



JUCIMARA CRISTINA DE RESENDE

**COTAS RACIAIS EM CONCURSOS PÚBLICOS:
O IMPACTO DA LEI 12.990/14 NO PERFIL DOS SERVIDORES
NA UFLA**

LAVRAS – MG

2019

JUCIMARA CRISTINA DE RESENDE

**COTAS RACIAIS EM CONCURSOS PÚBLICOS: O IMPACTO DA LEI 12.990/14 NO
PERFIL DOS SERVIDORES NA UFLA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à
Universidade Federal de Lavras, como Parte
das exigências do Curso de Administração
Pública, para obtenção do título de Bacharel.

Prof. Dr. Marcelo Sevaybricker Moreira
Orientador

LAVRAS – MG

2019

JUCIMARA CRISTINA DE RESENDE

**COTAS RACIAIS EM CONCURSOS PÚBLICOS: O IMPACTO DA LEI 12.990/14 NO
PERFIL DOS SERVIDORES NA UFLA**

**RACIAL QUOTAS IN PUBLIC COMPETITIONS: THE IMPACT OF LAW 12.990/14
IN THE PROFILE OF SERVERS IN UFLA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à
Universidade Federal de Lavras, como Parte
das exigências do Curso de Administração
Pública, para obtenção do título de Bacharel.

APROVADO em 26 de Junho de 2019

Dr. Marcelo Sevaybricker Moreira	UFLA
Dr ^a Cléria Donizete da Silva Lourenço	UFLA
Dr ^a Helga Almeida	UFLA

Prof. Dr. Marcelo Sevaybricker Moreira
Orientador

LAVRAS – MG

2019

Exclusivamente a Deus, que foi minha fortaleza e me manteve firme até aqui.

Dedico

AGRADECIMENTOS

No dicionário, agradecer significa “*demonstrar gratidão, oferecer graças, reconhecer um bem que foi feito por outra pessoa*”.

Pra mim, é o ato mais genuíno de demonstrar a alguém a importância que ela traçou em seu caminho, mesmo que em um curto período de tempo. Sendo assim,

Agradeço primeiramente a Deus, como sempre preciso e presente nos meus momentos de angústia e que de alguma maneira, usa de alguém para me mostrar que tudo termina bem, que é preciso só ter calma e esperar. E de tanto orar... Deus me permitiu chegar até aqui!

Agradeço a Universidade Federal de Lavras, e em especial ao Departamento de Administração e economia pela oportunidade de conhecer professores tão renomados e comprometidos com seu ofício.

Agradeço a minha família, meu alicerce! Foram eles que me mantiveram com a cabeça erguida todas as vezes que eu pensava que não conseguiria continuar por ter tirado uma nota baixa, por não compreender a matéria direito ou por me ouvir reclamar inúmeras vezes que não dava mais conta. Amo vocês!

Agradeço aos amigos que a universidade me deu em especial as minhas meninas: Elisa, a irmã e alma gêmea. Nélida, meu exemplo de perseverança e Dayane, o retrato de simplicidade e delicadeza. Amo vocês meninas! Com elas eu aprendi que na estrada da vida é impossível caminhar sozinho.

Agradeço ao meu orientador Marcelo, no qual me acolheu com tanta dedicação, leveza e disposição. Por sempre fazer considerações relevantes em meu trabalho e por puxar a minha orelha nos momentos em que foi preciso e me acalmar nos momentos em que eu chegava desesperada em sua sala. Pessoa melhor não encontraria!

Agradeço a todos os meus professores, titulares e substitutos do curso de Administração pública, sem vocês esse título não seria possível.

Agradeço em último, mas não menos importante, aos meus pais Vitor e Lucilene, tudo começa por vocês. Eu não sou se não fossem vocês! Obrigada por esses anos todos em que vocês dedicaram a mim e pode me proporcionar tudo o que estava ao alcance de vocês para poder me ver formar. A vocês, todo o meu amor!

“É preciso que eu suporte duas ou três larvas se quiser conhecer as borboletas”

(O Pequeno Príncipe)

RESUMO

As cotas é uma forma de ação afirmativa que tem como objetivo reservar uma porcentagem de vagas para um determinado grupo desfavorecido, a fim de diminuir as desigualdades existentes. Por meio das cotas essas pessoas ocupam lugares que antes eram difíceis de serem alcançados, como por exemplo, o setor público. A lei de cotas para concurso surge a partir da constatação de uma parcela inferior de negros no setor, contrapondo com a população geral de autodeclarados no país. Assim, ao visar um conhecimento sobre a temática, o presente trabalho discorrerá sobre as cotas raciais, no âmbito dos concursos públicos federais, a partir da lei 12.990/2014 e será analisado seu impacto sobre o perfil racial dos servidores da Universidade Federal de Lavras – UFLA. O foco da discussão foi verificar se essa lei modificou o perfil racial dos servidores da universidade e apresentar os impactos que ela acarretou. O trabalho fez um breve relato sobre a definição de ação afirmativa, o conceito de cotas, o estatuto da igualdade racial e então discorreu sobre a lei federal 12.990/2014. Por fim, fez-se uma análise das cotas na universidade e os benefícios cotidianos na vida dos cotistas. Para tal, no trabalho, adotou-se uma pesquisa qualitativa, descritiva de caráter exploratório.

PALAVRAS-CHAVES: Ações Afirmativas. Cotas Raciais. Estatuto da Igualdade Racial. Lei 12.990/2014.

ABSTRACT

The quotas are a form of affirmative action that aims to reserve a percentage of spots for a particular disadvantaged group, in order to reduce existing inequalities. Through quotas these people occupy places that were once difficult to reach, for example in a public sector. The quota law for competition arises from the finding of a lower share of blacks in the sector, in contrast to the general population of self-declared skin color in the country. Thus, when aiming at a knowledge about the subject, the present work will analyze racial quotas in the scope of federal public view, based on law 12.990 / 2014 and will analyze its impact on the racial profile of the servers of the Federal University of Lavras - UFLA. The focus was the discussion will be to verify whether this law has modified the racial profiling of the university's servers and to present the impacts it has had. The paper did an briefly describe the definition of affirmative action, the concept of quotas, the statute of racial equality, and then discuss federal law 12,990 / 2014. Finally, he will do an analysis of the quotas in the university and the daily benefits in the life of the quotaholders. For this, at the work was adopted a qualitative, descriptive exploratory research.

KEY WORDS: Affirmatives Actions. Racial Quotas. Racial Equality Statute. Law 12.990/2014.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Desocupados sobre a PEA*(em %) com 16 anos de idade ou mais segundo cor ou raça –Brasil, 2013	41
Gráfico 2: Distribuição porcentual da população com 16 anos de idade ou mais por posição na ocupação, segundo cor ou raça – Brasil, 2013.....	42
Gráfico 3: Rendimento (em reais) da população com 16 anos de idade ou mais segundo as fontes de rendimento e razão da desigualdade (em %), por cor ou raça – Brasil, 2013.	43
Gráfico 4: Servidores ativos, ocupando cargo efetivo no Poder Executivo Federal segundo nível de escolaridade exigido para o cargo e raça ou cor – 2014	44
Gráfico 5: Demonstração por gráfico da autodeclaração dos servidores da UFLA ao longo dos anos.....	49

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	11
1.1	Questão Problema.....	13
1.2	Objetivo Geral.....	14
1.3	Objetivos específicos	14
1.4	JUSTIFICATIVA	14
2	REFERENCIAL TEÓRICO	16
2.1	Política de ação afirmativas: Histórico e definição.....	16
2.1.1	Argumentos favoráveis às cotas	23
2.1.2	Argumentos contrários às cotas	27
2.3	Estatuto da Igualdade Racial.....	29
2.4	Lei 12.990 (lei de cotas em concurso público federal)	30
3	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	35
3.1	Classificação da pesquisa	35
3.2	Coleta e análise de Dados	36
4	APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	39
4.1	Motivos que conduziram a implementação da Lei de cotas em concursos públicos... ..	39
4.2	Viés racial na distribuição de cargos	46
4.3	O impacto da lei de cotas na Universidade Federal de Lavras – UFLA.....	47
4.4	O impacto da lei de cotas sobre o olhar dos cotistas.....	52
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	58
	REFERÊNCIAS.....	60

1 INTRODUÇÃO

Antes mesmo das políticas emergenciais conhecidas atualmente, no ordenamento jurídico brasileiro existiam algumas normas especiais para a promoção da educação e da igualdade social, mas que eram leis bastante gerais e que não serviam de parâmetro para identificar as desigualdades que se formavam na sociedade, decorrentes do histórico de formação do Brasil. Iniciativas com esse caráter mais específico, foram importantes para se incorporar políticas públicas na educação e atribuir mais atenção para grupos específicos que estavam à margem na sociedade.

Com a abolição da escravidão, a população afrodescendente que habitava o Brasil no período não herdou os mesmos postos (de educação, de trabalho e sociais) que a população branca. Sendo assim, os afrodescendentes brasileiros, sem o apoio do Estado se viu de mãos atadas e obrigados a procurar seus próprios meios de sustento para sobrevivência. Sem qualificação educacional e conseqüentemente financeira, não se chegavam oportunidades de trabalhos qualificados dentro daquela sociedade, sendo assim, essa população começa a ocupar trabalhos de cunho manual e braçais que normalmente eram poucos remunerados. Portanto, fica comprovado que o crescimento econômico do país, trouxe uma contribuição para as disparidades existentes entre brancos e negros e para que essa diminuição aconteça, é preciso ajuda do poder público, seja por meio de políticas públicas, ou de leis que visem a combater as desigualdades raciais no país.

Era importante se pensar em algo que incluísse nos espaços (escolar, acadêmico e profissional) da sociedade essas pessoas que foram esquecidas pelo Estado no passado e que não alcançaram lugares de prestígios até então. Uma das formas legais e constitucionais que o Estado encontrou como forma de desconstrução de desigualdade são as chamadas ações afirmativas, as quais tem a finalidade de reparar uma parcela da sociedade que historicamente foi prejudicada e tentar durante um período de tempo estipulado, sanar ou diminuir essa desigualdade e dar oportunidade a esses grupos prejudicados (Neste caso específico os prejudicados são os negros).

As cotas funcionam como uma forma específica de ações afirmativas, tendo por objetivo estipular um determinado número ou percentual de reserva de vagas para um grupo específico, fazendo com que as disparidades entre os desiguais diminuam.

Por essa herança escravocrata que a população negra carrega, e que se perpetua, era preciso criar na legislação do país, uma lei de caráter igualitário entre os cidadãos. E que

possibilitasse a essa população, melhores oportunidades a fim de amenizar o efeito cíclico que lhes são passados de geração em geração.

Nesse sentido, o princípio da igualdade apela para que o Estado promova políticas públicas e leis capazes de diminuir as desigualdades raciais e que funcione como um ente que forneça bens coletivos, fazendo valer a igualdade de condições. Por esse motivo, surgem às cotas raciais com o objetivo de corrigir as distorções das desigualdades históricas no período de escravidão no Brasil.

Outro fator relevante que contribui para a marginalização da população negra está na diferença de ensino. Enquanto a população branca consegue permanecer e continuar na escola, a população negra muitas vezes não consegue e quando terminam não se tem a mesma eficácia na hora de conseguir um trabalho.

O histórico de exclusão dos marginalizados vem desde a abolição da escravidão em 1888, quando o governo não ofereceu nenhum subsídio nem apoio às pessoas que estavam saindo da situação de escravidão (que eram os negros), sem a mínima condição de ingressar no mercado de trabalho. Como consequência, essas pessoas, com o decorrer dos anos, foram ficando à margem da sociedade que infelizmente se perpetua até os dias de hoje (CANOTILHO, 2003). Portanto, as cotas raciais se justificam a partir do momento que se faz uma reconstrução dessa parte da história do Brasil e a marginalização da população negra.

O Estado ao longo dos anos adotou diferentes maneiras para escolha de seus servidores desde sorteio de vagas entre os concorrentes, sucessões hereditárias, nomeações entre outras. Entretanto, atualmente o mecanismo para ingresso no setor público é através do concurso público, visando à seleção do mais preparado.

Sendo assim, Carvalho Filho, ressalta que:

Concurso público é o procedimento administrativo que tem por fim aferir as aptidões pessoais e selecionar os melhores candidatos ao provimento de cargos e funções públicas. Na aferição pessoal, 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, obedecidas sempre à ordem de classificação. Cuida-se, na verdade, do mais idôneo meio de recrutamento de servidores públicos. (2001, p. 472).

Desta forma, o concurso público se torna um meio legal de ingresso no setor público ganhando ainda mais repercussão a partir da Constituição de 1988, precisamente em seu artigo 37. A lei de cotas para concursos públicos, a Lei federal 12.990/2014, surge com o intuito de garantir a igualdade material, a fim de diminuir a discriminação sofrida pelos

negros no Brasil no decorrer da construção do país, pois conforme dados do IBGE de 2010, o Brasil tem 50,74% de negros, porém somente 30% dos cargos federais do país são ocupados por pessoas negras. Portanto, as cotas para negros e pardos com suas especificidades é um importante instrumento de compensação histórica, mas tem caráter temporário com vigência de 10 anos contados a partir de sua publicação. Com isso, além de medidas universalistas, tais como o princípio da igualdade, tratamento dos “desiguais como iguais” igualando-os, tal como, as ações afirmativas são necessárias, tanto para uma democratização do acesso à educação, quanto para postos qualificados de trabalho (FARIA, 2016). Sendo assim, inserção de políticas de ação afirmativa seja através de cotas raciais ou qualquer outro método dentro de carreiras do funcionalismo público, introduz a essa parcela de beneficiados uma sensação de reconhecimento e qualificação dentro de um ambiente que durante anos foi ocupado por uma elite branca da população. Além de proporcionar uma aceitação da diversidade cultural do país e do outro.

Esta pesquisa se pauta especificamente em analisar e avaliar o impacto da Lei Federal nº 12.990/2014 na Universidade Federal de Lavras - UFLA. Esta lei institui reserva de 20% do total de vagas para concursos públicos federais para quem se autodeclarar negro ou pardo no ato de sua inscrição.

Pautada por essa inovação, esta pesquisa constitui-se em um estudo de caso, na qual será analisada a relevância da Lei de cotas em concursos públicos federais e seu impacto no perfil racial dos servidores na UFLA, se fundamentando em dados da universidade, encontrados em sítio da mesma, disponível também em sítios eletrônicos do governo federal. Serão analisados também textos legais que fundamentaram a lei. O foco foi verificar se essa lei modificou o perfil racial dos servidores da UFLA desde sua sanção, e se essa modificação foi positiva e de que forma foi desenvolvida essa modificação.

1.1 Questões Problema

- A Lei 12.990/14 modificou o perfil racial dos servidores nas universidades federais? Como?
- O impacto dessa lei foi diferente quando considerado o grupo dos técnicos-administrativos e o grupo dos docentes?

1.2 Objetivo Geral

Identificar o impacto da Lei 12.990/14 no perfil racial dos servidores da Ufla na perspectiva institucional e dos servidores cotistas.

1.3 Objetivos específicos

Especificamente, pretende-se com este estudo,

- Apresentar os motivos que conduziram a ser implementada a Lei de Cotas em concursos públicos federais.
- Verificar se a distribuição de cargos na universidade tem um viés racial.
- Descrever o impacto da lei de cotas na UFLA.
- Descrever o impacto da lei de cotas sobre o olhar dos servidores cotistas.

1.4 JUSTIFICATIVAS

A partir de inúmeras pesquisas que apontam a disparidade na educação, no mercado de trabalho e na sociedade entre brancos e negros é evidente que ações afirmativas são necessárias para uma diminuição nesse quadro. Como a legislação determina que sejam reparadas as distorções e desigualdades existentes entre os indivíduos na sociedade, as cotas é um caminho para tal reparação. O setor público federal considerado um setor de prestígio para trabalho, após um estudo, foi constatado que havia uma sub-representação da população negra, visto que, representava a maioria na população brasileira. No Poder Executivo Federal representavam 26,4% dos servidores (MPOG 2014). Essa representação chamou atenção, por que o critério de ingresso no serviço público é através de avaliação e impessoalidade. Portanto, só confirma que a o acesso da população negra a serviços como educação, que é a base para concorrência de ingresso no serviço público pode explicar as diferentes formas de concorrência e ocupação. Sendo assim, a lei de cotas para concursos tem o objetivo de diminuir essas discrepâncias e aumentar o número de servidores no setor, fazendo uma justiça social com a população negra que segundo dados do (IBGE,2010) é maioria no país.

