacionais, de trabalho e renda e como consequência, possuíam uma baixa mobilidade social (Lima; Prates, 2015). Como se o negro tivesse um lugar determinado, [...] no plano inconsciente atribui-se lugares e papéis em que o negro deve estar e desempenhar (Gonzalez; Hasenbalg, 1982).

Ademais, no pós-abolição, as condições sociais da população negra continuavam em desvantagem frente aos brancos uma vez que a cor, como importante marcador social, não permitia concorrer em condições de igualdade em

relação aos brancos. Por conta da ideologia da democracia racial, a ideia de meritocracia era vista, quando se imputava o fracasso do negro, como uma certa ascensão social, seria uma "consequência das suas próprias deficiências, pois o sistema oferecia igualdade de oportunidades a todos, negros e brancos, indistintamente" (Domingues, 2004, p. 276–277).

É notório o quanto a população negra, neste período, não se viu atendida em suas necessidades. Neste ponto, vale o destaque para o que Fernandes (1989) diz sobre as condições em que ficaram os negros com o fim da escravidão, sem qualquer apoio social. Ou seja, as pessoas negras que não estavam mais em condição de escravização se viram diante da imigração dos europeus em substituição à então mão de obra escrava, pois "foram expulsos dos sistemas de trabalho", relegados à própria sorte, "foram condenados ao ostracismo e à exclusão" (Fernandes, 1989, p.55-56). Em relação às questões de desigualdades sofrida pela população negra escravizada, Cida Bento desenvolve o argumento de que:

Uma enorme massa de negros [...] invade as ruas do país, e tanto eles como a elite sabiam que a condição miserável dessa massa de negros era fruto da apropriação indébita (para sermos elegantes), da violência física e simbólica durante quase quatro séculos, por parte dessa elite (Bento, 2002, p. 10).

Para Cord e Souza (2018, p.410-415), no que se refere às relações de trabalho, o 13 de maio de 1888 permitiu a liberdade jurídica — uma vez que havia pessoas negras 'livres e libertas', ou seja, pessoas negras que não conseguiam provar a sua condição jurídica de livres eram reescravizadas, até aquela data — por meio das cartas de alforria que foram conquistadas pelos então 'libertos'. Porém, a lei Áurea não foi suficiente para promover os avanços sociais da população negra. Após séculos de trabalhos forçados, muitos sequer sabiam o que fazer com a liberdade em mãos. Esse evento não foi um divisor de águas. Pois, a condição de vida das pessoas negras antes escravizadas "e [suas] condições de trabalho continuaram extremamente precarizadas, faltando-lhes todo tipo de proteção legal, trabalhista e social" (Cord; Souza, 2018, p.412).

Diante desse quadro, de concreto abandono social em que os negros se viram no pós-abolição, é necessário pensar a construção do movimento social negro para além de uma organização formalizada ou institucionalizada. Para Muniz (2023, não p.) "o movimento negro é o movimento mais antigo da sociedade brasileira" e não necessariamente se formou de maneira institucionalizada, mas como uma rede que

em si mesma carregou um conjunto de repertórios ao longo do tempo em torno de uma causa. “O negro buscou organizar-se em associações que nós, de um modo geral, nos habituamos chamar de entidades” (Gonzalez; Hasenbalg, 1982, p. 21). Com isso, evidentemente, em vários momentos históricos o movimento social negro fez-se presente em face de um Estado estrategicamente omissivo.

2.2 O CONTEXTO DA POPULAÇÃO NEGRA NA DITADURA MILITAR

Como vimos, a luta conjunta dos negros em forma de resistência contra a escravidão no período que antecede a abolição e seu percurso na Primeira República (1889-1930) teve sua contribuição como primeiras organizações "negras" em busca de sobrevivência. E, não seria diferente também, no período da História que antecedeu à Nova República, ao que conhecemos como a Ditadura Militar (1964-1985).

Ao discorrer sobre os movimentos sociais, no que diz respeito às questões étnico-raciais no Brasil, é preciso olhar para o passado. Nosso país, entre os anos de 1964 e 1985 viveu um período dominado por uma ditadura civil-militar, um tempo marcado por inúmeras violências cometidas por um Estado antidemocrático. Olhar para este fato, permite fazer um resgate histórico “a fim de refletir sobre o cerceamento da liberdade individual e social no país no contexto de uma repressão e censura instituídas durante o governo militar” (Fiuza *et al.*, 2020, p.449). Codato (2005), aponta que o regime ditatorial-militar foi composto por várias fases (constituição; consolidação; transformação; desagregação e transição) e, segundo o autor, o período de 25 anos, entre 1964 e 1989, compreendeu seis governos militares e um governo civil (1985-1989). Após o golpe militar ocorrido em 1964, deu-se início a um longo período de autoritarismo e repressão, inclusive, aos movimentos sociais, [...] “a censura cerceou as liberdades de expressão, sobretudo em relação aos estudantes, artistas e trabalhadores que mantinham ligação com [...] a esquerda” (Fiuza; Guerra; Silva, 2020, p.452).

A partir de 1967, era ainda mais forte o ativismo de oposição por meio dos movimentos sociais ocupando as ruas. É neste contexto, que a escalada autoritária se fez ainda mais presente e repressiva com a edição do Ato Institucional nº 5 em 1968, com objetivos eminentemente políticos contra grupos de resistências e às mobilizações que se opunham à ditadura militar. Em sua pesquisa, Garcia (2008, p. 23), apontou que durante o regime ditatorial, “o racismo estava enquadrado na Lei de Segurança Nacional – qualquer texto, qualquer discurso ou qualquer reunião sobre o racismo no Brasil era crime de subversão”. As justificativas, que erroneamente pareciam preservar a ordem democrática, reprimia o que se achava subversivo em face dos ideais do regime político militar (Motta, 2018). E como resposta a esta escalada arbitrária, Scherer-Warren (2008) propõe que o contraponto a um poder

autoritário, decorrente de uma ditadura militar, vem por meio de manifestações de resistências constituídas em rede, e civicamente se colocam no papel de reivindicar a criação ou normatização de direitos sejam eles civis, políticos, sociais, culturais, de gênero, étnicos, entre outros.

O contexto social brasileiro em meio ao milagre econômico vivido, em determinados períodos, na Ditadura Militar (1964-1985) não foi capaz de contemplar a sociedade como um todo e aprofundou ainda mais o abismo social que existia e que persiste até hoje. Porém, todo o progresso alcançado nesse período acentuou, ainda mais, distâncias entre ricos e pobres na medida em que as classes sociais alta e média-alta eram privilegiadas em detrimento dos mais pobres com o modelo econômico adotado focado, eminentemente, na retomada do crescimento econômico (Regert; Baade; Santos, 2019).

Na década de 1960, especificamente depois do golpe militar em 1964, o avanço ocorrido com a entrada de capital externo foi agressivo na medida que trouxe impactos na cidade e no campo com o desaparecimento das pequenas empresas e as propriedades rurais de pequeno porte das quais faziam parte também, os trabalhadores negros. Desta forma, a partilha do bolo ocorrida no chamado milagre econômico, não chegou à grande massa, na qual também fazia parte um contingente negro que crescia demograficamente nas décadas de 1950 e 1960 e que não se beneficiou de maneira plena desse crescimento econômico, durante parte da ditadura militar no Brasil. Além do processo de desaparecimento das pequenas empresas, o processo de industrialização ocorrido neste período não alcançou os trabalhadores negros, uma vez que o mercado de trabalho exigia uma maior qualificação profissional, a qual eles não possuíam, restando a este grupo social apenas os serviços domésticos, de limpeza urbana, de transportes, de segurança, o trabalho pesado na construção civil, dentre outros (Gonzalez; Hasenbalg, 1982).

Assim, em uma importante etapa de expansão econômica no país, a História registra, para dizer o mínimo, a omissão – mais uma vez - do Estado brasileiro em promover políticas públicas capazes de atender grande parte da população negra que não foi beneficiada com os avanços socioeconômicos significativos ocorridos durante o regime militar.

2.3 O PROCESSO DE REDEMOCRATIZAÇÃO NO BRASIL E OS MOVIMENTOS SOCIAIS

É neste cenário repressivo do regime militar que o país passaria por uma profunda restauração democrática. Logo, a redemocratização no Brasil foi um processo de reconstrução gradual da democracia que começou, grosso modo, com a abertura política em 1974 e culminou com a promulgação da atual Constituição Federal em 1988. Costa (1997), ao refletir sobre os movimentos sociais, sugere a necessidade de pensar o processo de reconstrução democrática para além de uma visão universalista da institucionalidade com suas eleições livres, o reestabelecimento dos direitos civis ou mesmo do retorno da normalidade da atividade parlamentar, desta forma, é imprescindível atentar para o papel de atores dos movimentos sociais na contribuição destas transformações da relação entre Estado e a sociedade civil.

Além das mudanças sociais esta transição também foi marcada por outras transformações, nas áreas econômica e política, as quais levaram ao fim de 21 anos de governo militar no Brasil. Conforme argumenta Kinzo (2001), essa transição pode ser entendida em três fases: (i) de 1974 a 1982, com forte controle por parte dos militares; (ii) de 1982 a 1985, ainda com o domínio dos militares e atuação de atores civis e; (iii) e de 1985 a 1989 a hegemonia militar dá lugar aos políticos civis. De fato, a primeira fase, entre 1974 e 1982, foi o momento de maior rigor e total controle autoritário por parte do Estado, porém é um período em que se nota um intenso avanço e atuação do Movimento Negro. Essa História é escrita por uma luta de homens e mulheres, ou seja, uma geração que forjou em seu dia a dia a luta por uma causa, num momento em que muitos [...] “foram chamados nas delegacias, outros foram presos, a repressão infiltrou seus agentes negros para [...] denunciar, mas nada impediu o avanço da nossa luta” (Garcia, 2008, p. 23).

Durante esse período de redemocratização, foi estabelecido um novo sistema político, com garantias de direitos e liberdades civis, incluindo as liberdades de expressão e de imprensa. As mobilizações que aconteceram os diversos movimentos negros, enquanto movimentos sociais, também foram protagonistas da luta contra o regime militar no Brasil. Na década de 1970, uma geração de intelectuais negros já refletia sobre a superação da desigualdade racial, estas reflexões influenciaram em alguma medida “alguns movimentos sociais, mobilizações e organizações políticas no período da redemocratização” (Martins; Theodoro; Santos, 2015, p.199), é neste

período que ocorre uma “erupção dos movimentos sociais urbanos” (Rodrigues, 1999, p.103). Por conta de tamanha exclusão sofrida pela população negra, até mesmo de sua possível competência de se fazer pensar enquanto intelectuais, os autores Martins; Theodoro e Santos. (2015) argumentam:

Esta geração de intelectuais negros do período da redemocratização gastou uma energia considerável para refletir sobre a existência (e superação) da desigualdade racial e suas bases diante de uma sociedade – parte da qual produtora de pensamento social (acadêmico) hegemônico – que sequer admitia o racismo, para além do seu caráter não sistêmico (Martins; Theodoro; Santos, 2015, p.199).

É nesta conjuntura em que o país é atravessado por grandes períodos de transformações e, portanto, é “significativo o crescimento do número de militantes negros adquirindo títulos acadêmicos, resgatando a condição do negro como sujeito do conhecimento, especialmente o conhecimento de si próprio” (Carneiro, 2002, p. 210).

A sociedade brasileira passou um longo período de negação quanto às questões raciais no país. O mito da democracia racial serviu para falsear o abismo social entre brancos e negros, bem como, atrasou os possíveis avanços reivindicados no passado e dos quais a população negra contemporânea ainda demanda. Somente através de políticas reparatórias de ações afirmativas, uma demanda histórica do Movimento Negro, as desigualdades começaram a ser amenizadas. Desse modo, a pauta dos diversos movimentos negros vai muito além da denúncia de discriminação e racismo. De acordo com os estudos de Alberti e Pereira (2005), o grande desafio do Movimento Negro no Brasil, a partir da década de 1970, foi enfrentar a persistente ideia do “mito da democracia racial” onde se acreditava que as relações entre as raças eram harmoniosas e a miscigenação seria a contribuição brasileira à civilização do planeta. Todavia, o preconceito de raça era atribuído quase que exclusivamente à escravidão e não ao racismo, e outro argumento sugere que nas Constituições nacionais pós-abolição não se fazia diferenciação de cor ou raça aos cidadãos, como ocorriam nos Estados Unidos e África do Sul.

Neste período, a mobilização política, dentro desta perspectiva do mito da democracia racial, fazia-se enfraquecida à luta dos negros, à medida que a população brasileira admitia este conceito, e, portanto, não havia base para mobilizações (Andrews, 2015). A luta e resistência do Movimento Negro se tornavam ainda mais

difíceis diante dessa lógica na qual se pautava a população. Consequentemente, “a democracia racial é, basicamente, o pacto nacional, supra ideológico, de não considerar a interação racial como significativa. O movimento negro como tal é a ruptura deste pacto” (Santos, 1985, não p.).

É importante registrar a análise que Gohn (2011) apresenta quanto ao conceito de movimento social. A autora demarca que os movimentos sociais são ações organizadas de diversas formas, sejam elas sociais, políticas ou culturais que se utilizam de meios próprios para expressar as necessidades das quais representam. Assim, conceituar movimentos sociais desdobra-se numa vasta gama de interpretações. Historicamente, os movimentos sempre existiram, uma vez que representam as mais diversas forças, não necessariamente no que se refere ao quantitativo de participantes, mas como uma experimentação que passa pelo campo social, ou seja, de uma vivência da comunidade. Especificamente quanto às demandas dos negros, essas ações se revelam e se realizam no campo político, de maneira a reivindicar e convergir para influenciar desenhos de políticas públicas para o próprio grupo (Paiva, 2011).

Pensando nesta conceituação de movimento social trazida por Paiva (2011) no que se refere às ações do Movimento Negro no Brasil, faz-se necessário refletir sobre uma questão pertinente quanto às contribuições de outras raízes no processo de construção de organizações étnico-raciais. A propósito, Santos (1985) entende que o Movimento Negro contemporâneo se vê em dúvida se deve ou não considerar toda e qualquer ação e em qualquer tempo acerca do que seria parte do Movimento Negro. Isso porque antes as ações das entidades transitavam no campo do recreativo, assistencial e cultural. Assim, pensar o Movimento Negro no seu aspecto político-ideológico em que pese todo esse antecedente histórico para um resgate de uma trajetória de luta perpassa, também, por este olhar pregresso em que um conjunto de ações culturais, religiosas, recreativas, artística, literária e folclóricas que aconteceram no período pós-abolição.

Consequentemente, surgem diversos movimentos sociais de mobilização racial negra como grêmios, clubes ou associações em boa parte do país. Em paralelo, surge também a imprensa negra alternativa, com jornais elaborados e publicados por negros com intuito de discutir suas próprias questões, muitos destes, com certa periodicidade e relevância, sobretudo em São Paulo como o A Pátria, de 1899 e Clarim da Alvorada, lançado em 1924. Este último foi considerado um dos principais

instrumentos de informação do povo negro na época. No sul do Brasil também circularam algumas publicações, como o União (1918), em Curitiba no Paraná e o Alvorada (1907), em Pelotas no Rio Grande do Sul sendo este, publicado até 1965 (Domingues, 2007).

A despeito dessa contribuição, aqui colocada pelos diversos movimentos sociais da comunidade negra em que trouxera do passado suas diferentes dimensões para a construção da identidade negra, propõe-se aqui destacar apenas alguns momentos, com expressiva abrangência pelo país, porque, como afirma Domingues (2007, p. 105), “nesta etapa, o movimento negro organizado era desprovido de caráter explicitamente político, com um programa definido e projeto ideológico mais amplo”. Tais movimentos e toda essa construção serviram de base para o desenvolvimento e reinvenção do Movimento Negro enquanto instituição fortalecida politicamente para as mudanças futuras que ocorreriam no Brasil.

2.4 PERCURSO HISTÓRICO DO MOVIMENTO NEGRO

Na década de 1930 uma das mais importantes associações da comunidade negra foi a Frente Negra Brasileira (FNB), fundada em 1931, em São Paulo, e que depois expandiu sua atuação para o Rio de Janeiro, então a capital do país. Esta organização, com toda sua força sociopolítica, tornou-se um expressivo partido político. Contudo, foi precocemente reprimido com a instauração da então ditadura no governo Getúlio Vargas, o Estado Novo (1937). Assim, foi proibida qualquer organização política e decretado o fim da FNB (Domingues, 2018). Nesse sentido, Gonzalez e Hasenbalg (1982), vão dizer que a Frente Negra Brasileira, de fato, foi o primeiro grande movimento ideológico a ter expressão após a abolição. Movimento esse que nasce no meio urbano paulista, lugar que passou primeiramente por um processo de industrialização e modernização em relação ao resto do país. Evidentemente, isto é importante pois denota que o negro, nesse contexto em que ele está inserido, possui um aprofundamento da sua consciência racial e este lugar torna-se um condicionante para uma organização política e uma mobilização muito mais avançada. Domingues (2007) nos conduz a pensar que a partir da criação da FNB, o Movimento Negro muda sua estratégia de atuação, tornando-se deliberadamente mais politizado.

Na primeira metade do século XX, a FNB foi a mais importante entidade negra do país. Com “delegações” – espécie de filiais – e grupos homônimos em diversos estados (Rio de Janeiro, Minas Gerais, Espírito Santo, Pernambuco, Rio Grande do Sul e Bahia), arregimentou milhares de “pessoas de cor”, conseguindo converter o Movimento Negro Brasileiro em movimento de massa. Pelas estimativas de um de seus dirigentes, a FNB chegou a superar os 20 mil associados. A entidade desenvolveu um considerável nível de organização, mantendo escola, grupo musical e teatral, time de futebol, departamento jurídico, além de oferecer serviço médico e odontológico, cursos de formação política, de artes e ofícios, assim como publicar um jornal, o A Voz da Raça (Domingues, 2007, p. 106).

Santos (1985, não p.) traz uma reflexão crítica quanto a esta fase, ao colocar que o movimento negro, expresso pela Frente Negra Brasileira, era eivado daquela construção da democracia racial quando se acreditava, também, que os processos de discriminação e preconceito pelos quais os negros passavam tinham "efeito residual tendendo para zero à medida em que o negro vencesse seu 'complexo de inferioridade' " e ascendesse socialmente. Para o autor, embora seu caráter organizado e reivindicativo, o movimento estava na sua fase pueril quando se ancorava na crença da democracia racial e na meritocracia. Outro ponto importante de ser colocado se trata da proximidade de um viés ultranacionalista e integralista da Frente Negra Brasileira quanto aos seus discursos e atuação política. Foi influenciado externamente pela ascensão nazifascista e internamente pelo Integralismo, movimento de extrema direita brasileiro, ao adotar o lema Deus, Pátria, Raça e Família, no subtítulo do jornal A Voz da Raça (Domingues, 2007).

Em que pesem todas as críticas à Frente Negra Brasileira, enquanto primeiro movimento negro de massa, em concordância com afirmações de vários autores, é notório o poder de sua articulação, organização e contribuição em “promover a integração do negro à sociedade mais abrangente” (Domingues, 2007, p.107).

Ademais, outro momento de grande importância, a década de 1940, foi um período em que se caracterizava pelas intensas agitações e práticas culturais da comunidade negra. O Teatro Experimental do Negro (TEN), entidade fundada no Rio de Janeiro em 1944 e que se prolongou até 1961, foi idealizado, fundado e dirigido pelo intelectual e ativista negro, Abdias do Nascimento. Também, contou com a intensa participação de Alberto Guerreiro Ramos, sociólogo, aprofundou-se em estudos sobre as relações raciais, a teoria sociológica e a política nacionalista (SBS,

2024). O TEN possuía um trabalho de combate ao racismo através das peças teatrais compostas por artistas negros à medida que realizava todo um trabalho social de alfabetização, informação e formação de atores negros (Gonzalez; Hasenbalg, 1982). Foi também, a primeira organização a unir forças na luta pelos direitos civis dos negros e promover o resgate e a valorização cultural dos povos africanos. Ademais, teve papel importante ao passo que denunciava “a segregação no teatro brasileiro, sobretudo a prática de pintar atores brancos de negro para desempenharem papéis dramáticos” (IPEAFRO, 2022, não p.).

Porém, Andrews (2015) argumenta que em relação às organizações negras mais voltadas para as questões culturais sem uma mobilização política em torno das questões raciais, precisariam avançar no combate efetivo da desigualdade. E então, “muitos dos participantes dessas organizações cedo concluíram que uma abordagem puramente cultural não provocaria impactos imediatos nos padrões de discriminação e desigualdade” (Andrews, 2015, p.25). De todo modo, dada à experiência histórica do Brasil e suas contribuições, tais atitudes não são de todo, nem de longe, irrelevantes, haja vista, o papel de indivíduos que se propuseram a mudar a realidade com as ferramentas de luta disponíveis naquele momento, para o fortalecimento de movimentos de transformação, diante de um Estado incapaz de atender de maneira equitativa às necessidades da população negra.

A partir do final da década de 1970, outro momento de expressividade e relevância do movimento de massa negro foi a formação do Movimento Negro Unificado (MNU). Dando início ao que seria a difusão da noção de “movimento negro” como designação genérica para diversas entidades e ações, este movimento social foi considerado uma coalizão de forças entre organizações e indivíduos que lutavam pelos direitos civis dos negros brasileiros. Fundado em 1978, antes conhecido como MNUCDR (Movimento Negro Unificado Contra a Discriminação Racial), um dos principais marcos para a sua inauguração foi em resposta a dois atos racistas, em 7 de julho de 1978, nas escadarias do Teatro Municipal de São Paulo, em protesto contra a morte de um operário negro em uma delegacia de São Paulo e contra a expulsão de quatro atletas negros de um clube paulista. Importante ressaltar que o MNUCDR surge em meio a repressão militar, na década de 1979, também em resposta “à ideologia dos militares que pregavam a existência da democracia racial no Brasil” (Brasil, 2024, não p.).

Esse grupo reuniu ativistas, líderes comunitários, acadêmicos, profissionais, artistas, e outros membros da sociedade civil que lutaram por direitos para a comunidade negra. O principal objetivo do movimento foi a promoção dos direitos civis e humanos dos negros, assim como o combate à discriminação racial e à desigualdade social. Ou seja, tinha como a proposta unir todas as lutas de libertação dos negros brasileiros em torno de um objetivo comum (Alberti; Pereira, 2005; Tavares, 2008).

Ainda, segundo Tavares (2008):

Estava aberta a luta moderna do Movimento Negro possuidor de características marcantes: em primeiro lugar, a militância disciplinada, organizada em núcleos e focada na luta contra o racismo, uma das tarefas prioritárias da luta democrática. Em segundo lugar, a luta pela constituição de uma ampla frente que unificasse a luta antirracista e alcançasse o pioneiro horizonte da unidade. Por isso se conseguiu forjar uma sólida política de alianças, a ponto de a expressão “Movimento Negro” se transformar em conceito evocativo de um novo segmento do movimento de massas, tanto no cenário político como no imaginário nacional (Tavares, 2008, p. 11).

Silveira (2008) argumenta que embora a década de 1970 tenha contribuído em ações, manifestações e protestos, é a partir desses esforços que se:

[...] começa a inserção nas esferas governamentais. São eventos, congressos, encontros, assessorias e conselhos. [...] Ocorre a inclusão do segmento negro no contexto constitucional, e 1988 assinala novo momento: é tempo de busca por algum retorno, conquistas, respostas no plano concreto e do palpável – mais espaço no setor público, legitimação de terras e reforço a comunidades tradicionais (quilombolas), reparações, medidas compensatórias, ações afirmativas, cotas, reserva de vagas, estatuto da igualdade racial com fundo, cobrança da dívida social (irresgatável na sua totalidade) (Silveira, 2008, p. 87).

De outra perspectiva, as condições a partir da metade dos anos 1970 foram favoráveis e avançaram para a mobilização política da comunidade negra brasileira. O MNU não tinha pretensões em se tornar um partido político formal, mas ser uma organização capaz de fazer pressão e influenciar os atores políticos em torno das questões da população negra. Nesta fase, Andrews (2015) vai justificar que a ascensão para um movimento negro de forma mais politizada vem de um:

sentimento de frustração na classe média negra com as barreiras que continuavam a impedir sua mobilidade social; exemplos concretos de movimentos negros bem-sucedidos no exterior; e a mobilização e organização no Brasil, em geral, como resultado da abertura. Tirando proveito da energia gerada pelas celebrações de 90 anos da Abolição – em maio de

1978 – os militantes da classe média perceberam o momento e se articularam para criar o Movimento Negro Unificado (Andrews, 2015, p. 27).

A década de 1970, ainda que assentada no contexto repressivo, possibilitou que os movimentos negros renascessem e se reformulassem, de maneira muito mais focada e organizada, numa reconstrução de luta contra a discriminação racial e a favor das liberdades democráticas. Sua capilaridade foi capaz de unir reivindicações se tornando um movimento de massa, com solidez e transformação social (Tavares, 2008). Assim, grandes mobilizações sociais de várias frentes foram demandas que ocorreram no processo de redemocratização a partir da década de 1980 e, especificamente, as demandas oriundas dos movimentos negros. Além da persistente denúncia da discriminação e do racismo, outras questões sociais foram propostas como o acesso de maneira igualitária à educação e à justiça social (Paiva, 2011).

O resultado da atuação do Movimento Negro na década de 1980, foi a criação da Lei nº 7.668/88, da Fundação Cultural Palmares (FCP), em 1988, juntamente à elaboração da nova Constituição Federal. Este momento foi oportuno para inserção das reivindicações do movimento negro, pois este foi o primeiro órgão federal com intuito de ser uma entidade com um papel fundamental na promoção e preservação da cultura afro-brasileira. Com dedicação voltada ao resgate da cultura, história e memória da comunidade negra brasileira. Sua atuação permitiu avançar em diversas pautas, sobretudo em políticas públicas voltadas para a certificação de terras das comunidades quilombolas (Geledés, 2011).

Na década de 1990, especificamente no dia 20 de novembro de 1995, ocorria a primeira Marcha Zumbi contra o Racismo, pela Cidadania e pela Vida. Um evento, ocorrido Brasília, organizado pelo Movimento Negro Unificado – MNU, reuniu mais de 30 mil pessoas para denunciar a ausência de políticas públicas para a população negra (Agência Brasil/EBC, 2005) e "foi entregue ao ex-presidente FHC um documento oficial reivindicando a implantação de políticas de discriminação positiva" (Almeida; Souza, 2013, p. 275). Ocorreu também, durante o governo de Fernando Henrique Cardoso, "a criação do Grupo de Trabalho Interministerial (GTI) para Valorização da População Negra em 27 de fevereiro de 1996" (Gomes, 2011, p. 113).

Este ato, Marcha Zumbi, foi mais uma influência, conduzida por lideranças do movimento negro, com objetivos claros de pressionar o governo por significativas mudanças e demarcar um posicionamento de luta contra o racismo no país. Assim,

A demanda pelas políticas de discriminação positiva da Marcha Zumbi dos Palmares levou FHC a reconhecer em 1995 o problema público do preconceito racial brasileiro. Ao reconhecer tal problema o governo levou em consideração os trabalhos acadêmicos patrocinados pelo próprio Estado, no ano de 1988, sobre a desigualdade histórica, com justificativas distribuídas entre os temas de raça, cultura e economia. O então presidente também se comprometeu a realizar um seminário em Brasília no ano seguinte para debater o problema do preconceito contra os negros (Almeida; Souza, 2013, p. 276).

Tavares (2008) argumenta que houve uma espécie de mudança quanto à maneira de atuação do movimento negro. Num primeiro momento a história do movimento se confunde com a história da luta pela democracia. Foi assim na década de 1945, com a criação do Teatro Experimental Negro, em 1978 quando emerge o Movimento Negro Unificado. A partir daqui a militância começa a se reorganizar de uma forma disciplinada, organizada em núcleos e focada na luta contra o racismo. Nos anos 1980 e 1990 com a desestruturação da ditadura militar e o amadurecimento político e institucional do país, o amadurecimento do perfil do movimento negro, enquanto movimento social, ganha espaço para as políticas de promoção que são imprescindíveis nas lutas contra as desigualdades raciais. Para o autor, esta fase pode ser interpretada como uma mudança que sai de um salto político para um salto cognitivo frente a um contexto internacional globalizado.

Essa mudança foi vista na III Conferência de Durban, em 2001. Esse foi um momento que deu aos movimentos negros brasileiro maior visibilidade internacional. É bem verdade que antes, na década de 1990, a militância negra, sobretudo o Movimento de Mulheres Negras, participava de conferências mundiais, promovidas pelas Nações Unidas, como por exemplo, a Rede Mulheres Afro-latino-americanas e Afro-caribenhas. A internacionalização do Movimento Negro torna-se importante pelo fato de trazer comprometimento do governo brasileiro com a comunidade internacional, ao firmar compromissos com pautas capazes de combater o racismo e “inaugurando-se o início da implementação de políticas públicas para a promoção da igualdade racial” (Roland, 2008, p. 161).

A participação do Brasil na Conferência de Durban, por meio da Fundação Cultural Palmares foi realizada bem antes, por meio da execução de um projeto de preparação. Assim, foram realizados diversos seminários, simpósios e pré-conferências com a participação de sindicatos, religiosos, acadêmicos, parlamentares, ou seja, diversos grupos do movimento social negro do país. Para os preparativos para a III Conferência de Durban, a Fundação Cultural Palmares realizou

grupos de trabalho nas Pré-conferências Temáticas Regionais, em parceria com órgãos de governo e ativistas do movimento negro e organizações não-governamentais, em diversas capitais de estados como Pernambuco, São Paulo, Alagoas, Ceará, Rio de Janeiro, Rio Grande do Sul, entre outros, para subsidiar a formulação de um documento brasileiro para ser encaminhado à III Conferência Mundial de Durban. As reivindicações se deram no sentido de que a voz da população negra fosse ouvida pela comunidade internacional e que o governo brasileiro adotasse formulações e implementações de políticas para a promoção de equidade social (Fundação Cultural Palmares, 2002).

A estruturação do movimento social negro se dá por meio da concretização de "diversas demandas [que] se transformam em reivindicações específicas" (Paiva, 2011, p. 104). É assim que o movimento social consegue ter foco e direcionamento para a busca de resoluções de pautas importantes para a comunidade negra, como foi o caso das políticas de ações afirmativas. É neste ponto que a presença dos movimentos negros com seus diversos representantes na delegação brasileira na Conferência de Durban, ocorrida em 2001, alicerçou as demandas pactuadas nesta conferência para uma retomada de uma agenda governamental e deu início ao que hoje se conhece como ações afirmativas (Alves, 2002). Conforme aponta Carneiro (2002), Durban, ratificou conquistas de outras conferências e,

reconheceu a urgência de implementação de políticas públicas para a eliminação das desvantagens sociais de que esse grupo padece, recomendando aos Estados e aos organismos internacionais, entre outras medidas, que elaborem programas voltados para os afrodescendentes e destinem recursos adicionais aos sistemas de saúde, educação, habitação, eletricidade, água potável e às medidas de controle do meio ambiente, e que promovam a igualdade de oportunidades no emprego, bem como outras iniciativas de ação afirmativa ou positiva (Carneiro, 2002, p.212).

