



SESSÃO TEMÁTICA Nº 23 - RACISMO ESTRUTURAL, AÇÕES AFIRMATIVAS E POLÍTICAS ANTIRRACISTAS E ANTISSEXISTAS NA LUTA PELA DEMOCRACIA

Implicações organizacionais da lei 12.990/14: estudo de caso sobre a implementação da lei de cotas para negros na Universidade Federal de Pernambuco

**Annie Dantas Braz / Universidade Federal de Pernambuco
Diogo Henrique Helal / Universidade Federal de Pernambuco e
Fundação Joaquim Nabuco**

Resumo:

As instituições públicas inseridas em uma sociedade afetada pelo racismo estrutural, como a brasileira, incorrem na responsabilidade de adotar medidas que a modifiquem. Não podem, portanto, estar alheias a discussões e decisões sobre a temática racial. Após décadas de lutas dos movimentos sociais negros, ONGs e sociedade civil, leis e políticas públicas têm surgido com o propósito de combater o racismo no Brasil. Apesar de se tratar de um avanço, nos deparamos com a necessidade de avaliar a maneira pela qual estas políticas vêm sendo implementadas nas organizações. O presente trabalho objetiva analisar a implementação da lei de cotas para servidores negros em concursos públicos federais – lei 12.990/2014, a partir do estudo de caso da aplicação deste dispositivo legal na Universidade Federal de Pernambuco. Busca-se, ainda, analisar as ações internas para efetiva ampliação no quadro de servidores negros da instituição. Para tanto, foi realizada uma pesquisa descritiva, com base em dados primários e secundários, obtidos por meio de entrevistas em profundidade, e análise de documentos internos e dos dados de ingresso de servidores após 2014, a partir do boletim oficial da universidade. Resultados preliminares indicam que houve alteração na operacionalização da referida lei, com impactos no acesso de negros às vagas da instituição estudada. Estes resultados, por fim, indicam a importância da adoção de estratégias para aperfeiçoamento das políticas de equidade racial.

Palavras-chave: Raça. Ações afirmativas. Cotas raciais. Organizações Públicas. Racismo institucional.

INTRODUÇÃO

A redemocratização no Brasil é ainda um processo recente e permeado por diversas lacunas não resolvidas. Uma delas refere-se à permanência de condições adscritas, isto é, características não mutáveis inerentes a um indivíduo, como cor e sexo, a influir na definição das oportunidades de ingresso no mercado de trabalho, progressão na carreira, desempenho educacional, acesso ao ensino superior, participação na vida política (MOEHLECKE, 2002, p. 199).

O conceito de ações afirmativas tem sua origem nos Estados Unidos na década de 1960, e se desenvolveu em diversos outros países, a variar de acordo com os tipos de minorias a ser atendidas, permitindo reestruturação política e busca de igualdade. Para Feres Junior et al (2018, p. 13) “ação afirmativa é todo programa, público ou privado, que tem por objetivo conferir recursos ou direitos especiais para membros de um grupo social desfavorecido, com vistas a um bem coletivo”. Guimarães (1999, p.166-167) afirma que para discutir políticas de ação afirmativa no Brasil, é preciso considerar duas perspectivas: “(...) uma perspectiva axiológica e normativa (...), e uma segunda perspectiva (...) de natureza histórica e sociológica”.

Para Guimarães (1999), os debates a partir desta última perspectiva, aqui adotada, podem refletir sobre as potencialidades, a eficiência e eficácia de políticas públicas para a ascensão de negros a posições e ocupações que lhes têm sido historicamente pouco acessíveis. Helal (2021), em um estudo sobre o acesso a cargos públicos no Brasil, identificou que pretos e pardos possuem menores chances de ocupar cargos gerenciais, em comparação aos brancos, controlando tal efeito por escolaridade.