Esta pesquisa é relevante, uma vez que tenho como proposta avaliar se essa lei está surtindo algum efeito no perfil racial dentro de uma universidade tradicionalmente agrícola,

que por muito tempo foi caracterizada por uma maioria de servidores da cor branca, onde não havia diversidade étnica nos cargos ocupados da instituição.

Outra relevância está em dar voz aos cotistas beneficiados, para exporem seus argumentos a respeito da lei e os benefícios que as mesmas acarretaram tanto em sua vida particular, quanto profissional.

Enquanto negra, acredito que essas ações são válidas, mas que precisam de ajustes com o decorrer dos anos para que cada vez mais se tenha uma pluralidade de raças em todos os postos do país e que, assim, todos tenham um lugar de prestígio e qualificação.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Neste capítulo serão apresentados os pontos-chaves para argumentar e compreender os principais conceitos abordados em meu trabalho. Sendo assim, apresentarei uma breve discussão sobre a política de ação afirmativa, em seguida tratarei sobre uma configuração da ação afirmativa que é a Política de Cotas. Em seguida, tratarei do Estatuto da Igualdade Racial, salientando sua importância para a educação e para a população negra. Por fim, apresenta-se a Lei de cotas para concurso público que é o foco de análise deste estudo.

2.1 Política de ação afirmativas: Histórico e definição

Nos anos 50, os Estados Unidos da América passavam por diversas transformações internas e a população negra reivindicava por direitos civis e oportunidades para todos. O cenário era de um país intolerante ao “ser diferente”, que tinha uma população dividida em diversos espaços na sociedade que se estendia de locais públicos, banheiros, lugar em coletivos urbanos, cinema etc.

Uma das principais forças atuantes, nesse contexto, foi o movimento negro que lutava pela igualdade entre brancos e negros nos EUA e pelos direitos civis. Esse movimento reivindicava do Estado uma posição para leis antissegregacionistas e melhorias para a população negra, que estava à margem da sociedade e que eram privados de vários espaços dentro do país. É a partir desse cenário que surge a expressão: ação afirmativa (AA).

O termo foi empregado pela primeira vez em 1965, pelo então presidente dos Estados Unidos Lyndon Johnson na Howard University, passando a obter exigência de favorecimento de algumas minorias socialmente inferiorizadas e juridicamente desiguais por preconceitos históricos e culturalmente fixados (HAAS; LINHARES, 2012, p. 04).

A princípio, as ações afirmativas surgem nos EUA, em resposta às reivindicações internas, organizadas por grupos que admitia do Estado ações que visava à igualdade de direitos civis e a eliminação de leis vigentes no país que dividiam e discriminavam, na qual a população negra era submetida (MENEZES, 2001). Aos poucos as AAs foram se expandindo para outros países, e ganhando novas formas de interpretação passando a ser utilizadas não apenas em favorecimento dos negros, mas também de atendimento de grupos vulneráveis. Para MENDONÇA (2008), argumentam que ação afirmativa é um termo norte-americano,

mas por sua expansão em outras partes do mundo, passou a compor caráter de política de integração social na formação de grupos marginalizados.

Sendo assim, ações afirmativas funcionam como medidas de caráter temporário que tem por objetivo reparar desigualdades históricas de um país, de forma a garantir a oportunidade a grupos minoritários dentro de uma sociedade. Sendo temporárias, não funcionam como um fim, mas como um meio para reduzir as desigualdades existentes fazendo valer o princípio da proporcionalidade e lutando contra a meritocracia para que essa sociedade tenha condições igualitárias proporcionais de saúde, educação, mercado de trabalho etc., entre seus cidadãos até chegar ao ponto de não precisar mais dessa política.

É importante salientar que, as políticas de ações afirmativas divergem de políticas anti-discriminatórias. As ações afirmativas entram quando o Estado não consegue garantir a igualdade de direito entre todos, fazendo valer o atendimento a serviços básicos e fundamentais de direitos, tais como: saúde, educação, moradia, trabalho e tratamento igualitário. Já as políticas anti-discriminatórias focam em controlar atos praticados de discriminação, e tem o dever de fazer se cumprir alguma lei, como é o caso do racismo, por exemplo (PIOVESSAN, 2005).

Como caráter de compensação, as ações afirmativas devem recuperar os danos do passado de um grupo/minoria, que não se enquadrava no padrão social da época.

No Brasil, o termo ação afirmativa chega juntamente com a ascensão da luta do movimento negro, que combatia à discriminação, que se mantinha desde o período escravocrata. Esse movimento foi bastante contributivo para a mudança no cenário brasileiro na conquista dos direitos civis. Com essa redemocratização do país, alguns movimentos sociais começaram a exigir uma postura mais ativa do poder público diante de questões como raça, gênero, etnia e exigiam que adotasse alguma ação por considerar que pós-escravidão, os negros não conseguiram uma posição igualitária, no meio social, como os brancos (MOEHLECKE, 2002).

Dessa forma, as cotas chegam com o intuito de efetivar a igualdade, o que causa uma onda de críticas quanto a sua constitucionalidade, por alegar que é um afronte ao princípio da igualdade, por tratar com desigualdade alguns grupos.

É importante observar e entender as configurações que se estendem até os dias atuais, das conjunturas que ocorreram historicamente e socialmente no contexto de ação afirmativa. Alguns acontecimentos contribuíram para os formatos que as ações afirmativas são delimitadas hoje no Brasil, especialmente aquelas iniciativas voltadas para a questão da discriminação e desigualdades raciais. E, assim, Haas e Linhares (2012) chamam a atenção

para a importância de ressaltar que países com etnias diversificadas, como é o caso do Brasil, ainda que se discuta a necessidade de adoção de ações afirmativas, é necessária uma definição de um período de duração para essas políticas emergenciais, uma vez que tais medidas contribuem para a inclusão de sujeitos e seus componentes culturais na sociedade e que, quando trabalhado com prazos contribui para que não gerem outras formas de discriminação e preconceitos que acabe fomentando em atitudes racistas de um grupo em detrimento a outro e que acabe por estigmatizar os indivíduos beneficiados.

Segundo Santos (1999, citado por Mochleche 2002), o primeiro registro de ações afirmativas no Brasil, foi uma manifestação organizada por técnicos do Ministério do Trabalho e Tribunal Superior do Trabalho apoiando a criação de uma lei que obrigasse as empresas, tanto do ramo público como privado a manter uma porcentagem e admitir funcionários de outras etnias. Essas porcentagens dos cargos variavam, dependendo da área ocupada pelo trabalhador. Mas não se sabe se essa lei foi executada.

Nesse momento de transformação e ascensão de pressão do movimento negro brasileiro crescia, uma vez que esses pressionavam o poder público por respostas quanto às questões de desigualdades raciais que também crescia no país. Era preciso que o governo respondesse de alguma forma esses argumentos, foi assim que, em 1984 o governo, por decreto, considera a Serra da Barriga, patrimônio histórico brasileiro, no qual teria por função emergir a população negra (MOEHLECKE, 2002).

No Brasil, o marco da discussão sobre ações afirmativas foi o seminário internacional “Multiculturalismo e Racismo: o papel da ação afirmativa nos estados democráticos contemporâneos”, realizado em julho de 1996, em Brasília, pelo ministério da Justiça. Estudiosos, especialistas, estrangeiros e brasileiros apresentaram e debateram o tema com a fim de encontrar meios para a formulação de políticas pública voltadas para a população negra. (JACCOUND, BEGHIN 2002, p.34). Esse seminário se caracterizou como marco, por abrir as portas para se discutir o racismo no país e as desigualdades existentes para com a população negra, em decorrência dele, além de funcionar como vitrine para criação de medidas para seu combate.

Desde então, a mídia e outros meios de comunicação abriram espaço para se discutir sobre o assunto. A partir desse momento as ações afirmativas passaram a serem chamadas de cotas pela imprensa em geral, estimulando um debate entre aqueles que eram favoráveis e contrários a ela.

Desde então, até o fim dos anos 90, são realizadas ações de melhorias na educação que envolviam grupos sociais de diversos seguimentos como: o Movimento Negro, iniciativas

privadas, poder público e estudantes universitários. No Legislativo, eram desenvolvidas propostas que diz respeito ao ensino superior. Propostas essas que concediam bolsas de estudos para os descendentes de escravos que tinha por intenção assegurar que os mesmos permaneçam nas escolas em todos os níveis de ensino. Grupo esses, como descrito por Sabrina Moehlecke, que são beneficiados passando por critérios exclusivamente étnicos/raciais e sociais ou que utilizavam ambos os critérios, como descrito no trecho abaixo:

Naqueles que estabelecem grupos raciais, temos como público alvo os negros, afro-brasileiros, descendentes de africanos, ou setores etno-raciais socialmente discriminados, em que estaria incluída a população indígena. Há projetos específicos para a população denominada carente ou para os alunos oriundos da escola pública. (MOEHLECKE 2002, p.208).

O trecho em destaque deixa evidente a constitucionalidade desse tipo de ação afirmativa, e a aplicação do princípio da igualdade, pois, era preciso dar um tratamento igual, aqueles que teriam as mesmas características e aqueles que divergiam, receberia outra forma de tratamento, mas que nesse grupo (dos desiguais) teriam tratamento isonômico para que pudessem se inserir de forma significativa na sociedade. É importante ressaltar, que não existe um padrão específico para uma política de ação afirmativa. Alguns projetos estabelecem percentuais, outros, reserva de vagas, ou porcentagem para representação de grupos para cada região do país. Para se definir esses grupos e a abrangência que terá na sociedade, é importante não só a sensibilidade dos gestores e formuladores de leis e políticas públicas, mas também a importância da localidade, o nível, se estadual ou federal, assim como a incorporação em diferentes regiões do país. Diante de tudo o que já foi relatado até aqui, fica evidente que a educação é um pilar de importância, na qual funciona como um instrumento de ascensão social e de desenvolvimento do país. Estatisticamente falando, é claro o descaso com a população de menor aquisição financeira como é o caso dos negros e indígenas do país, seu acesso ao ensino superior brasileiro é incompatível com a ideia que se faz de igualdade, justiça e democracia social. Se for levado em conta o histórico de formação dessas raças, que é um fator relevante e de contribuição para a situação de desigualdade ou exclusão dos mesmos na sociedade brasileira, se chega a uma dívida altíssima do poder público com esses grupos (PNAD,2013).

Até o final dos anos 90, não existiu nenhum registro de projetos de políticas de ação afirmativas aprovados. Somente em 2001, foram aprovadas políticas de ação afirmativa, seguindo a mesma linha de alguns projetos anteriores que também tinham a ideia de inserirem os afrodescendentes brasileiros e se baseavam no sistema de cotas para que todas as esferas da

sociedade brasileira incluísse a população negra. Essa virada das ações afirmativas no Brasil ocorre em setembro do mesmo ano, com a Conferência Mundial contra o Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Formas Correlatas de Intolerância, realizada em Durban na África do Sul e sobre a tutela da Organização das Nações Unidas - ONU, na qual o governo brasileiro reconhece as diferenças raciais existentes no país e se compromete a combatê-las. Essa conferência foi precedida por diversos eventos e relatórios que ganharam visibilidade na mídia, envolvendo diversas agências do Estado brasileiro, políticos, acadêmicos, ONGs, organizações do Movimento Negro e fundações filantrópicas estadunidenses denunciando o racismo e as desigualdades raciais no Brasil (TELLES, 2003).

Ainda que a Conferência de Durban fosse marcada por conflitos entre EUA, Israel e países árabes e o desentendimento de países europeus e africanos acerca da escravidão e da reparação, o resultado que se teve com a conferência foi bastante positivo para o Brasil, pois o documento de conclusão recomendou que as políticas de ação afirmativa no país fossem focadas na diminuição das desigualdades raciais e práticas para extinção do racismo fossem adotadas no país (TELLES, 2003).

O Brasil levou a sério seu comprometimento em Durban e suas consequências foram imediatas no país. O governo estava disposto a cumprir resoluções elaboradas de fóruns com interesses de vários países em nome do princípio de igualdade, principalmente racial, sob a tutela dos direitos humanos (TELLES, 2003).

Após a conferência, o governo brasileiro definiu um programa de cotas no âmbito de alguns ministérios como o: Ministério do Desenvolvimento Agrícola e Reforma Agrária, Ministério da Justiça e Ministério das Relações Exteriores (MOEHLECKE, 2002). Na esfera estadual e municipal, foram várias as iniciativas para que as cotas fossem implementadas. A partir de 2002, o debate sobre política de cotas com viés racial se estendeu para diversas universidades tanto estaduais como as federais com regras variadas, e na maioria com mecanismos centrados na autodeclaração dos candidatos. Vale destacar a Universidade de Brasília (UnB) juntamente com a Universidade estadual do Rio de Janeiro, que além de ter sido pioneiras das universidades federais a adotar o sistema de cotas raciais, estabeleceu critérios adicionais a autodeclaração que passariam por uma comissão, constituída por cientistas sociais, representantes de entidades do movimento negro e um estudante, para definir os beneficiários, ou seja, quem seria os “negros” (MAIO, 2005).

- **Definição de Cotas**

As cotas é uma forma específica de ação afirmativa, na qual têm por função estabelecer um determinado número ou área específica por grupos definidos. Essa distribuição pode ocorrer de maneira proporcional ou não e também pode ser flexível ou não. (MOEHLECKE, 2002). Ainda assim, existem as taxas e metas a serem atingidas, que servem como parâmetros para verificar se os objetivos propostos pela lei foram atendidos e se seus progressos foram obtidos. Os cronogramas são importantes também por funcionarem como etapas a serem observadas num planejamento de médio prazo, como é o caso das cotas.

O país que se tornou pioneiro na adoção das cotas foi à Índia, na década de 1930, ao adotar cotas raciais para favorecer os *Dalits* (classe menos favorecida na Índia) no ensino superior. Desde então, o sistema de cotas ganhou espaço no país e na Constituição de 1949 (vigente até os dias de hoje), sendo obrigatória no serviço público, na educação e nos órgãos estatais. CARVALHO (2005) argumenta que a Índia é um exemplo bem-sucedido do sistema de cotas, uma vez que no ano de 1950 se tinha apenas 1% de *Dalits* cursando o ensino superior e 55 anos depois esse percentual aumentou em 12% com a adoção da política pública.

Desde então, esse tipo de ação emergencial se expande por diversos países assumindo caráter voluntário, obrigatório ou regulamentado por órgãos de fomento, sempre respeitando a cultura de cada povo. Com as cotas, diversas minorias foram beneficiadas, seja no mercado de trabalho (através de contratação, qualificação e promoção), pela rede de ensino (com ênfase no ensino superior) ou por cargos de representação política.

Segundo BRANDÃO (2005), no Brasil os primeiros registros de adoção das cotas foram através do mercado de trabalho, para favorecer as pessoas com algum tipo de deficiência física. Na Constituição cidadã de 1988 (atual do Brasil), já se reservava um percentual de vagas de emprego em empresas e no serviço público para deficientes físicos. Porém é em meados dos anos 2000 que as cotas se tornam conhecidas, primeiramente nos meios acadêmicos e posteriormente se expandindo para uma discussão com a sociedade em geral. No meio acadêmico o processo de construção das cotas se deu de forma gradativa e contínua, por meio de militância da União Nacional dos Estudantes (UNE) e União de Negros pela Igualdade (UNEGRO). Em nível superior estadual, inicialmente ficou conhecida pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ) e a Universidade Estadual do Norte Fluminense (UENF) que reservavam em seus vestibulares um percentual de vagas para alunos negros. E em nível superior federal, pela Universidade de Brasília (UNB), que inicialmente

tinha por intuito modificar a realidade do perfil racial de seus estudantes, visto que a maioria desses alunos eram egressos de escolas privadas. Segundo a UNB, uma de suas propostas estabelecia reserva de parte de suas vagas para alunos egressos de escolas públicas. E a outra seria a implantação de um projeto de avaliação em cada série do ensino médio em escola pública, a fim de melhorar a competitividade de seus alunos e de seu ingresso no ensino superior.