Assim, o acontecimento de Durban, é considerado por muitos autores um evento de grande importância ao chamar à atenção da comunidade internacional para que países, como o Brasil com histórico de um passado escravista, passassem a se comprometer em implementar políticas públicas sob a ótica da problemática racial.

4 A POLÍTICA PÚBLICA DE AÇÃO AFIRMATIVA - LEI 12.990/14

Em 2022, a população negra (pretos e pardos) do país medida pelo censo demográfico realizado no mesmo ano, pelo IBGE, apontou que cerca de 92,1 milhões de pessoas, ou seja, 45,3% da população do país, é formada por pessoas que se autodeclararam pardas. Outras 20,6 milhões (10,2%), se autodeclararam pretas (IBGE, 2022). Em comparação com o último Censo, de 2010, a população parda cresceu 11,9%. Esses dados expõem que embora a população negra seja maioria em termos numéricos, representa uma minoria social que enfrenta desafios e obstáculos no acesso às oportunidades.

A primeira seção deste capítulo contextualiza as ações afirmativas de cotas raciais em concursos públicos e como essas medidas são capazes de promover igualdade e combater o racismo arraigado no meio social. Apresenta o Estatuto da Igualdade Racial (lei nº12.288) e outros dispositivos normativos e jurídicos que direcionem o poder público para que implemente ações afirmativas que assegurem oportunidades no mercado de trabalho para a população negra e em outros espaços. E também apresenta brevemente o debate em torno dos primeiros instrumentos, o Estatuto da Igualdade Racial e a lei 12.711, que de certa forma abriu caminho para a lei 12.990. O escrutínio para torná-la inconstitucional precisou passar por uma ação no Supremo Tribunal Federal (STF) para que fosse julgada sua constitucionalidade.

A segunda seção apresenta a estrutura da lei 12.990 e discorre pelos seus artigos no intuito de contribuir no entendimento da norma. Esse importante mecanismo cumpre as orientações e diretrizes dispostas no Estatuto da Igualdade Racial quando orienta o Estado a operacionalizar mecanismos de combate ao racismo e promoção da igualdade. A terceira seção apresenta os modelos de análises de política públicas. Parte-se do ciclo de política pública, um modelo que possibilita analisar uma política pública desde sua concepção até a sua extinção. Composto pelas fases ou estágios, a depender de como os autores sistematizam, as principais fases são a formação da agenda, elaboração da política, processo de decisão, implementação e avaliação. Na quarta seção, o capítulo é encerrado com enfoque em apresentar a fase de implementação do ciclo de política pública em que todo o processo de construção da política pública é convertido em ações.

3.1 O CONTEXTO HISTÓRICO DAS AÇÕES AFIRMATIVAS

Pensar as ações afirmativas requer estimular uma reflexão a respeito do racismo em seu modo estrutural, e como este tensiona as relações sociais normalizando ainda mais as desigualdades raciais. Requer entender a prática da discriminação racial, como parte de um processo histórico em que determinado grupo foi submetido a condições de desvantagens. E, também, entender como este processo de exclusão feriu e ainda fere os direitos humanos e liberdades fundamentais da população negra, reiteradamente, naturalizado no meio social. Para Rodrigues e Pereira Junior (2013), a justificativa da necessidade de adoção das ações afirmativas, tais como as cotas em concursos públicos nos remete a pensar a partir de um passado escravocrata onde o negro foi impedido de disputar de maneira igualitária a ascensão a um cargo público.

De autoria senador Paulo Paim (PT-RS), o Estatuto da Igualdade Racial, por meio da lei nº. 12.288/2010, foi o primeiro instrumento de orientação para que o Estado brasileiro promovesse a efetivação das ações afirmativas. Ele prevê a implementação de políticas de promoção da igualdade racial em diversas áreas, tais como: saúde, educação, cultura, esporte e lazer, liberdade de crença, acesso à terra, moradia e trabalho, entre outras. O artigo 39 da lei 12.288/2010 estabelece que

O poder público promoverá ações que assegurem a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho para a população negra, inclusive mediante a implementação de medidas visando à promoção da igualdade nas contratações do setor público e o incentivo à adoção de medidas similares nas empresas e organizações privadas (Brasil, 2010).

Para Elói Ferreira de Araújo, então Ministro-Chefe da SEPPIR (2010-2010), ele argumenta que “O Estatuto da Igualdade Racial [foi] a janela da legalidade e do diálogo para todas as ações afirmativas do Estado e da iniciativa privada” (Araújo, 2018, p. 48).

A aprovação do Estatuto da Igualdade Racial foi uma conquista inigualável da comunidade negra brasileira que contribuiu decisivamente para incorporar ao arcabouço jurídico nacional o instituto das ações afirmativas. Enfatize-se a influência que certamente exerceu para o reconhecimento da constitucionalidade da política de cotas étnico-raciais que garante a seleção de estudantes da Universidade de Brasília (UnB), em face da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) Nº 186, ajuizada no Supremo Tribunal Federal (STF), com o intuito de derrubá-la. Por fim, merece destaque a determinação contida no Estatuto da Igualdade Racial para que o

Estado Brasileiro inclua, na sua Lei Orçamentária Anual (LOA) os recursos para a execução das políticas de ação afirmativa (Araújo, 2018, p. 48).

As orientações e instruções preconizadas não só no Estatuto da Igualdade Racial, por meio da lei 12.288/2010, mas também às diretrizes expressas em outros instrumentos correlatos como a Convenção Internacional sobre a Eliminação da Discriminação Racial, ratificada em 1968, a qual recomenda aos Estados-partes que se comprometam “a proibir e a eliminar a discriminação [...] e a garantir o direito de cada um à igualdade perante a lei sem distinção de raça, de cor ou de origem nacional ou étnica, no gozo de seus direitos” (Brasil, 2018). Outra determinação de direito básico que assegura igualdade perante a lei, válida para todos, como direito fundamental está no artigo 5º da Constituição Federal (CF) de 1988, acerca do princípio da igualdade. É importante destacar que antes de promulgada a CF de 1988, Abdias do Nascimento, enquanto parlamentar federal, representando o Partido Democrático Trabalhista (PDT) do Rio de Janeiro, propôs um Projeto de Lei 1.332/1983, o qual não tivera sua tramitação seguida e como consequência foi arquivado. No entanto, na década de 1980, a discriminação racial era vista como tema central:

onde previa ‘ações compensatórias’, objetivando que o quadro de servidores tivesse, no mínimo, 40% de negros, sendo 20% mulheres negras e 20% homens negros, em todos os cargos e direções – principalmente as funções que exigem melhores qualificações e tem melhores remunerações - de todos os órgãos da administração pública, direta e indireta, de níveis federal, estadual e municipal, incluídos os poderes executivo, judiciário e legislativo (IPEA, 2014, p.11).

O Quadro 1 resume a conjuntura histórica que antecedeu a implementação das ações afirmativas para o serviço público, a Lei nº 12.990/2014. Vê-se, de maneira geral, como as políticas públicas de igualdade racial e o combate ao racismo são pensadas para o Brasil de acordo com o que registram as leis, convenções, decretos e outras normas, desde o século XX. Pensar como o atraso do Estado em instrumentalizar efetivas ações que pudessem promover a igualdade foram propostas desde a década de 1980 e como a inação e omissão do Estado atrasou em muito os avanços para este seguimento da população. Todas essas ações que de certa forma, provocaram o Estado no processo de construção para sair da passividade na qual está assentada o racismo.

QUADRO 1 - HISTÓRICO DAS AÇÕES AFIRMATIVAS NO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL

Ano	Instrumento/Ação	Medida
1983	Projeto de Lei nº 1.332 Abdias do Nascimento	Abdias do Nascimento apresentou na década de 1980 um Projeto de Lei nº 1332, que previa a presença mínima de 20% de homens negros e de 20% de mulheres negras em todos os órgãos públicos.
1988	Constituição da República Federativa do Brasil	Um marco normativo fundamental no estabelecimento de direitos para a população negra, entre as novidades está a proteção ao mercado de trabalho para as mulheres como parte dos direitos sociais.
1995	Marcha Zumbi dos Palmares Contra o Racismo, pela Cidadania e a Vida	Realizada em Brasília, esta ação ainda repercute na formulação de políticas públicas no Brasil.
2001	Conferência de Durban	A Conferência foi organizada pela ONU e o Estado brasileiro comprometeu-se a implementar políticas afirmativas
2002	Programa Nacional de Ações Afirmativas	O Decreto nº 4.228 instituiu o Programa Nacional de Ações Afirmativas que contemplava medidas administrativas e medidas de gestão estratégica para promover a diversificação dos cargos comissionados e das contratações da Administração Pública Federal.
2003	Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR)	A criação da SEPPIR representou um passo institucional relevante para a luta antirracista no Brasil. Diversas políticas públicas foram formuladas a partir do olhar transversal e interseccional da secretaria.
2010	Estatuto da Igualdade Racial	É o principal marco normativo no âmbito federal para as políticas de igualdade racial, implementando medidas visando à promoção da igualdade nas contratações do setor público e adoção de medidas similares em empresas privadas.
2013	Sistema Nacional de Promoção da Igualdade Racial - SINAPIR	Instituído pela Lei nº 12.288/2010 (Estatuto da Igualdade Racial) e regulamentado pelo decreto nº 8.136/2011, atua como forma de organização e articulação voltados à implementação do conjunto de políticas e de serviços direcionados para superação do racismo.
2014	Lei nº 12.990 de Implementação de Cotas no Serviço Público	Determina a reserva de vagas para pretos e pardos nos concursos da Administração Pública Federal
2017	Ação Declaratória de Constitucionalidade 41	O STF declarou a constitucionalidade da lei 12.990
2022	Convenção Interamericana Contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância	A Convenção prevê a adoção de políticas afirmativas pelos Estados-Membro e cria um comitê interamericano para a prevenção e eliminação do racismo, discriminação racial e todas as formas de discriminação e intolerância.
2023	Criação do Ministério da Igualdade Racial	MIR é responsável pelas políticas de ações afirmativas e por políticas de combate e superação do racismo. Quilombolas, povos e comunidades tradicionais de matriz africana e povos de terreiro são públicos assistidos pelas políticas públicas formuladas e implementadas por este Ministério
2023	Decreto nº 11.443	Prevê que 30% dos cargos comissionados e funções de confiança serão ocupados por pessoas negras no âmbito do Executivo Federal.
2023	Programa Federal de Ações Afirmativas (PFAA)	O PFAA tem o objetivo de promover direitos e a equiparação de oportunidades por meio de ações afirmativas destinadas às pessoas negras, quilombolas, indígenas, pessoas com deficiência e mulheres

FONTE: A autora (2024). Adaptado de Ministério da Igualdade Racial, (2024).

Notadamente, todos os esforços anteriores tanto das medidas internas quanto das medidas externas foram essenciais para embasar do Projeto de Lei (PL) 6.738/2013 com a proposta de reserva de vagas para negros em concursos públicos. Iniciativa que parte do Poder Executivo e que foi anunciado, em 2013, na sessão de abertura da III Conferência Nacional de Promoção da Igualdade Racial. Neste evento, a então presidenta Dilma Rousseff comunicou ao público, cerca de 1.400 delegados e convidados, sobre o envio do PL ao Congresso Nacional, em caráter de urgência (IPEA, 2014).

As cotas raciais ocasionaram diversos debates no ambiente público e privado. Havia argumentos a favor e contra, promovendo diferentes visões acerca do assunto. De um lado, os que creem na meritocracia porque veem nas cotas raciais um critério de injustiça. Do outro lado, o que vem nas cotas raciais um mecanismo que pode contribuir na redução das desigualdades existentes entre brancos e negros e no aumento da mobilidade social da população negra.

À medida que a pauta para a concretização das ações afirmativas avança, as polêmicas em torno do tema permeiam e retomam o debate, ao passo que,

ao propor cotas com critério racial único, reconhece o peso do racismo como elemento estruturante das desigualdades e que limita a determinados grupos o usufruto de níveis mais elevados de progresso social alcançado pela sociedade brasileira (IPEA, 2014, p.3).

Evidentemente, as cotas raciais, enquanto ações afirmativas, são políticas públicas de promoção da igualdade racial e social. Porém, para que isso ocorresse no país, precisou-se evidenciar o debate antes sanção da lei a respeito das cotas raciais. Na década de 2000 as universidades públicas, de maneira isolada, já aplicavam reservas de cotas, a polêmica sobre a temática ocupava os jornais com as opiniões de acadêmicos, intelectuais, políticos etc.

A lei 12.711, por vezes citada aqui foi a primeira lei de cotas raciais sancionada em 2012 para o ingresso de estudantes nas universidades públicas federais e instituições federais de ensino técnico de nível médio (Brasil, 2012). Depois do Estatuto da Igualdade Racial em 2010, é outro grande marco a respeito desta temática.

Somente décadas após o surgimento das ações afirmativas — políticas públicas voltadas a minorar as desigualdades — em várias regiões do mundo,

o Brasil teve as primeiras manifestações proferidas a partir de discursos e projetos de lei que remontam a década de 1980. O resultado de todo o complexo e longo debate foi a Lei de Cotas (Lei 12.711, de 2012) que, ao completar dez anos em 2022, personifica um novo perfil nas universidades brasileiras. (Agência Senado, 2022, não p.)

À época as propostas de criação de um Estatuto da Igualdade Racial e uma lei de cotas raciais tomaram conta do debate. No alto dos seus privilégios, uma lista de 116 pessoas que assinaram apresentou ao Congresso Nacional um manifesto contrário. De nome, *Todos têm direitos iguais na República Democrática* argumentava que tais medida aprovadas poderiam até aumentar o racismo, sobre o princípio constitucional da igualdade, e apontam que para se combater à exclusão social seria a construção de serviços públicos universais de qualidade em todos os setores importantes como educação, saúde etc. (Oliven, 2007 p.41).

Em resposta, no mesmo ano representantes de movimentos negros e intelectuais à favor da política de cotas e do Estatuto da Igualdade Racial, também entregaram um manifesto ao então presidente da Câmara dos Deputados, Aldo Rebelo e do Senado, Renan Calheiros (Brasil, 2006).

Em meio às polêmicas também direcionadas a lei de cotas nos concursos, em 2017, a Ordem dos Advogados do Brasil (OAB) ajuizou uma Ação Declaratória de Constitucionalidade – ADC de nº 41, com pedido de liminar, em defesa da Lei 12.990/2014, a chamada Lei de Cotas. Com o argumento da existência de posições diversas sobre a constitucionalidade da lei justifica a intervenção do STF para pacificar as polêmicas. A ação está sob relatoria do Ministro Luís Roberto Barroso e se encontra pendente de julgamento.

O Supremo Tribunal Federal, na ADC 41/2016, por unanimidade e nos termos do voto do Relator, Ministro Roberto Barroso, julgou procedente o pedido, para fins de declarar a integral constitucionalidade da Lei nº 12.990/2014, e fixou a seguinte tese de julgamento: "É constitucional a reserva de 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública direta e indireta. É legítima a utilização, além da autodeclaração, de critérios subsidiários de heteroidentificação, desde que respeitada a dignidade da pessoa humana e garantidos o contraditório e a ampla defesa." (Decisão publicada no DOU - Seção 1 de 19/6/2017 e Acórdão publicado no DOU - Seção 1 de 18/5/2018) (Brasil, 2018).

Isto posto, ainda os conflitos e interesses que permeiam esta temática provocam tensões. Nas entrevistas que foram realizadas, alguns respondentes relataram “provocações” sofridas por outras pessoas pela utilização de um direito. Para além

das tensões, outros fatores permeiam esse debate. As tentativas de fraudes nas bancas, conduções equivocadas e erros na avaliação de candidatos nos processos de validação, são exemplos, que servem de argumentos para descredibilizar a lei e seu alcance.

O novo PL propõe cinco principais mudanças para a lei: a reserva de vagas passar de 20% para no mínimo 30%; inclui indígenas e quilombolas; tem como proposta para os órgãos públicos evitem o fracionamento de vagas e o descumprimento dos critérios de alternância e proporcionalidade; não só a reserva de vagas nos concursos, mas nas seleções públicas, para o cadastro de reserva e para provimento das vagas que surjam durante a validade do concurso; metas para representatividade racial na composição dos quadros funcionais da Administração Pública Federal, com divulgação periódica dos dados (MIR, 2024).

3.2 APRESENTAÇÃO, INTERPRETAÇÃO E APLICAÇÃO DA LEI 12.990

É nesse contexto que a lei 12.990 foi elaborada e implementada como uma forma de cumprimento das diretrizes contidas na III Conferência Nacional de Promoção da Igualdade Racial, “bem como, no âmbito interno, da Constituição Federal, da Lei 7.116/1989, e do Estatuto da Igualdade Racial” (Batista; Mastrodi, 2020, p.2497). Sancionada em 9 de junho de 2014, a indispensável ação afirmativa, objetiva assegurar a obrigatoriedade de reservar 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos para o provimento de cargos na administração pública federal direta e indireta para a população negra (Brasil, 2014). Implementação realizada no então governo da presidenta Dilma Rousseff, que tinha como ministra Miriam Belchior no ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG), órgão responsável por coordenar as políticas de gestão da administração pública federal. E, também, importante mencionar a participação de Luiza Helena de Bairros enquanto ministra-chefe da Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR) entre os anos 2011 e 2014. Foi uma notável personagem, gestora pública e militante no movimento negro. A sua trajetória na luta contra o racismo e o sexismo trouxe contribuições para a aprovação da lei.

A lei 12.990 expressa:

Ficam reservadas aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União, na forma desta Lei (Brasil, 2014, art. 1º).

Ficaram, assim, estabelecidos o percentual de vagas. Nos incisos que seguem são trazidos os detalhes quanto à aplicação. A reserva de vagas passa a ser aplicada sempre que o número de vagas oferecidas no concurso público for igual ou superior a 3 (art. 1º, § 1º). Não haverá cotas para negros se o concurso publicar menos que 3 vagas.

Em quantitativo fracionado para o número de vagas será aplicada a regra de arredondamento: se a fração for igual ou maior que 0,5 (cinco décimos): o número de vagas deverá ser aumentado para o primeiro número inteiro subsequente, ou seja, no concurso em que houver 9 vagas, aplicando os 20% têm-se 1,8 vaga. Logo, será arredondado para o total de 2 vagas destinadas a negros e 7 vagas para ampla concorrência; se a fração for menor que 0,5 (cinco décimos): o número de vagas deverá ser diminuído para o número inteiro imediatamente inferior, ou seja, no concurso para 16 vagas (20% = 3,2). Logo, será arredondado para 3 vagas de negros (art. 1º, § 2º). Os órgãos públicos que se obrigam a aplicação da lei se restringem ao Poder Executivo Federal. Vejamos alguns exemplos: os órgãos, são os Ministérios; Autarquias, Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), Banco Central do Brasil (Bacen); Fundações, Universidades Federais; Empresas Públicas, Correios, Caixa Econômica Federal; Sociedades de Economia Mista, Petrobrás, Banco do Brasil.

Quanto ao exposto, a norma determina sobre quem está apto para concorrer às vagas por cota:

Poderão concorrer às vagas reservadas a candidatos negros aqueles que se autodeclararem pretos ou pardos no ato da inscrição no concurso público, conforme o quesito cor ou raça utilizado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE. Parágrafo único. Na hipótese de constatação de declaração falsa, o candidato será eliminado do concurso e, se houver sido nomeado, ficará sujeito à anulação da sua admissão ao serviço ou emprego público, após procedimento administrativo em que lhe sejam assegurados o contraditório e a ampla defesa, sem prejuízo de outras sanções cabíveis (Brasil, 2014, art. 2º).

Esse artigo coloca em discussão a autodeclaração como forma de acesso à ação afirmativa. Esse foi um dos grandes pontos polêmicos e que proporcionou debates quanto à questão de quem é negro ou não no Brasil. O debate público sobre

identidade racial é indissociável para promover políticas públicas que tem em seu bojo discussões sobre as desigualdades, discriminação e racismo que prevalecem na sociedade brasileira. Embora vários estudiosos de diferentes campos afirmem que não há qualquer diferença biológica entre a raça humana, a construção social para o quesito raça é de fundamental importância para o enfrentamento político das questões sociais. Para tanto, a terminologia empregada pelo IBGE para classificação de cor e raça categoriza da seguinte forma: branco, preto, pardo, indígena e amarelo. Os amarelos são descendentes de asiáticos, como japoneses, chineses ou coreanos. Os pretos são descendentes dos africanos e brancos dos europeus. Os pardos são frutos da miscigenação dessas etnias (Agência Brasil, 2022).

O texto da lei aborda também sobre a possibilidade de constatação de declaração falsa. Porém, esta medida não foi suficiente para evitar os diversos casos de fraudes que ocorreram na autodeclaração e no preenchimento das vagas ofertadas. Assim, instrumentos infralegais surgem com objetivo de regulamentar o procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração.

Em 2016, o Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão de Pessoas estabeleceu a Orientação Normativa nº 3, de agosto de 2016, que orientava a aferição da veracidade da autodeclaração prestada por candidatos negros nos concursos. Ela previa uma comissão de verificação, que teria como critério apenas o fenótipo.

Todas as especificidades sobre como deverá funcionar a Comissão de Heteroidentificação no âmbito federal estão contidas na Portaria Normativa nº4, de 6 de abril de 2018, que revoga Orientação Normativa nº 3/2016. Esse instrumento, embora tenha recebido diversas críticas, tem sido capaz de barrar fraudadores que tentam usurpar de um direito alheio.

A partir daí vê-se,

[...] parte-se do pressuposto de que um dos desafios para a efetividade dos programas de ações afirmativas por meio de cotas raciais para a população negra (autodeclarados pretos e pardos) tem sido a construção de estratégias que formulem, consolidem e aperfeiçoem métodos de avaliação e monitoramento para melhor compreender os impactos efetivos da consolidação de programas de ações afirmativas mediante cotas raciais para negros e interferir, assim, positivamente (Souza, 2020, p. 87).

Os candidatos negros concorrerão concomitantemente às vagas reservadas e às vagas destinadas à ampla concorrência, de acordo com a sua classificação no

concurso. Ao fazer a opção por se candidatar por cotas, o candidato negro também concorre pelas vagas da ampla concorrência. Caso atinjam nota suficiente para serem aprovados dentro do número de vagas existentes na ampla concorrência, não disputarão mais nas vagas de Pessoas Pretas ou Pardas (PPP).

Na íntegra, lê-se:

Os candidatos negros concorrerão concomitantemente às vagas reservadas e às vagas destinadas à ampla concorrência, de acordo com a sua classificação no concurso.

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

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

§ 3º Na hipótese de não haver número de candidatos negros aprovados suficiente para ocupar as vagas reservadas, as vagas remanescentes serão revertidas para a ampla concorrência e serão preenchidas pelos demais candidatos aprovados, observada a ordem de classificação (Brasil, 2014, art. 3º).

Os critérios de alternância e proporcionalidade levam em consideração a relação entre o número total de vagas e o número de vagas reservadas para pretos e pardos. Na convocação, será reservado a terceira vaga e havendo mais vagas, ou seja, a cada grupo de 5 vagas convoca-se o cotista.

A nomeação dos candidatos aprovados respeitará os critérios de alternância e proporcionalidade, que consideram a relação entre o número de vagas total e o número de vagas reservadas a candidatos com deficiência e a candidatos negros. (Brasil, 2014, art. 4º).

A responsabilidade de acompanhamento e avaliação anual compete à Secretaria Nacional de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SNPIR) assim como já determinava o Estatuto da Igualdade Racial:

O órgão responsável pela política de promoção da igualdade étnica de que trata o § 1º do art. 49 da Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010, será responsável pelo acompanhamento e avaliação anual do disposto nesta Lei, nos moldes previstos no art. 59 da Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010 (Brasil, 2014, art. 5º).

Tendo em vista que a implementação das ações afirmativas possui caráter transitório (ou seja, temporário), após dez anos, a lei deverá ser reavaliada e revista de acordo com os dados levantados observando, sobretudo, as metas estabelecidas para o alcance da igualdade racial, social e econômica entre brancos e negro.

Assim, temos:

Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação e terá vigência pelo prazo de 10 (dez) anos. Parágrafo único. Esta Lei não se aplicará aos concursos cujos editais já tiverem sido publicados antes de sua entrada em vigor (Brasil, 2014, art. 6º).

A presente lei tem validade até 2024, e, portanto, há um PL encabeçado pelo senador Paulo Paim, do PT do Rio Grande do Sul, que discute nas comissões do Senado sua nova vigência temporária por mais 10 anos, ou seja, até 2034, embora para o senador o argumento seja de que:

a norma só terá alcançado sua eficácia quando o serviço público tiver o mesmo percentual de negros correspondente ao do país. Segundo critérios do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, o IBGE, a população negra brasileira formada por pretos e pardos representa 56% da população. Com dados do Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos, o senador aponta a evolução ocorrida nos últimos 20 anos e a diferença que ainda precisa ser superada (Senado, 2022, não p.).

A efetivação da referida lei ocasionou disputas e questionamentos políticos e judiciais quanto à validade e constitucionalidade da lei 12.990 tensionaram o debate em torno das ações afirmativas. Como aponta Machado, (2020).

Desde a edição dessa Lei, o cenário da reserva de Cotas para negros em concursos foi e vem sendo alvo de muitas críticas, o que fez emergir posicionamentos divergentes dentro do ordenamento jurídico brasileiro, onde juízes e operadores do direito com interpretações conflitantes decidiam contra ou a favor a essas reservas de vagas, gerando insegurança jurídica (Machado, 2020).

Como vimos, a lei 12.990, em 2024, mesmo tendo completado dez anos desde a sua promulgação e embora tenha sido declarada a sua constitucionalidade pelo STF, as críticas, controvérsias e até mesmo as fraudes cometidas por pessoas brancas ao prestarem concursos públicos, permanecem ocorrendo no meio social.

3.3 MODELOS DE ANÁLISE DE POLÍTICAS PÚBLICAS

Não há consenso quanto à definição do conceito de política pública. No entanto, o que se pode dizer é que para o enfrentamento de um problema público é necessário um conjunto de forças. Certamente, a atividade (ação) ou passividade (inação) fazem parte da política pública (Secchi; Coelho; Pires, 2019). Diante da

multidisciplinaridade que há no campo conceitual, Sousa (2006, p.26) resume a “política pública como o campo do conhecimento que busca, ao mesmo tempo, ‘colocar o governo em ação’ e/ou analisar essa ação (variável independente) e, quando necessário, propor mudanças no rumo ou curso dessas ações (variável dependente).

A análise de política pública perpassa pela necessidade de se entender sobre sua classificação, pois a depender do tipo, os interesses se modificam. Assim, quanto à tipologia apresentada por Theodore J. Lowi, existem quatro tipos (Secchi; Coelho; Pires, 2019):

- i. Políticas regulatórias: que estabelecem padrões, regras e serviços como regulação de tráfego aéreo, código de trânsito, lei antitabagismo, entre outros;
- ii. Políticas distributivas: atendem demandas pontuais e promovem benefícios para determinados grupos de atores como incentivos fiscais, construção de escolas, campanhas de vacinação e outros;
- iii. Políticas redistributivas: concedem benefícios concentrados a determinados grupos e geram custos sobre outros grupos de atores. Como exemplo, a política de cotas para as universidades e reforma agrária;
- iv. Políticas constitutivas: políticas que moldam outras políticas, as que definem competências e regras da disputa política, como exemplo, as regras do sistema eleitoral e a distribuição de competências entre poderes.

Em 1956, Harold Lasswell apresentou, pela primeira vez, a expressão análise de política pública o modelo composto por etapas, um modelo cujo processo político é compreendido de uma maneira mais prescritiva e normativa (Jann; Wegrich, 2007).

Ao longo dos anos, diversos autores, contribuíram para o aprofundamento e desenvolvimento no campo de análise de políticas públicas a transformar-se no ponto de partida para a construção de quase todos os novos modelos e quadros teóricos (Araujo; Rodrigues, 2017).

De acordo com Araújo e Rodrigues (2017), diversos autores consideram que há quatro modelos teóricos, os quais são quadros analíticos promissores para compreensão e análise de políticas públicas, são eles: o Modelo Sequencial ou do

Ciclo Político; o Modelo dos Múltiplos Fluxos; o Modelo do Equilíbrio Interrompido e por fim, o Modelo de Coalizões de Defesa.

- i. Sequencial ou do Ciclo Político: permite explorar e investigar o processo das políticas públicas por redução da sua complexidade, analisa o processo em sequências ou etapas, é um processo inacabado que se repete e se reconstrói, um resultado de mudanças induzidas por efeito de feedback das próprias políticas públicas;
- ii. Múltiplos Fluxos: idealizado por John Kingdon, que procura explicar como é que os problemas se transformam em problemas políticos, a partir da convergência de três fluxos de variáveis: a percepção pública dos problemas (fluxo dos problemas), o conhecimento de soluções políticas e técnicas adequadas aos valores dominantes (fluxo das soluções) e as condições de políticas (fluxo da política) (ARAÚJO; RODRIGUES, 2017).
- iii. Equilíbrio Pontuado: desenvolvido por Frank Baumgartner e Bryan Jones, aqui são defendidos que as questões políticas não se transformam automaticamente em problemas políticos, o modelo tem em sua peculiaridade, que os processos políticos são caracterizados por períodos estabilidade e incrementalismo, pontuado ou interrompido, por mudanças de larga escala.
- iv. Coalizões de Defesa ou *Advocacy Coalition Framework* — ACF): proposto por Paul Sabatier e Jenkins-Smith, na década de 1980, se desenvolve numa perspectiva que busca compreender o desenvolvimento do processo político, com o recurso de vários conceitos: a) sistema de crenças (envolve ideias, valores ontológicos e normas, percepções sobre as causas dos problemas e os efeitos e a eficácia das soluções políticas, das instituições e dos recursos mobilizados); b) subsistema político (conjunto de atores como: analistas, grupos de interesse, burocratas, políticos eleitos, acadêmicos, think tanks, investigadores, jornalistas e membros de diferentes níveis do sistema político-administrativo e de governo) e; c) coalizões de defesa (quando estes atores agem e formam redes partilhando do mesmo sistema de crenças dentro de um subsistema, para atingir determinados objetivos políticos).

