



UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA – UFPB
CENTRO DE EDUCAÇÃO / CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO NAS ORGANIZAÇÕES
APRENDENTES

MIGUEL FREITAS SOARES JUNIOR

POLÍTICA PÚBLICA DE COTA RACIAL DE INCLUSÃO DO NEGRO NO
SERVIÇO PÚBLICO: uma análise da implementação em uma universidade
pública federal

JOÃO PESSOA – PB

2023

MIGUEL FREITAS SOARES JUNIOR

**POLÍTICA PÚBLICA DE COTA RACIAL DE INCLUSÃO DO NEGRO NO
SERVIÇO PÚBLICO:** uma análise da implementação em uma universidade
pública federal

Dissertação apresentada à banca do
Programa de Pós-graduação em
Gestão nas Organizações
Aprendentes da Universidade
Federal da Paraíba, como requisito
para obtenção do título de Mestre
em Gestão nas Organizações
Aprendentes

Área de concentração: Gestão e
Aprendizagens

Linha de pesquisa: Aprendizagem
nas organizações

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Maria de
Fátima Fernandes Martins Catão

JOÃO PESSOA – PB

2023

Catálogo na publicação
Seção de Catalogação e Classificação

S676p Soares Junior, Miguel Freitas.

Política pública de cota racial de inclusão do negro no serviço público : uma análise da implementação em uma Universidade Pública Federal / Miguel Freitas Soares Junior. - João Pessoa, 2023.
155 f.

Orientação: Maria de Fátima Fernandes Martins Catão.
Dissertação (Mestrado) - UFPB/CCSA.

1. Educação. 2. Políticas públicas. 3. Lei 12.990/2014. 4. Gestão e aprendizagens. I. Catão, Maria de Fátima Fernandes Martins. II. Título.

UFPB/BC

CDU 37(043)

MIGUEL FREITAS SOARES JUNIOR

POLÍTICA PÚBLICA DE COTA RACIAL DE INCLUSÃO DO NEGRO NO SERVIÇO

PÚBLICO: uma análise da implementação numa universidade Pública Federal

Dissertação apresentada à banca do Programa de Pós-graduação em Gestão nas Organizações Aprendentes da Universidade Federal da Paraíba (UFPB), como requisito para obtenção do título de Mestre no Programa de Pós-graduação em Gestão nas Organizações Aprendentes (MPGOA).

APROVADA EM: 26/04/2023.

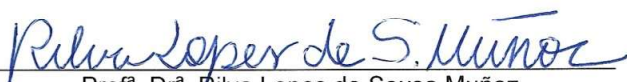
BANCA EXAMINADORA



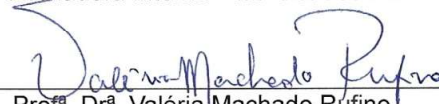
Profª. Drª. Maria de Fátima Fernandes Martins Catão
Orientadora – MPGOA/UFPB



Profª. Drª. Edna Gusmão de Goes Brennand
Avaliadora Interna – MPGOA/UFPB



Profª. Drª. Rílva Lopes de Sousa Muñoz
Avaliadora Interna – MPGOA/UFPB



Profª. Drª. Valéria Machado Rufino
Avaliadora Externa

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço a Deus, que sempre esteve ao meu lado, em toda a jornada deste trabalho, renovando minhas forças e minha fé.

À mainha (Séfora Guerra) que sempre orou para que eu entrasse e concluísse o mestrado e nunca deixou de acreditar em mim em todo o processo.

Aos meus familiares, em especial a tia Iris, tia Bel, Ana Célia, Hilda, pelas orações e apoio durante a caminhada.

Ao meu companheiro Deivson Souza pela ajuda, compreensão e paciência nos momentos mais difíceis que precisei passar nesses últimos anos.

Aos meus amigos e colegas da PROGEP, em especial da DCPS. Elder, Vanusa e Calazans, a conversa com vocês me incentivava a continuar.

Ao pessoal da turma 11 do MPGOA, pelo companheirismo e ajuda mútua sempre que necessária. Sem sombra de dúvida, o carinho e acolhimento dos amigos da linha 3, que mesmo sem o vínculo presencial, mas com a rotina das aulas *online*, os risos constantes no *WhatsApp* e convívio virtual diário, nos tornou amigos para a vida.

À minha orientadora, Prof^a. Dr^a. Maria de Fátima Fernandes Martins Catão, pela paciência, conversas, leituras e ensinamentos que foram os pilares para a concretização deste trabalho.

Aos membros da banca, pelas contribuições necessárias e pontuais que aprimoraram a construção e a revisão deste estudo.

Ao Mestrado Profissional em Gestão nas Organizações Aprendentes, professores e técnicos, pelo suporte e pela oportunidade de poder ir além, no crescimento pessoal e profissional.

Foram muitos amigos e familiares que, de certa forma, contribuíram direta e indiretamente no trajeto da conclusão desta pesquisa, por isso, a todos meus amigos e familiares que torceram, apoiaram, entenderam as ausências: Muito obrigado!

É dever do Estado e da sociedade garantir a igualdade de oportunidades, reconhecendo a todo cidadão brasileiro, independentemente da etnia ou da cor da pele, o direito à participação na comunidade [...] defendendo sua dignidade e seus valores religiosos e culturais.