Essas reservas de vagas além de reconhecer que existia uma diferença e uma exclusão de um determinado grupo no cenário da educação superior no país contribuiu também para se buscar caminhos de combate à exclusão desses grupos.

Segundo um estudo realizado pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) realizado no ano de 2001, menos de 2% de estudantes negros (as) estavam matriculados (as) nas instituições de ensino público e particulares, sendo que deste mesmo grupo, apenas 15% concluem o curso superior. (INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA - IPEA, 2001).

Para Henriques, pesquisador do IPEA,

O tempo de escolaridade sob a ótica do recorte racial de um jovem brasileiro negro com 25 anos de idade gira em torno de 6,1 anos de estudo; um jovem branco da mesma idade tem cerca de 8,4 anos de estudo. O diferencial é de 2,3 anos de estudo em favor do jovem branco. (HENRIQUES, 2002, p.39-41).

Com o trecho destacado pelo pesquisador, é evidente que existia e ainda existe no Brasil uma discrepância no ensino, e particularmente no ensino superior quando se tem um viés racial, consequência da inexistência de políticas públicas voltadas para esse segmento.

Em 2009, em um levantamento realizado pelo laboratório de Políticas Públicas da UERJ (Universidade do Estado do Rio de Janeiro), constatou-se que 51 instituições adotam algum tipo de ação afirmativa no Brasil, sejam elas estaduais e federais, faculdades, centros universitários ou Centro Federal de Educação tecnológica-Cefets (GÓIS, 2009). Constatou-se que das 35 universidades estaduais, 18 adotam cotas (mais de 50% do total) e das 53 universidades federais, 22 tinham algum tipo de ação afirmativa (representando 42% do total), seja através de cotas, ou algum tipo de bonificação em seus vestibulares. No ano de 2004, a Universidade Federal da Bahia, criou um programa de ações afirmativas que estabelecia reserva de vagas com viés racial e social. A partir de janeiro do ano seguinte, 45% das vagas passaram a se restringir somente para alunos egressos de escolas públicas. Dentre essas vagas 81, 2% eram destinadas aos alunos que se autodeclaravam pretos ou pardos no momento da

inscrição; 14,3% de outras etnias ou cor e 4,4% de descendentes de índios (SILVA; Silva, 2012).

Pautado por diversas pesquisas posteriores e pelo pioneirismo das instituições de ensino superior, em agosto do ano de 2012 foi aprovada a Lei Federal 12.711/2012 (Lei de Cotas). Constituindo-se como medida compensatória diante dos efeitos dos privilégios sociais e da desigualdade nas condições de acesso ao ensino superior. Regulamentada pelo decreto nº 7.824/2012, propõe que 25% das vagas fossem destinadas para estudantes oriundos das redes públicas de ensino e com renda igual ou inferior a 1,5 salário mínimo, 25% para candidatos que estudaram integralmente no ensino médio e que possuem renda igual ou superior a 1,5 salário mínimo e, por fim um percentual para pretos, pardos, indígenas e pessoas com deficiência, nos termos da legislação (IBGE, 2012).

Em cada instituição de ensino federal e ensino técnico de nível médio, as vagas de que se trata a lei, serão preenchidas, por curso e turno, por autodeclarados pretos, pardos, indígenas e por pessoas com algum tipo de deficiência, em proporção ao total de vagas no mínimo igual à proporção respectiva de pretos, pardos, indígenas e pessoas com deficiência no Brasil, onde a instituição é instalada (IBGE, 2012).

Segundo o seu sexto artigo, o Ministério da Educação e a Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial, da Presidência da República serão responsáveis pelo acompanhamento e avaliação da Lei, e ouvida a Fundação Nacional do Índio (Funai).

As instituições de que se trata a lei, deverão implementar, no mínimo, 25% da reserva de vagas prevista na lei, a cada ano, e terão o prazo máximo de 4 (quatro) anos, a partir da data de publicação. (BRASIL, 1988)

Essa Lei terá o prazo de dez anos a partir da sua data de publicação, e posteriormente será promovida revisão do programa especial para o acesso às instituições de educação superior de estudantes pretos, pardos e indígenas e de pessoas com deficiência, bem como daqueles que tenham cursado integralmente o ensino médio em escolas públicas. (BRASIL, 2012)

Ainda que seja uma política com prazo de validade, as cotas não ficaram as margens do recebimento de críticas tanto da mídia em geral, quanto da sociedade. Descreverei abaixo, alguns dos principais argumentos favoráveis e contrários em torno das cotas, no qual julgo como importante serem elencados, pois a princípio esses argumentos também podem ser aplicados no caso das cotas para concursos públicos que é o foco desse trabalho. Tomo como base para elencar esses argumentos o trabalho do Marcelo Sevaybricker Moreira intitulado A raça como polêmica: Uma tipologia dos argumentos no debate acadêmico sobre as cotas no

Brasil, que foi publicado no Caderno do Leme em 2011, sendo um dos mais famosos laboratórios de estudos em movimentos étnicos.

2.1.1 Argumentos favoráveis às cotas

Legalidade em relação ao ordenamento jurídico

Apesar de muitos dos pesquisadores e pessoas contrárias às cotas argumentarem sobre sua inconstitucionalidade, devido ao fato de que, segundo essas pessoas estariam dando “privilégios” a determinados grupos, e ferir o princípio constitucional da igualdade, inserido como um direito fundamental na Constituição de 1988, em seu artigo 5º, caput, Título II, que trata dos direitos e garantias e assim prescreve:

Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: [...] (BRASIL, 2010).

Violar um princípio constitucional é bastante grave, por implicar ofensas não só a uma norma jurídica, mas a todo um sistema de comando e valores fundamentais. E por mais que essa garantia de igualdade esteja assegurada pela Constituição, devido ao país ser um tanto extenso, são muitas as pessoas que independentemente de raça, cor, sexo ou credo, permanecem sem ter acesso ao exercício pleno de cidadania e que são esquecidas as margens da convivência em sociedade e de participarem de decisões democráticas da mesma.

Segundo Domingues,

Ao se falar em igualdade na Constituição, está se dizendo duas coisas ao mesmo tempo: por um lado, impede-se o tratamento desigual e por outro se impõe ao Estado uma ação positiva no sentido de criar condições de igualdade dos indivíduos, o que necessariamente impõe um tratamento desigual dos indivíduos; [...] Neste sentido, não é ilegal discriminar positivamente com o objetivo de criar melhores condições para um determinado grupo, tradicionalmente desprivilegiado dentro da sociedade (Domingues, 2005, p.173 citado por HAAS; LINHARES, 2012).

A partir da citação acima, podem ser citados dois argumentos presentes: a igualdade formal e a igualdade material. A igualdade formal é o tratamento isonômico e imparcial de

indivíduos que se encontram em uma mesma situação (NOVELINO, 2014). Entretanto, os indivíduos devem ser tratados de forma igual, de acordo com sua desigualdade, impedindo qualquer diferenciação aleatória. Já a igualdade material, é a efetivação substancial do princípio da igualdade, por se preocupar com fatores externos como: classe, natureza da educação que o sujeito recebeu etc., e que um desses fatores externos impacta no resultado (GOMES, 2001). Sendo assim, a igualdade material exige do Estado uma postura mais ativa, na qual é preciso que ele reconheça uma diferença existente entre os indivíduos e que tome para si uma intenção de justiça, considerando que “o desigual passa a ser tratado desigualmente como medida de justiça, ao buscar adotar medidas necessárias para o desenvolvimento e proteção de grupos socialmente vulneráveis” (MARINHO; CARVALHO, 2018). Essa igualdade tem um juízo de valor em relação às igualdades e desigualdades, por reconhecer a diferença como parte do meio social e que precisa de uma atenção do legislador para que não fique só em sua formalidade, facilitando assim, a defesa e proteção dos cidadãos que estão em situações vulneráveis. O Estado ao aplicar as cotas, ele está fazendo valer o princípio da igualdade, precisamente a igualdade formal, uma vez que trata os desiguais como iguais, sendo esse tratamento fundamental para atingir a igualdade formal. E negar as ações afirmativas, é permanecer neutro diante das desigualdades existentes (SILVA HAAS, 2008, Concurso ESMPU).

Dessa forma o Supremo Tribunal Federal (STF), decidiu por unanimidade sua constitucionalidade por entender que não viola o princípio da igualdade e que faz jus a justiça social.

Racismo velado pelo país

Pautados por diversos movimentos e grupos que defendem as cotas raciais, esse argumento parte da premissa que no Brasil existe um sistema que dá privilégios a um determinado grupo em detrimento de outro, uma vez que, se tendo um tom de pele diferente da parte elitizada do país, seus caminhos para serem aceitos dentro do sistema será mais longo e difícil. Um dos entraves é o racismo, que muitas vezes é velado na sociedade brasileira. O racismo velado é aquele que está em patamares tão profundos que quem o pratica, não enxerga. Frases do tipo: “esse é um preto da alma branca”, “ele é negro, mas é gente boa” etc., são exemplos clássicos dessa forma de racismo, por que o tom de pele do sujeito passa a ser um quesito. Nunca se houve: “ela é uma branca bonita!”, “ele é branco, mas é confiável”. Já o racismo não velado, é aquele que o praticante do ato tem consciência do que está fazendo e o pratica simplesmente pelo fato da cor, raça, procedência nacional ou etnia da outra pessoa é

diferente da sua e ele se sente superior a ela. Lembrando que é o racismo no Brasil é crime, decretado e sancionado pela lei 7.716/1989.

Neste caso, as cotas é um dos caminhos para amenizar tal desigualdade.

Medida eficaz contra o preconceito e discriminação racial

Sabe-se que o preconceito e a discriminação racial são um dos principais entraves que impede a população negra de alcançar diversos lugares dentro da sociedade brasileira. E um país como o Brasil, tendo uma sociedade diversificada, não se deve deixar de lado as desigualdades existentes. É necessário que políticas públicas sejam formuladas, com o caráter de promoção de igualdade, em perspectiva formal que atenda os discriminados. Começar pela educação é um grande avanço, uma vez que contribui com a diversidade do ambiente e a formação do indivíduo. Um exemplo prático é a lei 12.711/2012 que trouxe mudanças em relação à quantidade de vagas reservadas nas universidades públicas federais, principalmente para os negros.

CARVALHO (2006), afirma que em um país como o Brasil, no qual o diploma funciona como um critério de exclusão social, não se ter acesso à universidade faz com que os indivíduos que estão à margem, não consigam ocupar postos de prestígio dentro do país.

Neste sentido, as cotas funcionam como uma medida a fim de amenizar desigualdades que afetam, principalmente, os grupos socialmente vulneráveis, tem por objetivo principal a promoção da igualdade material e a erradicação da discriminação.

Reparação Histórica com os afrodescendentes

Tal argumento se pauta na ideia de que a dívida de 400 anos de escravidão, em que a população negra foi trazida a força pelos exploradores, os privando de ter trabalhos dignos de qualquer cidadão, frequentar escolas e de viver dignamente como qualquer outro cidadão existe sim uma dívida histórica, e o Estado precisa e a sociedade necessita encontrar meios de amenizar os requisitos desse período. As cotas nessa questão funcionam como um mecanismo que surge com a finalidade de amenizar esse dano.

Ação pedagógica contra o racismo

As cotas podem funcionar como uma ação antirracista, por ter um caráter de inserção de pessoas de diferentes etnias, raças e realidades e a convivência com esses “diferentes” podem trazer uma troca recíproca e aprendizados que pode contribuir no combate ao racismo. Com isso grupos excluídos dentro da sociedade brasileira que não tinham voz para lutarem por seus direitos e contra o racismo, ganham visibilidade em diferentes espaços e as cotas assumem também o caráter de antirracismo, no qual dá voz a essas pessoas.

Preocupação do Estado em democratizar mais o acesso à universidade e em incluir a população negra nesse processo

A lógica das cotas está em incluir! A educação, embora seja um objetivo do Estado, ela ainda é oferecida de forma desigual para a sociedade, e os negros são os que mais sofrem com essa desigualdade, por serem as minorias nas universidades e cargos remunerados e de boa remuneração. Ainda assim, as cotas ganha caráter de política inclusiva social em relação dos desfavorecidos socialmente, nesse caso: os negros.

Portanto, as cotas raciais é uma oportunidade para o negro se inserir no ensino superior, por considerar essa medida como efetivação do direito à educação, tendo por finalidade a melhoria do estado socioeconômico e o resgate da dívida social com os negros, os tirando de uma zona de baixa pobreza e reparar os prejuízos advindos da escravidão (Silva Haas, 2008, Concurso ESMPU).

Quanto mais a população negra tiver acesso à educação e permanecerem nelas, frequentando as universidades e tiverem formação universitária, maiores serão as chances de que as próximas gerações de brancos e negros serão menos desiguais em termos de oportunidades. Desde então pode se pensar no fim das cotas, pois alcançaria um patamar de equidade.

2.1.2 Argumentos contrários às cotas

Meritocracia

Os contrários às cotas argumentam que as cotas funcionam como um “caminho mais fácil” para se chegarem a cargos pretendidos, vagas acadêmicas e postos de prestígios dentro

da sociedade. Visto que, segundo esses opositores, os “privilegiados” não chegam ao cargo por mérito e capacidade própria.

Possibilidade de fraude

Neste quesito, argumenta-se que é bastante difícil de identificar quem tem esse direito, uma vez que raça é um conceito social e não biológico. Atualmente, a política é dada por meio do critério da autodeclaração da pessoa negra, indígena ou parda e algumas instituições utilizam o critério de identificação por foto e filmagens que para aqueles contrários as cotas é um fator que facilita fraudes. Porém, algumas pessoas defendem que sejam criadas comissões avaliadoras que utilizem critérios objetivos e subjetivos para decidir quem teria direito às cotas.

“A Constituição de 1988 estabelece a igualdade entre todos os brasileiros”

Como já mencionado nas opiniões favoráveis anteriormente, existia a polêmica da inconstitucionalidade das cotas, em razão da Constituição de 1988 estabelecer igualdade a todos os brasileiros dentro do país, independentemente de raça ou cor. Onde se alegava que feria o princípio da igualdade. Por outro lado, no ano de 2012, as mesmas foram reavaliadas pelo STF que as classificou como constitucionais, no qual o ministro Ricardo Lewandowski, apresentou seu voto em dez etapas em favor das cotas, em destaque abaixo:

a primeira sobre o princípio da igualdade, ao destacar a igualdade material e formal; a segunda relacionada à justiça distributiva; a terceira trata sobre as ações afirmativas de acordo com a temática em discussão; a quarta aborda os critérios jurídicos, adotados no Brasil, para ingresso no Ensino Superior e a consciência étnicoracial como fator de exclusão; a quinta ressalta o papel integrador da universidade; a sexta faz abordagens sobre as ações afirmativas nos EUA; a sétima aborda a questão do hétero e a autoidentificação; a oitava faz análise da questão de reserva de vagas ou estabelecimento de cotas; a nona analisa a transitoriedade das políticas das ações afirmativas; e, por fim, a décima discorre sobre a proporcionalidade entre meios e fins. (MARINHO; CARVALHO 2018, p.42).

Dessa maneira, o ministro defendeu que as cotas étnico-raciais são fundamentais para que o princípio da igualdade que define: “todos são iguais perante a lei”, ao diversificar o ambiente acadêmico que é composto tanto por brancos quanto por negros. E desconsiderar as cotas é deixar de assegurar a igualdade material que se faz por meio das ações afirmativas. E

o Estado ao intervir analisando essas questões, contribui. Assim, o argumento que sustenta a constitucionalidade das cotas é um dos princípios que dá base ao Estado democrático de Direito, o princípio da igualdade material (MARINHO; CARVALHO, 2018).