Nesta pesquisa destacou-se o papel fundamental dos movimentos negros como atores essenciais na implementação de políticas públicas para a população negra. Os atores sociais no papel de auxiliar e pressionar no processo formação de agenda, criação, formulação, implementação e avaliação das políticas públicas. “A participação social deriva de uma concepção de cidadania ativa. [...] se desenvolve em esferas sempre marcadas também por relações de conflito e pode comportar manipulação” (Milani, 2008, p.560).

Para apresentar a importância da lei 12.990, esta dissertação busca discutir a política de cotas para negros nos concursos públicos na perspectiva do ciclo político, sobretudo na fase da implementação. Na visão de Souza (2006), a abordagem do ciclo político enfatiza a definição da agenda enquanto outras vertentes focam nos participantes no processo de decisão. Por sua vez, entende-se que a política de cotas para negros nos concursos públicos incorpora essas duas categorias trazidas pela autora. De um lado, um percurso histórico de atores sociais representado nos vários movimentos negros pressionando governos para pautarem o problema, do outro, os agentes públicos, por exemplo, políticos responsáveis pelo projeto de lei e líderes de governo em negociação no congresso.

3.4 COMENTÁRIOS FINAIS

Secchi (2000) sistematiza o ciclo de políticas públicas nas fases de identificação do problema, da formação da agenda, da formulação de alternativas, tomada de decisão, implementação, avaliação, extinção. O enfoque para esta pesquisa será trabalhado na fase de implementação do ciclo de política.

Para os autores Pülzl e Treib (2007), resumidamente, há três gerações de pesquisa de implementação: a primeira surgiu durante a década de 1970, como uma reação às crescentes preocupações sobre a eficácia de programas de reformas abrangentes; a segunda geração começou a apresentar outras estruturas teóricas e hipóteses, este período foi marcado por debates sobre as abordagens *top-down* (a implementação de políticas começa com uma decisão tomada pelo governo central, ou seja, de cima para baixo) e *bottom-up* (parte da identificação das redes de atores envolvidos na efetiva entrega das políticas) e a terceira geração tentou preencher a lacuna entre as abordagens de cima para baixo e de baixo para cima, incorporando os insights de ambos os campos em seus modelos teóricos (Pülzl; Treib, 2007).

Não há como discorrer sobre processo de implementação da lei 12.990 na UFPR sem a abordagem de outras dimensões quer seja o contexto social da população negra, o panorama político do país, e ainda ter dimensão do problema público a ser resolvido sem fazer uma análise para saber quais outros fatores resultaram à aprovação.

Outro ponto, dentro do ciclo de políticas públicas, a fase do processo de implementação é a materialização de uma conquista, de uma trajetória já descrita aqui. No próximo capítulo, como ocorreu a implementação da lei 12.990, além de uma discussão os servidores que foram afetados diretamente com operacionalização do dispositivo.

5 ESTUDO DE CASO - A LEI 12.990/14 NA UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

O capítulo final tem por objetivo apresentar os principais dados obtidos, sobretudo por meio de pesquisa documental acerca do estudo de caso em análise. No processo de investigação dos dados coletados no quarto capítulo, explora-se todo o método, técnicas e análises no sentido de responder à pergunta orientativa desta pesquisa.

Na primeira seção, os *Procedimentos Metodológicos* consistem nos apontamentos teóricos e metodológicos que embasam a pesquisa, a classificação do tipo de pesquisa, a abordagem, as técnicas e as fontes utilizadas que compõem o escopo do estudo de caso. As etapas de manuseio, organização e análise dos documentos também são explanadas.

A segunda seção, as *Políticas Afirmativas no Contexto da UFPR*, apresenta as ações implantadas há quase vinte anos e mostra o destaque nacional da UFPR como uma das melhores universidades do Brasil. Discute-se também a atuação da instituição no combate ao racismo e à discriminação racial.

A terceira seção apresenta a *Carreira dos Técnico-Administrativos em Educação*, na medida em que eles são sujeitos participantes da pesquisa. Expõe a organização dos cargos, um breve funcionamento do plano de carreira e do desenvolvimento do servidor.

A quarta seção discute *A Concretização da Lei 12.990/2014 na UFPR* e toma como exemplo para demonstração a operacionalização do primeiro edital publicado depois da vigência da norma.

A quinta seção apresenta os resultados do processo de ingresso dos *Servidores Técnico-Administrativos Negros na UFPR*. Apresentam-se os editais publicados no período de quase dez anos da lei 12.990/14 por meio da categorização, manuseio e análise dos dados documentais.

E, por fim, encerra-se o capítulo com os *Resultados, Análise e Discussão* na sexta seção. Neste capítulo são trazidas as investigações realizadas nos documentos e as análises coletadas nas entrevistas, buscando oferecer elementos que possibilitem uma melhor compreensão da realidade dos servidores negros e dos impactos percebidos por eles.

4.1 METODOLOGIA

A metodologia pode ser entendida na visão de Minayo (1996), como um caminho do pensamento exercido por um conjunto de técnicas para a compreensão da realidade. O caminho do conhecimento é carregado de parâmetros uma “articulação entre conteúdos, pensamentos e existência” Minayo (1996, p.16).

O presente estudo caracteriza-se como uma pesquisa de caráter qualitativo, tem em seu processo de investigação uma abordagem que utiliza como estratégia o estudo de caso. Tal modalidade, tem como proposta ser aplicada em diversas áreas do conhecimento e, embora para alguns autores a origem tenha sido no campo da medicina e da psicologia, o estudo de caso ganhou espaço em abordagens de pesquisas qualitativas e quantitativas. Nas áreas das ciências humanas e sociais a modalidade tem como alcance tanto a pesquisa de natureza individual quanto organizacional. Portanto, é possível compreender que por meio deste “[...] procedimento se supõe que se pode adquirir conhecimento do fenômeno estudado a partir da exploração intensa de um único caso” (Ventura, 2007, p. 383). Para Yin (2001, p. 28, 89), o estudo de caso é “mais que um instrumento”, é [...] “uma forma distintiva de investigação empírica”, é uma estratégia de pesquisa que enquanto método abrange benefícios para a coleta e análise de dados. Ademais, o autor coloca que pode ser utilizado, além de outras situações, na administração pública (Yin, 2001).

Em relação ao nível da pesquisa, Gil (2008) tipifica como descritiva, na medida em que ocorre o estudo das características, como idade, sexo, procedência, nível de escolaridade, nível de renda etc. de um grupo.

Quanto aos procedimentos, “toda ciência utiliza inúmeras técnicas na obtenção de seus propósitos” (Lakatos, 2021, p. 66). Na próxima subseção, os procedimentos utilizados para a coleta de dados da pesquisa.

4.1.1 Procedimentos utilizados

Para isso, os procedimentos aqui utilizados para coletar os dados se valeram de técnicas de coleta e análise de documentos e entrevistas. Foram realizadas pesquisa documental enquanto fontes primárias e foram realizadas a pesquisa bibliográfica como fontes secundárias, conforme destacou Lakatos, 2021.

Em síntese, a estratégia de pesquisa que norteou esta investigação, tem característica de estudo de caso único e preocupa-se, na apresentação da proposta, resumidamente, com as seguintes fases: (i) levantamento bibliográfico; (ii) coleta de dados — documentos e (iii) coleta de dados — entrevistas.

i. Primeira fase: Levantamento Bibliográfico

Na revisão de literatura foi utilizada a pesquisa bibliográfica no sentido de identificar e coletar informações embasadas sobre a temática que envolve as relações raciais no Brasil. Pretendeu-se recuperar parte de um conhecimento já acumulado que dialogam com o objeto de estudo. Para pôr em relevo o arcabouço teórico desenhado para fundamentar a pesquisa, Minayo (1996, p.18) considera que “[...] esse conhecimento anterior, construído por outros estudiosos e que lançam luz sobre a questão de nossa pesquisa, é chamado teoria”.

A proposta para a construção dessa teoria é baseada nos levantamentos das principais bases de dados como o portal de periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes), Scientific Electronic Library Online (SciELO) e Scopus que reúnem e disponibilizam os principais periódicos. Realizou-se consultas e triagem de artigos de revistas científicas, em livros do acervo pessoal, da biblioteca física e virtual da UFPR. Nos principais repositórios digitais das universidades e instituições buscou-se dissertações e teses para seleção fontes e referências seguras. Considerando uma pesquisa que envolve uma política pública, foram realizadas consultas em documentos oficiais como as leis, ou seja, na legislação pertinente.

ii. Segunda fase: Coleta de dados — Documentos

A pesquisa documental, enquanto fontes primárias, foram realizados a fim de garantir um complemento à pesquisa bibliográfica;

Para a execução dos procedimentos técnicos quanto geração de dados, foram utilizadas fontes documentais consultadas na Universidade Federal do Paraná localizada no endereço: Praça Santos Andrade, nº 1299 - Centro, Curitiba - Paraná. A Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEPE) por meio da Unidade de Apoio Administrativo do Gabinete indicou Unidade de Recrutamento de Pessoal (URP) para

o processo de coleta e possíveis autorizações para o acesso aos dados relacionados aos editais e admissões dos candidatos negros cotistas nomeados para os diversos cargos na instituição. Embora esses atos administrativos tenham um caráter público, a conversar com a chefia responsável pôde ser feitos esclarecimentos sobre a dinâmica das convocações, as nomeações e o cumprimento do que se estabelece a lei de cotas raciais e outras questões.

O levantamento das informações nas fontes primárias foi realizado nos seguintes documentos: editais de concursos, leis, decretos, atas, resoluções, Diário Oficial da União, informações no site institucional, relatórios e tabelas eletrônicas com dados atualizados de 2023-2024. Toda e qualquer informação levantada sem o devido tratamento são meros dados soltos sem significado relevante. É necessário manejar, ou seja, interpretá-los, trata-los e jogar luz sobre eles, de maneira que tais dados tornem-se válidos e significativos (Gil, 2008).

Para tanto, os resultados apresentados a partir dos dados consultados utilizam-se, para uma melhor compreensão, a exposição de tabelas, quadros e gráficos que sintetizam e põe em evidência as informações obtidas sobre esta pesquisa.

iii. Terceira fase: Coleta de dados — Entrevistas

As pesquisas envolvendo seres humanos na UFPR deve ter o projeto submetido e aprovado pelo Comitê de Ética. Conseqüentemente, antes do avanço para a fase das entrevistas, conforme determina os procedimentos internos e a legislação vigente, esta pesquisa, entre os meses de novembro e dezembro de 2023, foi submetida e apreciada pelo Comitê de Ética em Pesquisa em Ciências Humanas e Sociais (CHS) da UFPR sob o número CAAE n° 75832123.8.0000.0214 e aprovada com o parecer de número 6.559.612 emitido em 06/12/2023. Quanto ao consentimento, todos os participantes confirmaram terem lido o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), enviado previamente via *e-mail* e/ou por meio do *WhatsApp* após, assinado ao final da entrevista.

Os dados documentais, tratados na primeira fase dessa dissertação, junto às entrevistas são técnicas de coleta de dados que contribuem como fontes de evidência de uma pesquisa que utiliza como estratégia o estudo de caso. Ainda, a combinação de técnicas permite uma análise confiável e válida (Yin, 2008).

Para as análises qualitativas desta dissertação, na busca pela compreensão e na possibilidade de poder mensurar o impacto das ações afirmativas, a partir dos relatos dos entrevistados, lançou-se mão nesta na terceira fase da pesquisa, da técnica de coleta de dados por meio da utilização de entrevistas semiestruturadas, tendo em vista que, “as entrevistas, por sua vez, possibilitam ter um contato com a realidade vivida pelos atores sociais” (Gil, 2008, p. 37).

Ademais, para a seleção dos participantes para as entrevistas fez-se necessário utilizar-se do procedimento denominado amostragem por saturação por ser “uma ferramenta conceitual de inequívoca aplicabilidade prática, podendo, a partir de sucessivas análises paralelas à coleta de dados, nortear sua finalização” (Fontanella; Ricas; Turato, 2008, p.25). A definição quanto o momento de finalizar as entrevistas, se deram a partir da observação e análise dos registros do participantes trazer similaridades nos discursos, assim, entende-se que uma quantidade de dez participantes seria o necessário para a coleta de dados.

Na pesquisa qualitativa proposta neste trabalho, para a seleção dos participantes para as entrevistas fez-se necessário utilizar-se do procedimento denominado amostragem por saturação. Segundo consiste em “é uma ferramenta conceitual de inequívoca aplicabilidade prática, podendo, a partir de sucessivas análises paralelas à coleta de dados, nortear sua finalização”. A definição quanto o momento de finalizar as entrevistas, se deram a partir da observação e análise dos registros do participantes trazer similaridades nos discursos, assim, entende-se que uma quantidade de dez participantes seria o necessário para a coleta de dados.

As entrevistas foram agendadas e realizadas entre os meses de março e abril de 2024. Da lista disponível de 153 servidores cotistas, fez-se contato com dezessete (17) servidores via *e-mail* institucional desses, dez (10) se dispuseram colaborar com a pesquisa de forma totalmente voluntária. Quanto aos participantes, são servidores que representam a categoria de Técnicos-Administrativos em Educação que entraram na UFPR por meio da lei de cotas raciais. Nesta etapa, buscou-se compreender os impactos e mudanças sociais que foram produzidas por uma política pública na vida de pessoas pertencentes a este grupo. Os resultados que podem ser alcançados, se relacionam com conquistas concretas, quanto estas mudam a vida das pessoas envolvidas. Poder mensurar isto, pode ser uma ação reflexiva no intuito de buscar evidências para identificar se uma iniciativa, como as ações afirmativas, tem alcançado as transformações sociais que estabeleceu como objetivos centrais.

Quanto ao planejamento das questões para a coleta de informações junto aos participantes, o roteiro para a entrevista semiestruturada foi formulado em duas categorias: na primeira categoria, perguntas mais básicas e fechadas com objetivo de identificar o perfil dos participantes. A segunda categoria as perguntas têm caráter mais aberto e consistem em investigar os possíveis impactos da ação afirmativa percebidos pelos participantes.

As entrevistas foram realizadas individualmente e presencialmente nos locais de trabalho de cada servidor, e por motivos pessoais dos participantes, duas foram realizadas pela plataforma *Teams*. As entrevistas feitas no local de trabalho favoreceram conhecer o local de trabalho do servidor e um ter contato direto com o participante. Tanto os respondentes do presencial quanto os que participaram de maneira remota, demonstraram satisfação e entusiasmo em participar da pesquisa. Antes do início da entrevista, fez-se alguns esclarecimentos, reiterou-se alguns pontos do TCLE quanto a gravação, possível desconforto e se a entrevista de fato poderia ser feita naquele momento. O tempo total gasto para a realização das entrevistas foram 11h:07min, tempo médio duraram em torno de 01h:06min. O tempo máximo foi de 01h:45min e tempo mínimo de 00h:42min.

Após coleta de todo material e depois da escuta de todos os registros orais, as gravações foram transcritas na íntegra e as respostas foram categorizadas, tabuladas e analisadas. Uma vez que se trata de uma pesquisa qualitativa, buscou-se o método de análise de conteúdo para a obtenção dos resultados.

A análise de conteúdo é um tipo de técnica de análise das comunicações, que busca analisar o que foi dito nas entrevistas ou observado pelo pesquisador

4.1.2 Perfil dos participantes

Em relação ao perfil dos participantes, a Tabela 1 apresenta algumas informações preliminares acerca da faixa etária, gênero, classe do cargo entre outras. Todos os entrevistados são lotados em setores/unidades de Curitiba. Dos dez (10) respondentes, sete (7) se identificam como mulheres cisgênero e três (3) são homens cis. A pergunta feita sobre identidade de gênero do participante busca abranger, para além da visão binária do masculino e feminino, outras identidades e, de certa forma, ser mais inclusiva.

Em relação a faixa etária, a média de idade é de 41,6 anos, o respondente com maior idade possui 49 anos e o de menor idade, 27 anos. O nível de escolaridade/titulação, seis têm especialização, dois são mestres e apenas dois participantes possuem graduação. Quanto ao interesse, para quem não tem, se desejam fazer alguma pós-graduação, quatro respondentes disseram não interessados em fazer uma pós-graduação, no entanto, seis disseram que pretendem entrar em algum programa de mestrado ou doutorado. Dos seis respondentes que afirmaram interesse, dois já iniciaram um mestrado em 2024 e dois fazem doutorado. O nível do cargo ocupado pelos participante se equiparam, cinco são cargos de classificação de nível médio e os outros cinco são do nível superior. Embora os participantes estejam enquadrados nos cargos que exigem o mínimo o nível médio, todos os dez respondentes possuem no mínimo a graduação em diversas áreas.

TABELA 1 - PERFIL DOS PARTICIPANTES DA PESQUISA

Quantidade	Indivíduos 10		
Identidade de Gênero	Homem Cis 3		Mulher Cis 7
Faixa Etária	Média de Idade 41,6 anos	Idade Máxima 49 anos	Idade Mínima 27 anos
Escolaridade/Titulação	Graduação 2	Especialização 6	Mestrado 2
Faz Pós-graduação	Mestrado 2		Doutorado 2
Identificação de Raça/Cor	Preto(a) 7		Pardo(a) 3
Classificação do Cargo	D - Médio 5		E - Superior 5
Tempo na UFPR	Tempo médio 5,5 anos	Servidor Antigo 2017	Servidor Recente 2023

FONTE: A autora, (2024).

Outra questão abordada nas entrevistas refere-se a identificação de raça/cor. sete respondentes se declaram como pessoas pretas e três se veem como pardas. Essa pergunta foi feita com base na classificação atual empregada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) para identificar grupos raciais. Vale “lembrar que o propósito da classificação racial não é estabelecer com precisão um

tipo 'biológico', mas se aproximar de uma caracterização sociocultural local" (IPEA, 2003, p. 23). Dados recentes do IBGE apontam 55,5% da população se identifica como preta ou parda, ou seja, um mudança no perfil racial. São 20,7 milhões de pretos (10,2%) e 92,1 milhões de pardo (45,3%). Essa é a primeira vez desde 1872 que os pardos superam a quantidade 88,3 milhões de brancos (43,5%). Além da mudança quantitativa, outros fenômenos explicam a mudança, como o de pertencimento racial em relação à negritude (Agência Brasil, 2023).

Quanto ao tempo de trabalho na instituição aqui estudada, verificou-se que a média é de 5,5 anos, O respondente que ingressou na UFPR, mais recentemente, é de 2023 e em 2017 o mais antigo. Essa questão sobre o tempo de trabalho permitiu coletar dados nas entrevistas sobre as diferentes visões dos participante para com a instituição quanto às questões raciais e outras informações.

Para a análise das entrevistas, utilizou-se a teoria de análise de conteúdo difundida por Laurence Bardin. Quanto ao método a autora aborda as fases de organização da análise, a codificação, a categorização, a inferência e o tratamento informático. A organização da análise refere-se ao processo de estruturação e planejamento da análise dos dados coletados. A categorização tem como intuito agrupar o material em unidades significativas que facilitem a compreensão e interpretação dos padrões emergentes (Bardin, 1977).

Para Sampaio e Lycarião (2021), as "categorias são elementos que nos dão meios para descrever o fenômeno sobre investigação, aumentando o conhecimento e gerando conhecimento."

Durante esta etapa, buscou-se, sobretudo uma análise descritiva, tabulando os dados para identificar padrões e associações significativas de acordo com os objetivos da pesquisa. Utilizou-se das fases da organização da análise e a categorização a partir dos relatos dos respondentes, as temáticas que dialogam com o referencial teórico da pesquisa.

4.2 POLÍTICAS AFIRMATIVAS NO CONTEXTO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

A Universidade Federal do Paraná, possui sede em Curitiba, no estado do Paraná, foi fundada em 19 de dezembro de 1912. Antes, como Universidade do Paraná, é a mais antiga do Brasil. Ao ser federalizada em 1950, "torna-se uma

instituição pública, oferecendo ensino gratuito e garantindo sua consolidação e expansão” (UFPR, sem data). Trata-se de uma autarquia federal, ou seja, no âmbito da Administração Pública, é uma entidade descentralizada que possui recursos próprios, mas é fiscalizada pelo governo federal. Tem regime especial o que garante autonomia nas áreas administrativa, financeira, didática e disciplinar. Atualmente, a UFPR conta com os *campi* em seis cidades do estado: Curitiba, Pontal do Paraná, Matinhos, Jandaia do Sul, Toledo e Palotina (UFPR, 2022). A comunidade acadêmica é composta por 5.921 servidores, técnico administrativos são 3.187 e docentes, 2.734 distribuídos em cerca de 30 setores/unidades. Ainda, mais de 38 mil discentes de graduação e pós-graduação (UFPR, 2023), além de 1.048 profissionais terceirizados (UFPR, 2024).

Das universidades federais espalhadas pelo Brasil, a UFPR se destaca por ser uma das melhores universidades do país. O “*Webometrics Ranking of World Universities*” (WRU), também conhecido como *Ranking Web of Universities* (RWU), avaliou o desempenho das instituições de ensino superior em mais de 200 países e divulgou a classificação das universidades. A UFPR, na América Latina em 2023 conquistou o 13º lugar. No Brasil, está em 7º lugar entre as universidades melhores do país. As colocações conquistadas ano a ano pela UFPR “reforça[m] o compromisso da universidade com a excelência acadêmica e o destaque tanto no cenário brasileiro como mundial” (UFPR, 2024). O reitor, Ricardo Marcelo, considera “[...] que esse sucesso só é possível com o trabalho e dedicação de cada um dos técnicos, docentes e alunos. Por isso meu agradecimento a toda a comunidade da UFPR” (UFPR, 2024).

Além do destaque nacional como uma das melhores universidades, a UFPR foi uma das pioneiras quando o assunto é ação afirmativa. Antes mesmo dos instrumentos jurídicos que trouxeram obrigatoriedade, como a lei de cotas raciais nas universidades e no serviço público entrarem em vigor, a UFPR adotava políticas afirmativas em seus processos seletivos para a graduação. De acordo com a UFPR (2018), os trâmites “para implantação das cotas, [...] começaram durante o segundo semestre de 2003. A aprovação da política pelo Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão - CEPE veio em 2004 e passou a valer em 2005”. Alguns dos indivíduos que responderam a esta pesquisa relataram as suas experiências enquanto cotistas de graduação nas primeira turmas de ingressantes na UFPR. Diante daquilo que era novo, relatos de enfrentamento pelos servidores, então acadêmicos, do racismo e o discurso elitista que sofriam de alguns professores e alunos brancos.

Ainda sobre a temática racial, um pouco mais tarde a UFPR instituiu a Superintendência de Inclusão, Políticas Afirmativas e Diversidade – SIPAD, criada em 2017, tem como missão não só atender aos interesses das ações afirmativas de recorte racial, mas “propor, fortalecer e concretizar políticas de promoção de igualdade e de defesa dos direitos humanos” (UFPR/SIPAD, 2021). A unidade atua no fortalecimento e desenvolvimento no campo de atendimento de diversas minorias, algumas delas como: Pessoas com Deficiência - PCD's, indígenas, migrantes, LGBTQIA+, quilombolas “entre outros grupos histórica e socialmente subalternizados, no âmbito acadêmico, pedagógico e institucional da comunidade da UFPR” (UFPR/COPLAD, art. 2º).

O trabalho da SIPAD com as políticas afirmativas para negros se estende para além da graduação. Na pós-graduação acompanha e orienta ações afirmativas nos cursos de mestrado e doutorado para pessoas negras. Possui políticas de orientação para o desenvolvimento de ações afirmativas e de inclusão envolvendo de forma transversal diversos setores e pró-reitorias (UFPR/PROPLAN, 2022). Ademais criação da SIPAD permite com que TAE's pretos e pardos sejam beneficiados, uma vez que fazem parte da comunidade acadêmica, no que se refere acesso à informação, letramento racial, acolhimento, entre outras abordagens.

Portanto, há de se reconhecer os esforços da SIPAD na promoção de eventos, ações e cursos que atuam como instrumentos no combate ao racismo e à discriminação racial no ambiente acadêmico. O Regimento da SIPAD no artigo 9º, inciso XIII, tem como atribuição “promover ações educativas de combate ao racismo, ao preconceito, à discriminação, à violência de gênero e de orientação sexual no ambiente universitário” (UFPR, 2021, art.9º, XIII). Atualmente tem como superintendente, o professor Paulo Vinícius Baptista da Silva. Foi empossado em 2018, entrou com objetivo de “pensar e implementar políticas que promovam a inclusão e a diversidade em nível institucional na universidade”. O professor Paulo Baptista salientou “[...] a necessidade de que a instituição mantenha a linha de frente da busca por equidade” (UFPR, 2018, não p.).

Outras iniciativas promovidas pela SIPAD, merecem destaque como projeto Formação Pré-acadêmica Afirmção na Pós UFPR (Pré-Pós), esse projeto encabeçado pelo Núcleo de Estudos Afro-brasileiros (NEAB-UFPR), oferta desde 2013 um Curso de Formação para a Pós-graduação que objetiva “preparar candidatos e candidatas para participação em processos seletivos para programas de pós-

graduação *stricto sensu*, em nível de mestrado e doutorado, no Brasil” (UFPR/NEAB, 2013, não p.). Várias minorias, sobretudo candidatos negros já passaram pelos cursos, “palestras e tutoria de suporte que auxilia na preparação de projeto de pesquisa para concorrer em processos seletivos de Programas de Pós-graduação no país” (UFPR/NEAB, 2013, não p.).

Importante pontuar a atuação da SIPAD juntamente com o Núcleo de Concursos (NC) da UFPR na realização de bancas de validação dos Termos de Autodeclaração dos candidatos que concorrem às vagas de cotistas tanto dos vestibulares quanto dos concursos públicos internos e externos. As bancas de heteroidentificação têm fundamental importância no sentido de que a aplicação tanto da lei 12.990/14 quanto da lei nº 12.711/12 — que dispõe sobre o ingresso nas universidades federais (BRASIL, 2012) —, seja concedida a quem de fato tem direito. Essa iniciativa conta com a participação de servidores, docentes e membros do movimento negro que são submetidos a uma capacitação sobre os procedimentos das comissões. As bancas são compostas por 3 avaliadores e necessariamente devem ser formadas com pluralismo e “intenção de atender ao ideal de diversidade de gênero, cor e naturalidade” (UFPR, 2018, não p.). As bancas em concursos públicos federais são obrigatórias, com determinação da Orientação Normativa n.º 3/16.

A pesquisadora teve a oportunidade de participar de bancas de heteroidentificação como avaliadora. Uma experiência recompensante dado que, ao colaborar atua-se como parte da operacionalização da lei.

Por tudo que foi apresentado, o contexto histórico da instituição, a excelência acadêmica e a atuação nas políticas de ações afirmativas ratificam ainda mais a escolha por falar desta instituição centenária, na qual o contexto pessoal, decerto, é atravessado.

Por fim, para justificar a escolha da UFPR, não há pesquisas dessa temática envolvendo os servidores técnico-administrativos nem no Programa de Pós-graduação, tampouco em outros programas da universidade. É um tema que demanda no meio acadêmico e que possui uma relevância prática tendo em vista o encerramento da vigência da lei 12.990 em 09 de junho de 2024 e o encaminhamento do projeto (PL 1.958/2021) que amplia e prorroga por mais tempo a lei em questão. O PL prorroga por 25 anos e amplia para 30% a reserva de vagas em concursos públicos para negros com autoria do Senador Paulo Paim Brasil (Agência Senado, 2022).

4.3 A CARREIRA DO TÉCNICO-ADMINISTRATIVO EM EDUCAÇÃO

A carreira dos técnico-administrativos em educação (TAEs) é regulamentada pela Lei 11.091/2005, que estruturou o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE). Os cargos são organizados em 5 (cinco) níveis de classificação (A, B, C, D e E), com 4 (quatro) níveis de capacitação (I, II, III e IV) cada. Nível de capacitação é a “posição do servidor na Matriz Hierárquica dos Padrões de Vencimento em decorrência da capacitação profissional para o exercício das atividades do cargo ocupado, realizada após o ingresso” (Brasil, 2005, art. 5º). As informações apresentadas a seguir referem-se aos cargos C, D e E ainda ativos na UFPR.

A regra para ingresso aos cargos efetivos na UFPR, como em toda a Administração Pública Federal, é através de concurso público para provimento de vagas, conforme estabelece a Constituição Federal:

a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração (CF, 1988, art. 37, II).

O desenvolvimento na carreira do servidor TAE pode ser realizado também por meio de três modalidade de progressão: progressão por capacitação profissional, incentivo à qualificação e progressão por mérito profissional. Todas essas modalidades são regulamentadas por lei e permitem ascensão na carreira.

A progressão por capacitação refere-se à mudança de nível de capacitação, no mesmo cargo e nível de classificação, sendo concedida ao servidor que apresentar cursos de capacitação realizados após a data de início do efetivo exercício no cargo, compatível com o cargo ocupado, o ambiente organizacional e a carga horária mínima exigida, respeitado o interstício de 18 (dezoito) meses, conforme Tabela 2.

TABELA 2 - PROGRESSÃO POR CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL

Nível de Capacitação	Nível de Classificação	C	D	E
I		Exigência mínima do Cargo		
II	Carga horária de Capacitação	60 horas	90 horas	120 horas
III		90 horas	120 horas	150 horas
IV		120 horas	150 horas	Aperfeiçoamento ou curso de capacitação igual

FONTE: A Autora. Adaptada de BRASIL, (2012, ANEXO XVI).

Observa-se que para cada classe de cargo, o servidor cumprirá determinado número de horas para progressão por capacitação.

Quanto ao plano de carreira para o técnico-administrativo a lei estabelece um incentivo para quem possui educação formal superior a exigida para o cargo de que é titular. O incentivo à qualificação é pago em percentuais que variam entre 5% e 75%, são calculados sobre o padrão de vencimento percebido pelo servidor. A Tabela 3 apresenta percentuais máximos e mínimos e dependerão da área de conhecimento e se tem relação direta ou indireta ao ambiente organizacional de atuação do servidor (UFPR/PROGEPE, 2022).

TABELA 3 - PERCENTUAIS DE INCENTIVO À QUALIFICAÇÃO

Nível de escolaridade formal superior ao previsto para o exercício do cargo (curso reconhecido pelo MEC)	Área de conhecimento com relação direta	Área de conhecimento com relação indireta
Ensino fundamental completo	10%	-
Ensino médio completo	15%	-
Ensino médio profissionalizante ou ensino médio com curso técnico completo	20%	10%
Curso de graduação completo	25%	15%
Especialização, com carga horária igual ou superior a 360h	30%	20%
Mestrado	52%	35%
Doutorado	75%	50%

FONTE: BRASIL, (2012, ANEXO IV).