Estatuto da Igualdade Racial

RESUMO

O objetivo deste estudo é analisar a implementação da política pública de cota racial - a Lei nº 12.990/2014 - no âmbito da Universidade Federal da Paraíba (UFPB), para o ingresso de servidores (as) técnico-administrativos, à luz da abordagem qualitativa na perspectiva sócio-histórica de configuração do problema posto. Quanto aos procedimentos de coleta e análise de material, foram aplicadas as técnicas de análise documental e análise de conteúdo temática dos documentos configuradores da implementação da política pública na UFPB, bem como de documentos geradores da referida política pública: a Constituição Brasileira de 1988 e a Lei nº 12.990/2014. Os Resultados e Discussão foram apresentados seguindo as três referências documentais: 1. A Constituição do Brasil de 1988, contemplando o Preâmbulo e os artigos 1º, 3º, 5º, 6º, 7º, 37, 170, 193, 214, 215 e 227, nos quais tratam questões referentes ao negro e racismo. 2. A Lei nº 12.990/2014. 3. UFPB: documentos de implementação da política pública de cota racial de inclusão do negro no serviço público. Na primeira referência documental, foram identificados os seguintes eixos temáticos: A Justiça social como ferramenta de combate às desigualdades; O Trabalho como direito social; Dignidade da pessoa humana, livre de preconceitos. Tais eixos revelam o teor de busca pela justiça, igualdade e dignidade. Na segunda referência documental, foram evidenciados os eixos temáticos: A reserva e garantia de vaga; Afirmação da identidade negra; A política pública e a equidade – eixos que ressaltam a responsabilidade da política pública como instrumento real de combate ao racismo. Na terceira referência documental, documentos produzidos pela UFPB, foram identificadas as trilhas/temas que a Universidade, como gestão, tem apresentado no processo de implementação da referida política: UFPB - Estrutura, Processos e Política Pública de cotas raciais para ingresso no serviço público; UFPB - Plano de Desenvolvimento Institucional e as cotas raciais para ingresso no serviço público; UFPB - Concursos públicos para técnico administrativo, editais e cotas raciais. Quanto às proposições de intervenção, foram sugeridas a previsão de percentual de cotas raciais no PDI para contratação de novos servidores; a reestruturação da Comissão de Heteroidentificação da PROGEP; e a criação de setor exclusivo para planejamento, apoio, consulta e acompanhamento da implementação da política pública. A implementação é a concretização da política por meio da qual os contemplados se beneficiam de oportunidades, alcançando a realidade do ingresso no serviço público federal. A pesquisa levantou algumas fragilidades na implementação da política pública, no âmbito da UFPB, relacionou tais fragilidades com outros estudos que trataram da mesma matéria e propôs pontos de melhoria capazes de contribuir para a gestão da implementação da política pública no contexto da Universidade, considerando os indicativos da realidade organizacional apontados pelo estudo realizado.

Palavras-chave: Políticas Públicas. Lei 12.990/2014. Implementação de Política Pública.

ABSTRACT

The objective of this study is to analyze the implementation of the racial quota public policy - Law No. 12,990/2014 - within the Federal University of Paraíba (UFPB), for the entry of administrative technical servers, in the light of the qualitative approach in the socio-historical perspective of configuration of the problem posed. As for the procedures for collecting and analyzing material, the techniques of document analysis and thematic content analysis were applied to the documents configuring the implementation of the public policy at UFPB, as well as to the generating documents of the referred public policy: the Brazilian Constitution of 1988 and Law No. 12,990/2014. The Results and Discussion were presented following the three documentary references: 1. the Brazilian Constitution of 1988, including the Preamble and articles 1, 3, 5, 6, 7, 37, 170, 193, 214, 215 and 227, which deal with issues related to black people and racism. 2. law 12.990/2014. 3. UFPB: documents implementing the public policy of racial quota for the inclusion of blacks in public service. In the first document reference, the following thematic axes were identified: Social Justice as a tool to combat inequality; Labor as a social right; Dignity of the human person, free from prejudice. Such axes reveal the content of the search for justice, equality and dignity. In the second documental reference, the thematic axes were evidenced: The reservation and guarantee of vacancy; Affirmation of black identity; Public policy and equity - axes which highlight the responsibility of public policy as a real instrument to combat racism. In the third set of documental references, documents produced by UFPB, we identified the tracks/themes that the University, as a manager, has presented in the process of implementing this policy: UFPB - Structure, Processes and Public Policy for racial quotas for entry into public service; UFPB - Institutional Development Plan and racial quotas for entry into public service; UFPB - Public competitions for administrative technicians, edicts and racial quotas. As for the proposals for intervention, the following were suggested: the forecasting of a percentage of racial quotas in the PDI for hiring new public servants; the restructuring of PROGEP's Commission for Hetero-identification; and the creation of an exclusive sector for planning, support, consultation, and monitoring of the implementation of public policy. The implementation is the realization of the policy through which those contemplated benefit from opportunities, reaching the reality of entering the federal public service. The research raised some weaknesses in the implementation of public policy, within the UFPB, related these weaknesses with other studies that dealt with the same subject and proposed points of improvement capable of contributing to the management of the implementation of public policy in the context of the University, considering the indicatives of the organizational reality pointed out by the study.

Keywords: Public Policies. Law 12.990/2014. Public Policy Implementation. Organizational Learning.

LISTAS DE FIGURAS

Figura 1. Produção por ano dos artigos selecionados.....	25
Figura 2. Organograma da UFPB	99

LISTAS DE QUADROS

Quadro 1. Tese e Dissertações de implementação da política de cotas	49
Quadro 2. Distribuição dos estudos, segundo título, ano, modalidade, área de atuação e objetivos dos estudos selecionados.....	52
Quadro 3. Forma de Implementação e Fragilidades da Implementação evidenciadas nos trabalhos	55
Quadro 4. Definição dos eixos temáticos a partir das definições de Implementação ..	59
Quadro 5. Eixos temáticos encontrado na Constituição Federal de 1988	79
Quadro 6. Histórico da Lei nº 12.990/2014	87
Quadro 7. Eixos temáticos encontrados na Lei nº 12.990/2014	93
Quadro 8. Quantitativo de servidores técnico-administrativos da UFPB separados por cor/origem étnica - fevereiro 2023.....	101
Quadro 9. Objetivos Estratégicos dos PDI 2014-2018 e PDI 2019-2023.....	105
Quadro 10. Previsão de contratação de servidores técnico-administrativos 2014 a 2018	108
Quadro 11. Previsão de contratação de servidores técnico-administrativos 2019 a 2023	109
Quadro 12. Decreto nº 6.944/2099: Quantidade de vagas X Número de candidatos aprovados.....	111
Quadro 13. Tabela Orientadora de Ordem Convocatória dos Cadastros AC, PCD e PPP	112
Quadro 14. Quadro de vagas Edital nº 50/2015 UFPB	113
Quadro 15. Quadro de vagas Edital nº 122/2018 UFPB	120
Quadro 16. Quadro de vagas Edital nº 53/2022 UFPB	124