2.2 Estatuto da Igualdade Racial

A Lei nº 12.288, instituída em 20 de julho de 2010, o Estatuto da Igualdade Racial é um diploma legal que trata dos direitos fundamentais para a igualdade racial, além de instituir não apenas cotas raciais para discentes ingressarem em instituições de ensino, mas também para o corpo docente. Como descrito em seu art. 1º, o seu objetivo é “[...] garantir à população negra a efetivação da igualdade de oportunidades, a defesa dos direitos étnicos individuais, coletivos e difusos” assim como o combate à discriminação e às demais formas de intolerância étnica”. (BRASIL, 2010).

Diante da realidade brasileira, para se chegar até uma consumação de igualdade de oportunidades para a população negra, só é possível quando se tem políticas públicas de ação emergenciais que assegurem um tratamento justo e desigual para essas pessoas, com a intenção de se chegar a uma equidade entre brancos e negros.

O Estatuto da Igualdade Racial estabelece que a participação da população negra em diversas áreas do Brasil será promovida através de políticas de desenvolvimento econômico e social, e com programas de políticas públicas de ações afirmativas. E salienta que sempre que necessário, se faça uma modificação nas estruturas do Estado para enfrentar tais desigualdades e a discriminação e a “[...] eliminação dos obstáculos históricos, socioculturais e institucionais que impedem a representação da diversidade étnica nas esferas pública e privada” (BRASIL, 2010). Também se tem uma previsão de iniciativas da sociedade civil para a promoção da igualdade social e fortalecimento do combate às desigualdades étnicas através de programas de ações emergenciais, assim como descrito no art. 4º. VII,

“a implementação de programas de ação afirmativa destinados ao enfrentamento das desigualdades étnicas no tocante à educação, cultura, esporte e lazer, saúde, segurança, trabalho, moradia, meios de comunicação de massa, financiamentos públicos, acesso à terra, à Justiça, e outros”. (BRASIL, 2010)

Essas medidas são necessárias, uma vez que a desigualdade brasileira é complexa e para que seja combatida, depende da consideração dessa complexidade (FARIA, 2016). Nessa concepção,

[...] acesso de negros, índios e pobres às universidades não é em si garantia de inclusão e mobilidade social e que, portanto, precisamos de mais do que cotas, emergenciais e temporárias. As oportunidades devem ser verdadeiras e completas, pois, além de ações afirmativas, a sociedade precisa oferecer a seus jovens talentosos e promissores condições de sucesso profissional e pessoal (ALMEIDA FILHO, 2007, p. 22).

Sendo assim, é nítida a preocupação do Estatuto em combater as desigualdades étnicas, a partir de políticas emergenciais. Consequentemente, o Estatuto atribui ao Estado à responsabilidade de combater as desigualdades e a herança racista que limita o negro a várias áreas dentro da sociedade brasileira. Sendo assim, tanto as leis de cotas para ingresso de discentes em instituições federais, quanto para docentes de universidades federais, são ações afirmativas que concretizam as normas previstas na lei 12.288/2010 (FARIA, 2016).

2.3 Lei 12.990 (lei de cotas em concurso público federal)

Segundo um levantamento realizado pelo governo federal, mais precisamente pela Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (Seppir) e dados do Ministério do Planejamento, das pessoas que ingressavam no serviço público nos últimos 10 anos, apenas 30% eram negros, chegando à conclusão de que havia uma defasagem do percentual de negros no serviço público em relação à porcentagem de negros na população brasileira, que segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), são de 50,7%. Sendo assim, só reforçava a dificuldade que os negros encontram no acesso ao mercado de trabalho. Em 2013 foi realizado um novo estudo, no qual constatou que o índice era de aproximadamente 30% do quadro funcional ocupado por pessoas negras e que essas pessoas estavam em sua maioria na base da hierarquia do funcionalismo (ocupando serviços gerais, por exemplo) e não em cargos de mando e decisão. O estudo ainda apontava que no serviço público, o número de negros era (6,2%) do que os não negros (8,4%). Outro fator de evidência demonstrado pelo estudo foi que em concursos públicos por requerer aprovação, mostra a falta de acesso dos negros no ensino de qualidade o que torna um fator de dificuldade na hora de sua inserção no serviço público (PORTAL DO SERVIDOR).

Em meio a muitos protestos e vários opositores, foi sancionada e divulgada no Diário Oficial da União, no dia 10 de junho de 2014, a Lei n. 12.990/14. Esta lei determina que sempre que o número de vagas oferecidas num concurso público para cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das empresas públicas e das

autarquias for igual ou superior a 03 (três), neste caso serão reservadas 20% dessas vagas àqueles que se autodeclararem pretos e pardos no ato da inscrição no concurso. E essa reserva de vagas a candidatos negros, deverá constar nos editais dos concursos públicos assim como o total de vagas correspondentes à reserva para cada cargo ou emprego público oferecido (BRASIL,2014).

Esse critério, segundo a lei, deverá obedecer ao quesito cor ou raça utilizado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE (BRASIL, 2014).

Um primeiro destaque que essa lei merece, está no fato da autodeclaração do candidato: em negro ou pardo. A importância de se autodeclarar afrodescendente é válida, uma vez que, é uma afirmação de identidade negra que contrapõe o costume brasileiro de branqueamento da população que por diversas vezes influenciada, reproduz várias definições de cor de pele para pardos e negros sempre na tentativa de um fenótipo mais claro (FARIA, 2016).

Entretanto, se for constatado que houve fraude na autodeclaração, o candidato será eliminado do concurso e, sofrerá processo administrativo e, se já estiver no ato de sua nomeação, ficará sujeito à anulação de 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).

Outro destaque da lei está em seu artigo 3º no qual descreve que os candidatos negros concorrerão concomitantemente às vagas reservadas e às vagas de ampla concorrência, de acordo com sua classificação no concurso. Aqueles que forem aprovados por ampla concorrência, não serão computados para o preenchimento das vagas reservadas. Caso o candidato negro desista da vaga reservada, a mesma será preenchida pelo candidato negro classificado posteriormente. Não havendo número de candidatos negros suficientemente aprovados para ocupar as vagas reservadas, as mesmas serão revertidas para ampla concorrência e assim preenchidas pelos demais candidatos, respeitando a ordem de classificação (BRASIL, 2014).

É importante destacar que essa lei, como descrita em seu art. 5º ficará a cargo do 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 e de acordo com seu art.6º, essa lei terá vigência de dez (10) anos e não se aplicará em concursos em que os ditais já teriam sido publicados (BRASIL, 2014).

Outro quesito de destaque desta lei, é entender que sua aplicação na carreira docente, é válida somente em instituições elencadas em seu art.1º, pois são autarquias. Autarquia é uma pessoa jurídica de direito público, criada para prestar serviços públicos próprios do Estado e, por isso, se aproxima da Administração Direta. Quanto às pessoas que trabalham nessas instituições são servidores públicos de preferência estatutários, submetido a estatutos e não pela CLT. Portanto, para que se tenha um ingresso em carreiras universitárias, seja como técnico-administrativo quanto como docente se dá por meio de concurso público. São para esses tipos de concurso que a Lei 12.990/2014 prevê a reserva de 20% das vagas aos negros (FARIA, 2016).

Esta Lei entrou em vigor no dia 09 de Junho de 2014 (data de sua publicação), e terá a vigência pelo prazo de 10 (dez) anos.

No dia 6 de abril de 2018, é regulamentada a portaria normativa nº 4, com procedimentos para a heteroidentificação previsto na lei de cotas para concursos.

Esta portaria normativa disciplina o procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração dos candidatos negros. Como descreve seu artigo 1º,

Art. 1º - Esta Portaria Normativa disciplina o procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração dos candidatos negros, a ser previsto nos editais de abertura de concursos públicos para provimento de cargos públicos da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, para fins de preenchimento das vagas reservadas, previstas na Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014 (BRASIL, 2018).

Esses procedimentos devem obedecer aos seguintes princípios:

- I – respeito à dignidade da pessoa humana;
- II - observância do contraditório, da ampla defesa e do devido processo legal;
- III - garantia de padronização e de igualdade de tratamento entre os candidatos submetidos ao procedimento de heteroidentificação promovido no mesmo concurso público;
- IV - garantia da publicidade e do controle social do procedimento de heteroidentificação, resguardadas as hipóteses de sigilo previstas nesta Portaria Normativa;
- V - atendimento ao dever de autotutela da legalidade pela administração pública; e
- VI - garantia da efetividade da ação afirmativa de reserva de vagas a candidatos negros nos concursos públicos de ingresso no serviço público federal (BRASIL, 2018).

O procedimento de heteroidentificação será realizado por terceiros da condição autodeclarada pelo candidato e será realizado por uma comissão especificamente para este fim. Segundo o artigo 6º § 1º a comissão, será constituída por cidadãos:

II - residentes no Brasil;

III - que tenham participado de oficina sobre a temática da promoção da igualdade racial e do enfrentamento ao racismo com base em conteúdo disponibilizado pelo órgão responsável pela promoção da igualdade étnica previsto no § 1º do art. 49 da Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010; e

IV - preferencialmente experientes na temática da promoção da igualdade racial e do enfrentamento ao racismo (BRASIL, 2018).

Segundo o artigo 8º, mesmo aqueles candidatos que se submeterem às vagas reservadas às pessoas negras, ainda que tenham obtido nota na ampla concorrência, serão submetidos à heteroidentificação.

§ 1º - O edital definirá se o procedimento de heteroidentificação será promovido sob a forma presencial ou, excepcionalmente e por decisão motivada, telepresencial, mediante utilização de recursos de tecnologia de comunicação.

§ 2º - A fase específica do procedimento de heteroidentificação ocorrerá imediatamente antes do curso de formação, quando houver, e da homologação do resultado final do concurso público.

§ 3º - Será convocada para o procedimento de heteroidentificação, no mínimo, a quantidade de candidatos equivalente a três vezes o número de vagas reservadas às pessoas negras previstas no edital, ou dez candidatos, o que for maior, resguardadas as condições de aprovação estabelecidas no edital do concurso.

§ 4º - Os candidatos habilitados dentro do quantitativo previsto no § 3º serão convocados para participarem do procedimento de heteroidentificação, com indicação de local, data e horário prováveis para realização do procedimento.

§ 5º - O candidato que não comparecer ao procedimento de heteroidentificação será eliminado do concurso público, dispensada a convocação suplementar de candidatos não habilitados (BRASIL, 2018).

A comissão será composta por cinco membros que terão seus nomes resguardados e seus suplentes. Estes, assim como disposto no artigo 7º assinarão um termo de confidencialidade sobre as informações pessoais dos candidatos a que tiverem acesso durante o procedimento de heteroidentificação. Será realizado pela comissão exclusivamente o critério fenotípico para aferição da condição declarada pelo candidato no concurso público e será filmado e sua gravação será para análise de eventuais interpostos caso o candidato solicite e, será analisada por uma comissão recursal. E aquele candidato que recusar a filmagem, será eliminado do concurso.

- **Constitucionalidade da Lei de cotas em concurso público**

Diante de argumentos pertinentes que colocaram a prova a constitucionalidade da Lei 12.990/2014, a Ação Declaratória de Constitucionalidade n° 41 proposta pelo Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil - OAB e pedia a declaração de constitucionalidade da lei de cotas no serviço público. A OAB colocava pressão, sobretudo em 1ª instância, mas o Ministro do Supremo Tribunal Federal - STF entende que a política tinha procedência uma vez que era uma reparação para aqueles que sofriam o peso e o custo social da escravidão no país. Desta forma, a ACD 41 enfoca que:

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. (ADC 41, Relator(a): Min. ROBERTO BARROSO, Tribunal Pleno, julgado em 08/06/2017, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-180 DIVULG 16-08-2017 PUBLIC 17-08-2017).

Sendo assim, essa decisão do STF foi fundamental para o fim de vários questionamentos que rondavam em torno da constitucionalidade da lei e a ADC 41 foi essencial para sanar as dúvidas quanto à aplicação da mesma e para sua segurança jurídica.

Portanto, o STF entendeu que a lei não fere o princípio da igualdade e nem o princípio da eficiência, uma vez que os candidatos que optarem pelas vagas reservadas terá que fazer concurso público.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

3.1 Classificação da pesquisa

Procurando uma descrição para a pesquisa, ela se classifica como uma pesquisa descritiva e exploratória. Pesquisa de cunho exploratório contribui para o desenvolvimento de temas que ainda não foram explorados. Pesquisas desse tipo tem o objetivo de desenvolver, dar mais clareza e modificar conceitos a partir de bibliografias, documentos, entrevistas não padronizadas e estudo de caso sem que seja possível a utilização de métodos quantitativos (GIL, 2008). Enquanto descritiva, procurei descrever a tipologia racial dos docentes da UFLA, e verificar se a lei de cotas é efetiva dentro da universidade. TRIVIÑOS (1987) afirma que, pesquisa descritiva exige do investigador uma série de informações sobre o que deseja pesquisar e esse tipo de estudo e pretende-se descrever os fatos e fenômenos de uma determinada realidade.

Quanto à abordagem do problema, a pesquisa se classifica como qualitativa. Uma vez que procurei compreender, aprofundar, e analisar uma determinada lei, e a partir de então verificar se a mesma se aplica ao meu ambiente de pesquisa. Sendo assim, segundo GOLDENBERG (1997) os pesquisadores qualitativos recusam o modelo positivista aplicado ao estudo da vida social, uma vez que o pesquisador não pode fazer julgamentos nem permitir que seus preconceitos e crença contaminem a pesquisa (GOLDENBERG, 2004).

Na pesquisa qualitativa, o cientista é ao mesmo tempo o sujeito e o objeto de suas pesquisas. O desenvolvimento da pesquisa é imprevisível. O conhecimento do pesquisador é parcial e limitado. O objetivo da amostra é de produzir informações aprofundadas e ilustrativas: seja ela pequena ou grande, o que importa é que ela seja capaz de produzir novas informações (DESLAURIERS, 1991, p. 58).

Para Minayo (2001), a pesquisa qualitativa trabalha com o universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações, dos processos e dos fenômenos que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis.

Quanto ao embasamento, a pesquisa se classifica como documental, uma vez que utilizarei materiais bibliográficos já existentes (livros, artigos periódicos e entre outros...) e 16

editais a partir do ano de 2014 (editais de números: 114/2014, 83/2015 e 15/2015, 71/2016 e 72/2016, 48/2017, 59/2017 e 36/2017, 25/2018, 16/2018 e 104/2018), encontrados no site da Pró reitoria de gestão - PRG da Ufla. Segundo DEMO (2000), esse tipo de pesquisa orienta no sentido de se reconstruir, quadros de referência, condições explicativas da realidade, polêmicas e discussões pertinentes. Para o autor, esse tipo de pesquisa não intervém diretamente na realidade, mas não deixa de ser importante, pois seu papel é decisivo na criação de condições para a intervenção. "O conhecimento teórico adequado acarreta rigor conceitual, análise apurada, desempenho lógico, argumentação diversificada, capacidade explicativa" (DEMO, 1994, p. 36).

Em uma abordagem de caráter técnico, minha pesquisa se classifica como estudo de caso qualitativo, pois irei analisar com profundidade um caso específico e identificar o que esse caso tem em particular. Segundo Fonseca,

Um estudo de caso pode ser caracterizado como um estudo de uma entidade bem definida como um programa, uma instituição, um sistema educativo, uma pessoa, ou uma unidade social. Visa conhecer em profundidade o como e o porquê de uma determinada situação que se supõe ser única em muitos aspectos, procurando descobrir o que há nela de mais essencial e característico. O pesquisador não pretende intervir sobre o objeto a ser estudado, mas revelá-lo tal como ele o percebe. O estudo de caso pode decorrer de acordo com uma perspectiva interpretativa, que procura compreender como é o mundo do ponto de vista dos participantes, ou uma perspectiva pragmática, que visa simplesmente apresentar uma perspectiva global, tanto quanto possível completa e coerente, do objeto de estudo do ponto de vista do investigador (2002, p. 33).