De certa forma, o incentivo à qualificação oferece não só ganhos financeiros, mas possibilita à busca por melhorar o nível educacional do servidor. Em falas identificadas nas entrevistas, a maioria dos respondentes aumentaram sua

escolaridade e/ou sua titulação por estarem em um ambiente em isso é possível, ou seja, em um cargo público.

Ainda, a UFPR conta com o Programa de Incentivo à Qualificação (PIQ) que é disciplinado pela Resolução nº 11/COPLAD/UFPR, de 17 de abril de 2012, e tem como finalidade incentivar o desenvolvimento dos servidores da carreira de Técnico-Administrativo em Educação da universidade. Objetiva-se a melhoria no desempenho das funções e das competências necessárias à consecução dos objetivos institucionais. O benefício consiste em auxílio financeiro na forma de reembolso do valor da mensalidade cobrado pelo estabelecimento que pode variar entre 50% e 100% para mestrado e doutorado. São estabelecidos critérios de seleção previstos em edital para a inscrição no programa quanto o desempenho do candidato (UFPR/PROGEPE, 2022).

Por fim, a progressão por mérito profissional trata-se da mudança no padrão de vencimento que vai do 1 ao 16, dentro de cada uma das classes. Ocorre a cada 18 meses de efetivo exercício, para isso, o servidor deve apresentar resultado fixado em programa de avaliação de desempenho (UFPR/PROGEPE, 2014). Na UFPR, anualmente, é disponibilizado a Avaliação de Desempenho para todos os servidores técnico-administrativos ativos detentores ou não de cargo de chefia para que façam a avaliação. É um instrumento gerencial que permite mensurar os resultados obtidos pelo servidor e pela equipe de trabalho, com a finalidade de subsidiar a política de desenvolvimento institucional e dos servidores com reflexos no padrão de vencimento (UFPR, 2024).

No que se refere ao quadro funcional, a UFPR possui 3.249 técnico-administrativos ativos (UFPR/PROGEPE, 2024). Na Tabela 4, é possível verificar a distribuição dos servidores por raça/cor. Entre 131 pessoas pretas e 419 pessoas pardas, totalizam 550 ou seja, 17% em relação ao total de TAE's que trabalham na instituição. Por se tratar de dados sensíveis, a unidade responsável por divulgar as informações contidas na Tabela 4, não abre acesso aos dados para saber sobre TAE's negros que compunha o quadro funcional antes da lei 12.990. Esse número pode conter servidores negros que ingressarem na instituição e não optaram pela lei de cotas e, evidentemente os servidores que ingressaram antes da lei. O que se pode afirmar, segundo dados trabalhados na próxima seção 4.4, é que desses 550 servidores TAE's, 153 servidores entraram na UFPR, entre o período de 2014 a 2023, por meio da lei 12.990.

TABELA 4 - TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS POR COR OU RAÇA

Raça/cor	Técnicos	Percentual (%)
Amarela	89	2,74
Branca	2.607	80,24
Indígena	1	0,03
Não informado	2	0,06
Parda	419	12,90
Preta	131	4,03
Total	3249	100

FONTE: A Autora, adaptado de UFPR/Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (2024).

4.4 A IMPLEMENTAÇÃO DA LEI 12.990/2014 NA UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

Em 9 de junho de 2014, a lei 12.990 foi instituída e a partir de 10 de junho entrava em vigor. Os primeiros editais publicadas pela UFPR, nº412, nº 413 e nº 414, em setembro de 2014 em cumprimento da lei traziam a previsão de vagas destinadas à pessoas pretas e pardas. A título de exemplificação, uma análise em detalhe do edital nº 412/14. Conforme Tabela 5, para cada cargo (cargos de níveis superior E, médio D e fundamental C) foi disponibilizado 1 vaga na concorrência geral. Na abertura do edital não havia vagas disponíveis para pessoas com deficiência, tampouco para candidatos negros. Sobre isso, a unidade responsável informou: “ao publicarmos apenas 1 vaga no edital, nem sempre quer dizer que só existe 1 vaga. Porque, uma vez publicadas geram obrigatoriedade de convocar todos os candidatos aprovados dentro do número de vagas”. Isto posto, a aplicação das cotas é feita após a finalização do concurso público. Sobre tema, há uma jurisprudência do STF com a seguinte decisão:

[...] Uma vez publicado o edital do concurso com número específico de vagas, o ato da Administração que declara os candidatos aprovados no certame cria um dever de nomeação para a própria Administração e, portanto, um direito à nomeação titularizado pelo candidato aprovado dentro desse número de vagas (STF, 2011).

TABELA 5 - DISTRIBUIÇÃO DAS VAGAS POR CARGO DO EDITAL Nº 412 /2014

Cargo	Código	Nível de Classificação	Nº de vagas geral	Nº de vagas concorrência geral	Nº de vagas PCD	Nº de vagas para negros
Auditor	101	E	1	1	0	0
Museólogo	102	E	1	1	0	0
Contador	103	E	1	1	0	0
Téc. Lab. Análises Clínicas	201	D	1	1	0	0
Téc. Lab./ Biologia	202	D	1	1	0	0
Téc. Tecnologia da Informação	203	D	1	1	0	0
Auxiliar de Biblioteca	301	C	1	1	0	0
Total			7	7	0	0

FONTE: UFPR/Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (2014).

Com o número de vaga restrita a apenas 1, a ocorrência de novas vagas dentro da validade do concurso permitiria a entrada de candidatos negros que eventualmente tenham tido sua inscrição homologada e a classificação, dentro das vagas ofertadas, no resultado final do concurso. O edital nº 412 /2014 no item 4.4, quanto em outros da instituição, informam:

Se, durante o período de validade deste Concurso, forem liberadas novas vagas, cujo quantitativo atinja 03 (três) ou mais vagas para algum dos cargos deste Edital, será aplicado o percentual de 20% (vinte por cento) do total das vagas para candidatos negros, cumprindo o que estabelece a Lei nº 12.990, de 09/06/2014, publicada em D.O.U. em 10/06/2014 (UFPR/PROGEPE, 2014, p.4).

Esta previsibilidade de novas vagas depende da validade do concurso que nas disposições finais do edital no item 17.9 dispõe:

[...] será válido por um ano a contar da data de homologação, podendo ser prorrogado por mais um ano, nos termos do inciso III do art. 37 da Constituição Federal, art. 12 da Lei nº 8.112 de 11/12/90 e art. 12 da Portaria nº 450 de 06/11/02 (UFPR/PROGEPE, 2014, p.11).

Na Tabela 6, estão dispostos os dados do resultado final do concurso do edital nº 412/14 com a quantidade de classificados das listas dos candidatos da ampla concorrência e os candidatos que se inscreveram pelas reserva de cotas para negros. A classificação além das vaga ofertadas é somente uma expectativa de nomeação. O edital nº 412/14 item 17.3 esclarece:

A classificação, além das vagas ofertadas no presente Concurso Público, não assegura ao candidato o direito de ingresso automático no quadro de servidores, mas apenas a expectativa de ser nomeado, seguindo a rigorosa

ordem classificatória, sendo que a nomeação fica condicionada à observância das disposições legais pertinentes e, sobretudo, ao interesse e conveniência da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da Universidade Federal do Paraná (UFPR/PROGEPE, 2014, p.11).

TABELA 6 - CLASSIFICADOS DA AMPLA CONCORRÊNCIA E COTISTAS EDITAL nº 412/14

Tipo de Vaga	Auxiliar de Biblioteca	Téc. Tecnologia Informação	Téc. Lab. Biologia	Téc. Lab. A. Clínicas	Contador	Museólogo	Auditor	Total
Ampla Concorrência	217	19	32	28	51	9	71	427
Cotas	10	0	1	1	3	3	3	21
Percentual	5%	0%	3%	4%	6%	33%	4%	5%

FONTE: A autora, (2024). Adaptado de UFPR/PROGEPE (2014).

Depois da homologação do resultado final e a publicação no Diário Oficial da União (DOU), a relação dos candidatos aprovados e classificados para os cargos é divulgada (UFPR/PROGEPE, 2014). A diferença entre o número de candidatos da ampla concorrência e os candidatos cotistas é grande. Alguns fatores podem contribuir para a baixa adesão de candidatos negros nos certames:

- i. uma percepção de quem concorre pelo sistema de cotas podem ser vistos como “inferiores”;
- ii. no momento da publicação do edital, não há número de vagas específicas para negros o que desestimula o candidato por pensar que não haverá mais vagas ao longo da validade do concurso;
- iii. a preferência de alguns candidatos, por achar mais vantajoso, opta em concorrer pela ampla concorrência por ter mais vagas publicadas no edital.

Na coleta de dados das entrevistas esses relatos apareceram entre os respondentes que no primeiro momento, tiveram essas percepções. Percebe-se também que em alguns casos trata-se de desconhecimento do que diz a lei e a leitura minuciosa do edital.

De maneira geral, o concurso do edital nº 412/14 mostrou alguma dificuldade no acesso de candidatos negros às vagas, sobretudo as vagas de maior escolaridade. A Tabela 6 aponta que na totalização das vagas de todos os cargos, o percentual de classificação de candidatos pretos e pardos foi de 5%. Para a vaga de Técnico em Tecnologia da Informação, um cargo de nível médio/técnico

profissionalizante, sequer teve candidato inscrito. Para as demais vagas não passam de 21 concorrentes. Esses dados, de certa forma refletem a desigualdade estruturante entre brancos e negros na sociedade brasileira no acesso de negros à educação formal.

A Tabela 7 apresenta os candidatos que foram convocados a despeito de no edital não ter nenhuma vaga para pretos e pardos. Durante o período de validade do concurso, 7 candidatos negros tomaram posse do cargo público.

TABELA 7 - CANDIDATOS NEGROS CONVOCADOS PARA NOMEAÇÃO - EDITAL nº 412/14

Código	Cargo	Vagas previstas para a cota no edital nº 412/14	Vagas ocupadas por candidatos negros
101	Auditor	0	2
102	Museólogo	0	1
103	Contador	0	1
201	Técnico Lab./Análises Clínicas	0	1
202	Técnico Lab./Biologia	0	1
301	Auxiliar De Biblioteca	0	1
Total		0	7

FONTE: A autora, (2024). Adaptado de UFPR/PROGEPE (2014).

Embora a baixa adesão e não oferta de vagas disponibilizada no lançamento do edital nº 412/14, houve entrada de alguns candidatos negros neste certame. No prazo de validade do concurso, seguindo o critério de “liberadas novas vagas, cujo quantitativo atinja 03 (três) ou mais vagas para algum dos cargos deste Edital, será aplicado o percentual de 20% do total das vagas para candidatos negros” (UFPR/PROGEPE, 2014, p.4).

A Tabela 8, novamente apresenta a quantidade de candidatos negros que foram convocados para nomeação nas vagas surgidas durante a validade do concurso em relação a quantidade de candidatos da ampla concorrência.

Segundo dados publicados na página oficial da UFPR, as nomeações dos servidores técnico-administrativos negros referente ao edital nº 412/14 foi na ordem de classificação. O percentual de 19% está abaixo dos 20% exigidos pela lei 12.990. Esse dado pode ter relação ao baixo número de inscritos e classificados em alguns cargos.

TABELA 8 - CANDIDATOS CONVOCADOS Nº EDITAL 412/14

Vagas	Ampla Concorrência	Pretos e Pardos	Total
Auditor	2	2	4
Museólogo	2	1	3
Contador	11	1	12
Técnico de Laboratório/Análises Clínicas	7	1	8
Técnico de Laboratório/Biologia	6	1	7
Auxiliar de Biblioteca	8	1	9
Total	36	7	43
Reserva de vagas	19%		

FONTE: A autora, (2024). Adaptado de UFPR/PROGEPE (2014).

Portanto, este foi um dos primeiros concursos públicos realizado pela UFPR com a previsão de vagas destinadas para negros após a entrada em vigor da lei 12.990/14. Mostrou-se não atendimento à exigência da lei.

Não só na UFPR, mas também em outras instituições, vê-se que as lacunas no processo de implementação da Lei 12.990/14, dentro dos certames públicos, para que atendam às exigências previstas na lei, são explicadas por Arruda, Bulhões e Santos (2022) como mecanismos que impedem o acesso de pessoas negras. Para isso, os autores elencam quatro fatores:

- i) segmentação de vagas: ocorre quando no mesmo edital, há distintos cargos/áreas com uma ou duas vagas com pré-requisitos similares no que tange à área de formação dos potenciais candidatos;
- ii) não previsão de convocação posterior de cotistas: ocorre quando não se operacionaliza a convocação de pessoas negras cotistas em vagas excedentes, uma vez que para esses cargos/áreas não se realizam os procedimentos técnicos (dentre os quais estão as bancas de heteroidentificação) para a elaboração de uma lista de cotistas negros/as aptos/as a ocuparem tais vagas excedentes que surgem ao longo da validade do concurso;
- iii) carência de um padrão para as convocações: inexistência de uma ordem padronizada para as convocações de candidatos/as aprovados/as em

certos concursos públicos, isso ocorre tanto na ampla concorrência, quanto na vagas reservadas pelo critério racial;

- iv) necessidade de maior conhecimento quanto à Lei n. 12.990/2014: é notório o desconhecimento, por parte de vários segmentos da sociedade brasileira, quanto aos propósitos e às características das cotas raciais em concursos. Há crença de que concorrer a uma das vagas reservadas pelo critério racial implica a exclusão da possibilidade de também concorrer às vagas da ampla concorrência.

Tais fatores apresentados demonstram a necessidade de intenso acompanhamento da Secretaria Nacional de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SNPIR) que tem a responsabilidade de fazer o acompanhamento e avaliação anual das políticas de cotas raciais no serviço público federal (Enap, 2021), para evitar o não cumprimento da reserva de 20% das vagas para negros nos concursos público submetidos à da lei 12.990/14.

Na próxima seção serão apresentados os dados relacionados aos servidores negros que ingressaram na universidade ao longo desses quase 10 anos de vigência da norma.

4.5 RESULTADOS, ANÁLISE E DISCUSSÃO

4.5.1 Resultados — análise documental

O processo de implementação da lei 12.990/14 na UFPR, no recorte em que se propõe esta dissertação, demonstra que nestes quase 10 anos foi possível traçar um panorama de como se deu o ingresso dos TAE's negros na universidade.

O tratamento dos dados realizados nos documentos disponibilizados pela instituição e por consulta própria foram capazes de demonstrar onde estão esses servidores, quantos são, em que posição estão, quanto ganham, entre outras características.

A responsabilidade quanto ao uso das informações consultadas para esta pesquisa está pautada no que diz a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), n° 13.709/2018, que dispõe “proteger os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e a livre formação da personalidade de cada indivíduo sejam eles por meio físico ou digital”. Um dos princípios preconizados no Art. 6º, inciso IX, a qual

estabelece a “não discriminação: impossibilidade de realização do tratamento para fins discriminatórios ilícitos ou abusivos” (Brasil, 2018). Desta forma, está garantido o sigilo quanto os possíveis constrangimentos e identificações pessoais dos servidores cotistas.

Solicitamos _a unidade responsável relatórios com informação de raça/cor de todos os TAE's e nos foi negado com base na LGPD - Proteção de Dados Pessoais por se tratar de dados sensíveis. Por conta disse, não foi possível fazer comparativos entre negros e brancos da UFPR.

À medida que os resultados forem dispostos com o auxílio de tabelas, gráficos e quadros, as análises dos documentos serão apresentadas na sequência buscando facilitar o entendimento. A apresentação está dividida em duas partes: na primeira parte expõe-se o número geral de servidores que ingressaram na UFPR e na segunda parte o recorte dos TAE's negros ativos.

No período entre 2014 e 2023, foram realizados diversos concursos públicos federais para provimento de cargos para técnico-administrativo na universidade. Com a vigência da lei de cotas, a partir de 09 de junho de 2014, os editais abertos traziam em sua redação a aplicação do sistema de cotas raciais.

TABELA 9 - CANDIDATOS NEGROS CONVOCADOS PARA NOMEAÇÃO

Item	Edital	Quantidade
1	412/14	6
2	413/14	1
3	323/15	22
4	324/15	1
5	340/16	18
6	171/16	5
7	172/16	3
8	175/16	7
9	112/18	3
10	036/18	39
11	369/18	6
12	233/19	21
13	094/22	2
14	099/23	19
Total		153

FONTE: A autora, (2024). Adaptado de UFPR/PROGEPE, (2014).

Na tabela 9, quatorze editais foram publicados e durante a validade de cada certame, 153 servidores negros foram convocados e nomeados para seus respectivos cargos. Em 2018, em três editais publicados e dentro de seus respectivos prazos de

validade, apresentam o maior número com 48 servidores negros entraram na UFPR. Nota-se que nos anos de 2020 e 2021 não houve ocorrência de editais. Vale lembrar, no período mais crítico de isolamento social em decorrência da pandemia de COVID19 serviços públicos foram afetados.

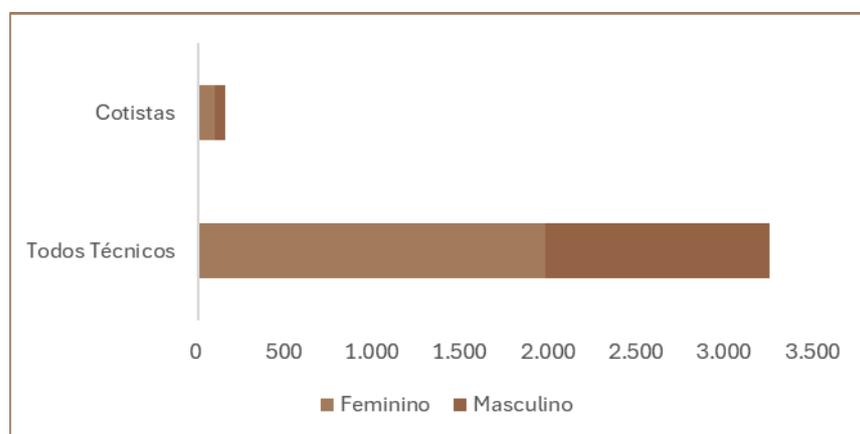
Ao analisar os editais publicados no período, nos anos de 2015, 2016 e 2018, apresenta-se como os anos com o maior número de editais.

A representação de mulheres no serviço público federal sempre se pautou pela busca da paridade e da equidade de gênero. Segundo dados da Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP) do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI) relevam que a Administração Pública Federal é composta majoritariamente por homens. Dados mais recentes indicam que a força de trabalho entre os anos 2020 e 2023 a participação média é de 54,8% para os homens, contra 45,2% para as mulheres (Brasil/MGI, 2024).

O dado geral da universidade, em relação ao gênero, aponta que entre os 3.249 técnico-administrativos, 61% são mulheres e 39% são homens (UFPR/PROGEPE, 2024). Segundo a unidade responsável, A UFPR não informa a relação da etnia e gênero dos TAE's, por se tratar de dados sensíveis.

O Gráfico 1, é possível notar a distribuição de todos os TAE's da UFPR e os servidores que entraram por cotas. Nota-se que a representação de mulheres negras que entraram por cotas (63%) se assemelha ao número total de (61%) de mulheres da UFPR. Quanto aos dados nacionais, não foi possível fazer esta comparação.

GRÁFICO 1 - DISTRIBUIÇÃO GÊNERO COTISTAS E TODOS TAE's

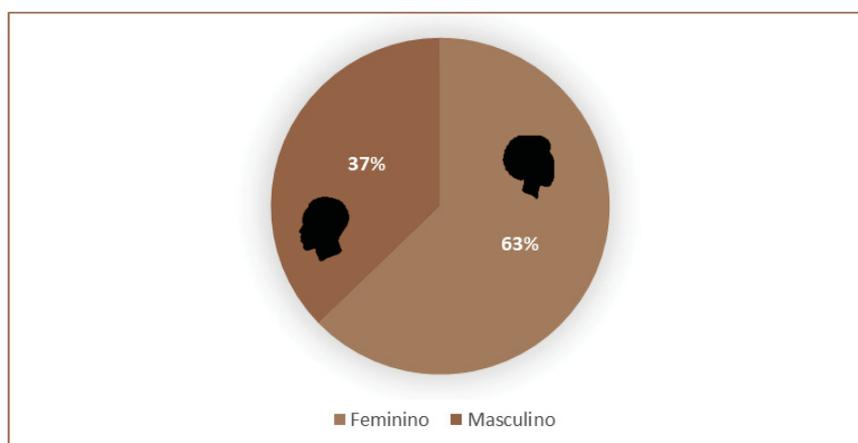


FONTE: A autora, (2024). Adaptado de UFPR/PROGEPE, (2024).

Quanto ao Gráfico 2 apresenta a proporcionalidade distribuída entre homens e mulheres que acessaram às vagas nos editais abertos no período de 2014 a 2023.

Nos editais da UFPR, não há qualquer menção ou discriminação em relação ao gênero para inscrição de candidatos em quaisquer cargos nos concursos públicos realizados pela instituição. Neste sentido, fica garantido assim, o princípio constitucional da isonomia ou igualdade na entrada de servidores.

GRÁFICO 2 - DISTRIBUIÇÃO DE CANDIDATOS NEGROS POR GÊNERO



FONTE: A autora, (2024). Adaptado de UFPR/PROGEPE, (2024).

Contrariando os dados que apontam que a força de trabalho na Administração Pública Federal é composta na maioria por homens, na UFPR, mesmo que por uma modesta diferença, a situação é outra. A tabela 10 apresenta o número total de TAE's e docentes que trabalham na UFPR.

TABELA 10 - TOTAL DE DOCENTES E TÉCNICOS DO QUADRO DE PESSOAL DA UFPR

Gênero	Técnicos		Docentes		Total	
Feminino	1971	61%	1216	45%	3187	53%
Masculino	1274	39%	1514	55%	2788	47%
Total	3245		2730		5975	

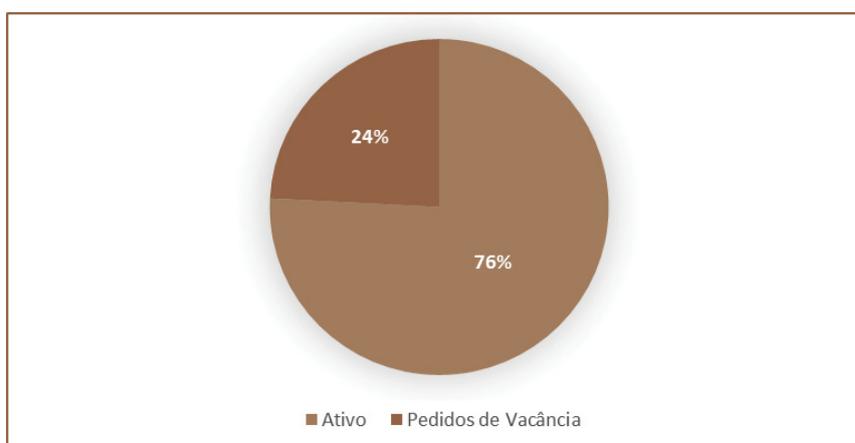
FONTE: A autora, (2024). Adaptado de UFPR/PROGEPE, (2024).

O percentual total referente à composição por gênero só não é maior porque na relação entre os docentes o número de professores homens é maior do que de mulheres.

O Gráfico 3 apresenta a distribuição percentual (ativos e vacância) dos 153 servidores que foram convocados, nomeados e entraram em exercício entre os anos

de 2014 e 2023. Deste número, 76% permanecem no quadro institucional. Quanto aos demais, não há registros nos documentos consultados no site institucional. Desta forma, é possível inferir que 24% solicitaram vacância, pois, não fazem parte do quadro funcional. O termo vacância, segundo a lei 8.112/90, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos federais se à situação quando ocorre a “desocupação da vaga”, ou seja, é o desligamento do cargo público efetivo em decorrência da aprovação em concurso público e posse do servidor público em outro cargo inacumulável, independente da esfera de poder, e sem que haja o rompimento da relação jurídica com o ente onde se encontra lotado, de modo que o cargo ocupado atualmente é declarado vago. Uma das formas de vacância é a exoneração que pode ser a pedido, “quando, tendo tomado posse, o servidor não entrar em exercício no prazo estabelecido” ou de ofício, “quando não satisfeitas as condições do estágio probatório” (Brasil, 1990, art. 33, 34; UFPR/PROGEPE, 2024).

GRÁFICO 3 - – SERVIDORES NEGROS ATIVOS X VACÂNCIA



FONTE: A autora, (2024). Adaptado de UFPR/PROGEPE, (2024).

Ao servidor é facultada a escolha da forma de vacância, além da posse em outro cargo inacumulável, e outras já mencionadas, a solicitação de vacância pode ocorrer por demissão e falecimento.

Observou-se em pesquisa na internet pelo buscador *Google*, Diário Oficial da União e sites institucionais que a maioria dos 37 servidores estão em outros órgãos públicos e ingressaram pelo acesso à lei de cotas raciais. A Tabela 11 apresenta 26 servidores em outros órgãos públicos de esfera diferente. Outra modalidade de vacância é a aposentadoria. Portanto, um servidor encontra-se aposentado. Quanto

aos 10 servidores que completam a lista de 37, não foi possível localizá-los se estão ou não em outros órgãos públicos.

Ocorre também que um mesmo servidor opta por fazer um novo concurso na UFPR para outro cargo. A Tabela 11 aponta que os demais servidores negros, solicitaram vacância de um cargo distinto migrando, através de um novo concurso público, para outro cargo, e 11 servidores permanecem na UFPR. Ainda na Tabela 11, é possível verificar a distribuição em outros órgão públicos como o Poder Executivo e do Poder Judiciário.

TABELA 11 - SERVIDORES QUE SOLICITARAM VACÂNCIA

	Órgão	Cargo	Quant.
Poder Executivo	Ebserh	Analista Administrativo	1
		Assistente em Administracao	1
	Instituto Federal de Brasília - IFB	Técnico em Contabilidade	1
	Instituto Federal do Ceará - IFCE	Bibliotecário-Documentalista	1
	Instituto Federal do Rio Grande Do Sul - IFRS	Administrador	1
	Instituto Federal do Sudeste de Minas Gerais - IF Sudeste MG	Tecnólogo-Formação	1
	Universidade Federal da Integração Latino-Americana - UNILA	Assistente em Administração	1
	Universidade Federal de São Paulo - UNIFESP	Biólogo	1
	Instituto Federal do Paraná - IFPR	Assistente em Administração	1
		Auditor	1
	Universidade Federal do Paraná - UFPR	Administrador	5
Analista de Tecnologia da Informação		1	
Aposentadoria		1	
Contador		1	
Pedagogo		1	
Produtor Cultural		1	
Professor do Magistério Superior		1	
Poder Judiciário	Tribunal de Justiça do Paraná - TJPR	Analista Judiciário - Área de Serviço Social	1
		Técnico Judiciário	3
	Tribunal Regional Federal - TRF	Técnico Judiciário	1
	Tribunal Regional do Trabalho - TRT	Técnico Judiciário	1
Total			27

FONTE: A autora, (2024). Baseado em UFPR/PROGEPE, (2024).

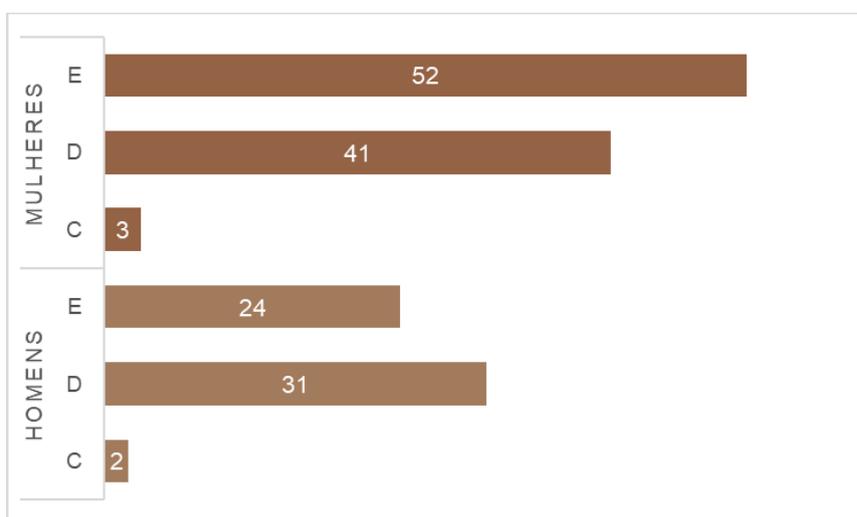
Algumas dessas mudanças podem ser motivadas pela busca de uma melhor remuneração, migração, mudança de cargo – do nível médio para nível superior ou até mesmo do nível superior para o nível médio - com melhor remuneração. Na

segunda fase desta pesquisa, na coleta de dados das entrevistas foi possível identificar essas e outras motivações trazidas pelos respondentes.

O Gráfico 4 apresenta a distribuição dos 153 servidores pretos e pardos por nível de classificação do cargo C, D e E. Um maior número de servidores negros nas carreiras de nível médio (D) e nível superior (E). Mulheres representam a maioria nos três níveis de classificação do cargo.

De maneira geral, os dados publicados pela UFPR apresentam uma maioria em determinados recortes de servidoras mulheres no quadro funcional. Mais uma vez, a Administração Pública Federal, ao menos na UFPR, a entrada de mulheres, principalmente mulheres negras, no mercado de trabalho.

GRÁFICO 4 - SERVIDORES NEGROS POR CLASSIFICAÇÃO DO CARGO



FONTE: A autora, (2024). Baseado em UFPR/PROGEPE, (2014).

Quanto à Tabela 12, ela apresenta a distribuição dos 153 servidores negros de acordo com a classificação de cargos e a representação por gênero. Em todas as três modalidades de cargos, as mulheres estão em maior número.

TABELA 12 - CARGOS E NÍVEL DO CARGO DOS COTISTAS CONVOCADOS

Classificação	Cargo	Mulheres	Homens	Total
C	Auxiliar de Saúde	2		2
	Auxiliar de Biblioteca	1	1	2
	Auxiliar Administrativo		1	1
Subtotal		3	2	5
D	Assistente em Administração	24	20	44
	Técnico em Tecnologia da Informação		6	6
	Téc. Lab. Biologia	3	1	4
	Técnico em Contabilidade	3	1	4
	Téc. Lab. Análises Clínicas	4		4
	Téc. Lab. Química	3		3
	Técnico em Enfermagem	1	1	2
	Téc. Lab. Física	1	1	2
	Assistente em Administração - Matinhos/PR	1		1
	Desenhista de Artes Gráficas		1	1
Técnico em Farmácia	1		1	
Subtotal		41	31	72
E	Administrador	16	11	27
	Assistente em Administração	6	1	7
	Enfermeiro	5	1	6
	Contador	3	1	4
	Técnico em Assuntos Educacionais	3	1	4
	Analista de Tecnologia da Informação	1	2	3
	Auditor		3	3
	Assistente Social	2		2
	Bibliotecária	2		2
	Psicólogo	1		1
	Odontólogo	1		1
	Farmacêutico		1	1
	Terapeuta Ocupacional	1		1
	Pedagogo	1		1
	Técnico em Contabilidade	1		1
	Técnico em Tecnologia da Informação		1	1
	Arquiteto e Urbanista		1	1
	Bibliotecário Documentalista	1		1
	Psicóloga	1		1
	Arquivista		1	1
Estatístico	1		1	
Fisioterapeuta	1		1	
Produtor Cultural	1		1	
Jornalista	1		1	
Engenheiro/Área - Civil	1		1	
Médico Veterinário	1		1	
Museóloga	1		1	
Subtotal		52	24	76
Total Geral		96	57	153

FONTE: A autora, (2024). Baseado em UFPR/PROGEPE, (2014).