A fim de enfrentar tal desigualdade no serviço público federal, foi sancionada a lei 12.990, de 09 de junho de 2014, que garante a reserva de 20% das vagas ofertadas em concursos públicos federais a candidatos negros sempre que o certame incluir número igual ou superior a três vagas para um determinado cargo. Importante recordar, contudo, que as primeiras deliberações sobre legislação para promover igualdade de acesso a universidades públicas no Brasil para pessoas negras vieram através dos projetos de lei nº 1.332, de 7 de junho de 1983 e nº 75, de 24 de abril de 1997, que tratavam de acesso a cargos públicos. Tais projetos foram de autoria de Abdias do Nascimento, em seus mandatos como Deputado e Senador, respectivamente, com o intuito de garantir isonomia social e destinar 40% das vagas ofertadas a candidatos de etnia negra, sendo 20% para mulheres e 20% para homens, sendo, todavia, arquivados antes de apreciação pela câmara dos deputados.

A lei 12.990/14 é fruto de anos de luta do movimento negro no nosso país, partindo do reconhecimento que vivenciamos uma sociedade desigual em oportunidades. Apesar da promulgação desta lei ter sido um avanço, após sete anos de sua sanção, pode-se observar em

várias instituições públicas que o número de pessoas negras presente em cargos de tomada de decisão ou cargos que exigem nível de ensino superior continua pequeno, e acompanha o viés de racismo estrutural e institucional presente em nosso país.

Para Almeida (2019), a desigualdade racial presente em nossa sociedade é consequência não somente de ações individuais, mas também do posicionamento estratégico de grupos raciais favorecidos em instituições, de forma hegemônica. Quando afirmamos que o racismo é estrutural defendemos que o funcionamento da sociedade sem interferências de políticas afirmativas em seu consenso de normalidade terá resultados racistas em todas as camadas sociais. O racismo brasileiro é resultado de como uma sociedade, originada de um modelo escravista, funciona em sua normalidade.

Silva e Lopez (2021), ao avaliar a situação por cor/raça dos servidores públicos do executivo federal no período de 1999 a 2020, identificaram que:

A participação de negros e negras no corpo burocrático do Executivo civil federal expande-se ao longo da série histórica, ainda que minoritários e sub-representados em praticamente todos os indicadores e recortes, quando se compara com a participação desse grupo no total da população e da força de trabalho. Quando se consideram as posições de maior remuneração, qualificação ou autoridade e poder, a presença de servidores negros é ainda mais reduzida, em particular, das mulheres negras (SILVA e LOPEZ., 2021, p. 13).

Ainda que compreendamos que as políticas públicas de ações afirmativas careçam de um período para sua efetiva implementação e impacto, o que podemos perceber é que a operacionalização desta lei não tem garantido seu pleno sucesso. Por exemplo, em pesquisa realizada em 63 universidades públicas federais, Mello e Resende (2019) avaliaram a implementação da lei 12.990/14 em concursos para docentes e identificaram que, das 15.055 vagas identificadas em concursos ofertados por estas instituições em um período de três anos e meio, apenas 742 foram reservadas para pretos e pardos, o que representa aproximadamente 4,93% do total de vagas oferecidas, percentual bem inferior aos 20% estabelecidos na lei.

Importante recordar que as ações afirmativas raciais pela lei de cotas, considerada um sistema de discriminação positiva, para ingresso no serviço público por meio da lei de 2014, passaram por Ação Declaratória de Constitucionalidade (BRASIL, 2017). O julgamento desta ADC foi unânime, ao declarar a constitucionalidade da lei em questão. Não é possível, contudo, afirmar que avanços e reflexões acerca deste dispositivo legal ainda não sejam necessários. Este artigo visa avançar no debate ao analisar a aplicação organizacional desta legislação, bem como expor as barreiras identificadas nesse processo em uma instituição federal de ensino superior.

O objetivo deste artigo é explorar o processo de implementação desta política pública

na Universidade Federal de Pernambuco, construindo uma linha de tempo sobre a execução de ações internas na prática da lei e relatando as dificuldades que uma organização de estrutura burocrática apresenta ao equiponderar aplicabilidade legal e prática de gestão. Busca-se, ainda, analisar as ações internas para efetiva ampliação no quadro de servidores negros da instituição.