3.2 Coleta e análise de Dados

Tendo como objeto de estudo e o intuito de se fazer um levantamento sobre o impacto da lei de cotas no perfil dos servidores da UFLA, será realizado uma extensa pesquisa, na qual trabalharei com triangulação de métodos de coleta de dados, as mais utilizadas são documentos como livros, jornais, revistas e nessa pesquisa utilizou-se também editais encontrados no site da PRG da Ufla. Em seguida, tem-se a entrevista que é bastante utilizada nas ciências sociais. Trata da coleta de dados em que o pesquisador tem um contato direto com os fatos indo a campo e colhendo informações de determinado assunto (MARCONI; LAKATOS, 2003). Neste trabalho, utilizou-se entrevistas individuais com 09 servidores cotistas (que são os meus sujeitos de pesquisa) como método também de coleta de dados, norteadas por um roteiro semiestruturado.

Quanto aos procedimentos, foi realizada uma pesquisa empírica, considerada como pesquisa de campo, a qual tem por objetivo coletar informações ou conhecimentos sobre um problema de pesquisa, procurando encontrar uma resposta, ou hipótese que possa comprovar ou estabelecer uma relação. Pesquisas de campo, não podem ser confundidas com uma simples coleta de dados, tem que ser algo maior, no qual se tenha objetivos pré-estabelecidos (MARCONI; LAKATOS,2003). Sendo assim, foram analisados sítios eletrônicos oficiais e legais do governo, documentos que comprovam a legalidade da lei dentro da universidade e foram entrevistados nove servidores que ingressaram na universidade através da lei de cotas para concursos (técnicos administrativos e docentes). Portanto, utilizou-se de entrevista semiestruturada, realizadas entre os meses de abril e maio de 2019, guiada por um roteiro pré-estabelecido alinhado aos objetivos propostos pelo estudo.

A coleta em sítios eletrônicos federais ocorreu a partir do Portal da Transparência, na aba “Faça seu pedido no e-SIC”, e a partir de então foi solicitado, nome, lotação, data de ingresso, cor/raça, e a autodeclaração de todos os servidores da instituição e posteriormente foram verificados aqueles que se beneficiaram da lei de cotas para concursos públicos federais.

A partir dos documentos obtidos, analisei a eficiência que essa política pública trouxe para a universidade e delimitar qual o impacto que a lei de cotas trouxe para população racial da universidade, a partir de sua implementação em 2014, até o ano de 2019. Apresentei também os motivos que conduziram a ser implementada a lei de cotas em concursos públicos. E por fim, apresentei os impactos que a lei de cotas trouxe a partir do olhar dos servidores cotistas da UFLA.

Após a coleta de dados, foi realizada a análise de conteúdo das falas dos entrevistados e identificados os impactos que essa política trouxe em sua vida cotidiana enquanto beneficiário. Segundo BARDIN (2009), essa técnica de análise de dados se tem um leque de informações e disparidades, em um campo vasto de comunicações.

Quadro 1- Autodeclaração dos servidores da UFLA

Autodeclarados	Quantidade	Nomeados pela Lei 12.990/2014	Total de servidores na UFLA
Branco	646 servidores	19 servidores	1.308 servidores
Pretos/ Pardos	204 servidores		
Amarelo	14 servidores		
Indígena	01 servidores		
Não se declararam	443 servidores		

Fonte: Portal da Transparência (2018)

Quadro 2- Quantidade de servidores que entraram pela lei de cotas

Nomeados pela lei 12.990/2014	Professores	Técnicos Administrativos
19 servidores da Ufla de 2015-2018	05 servidores	14 servidores

Fonte: Portal da Transparência (2018)

Quadro 3- Cotistas entrevistados

Entrevistados	Docentes	Técnicos Administrativos
09 servidores que entraram pela lei 12.990/14	Docente 01 Docente 02 Docente 03	Técnico Adm. 01 Técnico Adm. 02 Técnico Adm. 03 Técnico Adm. 04 Técnico Adm. 05 Técnico Adm. 06

Fonte: Da autora (2019)

4 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

No presente capítulo serão apresentados e discutidos os resultados em conformidade com os objetivos propostos por este estudo, fazendo uma contraposição dos dados coletados com conceitos apresentados no referencial teórico. Sendo assim, neste estudo buscou-se analisar o impacto da lei de cotas no perfil racial dos servidores da Universidade Federal de Lavras com o propósito de identificar se sua implementação tem gerado a diversidade de raças em cargos ocupados dentro da universidade. Inicialmente descreveu-se os motivos que conduziram a implementação da lei de cotas em concursos públicos federais. Em seguida descrevi se a distribuição de cargos dentro da universidade tem um viés racial e por fim apresentei os impactos que a lei de cotas trouxe para a universidade sob o ponto de vista individual dos entrevistados.

4.1 Motivos que conduziram a implementação da Lei de cotas em concursos públicos

O princípio da igualdade surge com o intuito de corrigir na sociedade as disparidades existentes entre seus indivíduos, buscando equipará-los e corrigir essas desigualdades. Sabemos que na sociedade brasileira, os negros vêm sofrendo por essas desigualdades desde o fim da escravidão e que se estende até os dias atuais. No período de escravidão no Brasil, os negros sem a mínima condição de dignidade para o mercado de trabalho ou outros postos dentro da sociedade brasileira, eram obrigados a se afastar das cidades e se alocavam em subúrbios, que normalmente eram afastados e que mais tarde se chamaria “assentamentos” que eram bairros africanos, que nos dias atuais são as favelas, localizadas em metrópoles como Rio de Janeiro e São Paulo (BASTOS; MARTINS, 2004).

Além da marginalização que a população negra sofria no período pós-escravidão, e do não apoio do Estado, ainda existiam dispositivos legais que negavam o direito a saúde, educação e patrimônio para essa população. Segundo Carvalho Filho (2001), a partir do momento que se faz essa reconstrução do histórico da população negra no Brasil, é possível compreender a implementação de ações afirmativas.

Segundo a Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial – Seppir,

Ações Afirmativas pauta-se por um conjunto de ações que visam formular projetos específicos de fortalecimento de grupos discriminados, com especial atenção para as mulheres negras e a juventude negra, garantindo o acesso e a permanência desse público nas mais diversas áreas (educação, saúde,

mercado de trabalho, geração de renda, direitos humanos e outros). (SEPPPIR, 2014 p. 18).

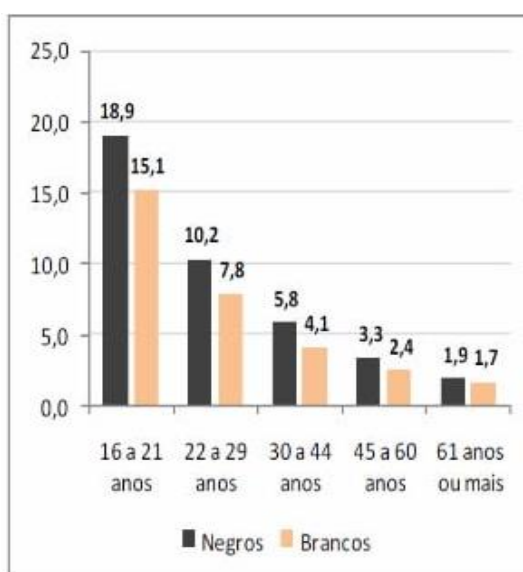
Entretanto, o próprio Estatuto da Igualdade Racial indica em seu Art. 4º, Parágrafo único:

Os programas de ação afirmativa constituem-se em políticas públicas destinadas a reparar as distorções e desigualdades sociais e demais práticas discriminatórias adotadas, nas esferas pública e privada, durante o processo de formação social do País (BRASIL, 2010).

O sistema de cotas raciais é apenas um mecanismo utilizado como parte das ações afirmativas funcionando como uma forma de inserção de um determinado grupo.

O reparo das distorções nas quais a legislação pressupõe, é de uma sociedade que foi criada por uma base subordinada e voltada para interesses externos. E essas ações emergenciais intervêm para minimizar os danos que ficaram até os dias atuais. Essas distorções podem ser percebidas no mercado de trabalho, a população negra ainda nos dias de hoje é predominante em trabalhos de baixa remuneração e normalmente de cunho manual. No ano de 2013, segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNAD/Microdados, quando o desemprego mensal chegava a 5%, a proporção de jovens desocupados e negros era em torno de 18,9%. Visto que o mercado tende a absorver profissionais com experiência ou qualificação, na qual gera uma exclusão natural dos negros. As diferenças entre brancos e negros se reduzem à medida que aumenta sua faixa etária, conforme demonstração gráfica (PNAD/2013).

Gráfico 1: Desocupados sobre a PEA*(em %) com 16 anos de idade ou mais segundo cor ou raça –Brasil, 2013

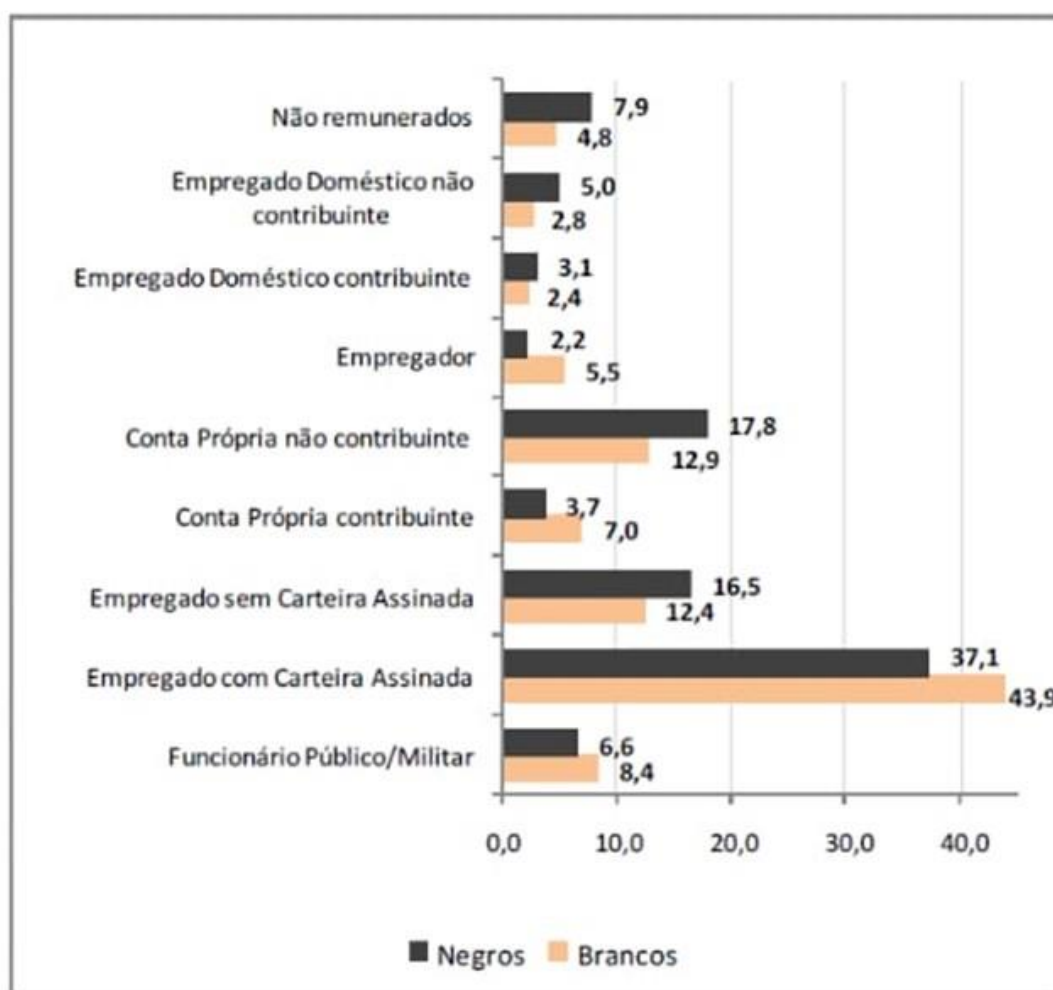


Fonte: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNAD/Microdados

Obs.: O uso da identificação em negro e branco no gráfico, tem o objetivo de destacar as desigualdades raciais na sociedade brasileira.

Conforme gráfico 2, as desigualdades entre brancos e negros, têm relação com o tipo de inserção profissional e a posição que ocupam e estão diretamente ligadas. É nítida a divisão racial: em atividades mais precárias e de pouco poder aquisitivo, os negros ocupam como: empregados domésticos, serviços gerais e trabalhos por conta própria. Os cargos de maiores prestígios como: Empresários e cargos públicos de mando e decisão são ocupados em sua maioria, pela população negra.

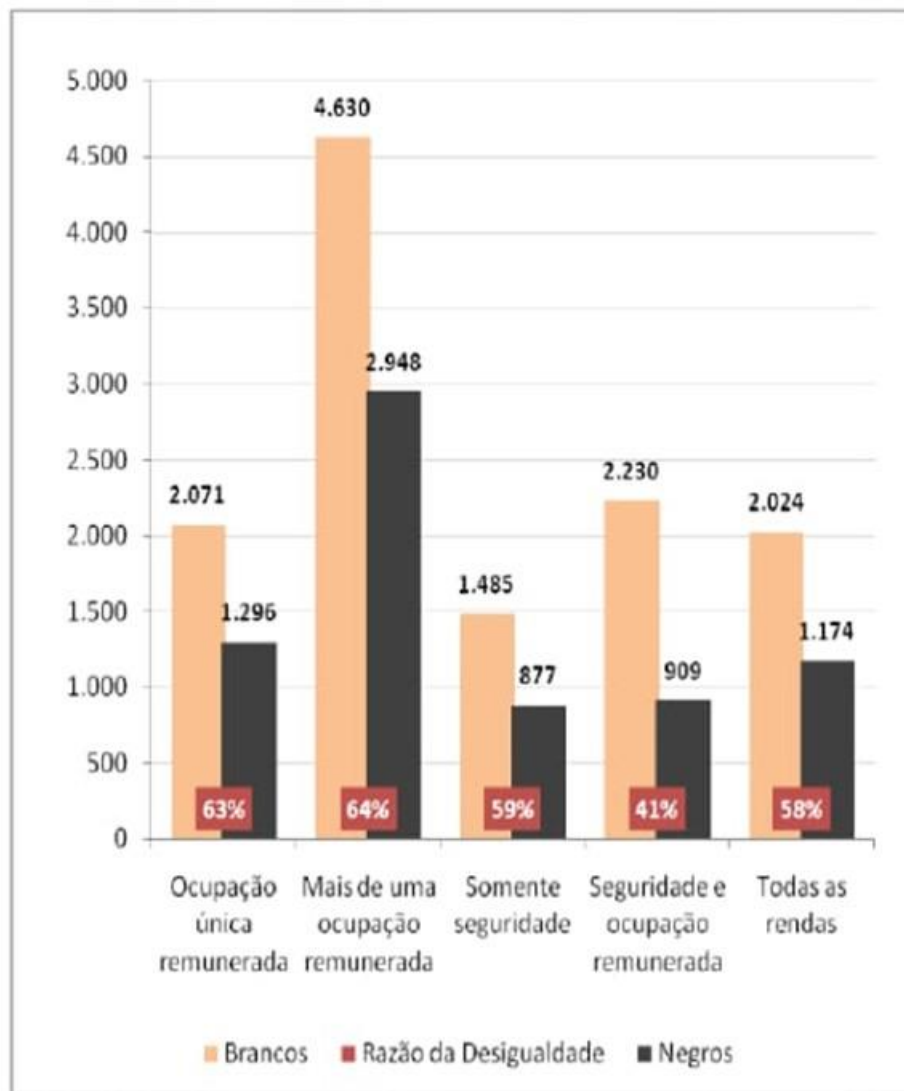
Gráfico 2: Distribuição porcentual da população com 16 anos de idade ou mais por posição na ocupação, segundo cor ou raça – Brasil, 2013



Fonte: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNAD/Microdados

Conforme representação gráfica a seguir, se juntarmos o tipo de inserção no mercado de trabalho entre brancos e negros e suas respectivas remunerações, é possível chegar ao cerne da desigualdade existente entre brancos e negros. Ter acesso a uma seguridade social garante o direito à renda e aposentadoria, enquanto serviços informais não garantem e este tipo de ocupação em sua maioria tem participação da raça negra.