Uma maior predominância nos cargos de classe D com 72 servidores e nos cargos de classe E são 76 servidores. Considerando a classificação por áreas de conhecimento da Capes, os servidores da classe E estão distribuídos, como mostra o quadro 100 em diversas área de atuação. Vale destacar, as mulheres em áreas das Ciências exatas e Engenharias visto que, os homens predominam essas áreas.

QUADRO 2 - ÁREAS DE ATUAÇÃO DOS SERVIDORES NÍVEL E

Classificação do Cargo - E	
Mulheres	Homens
Ciências da Saúde - Enfermagem	Ciências da Saúde - Enfermagem
Ciências da Saúde - Enfermagem	Ciências da Saúde - Farmácia
Ciências da Saúde - Fisioterapia e Terapia Ocupacional	Ciências Exatas e da Terra - Ciência da Computação
Ciências da Saúde - Odontologia	Ciências Humanas - Educação
Ciências Exatas e da Terra - Ciência da Computação	Ciências Sociais Aplicadas - Administração
Ciências Exatas e da Terra - Probabilidade e Estatística	Ciências Sociais Aplicadas - Arquitetura e Urbanismo
Ciências Humanas - Educação	Ciências Sociais Aplicadas - Ciência da Informação
Ciências Humanas - Psicologia	Ciências Sociais Aplicadas - Direito
Ciências Sociais Aplicadas - Administração	
Ciências Sociais Aplicadas - Ciência da Informação	
Ciências Sociais Aplicadas - Comunicação	
Ciências Sociais Aplicadas - Museologia	
Ciências Sociais Aplicadas - Serviço Social	
Engenharias - Engenharia Civil	
Linguística, Letras e Artes - Artes	

FONTE: A autora, (2024). Baseado em UFPR/PROGEPE, (2014); Capes, (2020).

O princípio constitucional da igualdade em que é aplicado nos concursos públicos, “permitem-se aos candidatos iguais condições de concorrência, obedecidos os requisitos legais” (Bello, 1996, p.314).

A depender do número de vagas disponíveis, no que diz respeito ao gênero e a raça/cor, as condições são iguais para a participação do candidato negro à investidura em cargos públicos. Desta forma, é possível ver engenheiras, arquitetos, enfermeiros, psicólogas etc. atuando no âmbito do poder público.

Dados do IPEA apontam que no quarto trimestre de 2023, o rendimento médio mensal da massa dos trabalhadores no Brasil foi de R\$ 3.032. Quanto aos grupos compostos pelos assalariados formais dos setores público e privado, estes recebem acima da média nacional, com renda de R\$ 3.359. Ao se fazer o recorte de gênero, a renda média das mulheres nesse trimestre foi superior 4,2% contra 2,5% em relação aos homens. Assim, houve uma leve diminuição da desigualdade de gênero. Esta diminuição não ocorreu ao se fazer o recorte racial. Verificou-se entre os

trabalhadores brancos uma renda média mensal de R\$ 3.918 enquanto a renda média dos trabalhadores pretos, pardos e indígenas (PPI) foi de R\$ 2.317 (IPEA, 2024).

Faz-se necessário demonstrar os dados nacionais para comparar a renda média dos servidores negros do Poder Executivo. Indicadores utilizados pelo IPEA descrevem as faixas de renda domiciliar. Dados nacionais apontam que o valor médio dos trabalhadores pretos e pardos está entre as faixas de renda baixa e média-baixa, entre R\$ 2.471,09 e R\$ 4.127,41.

Quanto aos servidores da UFPR, a Tabela 13 apresenta a distribuição quanto ao nível do cargo, o perfil de escolaridade dos servidores negros e seus respectivos ganhos médios mensais conforme consulta ao portal da transparência do governo federal. Trata-se de uma remuneração básica bruta com base na ficha de remuneração do servidor e o mês de referência é abril de 2024.

TABELA 13 - REMUNERAÇÃO MÉDIA POR NÍVEL DO CARGO E NÍVEL DE ESCOLARIDADE

Classificação do cargo	Gênero	Função Gratificada	Nível de escolaridade	Tempo de trabalho na UFPR (em anos)	Média Remuneração R\$
C Fundamental	Homens	Sim	Doutorado	7	R\$ 13.911,69
	Mulheres	Não	Especialização	7	R\$ 3.741,14
D Médio	Mulheres	Não	Mestrado	6	R\$ 4.997,17
		Sim		7	R\$ 8.123,36
		Não	Especialização	6	R\$ 4.427,34
		Não	Graduação	4	R\$ 3.972,42
		Não	Ensino Médio / Técnico	7	R\$ 3.108,25
	Homens	Sim	Mestrado	5	R\$ 5.787,85
		Não	Mestrado	5	R\$ 5.035,36
		Sim	Especialização	9	R\$ 5.288,88
		Não	Especialização	6	R\$ 4.624,86
		Sim	Graduação	6	R\$ 8.393,77
E Superior	Homens	Não	Doutorado	6	R\$ 9.455,62
		Não	Mestrado	5	R\$ 8.477,83
		Sim	Especialização	6	R\$ 8.330,50
		Não	Especialização	5	R\$ 6.435,98
		Não	Graduação	10	R\$ 4.919,30
Mulheres	Não	Doutorado	4	R\$ 9.320,57	
	Não	Mestrado	4	R\$ 8.123,36	
	Sim	Mestrado	8	R\$ 8.990,61	
	Sim	Especialização	5	R\$ 7.668,21	
	Não	Especialização	4	R\$ 6.748,03	

FONTE: A autora, (2024). Baseado em UFPR/PROGEPE; Portal da Transparência (2024).

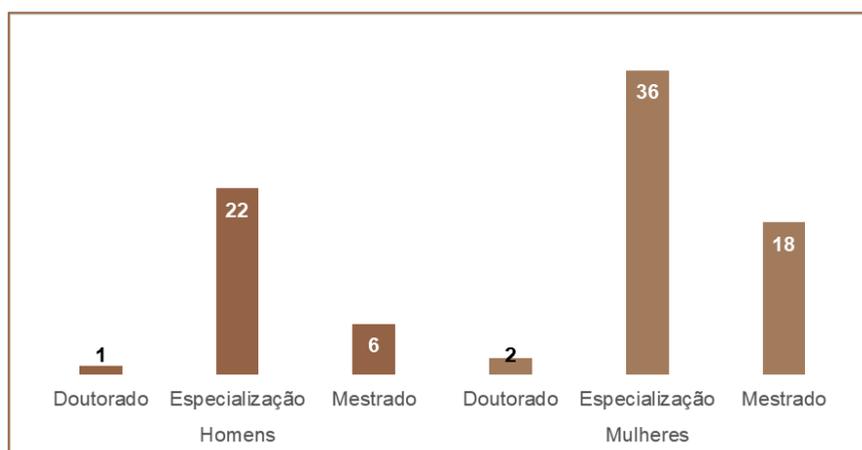
As médias salariais dos servidores pretos e pardos variam conforme o cargo, o nível de escolaridade e a titulação e o tempo de serviço público que leva em consideração a progressão por mérito funcional, ainda se o servidor tem ou não uma função gratificada ou cargo de direção. Sob o enfoque de gênero, a média da remuneração básica bruta das servidoras negras é de R\$ 5.935,22 e dos servidores negros R\$ 5.821,39, uma diferença mínima entre os grupos.

Além das regulamentações que versam sobre a forma de progressão na carreira do servidor TAE, apresentadas anteriormente, mais recentemente a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP), instituída pelo Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, regulamentou dispositivos da Lei nº 8.112/90 quanto a licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento, sobretudo afastamentos para pós-graduação *stricto sensu* nos cursos de mestrado e doutorado. Isso favorece aos servidores de todos os níveis para uma busca contínua no desenvolvimento pessoal e atuação mais profissional na UFPR.

Em 2021, segundo dados da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes), as mulheres representavam 42% dos pesquisadores. No doutorado eram apenas 38%. Como bolsistas e corpo docente da pós-graduação, as mulheres são maioria, porém em áreas do conhecimento historicamente reservada às mulheres como Linguística, Letras e Artes e Ciências da Saúde. Carece representação das mulheres em áreas das ciências exatas, áreas da tecnologia e das engenharias, por exemplo. (Agência Câmara de Notícias, 2023; Capes, 2023)

Por menor que seja o número de servidores negros pós-graduados, essa informação apontada no Gráfico 5 apresenta a titulação em homens e mulheres. Para que esse número cresça cada vez mais entre os servidores pretos e pardos, é necessário, além de interesse na pós-graduação e o incentivo à qualificação, que os servidores qualificados sejam ainda mais aproveitados no ambiente acadêmico.

GRÁFICO 5 - TITULAÇÃO ENTRE HOMENS E MULHERES



FONTE: A autora, (2024). Baseado em UFPR/PROGEPE, (2014).

A Coordenadoria de Integração de Políticas de Educação a Distância (CIPEAD) da universidade, além de ofertar o curso de Capacitação de Tutores em Educação a Distância seleciona bolsistas vinculados a algum programa de pós-graduação (stricto sensu) da UFPR para atuarem como tutores em ambiente virtual.

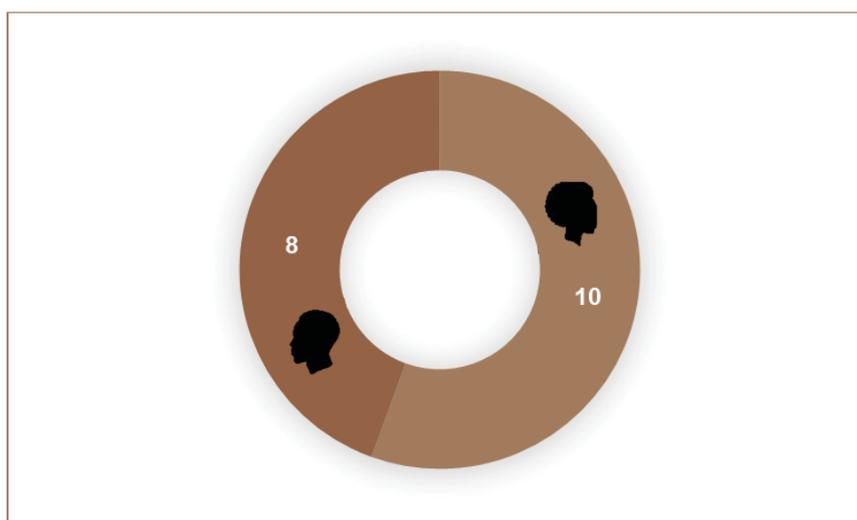
Recentemente, a UFPR “publicou uma resolução que reconhece os servidores técnico-administrativos em educação como coordenadores de pesquisa e formaliza o acesso à plataforma institucional para registro de projetos aprovados” (UFPR, 2023, não p.)

Esses projetos e ações são atividades em que servidores ativos do quadro da UFPR podem participar enquanto, especialista, pós-graduando ou mesmo titulados. Tais medidas contribuem para a melhoria da carreira e satisfação pessoal.

De maneira complementar, aborda-se também a posição em cargos de chefia na UFPR por servidores negros. O Gráfico 6 apresenta a relação entre mulheres e homens negros que exercem posições de liderança. A quantidade dezoito servidores TAE's negros que ocupam cargos de Direção e Assessoramento Superior (DAS) ou Funções Gratificadas/Cargos de Chefia ainda é baixa, levando em consideração a representação que há de servidores negros na UFPR, 116 cotistas ativos, dezoito servidores representam apenas 15% que ocupam cargos de chefia.

Sobre isso, recentemente, foi publicado o Decreto nº 11.443/2023 que reserva no mínimo de 30% para pretos e pardos para a ocupação em Cargos Comissionados Executivos (CCE) e Funções Comissionadas Executivas (FCE) na Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional, assim, “incentiva a presença de pessoas negras nos espaços decisórios e de liderança, considerando seu papel na formulação e implantação de políticas públicas voltadas para todos os segmentos da sociedade” (Brasil, 2023).

GRÁFICO 6 – OCUPAÇÃO EM CARGOS DE CHEFIA



FONTE: A autora, (2024). Baseado em UFPR/PROGEPE, (2014).

Tal como ocorre no serviço público, a falta de referência de negros em cargos de liderança no ambiente corporativo também há sub-representação.

Outros cenários, como o exemplo apresentado, refletem também a sub-representação na Administração Pública Federal. Portanto, essa medida que atende a Administração Pública, além de trazer maior representatividade de pretos e pardos em posição de liderança.

4.5.2 Resultados — análise das entrevistas

De maneira geral, alguns pesquisadores veem desvantagens ao se utilizar, enquanto técnica de coleta de dados, as entrevistas. Apesar de árduo trabalho, no sentido de todo o processo de escolha, contato, coleta, transcrição e análise do material, as entrevistas são excelentes instrumentos para a elaboração de uma pesquisa qualitativa. O auxílio de um roteiro com as perguntas básicas é outro meio capaz de conduzir o participante à centralidade do tema abordado.

Nas transcrições das entrevistas, alguns termos foram ocultados para que não houvesse identificação do participante e do local de trabalho. A identidade de todos os participantes foi mantida em sigilo e por isso receberam os seguintes nomes fictícios na pesquisa: *Nala, Adhiambo, Dayo, Jamila, Gamba, Adebanke, Siyanda, Vana, Ike e Thilivhali* (Geledés, 2013). Os nomes utilizados têm origem africana e, de modo algum, interfere na análise dos resultados.

Depois do que foi apresentado ao longo de todo o percurso desta dissertação, as discussões e análises iniciam-se com a categoria **representatividade negra**, por entender que essa questão, dentro da sociedade brasileira, tem um caráter muito simbólico. O termo representatividade tem uma dimensão que pode ser aplicada em diferentes perspectivas. Nas questões raciais, transforma-se em mecanismo de luta antirracista, na medida que, alguns atores sociais cobram os ambientes privados, especialmente o poder público medidas que garantam mais espaço à população negra. Ironicamente, o significado do termo representatividade não foi encontrado no Dicionário da Língua Portuguesa (DLP), todavia, representatividade é aquilo que é representativo. Parece simples, e de fato o é. Em termos de conceito, não há uma definição única, objetiva, acadêmica pois, no campo da ciências sociais a utilização do termo acompanha outras temáticas. No que concerne à representatividade negra, para alguns pesquisadores é reivindicada nos ambientes escolares, nos currículos escolares e acadêmicos, na cultura, na publicidade, na política, nos cargos de liderança, na administração pública e entre tantas outras áreas em que haja ou não

minoria. Sobre representação, a lei nº 12.288/2010 que instituiu o Estatuto da Igualdade Racial estabelece,

a participação da população negra, em condição de igualdade de oportunidade, na vida econômica, social, política e cultural do País será promovida, prioritariamente, por meio de eliminação dos obstáculos históricos, socioculturais e institucionais que impedem a representação da diversidade étnica nas esferas pública e privada (Brasil, 2010, art. 4º, V).

Esta pesquisa aponta também, para que se tenham uma maior representação de pessoas pretas e pardas no acesso ao trabalho e renda pelo serviço público. Como foi apontado, os TAE's negros (pretos e pardos) são sub-representados na UFPR quando o registro destes não supera os 20%. Esse dado pode ser mudado, uma vez que a presença de negros e também em posições de liderança pode ter um impacto positivo na vida de outro semelhante:

[...] eu tive oportunidade de fazer estágio na universidade e a minha chefe era negra. Ela era uma puta negona, mega inteligente. [...] ela começou a me explicar como que funcionava o concurso público, o que eram as cotas. E foi através dela que eu comecei a estudar e participar. Foi através dessa chefe. Ela era Administradora do setor Litoral (E7, *Siyanda*).

Esta fala permite identificar o quanto que a representação negra presente neste espaço, pôde ser um agente de mudança e alcance na realidade de um outro indivíduo. *Siyanda* atribui sua entrada no universo dos concursos, assim como o aprendizado obtido sobre questões raciais, a uma mulher negra em um cargo de chefia. Vê-se em sua fala, o quanto isso foi importante e mudou a sua realidade.

O entrevistado *Ike* expos um relato de quando era criança:

[...] eu fui a uma Caixa Econômica Federal com a minha mãe. Eu lembro que quando eu vi um negro. Nossa! Um negro! No caixa, no caixa e tinha mais uns sete japoneses [bancários]. Aquilo já mexeu com uma criança, um adolescente. Imagina se tivesse mais 10 negros ali como ficaria a cabeça de uma criança? (E9, *Ike*).

Ao relatar, o entrevistado fala a partir de um contexto em que à época trabalhar em agência bancária tinha um certo prestígio social e ver uma pessoa negra naquele lugar, mesmo sendo criança, lhe causou estranheza. Mesmo sem saber o real significado daquela reação, ele percebeu que não era algo comum. Os lugares onde ele via os negros eram outros. Como se o negro tivesse um lugar determinado.

Parte da construção da identidade do negro, por conta de um processo histórico de invisibilidade, sempre é validada pelos brancos [...] e no plano inconsciente atribui-se lugares e papéis em que o negro deve estar e desempenhar (Gonzalez; Hasenbalg, 1982).

Ambos entrevistados saíram de contextos pessoais em que havia desigualdades sociais. Suas falas apresentam aspectos consensuais à medida que o tema se põe diante deles, as duas vivências em certa medida, produziram efeitos benéficos quer seja no imaginário de uma criança ou de uma mulher adulta. Certas nuances vividas pelos dois divergem quando, de um lado, um menino estranha ao ver um homem negro trabalhando numa agência bancária, e do outro, uma estagiária fica admirada em ter uma chefe negra na mesma universidade em que estuda.

Outra categoria importante para ser discutida evidenciada em algumas falas é a **identidade racial ou identidade negra**. Gomes (2017, p.43) discorre sobre identidade negra a partir de “uma construção social, histórica, cultural e plural. Implica a construção do olhar de um grupo étnico/racial ou de sujeitos que pertencem a um mesmo grupo étnico/racial, sobre si mesmos, a partir da relação com o outro.” Alguns entrevistados, sobretudo os quais se identificaram como pardos, relatam essa experiência de construção. Ainda sobre a temática, Munanga (2019) argumenta que a construção da identidade não é um produto acabado, pelo contrário, é um processo desenvolvido a partir das relações em que o indivíduo se insere. Na busca por uma identidade nacional, o Brasil recorreu a uma medida desastrosa de embranquecimento da população. Esse fato, ainda hoje reflete no imaginário coletivo. O ideal buscado no passado ainda afeta esse encontro do indivíduo com a sua identidade negra ou afro-brasileira.

Na próxima fala, o participante se identifica como preto. Conta com muita ênfase sem titubear e carrega a negritude na fala. Ele possui uma visão sobre sua identidade muito arraigada, algo construído desde muito cedo no ambiente familiar.

Eu não me vejo de outra cor. Eu sou preto. Eu já nasci determinado [*risos*]. Porque tem gente que diz: “ah, eu sou branco, tá na minha certidão” [*risos*], aquilo não significa nada. A minha família é bem combativa nessa parte. [...] Aqui no Sul essa questão de cor é muito forte. Não tem o meio termo. Você é ou não é. Todo mundo sabe quem é branco (E9, *Ike*).

[...] Porque a gente conviveu com gente branca. [...] Era bem definido essa questão de raça. Não tinha para onde correr. Não tinha como falar que era moreninho, pardinho. É preto! [...] quando a gente foi do Sul para o interior de São Paulo. tinha uma família que a mulher era preta retinta, bem retinta e o

marido dela era branco, então os filhos nasceram pardos, daí era engraçado que eles ficavam tirando sarro da gente, porque eu e meu irmão éramos pretos daí a gente ficava sem entender por que pra nós eles também eram pretos [*risos*] criança, né? Pra nós foi um choque eles não se aceitarem e tirar sarro de nós (E9, *Ike*).

Em outro caso, ao ser perguntada sobre sua raça/cor, a participante mostrou-se reticente:

Olha, uma pergunta difícil. Me identifico como preta, mas é difícil. Depende muito de que região você está, porque lá em [*trecho ocultado*] eu sou quase branca. Então eu tenho um pouco de dificuldade com essa identificação, ainda bem que na inscrição do concurso se colocava, né? Preto e pardo entram juntos, então você não precisa se distinguir entre eles (E4, *Jamila*).

A participante é do Nordeste do Brasil e atualmente mora em Curitiba. Sobre a região citada anteriormente, no que se refere à identificação/reconhecimento tem-se o seguinte ponto:

Uma dificuldade que eu encontrei quando eu cheguei em Curitiba, foi de conseguir um emprego, as pessoas já falavam para mim que seria diferente. Como eu morei lá no Norte e Nordeste, não tinha tanto essa diferenciação. Eu acho que eu comecei a me reconhecer [*como uma mulher negra*] mesmo depois que eu cheguei em Curitiba, que eu vi a dificuldade, inclusive para o primeiro emprego. Eu consegui [*o emprego*] em Curitiba depois de muita, muita luta. [...] algumas entrevistas de emprego que eu não consegui [*talvez tenha sido*] por conta da cor da pele (E4, *Jamila*).

A entrevistada relatou que onde morava “ela era quase branca”. O que seria quase branca? Morena, parda, “mestiça”? Na entrevista, faltou explorar mais essa resposta. Todavia, sobre identidade, a preferência do brasileiro na autodeclaração, em perguntas abertas, como moreno em registro oficiais revela um traço de não pertencimento à negritude. Ademais, parece haver uma afinidade entre esse pertencimento “moreno” e uma visão míope do preconceito racial no país (Daflon, 2017). A fala expressa a maneira como a autopercepção da entrevistada muda de quase branca para preta, a partir da vivência em outro estado e cidade e de como as pessoas a enxergam. Atualmente, a população preta e parda de Curitiba é 4,1% e 20% respectivamente (IBGE, 2022).

Para a próxima participante, foi retomada a pergunta sobre sua raça/cor. Ela se identificou como parda, então, pediu-se para que falasse sobre identidade racial e como esse assunto era tratado em casa.

[...] na minha casa a gente nunca teve essa conversa. Apesar de sei lá [...] a gente ter vivido muitas coisas. A minha mãe eu achava que ela era branca hoje, eu a vejo **[como]** parda. [...] quando criança eu entendia que a minha mãe era branca e meu pai era preto e eu era morena. [...] Tinha isso [...] e a minha irmã tem a pele mais escura que a minha e eu achava que ela era negra (E8, *Adebanke*).

O relato da *Adebanke* denota suas experiências pessoais relacionadas à cor da pele. Sua atitude é vivenciada por muitos porque a “[...] classificação racial brasileira baseada na cor ou na marca é ambígua [...] o brasileiro pode mudar de raça, ou melhor, de identificação racial no decorrer de sua vida” (Munanga, 2019, p. 35).

A narração das participantes se mostra em duas vertentes. A primeira, a identificação sobre a identidade racial, é percebido à medida em que a participante se desloca de um lugar para outro. Enquanto no outro relato, a autopercepção se passa no ambiente familiar.

Dentro da mesma temática, a próxima categoria a ser explorada é **discriminação racial, preconceito racial e racismo**. Antes, é preciso que se faça uma distinção entre esses termos [...] entre autores, intelectuais e militantes com perspectivas teóricas e ideológicas diferentes e, dependendo da área do conhecimento e do posicionamento político dos mesmos, pode até gerar desentendimentos” (Gomes, 2017, p.390). O Estatuto da Igualdade Racial define discriminação racial:

[...] é toda distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica que tenha por objeto anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em igualdade de condições, de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro campo da vida pública ou privada (Brasil, 2010, art.1º, caput, inciso I).

Na próxima exposição, a participante passou por uma situação em relação ao seu cabelo dentro do seu ambiente de trabalho na universidade. No dia da entrevista ela usava um penteado no cabelo de “*trança raiz*” e na sua rotina de trabalho, quando deseja usa o cabelo no estilo “*black power*”. Sobre discriminação racial, veja como se dá o processo na prática, a partir do relato compartilhado pela participante:

[...] Quando eu cheguei, era só eu. Agora que tem outras duas servidoras. Mas é complicado quando você chega num lugar e só tem branco. Às vezes, você escuta **[umas]** falas meio racistas. [...] Foi com o meu cabelo. Ela falou assim: “ai que bom que o seu cabelo hoje tá amarrado, tá preso”. Tudo bem, eu gosto dele black (E7, *Siyanda*).

Quanto ao preconceito racial, Oracy Nogueira teoriza que há dois tipos:

preconceito racial uma disposição (ou atitude) desfavorável, culturalmente condicionada, em relação aos membros de uma população, aos quais se têm como estigmatizados, seja devido à aparência, seja devido a toda ou parte da ascendência étnica que se lhes atribui ou reconhece. Quando o preconceito de raça se exerce em relação à aparência, isto é, quando toma por pretexto para as suas manifestações os traços físicos do indivíduo, a fisionomia, os gestos, o sotaque, diz-se que é de marca; quando basta a suposição de que o indivíduo descende de certo grupo étnico para que sofra as consequências do preconceito, diz-se que é de origem (Nogueira, 2007, p.292).

Nas entrevistas, a abordagem feita sobre racismo, preconceito racial e discriminação racial, não foram tratadas de maneira a conceituar cada termo. Permitiu-se que os entrevistados, se posicionassem a partir do conhecimento adquirido em suas experiências sobre o assunto.

Eu acho assim que no dia a dia nos contatos que eu faço para fazer os atendimentos sempre causam surpresa quando a pessoa me conhece pessoalmente. Geralmente a gente entra em contato por telefone, por e-mail e na hora do presencial, tem aquela surpresa. Aquela surpresa, quer dizer, não digo que seja um racismo, mas às vezes uma surpresa até boa. Outras, “nossa, não imaginava que você era assim” ou às vezes um tom mais de preconceito mesmo, né? Eu também uso de ironia. Eu falo: nossa, eu também não imaginava que [**você**] era assim. Às vezes tem esse impacto [**da pessoa**] não tá acostumada a ver os negros em uma posição de liderança, de nível superior. Então um negro, uma mulher negra numa situação em que eu vou ajuda-los a resolver alguma questão [**deles**], algum problema[**deles**] [**impera o racismo revestido de uma suposta estranheza**]. A problemática eu sempre esperava. “Ah, mas você é o que? Você é técnica de enfermagem? Ah, você é a profissional?” Às vezes a pessoa nem sabe o que é [**o meu cargo**] e já fala que você não tem cara. Já ouvi uma situação em que a chefe perguntou assim: “você fez concurso mesmo?” e eu falei para ela não, eu tava passando na esquina e peguei um crachá e coloquei no pescoço. Claro que eu fiz concurso! né? A gente faz [**trecho ocultado**] então assim são coisas sutis, né? Não é aquele racismo escancarado. No dia a dia a gente passa por situações como essa (E2, *Adhiambo*).

Quanto a conceituação de racismo, a professora Nilma Lino Gomes explica:

[...] O racismo é por um lado, um comportamento, uma ação resultante da aversão, por vezes, do ódio, em relação a pessoas que possuem um pertencimento racial observável por meio de sinais, tais como: cor da pele, tipo de cabelo etc. Ele é por outro lado um conjunto de ideias e imagens referentes aos grupos humanos que acreditam na existência de raças superiores e inferiores. O racismo também resulta da vontade de se impor uma verdade ou uma crença particular como única e verdadeira [...] (GOMES, 2005, p. 52).

Em sintonia, Guimarães (2009, p. 215) complementa:

Racismo pode, ademais, referir-se não apenas a doutrinas, mas a atitudes (tratar diferencialmente as pessoas de outras raças e culturas, ou seja, discriminar) e a preferências (hierarquizar gostos e valores estéticos de acordo com a ideia de raça ou de cultura, de modo a inferiorizar, sistematicamente, características fenotípicas raciais ou culturais) (Guimarães 2009, p. 215).

Para Silvio de Almeida (2019, p. 26), racismo “é uma forma sistemática de discriminação que tem a raça como fundamento [...]”.

Lamentavelmente, as práticas sofridas pelos negros (pretos e pardos) na instituição parecem sugerir, para quem as pratica, um ambiente favorável para isso. Nenhum dos participantes fez qualquer tipo de relação entre os crimes sofridos e o racismo institucional. Curiosamente, eles perceberam tais práticas criminosas como ações individualizadas. Almeida (2019) considera esse argumento frágil e limitado. Esse entendimento, percebido pelos participantes, não surpreende, uma vez que desmontar essa concepção foi um avanço teórico nos estudos das relações raciais (Almeida, 2019). Ainda, o autor frisa dois aspectos no que condiz ao conceito de racismo institucional:

primeiro ao demonstrar que o racismo transcende o âmbito da ação individual, e, segundo, ao frisar a dimensão do poder como elemento constitutivo das relações raciais, não somente o poder de um indivíduo de uma raça sobre a outra, mas de um grupo sobre outro, algo possível quando há o controle direto ou indireto de determinados grupos sobre outro” (Almeida, 2019, p. 38).

Sobre isso, solicitamos aos setores responsáveis da UFPR relatórios com denúncias de preconceito, discriminação e racismo; no entanto, não obtivemos resposta.

É indispensável lembrar que quem sofre esses tipos de crimes é vítima de um sistema perverso. Trata-se também de violências que causam constrangimento, humilhação e vergonha. Por medo, muitos dos respondentes não fizeram denúncias, o que, para o agressor, prevalece como motivo para continuar. Outros relatos afirmavam nunca ter sofrido ou presenciado qualquer situação.

Embora existam ações promovidas pela SIPAD, é preciso muito mais para que outros TAEs, docentes ou alunos racistas não se sintam à vontade para praticar tais crimes.

É fundamental estimular que denúncias sejam feitas e apuradas, além de promover mais ações internas e uma comunicação institucional mais intensa sobre questões raciais.

Os dados apresentados nesta pesquisa mostram que, há 10 anos, entraram na universidade TAEs cotistas amparados por uma lei que os legitima como cidadãos de direito e, portanto, merecem tratamento igualitário e, acima de tudo, respeito.