LISTA DE SIGLAS

AC	Ampla Concorrência
ADA	Apresentação-Diagnóstico-Análise
AGP	Administração Pública Gerencial
ALERJ	Assembleia Legislativa do Estado do Rio de Janeiro
AOCP	Assessoria em Organização de Concursos Públicos
ATPLAN	Assessoria Técnica e de Planejamento
CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CAS	Central de Atendimento ao Servidor
CEDESP	Centro de Desenvolvimento do Servidor Público
CONSEPE	Conselho Superior de Ensino Pesquisa e Extensão
CONSUNI	Conselho Universitário
Covid-19	SARS-CoV-2
CPACE	Comissão Permanente de Acumulação, Cargos e Empregos
CPD	Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas
CPGP	Coordenação de Processos de Gestão de Pessoas
CPPD	Comissão Permanente de Pessoal Docente
CQVSST	Coordenação de Qualidade de Vida, Saúde e Segurança no Trabalho
DBS	Divisão de Benefícios ao Servidor
DCPS	Divisão de Cadastro e Pagamento de Servidores
DECP	Divisão de Educação e Capacitação Profissional
DGD	Divisão de Gestão de Desempenho
	Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos
DIEESE	Socioeconômicos
DIST	Divisão de Segurança no Trabalho
DLCP	Divisão de Legislação e Controle de Processos
DOU	Diário Oficial da União
DPC	Divisão de Planejamento e Carreira
DQVS	Divisão de Qualidade de Vida e Saúde
DSP	Divisão de Seleção e Provisão
EJA	Educação de Jovens e Adultos
EMI	Exposição de Motivo Interministerial
	Exame Nacional para Certificação de Competências para Jovens e
ENCCEJA	Adultos
ESPIN	Emergência em Saúde Pública de Importância Nacional
FNB	Frente Negra Brasileira
GE	Governo Empreendedor
	Grupo de Trabalho Interministerial para a Valorização da População
GTI	Negra
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
	Instituto de Desenvolvimento Educacional, Cultural e Assistencial
IDECAN	Nacional
IFES	Instituição Federal de Ensino Superior
IFMA	Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia do Maranhão
INSS	Instituto Nacional de Seguro Social
MEC	Ministério da Educação

MNU	Movimento Negro Unificado
MNUCDR	Movimento Negro Unificado Contra a Discriminação Racial
MS	Ministério da Saúde
MUCDR	Movimento Unificado Contra a Discriminação Racial
NDPI	Núcleo de Documentação de Pessoal e Informação
NTGI	Núcleo de Tecnologia e Gestão de Informação
ON	Orientação Normativa
ONU	Organização da Nações Unidas
ORT	Organização Internacional do Trabalho
PcD	Pessoa com Deficiência
PL	Projeto de Lei
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
PNDH	Programa Nacional de Direitos Humanos
PPIs	Pretos, Pardos e Indígenas
PPP	Pessoa Preta ou Parda
PRA	Pró-Reitoria de Administração
PRAPE	Pró-Reitoria de Assistência e Promoção ao Estudante
PRG	Pró-Reitoria de Graduação
PROEX	Pró-Reitoria de Extensão
PROGEP	Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas
PROPESQ	Pró-Reitoria de Pesquisa
PROPLAN	Pró-Reitoria de Planejamento e Desenvolvimento
PRPG	Pró-Reitoria de Pós-Graduação
QRSTA	Quadro de Referência dos Servidores Técnico-Administrativos
SCRf	Seção de Cadastro e Registro Funcional
SECRETARIA	Secretaria Executiva da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas
SEPPIR	Secretaria de Promoção da Igualdade Racial
SIGEPE	Sistema de Gestão de Pessoas
SIGRH	Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos
SIPAC	Sistema Integrado de Patrimônio, Administração e Contratos
SNDH	Secretaria Nacional dos Direitos Humanos
SUAP	Sistema Unificado da Administração Pública
TEM	Ministério do Trabalho e Emprego
TEN	Teatro Experimental do Negro
UENF	Universidade Estadual do Norte Fluminense
UERJ	Universidade Estadual do Rio de Janeiro
UFPB	Universidade Federal da Paraíba
UFPE	Universidade Federal de Pernambuco

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	13
2	OBJETIVOS	22
2.1	Objetivo geral.....	22
2.2	Objetivos específicos	22
3	REFERENCIAL TEÓRICO.....	23
3.1	A condição de ser negro e racismo.....	23
3.1.1	Racismo como uma configuração sócio-histórica da estrutura social.....	26
3.1.2	Racismo enquanto inferiorização humana e social e distanciamento de si	28
3.1.3	Racismo enquanto alvo para morte e medo	32
3.2	Movimento Negro, Políticas Públicas, ações afirmativas de cotas raciais	35
3.3	Implementação de políticas públicas de cotas raciais no serviço público.	45
3.3.1	A Implementação de política pública como ferramenta de gestão.....	60
3.3.2	Implementação de política pública como instrumento de transformação e evolução social	61
3.3.3	Implementação de política pública como compensação histórica	63
4	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	67
4.1	Caracterização do Estudo.....	67
4.2	Procedimentos de Coleta de Material	70
4.3	Procedimentos de Análise do Material.....	73
5	RESULTADOS E DISCUSSÃO	76
5.1	A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 – a Constituição Cidadã, nos artigos (Preâmbulo, Art. 1º, Art. 3º, Art. 5º, Art. 6º, Art. 7º, Art. 37, Art. 170, Art. 193, Art. 214, Art. 215 e Art. 227) que tratam da questão do negro e do racismo.....	77
5.1.1	A Justiça social como ferramenta de combate as desigualdades.....	81
5.1.2	O Trabalho como direito social	83
5.1.3	Dignidade da pessoa humana, livre de preconceitos.....	85
5.2	A Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014.	87
5.2.1	A reserva e garantia de vaga.....	94
5.2.2	Afirmção da identidade negra	95