Gráfico 3: Rendimento (em reais) da população com 16 anos de idade ou mais segundo as fontes de rendimento e razão da desigualdade (em %), por cor ou raça – Brasil, 2013.



Fonte: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNAD/Microdados

Vale ressaltar que outro fator de peso para a população negra é o racismo. Na educação, por exemplo, quanto maior o nível de conclusão de escolaridade da população negra, maior é a diferença salarial em relação aos brancos. Ou seja, quanto maior a necessidade de qualificação, maior será a dificuldade de competir em igualdade com a população branca.

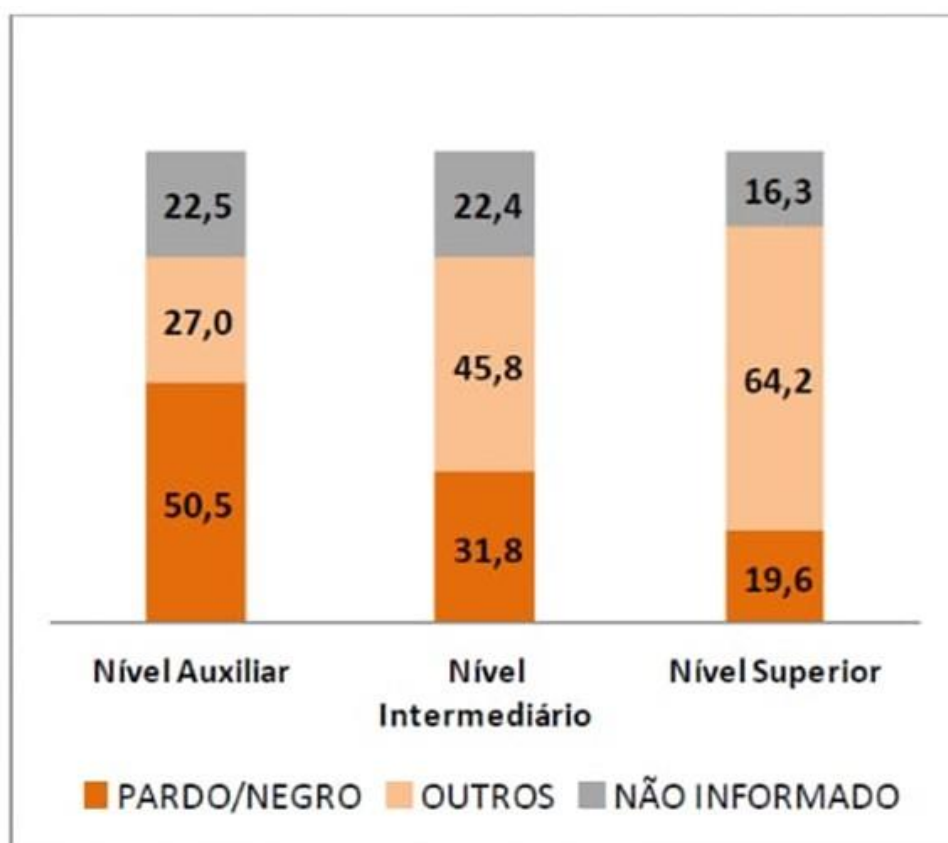
Isso retira a ideia de que os negros só precisam necessariamente estudar para alcançar os mesmos postos que os brancos, pois sua ocupação tem relação com o seu tom de pele.

O setor público, com suas variadas formas de contratação pode contribuir para reverter esse quadro. Entretanto, o setor apresenta certa resistência nos cargos de liderança ou de

decisão que em sua maioria são ocupados por executivos masculinos, cristão, com idade entre 30 a 50 anos e com formação em economia ou engenharias. Normalmente são formados em universidades tradicionais e conservadores. Com isso, acaba ocasionando em uma “branquitude” que tem como atalho os concursos públicos (PNAD, 2013).

O gráfico abaixo representa uma pesquisa realizada pelo Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos - SIAPE no ano de 2014, que representa a distribuição de servidores ativos do Poder executivo Federal, a partir do nível de escolaridade exigido para o cargo e a raça/cor indicando a diferença entre negros e os não-negros. É evidente que as diferenças aumentam à medida que o nível profissional aumenta e os cargos administrativos e auxiliares se tem maior presença da população negra.

Gráfico 4: Servidores ativos, ocupando cargo efetivo no Poder Executivo Federal segundo nível de escolaridade exigido para o cargo e raça ou cor – 2014



Fonte: Dados retirados e realizado pelo o Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos - SIAPE , em 02 de junho de 2014.

Obs.: "outros" faz referência às seguintes raça/cor: branca, amarela e indígena.

Sendo assim, a implantação das cotas no serviço público tem a pretensão de mudança no cenário da rede pública do país, além de contribuir para absorção de outras ideias e valores para a população brasileira em geral.

Segundo o IPEA (2014), com a adoção das cotas raciais no setor público federal, houve um grande avanço do governo em propor as cotas com o critério da cor, visto que é um fator de peso para a população negra em seu progresso social. “Assim, justifica-se a adoção de cotas raciais para que tais barreiras estruturais possam ser enfrentadas com mais equidade pela população negra”. (IPEA, 2014 p.3)

Com a adoção das cotas no setor público, o Estado atende ao requisito do Estatuto da Igualdade Racial, que identifica:

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

(...)

§ 2o As ações visando a promover a igualdade de oportunidades na esfera da administração pública far-se-ão por meio de normas estabelecidas ou a serem estabelecidas em legislação específica e em seus regulamentos. (BRASIL, 2010)

Sendo assim, a lei federal 12.990/2014 atende a legislação especificamente o Art. 39 do Estatuto, funcionando como um mecanismo de promoção de igualdade racial.

Sendo assim, a lei tem por propósito a modificação do fenótipo dos servidores executivos federais, que se contradiz com a população atual do Brasil.

Os motivos que conduziram a serem implementadas as cotas em concursos públicos federais, está justamente no cerne da lei, que visa modificar os padrões de fenotípicos que atualmente privilegia a “hegemonia branca” no setor público. Pois o ingresso por concursos tem princípios pautados no mérito e impessoalidade e acabam selecionando indivíduos com características próximas, se mostrando “pessoais” e insuficientes para a democratização e dificulta o acesso por outros grupos ao serviço público. Com a lei de cotas esses grupos passam ter acesso e ela deixa bem especificada em seu artigo 2º quem será beneficiado:

Art. 2º Poderão concorrer às vagas reservadas a candidatos negros aqueles que se autodeclararem pretos ou pardos no ato da inscrição no concurso público, conforme o quesito cor ou raça utilizado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE.

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)

4.2 Viés racial na distribuição de cargos

Segundo o Artigo 1º da referida lei de cotas, sempre que o “número de vagas oferecidas no concurso público for igual ou superior a 03 (três)” haverá reserva de vagas para quem se autodeclarar preto ou pardo (BRASIL, 2014).

Entretanto, a lei não deixa claro como será feita essa distribuição, o que dá margem para que as instituições públicas acabem por ofertar vagas específicas demais e tendo por oferta apenas uma vaga, impossibilitando a aplicação da lei. Por exemplo, em um concurso que se oferta 2 vagas para engenheiro, 2 para advogado e 3 para administrador, a lei só terá validade para a vaga de administrador, pois para os outros cargos, as vagas são inferiores para se ter a garantia das cotas.

Um dos entrevistados relatou sobre esse entrave da lei e que é destacado no trecho abaixo,

[...] ela não foi tão explícita sobre como os editais deveriam ser colocados. Então muitas vezes as universidades abrem concursos com um número inferior de vagas ou até vários concursos para que não haja cota. E mesmo assim, às vezes quando se abre vaga pra cotista eles determinam pra qual área você vai fazer. Então já é implícito qual é o lugar que a gente tem que estar, e geralmente são áreas mais das ciências humanas. Cientistas de áreas naturais como eu, e de exatas talvez não tenham essa oportunidade sempre, como se tem em humanas nesses editais [...] (Docente 2).

Segundo dados da Seppir (2015), foram analisados 26 editais no período de setembro de 2014 a abril de 2015. Foi ofertado um total de 4.177 vagas pelo governo federal, destas 638 foram destinadas para pretos e pardos. Correspondendo a 15,3% do total das vagas. Ou seja, abaixo do que a legislação propõe.

Segundo dados do site da Pró-Reitoria de gestão da Ufla, de 2014 a 2018, foram realizados 22 editais na universidade, com um total de 330 vagas, destas 21 para pretos e pardos. Ou seja, corresponde a mais ou menos 6,5% do total das vagas que foram ofertadas, um número bem abaixo do que a lei de fato propõe.

Ao analisar os editais da universidade constatei que quando há oferta de vagas pra cotas, esses cotistas já tem uma direção de ocupação. Pois, várias áreas ofertam apenas uma

vaga no edital impedindo que a lei de cotas seja aplicada, principalmente as áreas de agrárias da universidade. Já as áreas que ofertam as cotas, normalmente são áreas de ciências sociais aplicadas, como: educação e administração. Causando uma tendência de cotistas para as áreas de humanas, como foi mencionado pelo entrevistado 7.

Não restam dúvidas de que é preciso se buscar meios que melhore a aplicabilidade da lei nesses processos seletivos para que se alcance de fato uma justiça social na ocupação de dos cargos.

4.3 O impacto da lei de cotas na Universidade Federal de Lavras – UFLA

- **População racial da UFLA**

A Universidade Federal de Lavras-UFLA, assim chamada nos dias atuais, foi fundada em 1908, como uma Escola Agrícola e passando a ser chamada de Escola Superior de Agricultura de Lavras (ESAL) em 1938, sendo federada em 1963 e somente no ano de 1994 tornou-se universidade. Consolidou-se por ter sido pioneira na extensão através de exposições agropecuárias no Estado de Minas Gerais e a primeira em trazer os primeiros tratores para arar terras brasileiras (UNIVERSIDADE FEDERAL DE LAVRAS, 2018).

Com uma pegada agropecuária e voltada para o campo, a universidade contava com uma população racial pouca diversificada, decorrente do histórico brasileiro de concentração de grandes fazendas nas mãos de pessoas da cor branca que eram os grandes senhores dos engenhos brasileiros.

Procurando demonstrar os desenhos temporais da população racial da UFLA, através de uma extensa pesquisa e coleta de dados através do Portal da Transparência na aba e-SIC (Sistema de informação ao cidadão), solicitei todos os servidores estatutários da UFLA, a partir do ano de 1970 até o ano de 2018 nesse pedido, solicitei detalhe do nome, lotação, data de ingresso na UFLA cor, raça/autodeclaração e separei aqueles servidores que ingressaram através da lei de cotas até o ano de 2019. Excluir os anos anteriores, por não encontrar nenhum registro plausível de documentos em que os servidores da universidade declaravam sua etnia e julguei que poderia comprometer minha análise de dados.

Com os dados cheguei as seguintes conclusões demonstradas na Tabela 1.

Quadro 3: Autodeclaração dos servidores da UFLA

Ano/Década	Branços	Pretos/Pardos	Indígenas	Amarelos	Não declarados
1970-1980	12 servidores	03 servidores	-	02 servidores	33 servidores
1980-1990	40 servidores	12 servidores	-	02 servidores	25 servidores
1990-2000	68 servidores	19 servidores	-	03 servidores	141 Servidores
2000-2010	106 servidores	33 servidores	01 servidor	-	106 servidores
2010-2018	420 servidores	137 servidores	-	07 servidores	138 servidores
Total	646	204	01	14	443
Total de servidores da UFLA atualmente	1.308 servidores públicos estatutários da Universidade Federal de Lavras				

Obs: Esse total de servidores é equivalente até Novembro de 2018.

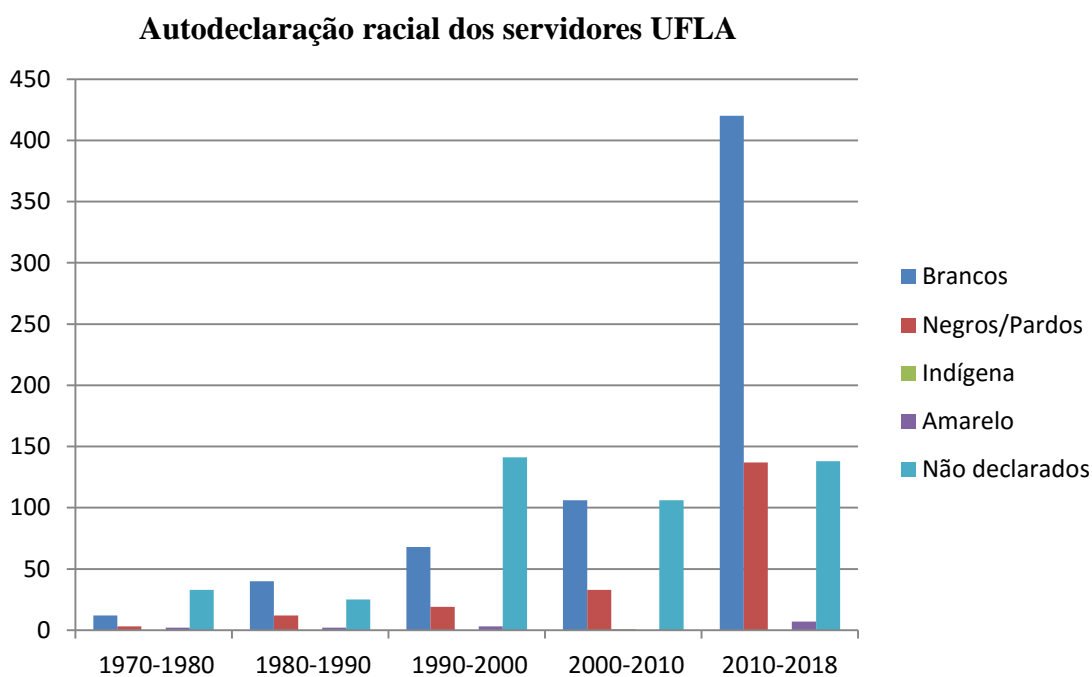
Fonte: Portal da Transparência (2018)

Conforme demonstrado no Quadro 1, é notória a maioria de autodeclarados brancos entre os servidores, e com o decorrer dos anos há uma ascensão das outras raças dentro da universidade. Assim como o número de pessoas que se autodeclararam brancas, crescem também o número de pessoas que não se autodeclararam no momento de sua posse, o que torna um dos entraves da pesquisa, uma vez que dentro deste grupo pode haver pessoas de outras etnias, ou até mesmo aqueles que não ingressaram por alguma política pública específica.

O número de negros cresce substancialmente entre as décadas de 2000-2018 e seu maior destaque é para os anos de 2010-2018. O número de indígena permanece insignificante dentro da universidade, com apenas uma pessoa que se autodeclara indígena entre 2000-2010 e por fim, o número de pessoas que se autodeclararam amarela cresce com o passar dos anos dentro da universidade em relação aos anos anteriores, mas que ainda não tem um valor de grandes proporções.

Através dos dados coletados, fica evidente que a UFLA é caracterizada por uma população racial por maioria de pessoas que se autodeclaram brancas. Porém, esse desenho com o decorrer dos anos vai se modificando, basta observarmos o Gráfico 5. Entre os anos de 1980-1990 (mais precisamente ao fim dos anos 80 e começo dos anos 90), a população de negros na universidade cresce substancialmente em relação às décadas anteriores e com o passar dos anos só aumenta, podendo ser consequência do desafio da universidade em incorporar e explorar outros campos do saber, que foge da essência agrária da universidade e a desafia até mesmo em sua estrutura, assim como, as políticas públicas que vão surgindo no país no decorrer desses anos, a fim de incluir dentro das universidades aqueles que não tinham oportunidades desde então.