Para consecução dos objetivos deste artigo, foi realizada uma pesquisa descritiva, com base em dados primários e secundários, obtidos por meio de entrevista em profundidade, e análise dos dados de ingresso de servidores após 2014, a partir do boletim oficial da universidade.

Foram colhidos dados primários através de entrevista preliminar com a Pró-reitora de Gestão de Pessoas e com a Diretora de Desenvolvimento de Pessoal e levantamento de documentação do órgão incluindo a Resolução nº 24/2019/CEPE/UFPE e de Editais de concursos, e seus resultados, realizados no período pós sanção da Lei 12.990/2014.

ENTREVISTA COM REPRESENTANTES DA UFPE E ANÁLISE DOS EDITAIS

Em entrevista preliminar realizada em 8 de abril de 2021, com a participação dos autores deste artigo, da Pró-reitora de Gestão de Pessoas e da Diretora de Desenvolvimento de Pessoal, em razão de um primeiro contato sobre a gestão das ações afirmativas na instituição para fins de projeto de pesquisa para dissertação de Mestrado, nos deparamos com uma realidade diferente do que imaginávamos em relação ao número de vagas preenchidas através da lei 12.990/14, fator determinante para elaboração deste artigo.

À ocasião, as entrevistadas nos relataram as dificuldades encontradas pela equipe de gestão em operacionalizar o sistema de cotas em concursos públicos, principalmente no que se refere a concursos promovidos para contratação ou nomeação de professores para a instituição. Os concursos e seleções simplificadas para contratação de docentes são mais frequentes, porém menos volumosos na universidade estudada. Importante registrar que até o primeiro semestre de 2019, os certames promovidos para contratação destes professores aconteciam de maneira descentralizada, com editais publicados para cada centro acadêmico, o que provocava um número de vagas inferiores ao quantitativo mínimo determinado pela legislação para cumprimento das cotas raciais.

Além disso, até a primeira metade de 2019 a lei de cotas era aplicada na UFPE seguindo o que as entrevistadas denominaram “regra do terceiro candidato”. Para cada unidade de vaga disponibilizada eram homologados cinco aprovados que poderiam ser nomeados de acordo com a seguinte classificação:

Quadro 1 - Ordem de nomeação dos candidatos por vaga

Ordem de Nomeação	Tipo de vaga
1º	Ampla Concorrência (AC)
2º	Ampla Concorrência (AC)
3º	Vaga reservada (negro)
4º	Ampla Concorrência (AC)
5º	Vaga reservada (deficiente)

Fonte: Edital nº 74/2019/UFPE, adaptado pelos autores

Como os concursos para docentes na UFPE apresentam, em sua maioria, apenas uma ou duas vagas por área de ensino, os candidatos que se inscreviam através do sistema de cotas raciais só tinham acesso a estas nomeações em caso de desclassificação ou desistência dos dois primeiros candidatos.

Para Carvalho Filho (2015, p. 651) em um concurso público “o Estado verifica a capacidade intelectual, física e psíquica de interessados em ocupar funções públicas e no aspecto seletivo são escolhidos aqueles que ultrapassam as barreiras opostas no procedimento, obedecida sempre a ordem de classificação”. Entretanto esta definição quando aplicada junto ao letramento da Lei 12.990/14 apenas poderia garantir o princípio administrativo da isonomia uma vez que nos processos seletivos o percentual de 20% pudesse ser definido pelo número total das vagas ofertadas. Sobre os princípios administrativos aplicados aos concursos públicos o autor escreve:

Baseia-se o concurso em três postulados fundamentais. O primeiro é o princípio da igualdade, pelo qual se permite que todos os interessados em ingressar no serviço público disputem a vaga em condições idênticas para todos. Depois, o princípio da moralidade administrativa, indicativo de que o concurso veda favorecimentos e perseguições pessoais, bem como situações de nepotismo, em ordem a demonstrar que o real escopo da Administração é o de selecionar os melhores candidatos. Por fim, o princípio da competição, que significa que os candidatos participam de um certame, procurando alçar-se a classificação que os coloque em condições de ingressar no serviço público (CARVALHO FILHO, 2015, p. 653).