5.2.3 A política pública e a equidade	96
5.3 UFPB: documentos de implementação da política pública de cota racial de inclusão do negro no serviço público.	97
5.3.1 UFPB: Estrutura, Processos e Políticas Públicas de cotas raciais para ingresso no serviço público.....	97
5.3.2 UFPB: Plano de Desenvolvimento Institucional e as cotas raciais para ingresso no serviço público.....	102
5.3.3 UFPB: Concursos públicos para técnico administrativo, editais e cotas raciais	107
5.3.3.1 O Edital nº 53/2015 UFPB, de 22 de outubro de 2015.	110
5.3.3.2 O Edital nº 122/2018 UFPB, de 27 de dezembro de 2018.....	118
5.3.3.3 O Edital nº 53/2022 UFPB, de 26 de outubro de 2022.	124
4.4 Discussão e propostas de intervenção.	125
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	134
REFERÊNCIAS.....	138
APÊNDICE A – SOLICITAÇÃO DE INFORMAÇÕES DO QUANTITATIVO DE SERVIDORES DA UFPB POR ETNIA NO FALA.BR	153
ANEXO A – PORTARIA DE DESIGNAÇÃO DA COMISSÃO DE HETEROIDENTIFICAÇÃO DA PROGEP.....	155

1 INTRODUÇÃO

A reserva de vaga de cunho racial, em processos seletivos para ingresso no serviço público, é uma política pública de ação afirmativa pensada e elaborada com o intuito de reduzir as disparidades econômicas, sociais e educacionais existentes entre as diferentes raças e, também, como uma solução para compensar as injustiças ocorridas na história de uma população (SANDEL, 2015).

A principal justificativa para a efetivação e implementação de Leis de Cotas Raciais está atrelada ao processo histórico que a população negra sofreu na sociedade brasileira: a escravidão. A situação de escravizados permeou durante séculos e condenou os (as) negros (as) a uma condição de vida precária, com acesso limitado a recursos e sem autonomia, quer dizer, tendo suas vidas atreladas ao processo de exclusão social. Esse contexto, somado ao preconceito racial, resultou na desigualdade socioeconômica dessa parcela da população e no seu sofrimento ético-político (SAWAIA, 2014).

A publicação da Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014, trata do estabelecimento da política pública de ação afirmativa, comumente conhecida como Lei de Cotas, referente às cotas raciais, que por 10 anos reserva aos negros (as) 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União (BRASIL, 2014), componente do objeto de estudo dessa pesquisa. Essa Lei é um instrumento no qual o governo federal focou sua atenção à política afirmativa e executou, no seu âmbito, o compromisso de tentar diminuir as desigualdades existentes decorrentes das diferenças humanas (BARROS, 2005).

A Lei nº 12.990/2014 surge como ferramenta de inclusão em espaços que são predominantemente ocupados por brancos, assim como amenizadora da desigualdade social e como instrumento ferrenho de combate ao racismo que permeia a estrutura da sociedade brasileira e que está entranhado nessa sociedade: o racismo institucional, aquele praticado, sem que se perceba que comete (ALMEIDA, 2018), “o racismo enraizado no âmago da sociedade, que,

por ser velado, é difícil de ser mensurado” (RODRIGUES, 2017; p. 16). Essa ideia de racismo é observada na organização das entidades públicas e privadas, refletida nas decisões institucionais realizadas por pessoas que reproduzem o modelo racial arraigado na sociedade, quer dizer, a manutenção de parâmetros discriminatórios baseados na raça, na qual preza por manter a hegemonia de determinado grupo racial no poder (ALMEIDA, 2018; MENDONÇA, FABRIZ; 2022).

As diferenças fenotípicas, no caso, a questão da cor da pele, naturais do ser humano, tem-se relacionado diretamente com a desigualdade social (como: renda, informação, relações), configurando um modelo de sociedade excludente resultando numa realidade de desigualdade e exclusão (BARROS, 2005).

Nesse sentido, as ações afirmativas entram como um balizador, a fim de equilibrar a balança da desigualdade social, e possibilitar as pessoas, que estão no contexto de maior dificuldade, chegar ao patamar de concorrência, diminuindo, assim, os abismos criados pelas relações entre diferenças humanas e desigualdades sociais. Dessa maneira, faz-se necessária a criação de políticas públicas que estejam voltadas a lutar contra o racismo. Essas políticas podem existir em diferentes meios, porém, no Brasil, sua aplicação tem notoriedade no setor público, como no ingresso em instituições de ensino (técnico ou superior) e nomeações em concursos públicos.

Observa-se que a partir dos anos 2000, a implementação de políticas públicas de cotas raciais tem seu início, determinando reserva de vagas, voltada para o ingresso no ensino superior. Quer dizer, o começo da efetivação do processo de inclusão através de uma política pública de cotas, iniciando assim a efetivação e implementação de vários instrumentos legais que inseriram as políticas públicas de ação afirmativa relativas ao contexto racial no cenário social brasileiro.

Um dos primeiros estados a aplicar a política pública de ação afirmativa, no Brasil, foi o Estado do Rio de Janeiro, com a publicação da Lei nº 3524, de 28 de dezembro de 2000. Essa Lei concedia uma cota de 50% das vagas em cursos de graduação, por meio do processo seletivo, para estudantes de escolas públicas, na Universidade Estadual do Rio de Janeiro (UERJ), sendo

assim, uma legislação pioneira na aplicação de uma política pública de cota, para aquela população menos favorecida (RIO DE JANEIRO, 2000).