Gráfico 5: Demonstração por gráfico da autodeclaração dos servidores da UFLA ao longo dos anos



Fonte: Relatório de autodeclaração dos servidores (2018)

A partir do Gráfico, é notável que a população racial da Ufla permaneça e tende a permanecer com uma maioria branca em seu quadro de servidores, mas que a partir dos anos 2000, a população de negros cresce dentro da universidade, que pode ser decorrente das políticas afirmativas que surgem no campo acadêmico no Brasil para essa população, assim como a população de pessoas que se autodeclaram amarelos, ainda que de forma tímida.

Segundo o Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos – SIGRH da universidade, a Ufla até o fim de Maio de 2019, conta atualmente com um quadro de 1.351 servidores públicos efetivos, com 771 docentes por titulação e 580 técnicos administrativos.

Deste montante de servidores, identifiquei quais eram aqueles que ingressaram na universidade pela Lei de Cotas para concurso público federal (Lei Federal 12.990/2014).

Foi constatado que eram apenas 19 servidores que se beneficiaram da lei. Destes, 05 (cinco) eram professores dos respectivos departamentos: Departamento de Educação, Departamento de Exatas, Departamento de Biologia e Departamento de Química e 14 (catorze) eram técnicos administrativos que ocupavam diferentes departamentos como: Pró-reitoria de planejamento e gestão, Departamento de Administração e economia, Pró-reitoria de gestão, Pró-reitoria de extensão e cultura, dentre outros. Esses dados podem ser consultados ao fim do trabalho em Anexo.

A maior parte dos cotistas ingressou na universidade no ano de 2015 consequentemente ano posterior a implantação da lei de cotas para negros /pardos em concursos públicos federais. Neste ano, foram 10 servidores que ingressaram pelo edital 15/2015 e um servidor que ingressou pelo edital 60/2015. Dentre esse período o número de servidores negros dentro da universidade ganha certo teor dentro do grupo dos técnicos administrativos em relação ao número de professores.

Atualmente, a UFLA permanece com seu perfil racial majoritário de brancos. Porém nota-se que com a implementação de políticas públicas para a população negra, esse desenho dentro da universidade vem ganhando outros formatos e essa população vem aumentando, ainda que de forma lenta.

- **Lei de cotas a partir do ano de 2014 na UFLA**

A partir do decreto e sanção da referida lei federal 12.990 no dia 9 de Junho do ano de 2014, ficou estabelecido que sempre que houver oferta de vagas para cargos efetivos e empregos públicos em âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União reserva de 20% das vagas ofertadas, sempre que o número de vagas for igual ou superior a 03, para aqueles que se autodeclararem pretos ou pardos no momento de sua inscrição. A lei terá vigência por 10 anos, podendo passar por avaliação após esse período (BRASIL, 2014).

Segundo consulta ao sítio eletrônico do governo federal Portal da Transparência, verifiquei que a Universidade Federal de Lavras – UFLA ofertou 21 editais a partir do ano de 2014 (ano que a lei entrou em vigor) para compor o quadro de cargos efetivos da universidade. Conforme dados representados no quadro abaixo,

Quadro 4 – Distribuição de vagas por editais publicados a partir do ao de 2014-2019

Edital	Cargo	Oferta de Vagas	Vagas ampla concorrência	Vagas reservadas	Área de ocupação das vagas reservadas
Nº83/2014	Técnico Administrativo	12	12	0	Exatas
Nº12/2014	Professor	2	2	0	
Nº2/2014	Professor	2	2	0	
Nº84/2014	Técnico Administrativo	2	2	0	
Nº114/2014	Professor	23	19	04	Exatas
Nº83/2015	Professor	8	8	0	-
Nº60/2015	Professor	23	23	0	-
Nº15/2015	Técnico Administrativo	16	13	03	Administração
Nº47/2016	Professor	23	23	0	-
Nº01/2016	Professor	28	28	0	-
Nº 71/2016	Técnico Administrativo	2	2	0	-
Nº72/2016	Técnico Administrativo	9	9	0	-
Nº 59/2017	Professor	1	1	0	-
Nº48/2017	Professor	10	10	0	-
Nº 36/2017	Professor	12	12	0	-
Nº112/2018	Professor	6	6	0	-
Nº104/2018	Professor	30	30	0	-
Nº18/2018	Professor	25	25	0	-
Nº 16/2018	Professor	20	20	0	-
Nº 25/2018	Técnico Administrativo	18	15	03	Adm e TI.
Nº 40/2019	Professor	10	10	0	-

Fonte: Pró reitoria de gestão – PRG Ufla (2018)

Conforme quadro acima, ressalta-se que as vagas de ampla concorrência com oferta de vagas acima de 03 (três) e que não oferece reserva para cotas, pois diferentes áreas ofertava apenas 01 vaga, não fazendo valer a lei de cotas.

Como já mencionei, a lei é uma política de ação afirmativa, com a finalidade de combate ao preconceito racial que os negros sofrem, ao ingressarem no mercado de trabalho em função da sua cor, e a lei é uma forma de inserção destes, no setor público federal considerado como um posto qualificado de trabalho.

A Ufla, como já mencionado nesse tópico, é caracterizada por ser uma universidade tradicional e de cunho agrário, que tem uma população racial de servidores ainda de supremacia da raça branca, mas com a lei de cotas já é possível identificar que ainda que lenta, essa população sofre algum tipo de impacto positivo, seja no cotidiano desses servidores contemplados, seja no número de pessoas da raça negra que conseguiram ocupar cargos de âmbito federal, que antes parecia longe de serem alcançados ou pela própria universidade, que abre campo de pesquisas nesse sentido, agregando valor para a política e entendendo que é um tema importante para a sociedade brasileira e que merece ser explorado.

4. 4 O impacto da lei de cotas sobre o olhar dos cotistas

Nessa seção serão abordados pontos de vista de servidores que ingressaram na universidade através das cotas, a partir de entrevistas realizadas com esses servidores tendo como base as percepções individuais de cada entrevistado. Para isso, foram selecionados trechos das entrevistas referentes aos relatos sobre a lei de cotas no concurso público federal.

A partir de pressupostos de que a população negra sofreu um prejuízo histórico, e que essa parcela da população fora prejudicada no mercado de trabalho ao longo da formação social do país, ficando com os trabalhos de cunho manual e com a educação precária. Perguntei aos entrevistados qual era sua formação escolar. Foi identificado que a maioria dos entrevistados tinha curso superior e apenas um estava cursando e aqueles que já haviam concluído estavam ingressando em uma pós-graduação como um mestrado, por exemplo. Como pode ser observadas nas seguintes falas:

[...] Eu tenho ensino superior completo, com pós-graduação também completa, a nível de mestrado [...] (Técnico Adm. 01).

[...] Eu fiz magistério, depois eu fiz pedagogia, depois eu fiz mestrado e depois doutorado em educação [...] (Docente 01).

[...] Sou graduada em escola da arte pela Universidade Federal de São Paulo [...]

(Técnico Adm. 03).

[...] A minha formação é graduação em Direito, com a conclusão do curso no ano de 2018, no mês de Setembro [...] (Técnico Adm. 04).

Outro fato que foi recorrente em relação à educação, foi os entrevistados terem retratado sobre a escolaridade de seus pais. A maioria dos entrevistados retratou a dificuldade de continuidade de seus pais em terminarem os estudos, em sua maioria o motivo da evasão nos estudos estava no fato de ter que sustentar a família e sendo assim ingressarem precocemente no mercado de trabalho.

Esses fatos podem ser observados nas passagens a seguir:

[...] A minha mãe é analfabeta, o meu pai concluiu a 8º série por meio do EJA (Ensino de jovens e adultos) e ele terminou o oitavo ano. Ensino fundamental [...] (Técnico Adm. 01).

[...] Então, a minha mãe não tem. Ela tem só o fundamental completo, e o meu pai tem o superior completo. Ele fez economia. [...] [...] Meu pai ele, ele tem uma formação porque há muitos anos atrás, existia um banco aqui no Brasil chamado Banco Noroeste e ele trabalhava nesse banco e o banco possibilitou ele trabalhar. Tanto que ele nem exerce. Meu pai hoje tem uma pizzeria no interior de Paraná [...] (Docente 01).

[...] A minha mãe, ela tem a 4ª série, a antiga 4ª série atual 5º ano. O meu pai tem a 5ª série, atual 6º ano [...] (Técnico Adm. 04).

Dos entrevistados, como é raro na população negra, apenas dois servidores apontaram que tem familiar com formação superior ocupando cargo de Professor magistério superior. O trecho está em destaque abaixo:

[...] Minha mãe tem formação superior [...] [...] Minha mãe é doutora. [...] minha mãe é professora aqui na Ufla [...] (Técnico Adm. 03)

[...] Sim, minha irmã caçula (Docente 03)

Em relação à forma de ingresso na universidade enquanto servidores, os entrevistados relataram que a universidade cumpre conforme disposto em lei, através de editais publicados em sítios da universidade dando transparência no processo de recrutação dos candidatos a ocuparem os cargos efetivos da universidade e respeitando a reserva de vagas para negros que dispõe a lei de cotas, quando o número de vagas é igual ou superior a 03. O critério para utilizado para os cotistas é a autodeclaração. Esses argumentos podem ser identificados nas falas abaixo,

[...] Eu fiquei sabendo de um concurso público, por meio de um edital divulgado no site da universidade, me inscrevi e... fiz a prova e fui aprovado! Vi que tinha a oportunidade de entrar por meio de cotas né... e optei por entrar, por achar que faço jus [...] [...] Eu utilizei o sistema de cotas, disponível pela universidade né... e ingressei por meio desse sistema [...]

(Técnico Adm 01).

[...] Foi através do concurso público, eu tentei por 04 vezes, eu tentei em 2008,2010 e 2013 e 2015 eu consegui [...] [...] Eu consegui através das cotas raciais! [...] (Técnico Adm. 02).

[...] prestei o concurso, vi que tinha ações afirmativas. [...] usei cota racial que “tava” previsto no edital, era um edital com 42 vagas. 10 eram pra cotas. Porém só eu entrei né, pelo que eu sei e verifiquei lá também quando aconteceu [...] (Docente 01).

Foi identificado que havia apenas um servidor cotista que passou pela comissão de heteroidentificação além do processo de assinatura da declaração no qual se autodeclara como preto, esse servidor também passou pelo processo de identificação por filmagem. Como retratado no trecho a seguir:

[...] confirmação da autodeclaração realizado por meio de filmagem [...] (Docente 03).

Quanto à forma de documentação exigida para comprovação enquanto cotistas, a universidade cumpre conforme previsto em lei. Através da autodeclaração do candidato. Os mesmos relataram que pós esse processo na época, a universidade não exigia nenhum tipo de documento quando aprovados no concurso.

Esses trechos são relatados abaixo,

[...] Como cotista foi super simples [...] [...] Eu acho até bem eficaz a maneira que eles estão fazendo, pelo seguinte: Têm muita gente, muita gente que é branca se autodeclarando negra, querendo tomar a vaga dos negros [...]. (Técnico Adm. 02)

[...] Acho que foi também por autodeclaração. Eu tive que fazer a minha autodeclaração né... Eu tive que especificar que eu concorria por aquelas vagas, mas eu não tive nenhum processo de heteroidentificação [...] (Técnico Adm. 03)

[...] Eu não me lembro com detalhes sobre documentação complementar, além do termo de declaração como negro. O termo é simples que no qual você se declara como negro né atesta essa sua condição [...] E assim, eu não me lembro com detalhes de como é esse documento. Mas ele tem essa finalidade de atestar a condição de negro, com a autodeclaração da pessoa. Não exigiu foto, apenas a assinatura do documento [...] (Técnico Adm. 03).

[...] O processo ocorreu por meio de autodeclaração no momento da inscrição no concurso e, posteriormente, procedimento de confirmação da autodeclaração (Docente 03).

Entretanto, alguns entrevistados demonstraram uma certa preocupação em decorrência da forma como é realizado o procedimento para a autodeclaração atualmente, visto que em

2018 foi divulgada uma portaria (Portaria 04/2018) que presume a heteroidentificação do candidato. Para alguns servidores, esse método de identificação que a portaria propõe para a identificação do candidato pode facilitar nas descobertas de fraudes, e para outros, é uma ferramenta que pode levar a disseminação do racismo, contradizendo com a real proposta da política pública e um servidor constata que a filmagem pode trazer constrangimentos. Essas passagens estão descritas abaixo,

[...] Enfim, eu acho que têm que ter um debate, uma discussão, esclarecimentos... Eu acho que falta muito esclarecimento, porque a lei é muito genérica [...] [...]Eu acho que não só pelo indivíduo... Dá cor do indivíduo em si, da cor de pele do indivíduo em si. Mas eu acho que também deveria ter mecanismo de tentar ver um pouco desse histórico. Porque, veja bem... A minha mãe, ela tem um histórico! [...] Eu acho que não só pela análise da característica (Técnico Adm. 01).

[...] eu acho ridícula essa situação de tribunal da cor, e eu penso que a autodeclaração é válida, e que há documentos que a gente tem no Brasil que pode comprovar. Por exemplo, se você for se tratar no SUS, você tem o direito de falar pra atendente do SUS: “olha, me categoriza aí como preta ou parda” e organizar... Não há necessidade de você registrar ou passar por uma banca que vai aferir se a pessoa é negra ou não [...] (Docente 01).

[...] eu fiz parte da primeira comissão de heteroidentificação aqui da Ufla para alunos que ingressaram pelos cursos de graduação [...] Ele é feito por foto né... Hoje em dia ele é feito por foto, e aí a pessoa tem o direito a alguns recursos caso ela não concorde com a decisão da comissão, e esse recurso é uma entrevista. E aí sim, a pessoa vem pessoalmente, responde algumas questões colocadas, mas basicamente a pessoa confirma a sua autodeclaração. Eu não acho que seja injusto! Eu acho que tem como melhorar sempre, se pudesse ser feito pessoalmente desde o início, seria muito melhor. Porque a foto ela pode enganar as pessoas da comissão. Muito problema que a gente tinha era com a qualidade da foto, a iluminação da foto, a pessoa faz aquele tratamento... E aí é a primeira vez que você vê as pessoas fazerem tratamento de foto para parecerem mais escuras, naturalmente sempre fazem tratamento para parecer mais claro... Aí você vê as pessoas tomando sol, você vê... Você vê... Mas eu acho que é uma coisa que é necessária à gente fazer isso, para garantir o direito daqueles que realmente tem o direito de ingressarem na universidade. (Técnico Adm. 03).

[...] Eu vejo duas questões, a primeira que seria algo negativo, é que, a condição da pessoa como sendo negra é algo que em muitas das vezes de forma íntima. Então a pessoa pode ser identificada na condição de negra, muito embora a aparência física não seja tão indicativo disso. Isso seria um lado negativo, dessa da comissão avaliadora, a pessoa no sentido de pertencimento à raça. O ponto positivo, dessa experiência da comissão, que seria como evitar a fraude da legislação [...] Caso haja o ingresso de pessoas com a aparência física muito dispare, do que é a aparência do negro, essa violação não é bem vinda. Então a comissão poderia ser interessante nesse sentido. Eu posiciono pelo equilíbrio para que essa comissão seja constituída por servidores com alguma experiência, com alguma sensibilidade para

ponderar essa autodeclaração da pessoa com a raça e de um outro lado evitar que a lei seja violada (Técnico Adm. 04).

[...] devido ao processo de confirmação da autodeclaração realizado por meio de filmagem. Me senti constrangida e violentada em termos simbólicos ao ser filmada. Considero que é preciso rever o procedimento adotado. Quem deve ser constrangido é o fraudador, não o sujeito que faz jus ao direito instituído pelas cotas que ao longo de sua vida já passou por inúmeras situações de racismo e privações sócio-econômicas devido a desigualdade estruturante do país (Docente 03).

A maioria dos entrevistados não trabalhava antes de ingressarem como servidor na Ufla, já cursavam algum curso ou realizando uma pós-graduação.