As instituições federais de ensino superior no Brasil possuem em seu quadro funcional de servidores funções técnicas, formadas por cargos com exigência de ensino médio e de ensino superior, além do foco em sua atividade fim com funções para o magistério no ensino superior e técnico. No caso da Universidade Federal de Pernambuco os certames se dividem em concursos para professores do quadro permanente, seleções simplificadas para contratação de professores adjuntos e concurso para funções administrativas e técnicas.

Foram analisados 29 editais, publicados entre os anos de 2015 e 2021 em Diário Oficial pela Universidade Federal de Pernambuco, observando especificamente o quadro de vagas

disponibilizado em cada edital. Diante disso, conseguimos observar claramente a mudança nos resultados através do modelo adotado após o segundo semestre do ano de 2019, em um aumento significativo no percentual de vagas para candidatos negros através da lei 12.990/14.

Quadro 2 - Vagas disponibilizadas em editais publicados entre o ano de 2015 e o primeiro semestre de 2019

Edital	Vagas Ampla concorrência Nível Superior	Vaga Negros Nível Superior	Percentual Vagas Nível Superior	Vagas Ampla concorrência Nível Médio	Vaga Negros Nível Médio	Percentual Vagas Nível Médio	Total de vagas Ampla Concorrência	Total de vagas para Negros	Percentual de vagas para negros
Edital nº 04/2015	18	0	0%	50	5	9%	68	5	7%
Edital nº 74/2015	66	3	4%	0	0	0%	66	3	4%
Edital nº 56/2016	74	2	3%	0	0	0%	74	2	3%
Edital nº 84/2016	29	0	0%	32	1	3%	61	1	2%
Edital nº 55/2017	55	0	0%	0	0	0%	55	0	0%
Edital nº 67/2017	8	0	0%	0	0	0%	8	0	0%
Edital nº 91/2017	29	0	0%	0	0	0%	29	0	0%
Edital nº 09/2018	19	0	0%	0	0	0%	19	0	0%
Edital nº 16/2018	4	0	0%	0	0	0%	4	0	0%
Edital nº 29/2018	49	1	2%	0	0	0%	49	1	2%
Edital nº 32/2018	5	0	0%	0	0	0%	5	0	0%
Edital nº 45/2018	129	2	2%	0	0	0%	129	2	2%
Edital nº 52/2018	24	0	0%	0	0	0%	24	0	0%
Edital nº 53/2018	29	2	6%	125	32	20%	154	34	18%
Edital nº 54/2018	15	0	0%	0	0	0%	15	0	0%
Edital nº 59/2018	4	1	20%	0	0	0%	4	1	20%
Edital nº 61/2018	5	0	0%	0	0	0%	5	0	0%
Edital nº 01/2019	2	0	0%	0	0	0%	2	0	0%
Edital nº 09/2019	12	0	0%	0	0	0%	12	0	0%
Edital nº 27/2019	1	0	0%	0	0	0%	1	0	0%
Edital nº 38/2019	4	0	0%	26	4	13%	30	4	12%
Edital nº 41/2019	5	0	0%	0	0	0%	5	0	0%
Edital nº 51/2019	19	0	0%	0	0	0%	19	0	0%
Edital nº 52/2019	2	0	0%	0	0	0%	2	0	0%
Edital nº 54/2019	35	0	0%	0	0	0%	35	0	0%
Edital nº 57/2019	8	0	0%	0	0	0%	8	0	0%
Edital nº 58/2019	10	0	0%	0	0	0%	10	0	0%
Edital nº 69/2019	7	0	0%	0	0	0%	7	0	0%
Edital nº 74/2019	17	1	6%	0	0	0%	17	1	6%
Total de vagas	684	12	2%	233	42	15%	917	54	6%

Fonte: Elaborado pelos autores

Como podemos analisar através do quadro acima, nos editais publicados até o primeiro semestre de 2019 o percentual de vagas para candidatos negros, para fins de cumprimento desta política de ação afirmativa, representava apenas 6% das vagas disponibilizadas em um período de quatro anos e meio após a adoção desta política pública. A desigualdade se torna ainda mais expressiva se avaliarmos por exigência de escolaridade, uma vez que quando se refere aos editais com vagas de exigência de nível superior, em número expressivo para professores, o número chega a apenas 2% das vagas disponibilizadas.