Em 2001, a Assembleia Legislativa do Estado do Rio de Janeiro (ALERJ) aprovou a Lei nº 3.708/2001, que destinava 40% de vagas para candidatos (as) autodeclarados (as) negros (as) e pardos (as) na UERJ e na Universidade Estadual do Norte Fluminense – UENF (RIO DE JANEIRO, 2001), sendo assim, mais uma vez, uma atitude pioneira na implementação de políticas públicas, em relação a cotas raciais. Durante os anos seguintes, várias políticas de cotas foram implementadas no âmbito estadual.

Nesse mesmo período, pode-se ver, no âmbito do governo federal, uma sequência de efetivação de políticas públicas geridas pelo Estado Brasileiro: a publicação da Lei 10.639, de 9 de janeiro de 2003, que alterou a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, que incluiu no currículo oficial da Rede de Ensino a obrigatoriedade da temática "História e Cultura Afro-Brasileira" (BRASIL, 2003); a instituição do Estatuto da Igualdade Racial, através da Lei n.º 12.288, de 20 de julho de 2010 (BRASIL, 2010); a sanção da Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012, conhecida como a Lei das Cotas, que estabelece cotas para o ingresso nas instituições federais de educação superior vinculadas ao Ministério da Educação, em relação ao contexto socioeconômico e para autodeclarados (as) pretos (as), pardos (as) e indígenas e por pessoas com deficiência (BRASIL, 2012).

Na Universidade Federal da Paraíba (UFPB), a implementação da política de cotas para ingresso no ensino publico, vem se moldando e se construindo desde 2010, com a publicação da Resolução nº 09/2010, de 16 de abril de 2010, do CONSEPE, que institui a Modalidade de Ingresso por Reserva de Vagas (MIRV) para acesso aos seus cursos de graduação (UFPB, 2010). Na qual, a Instituição considerou o preocupante contexto de exclusão sócio-educacional presente ao longo da história brasileira, assim como a necessidade de reduzir a fragilidade e vulnerabilidade social de jovens provenientes de segmentos sociais menos favorecidos e ainda o compromisso de adotar mecanismos que efetivamente concretizem a atuação da UFPB no âmbito das políticas de inclusão, consoante ao compromisso social que as universidades possuem (UFPB, 2010). No decorrer da pesquisa, observou-se, na documentação levantada, a consolidação e concretização do diálogo e

estrutura sobre as políticas de cotas para os (as) discentes em todo o âmbito da Universidade (UFPB, 2010; UFPB, 2012; UFPB, 2016; UFPB, 2021).

Quanto à implementação da política pública de cotas raciais para o serviço público federal, objeto de estudo desta pesquisa, utilizada como balizadora das desigualdades sociais, essa política pública abrange, nas Instituições Federais de Ensino, docentes e técnico-administrativos. O foco deste estudo está direcionado à implementação da política aos (as) servidores (as) técnico-administrativos.

Sintetizando a problemática de pesquisa, tem-se a seguinte questão: Como a política pública de cota racial para ingresso no serviço público, a Lei nº 12.990/2014, vem sendo implementada na Universidade Federal da Paraíba?

Neste direcionamento é objetivo deste estudo analisar a implementação da política pública de cota racial, a Lei nº 12.990/2014, de inclusão do negro no âmbito da Universidade Federal da Paraíba, no que se refere à ocupação de vagas reservadas aos cargos de Técnico-Administrativos em Educação. Para tanto, foi realizado um levantamento bibliográfico, além de uma análise de documentos referenciadores do processo de implementação, da política em questão, no âmbito da UFPB.

O contexto de implementações de políticas públicas, cotas no serviço público, aprendizagens adquiridas e formuladas no processo de implementação foram elementos que impulsionaram o interesse do pesquisador pela temática do estudo (inclusão do negro no serviço público federal, através da política pública, a Lei nº 12.990/2014, e as contribuições que essa Lei implica no âmbito Institucional da UFPB).

O pesquisador atua como membro da Comissão de Heteroidentificação da Universidade Federal da Paraíba, vinculada à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP), onde pode observar as esperanças que a referida política possibilita ao (a) candidato (a) negro (a) na realização do sonho que é ser servidor (a) público (a), como também a atuação da Universidade, como gestão, no cumprimento da legislação. Vale salientar que ele já possuía conhecimento da aplicação da referida política, mas, a partir das reuniões e ações da Comissão, percebeu que aquilo formulado, pensado, escrito na lei estava materializado, em movimento, exercendo uma dinâmica própria e

atuando como parte do processo de entrada no serviço público federal e criando aprendizagens.

É no contexto dinâmico, novo e de complexidade, que gira em torno da Política Pública (a Lei nº 12.990/2014), a temática da implementação, tanto na academia quanto na sociedade, torna-se um grande desafio para o pesquisador, pois é no ambiente formado pela implementação da política pública, dentro da organização, onde se explora os processos e movimentos de formas, conteúdos e aprendizados oriundos dessa implementação (ROCHA, 2007). Portanto, este estudo tem relevância, tanto para a academia, pois considera a UFPB como uma Organização Aprendente com suas nuances e possibilidades, quanto para a sociedade, pois consiste em contribuir para a visibilidade da importância da política, como também, pulverizar a consciência dessa ferramenta, como instrumento de combate ao racismo.

O estudo tem a perspectiva de pesquisa com abordagem qualitativa de cunho interpretativo, à luz da construção sócio-histórica do problema posto (SAWAIA, 2014, CATÃO, 2013; FREITAS, 2002; ZANELLA, 2004). Para os procedimentos de coleta, a pesquisa propôs trabalhar com pesquisa documental (CELLARD, 2008; SÁ-SILVA; ALMEIDA; GUINDANI, 2009; FÁVERO; CENARO; 2019), onde foram levantados e analisados os documentos que efetivaram a implementação da política pública de cotas do serviço público na UFPB.