Discutir a categoria **cota racial**, na execução da entrevistas foi possível saber a opinião dos entrevistados sobre o tema. Na condição de cotistas, há elementos contrários que se mostraram nos discursos:

Eu era contra você acredita? [...] Ignorante de tudo. Depois eu fui estudar.

Eu achava que tavam dando tipo uma esmola. Sabe? Não... eu sou capaz. Depois eu fui estudar a História e ver. Ninguém tá dando nada. Eles devem muito pra gente. Porque todo mundo já teve cota, só a gente que não teve cota nenhuma. Italiano teve cota, alemão teve cota, japonês teve cota. Todo mundo teve cota. Qual que era a cota deles? Eram as terras que eles ganharam. [...] A gente começou a frequentar a escola muito tarde porque não éramos aceitos. Então o que era isso? Era cota, pra outras etnias não para a nossa. A gente não teve benefício nenhum. A Isabel assinou o papel e nós fomos pra rua, para os morros. [...] eles já saiam do navio com alimento, hospedagem e um pedacinho de terra. A gente saiu da senzala e fomos pra rua (E9, *Ike*).

O passado pós-Abolição remonta uma História cruel, enquanto outros povos, citado pelo respondente, de fato chegaram ao Brasil com um tratamento completamente diferente, os povos africanos chegaram na condição de escravizados e trancafiados em navios negreiros. A fala do respondente compreende a experiência de saber sobre o passado e o quanto isso muda a sua percepção quanto a política de cotas sobre ser uma esmola. Esta experiência denota que se trata de algo único.

Domingues (2004) argumenta que durante o Império, o governo estava focado em apoiar o plano inicial de substituição da mão de obra, incentivando a entrada de colonos europeus em uma posição vantajosa. Esse projeto, promovido por um ministro de Estado, visava favorecer os imigrantes europeus, incluindo a previsão de que, após anos de trabalho remunerado na agricultura, esses colonos poderiam se tornar proprietários de terras.

Eu vou te falar aqui. Eu era ignorante quanto a questão de cotas, eu achava que poderia fazer o que eu quisesse sem cotas. Eu fiz alguns concursos de Ministério Público, acabei não passando e eu não me inscrevi por cotas. Porque eu achava que não tinha essa diferença, eu fiz faculdade [**sem cotas**],

eu fiz pós-graduação [**sem cotas**], eu trabalhei em grandes empresas, então, tipo assim, eu acho que eu entro normal [**sem cotas**], não acho que eu tenha necessidade. [...] Eu falei, eu já tenho casa própria, tenho carro. Eu pensava dessa maneira e depois eu acho assim que eu entendi melhor essa questão e comecei a enxergar que no meu mundo corporativo era um mundo que não existiam negros. Era muito, muito, muito raro no escritório, de São Paulo e aqui no Paraná. Eu sempre fui uma das únicas no escritório. No final dos anos 90, início dos anos 2000 não existiam negros em instituições corporativas, em grandes instituições corporativas. Hoje já tem mais, mas naquela época não tinha. Eu entendi que vivia num mundo de brancos. Aí eu tomei a conscientização de que eu poderia também (E3, *Dayo*).

No relato da respondente *Dayo* vê-se a importância de cada vez mais se afirmar a política de cotas enquanto de caráter racial não social. Na visão da entrevistada, a sua condição social fazia com que dispensasse um direito que foi conquistado por décadas.

Quando o respondente anterior fala: “não precisar de esmola”, parece ter o mesmo sentido da visão da segunda respondente. Por que haveria de receber uma esmola se não precisa?

Em síntese, estas foram as principais categorias analisadas; no entanto, outros temas surgiram nas entrevistas com os servidores cotistas.

O Projeto de Lei nº 1.958/2021 ou “PL da renovação das cotas” apresentado em 2021 e de autoria do senador Paulo Paim, do Partido dos Trabalhadores, pelo Rio Grande do Sul (PT-RS), entre outras propostas amplia de 20% para 30% a reserva de vagas para cotas raciais em concursos. A lei 12.990 venceu em 09 de junho de 2024, a propósito, foram feitas perguntas aos participantes sobre a avaliação e manutenção da lei. O Quadro 3 apresenta os relatos dos participantes a respeito das percepções sobre a lei e quanto a sua continuidade. Todos entendem, até porque vivenciam isso, a importância da lei 12.990 em promover a igualdade de oportunidades como garantia de inserção de mais negros na administração pública.

QUADRO 3 - RELATOS DOS ENTREVISTADOS SOBRE LEI 12.990/14

E1	<i>"Enquanto sociedade não mudar tem que ter cotas, é isso que eu acredito. Nesse sentido, o intuito de reparar os danos, 30 anos talvez fosse suficiente, mas se a sociedade não aprender e continuar fechando as portas para os negros. Vai ter cota sim. Tem que ter cotas até quando quiser, até aprender" Nala, (2024).</i>
E2	<i>"Eu avalio que ela é de grande importância. Acho que deve continuar porque como eu já falei, os servidores públicos federais de vários níveis, a maior parte é branca. É necessário ter concurso para cotas raciais de professor, pois eu acho que a gente quase não vê, é pior ainda as cotas para os docentes" Adhiambo, (2024).</i>
E3	<i>"Eu acho que ela ainda não chegou na meta de equivalência do povo negro ao povo branco. Então, em virtude desse dado que é real e científico, ela tem que continuar para que outras pessoas tenham uma ascensão, para que a sociedade fique mais igualitária. [...] É uma distorção muito grande entre brancos e negros no Brasil, pelo tamanho da população [...]" Dayo, (2024).</i>
E4	<i>"Claro que eu acho que deve ser mantida!" Jamila, (2024)</i>
E5	<i>"Deve ser mantida para abranger outras pessoas. É tão importante e às vezes a pessoa fala assim: "Ah, sei lá não ligo", às vezes não tem muito interesse não, eu acho importante isso. Até acho estranho que alguns estados não têm leis estaduais? Aqui no Estado tem né? A lei estadual nos concursos do Estado e o Federal [...]" Gamba, (2024).</i>
E6	<i>"Eu acho que ainda precisa ser mantida. [...] oportuniza acessar e mudar de vida. Ainda acho que precisa ter mais um período. Eu espero chegar o dia em que não vai precisar de nada" Adebanke, (2023).</i>
E7	<i>"Eu acho que tem que continuar [as cotas]. Eu tenho pessoas que falam que deveriam ser mais abrangentes ao invés de 20% tinha que ser 40%. Eu considero que deveria aumentar um pouco mais o percentual. Acho também que deveria ser explicado para as pessoas sobre as cotas. Tem a lei, mas precisa ser mais bem explicada [...] eu fiz um curso e a professora falou assim: "a cota é uma reparação. Os negros são a maior parte da população, mas eles não estão nos melhores cargos. Eles não têm acesso" Siyanda, (2024).</i>
E8	<i>"[...] no meu ponto de vista ela deveria ser vitalícia. Sempre vai ter gente precisando das cotas, olha as periferias. As escolas" Thilivhali, (2024).</i>
E9	<i>"É uma reparação pra gente...Praticamente eu sou a primeira da família...Olha só! A assumir um cargo público. Eu vejo as cotas como uma reparação...tem que continuar" Vana, (2024).</i>
E10	<i>"Foi ótima solução. Pena que veio tarde, né? Se tivesse vindo ali na década de 30...60, eu acho que tinha mudado muita coisa, mas assim, tá melhorando. A gente já começa a se ver antes a gente não se via" Ike, (2024).</i>

FONTE: A autora, (2024).

Com base nos dados do Quadro 3, a categoria a ser analisada refere-se à **reparação histórica para a população negra**. Os entrevistados E1, E7 e E9 entendem as cotas raciais, enquanto ação afirmativa, na medida em que as suas falas evocam a continuidade da lei como uma medida de reparação. Essa ideia dialoga com Conceição (2023, p.72), quando afirma que a "[...] a noção de reparação histórica que passou a legitimar as reivindicações do movimento negro" tem, mesmo sem agenda única, a ação afirmativa como uma pauta "tida como reparatória".

Por outro lado, E8 é mais taxativo e pontua sobre vitaliciedade da lei. Entende-se a fala do entrevistado deveras pertinente quanto às mazelas sociais, no que diz respeito à educação e pobreza no país, no entanto, as ações afirmativas possuem caráter transitório:

Ações afirmativas podem ser entendidas como soluções de caráter temporário, tomadas pelo Estado ou pela iniciativa privada, cujo intuito primordial é o de corrigir e compensar distorções históricas ou mesmo atuais, causadas por motivos escusos que foram se acumulando com o decorrer do tempo e acabaram por prejudicar certo grupo específico, seja por critérios de raça, etnia, religião, gênero etc. (Duarte, 2014, p.5)

Iniciativas do governo federal visam contribuir para a promoção da equidade racial no serviço público. Por conta de avanços na pauta por parte do poder público, a categoria **equidade racial** requer reflexão a partir da sinalização nas falas de alguns entrevistados. A este respeito, os entrevistados E2 e E3 posicionaram-se para que haja equiparação entre branco e negros no serviço público. Veem ainda, que medidas como política de cotas seja um caminho para a equidade racial.

Embora os respondentes tenham feito uma certa relação entre equidade e igualdade, segundo o Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios – (TJDFT), há uma diferença entre os termos. Enquanto “a igualdade é baseada no princípio da universalidade, ou seja, que todos devem ser regidos pelas mesmas regras e devem ter os mesmos direitos e deveres”. Por outro lado, “a equidade reconhece que não somos todos iguais e que é preciso ajustar esse desequilíbrio”. Portanto, pode-se dizer que a equidade significa “dar às pessoas o que elas precisam para que todos tenham acesso às mesmas oportunidades” (TJDFT, 2022, não p.).

Agora, além de todos esses aspectos que foram relatados pelos respondentes, destaca-se a reparação histórica, que coincidentemente finaliza a categorização juntamente como a equidade, dos temas levantados nas entrevistas, relacionando-os com a segregação social negra no pós-abolição, tratada no capítulo três, que dá início à construção teórica da dissertação.

À medida que se traz brevemente o processo de extinção de um sistema de escravização ocorrido de maneira formal, observa-se que não houve a implementação de quaisquer políticas públicas que contemplassem uma reforma agrária, uma ampliação do mercado de trabalho, acesso à educação, à saúde, entre outros direitos para as pessoas negras que foram escravizadas. A pergunta que ecoa, há quanto

tempo fala-se em reparação e por quanto tempo ainda se falará? É uma luta atual uma vez que as falas dos respondentes coadunam com a luta antirracista contemporânea.

As falas dos entrevistados elencadas no Quadro 4 evidenciam as percepções acerca das mudanças sentidas em diversos aspectos como: na área financeira, educacional, familiar, qualidade de vida, independência entre outras abordagens relatadas pelos respondentes.

Quanto à estabilidade, os respondentes E2, E4, E8 falaram sobre esse tema. O quanto que outras pessoas buscam esta estabilidade que o serviço público oferece. Embora para muitos a estabilidade seja apenas um privilégio, no âmbito do Direito Administrativo, as “funções exclusivas do Estado só podem ser exercidas por servidores concursados, dotados de estabilidade e/ou vitaliciedade” (Di Pietro, 2018, p.8). Portanto, trata-se de uma medida ancorada na lei.

Alguns apontamentos bem pessoais: E10 apontou autoconfiança quando expressa um conquista por algo. A entrevistada E6 falou sobre independência, ela migrou do estado do Rio de Janeiro para Curitiba por causa do concurso. Entrar neste cargo, para ela, representou sair da casa dos pais e poder viver sua vida de maneira mais independente. Outro relato bem significativo é quando a entrevistada fala da mudança que ela teve na vida ao entrar em um cargo público. Para ela, onde se está e o que se tem superam o que se tinha.

QUADRO 4 - MUDANÇAS PERCEBIDAS PELOS DOS ENTREVISTADOS

E1	"Eu pago uma escola particular para ele porque eu acredito. Eu quero dar para ele a oportunidade [...] que eu não tive. Porque eu acredito que a minha vida mudou através da educação. [...] Eu quero dar mais oportunidade para o meu filho" Nala, (2024).
E2	"[...] você tem um cargo público, você tem estabilidade. Isso é autonomia. Independência financeira eu já tinha isso antes de entrar na UFPR. [...] voltar para casa próximo da família. Acho que foi maravilhoso. Mas assim com certeza a política de cotas favoreceu muito a minha entrada" Adhiambo, (2024).
E3	[...] qualidade de vida. É que hoje, eu tenho tempo de fazer uma academia, eu tenho tempo de ter um horário flexível e antes eu não tinha. Dayo, (2024).
E4	"Ah! eu acho que com certeza tá melhor. Apesar de a gente estar em greve para melhorar. Se eu tivesse na iniciativa privada, eu cheguei e 3 dias depois [...] grávida, a gente. O tratamento seria diferente, não é? Você está no concurso público, te garante estabilidade que no privado não tem, então com certeza, para mim, mesmo o salário sendo baixo ainda está muito melhor do que está na iniciativa privada" Jamila, (2024)
E5	"Poxa, eu passei no concurso. [...] fora o salário, eu tive a oportunidade de vir para Curitiba. Quando eu passei no concurso e vir para cá. Minha irmã veio morar aqui comigo fazer a faculdade dela, tive mais condições de ajudar meus pais, principalmente com a minha irmã hoje. [...] A qualidade de vida, com certeza, menos estresse. Oportunidade de estudo não dá para negar aqui com certeza mudou muito a minha vida. Eu acho que de certa forma estar aqui, né? Ou em algum concurso [...], eu acho que traz essa oportunidade, né? Estudar, a qualidade de vida é diferente [...]. Gamba, (2024).
E6	"Parece estranho o que vou falar. Eu morava com meus pais. Mesmo sendo já uma mulher adulta, eu ainda vivia no conforto da casa dos meus pais. Vir pra cá me tirou de, como posso dizer...me tirou de uma zona de conforto. Então pra mim, assumi o cargo aqui em Curitiba foi uma questão de independência. Outra coisa também, tem a questão da estabilidade. Só o fato de saber que você não vai ser mandada embora. E hoje eu tenho qualidade de vida." Vana, (2024).
E7	"Aqui com certeza foi melhor. Antes eu trabalhava num supermercado no litoral. Eu saí de um salário-mínimo para ganhar aqui com os benefícios um salário bem melhor. Melhor qualidade de vida, aqui eu pago um plano de saúde, minha alimentação também melhorou muito, a questão de acesso a financiamento que eu troquei carro, a casa, tudo. Com certeza a melhoria na qualidade de vida é muito grande. É claro, a gente olha não é aquelas [grandes] coisas. É tanto que estamos em breve, pedindo uma melhor de estruturação da carreira. Mas comparando ao salário que eu vim, é assim, é muito melhor" Siyanda, (2024).
E8	"Quando eu vim para cá foi para ganhar mais ou menos a mesma coisa. Eu vim por ser outro ambiente, queria mudar de ambiente [...]. Aí tem [aqui] a questão também das possibilidades de progressão. [...] a estabilidade, a paz de você não se preocupar: Ah, meu Deus, será que amanhã [você] ter um emprego e isso para mim é muito forte na minha família" Adebanke, (2023).
E9	"Não, foi até meio ruim [risos]. Ah, não, eu acho que fica a mesma coisa [com chefia]...tem imposto de renda" Ike, (2024).
E10	"Ah, sim autoconfiança, né? Você saber que você fez uma prova, você passou e você assumiu um cargo público, isso é como andar com peito aberto. Eu trabalhava na construtora, eu tinha um cargo bom assim, [...] eu gostava muito do que eu fazia, mas não era pessoal, entendeu? Que faz você [dizer] sou servidor público da Universidade Federal" Thilivhali, (2024).

FONTE: A autora, (2024).

Todos os relatos dos respondentes apontam para uma melhor condição de vida. Por mais pessoal que seja, as falas demonstram o quanto que uma ação pública pode diminuir desigualdades e fazer a diferença.

6 CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

O contexto histórico abordado nesta dissertação serviu de base para demonstrar toda uma trajetória de desigualdade que acompanha a população negra. As assimetrias sociais entre brancos e negros sempre foram presentes na sociedade brasileira, pois quando se observa qualquer período da história as diferenças estarão lá. E o mecanismo que faz com que essa realidade não seja modificada, mesmo quando ela é insuficientemente alterada, é o racismo. Essa é a engrenagem que faz com que ações afirmativas levem mais de quarenta anos, desde o primeiro projeto de lei, para serem aprovadas e institucionalizadas.

Ao se abordar sobre a fase de implementação da lei nesta pesquisa foi possível entender que o processo ainda não terminou, se é que tem um fim. Ainda há arestas a serem aparadas. De todo o modo, a lei 12.990, aprovada em 2014, por mais demorada que tenha sido, há 10 anos promove mudanças na realidade das pessoas pretas e pardas. Os dez entrevistados que participaram desta pesquisa contribuíram com as suas percepções em relação à lei e contaram como esta política pública alterou as suas próprias vidas e em alguns casos, de familiares.

Esta pesquisadora e outros 152 técnico-administrativos pretos e pardos tiveram acesso a esta ação afirmativa e tornaram-se servidores públicos federais. No entanto, alguns tantos outros não chegarão. Não necessariamente aqui na UFPR, mas em qualquer outro emprego, ou outro lugar. Alguns indicadores apontam que em relação à ocupação e estudo de jovens de 15 a 29 anos, “entre os 10,9 milhões de jovens que não estudavam nem estavam ocupados, 43,3% eram mulheres pretas ou pardas, 24,3% eram homens pretos ou pardos, 20,1% eram mulheres brancas e 11,4% eram homens brancos” em quase todos os percentuais das pessoas pretas e pardas são extremamente pobres (Agência IBGE, 2023, não p.). Esses dados nos fazem pensar como tais pessoas acessariam alguma política de ação afirmativa para graduação ou concursos nessas condições.

Para participar de um concurso público, algumas condições são necessárias tal como um curso preparatório, materiais de estudo, acesso à Internet para a inscrição etc. E caso o candidato não tenha acesso à informação sobre a possibilidade de isenção da taxa da inscrição, terá de desembolsar recursos que em muitas situações não se tem ou fará muita falta em seu orçamento pessoal. Segundo pesquisa da

PNAD, 47,8% dos jovens pobres fora da escola e do mercado de trabalho são mulheres pretas ou pardas (Agência IBGE, 2023, não p.).

Quanto ao tempo dedicado aos afazeres domésticos e/ou cuidado de pessoas: em 2022, com recorte de gênero e raça/cor, as mulheres dedicaram, em média, 21,3 horas semanais aos afazeres domésticos e/ou cuidado de pessoas, os homens gastaram 11,7 horas, ou seja, quase o dobro de horas. Enquanto as mulheres pretas ou pardas dedicaram 1,6 hora a mais por semana nessas tarefas do que as brancas. Esses dados estatísticos mostram que “as mulheres pretas ou pardas são mais afetadas pelas desigualdades na educação, no mercado de trabalho, na renda e na representatividade política do que as brancas” (Agência IBGE, 2024, não p.)

Esses indicadores sociais aqui elencados refletem as assimetrias em que grande parte de homens e mulheres pretos e pardos estão inseridos. Os dados só reforçam que para se ter acesso a quaisquer políticas públicas de ações afirmativas, sobretudo cotas raciais, vários outros problemas públicos precisam ser resolvidos. Somente uma parcela da população negra tem alcance a certas ações afirmativas. Ao se apontar isso, não se quer dizer que tais ações não sejam necessárias. Pelo contrário, isso reforça ainda mais a real necessidade de políticas públicas e rebate os argumentos contrários.

As entrevistas e as respostas permitiram ver que ainda persistem e permeiam no debate público os mesmos argumentos contrários e críticas ao sistema de cotas, tanto na graduação quanto no serviço público, que se verificavam há mais de 10 anos, antes da promulgação da lei. Este embate é sentido dia após dia pelos estudantes e servidores técnicos. O único fato estabelecido até agora versa sobre a constitucionalidade da lei 12.990/14 ratificada pelo STF.

Em síntese, a lei 12.990 abrange técnicos e docentes na UFPR. No entanto, a pesquisa demonstrou que a aplicação da lei para a carreira dos docentes não ocorre de maneira plena. Em função dos limites desta dissertação, como sugestão para pesquisas futuras faz-se necessário analisar sobre a entrada de docentes na UFPR. Desde a promulgação da lei não houve o cumprimento efetivo por conta do fracionamento de vagas. É legal e ético que medidas mais efetivas sejam tomadas para que esse parco número de docentes negros seja revertido. É de interesse público que a universidade tenha pluralidade em seu corpo docente. Isso resolvido, possivelmente, mais de uma epistemologia negra poderia ser integrada no contexto acadêmico.

De maneira geral, também, espera-se que este trabalho possa deixar uma contribuição ao campo de avaliação de políticas públicas. Um tema tão caro e que foi conquistado por meio de lutas merece ter seu monitoramento escrutinado a todo tempo. Entende-se que para que uma política pública seja considerada efetiva, a norma deverá ser aplicada em sua plenitude (Palma, 2021). Para tanto, a fiscalização deve ser parte da cidadania, a ser realizada por todos, sejam eles, os agentes públicos, os órgãos de fiscalização e controle, a sociedade civil organizada, a imprensa ou Ministério Público.

Como conclusão final, constata-se que o objetivo principal da dissertação em alguma medida foi atingido. As entrevistas demonstraram que as mudanças proporcionadas pela ação afirmativa foram de fato, percebida pelos respondentes. No entanto, a pesquisa também mostra que os operadores da lei necessitam executar da melhor forma para que o alcance seja ainda maior e que meios adequados sejam criados para evitar o fracionamento das vagas. Apesar de um número de 153 servidores cotista terem sido nomeados no serviço público da UFPR, a implementação da Lei nº 12.990/2014, nesses 10 anos, na forma que foi feita até aqui, foi insuficiente para garantir uma equiparação do número total servidores técnico-administrativos.

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA BRASIL/EBC. **Primeira Marcha Zumbi, há 10 anos, reuniu 30 mil pessoas.** 2005. Disponível em: <http://memoria.ebc.com.br/agenciabrasil/noticia/2005-11-13/primeira-marcha-zumbi-ha-10-anos-reuniu-30-mil-pessoas>. Acesso em: 13 jul. 2023.

AGÊNCIA BRASIL. **Censo 2022: entenda como declarar a sua raça.** Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/radioagencia-nacional/geral/audio/2022-09/censo-2022-entenda-como-declarar-sua-raca>. Acesso em: 16 nov. 2023.

AGÊNCIA BRASIL. **Desemprego de mulheres e negros termina 2023 acima da média nacional.** Disponível em: [https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2024-02/desemprego-de-mulheres-e-negros-termina-2023-acima-da-media-nacional#:~:text=A%20menor%20discrep%C3%A2ncia%20registrada%20foi,%25\)%20superaram%20a%20m%C3%A9dia%20nacional](https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2024-02/desemprego-de-mulheres-e-negros-termina-2023-acima-da-media-nacional#:~:text=A%20menor%20discrep%C3%A2ncia%20registrada%20foi,%25)%20superaram%20a%20m%C3%A9dia%20nacional). Acesso em 27 abr. 2024.

AGÊNCIA BRASIL. **Maior presença de negros no país reflete reconhecimento racial.** Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2023-12/maior-presenca-de-negros-no-pais-reflete-reconhecimento-racial>. Acesso em 15 mai. 2024.

AGÊNCIA CÂMARA NOTÍCIAS. **Mulheres são apenas 1/3 de pós-graduandos em ciências exatas e tecnológicas e têm financiamento menor.** 2023. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/990915-mulheres-sao-apenas-1-3-de-pos-graduandos-em-ciencias-exatas-e-tecnologicas-e-tem-financiamento-menor/>. Acesso em 27 abr. 2024.

AGÊNCIA IBGE. **Mulheres pretas ou pardas gastam mais tempo em tarefas domésticas, participam menos do mercado de trabalho e são mais afetadas pela pobreza.** 2024. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/39358-mulheres-pretas-ou-pardas-gastam-mais-tempo-em-tarefas-domesticas-participam-menos-do-mercado-de-trabalho-e-sao-mais-afetadas-pela-pobreza>. Acesso em 19 mai. 2024.

AGÊNCIA SENADO. **Lei de Cotas: dez anos da norma que garantiu direitos e derrubou o mito da 'democracia racial'.** 2022. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/especiais/arquivo-s/lei-de-cotas-dez-anos-da-norma-que-garantiu-direitos-e-derrubou-o-mito-da-democracia-racial>. Acesso em 19 mai. 2024.

ALBERTI, V.; PEREIRA, A. A. **Movimento negro e “democracia racial” no Brasil: entrevistas com lideranças do movimento negro.** Centro de Pesquisa e Documentação de História Contemporânea do Brasil – CPDOC/FGV, 2005. Disponível em: www.cpdoc.fgv.br. Acesso em: 20 dez. 2022.

ALMEIDA, A. V; SOUZA, R.N. **Trajetória dos argumentos sobre as ações afirmativas: da marcha Zumbi dos Palmares à conferência de Durban.** Sociologias Plurais – Revista Discente do Programa de Pós-graduação em Sociologia da UFPR.

Campus Reitoria, Curitiba, v. 1, n. 2, ago. 2013. Semestral. ISSN: 2316-9249. Disponível em: https://revistas.ufpr.br/sciplr/issue/view/issue/2731/pdf_2. Acesso em: 19 ago. 2024.

ALMEIDA, S. L. de. Racismo estrutural. In: Feminismo Plurais. RIBEIRO, D. São Paulo: Pólen. 2019.

ALVES, J. A. L. **A Conferência de Durban contra o Racismo e a responsabilidade de todos**. Revista Brasileira de Política Internacional, v. 45, n. 2, p. 198–223, 2002. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbpi/a/vnm75ptrSYCRpnJK5d533Sq/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 20 dez. 2022.

ANDREWS, G. R. **Mobilização Política Negra no Brasil, 1975-1990**. História: Questões & Debates, v. 63, n. 2, p. 13–39, 2015. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/historia/article/view/46701>. Acesso em: 20 dez. 2022.

ARAÚJO, L.; RODRIGUES, M.L. **Modelos de Análise das Políticas Públicas, Sociologia, Problemas e Práticas**. n. 83, p. 11-35, 2017.

ARAÚJO; E. F.; in: **Promovendo a igualdade racial para um Brasil sem racismo** / organizadoras: ALVES; D. S.; SOUZA; E. P.; SANTOS; I.; SANTOS; K. R. C. — Brasília: Editora IABS, 2018. Disponível em: https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2018/dezembro/SEPPIR_PORT_WEB_14NOV.pdf. Acesso em: 16 nov. 2023.

BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. Lisboa. Edições 70, 225.1977.

BENTO, C. **BRANQUEAMENTO E BRANQUITUDE NO BRASIL**. 2002. Disponível em: www.media.ceert.org.br/portal-3/pdf/publicacoes/branqueamento-e-branquitude-no-brasil.pdf. Acesso em: 10 mai. 2024.

BRASIL. **Decreto nº 11.443, de 21 de março de 2023**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/decreto/d11443.htm. Acesso em: 05 mai. 2024.

BRASIL. Infográfico - **Percentual de Pessoas Negras (Pretas/Pardas) em Cargos Comissionados**. Disponível em: <https://www.gov.br/servidor/pt-br/observatorio-de-pessoal-govbr/infografico-percentual-de-pessoas-negras-pretas-pardas-em-cargos-comissionados#:~:text=Em%2022%20de%20mar%C3%A7o%20de,Federal%20direta%2C%20aut%C3%A1rquica%20e%20fundacional>. Acesso em: 18 jun. 2023.

BRASIL. **Legislação Informatizada - Dados da Norma**. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2014/lei-12990-9-junho-2014-778911-norma-pl.html>. Acesso em 27 abr. 2024.

BRASIL. **O apagamento da militância negra durante a ditadura militar no Paraná**. Disponível em: <https://www.gov.br/memoriasreveladas/pt-br/assuntos/noticias/o-apagamento-da-militancia-negra-durante-a-ditadura-militar-no->

BRASIL. **Câmara recebe manifesto a favor de cotas para negros**. 2006. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/tv/171049-camara-recebe-manifesto-a-favor-de-cotas-para-negros/>. Acesso em: 20 mai. 2024.

BRASIL. **Aldo recebe manifesto a favor da política de cotas**. 2006. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/87845-aldo-recebe-manifesto-a-favor-da-politica-de-cotas/>. Acesso em: 20 mai. 2024.

BRASIL. **Brasil assina relatório da Conferência de Combate ao Racismo da ONU**. 2009. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/tv/195610-brasil-assina-relatorio-da-conferencia-de-combate-ao-racismo-da-onu/#:~:text=Em%202001%2C%20a%20Organiza%C3%A7%C3%A3o%20das,publi car%20dados%20estat%C3%ADsticos%20sobre%20discrimina%C3%A7%C3%A3o.> Acesso em: 20 jul. 2024.

BATISTA, W. M.; MASTRODI, J. **Materialização da ação afirmativa para negros em concursos públicos** (Lei N. 12.990/2014). Revista Direito e Práxis, v. 11, n. 4, p. 2480–2501, out. 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rdp/a/DfTBNBhvSq5cbDgfwfCTLs/>. Acesso em: 16 nov. 2023.

BELLO, R. D. **O princípio da igualdade no concurso público**. Brasília a. 33 n. 131 jul./set. 1996. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/176465/000512673.pdf?sequen ce=3&isAllowed=y#:~:text=Os%20princípios%20do%20concurso%20público,adminis tração%20pública%20direta%20e%20indireta.> Acesso em: 30 abr. 2024.

ARRUDA, D. DE O.; BULHÕES, L. M. G.; SANTOS, C. O. A política de cotas raciais em concursos públicos: desafios em face da luta antirracista. Serviço Social & Sociedade, n. 145, p. 91–111, set. 2022. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/sssoc/a/jjB46rrCTkFzPC7KTBfSDzf/#>. Acesso em: 01 ago. 2024.

CAMPOS, L. A.; BARBOSA, R.; RIBEIRO, J.; FERES JÚNIOR, J. **Políticas de ação afirmativa nas universidades públicas brasileiras (2020)**. Relatório das Desigualdades Raciais (GEMAA), IESP-UERJ, 2022, p. 1-22. Disponível em: <https://gema.iesp.uerj.br/wp-content/uploads/2023/02/Relatorio-das-Desigualdades-Raciais-2022-1.pdf>. Acesso em: 16 ago. 2024.

CAPELLA, A. C. N. **Formulação de Políticas Públicas**. Brasília: Enap, 2018. 151 p.: il. Disponível em: https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/3332/1/Livro_Formula%C3%A7%C3%A3o%20de%20pol%C3%ADticas%20p%C3%BAblicas.pdf. Acesso em: 16 ago. 2024.