Quando perguntados sobre o impacto que as cotas acarretaram para seu ingresso na universidade, todos enfatizaram sua eficácia para seu ingresso dentro da universidade e que se não fosse essa ação afirmativa, talvez não conseguissem o cargo de servidor federal. A lei contribui sim para a pluralidade de raças nas universidades federais brasileiras e para a ascensão da população negra no serviço público e em postos qualificados do mercado de trabalho. Esses argumentos podem ser identificados nas falas abaixo,

[...] Eu acho que contribui sim pra minimizar as discrepâncias sim e trazer um pouco mais de diversidade pra universidade que é muito importante [...]. (Técnico Adm. 01)

[...] Eu acho que contribuiu. E no meu caso, se não fosse à cota eu não entrava [...] eu tinha tirado uma pontuação maior que ela na prova escrita, uma pontuação maior que ela na prova didática, mas no currículo, como eu tinha 15 dias de doutora, versus 8 anos de uma professora federal, se não fosse a lei, eu não tinha entrado. Ela foi crucial né pra mim [...] [...] Então quando eu fui chamada, foi muito importante pra mim. Mesmo! (Docente 01).

[...] eu acho que é necessário, porque existe uma dívida histórica, que precisa ser sanada. O Brasil ainda é um país racista, e se a gente não tiver esse tipo de coisa, esse tipo de cotas, esse tipo de assistência social, esse tipo de política pública, o negro não vai ter esse espaço infelizmente e é um direito nosso [...] Enquanto o racismo existir tem que existir essas políticas. Porque ninguém acredita que um país de negro é racista. Mas o Brasil é! [...] (Técnico Adm. 03).

Eu vejo mais que isso, além de ter essa questão de contribuir para a pluralidade de raças dentro das universidades federais como um todo, eu vejo que a lei de cotas para concurso público federal, assim como a lei para ingresso no ensino superior público, elas tem uma contribuição considerável para a discussão do problema [...] no Brasil a um preconceito racial em desfavor do negro que ele tem uma natureza maculada, ele é maquiado. Ele não é exposto de maneira clara. Ele é velado! Diferente da historicidade dos Estados Unidos, que o preconceito racial ele é historicamente, ele é mais descarado, mais aberto [...] como há um preconceito racial contra o negro, de índole velada, as forças do negro elas ficam mitigadas pra poder resistir contra isso. Então eu vejo que as leis de cotas, elas contribuem pra isso também, de colocar o tema em discussão, de provocar a sociedade, e de

mostrar que o problema existe e que ele precisa ser pensado, precisa ser revisto com vistas à superação, que é algo que a gente espera que aconteça (Técnico Adm. 04).

[...] Considero que contribuiu, pois permite uma reparação histórica com os negros devido ao processo escravagista que gerou uma profunda desigualdade social, ferindo a dignidade humana e impedindo que as potencialidades destes sujeitos fossem desenvolvidas. Considero ainda que a política se apresenta como fundamental para tornar a universidade mais democrática e diversa no que tange ao recorte racial e de classe (Docente 03).

Após a realização deste estudo, pode-se constatar que a lei de cotas para concurso público se trata de uma inovação no setor público, mas que a política precisa de alguns esclarecimentos quanto à forma de autodeclaração dos candidatos aprovados, sendo mais específica no sentido de demonstrar com clareza quais as características que o candidato precisa ter para se beneficiar da mesma, assim como os documentos necessários para essa comprovação.

A lei funciona como um instrumento de mudança de realidade social para essas pessoas, no qual constatei em cada fala nas entrevistas. Essas pessoas viram na política, uma forma de mudarem de vida e ajudarem seus familiares e enquanto pessoas que foram prejudicadas durante anos pelo tom de sua pele, a lei surgiu como uma resposta para demonstrar que o racismo no país é relevante e que precisa ser discutido e minimizado dentro de um país em que a maioria das pessoas se autodeclaradas negras.

Na Universidade Federal de Lavras – Ufla, a lei, assim como qualquer política pública de imediato não causou impacto na universidade em si, mas causou o impacto na vida de pessoas que não teriam a oportunidade de estarem ocupando cargos dentro da mesma se não fosse a universidade cumprir com responsabilidade a lei, além de funcionar como um canal de pesquisa para outras pessoas, assim como eu, que querem aprofundar seu conhecimento em estudos de políticas públicas para inserção de negros na sociedade brasileira.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Lei federal 12.990/2014, ao longo desses cinco anos de sanção na legislação brasileira vem desempenhando uma função indispensável no setor público. Devido a tal importância, as cotas raciais para servidores públicos vêm transformando a realidade das universidades federais e dos cotistas, uma vez que insere essas pessoas nesse setor garantindo postos de prestígios e contribuindo para a ascensão da população negra no setor público, que se tinha uma numeração bastante inferior em decorrência dos não negros.

Este estudo se propôs a investigar o impacto da lei de cotas raciais em concursos públicos, a fim de demonstrar os impactos que a mesma acarretou para a Universidade federal de Lavras. Para o atendimento deste objetivo, primeiramente buscou-se uma compreensão dos pontos que dão sustentação à discussão, por meio de argumentos discutidos no referencial teórico. Posteriormente, foram solicitados documentos da universidade, através do sistema eletrônico do governo eSic (Sistema de informação ao cidadão) contendo data de ingresso, autodeclaração e cargo dos servidores efetivos através do sistema eletrônico do governo eSic (Sistema de informação ao cidadão) e formulado um roteiro de entrevistas semiestruturado contendo perguntas que contribuíram para os objetivos propostos para a realização da pesquisa empírica, na qual ocorreram por meio de entrevistas com 09 (nove) servidores que entraram pela lei de cotas. Após iniciou-se a etapa de análise dos dados, em que se analisaram as falas dos entrevistados, destacando as principais para serem elencadas nos resultados obtidos após a realização da pesquisa. O estudo trouxe alguns resultados relevantes, tais como o aumento de servidores que se autodeclararam negros dentro da universidade, que antes da política esse número era relativamente baixo, em decorrência do total de servidores. Após foram delimitados os impactos da lei para os servidores cotistas.

Dentre os resultados obtidos após a coleta e análise dos dados, destacam-se que a política está sendo protagonista na inserção de candidatos negros em serviços públicos federais, contribuindo assim para a mudança na estatística do setor público em relação à etnia de seus servidores. Destacando também, como instrumento de mudança e combate ao racismo.

Este estudo poderá contribuir para a ampliação do conhecimento em ações afirmativas voltadas para ingresso de servidores no setor público, pois após uma consulta de âmbito federal, foi constatado que por se tratar de uma lei relativamente nova, atualmente existem poucos estudos nessa temática, assim ele enfatiza reflexões acerca da importância do setor público investir em políticas públicas inovadoras capazes de gerar boas práticas para à área e

contribuir para a diminuição das desigualdades existentes. Além disso, este trabalho traz a oportunidade de compreensão do beneficiário da política, nesse sentido torna-se uma ferramenta para que os formuladores de políticas públicas possam identificar as falhas e realizar adequações e melhorias para o programa.

Destacam como limitações deste estudo os seguintes fatos: Por se tratar de uma ação afirmativa nova, precisamente do ano de 2014, desta forma alguns problemas relatados podem estar atrelados ao tempo de sua consolidação.

O quadro de servidores cotistas da universidade é composto atualmente por 19 servidores, entretanto não foi possível ampliar o quadro de entrevistas, pois alguns não se solidarizaram em contribuir com a pesquisa e outros de certa forma apresentavam algum tipo de receio quando ficavam sabendo do que se tratava a entrevista.

As entrevistas contemplaram apenas os servidores que ingressaram na UFLA através da lei de cotas para concurso público. Ressalta-se que tentou-se contato com um membro do Conselho de Promoção da Igualdade Racial do município de Lavras, todavia, não houve resposta.

Dentre as considerações para estudos posteriores, sugere-se que sejam abordados temas como: Realizar mais estudos acerca das percepções dos beneficiários da lei de cotas para concurso; Comparar a perspectiva do setor público municipal e estadual que não utilizam as cotas em seus concursos, ao setor público federal; realizar uma análise das mudanças que a política sofreu após um período de tempo; aprofundar a pesquisa acerca da importância de políticas públicas no setor público federal; realizar um estudo sobre as melhorias na forma de comprovação da autodeclaração.

REFERÊNCIAS

ANALÍTICO. **CADERNOS DE PESQUISA** v. 4, nº148 p. 302-327 jan./abr. 2013.

BRANDÃO, C. F. **As cotas na universidade pública brasileira: será esse o caminho?** Campinas, SP: Autores Associados, 2005.

BASTOS, C.R.; MARTINS, I.G. **Comentários à Constituição do Brasil**. 3.ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

BANDEIRA DE MELO, C.A. **O conteúdo jurídico do princípio da igualdade**. 3. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 1995.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

BRASIL. **Lei Nº 12.288**, de 20 de julho de 2010. Dispõe sobre o Estatuto da Igualdade racial, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/112288.htm> Acesso em: 20 de Maio 2018.

BRASIL. **Lei Nº12.711/12**, de 29 de Agosto de 2012. Dispõe sobre a Política Nacional de Cotas, e de outras providências. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/112711.htm>. Acesso em: 20 de Mai 2018.

BRASIL. Ministério da Educação. **Portal Ufla**. Disponível em: <<https://ufla.br/aceso-a-informacao/10-institucional/sobre-a-ufla/1-historia>>. Acesso em: 24 de Abril 2019.

BRASIL. **Ação Declaratória de Constitucionalidade 41**. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/menuSumarioTese.asp?tipo=TCC&tese=4708>>. Acesso em: 13 Maio. 2019.

BRASIL. Ministério da Justiça (MJ). Secretaria de Estado dos Direitos Humanos (SEDH). **Relatório do Grupo de Trabalho Interministerial População Negra**. Brasília, DF: MJ/SEDH, 1996.

CANOTILHO, J.J.G. **Direito Constitucional**. 7.ed. Coimbra: Almedina, 2003.

CAMPOS, L.; FERES, J. Ação afirmativa, comunitarismo e multiculturalismo Relações necessárias ou contingentes? **REVISTA BRASILEIRA DE CIÊNCIAS SOCIAIS**, vol. 29, nº 84, p. 104-117. Fevereiro 2014.

CARVALHO FILHO, J. **Manual de Direito Administrativo**. 8. Ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2001. 901 p.

CONCURSO ESMPU DE MONOGRAFIAS – 2008: **POLÍTICA DE COTAS: MITIGAÇÃO DA ISONOMIA EM AÇÃO AFIRMATIVA?**- Brasília: Escola Superior do Ministério Público da União, 2009.

DEMO, P. **Metodologia Científica em Ciências Sociais**. São Paulo: Atlas, 1994.

DEMO, P. **Pesquisa Social. Serviço Social & Realidade**, Franca, v. 17, n. 1, p. 11-36, 2008. Disponível em: <http://hugoribeiro.com.br/biblioteca-digital/Demo-Pesquisa_Social.pdf> Acesso em: Set/2018.

DESLAURIERS J. P. *Recherche Qualitative*. Montreal: McGraw Hill, 1991.

FARIA, I.P. **Cotas raciais em concursos públicos: O ingresso na carreira docente**. Canoas, n.32, p.147-165. Agosto. 2016.

FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, 2002. Apostila. UERJ, setembro, 2013. Disponível em < <http://gema.iesp.uerj.br/levantamentos/o-impacto-da-lei-no-12-711-sobre-as-universidades-federais-2013>> Acesso em: Junho/2018.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6º.ed. São Paulo: Atlas S.A, 2008. 200 p.

GOLDENBERG. M. **A arte de Pesquisar: Como fazer pesquisa qualitativa em ciências sociais**. 8. Ed. Rio de Janeiro/ São Paulo: Record, 2004. 116 p.

GERHARDT, T.E.; SILVEIRA, D.T . **Métodos de pesquisa**. 1. Ed. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009. 120 p.

GUIMARÃES, A. Ação afirmativa, autoritarismo e liberalismo no Brasil de 1968. **NOVOS ESTUDOS**, São Paulo, n. 101, pp. 5-25. Março 2015

GUIMARÃES, A. Depois da democracia racial. **Tempo Social, revista de sociologia da USP**, São Paulo v. 18, nº. 2, pp. 269-287. Novembro. 2006.

HAAS, C. et al. Políticas públicas de ações afirmativas para ingresso na educação se justificam no Brasil?, **Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos**, Brasília, vol. 93 nº235, p. 1-14. Set/dez. 2012.

HENRIQUES, R. **Desigualdade racial no Brasil: evolução das condições de vida na década de 90**. Rio de Janeiro: Ipea, 2002.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. **Microdados reponderados da PNAD 2001 - 2012 com Projeção da População do Brasil e das Unidades da Federação - Revisão 2013**, por sexo e idade. Estimativas da população dos municípios, utilizando a tendência de crescimento dos municípios 2000-2010. Disponível em < <https://ww2.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/trabalhoerendimento/pnad2015/microdados.shtm>> Acesso em: 23 Maio de 2019.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA – IPEA . **Políticas sociais** : acompanhamento e análise. V. 23 – Brasília : Ipea, 2015. Disponível em < http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=25812&Itemid=9> Acesso em: 23 Maio de 2019.

JACCOUD, L.; BEGHIN, N. **Um balanço da intervenção pública no enfrentamento das desigualdades raciais no Brasil**. Brasília: IPEA, 2002.

MAIO, M.R.V. **Política de cotas raciais, os “olhos da sociedade” e os usos da antropologia**: o caso do vestibular da Universidade de Brasília (UnB), Porto Alegre, vol.11 n°23, p. 1-16. Jan/jun 2005.

MARCONI, M. D. A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica**. 5a. ed. São Paulo: Atlas SA, 2003.

MARINHO, A. et al. Ações afirmativas e o princípio da igualdade: cotas raciais, um instrumento social para a promoção da igualdade de oportunidades. **Revista Ceuma Perspectivas**, Maranhão, vol. 31, p. 34-48, jan/jul 2018.

MENDONÇA, M.L.; SODRÉ, N.C.M. et al. **Ações Afirmativas e as Políticas de Cotas Raciais no Ensino**. 2008.

MENEZES, P.L. **Ação afirmativa (affirmative action) no direito norte-americano**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2001.

MOEHLECKE, S. Ação afirmativa: História e debate no Brasil. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo n. 117, p. 197-217 novembro/2002.

MINAYO, M.C. **Pesquisa Social: Teoria, método e criatividade**. 18 ed. Petrópolis: Vozes, 2001.

NOVELINO, M. **Manual de Direito Constitucional**. 9ª Ed. rev. E atual. - Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014.

PIOVESAN, F. Ações Afirmativas da Perspectiva dos Direitos Humanos. **Cad. Pesqui.** [online]. 2005, vol.35, n.124, pp.43-55. ISSN. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S010015742005000100004&script=sci_abstract&lng=pt> acesso em 11-07-2017.

PORTAL DO SERVIDOR. Disponível em: < <https://www.servidor.gov.br/noticias/politicas-publicas/funcionalismo-publico-nao-reflete-diversidade-do>>. Acesso em: 13 de Maio. 2019.

TELLES, E. **Racismo à brasileira**: uma nova perspectiva sociológica. Rio de Janeiro: Relume-Dumará: Fundação Ford, 2003. 347 p.

TRIVIÑOS, A. **Introdução à pesquisa em ciências sociais**: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 1987.

SILVA, T. et al. **Nota Técnica: Reserva de vagas para negros em concursos públicos**: uma análise a partir do Projeto de Lei 6.738/2013. Brasília, vol. 5, p. 1-27. Fev. 2014.

SILVA, P. et al. Representações sociais de estudantes universitários sobre cotas na universidade. **Fractal: Revista de Psicologia**, Rio de Janeiro, vol. 24 nº3, p1-11. Set/dez/2012.

SECRETARIA DE POLÍTICAS DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE RACIAL. **Nota Técnica nº 03/2014 GM/SEPP/PR.**

SEVAYBRICKER, M. A raça como polêmica: Uma tipologia dos argumentos no debate acadêmico sobre as cotas no Brasil. **Cadernos do LEME**, Campina Grande, vol. 3, nº 2, p. 50-66. Jul./dez.2011.

VILAS-BÔAS, R.M. **Ações Afirmativas e o princípio da Igualdade**. Rio de Janeiro: América Jurídica, 2003.