A partir da identificação de que a metodologia adotada não garantia o percentual determinado na legislação, a Universidade federal de Pernambuco implementou a partir do segundo semestre de 2019 uma nova estratégia de distribuição dos cargos. Cada edital passou a considerar o número total de vagas na definição relativa do quantitativo de vagas para negros, sendo realizado um sorteio em reunião gravada através de sessão aberta, cujo convite é

disponibilizado a toda comunidade acadêmica. O impacto desta alteração, nos procedimentos de operacionalização da lei de cotas na UFPE é melhor visualizado no quadro 3, a seguir:

Quadro 3 - Vagas disponibilizadas em editais publicados após segundo semestre de 2019

Edital	Vagas Ampla concorrência Nível Superior	Vaga Negros Nível Superior	Percentual Vagas Nível Superior
Edital nº 89/2019	15	4	21%
Edital nº 90/2019	50	14	22%
Edital nº 93/2019	3	1	25%
Edital nº 11/2020	5	1	17%
Edital nº 45/2020	86	25	23%
Edital nº 04/2021	40	12	23%
Total de vagas	199	57	22%

Fonte: Elaborado pelos autores

A exemplo do Edital nº 90/2019/ UFPE através de seleção simplificada, foram disponibilizadas 50 vagas distribuídas entre uma a três para cada área de atuação. Seguindo a metodologia anterior apenas duas destas áreas incluiria o quantitativo mínimo estabelecido na lei de cotas, o que levaria a um número inferior de oportunidades para candidatos negros (em comparação ao que efetivamente ocorreu, vide quadro 3).

É possível observar que os percentuais de vagas disponibilizadas para candidatos negros atende, a partir da mudança estratégica, aos critérios estabelecidos na lei 12.990/14. Através do sorteio descrito, as vagas destinadas a áreas sorteadas passam a ser prioritárias para candidatos pretos e pardos, sendo disponibilizadas para a ampla concorrência somente depois de esgotada toda a lista de aprovados através do sistema de cotas raciais.

Importante ressaltar ainda que após a adoção desta nova estratégia a Universidade Federal de Pernambuco realizou apenas processos seletivos para professores, não sendo possível observar os resultados efetivos desta nova operacionalização da lei de cotas na seleção de cargos técnicos. Ainda que os resultados apresentados demonstrem percentuais mais próximos do normatizado no que se refere a concursos com seleção para técnicos administrativos (vide quadro 2, editais nº 53/2018, 59/2018 e 38/2019), os números relativos aos cargos com exigência de nível superior para áreas técnicas apresentavam o mesmo problema de má distribuição das cotas raciais assim como ocorria para seleção de professores, sendo necessário posterior avaliação dos próximos processos seletivos neste âmbito.

Segundo as entrevistadas, a comunidade acadêmica acolheu a nova estratégia de maneira positiva, uma vez que é interesse de toda a instituição atender aos princípios administrativos do serviço público, o que se desenvolveu através de uma eficiente estratégia de comunicação e transparência na metodologia utilizada. Nesse debate, a universidade também se

preocupou com a criação de sua comissão de heteroidentificação, conforme determinado pela Portaria Normativa do Ministério do Planejamento nº 4, de 6 de abril de 2018, processo melhor explicado a seguir.

QUEM É NEGRO NO BRASIL?

O humanismo que definiu o desenvolvimento da modernidade na civilização por séculos categorizou-se por uma “tirania de universalidade”, como bem descrito por Munanga (2006) em que o conceito essencialista do homem poderia justificar a discriminação de tudo aquilo que não se encaixasse no universal. O negro no Brasil até a primeira metade do século XX, por vezes, nem era considerado humano, pensamento que marca a vivência do negro em todo seu desenvolvimento.