CARNEIRO, S. **Movimento Negro no Brasil: novos e velhos desafios**. Caderno CRH, v. 15, n. 36, p. 209–215, 2002. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/crh/article/view/18633>. Acesso em: 23 dez. 2022.

CERQUEIRA, D.; BUENO, S. (coord.). **Atlas da violência 2024**. Brasília: Ipea; FBSP, 2024. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/14031>. Acesso em: 17 ago. 2024.

COORDENAÇÃO DE APERFEIÇOAMENTO DE PESSOAL DE NÍVEL SUPERIOR (CAPES). **Tabela de Áreas de Conhecimento/Avaliação**. 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/capes/pt-br/aceso-a-informacao/acoes-e-programas/avaliacao/instrumentos/documentos-de-apoio/tabela-de-areas-de-conhecimento-avaliacao>. Acesso em: 30 abr. 2024.

CORD, M. M; SOUZA, S. R. **Trabalhadores Livres e Escravos**. in: Dicionário da escravidão e liberdade: 50 textos críticos: SCHWARCZ, L. M.; GOMES, F. S. (Orgs.) - 1ªed. São Paulo: Companhia das Letras. 2018.

COSTA, S. **Movimentos Sociais, Democratização e a Construção de Esferas Públicas Locais**. Revista Brasileira de Ciências Sociais, v. 12, n. 35, 1997. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbcsoc/a/7nhK9SswDNLHL796ttwDGyG/?lang=pt>. Acesso em 28 jan. 2023.

DAFLON, V. T. **Tão longe, tão perto: pretos e pardos e o enigma racial brasileiro**. 1.ed. – Rio de Janeiro: Mauad X, 2017.

DI PIETRO, M. S. Z. **O Futuro do Concurso Público**. Revista Eletrônica da Procuradoria Geral do Estado do Rio de Janeiro - PGE-RJ, Rio de Janeiro, v. 1, n.1, mai./ago. 2018. Disponível em: <https://revistaeletronica.pge.rj.gov.br/index.php/pge/article/download/19/15/24>. Acesso em 27 abr. 2024.

DOMINGUES, P. **O Mito da Democracia Racial e a Mestiçagem em São Paulo no Pós-Abolição (1889-1930)**. Tempos Históricos - M. C. Rondon, v. 06, p. 275–292, 2004. Disponível em: <https://saber.unioeste.br/index.php/temposhistoricos/article/view/8019>. Acesso em 28 jan. 2023.

DOMINGUES, P. **Movimento Negro Brasileiro: alguns apontamentos históricos**. Tempo, Vol.12, no 23, p. 100–122, 2007. Disponível em: <https://ria.ufrn.br/handle/123456789/1980>. Acesso em 31 jan. 2023.

DOMINGUES, P. Uma história não contada: negro, racismo e branqueamento em São Paulo no pós-abolição. Editora Senac São Paulo. 2004.

DUARTE, A. C. **A Constitucionalidade das Políticas de Ações Afirmativas**. Brasília: Núcleo de Estudos e Pesquisas/CONLEG/Senado, abril/2014 (Texto para Discussão nº 147). Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/publicacoes/estudos-legislativos/tipos-de-estudos/textos-para-discussao/td-147-a-constitucionalidade-das-politicas-de-acoes-afirmativas>. Acesso em 27 abr. 2024.

ESCOLA NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA (Enap). **Relatório Quantitativo sobre a Implementação da Lei nº 12.990/2014 no Poder Executivo Federal**. 2021. Disponível em:

<https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/6672/4/Relat%C3%B3rio%20de%205.pdf>. Acesso em 25 mai. 2024.

FRAGA, W. **Pós-Abolição**; o dia seguinte. *In*: Dicionário da escravidão e liberdade: 50 textos críticos / SCHWARCZ, L. M.; GOMES, F. dos S. (Orgs.). — 1a ed. — São Paulo: Companhia das Letras, 2018.

FIUZA, A. F.; GUERRA, D.; SILVA, F. A. DA. **Repressão, censura e verdeamarelismo**: a ditadura civil-militar no Brasil pela ótica do cinema. *CONFLUENZE*, v. XII, n. 1, p. 447–471, 2020. Disponível em: <https://confluenze.unibo.it/article/view/11389>. Acesso em 31 jan. 2023.

FREY, Klaus. Políticas públicas: um debate conceitual e reflexões referentes à política da Análise de Políticas Públicas no Brasil. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/ppp/index.php/PPP/article/download/89/158/474>. Acesso em 27 abr. 2024.

FONTANELLA, B. J. B.; RICAS, J.; TURATO, R. E. Amostragem **por saturação em pesquisas qualitativas em saúde**: contribuições teóricas. *Cad. Saúde Pública*, Rio de Janeiro, 24(1):17-27, jan., 200. Disponível em: <https://www.scielo.org/pdf/csp/2008.v24n1/17-27/pt>. Acesso em 27 abr. 2024.

FUNDAÇÃO CULTURAL PALMARES. **21 de março**: Dia Internacional de luta pela eliminação da Discriminação Racial. Disponível em: <https://www.gov.br/palmares/pt-br/assuntos/noticias/21-de-marco-dia-internacional-de-luta-pela-eliminacao-da-discriminacao-racial>. Acesso em 27 abr. 2024.

GARCIA, J.; **Nossa revolução não será televisionada, mas nossos livros estarão aí para contá-la**. *In*: GARCIA, J. (org.). 25 anos 1980 - 2005: movimento negro no Brasil - 2. ed. Brasília - DF: Fundação Cultural Palmares, 2008.

GELEDÉS. Portal Geledés. **Hoje na História**, 1988, A Lei n. 7.668 cria a Fundação Cultural Palmares, 2011. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/hoje-na-historia-1988-a-lei-n-7668-cria-a-fundacao-cultural-palmares/>. Acesso em 28 jan. 2023.

GELEDÉS. Portal Geledés. **Significados dos Nomes Próprios Africanos**. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/significados-dos-nomes-proprios-africanos/>. Acesso em 11 mai. 2024.

GEN, 2022. E-book. ISBN 9786559771653. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559771653/>. Acesso em: 08 jun. 2023.

GIL, A. C. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 6. ed. – São Paulo, Atlas 2008.

GIL, A. C. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 7. ed. – Barueri-SP: Atlas: Grupo

GOHN, M. da G.; **Movimentos sociais na contemporaneidade**. *Revista Brasileira de Educação*. v. 16, n. 47, p. 333-361. 2011. Disponível em:

https://www.mprj.mp.br/documents/20184/172155/movimentos_sociais_na_contemporaneidade.pdf. Acesso em 28 jan. 2023.

GOMES, J.B.B.; SILVA, F.D.L.L. **As ações afirmativas e os processos de promoção da igualdade efetiva**. In: SEMINÁRIO INTERNACIONAL AS MINORIAS E O DIREITO, 2003, Brasília. Anais eletrônicos. Brasília: Série Cadernos do CEJ, 2003. Disponível em: <https://www.cjf.jus.br/cjf/corregedoria-da-justica-federal/centro-de-estudos-judiciarios-1/publicacoes-1/cadernos-cej/seminario-internacional-as-minorias-e-o-direito/@@download/arquivo>. Acesso em 20 de jun. 2023.

GOMES. L.N. **Alguns Termos e Conceitos Presentes no Debate sobre Relações Raciais no Brasil: Uma Breve Discussão**. Disponível em: [/https://www.geledes.org.br/wp-content/uploads/2017/03/Alguns-termos-e-conceitos-presentes-no-debate-sobre-Rela%C3%A7%C3%B5es-Raciais-no-Brasil-uma-breve-discuss%C3%A3o.pdf](https://www.geledes.org.br/wp-content/uploads/2017/03/Alguns-termos-e-conceitos-presentes-no-debate-sobre-Rela%C3%A7%C3%B5es-Raciais-no-Brasil-uma-breve-discuss%C3%A3o.pdf). Acesso em 09 mai. 2024.

GOMES. L.N. **Diversidade étnico-racial, inclusão e equidade na educação brasileira: desafios, políticas e práticas**. RBPAE – v.27, n.1, p. 109-121, jan./abr. 2011. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/index.php/rbpae/article/view/19971/11602>. Acesso em 09 mai. 2024.

GONZALEZ, L.; HASENBALG, C. A. **Lugar de negro**. Marco Zero ed. Rio de Janeiro: v. 3. 1982.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Censo 2022**. Disponível em: [https://censo2022.ibge.gov.br/panorama/indicadores.html?localidade=N2](https://censo2022.ibge.gov.br/panorama/indicadores.html?localidade=N2&comparacao=4106902&tema=1) [4] &comparacao=4106902&tema=1. Acesso em: 30 abr. 2024.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira: 2023 / IBGE, Coordenação de População e Indicadores Sociais**. - Rio de Janeiro: 152 p.: il. - (Estudos e pesquisas. Informação demográfica e socioeconômica, ISSN 1516-3296; n. 53). Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9221-sintese-de-indicadores-sociais.html?=&t=publicacoes>. Acesso em: 01 ago. 2024.

ILUSTRAÇÕES. Disponível em: **Ícones: Homem Mulher Negra**. Disponível em: <https://www.istockphoto.com/br/ilustra%C3%A7%C3%B5es/mulher-negra>. Acesso em: 04 mai. 2024.

INSTITUTO DE PESQUISAS E ESTUDOS AFRO-BRASILEIROS (IPEAFRO). **Personalidades: Abdias do Nascimento**. Disponível em: <https://ipeafro.org.br/personalidades/abdias-nascimento/>. Acesso em 28 jan. 2023.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). **Nota técnica sobre a reserva de vagas para negros em concursos públicos**, nº 17 de fevereiro de 2014. Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/5781/1/NT_n17_Reserva-vagas-negros-concursos-publicos_Disoc_2014-fev.pdf. Acesso em: 16 nov. 2023.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). **História - O destino dos negros após a Abolição**. 2011. Ano 8. Edição 70. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/desafios/index.php?option=com_content&id=2673%3Acatid%3D28. Acesso em: 04 ago. 2024.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). Nota Técnica Nº 49. **Perfil Racial do Serviço Civil Ativo do Executivo Federal (1999-2020)**. Julho de 2021. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/10673>. Acesso em 17 jun. 2023.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). **II Encontro Nacional de Produtores e Usuários de Informações Sociais, Econômicas e Territoriais**. texto para discussão | 996 | nov. 2003. Disponível em: https://www.ibge.gov.br/confest_e_confega/pesquisa_trabalhos/arquivosPDF/M255_02.pdf. Acesso em 09 mai. 2024.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). **Análise do mercado de trabalho**. Mercado de Trabalho | 77 | abr. 2024. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/publicacao-item?id=2574cb00-f08c-46fc-8788-4ae32574ad3e>. Acesso em 09 mai. 2024.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). **Justiça social, equidade e necessidade em saúde**. 1998. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/12224>. Acesso em 09 mai. 2024.

JANN, W.; WEGRICH, K. **Theories of the policy cycle**. In.: FISCHER, Frank; MILLER, Gerald J. SIDNEY, Mara S. (orgs.) *Handbook of Public Policy Analysis: Theory, Politics, and Methods*. Boca Raton/London/New York: CRC Press, 2007. p. 43-62.

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

KINGDON, J.K. **Agendas, Alternatives, and Public Policies**. Harlow: Pearson, 2014. Second Edition.

KINZO, D. G. M. **A democratização brasileira: um balanço do processo político desde a transição**. São Paulo em Perspectiva, v. 15, n. 4, p. 3–12, 2001. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/spp/a/3NSCRgSjxx9mz3FCMNYFfQn/?lang=pt>. Acesso em 28 jan. 2023.

YIN, R. K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. Tradução. Daniel Grassi - 2.ed. - Porto Alegre: Bookman, 2001.

LAKATOS, E. M. **Técnicas de Pesquisa**. Grupo GEN, 2021. E-book. ISBN 9788597026610. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597026610/>. Acesso em: 28 abr. 2024.

LIMA, M; PRATES, I. **Desigualdades Raciais no Brasil**: um desafio persistente. *In*: ARRETCHE, M. Trajetórias das desigualdades: como o Brasil mudou nos últimos cinquenta anos. 1ed.São Paulo: Unesp/CEM, 2015.

MARTINS, S.; THEODORO, G.; GOMES, F. **Redemocratizando na Raça**: Sobre Memórias, Intelectuais Negros e Movimentos Sociais Contemporâneos (Notas de Pesquisa). *História: Questões & Debates*, v. 63, n. 2, p. 195–210, 2015. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/historia/article/view/46707>. Acesso em 05 fev. 2023.

MILANI, C. R. S. **O princípio da participação social na gestão de políticas públicas locais**: uma análise de experiências latino-americanas e europeias. *Revista de Administração Pública*, v. 42, n. 3, p. 551–579, maio 2008. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rap/a/w8Sd7tHxv3dHcLmgW5DrpZs/abstract/?lang=pt#>. Acesso em: 28 abr. 2024.

MINISTÉRIO DA IGUALDADE RACIAL (MIR). **Percurso Histórico das Ações Afirmativas no Serviço Público Federal**. Disponível em: https://www.gov.br/igualdaderacial/pt-br/assuntos/pl-de-cotas-no-servico-publico-1/linha-do-tempo?_authenticator=1f505cc3c559ed03bac9db507d559cd015cf9ea3. Acesso em: 28 abr. 2024.

MOEHLECKE, S. **Ação afirmativa**: História e debates no Brasil. *Cadernos de Pesquisa*, n. 117, p. 197–217, nov. 2002. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cp/a/NcPqxNQ6DmmQ6c8h4ngfMVx/?lang=pt#>. Acesso em: 28 jul. 2024.

MORAES, R; FREITAS, I. **Escravidão e liberdade no Brasil Independente**. *In*: *Revista Transversos*. Rio de Janeiro, nº. 24, 2022. pp. 6-10. Disponível em: <<http://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/transversos>>. Acesso em 05 fev. 2023.

MOTTA, R. P. S. **Sobre as origens e motivações do Ato Institucional 5**. *Revista Brasileira de História*, v. 38, n. 79, p. 195–216, 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbh/a/jZh4sttTXLWN5KJMWXJNQzt/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em 05 fev. 2023.

MUNANGA, K. **Rediscutindo a mestiçagem no Brasil**: Identidade nacional *versus* identidade negra. 5. ed. rev. amp. - Belo Horizonte: Grupo Autêntica, 2019. Coleção Cultura Negra e Identidades. E-book. ISBN 9788551306024. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788551306024/>. Acesso em: 12 mai. 2024.

MUNANGA, K. **O Anti-racismo no Brasil**. *In*: MUNANGA, K. (org.). **Estratégias e políticas de combate à discriminação racial**. São Paulo: Edusp, p.79-111, 1996. SANTOS, H. et al. *Políticas públicas para a população negra no Brasil*. ONU, 1999. [Relatório ONU].

MUNIZ, P.H. **A eficácia das cotas raciais nos concursos públicos do estado do Paraná**: uma abordagem a partir dos editais. 2017. 225 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) - Universidade Estadual do Oeste do Paraná, Toledo, 2017. Disponível em: <https://tede.unioeste.br/handle/tede/3242>. Acesso em 20 jun. 2023.

MACHADO, M. C. L. **Ação Declaratória de Constitucionalidade nº 41/2017: AS COTAS PARA NEGROS EM FOCO**. Revista Conexões de Saberes. v. 4, n. 2, p. 85-95, dez. 2020. Disponível em: <<https://periodicos.ufpa.br/index.php/conexoesdesaberes/article/view/11461>>. Acesso em: 18 fev. 2024.

NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **Declaração e Plano de Ação de Durban (2001)**. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/150033-declara%C3%A7%C3%A3o-e-plano-de-a%C3%A7%C3%A3o-de-durban-2001>. Acesso em 20 jul. 2024.

NOGUEIRA, O. **Preconceito racial de marca e preconceito racial de origem: sugestão de um quadro de referência para a interpretação do material sobre relações raciais no Brasil**. Tempo Social, v. 19, n. 1, p. 287–308, jun. 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ts/a/MyPMV9Qph3VrbSNDGvW9PKc/?lang=pt#>. Acesso em: 12 mai. 2024.

OLIVEN, A. C. **Ações afirmativas, relações raciais e política de cotas nas universidades: Uma comparação entre os Estados Unidos e o Brasil**. Porto Alegre/RS, ano XXX, n. 1 (61), p. 29-51, jan./abr. 2007. Disponível em: <https://flacso.redelivre.org.br/files/2012/07/580.pdf>. Acesso em: 20 mai. 2024.

PAIVA, A.R; **Movimentos Sociais e Políticas de Ação Afirmativa nas Universidades Brasileiras: A Ação do Movimento Negro**. In: SCHERER-WARREN, I.; LÜCHMANN L. H. H. (org.). **Movimentos Sociais e Participação: abordagens e experiências do Brasil e América Latina**. Florianópolis: Ed. da UFSC, 2011.

PALMA, V. **Fatores Limitadores da Efetividade da Lei de Cotas Raciais em Concursos Públicos para o Magistério Superior Federal**. Boletim de Análise Político-Institucional. n. 31. dez. 2021 Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/11039/14/bapi_31_fatores_limitadores.pdf. Acesso em 20 jun. 2023.

PARANÁ. **Lei nº 14.274 de 24 de dezembro de 2003**. Dispõe sobre a reserva de vagas para afrodescendentes em concursos públicos. Disponível em:

PÜLZL, H; TREIB, O. **Implementing Public Policy**. In: FISCHER, F.; MILLER, G. J.; SIDNEY, M. S. **Handbook of Public Policy Analysis Theory, Politics, and Methods**. Boca Raton: CRC Press, 2007. (Cap.7 - p. 89-107).

REGERT, R.; BAADE, J. H.; SANTOS, A. M. dos. **Breve relato sobre o desenvolvimento político, a ideia desenvolvimentista e a educação na ditadura militar**. EDUCA -Revista Multidisciplinar em Educação, v. 6, n. 13, p. 82–98, 2019. Disponível em: <https://periodicos.unir.br/index.php/EDUCA/article/view/3159>. Acesso em: 06 abr. 2023.

RODRIGUES, A. T. **Democracia e Mobilização Social: participação autônoma e instituições políticas na transição brasileira**. Revista de Sociologia e Política, v. 12, p. 99–119, 1999. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/rsp/article/view/39265>. Acesso em: 06 abr. 2023.

RODRIGUES, N. T. D; PEREIRA JÚNIOR, A. C. **Revista de informação legislativa**, v. 50, n. 197, p. 117-141, jan./mar. 2013. Disponível em: <http://www2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/496929>. Acesso em: 18 fev. 2024.

RODRIGUES, T. M. **Os Fundamentos da Ação Afirmativa e a Adoção da Política de Cotas na Educação Brasileira**. [SYN]THESIS, Rio de Janeiro, v. 11, n. 1, p. 01-12, jan./jun. 2018.10 Cadernos do Centro de Ciências Sociais da Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/synthesis/issue/view/2405>. Acesso em: 18 ago. 2024.

ROLAND, E. A. **Internacionalização da Luta do Movimento Negro pré e pós Durban**. In: GARCIA, J. (org.). 25 anos 1980 - 2005: movimento negro no Brasil - 2. ed. Brasília - DF: Fundação Cultural Palmares, 2008.

SAMPAIO, R. C.; LYCARIÃO, D. **Análise de conteúdo categorial**: manual de aplicação. Brasília: Enap, 2021. 155 p.: il. -- (Coleção Metodologias de Pesquisa). https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/6542/1/Analise_de_conteudo_categorial_final.pdf. Acesso em: 14 mai. 2024.

SANTOS, J. R. dos; **O Movimento Negro e a Crise Brasileira**. Joel Rufino dos Santos, 1985. Disponível em: <http://joelrufinodossantos.com.br/paginas/artigos/o-movimento-negro-e-a-crise-brasileira.asp>. Acesso: 20 de jan. 2023

SANTOS, M. A. de O. **Políticas raciais comparadas**: movimentos negros e Estado no Brasil e Colômbia (1991-2006). 2012. Disponível em: <https://www.bdttd.uerj.br:8443/handle/1/12393>. Acesso em: 14 mai. 2024.

SOCIEDADE BRASILEIRA DE SOCIOLOGIA (SBS). 2024. **Bionota. Alberto Guerreiro Ramos**. Disponível em: <https://sbsociologia.com.br/project/alberto-guerreiro-ramos/>. Acesso em: 14 mai. 2024.

SCHERER-WARREN, I. **Redes de Movimentos Sociais na América-Latina**: caminhos para uma política emancipatória? Caderno CRH, v. 21, n. 54, p. 505–517, 2008. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ccrh/a/6wD3fTrnTjTpZDJQdGvrRzH/abstract/?lang=pt>. Acesso em 05 fev. 2023.

SECCHI, L.; COELHO, F. de S.; P. V. **Políticas Públicas: Conceitos, Casos Práticos, Questões de Concursos**. São Paulo: Cengage Learning Brasil, 2019. E-book. ISBN 9788522128976. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522128976/>. Acesso em: 14 mai. 2024.

SENADO. **Paulo Paim defende cotas raciais no serviço público até 2034**. 2022. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/radio/1/noticia/2022/11/04/paulo-paim-defende-cotas-raciais-no-servico-publico-ate-2034>. Acesso em: 27 nov. 2023.

SILVEIRA, O. **25 anos e alguns antes**. In: GARCIA, J. (org.). 25 anos 1980 - 2005: movimento negro no Brasil - 2. ed. Brasília - DF: Fundação Cultural Palmares, 2008.

SILVÉRIO, V. R. **Ação afirmativa e o combate ao racismo institucional no Brasil**. Cadernos de Pesquisa, São Paulo, n. 117, p. 219–246, 2002. Disponível em: <https://publicacoes.fcc.org.br/cp/article/view/551>. Acesso em: 26 abr. 2024.

SOUZA, M.G.de. **Bancas de aferição, fraudes e seus desafios na educação superior e nos concursos públicos**. Revista Educação em Debate, Fortaleza, ano 42, n. 83, p. 85-97, set./dez. 2020. Disponível em: <https://repositorio.ufc.br/handle/riufc/58150>. Acesso em: 16 nov. 2023.

SOUZA, C. M. **Políticas públicas: uma revisão da literatura**. Sociologias, Porto Alegre, ano 8, nº 16, jul/dez 2006, p. 20-45. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/soc/a/6YsWyBWZSdFgfSqDVQhc4jm/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 26 abr. 2024.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (STF). **Ação Declaratória de Constitucionalidade 41**. 2018. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=14763674>. Acesso em: 26 abr. 2024.

TAVARES, J.C. de S; **Retrospectiva Histórica do Movimento Negro**. In: GARCIA, J. (org.). 25 anos 1980 - 2005: movimento negro no Brasil - 2. ed. Brasília - DF: Fundação Cultural Palmares, 2008.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO DISTRITO FEDERAL E DOS TERRITÓRIOS (TJDFT) **Diferença entre Igualdade e Equidade**. 2022. Disponível em: <https://www.tjdft.jus.br/acessibilidade/publicacoes/sementes-da-equidade/diferenca-entre-igualdade-e-equidade#:~:text=Equidade%20significa%20dar%20%C3%A0s%20pessoas,chegado%20mais%20cedo%20ao%20hospital>. Acesso em: 26 abr. 2024

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ (UFPR). **Política de cotas da UFPR oportuniza ingresso de diversos grupos no ensino superior**. 2018. Disponível em: <https://ufpr.br/politica-de-cotas-da-ufpr-oportuniza-ingresso-de-diversos-grupos-no-ensino-superior/>. Acesso em 13 jul. 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ (UFPR). **Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação – PCCTAE**. 2022. Disponível em: <https://progepe.ufpr.br/plano-de-carreira-dos-cargos-tecnico-administrativos-em-educacao-pcctae-2/>. Acesso em 17 abr. 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ (UFPR). **Relação de candidatos convocados para nomeação**. 2014. Disponível em: https://progepe.ufpr.br/a/concursos/tecnico/conv_candidatos.htm. Acesso em 17 abr. 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ (UFPR). **Estatuto da UFPR**. Disponível em: <http://www.soc.ufpr.br/portal/wp-content/uploads/2020/02/Estatuto-da-UFPR-alterado-em-10.02.2020-ultima-alteração-Res-32-19-COUN-1.pdf>. Acesso em 17 abr. 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ (UFPR). **UFPR, a universidade mais antiga do Brasil, celebra 110 anos com sessão pública no dia 15.** Disponível em: <https://ufpr.br/ufpr-a-universidade-mais-antiga-do-brasil-celebra-110-anos-com-sessao-publica-no-dia-15/#:~:text=UFPR%2C%20a%20mais%20antiga%20do,do%20Sul%2C%20Toledo%20e%20Palotina>. Acesso em 17 abr. 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ (UFPR). **Linha do tempo.** Disponível em: <https://ufpr.br/linha-do-tempo/>. Acesso em 17 abr. 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ (UFPR). **Portal de Transparência da UFPR.** Servidores. 2023. Disponível em: <https://transparencia.ufpr.br/public/dadosAbertos/servidores.jsf>. Acesso em 17 abr. 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ (UFPR). **Resolução nº 34/17 – COPLAD.** 2017. Disponível em: <http://www.soc.ufpr.br/portal/wp-content/uploads/2017/12/coplاد-34-17-regimento-SIPAD.pdf>. Acesso em 18 abr. 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ (UFPR). **UFPR é a 4ª melhor federal do Brasil em ranking internacional.** Disponível em: <https://ufpr.br/ufpr-e-a-4a-melhor-federal-do-brasil-em-ranking-internacional/>. Acesso em 18 abr. 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ (UFPR). **Contratos terceirizados vigentes.** 2024. Disponível em: <https://pra.ufpr.br/delog/caast/contratos-terceirizados-vigentes/>. Acesso em 18 abr. 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ (UFPR). SIPAD. **Regimento SIPAD.** 2021. Disponível em: <http://www.soc.ufpr.br/portal/wp-content/uploads/2021/08/RESOLU%C3%87%C3%83O-N%C2%BA-66-19-COPLAD.pdf>. Acesso em 27 abr. 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ (UFPR). **Paulo Vinícius Baptista é empossado superintendente de Inclusão, Políticas Afirmativas e Diversidade.** Disponível em: <https://ufpr.br/professor-paulo-vinicius-baptista-e-empossado-superintendente-de-inclusao-politicas-afirmativas-e-diversidade/>. Acesso em 27 abr. 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ (UFPR). **Vacância.** 2024. Disponível em: <https://progepe.ufpr.br/manual/vacancia/>. Acesso em 27 abr. 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ (UFPR). **Avaliação de Desempenho 2024:** servidores já podem responder questionário. 2024. Disponível em: <https://ufpr.br/avaliacao-de-desempenho-2024-servidores-ja-podem-responder-questionario/>. Acesso em 27 abr. 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ (UFPR). **Com nova resolução, UFPR adequa cotas raciais em seus concursos públicos a normativa do governo**

federal. Disponível em: <https://ufpr.br/com-nova-resolucao-ufpr-adequa-cotas-raciais-em-seus-concursos-publicos-a-normativa-do-governo-federal/>. Acesso em 27 abr. 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ (UFPR). **Plano de Desenvolvimento Institucional - PDI UFPR 2022 - 2026.** 2022. Disponível em: http://www.proplan.ufpr.br/portal/wp-content/uploads/2022/11/Plano_de_Desenvolvimento_Institucional_UFPR_2022-2026.pdf. Acesso em 30 abr. 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ (UFPR). **TAEs passam a ser reconhecidos como pesquisadores em nova resolução do Cepe.** 2023. Disponível em: <https://ufpr.br/taes-passam-a-ser-reconhecidos-como-pesquisadores-em-nova-resolucao-do-cepe/>. Acesso em 30 abr. 2024.

VENTURA, M. M. **O estudo de caso como modalidade de pesquisa.** Revista SOCERJ, Rio de Janeiro, v. 20, n. 5, p. 383-386, 2007. Disponível em: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/lil-485754>. Acesso em 01 jun. 2023.

**APÊNDICE A - AÇÕES AFIRMATIVAS RACIAIS DE CONCURSOS PÚBLICOS
ESTADUAIS**

Região	Estado	Norma	Ordenação
NORTE	AMAPÁ	Lei n.º 1.959, de 04 de dezembro de 2015	Reserva aos negros de 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos [...].
	AMAZONAS	Resolução CSDPE/AM n.º 30, de 27 de novembro de 2020	Reserva de vagas para negros (pretos e pardos), indígenas e quilombolas nos concursos e seleções públicas no âmbito da Defensoria Pública do Estado do Amazonas.
	PARÁ	Resolução CSDP n.º 260, de 19 de fevereiro de 2018	Estabelece no âmbito da Defensoria Pública do Pará o sistema de ações afirmativas étnico-raciais nos concursos públicos de ingresso na carreira de Defensores Públicos, servidores e estagiários, para negros, quilombolas e indígenas.
	RONDÔNIA	Resolução CS/DPERO n.º 99, de 05 de fevereiro de 2021	Dispõe sobre a criação de cotas étnico-raciais nos processos seletivos para contratação de estagiários no âmbito da DPE/RO.
	TOCANTINS	Resolução CSDP n.º 147, de 07 de outubro de 2016	Dispõe sobre a reserva de 20% das vagas para negros (pretos e pardos), índios e quilombolas nos concursos públicos no âmbito da Defensoria Pública do Estado do Tocantins para cargos de

Região	Estado	Norma	Ordenação
			membros, servidores do quadro auxiliar e estagiários.
NORDESTE	BAHIA	Lei n.º 13.182, de 06 de junho de 2014	Institui o Estatuto da Igualdade Racial e de Combate à Intolerância Religiosa do Estado da Bahia.
		Decreto n.º 15.353, de 08 de agosto de 2014	Regulamenta a reserva de vagas à população negra nos concursos públicos e processos seletivos simplificados [...].
		Resolução n.º 3, de 15 de fevereiro de 2016	Regulamenta a reserva de vagas à população negra nos concursos públicos para Defensor Público e para Servidor da Defensoria Pública [...]
	CEARÁ	Instrução Normativa n.º 83, de 27 de outubro de 2020	Reserva de vagas para negros e negras nos concursos e seleções públicas no âmbito da Defensoria Pública do Estado do Ceará.
	MARANHÃO	Lei n.º 10.404, de 29 de dezembro de 2015	Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos [...].
		Decreto n.º 32.435, de 23 de novembro de 2016	Dispõe sobre a criação

Região	Estado	Norma	Ordenação
			da Comissão Avaliadora de autodeclaração das cotas raciais nos concursos públicos estaduais para provimento de cargos públicos [...]
	PIAUI	Lei n.º 6.838, de 13 de junho de 2016 Resolução CSDPE n.º 139, de 19 de fevereiro de 2021	Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos Servidores da Defensoria Pública do Estado do Piauí [...]. Reserva de vagas para negros, indígenas e quilombolas nos concursos e seleções públicas no âmbito da Defensoria Pública do Estado do Piauí para cargos de membros, servidores e estagiários.
	SERGIPE	Lei n.º 8.331, de 06 de dezembro de 2017	Reserva de cota racial para afrodescendentes das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos [...].
CENTRO-OESTE	GOIÁS	Resolução CSDP n.º 53, de 21 de março de 2018	Reserva de vagas para negros (pretos e pardos), indígenas e quilombolas nos concursos e seleções públicas [...].