Na construção da fundamentação teórica do estudo foi realizado o levantamento da literatura sobre: A Condição de ser negro e racismo; Movimento Negro, Políticas Públicas, ações afirmativas de cotas raciais; e, Implementação de políticas públicas de cotas raciais no serviço público. Colocada, nessa perspectiva, a realidade do ser negro, sua organização no contexto social, a luta pela igualdade de oportunidades dentro da sociedade, a política pública relacionada à cota racial, sua implementação no cenário organizacional.

A Universidade Federal da Paraíba (UFPB), como órgão da administração federal, iniciou o processo de implementação da política pública para servidores (as) técnico-administrativos, nos concursos para cargos Técnico-Administrativos em Educação nas classes E, D e C para o seu quadro permanente, em 2015 (Edital 53/2015), em 2018 (Edital 122/2018) e em 2022

(Edital 53/2022), através da publicação de editais que prevêm a reserva de vagas para candidatos (as) autodeclarados (as) negro (a).

Esses concursos modificaram a dinâmica já existente no fluxo do processo de concursos na UFPB, pois foram inseridos dados e realizados cálculos para a reserva de vagas a candidatos negros autodeclarados e candidatas negras autodeclaradas, possibilitando assim numa nova perspectiva de gestão e, em consequência, um novo campo para possíveis aprendizagens, em virtude da implementação da política pública da Lei de Cota Racial.

Para um melhor entendimento deste estudo, tem-se a definição de política pública de ação afirmativa como a união das demandas, decisões e ações de uma pauta política do setor público agregando a essa política a preocupação dos grupos sociais historicamente desfavorecidos, com o intuito de equilibrar a balança de rejeição e exclusão (FERES JUNIOR, 2006; ESTEVÃO; FERREIRA, 2018; RUA, 1997).

As políticas públicas são diretrizes formuladas para enfrentar um problema público. Elas são ferramentas que envolvem mais do que uma decisão, exigindo ações estrategicamente selecionadas para implementar as decisões tomadas. As políticas públicas possuem dois elementos fundamentais: intencionalidade pública e resposta a um problema público (ESTEVÃO; FERREIRA, 2018; SECCHI, 2014; RUA, 1997).

As cotas raciais são “políticas que implementam uma ação afirmativa” (ZEGARRA, 2005; p. 336) e atuam na luta contra a desigualdade social que coloca um grupo racial acima de outros grupos raciais, esses, geralmente, excluídos pela sociedade. Para o entendimento desse estudo, a cota racial é a ação afirmativa.

Quanto à elaboração e implementação de políticas públicas no âmbito da configuração social do Estado brasileiro, Salgado (2015) afirma que a Constituição de 1988 abarca um conjunto de tarefas cujo objetivo é superar as exclusões reproduzidas no contexto social. Nesse sentido, a autora enfatiza que é através das políticas públicas que a inclusão social, prevista na Carta Magna, será realizada pelo Estado e pela sociedade, propondo assim, a aplicação de políticas públicas de ações afirmativas (SALGADO, 2015).

A Constituição Federativa do Brasil de 1988, conhecida comumente como a Constituição Cidadã, traz em sua essência a preocupação com toda a

população, pois afirma que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza” (BRASIL, 1988; p. 13), ou seja, ela carrega consigo direitos e garantias fundamentais, individuais e coletivos que são pontos norteadores aos objetivos programáticos do Estado Brasileiro, pois ela legitima à preocupação a respeito da desigualdade social, com o intuito de diminuir as exclusões pelas diferenças e consequentes desigualdades sociais e estimular a inclusão e justiça social.

Referenciando-se ao quesito racial, a Constituição explicitamente preza pela integridade e igualdade entre as pessoas de diferentes raças, tanto que se rege, nas suas relações internacionais, no Art. 04, pelo princípio de “repúdio ao terrorismo e ao racismo” (BRASIL, 1988; p. 11) e também traz punição para aqueles que praticarem o racismo, no Art. 05, inciso XLII, tratando-o como “crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão, nos termos da lei” (BRASIL, 1988; p. 15).

No que concerne à política pública, a nível nacional, relacionada ao contexto racial, Auad e Cordeiro (2018) mostram que, no Brasil, essas políticas acompanharam orientações internacionais, como o Relatório de Durban oriundo da III Conferência Mundial de Combate ao Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerância Correlata, realizada pela Organização das Nações Unidas (ONU) em Durban, na África do Sul, em 2001. Nessa Conferência, foi indicada aos Estados a implementação de ações afirmativas como estratégias de combate ao racismo, discriminação racial, xenofobia, intolerância, dentre outras situações que são apontadas aos grupos de exclusão (AUAD, CORDEIRO; 2018).

A desigualdade social no Brasil é nítida em setores como de economia, questões sociais, educação, saúde e de oportunidades. De acordo com dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) 2019, pesquisa fomentada e aplicada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), pretos e pardos representam 56,2 % de toda a população brasileira e, mesmo sendo maioria, estão numa minoria de espaços considerados importantes, como chefias de empresas e outros cargos de relevância social. A pesquisa mostrou, também, que a taxa de analfabetismo para as pessoas pretas ou pardas atingiu 8,9% da amostra colhida e considerou mais que o dobro da

observada entre as pessoas brancas, que foi de 3,6%. A PNAD identificou diferenças expressivas em relação aos rendimentos, pois o

indicador cor ou raça apontou que, de todas as pessoas ocupadas, o rendimento médio mensal real de todos os trabalhos das pessoas brancas era maior que o rendimento das pessoas pardas e pretas: R\$2999 contra R\$1719 e R\$1673, respectivamente. Isto demonstra que o rendimento médio das pessoas brancas está 29,9% superior ao rendimento médio nacional (R\$2308). Por outro lado, as pessoas pardas e pretas tiveram rendimentos 25, 5% e 27,5%, respectivamente, inferiores a essa média (PNAD, 2019).