Em um país marcado pelo processo de escravização do povo preto, branqueamento eugênico da população e demonização da identidade negra, podemos destacar como já defendia Ramos (1954, p. 190-191) que “o negro, no domínio da sociologia brasileira, foi problema porque seria portador de traços culturais vinculados a culturas africanas, pelo que, em seu comportamento, apresenta como sobrevivência”. Parte da sobrevivência do negro no Brasil permanece em um dilema entre a vivência do embranquecimento forçado e a valorização de sua identidade cultural. Este embranquecimento, enquanto projeto político ou de maneira natural, ainda que por demanda inconsciente de aceitação, possibilitou a miscigenação da população brasileira, processo que torna frágil e complexa a possibilidade de definição do que é ser negro no Brasil.

Em seu livro *Colorismo*, Devulsky (2021) afirma que a mestiçagem ocorrida no Brasil aconteceu de forma violenta e com a intencionalidade de diluir a negritude no país até que esta desaparecesse, o que não aconteceu. Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2019) indicam que a população brasileira é formada por 56% de pessoas negras, grupo social que inclui pessoas pretas e pardas. É importante destacar que os pardos são resultado desse processo de mestiçagem e carregam os danos inerentes ao preconceito racial. Uma das barreiras encontradas no estabelecimento das ações afirmativas em países que, como o Brasil, passaram por esse processo de miscigenação, decorre da dificuldade em categorizar os indivíduos enquanto pertencentes a etnia negra.

É possível encontrar frequentemente notícias de suspeição de pretensa fraude ao sistema de cotas estabelecido pela legislação que a determina, dentre elas a lei estudada 12.990/2014 (e.g. DIODATO, 2019). Tais fraudes ocorrem em função de a legislação discutida não deixar claro quem estaria por direito reconhecido enquanto negro, apenas estabelecendo a negritude

como processo de autodeclaração. Diante deste empecimento, as instituições públicas federais passaram a estruturar Comissões de Heteroidentificação, conforme determinado pela Portaria Normativa do Ministério do Planejamento nº 4, de 6 de abril de 2018, que, entretanto, têm mantido o caráter de veracidade da autodeclaração, deixando aos órgãos a incumbência de regramento do processo de heteroidentificação.

Com o intuito de normatizar este processo, a Universidade Federal de Pernambuco, após um movimento que reuniu Pró-reitorias, membros da comunidade acadêmica, membros da sociedade civil e da mobilização negra de Pernambuco, publicou a resolução nº 24/2019, que define as regras para os procedimentos de preenchimento das vagas por cotistas, incluindo o processo de heteroidentificação, desde a formação da Comissão de Avaliação desta etapa, até a definição do que será considerado por esta comissão como candidato negro.

No que se refere a maneira de compor a comissão, a UFPE define que esta será formada por três a cinco membros de reputação ilibada, selecionados através de edital público e que preferencialmente possuam experiência na temática de promoção a igualdade racial e combate ao racismo, oferecendo treinamento para a equipe selecionada. Para avaliação dos procedimentos de heteroidentificação a resolução define que serão considerados, além da autodeclaração étnico-racial apresentada pelo candidato, critérios fenotípicos para aferição da condição declarada, não sendo aceita nenhuma avaliação genotípica ou fenótipo parental.

Segundo as entrevistadas, perdura a existência de recursos administrativos e judicialização deste processo de heteroidentificação, o que, ainda que previsto na resolução e na legislação superior garantido como direito aos candidatos, demonstra a fragilidade desse processo em razão de definição superior dos critérios para reconhecimento étnico-racial no Brasil. As medidas adotadas pela UFPE, entretanto, podem ser consideradas como exemplo de boas práticas administrativas no interesse do antirracismo e promoção da igualdade social.

CRIAÇÃO DO NÚCLEO DE POLÍTICAS E EDUCAÇÃO ÉTNICO-RACIAIS

Em novembro de 2020, a Universidade Federal de Pernambuco cria o Núcleo de Políticas e Educação Étnico-Raciais (Núcleo ERER), com o intuito de ampliar as ações de combate ao racismo institucional, incluindo ações de pesquisa, formação, comunicação e promoção de ações afirmativas dentro da instituição.