Região	Estado	Norma	Ordenação
	MATO GROSSO	Lei n.º 10.816, de 28 de janeiro de 2019	Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos [...].
	MATO GROSSO DO SUL	Lei complementar n.º 111, de 17 de outubro de 2005 Lei n.º 3.594, de 10 de dezembro de 2008 Decreto n.º 13.141, de 31 de março de 2011	Organiza a Defensoria Pública do Estado de Mato Grosso do Sul e estabelece a competência e estrutura dos seus órgãos, a organização e estatuto da respectiva carreira. Institui, como medida de promoção da igualdade de oportunidades no mercado de trabalho, o programa de reserva de vagas para negros e para índios, nos concursos públicos, para provimento de cargos efetivos e empregos públicos [...]. Regulamenta o programa de reserva de vagas em concursos públicos para provimento de cargos no Estado de Mato Grosso do Sul.
SUDESTE	ESPÍRITO SANTO	Lei n.º 11.094, de 07 de janeiro de 2020	Reserva aos negros 17% (dezessete por cento) e aos indígenas 3% (três por cento) das vagas oferecidas nos concursos

Região	Estado	Norma	Ordenação
			públicos e processos seletivos para provimento de cargos efetivos [...].
	RIO DE JANEIRO	Lei n.º 6.067, de 25 de outubro de 2011	Reserva de vagas para negros e índios nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos [...]
	SÃO PAULO	Lei n.º 1.259, de 15 de janeiro de 2015 Deliberação CSDP n.º 10, de 30 de junho de 2006	Autoriza o Poder Executivo a instituir sistema de pontuação diferenciada em concursos públicos, nas condições e para os candidatos que especifica [...]. Estabelece regras para a realização do concurso de ingresso na Carreira de Defensor Público do Estado.
SUL	PARANÁ	Lei n.º 14.274, de 24 de dezembro de 2003 Decreto n.º 7.116, de 28 de janeiro de 2013	Reserva vagas a afrodescendentes em concursos públicos. conforme especifica. Aprova o Regulamento Geral de Concursos Públicos para provimento de cargo e empregos públicos do Poder Executivo na Administração Direta e Autárquica.

Região	Estado	Norma	Ordenação
	RIO GRANDE DO SUL	<p data-bbox="852 528 1086 647">Decreto n.º 48.724, de 21 de dezembro de 2011</p> <p data-bbox="852 757 1086 875">Lei n.º 14.147, de 19 de dezembro de 2012</p>	<p data-bbox="1126 277 1433 488">Aprova o Regulamento dos Concursos Públicos do Magistério Público Estadual e dos Servidores de Escola.</p> <p data-bbox="1126 555 1433 1088">Assegura aos negros e aos pardos o mesmo percentual apurado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, referente a sua representação na composição populacional do Estado do Rio Grande do Sul, o número de vagas oferecidas nos concursos públicos [...].</p>

FONTE: A autora, (2024). Adaptado de <https://biblioteca.flacso.org.br/files/2021/11/Caderno-de-Pesquisa-Ações-Afirmativas-e-Burocracia-Pública.pdf>, (2021)

**APÊNDICE B - AÇÕES AFIRMATIVAS RACIAIS DE CONCURSOS PÚBLICOS
MUNICIPAIS**

Estado	Município/Norma	Ordenação
AMAPÁ	Macapá	Reserva aos negros de 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos [...].
	Lei n.º 2.302, de 27 de abril de 2018	
BAHIA	Feira de Santana	Reserva de vagas para afrobrasileiros e indígenas em concursos públicos para o provimento de cargos efetivos da administração direta e indireta do município [...].
	Lei n.º 3.286, de 10 de novembro 2011	
	Salvador	Reserva de vagas assegurada aos afrodescendentes nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos do quadro de pessoal da administração pública municipal [...]
	Decreto n.º 24.846, de 21 de março de 2014	
Teixeira de Freitas	Estabelecimento de cotas raciais para o ingresso de negros e negras no serviço público municipal em cargos efetivos [...].	
Lei n.º 815, de 18 de novembro de 2014		
CEARÁ	Aracoiaba	Estabelecimento de cotas raciais para o ingresso de negros e afrodescendentes no serviço público municipal em cargos efetivos [...]
	Lei n.º 1.148, de 24 de setembro de 2014	
	Fortaleza	Reserva às pessoas negras 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos [...].
	Lei n.º 11.111, de 20 de maio de 2021	
Juazeiro do Norte		

Estado	Município/Norma	Ordenação
	Lei n.º 4.392, de 16 de outubro de 2014	Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos [...].
PARAÍBA	Campina Grande Lei n.º 6.044, de 05 de junho de 2015	Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos [...].
	Sapé Lei n.º 1.178, de 15 de outubro de 2014	Estabelecimento de cotas raciais para o ingresso de negros, negras e afrodescendentes no serviço público municipal [...].
	Sousa Lei n.º 1.982, de 26 de março de 2004	Institui, no âmbito da administração pública municipal o programa municipal de ações afirmativas [...].
	RIO GRANDE DO NORTE Lei n.º 6.597, de 18 de dezembro de 2015	Reserva de 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos municipais de Natal a negros e pardos [...].
	Aracaju Lei n.º 5.049, de 04 de julho de 2018	Reserva de cota racial para afrodescendentes das vagas oferecidas nos concursos públicos [...].
GOIÁS	Goiânia Lei n.º 9.791, de 08 de abril de 2016	Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos [...].
MATO GROSSO	Cuiabá Lei n.º 5.842, de 30 de julho de 2014	Institui o sistema de cotas de 20% para negros e índios brasileiros em concursos públicos [...].
	Poconé	

Estado	Município/Norma	Ordenação
	Lei n.º 1.476, de 05 de maio de 2008	Reserva de cargos públicos, no âmbito da administração pública municipal para afrodescendentes [...].
	São José dos Quatro Marcos Lei n.º 1.552, de 25 de setembro de 2014	Estabelecimento de cotas raciais, para o ingresso de negros e afrodescendentes em cargos no serviço público municipal [...].
MATO GROSSO DO SUL	Amambaí Lei n.º 2.435, de 23 de abril de 2015	Reserva de cotas para negro, afrodescendente e indígena em concursos públicos [...].
	Campo Grande Lei n.º 5.677, de 16 de março de 2016	Reserva, para negros e índios, das vagas oferecidas nos concursos públicos [...].
ESPÍRITO SANTO	Cariacica Lei n.º 5.909, de 30 de julho de 2018	Estabelecimento de cotas raciais para o ingresso de cidadãos negros ou afrodescendentes no serviço público municipal [...].
	Serra Lei n.º 4.292, de 31 de dezembro de 2014	Institui o programa de reserva de vagas, para afrodescendentes, em concursos públicos [...].
	Vila Velha Lei n.º 6.131, de 21 de março de 2019	Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos [...].
	Vitória Lei n.º 8.757, de 20 de novembro de 2014	Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos [...].
	Belo Horizonte Lei n.º 10.924, de 23 de maio de 2016	Reserva aos negros 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos [...].
MINAS GERAIS		

Estado	Município/Norma	Ordenação
	Betim	Reserva aos negros de 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos [...].
	Lei n.º 6.028, de 07 de abril de 2016	
	Campos Altos	Institui o programa municipal de ações afirmativas para proteção da população negra [...].
	Lei n.º 236, de 22 de dezembro de 2006	
	Caratinga	Institui o programa de ações afirmativas no município de Caratinga [...].
	Lei n.º 2.776, de 1º de outubro de 2003	
	Contagem	Reserva aos negros vinte por cento das vagas oferecidas nos concursos públicos [...].
	Lei n.º 4.714, de 09 de janeiro de 2015	
	Guaxupé	Reserva cargos no serviço público para afrodescendentes [...].
	Lei n.º 1.585, de 25 de setembro de 2003	
	Itaúna	Reserva aos negros 10% das vagas oferecidas nos concursos públicos [...].
	Lei n.º 4.956, de 04 de setembro de 2015	
	Uberaba	Reserva aos negros de vagas oferecidas nos concursos públicos [...].
	Lei n.º 12.227, de 25 de junho de 2015	
Uberlândia	Reserva aos negros vinte por cento das vagas oferecidas nos processos seletivos e concursos públicos [...].	
Lei n.º 12.300, de 20 de novembro de 2015		
RIO DE JANEIRO	Duque de Caxias	Reserva de vagas para negros e índios nos concursos públicos do município [...].
	Lei n.º 2.689, de 07 de abril de 2015	
	Guapimirim	

Estado	Município/Norma	Ordenação
	Lei n.º 813, de 15 de maio de 2014	Estabelecimento de cotas raciais para o ingresso de negros e pardos no serviço público municipal [...].
	Niterói	Reserva de vagas para negros e pardos nos concursos públicos [...].
	Lei n.º 3.534, de 30 de julho de 2020	
	Petrópolis	Reserva de vagas para negros e índios, nos concursos públicos [...].
	Lei Municipal n.º 7.247, de 30 de outubro de 2014	
	Resende	Estabelece quotas de 20% reservadas para afro-brasileiros em concurso público [...].
	Lei n.º 4.095, de 18 de março de 2004	
	Rio de Janeiro	Reserva de cargos e empregos para negros e índios nos concursos públicos [...].
	Lei n.º 5.695, de 27 de março de 2014	
	Volta Redonda	Dispõe sobre autorização de reserva de vagas para negros nos concursos públicos no município [...].
Lei n.º 5.309, de 03 de janeiro de 2017		
SÃO PAULO	Araraquara	Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas a serem preenchidas nos concursos públicos [...].
	Lei n.º 8.436, de 25 de março de 2015	
	Bebedouro	Cria o Programa Municipal de Ações Afirmativas, na forma que especifica.
	Lei n.º 3.250, de 13 de fevereiro de 2003	
	Biritiba Mirim	Dispõe sobre o estabelecimento de cotas raciais para o ingresso de negros(as) ou afrodescendentes no serviço público [...].
	Lei n.º 1.710, de 03 de julho de 2014	
Campinas		

Estado	Município/Norma	Ordenação
	Lei Comp. n.º 250, de 10 de dezembro de 2019	Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos e processos seletivos [...].
	Cubatão	Reserva de cargos no serviço público municipal para negros e afrodescendentes [...].
	Lei n.º 2.782, 02 de outubro de 2002	
	Embu das Artes	Reserva aos afrodescendentes 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos [...].
	Lei n.º 2.752, 06 de maio de 2014	
	Itu	Autoriza o Executivo Municipal a destinar cota de vagas em concurso público [...].
	Lei n.º 391, de 11 de fevereiro de 2003	
	Ituverava	Dispõe sobre a criação do programa municipal de ações afirmativas [...].
	Lei n.º 3.544, de 24 de novembro de 2003	
	Jaboticabal	Cria o programa municipal de ações afirmativas no Município de Jaboticabal.
	Lei n.º 3.134, de 20 de maio de 2003	
	Jundiaí	Reserva vagas no serviço público para afrodescendentes.
	Lei n.º 5.745, de 14 de fevereiro de 2002	
	Limeira	Dispõe sobre o estabelecimento de cotas raciais para o ingresso de negros, negras ou afrodescendente no serviço público municipal [...].
	Lei n.º 3.691, de 13 de março de 2004	
	Matão	Reserva de vagas oferecidas para afrodescendentes em concursos públicos [...].
	Lei n.º 3.576, de 22 de dezembro de 2004	
	Mauá	

Estado	Município/Norma	Ordenação
	Lei n.º 5.548, de 26 de novembro de 2019	Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos municipais [...].
	Piracicaba	Dispõe sobre a consolidação das leis que disciplinam as atividades, os programas e as iniciativas na área de interesse social do município de Piracicaba.
	Lei n.º 6.246, de 03 de junho de 2008	
	Porto Feliz	Reserva de vaga para afrodescendente e indígena nos concursos públicos [...].
	Lei n.º 4.993, de 04 de novembro de 2011	
	Ribeirão Preto	Reserva de vagas em concursos públicos para provimento de cargos efetivos [...].
	Lei n.º 13.306, 07 de julho de 2014	
	Santos	Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos [...].
	Lei Complementar n.º 1.116, de 09 de abril de 2021	
São Paulo	Estabelecimento de cotas raciais para o ingresso de negros e negras no serviço público municipal [...].	
Lei n.º 15.939, de 23 de dezembro de 2013		
PARANÁ	Araucária	Reserva vagas a negros e pardos em concursos públicos, conforme específica.
	Lei n.º 2.070, de 20 de outubro de 2009	
	Cascavel	Dispõe sobre a regulamentação dos concursos públicos para provimento de cargos públicos [...].
	Lei Municipal n.º 5.598, de 15 de setembro de 2010	
	Colombo	Reserva de vagas para afro-brasileiros em concursos públicos [...].
	Lei n.º 1.005, de 05 de julho de 2007	
	Cornélio Procopio	Reserva aos afrodescendentes 20% (vinte por cento) das vagas
Lei n.º 118, de 19 de novembro de 2014		

Estado	Município/Norma	Ordenação
		oferecidas nos concursos públicos [...].
	Ibiporã	Dispõe sobre a reestruturação do Regime Jurídico dos Servidores Públicos do Município de Ibiporã, instituído pela Lei n.º 1.247/92 [...].
	Lei n.º 2.236, de 10 de dezembro de 2008	
	Londrina	Reserva de vagas para afro-brasileiros em concurso públicos [...].
	Lei n.º 11.952, de 25 de novembro de 2013	
	Maringá	Reserva de vagas para negros em concursos públicos [...].
	Lei n.º 11.255, de 1º de abril de 2021	
	Ponta Grossa	Dispõe sobre a reserva de vagas para afro-brasileiros em concursos públicos [...].
	Lei n.º 7.696, de 21 de julho de 2004	
	Curitiba	Dispõe sobre a reserva para população negra e povos indígenas de vagas oferecidas nos concursos públicos [...].
	Lei n.º 15.931, de 20 de dezembro de 2021	
RIO GRANDE DO SUL	Bagé	Reserva de 20% (vinte por cento) das vagas aos concursos públicos municipais para descendentes afros.
	Lei n.º 3.938, de 23 de setembro de 2002	
	Canguçu	Dispõe sobre o estabelecimento do sistema de cotas raciais para ingresso de negros e negras no serviço público municipal [...].
	Lei n.º 3.997, de 11 de março de 2014	
	Caxias do Sul	Estabelece reserva de dez por cento das vagas em concursos públicos no Município de Caxias do Sul para candidatos afrodescendentes.
	Lei n.º 6.377, de 1º de junho de 2005	
	Montenegro	

Estado	Município/Norma	Ordenação
	Lei n.º 4.016, de 15 de janeiro de 2004	Dispõe sobre a reserva de vagas para afro-brasileiros(as) em concursos públicos [...].
	Pelotas	Dispõe sobre a reserva de vagas para afrodescendentes em concursos públicos [...].
	Lei n.º 4.989, de 21 de novembro de 2003	
	Pontão	Reserva aos(as) negros(as) 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos [...].
	Lei n.º 961, de 05 de agosto de 2015	
	Porto Alegre	Assegura aos candidatos negros a reserva de 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas em concursos públicos [...].
	Lei Comp. n.º 746, de 03 de novembro de 2014	
	Rio Grande	Dispõe sobre a reserva de vagas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração direta e indireta do município, o percentual de 20% das vagas para negros (pretos e pardos) [...].
	Lei n.º 7.667, de 06 de agosto de 2014	
	São Leopoldo	Dispõe sobre a reserva de vagas para afro-brasileiros em concursos públicos [...].
	Lei Comp. n.º 5.784, de 02 de dezembro de 2005	
	Viamão	Dispõe sobre a reserva de vagas para afro-brasileiros, índios e pardos em concursos públicos [...]
	Lei n.º 4.575, de 20 de janeiro de 2017	
SANTA CATARINA	Florianópolis	Dispõe sobre o Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Florianópolis (art. 5º a 5ª-C).
	Lei Comp. n.º 63, de 23 de setembro de 2003	

FONTE: A autora, (2024). Adaptado de <https://biblioteca.flacso.org.br/files/2021/11/Caderno-de-Pesquisa-Ações-Afirmativas-e-Burocracia-Pública.pdf>, (2021)

APÊNDICE C - ROTEIRO DE ENTREVISTA

Tipo	Item	Pergunta
CATEGORIAS DE ANÁLISE DAS PERGUNTAS	Identificação	1. Qual a sua idade?
		2. Qual a sua identidade de gênero?
		3. Em relação sua raça/cor, como você se identifica?
		4. Qual o cargo que você ocupa na UFPR?
		5. Qual o seu nível de escolaridade?
		6. Entrou na UFPR por meio da lei 12.990/14?
		7. Antes de entrar na UFPR, você era servidor público em outra esfera de governo? Qual?
		8. Se não, em qual área você atuava profissionalmente?
		9. É a primeira vez que você acessa à lei de cotas raciais?
		10. Em qual ano você prestou concurso da UFPR?
		11. Quando você foi chamado para compor o quadro de servidores da UFPR?
		12. Antes de prestar o concurso da UFPR, você realizou outros concursos acessando à lei de cotas?
	Percepção dos possíveis impactos	13. Como você soube das cotas raciais para este concurso da UFPR?
		14. O quão relevante você avalia que foi a lei de cotas para a sua aprovação na UFPR?
		15. Após seu ingresso na UFPR, houve alteração na sua escolaridade?
		16. Na sua família, há outras pessoas que fizeram ou fazem graduação, especialização ou pós-graduação?
		17. Pessoalmente, quais as principais mudanças que você identifica na sua vida e da sua família após o ingresso na UFPR?
		18. Financeiramente, a remuneração atual é superior ou inferior quando comparada aos seus trabalhos anteriores?
		19. Como você avalia a importância desta lei? Deve ser mantida?
20. Sobre a lei de cotas ou outras ações afirmativas para a população negra, você gostaria de acrescentar e/ou falar algo mais?		

Fonte: A autora, (2023).

APÊNDICE D - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – TCLE

Título do Projeto: As cotas raciais e a inserção de servidores cotistas negros: um estudo de caso sobre a implementação da lei 12.990/14 na Universidade Federal do Paraná

Pesquisador/a responsável: Prof^o. Dr. Wellington da Silva Pereira

Pesquisador/a assistente: Cibele Vieira Passos dos Santos

Local da Pesquisa: Universidade Federal do Paraná - Curitiba, PR

Endereço: Rua XV de Novembro, 1299, Centro, Curitiba – PR | CEP 80.060-000

Você está sendo convidado/a a participar de uma pesquisa. Este documento, chamado “Termo de Consentimento Livre e Esclarecido” visa assegurar seus direitos como participante da pesquisa. Por favor, leia com atenção e calma, aproveitando para tirar suas dúvidas. Se houver perguntas antes ou depois de assiná-lo, você poderá buscar orientação junto a equipe de pesquisadores. Você é livre para decidir participar e pode desistir a qualquer momento, sem que isto lhe traga prejuízo algum.

A pesquisa intitulada As cotas raciais e a inserção de servidores cotistas negros: um estudo de caso sobre a implementação da lei 12.990/14 na Universidade Federal do Paraná, tem como objetivo apresentar o desenho e a aplicação da lei 12.990/14 (Lei de Cotas no Serviço Público Federal), a qual faz reserva 20% das vagas em concursos públicos federais para candidatos autodeclarados negros e, assim, discutir quais foram os efeitos e impactos sociais dessa política de ação afirmativa na entrada desses profissionais negros na Universidade Federal do Paraná, no período compreendido entre os anos de 2014 e 2022.

Participando do estudo você está sendo convidado/a a: compartilhar como foi sua trajetória pessoal na investidura do cargo público por meio de ações afirmativas e quais são suas percepções desta política pública: (i) Os pesquisadores comprometem-se com o deslocamento ao local de trabalho do participante (mediante contanto prévio e autorização), e, portanto, não haverá custo para o voluntário; (ii) a forma se dará por meio de uma entrevista com os participantes, que responderão as perguntas com o auxílio de um roteiro semiestruturado; (iii) estima-se um tempo necessário para participação da entrevista em torno de uma hora

Desconfortos e riscos:

i) Desconfortos e riscos: São mínimos, haja vista se tratar de pesquisa documental seguida de entrevista semiestruturada com os participantes. Pode ocorrer desconforto com alguma pergunta, algum tipo de cansaço físico e mental, ou ainda desinteresse e até mesmo timidez;

ii) Providências e cautelas: neste caso, em caso de ocorrência dos riscos descritos acima, os pesquisadores se comprometem a interromper a entrevista, pular a pergunta,

sugerir a continuação em outro dia, e, também, dispensar o participante que não deseje continuar com o andamento da entrevista;

iv) Benefícios: A sua participação é fundamental para que seja possível mensurar a aplicabilidade de uma ação afirmativa e sua história poderá contribuir para o aperfeiçoamento das políticas públicas em questão e permitir o alcance para que demais interessados possam acessá-la.

Os dados obtidos para este estudo serão utilizados unicamente para essa pesquisa e armazenados pelo período de cinco anos após o término da pesquisa, sob responsabilidade do (s) pesquisador (es) responsável (is) (Resol. 466/2012 e 510/2016).

Forma de armazenamento dos dados: O local destinado para o armazenamento dos dados é o Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas da Universidade Federal do Paraná; Avenida Prefeito Lothário Meissner, 632; Setor de Ciências Sociais Aplicadas, Térreo CEP 80210-170; Jardim Botânico; Curitiba/PR; telefone +55 41 3360-4354; e-mail: wdsperreira@ufpr.br /cibelepasseos@ufpr.br.

Sigilo e privacidade: Você tem garantia de manutenção do sigilo e da sua privacidade durante todas as fases da pesquisa, exceto quando houver sua manifestação explícita em sentido contrário. Ou seja, seu nome nunca será citado, a não ser que você manifeste que abre mão do direito ao sigilo.

() Permito a gravação som de voz e/ou depoimentos unicamente para esta pesquisa e tenho ciência que a guarda dos dados são de responsabilidade dos pesquisadores, que se comprometem em garantir o sigilo e privacidade dos dados.

() Não permito a gravação som de voz e/ou depoimentos para esta pesquisa.

Ressarcimento e Indenização: Não haverá qualquer tipo de despesa/custo para o participante. Será feito um contato prévio (por e-mail institucional) para que os pesquisadores se desloquem ao local de trabalho do participante, conforme disponibilidade e poderá ocorrer durante o expediente de trabalho. Num local mais reservado, como por exemplo, uma sala de reunião ou outro ambiente, será feita a entrevista, se assim, o participante desejar. Estima-se um tempo necessário de uma hora. Caso ocorra algum imprevisto no momento da entrevista, poderá ser remarcado um novo encontro.

Diante de eventual despesa, você será ressarcido pelo (s) pesquisador (es). Você terá a garantia ao direito à indenização diante de eventuais danos decorrentes da pesquisa.

Resultados da pesquisa: Você terá garantia de acesso aos resultados da pesquisa. Poderá entrar em contato com os pesquisadores responsáveis por este estudo, Profº. Dr. Wellington da Silva Pereira e a discente Cibele Vieira Passos dos Santos, poderão ser localizados na Av.

Prefeito Lothário Meissner, 632 - Jardim Botânico, Curitiba - PR, 80210-170, Setor de Ciências Sociais Aplicadas, Sala de Estudos do Departamento de Políticas Públicas do Programa de Pós-graduação em Políticas Públicas, Térreo, Bloco Azul.

Contato:

Em caso de dúvidas sobre a pesquisa, você poderá entrar em contato com o(s) pesquisador(es):

Pesquisador responsável: Profº. Dr. Wellington da Silva Pereira

Endereço: Av. Prefeito Lothário Meissner, 632; Setor de Ciências Sociais Aplicadas, Térreo CEP 80210-170; Jardim Botânico; Curitiba/PR

Telefone: 41 3360-4354

E-mail: wdspereira@ufpr.br

Pesquisadora assistente: Cibele Vieira Passos dos Santos

Endereço: Av. Prefeito Lothário Meissner, 632; Setor de Ciências Sociais Aplicadas, Térreo CEP 80210-170; Jardim Botânico; Curitiba/PR

Telefone: 41 998542969

E-mail: cibeleepassos@ufpr.br

Em caso de denúncias ou reclamações sobre sua participação e sobre questões éticas do estudo, você poderá entrar em contato com a secretaria do Comitê de Ética em Pesquisa em Ciências Humanas e Sociais do Setor de Ciências Humanas (CEP/CHS) da Universidade Federal do Paraná, rua General Carneiro, 460 – Edifício D. Pedro I – 11º andar, sala 1121, Curitiba – Paraná, Telefone: (41) 3360 – 5094 ou pelo e-mail cep_chs@ufpr.br.

O Comitê de Ética em Pesquisa (CEP): O papel do CEP é avaliar e acompanhar os aspectos éticos de todas as pesquisas envolvendo seres humanos. A Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP), tem por objetivo desenvolver a regulamentação sobre proteção dos seres humanos envolvidos nas pesquisas. Desempenha um papel coordenador da rede de Comitês de Ética em Pesquisa (CEPs) das instituições, além de assumir a função de órgão consultor na área de ética em pesquisas.

Você tem o direito de acessar este documento sempre que precisar Para garantir seu direito de acesso ao TCLE, este documento é elaborado em duas vias, assinadas e rubricadas pelos pesquisadores e pelo/a participante/responsável legal, sendo que uma via deverá ficar com você e outra com o/a pesquisador/a.

Esta pesquisa foi submetida ao Comitê de Ética em Pesquisa com seres humanos da UFPR sob o número CAAE nº [75832123.8.0000.0214 e aprovada com o Parecer número 6.559.612 emitido em 06/12/2023.

Consentimento livre e esclarecido:

Após ter lido este documento com informações sobre a pesquisa e não tendo dúvidas, informo que aceito participar.

Nome do/a participante da pesquisa:

(Assinatura do/a participante da pesquisa ou nome e assinatura do seu RESPONSÁVEL LEGAL)

Data: ____/____/____.

APÊNDICE E - TIPOS DE RACISMO

Estrutural /social	Trata-se de uma estrutura institucional, cultural e social, causando a perpetuação do enraizamento da intensificação do preconceito e da discriminação.
Religioso	É um conjunto de ideias e práticas violenta que expressam a discriminação e o ódio por determinadas religiões de matrizes africanas.
Institucional	Prática de uma determinada organização, empresa, grupo, associação ou instituição pública em não promover um serviço para determinada pessoa devido sua cor, cultura ou origem étnica.
Cultural	Resulta na crença que existe superioridade entre as culturas existentes, no amplo sentido que "cultura" engloba, religião, costumes, línguas, dentre outras.
Individual	É expresso em atitudes discriminatórias individuais, por meio de estereótipos, insultos e rejeição a uma pessoa que não possua as mesmas características étnicas que a sua.
Comunitarista	Está ligado ao pensamento contemporâneo e nacionalistas, tornando racista na medida que privilegia a sua comunidade em detrimento de outra.
Ambiental/ Ecológico	É detectado quando as populações periféricas não recebem o mesmo tratamento que uma área central.
Racismo Sistêmico	Semelhante ao racismo institucional, referimo-nos a um sistema mais amplo de discriminação racial que permeia todos os aspectos da sociedade. Inclui a interação entre instituições e formação que contribui para a opressão e discriminação de determinados grupos raciais ou étnicos.
Recreativo	Pode ser definido como uma ofensa de cunho racial disfarçada de piada. Essa atitude costuma diminuir pessoas negras ou outros grupos racionalizados, fazendo com que se sintam diminuídas pelas características que marcam sua etnia ou raça.
Racismo na Indústria de Cosméticos	O racismo na indústria de cosméticos é um problema sério e recorrente, muitas marcas de cosméticos não oferecerem uma variedade de tons de base e produtos para diferentes tons de pele. Além disso, campanhas publicitárias muitas vezes promovem padrões de beleza eurocêntricos, excluindo pessoas de diferentes etnias.
Racismo no acesso à Saúde	Se manifesta de diversas formas, como falta de acesso a serviços de saúde de qualidade, discriminação por parte de profissionais de saúde, diagnósticos errôneos e tratamentos inadequados.
Racismo Educativo	Refere-se às práticas discriminatórias dentro do sistema educacional que prejudicam alunos de minorias étnicas ou raciais. Isso pode incluir disparidades na distribuição de recursos, discriminação no processo de admissão, falta de representatividade de professores e currículos eurocêntricos que marginalizam a história e a cultura de grupos minoritários.
Racismo primário	não conta com justificativas, acontece de forma mais psicológica e emocional.
Racismo Internalizado	Apesar de ser pouco discutido, esse tipo de racismo é mais frequente do que se imagina, sobretudo considerando os demais tipos de racismo que uma pessoa pode sofrer. Isso porque, nessa categoria, as atitudes e as crenças preconceituosas são como o próprio nome diz, internalizadas por membros de grupos racializados, que não aceitam a si ou a membros de seu próprio grupo.
Racismo Interpessoal	Ocorre em interações transfronteiras entre indivíduos de diferentes grupos raciais ou étnicos e pode incluir comportamentos discriminatórios, preconceituosos e estereotipados.
Racismo Sutil	Refere-se a formas mais discretas e subjetivas de discriminação racial, que podem ser mais difíceis de identificar e combater do que formas mais explícitas de racismo. Isso pode incluir microagressões, estereótipos raciais, preconceitos implícitos e discriminação institucionalizada.

FONTE: A autora, adaptado de Fundação Cultural Palmares, (2024).

APÊNDICE F - CATEGORIAS/TEMAS SURGIDOS NAS ENTREVISTAS

Categorias	Nala	Adhiambo	Dayo	Jamila	Gamba	Adebanke	Siyanda	Vana	Ike	Thilivhali	Total
Representatividade Negra		✓	✓				✓		✓		4
Discriminação /Preconceito Racial		✓		✓			✓	✓	✓		5
Racismo Institucional		✓									1
Impacto política de Cota Racial		✓	✓				✓	✓	✓		5
Reparação Histórica							✓	✓	✓		3
Identidade Racial	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	9
Equidade Racial	✓		✓			✓		✓		✓	5
Letramento Racial	✓					✓	✓		✓		4
Objetificação/Sexualização da Mulher Negra								✓			1
Oportunidade/Impacto Educacional	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9
Migração					✓		✓	✓			3
Impacto Financeiro	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8
Total	5	7	5	4	3	5	9	9	6	4	

Fonte: A autora, (2023).