A construção desse cenário da desigualdade social entre negros (as) (pretos (as) e pardos (as) e brancos (as), no Brasil, é histórica, pois a desigualdade de oportunidades, como já posto anteriormente, surge no processo de escravidão que permeou na sociedade brasileira por mais de três séculos.

O Estatuto da Igualdade Racial (BRASIL, 2010), no Art. 1º, inciso IV, considera

população negra: o conjunto de pessoas que se autodeclararam pretas e pardas, conforme o quesito cor ou raça usado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), ou que adotam autodefinição análoga. (BRASIL, 2010; p.13)

Nisso, o termo “negro” é uma convenção do IBGE, no Brasil, para aqueles que se autodeclararam preto ou pardo, pois, o órgão entende a população negra como a soma de pretos e pardos. (OLIVEIRA, 2004)

Então, para este estudo, os termos “negro” e “negra” são utilizados para aqueles considerados pretos (as) e pardos (as).

Os debates sobre as ações afirmativas, no quesito racial, também acompanharam as pressões sociais, no qual teve o protagonismo do movimento negro, que desde a década de 1970 luta para diminuir as desigualdades raciais, provenientes do contexto histórico, causadas pela escravidão, que, segundo Dias (2014), tinha o olhar dessa luta a partir da implementação de “políticas públicas voltadas a discussões de identidades e pertencimentos para a promoção da igualdade, inclusive na educação” (DIAS,

2014; p.27), quer dizer, a organização de um grupo social historicamente excluído, pedindo ao Poder Público a igualdade de oportunidades.

A década de 1990 é o período em que o movimento negro estabeleceu um diálogo intenso com o governo brasileiro. Sendo assim, um momento de grande relevância histórica e de conquistas na relação entre o governo brasileiro e o movimento negro. A partir desse contexto, são iniciadas as discussões de políticas públicas envolvendo a questão racial no contexto nacional (TRAPP, SILVA; 2010). Esse movimento agiu como articulador junto aos órgãos de governo para pressioná-los a agir com atitudes que diminuíssem as desigualdades históricas, aplicando, assim, ações que prevenissem, reparassem e compensassem a extensa lacuna de desigualdade devida às questões raciais. Quer dizer, na criação de políticas públicas para o atendimento dessa população historicamente desfavorecida, diminuída, excluída.

O estudo está organizado em seis capítulos. No primeiro, este, a introdução, é apresentado: o problema de pesquisa e a justificativa do estudo. No segundo capítulo são apresentados objetivos pretendidos com o estudo. No terceiro capítulo é apresentada a fundamentação teórica com a revisão da literatura. O quarto capítulo traz a metodologia utilizada relacionada aos procedimentos de coleta e análise adotados, como também a caracterização da pesquisa e o contexto em que ela foi desenvolvida. No quinto capítulo, destinado à exposição dos resultados e discussão, é apresentada a análise dos dados coletados, como também as propostas de intervenção para aprimorar a implementação da política da Lei de Cotas no serviço público. No sexto capítulo, são realizadas as considerações finais.

2 OBJETIVOS

2.1 Objetivo geral

Analisar a implementação da política pública de cota racial de inclusão do negro no serviço público federal, a Lei 12.990/2014, no âmbito da Universidade Federal da Paraíba/UFPB, no quadro de servidor técnico-administrativo.

2.2 Objetivos específicos

- a) Descrever o processo de implementação da política pública de cota racial da inclusão do negro no serviço público federal, no âmbito da Universidade Federal da Paraíba/UFPB, no quadro de servidor técnico-administrativo.
- b) Refletir sobre o processo de implementação da política pública de cota racial da inclusão do negro no quadro de servidor técnico-administrativo da UFPB.

3 REFERENCIAL TEÓRICO

3.1 A condição de ser negro e racismo

Desde o período da escravidão, a população negra vem sofrendo com as impressões e valores depreciativos construídos nas relações sociais entre brancos (senhor) e negros (escravo). Relações essas que acabaram constituindo uma das formas do racismo e contribuíram para uma internalização de determinados estigmas para aquela população, considerados parte da estrutura física, mental e social (FERREIRA; CAMARGO, 2011). Desta forma, percebe-se que o contexto histórico orientou a formação da identidade da população negra e a sua condição de viver sendo negra.

A justificativa da pessoa escravizada, segundo Celso Furtado (2005), estava atrelada à necessidade de sobrevivência do europeu na colonização das terras americanas, onde se fez alternativa a mão-de-obra escrava para a manutenção do sistema colonial da época. Com isso, o negro se tornou peça fundamental nesse sistema econômico, pois era a mão-de-obra que movia o sistema colonial-escravocrata. Sequestrado de seu ambiente e submetido a contextos sub-humanos, esse sujeito, sem escolha, “aceitou” o trabalho exaustivo na plantação de cana-de-açúcar –produto fundamental da economia da colônia–, os açoites, as exclusões.

Florestan Fernandes (2013) afirma que no início da formação da sociedade brasileira práticas de inferiorizar o negro no contexto social foram internalizadas, e que esse negro, em contato com o contexto proporcionado pelo branco, precisava sufocar a si e viver em submissão “às regras do jogo, elaboradas para os brancos, pelos brancos e com vistas à felicidade dos brancos” (FERNANDES, 2013, p.26). Nesse contexto, o negro perdia sua identidade e se construía na ideia de identidade definida pelo branco.