Inicialmente o Núcleo ERER promoveu reuniões com as unidades administrativas e Pró-Reitorias da UFPE para elaboração conjunta do plano de gestão 2020-2023 do núcleo. A partir destes encontros foi estabelecido plano de ação para realizar o diagnóstico étnico-racial da comunidade acadêmica, criação de equipe com a finalidade de executar formações continuadas de servidores, aperfeiçoamento da formação das equipes de heteroidentificação, além de outras

iniciativas para garantir a valorização da cultura negra e indígena na instituição.

Tal iniciativa demonstra o caráter de interesse da organização em promover igualdade racial, para além da lei 12.990/2014, uma vez que a mudança na estratégia dos processos seletivos tem possibilitado, de fato, conforme já destacado, o aumento do número de servidores negros. Assim, a promoção de outras políticas de ação afirmativa de maneira sistêmica fortalece a identidade dos indivíduos na sociedade, dialogando com o que trata Munanga (2009, p. 12-13) acerca dos fatores relevantes na construção de uma identidade: o *fator histórico*, através da valorização cultural dos diversos elementos de um povo, o *fator linguístico*, através da valorização das diversas formas de comunicação e o *fator psicológico*, englobando condições históricas, políticas, psico-sociais e raciais. Dessa maneira, considera-se que o fortalecimento de identidade negra e a promoção de equidade reflete em desenvolvimento social de todo o povo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Quantos professores negros tivemos em nossa vida acadêmica? Ao fim deste artigo esta pergunta se evidencia e a resposta parece óbvia: bem poucos. A representatividade negra na formação da sociedade em espaços em que a mesma é deficitária promove desenvolvimento econômico deste grupo, mudança no reconhecimento dos estereótipos associados a este e reconhecimento daqueles que se identificam com esta representação, no caso em questão possibilita ainda a ampliação do número de pesquisadores negros escrevendo sobre suas epistemologias, em razão da função social de uma universidade pública.

Podemos observar que a legislação estudada, embora componha um marco histórico na luta antirracista no Brasil, demanda um olhar aplicado e diligente, pois a luta antirracista é papel de toda a sociedade, principalmente daquele grupo que até hoje domina as instituições: a branquitude. Dessa forma, as organizações públicas, em especial aquelas responsáveis pela educação da população tem papel fundamental na promoção de igualdade de direitos e oportunidades.

A Universidade Federal de Pernambuco tem vivenciado um processo de aprendizagem e desenvolvimento de suas políticas de equidade, que iniciou em 2014, na ocasião de estabelecimento da lei 12.990/2019 e culmina no desenvolvimento de uma metodologia de fato eficiente no recrutamento de servidores negros para a instituição.

É importante salientar que em razão da pandemia de COVID-19 as ações internas e os processos seletivos tem se desenvolvido de maneira menos progressiva na instituição. Ainda assim, observamos que as atuações, a referência da criação do Núcleo ERER, permanecem ativas.

REFERÊNCIAS

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

BRASIL. **Lei no 12.990**, de 9 de junho de 2014.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC) 41**. Relator Ministro Luís Roberto Barroso. Decisão em favor da constitucionalidade da Lei no 12.990/2014. Distrito Federal. Decisão em 08 de junho de 2017.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 1.332, de 1983**, de autoria do deputado Abdias Nascimento. “Dispõe sobre ação compensatória, visando a implementação do princípio da isonomia social do negro, em relação aos demais segmentos étnicos da população brasileira, conforme direito assegurado pelo artigo 153, parágrafo primeiro, da Constituição da República”. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=190742>> Acesso em: 30 de maio de 2021.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 75, de 1997**, de autoria do Senador Abdias do Nascimento. “Dispõe sobre medidas de ação compensatória para a implementação do princípio da isonomia social do negro”. Disponível em: < <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/26657>>. Acesso em: 28 de maio de 2021.

CARVALHO FILHO, José dos Santos. **Manual de Direito Administrativo**. São Paulo, Ed. Atlas, 2015.

DEVULSKY, Alessandra. **Colorismo**. Coleção Feminismos Plurais. São Paulo, Ed. Jandaíra, 2021.

DIODATO, Camila. **Cotas raciais**: lei ainda gera polêmica nos concursos. JCONCURSOS, 10/06/2019. Disponível em: <<https://jcconcursos.com.br/noticia/concursos/lei-cotas-raciais-negros-pardos-61228>>. Acesso em 26 de julho de 2021.

FERES JÚNIOR, J., CAMPOS, L.A., DAFLON, V.T., and VENTURINI, A.C. **Ação afirmativa: conceito, história e debates**. Rio de Janeiro: EDUERJ, 2018.

Gabinete do Ministro. **Portaria Normativa nº 4**, de 6 de abril de 2018. Brasília, 2018.

GUIMARÃES, Antonio Sérgio Alfredo. **Racismo e Antirracismo no Brasil**. São Paulo, Ed. 34, 1999.

HELAL, Diogo Henrique. The Higher Up, the more Unequal: On Meritocracy in the Admission to the Brazilian Public Sector. **Public Organiz Rev**, aop, 2021. <https://doi.org/10.1007/s11115-021-00540-6>

IBGE. **Pesquisa nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD)**. 2019. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101651_notas_tecnicas.pdf>. Acesso em: 29 de maio de 2021.

MELLO, Luis; RESENDE, Ubiratan Pereira. Concursos públicos para docentes de universidades federais na perspectiva da Lei 12.990/2014: desafios à reserva de vagas para candidatas/os negras/os. **Revista Sociedade e Estado**, Brasília, Volume 34, Número 1, p. 161-184, Janeiro/Abril 2019.

MOEHLECKE, Sabrina. Ação Afirmativa: História e Debates no Brasil. Fundação Carlos Chagas. São Paulo, **Cadernos de Pesquisa**, 2002. n. 117, p. 197 – 218.

MUNANGA, Kabengele. Algumas considerações sobre “raça” ação afirmativa e identidade negra no Brasil: fundamentos antropológicos. **Revista USP**, São Paulo, nº 68, p. 46 – 57, dezembro/fevereiro 2005/2006.

MUNANGA, Kabengele. **Negritude**: usos e sentidos. Belo Horizonte: Editora Autêntica. 2009.

RAMOS, Alberto Guerreiro. O problema do Negro na Sociologia Brasileira. São Paulo, **Cadernos de Nosso Tempo**, 2 (2): 189-220, jan./jun. 1954.

SILVA, Tatiana Dias; LOPEZ, Felix Garcia. **Cor ou raça do serviço civil ativo do executivo federal (1999-2020)**. Nota Técnica em publicação preliminar. Brasília: IPEA, 2021. Disponível em:

https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/pubpreliminar/210212_diest_cor_ou_raca_servidores_civil_ativo_do_executivo_federal.pdf. Acesso em: 26 de julho de 2021.

SILVA, Anielson Barbosa da; BISPO, Ana Carolina K. A; AYRES, Simone Maia. **Desenvolvimento de Carreira por Competências**. Brasília, ENAP, 2019.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO. Conselho de Ensino Pesquisa e Extensão. **Resolução nº 24/2019 de 19 de dezembro de 2019**. Dispõe sobre procedimentos para preenchimento de vagas reservadas a (os) candidatos (as) cotistas no âmbito da Universidade Federal de Pernambuco em concursos públicos e processos seletivos. Recife: Conselho Universitário, 2019. Disponível em: <https://www.ufpe.br/documents/40780/2515229/Res24.pdf/87f0cb09-4e4c-453e-9ae2-dca6a52aac8c>. Acesso em: 28 de maio de 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO. **Plano de Gestão do Núcleo ERER 2020-2023**. Recife, Gabinete do Reitor, 2020.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO. **Plano de Ações para Educação das Relações Étnico-Raciais**. Recife, Núcleo ERER, 2020.