Catão (2013) entende que o indivíduo excluído e inferiorizado acaba perdendo sua historicidade da relatividade fundamental do todo, pois se constitui em uma banalização de si e das experiências vividas. Ainda segundo a autora, esse indivíduo acaba se educando para uma cultura do não ser humano, não ser sujeito (CATÃO, 2013). Essa compreensão condiz com a construção da não-identidade negra, pois a condição de passividade e, de

certa forma, de afirmação do racismo, resultou em um ser humano aceitando a negação de si e, conseqüentemente, na sua exclusão da sociedade. Desta forma, o negro foi ensinado a não ser humano, naquela sociedade escravista, e, com isso, acabou constituindo uma bagagem cognitiva a partir dessa formação de não humanidade.

Moreira (2005) afirma que o conhecimento adquirido acaba sendo replicado no grupo social em que o indivíduo está inserido, ou seja, a afirmação de um conhecimento é repassada dentro do contexto social. Essa asserção explica que o entendimento e o sentimento de negação e exclusão são reproduzidos e repassados no contexto social de convívio do sujeito.

Nessa perspectiva, a história mostra a trajetória de sofrimento da afirmação de ser negro nas relações sociais, em um longo processo de exclusão que tem sua origem no nosso país desde o Período Colonial, passando pelo Império, pela República, pelo período de Regime Militar até chegar aos tempos da redemocratização, e desaguando em um sistema no qual a discriminação está fundamentada na raça, e se manifesta através de ações conscientes ou não-conscientes que acabam resultando em desvantagens para um indivíduo (ALMEIDA, 2018), ou, em outras palavras, o racismo.

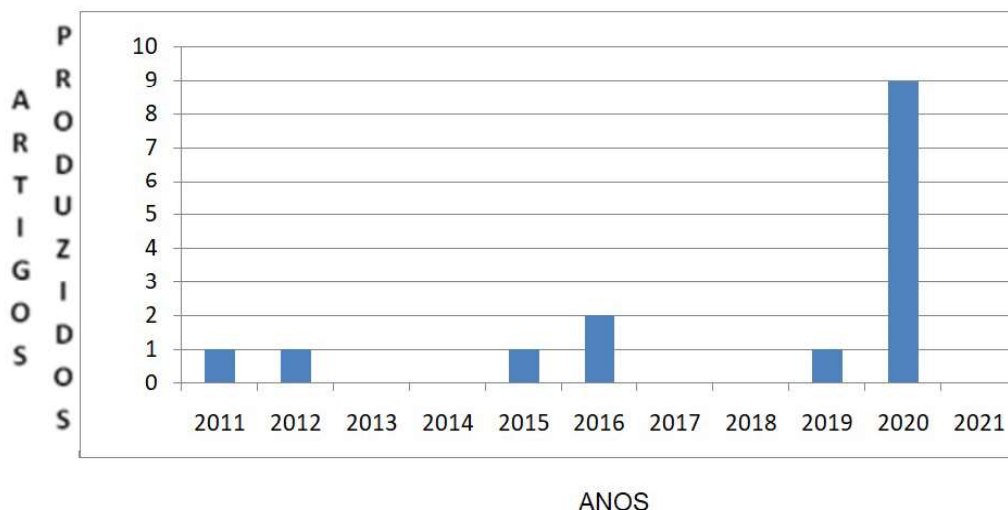
Almeida (2018), em sua obra *O que é racismo estrutural?*, levanta três concepções de racismo: o racismo individual, que trata o racismo como uma atitude do indivíduo que pode estar atrelada a um contexto patológico (ALMEIDA, 2018, p. 28); o racismo institucional, que considera o racismo como resultado do mau funcionamento das instituições (ALMEIDA, 2018, p. 29-35); e, por último, o racismo estrutural, que é construído a partir do processo histórico e político e concebido com naturalização, pois está enraizado nas bases das estruturas sociais, funcionando tanto como ideologia quanto como prática de manutenção de exclusão e desigualdade (ALMEIDA, 2018, p. 36-44).

A Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988) trouxe legitimidade à preocupação a respeito da desigualdade social, com o intuito de diminuir as diferenças e estimular a inclusão; ou seja, um instrumento produzido pela sociedade, através do Estado, que busca se movimentar em sentido contrário aos percalços sofridos pela população negra. O negro, no contexto de exclusão e como vítima direta de racismo, é um grande exemplo da população-alvo que

a Constituição brasileira tem ao promover a diminuição dos abismos de desigualdades econômicas, educacionais, de oportunidades, e de raça, a fim de reparar consideravelmente o contexto de desigualdade existente no país.

A partir do exposto, e com base na constante dinâmica que as relações sociais estão envolvidas, nas trocas entre meio e indivíduo (VYGOTSKY, 1929), significados e ressignificados (ZANELLA, 2004), desigualdades e igualdades (CATÃO, 2013), exclusão e inclusão (SAWAIA, 2014), sempre inseridas em um determinado tempo histórico (VYGOTSKY, 1929), percebe-se não haver uma definição unívoca ou simples sobre o conceito da condição de ser negro e de racismo. As Ciências Humanas e Sociais tentam se aproximar de problemáticas relativas à assistência social e às políticas públicas, com o intuito de trazer clareza a respeito de conceitos sobre a condição de ser negro e o racismo. Desta forma, visando a um melhor entendimento do uso desse conceito, assim como de seus significados, este primeiro ponto de levantamento da literatura tem como objetivo investigar a concepção da condição de ser negro e do racismo empregada nas publicações em periódicos dos anos 2011 a 2021.

Figura 1 – Produção por ano dos artigos selecionados



Fonte: Elaborado pelo autor

Na Figura 1, foram levantados os anos de publicação dos estudos, percebeu-se que as produções acerca do tema tiveram um aumento

significativo no ano de 2020, no qual, foram publicados nove artigos sobre o tema. As demais publicações ocorreram nos anos de 2011 (1), 2012 (1), 2015 (1), 2016 (2), 2019 (1), demonstrando o aumento expressivo do tema nas pesquisas até o ano de 2020.

A esse respeito, a condição de ser negro e o racismo, os assuntos foram apresentados de diversas formas nos estudos, pois trouxeram exemplos de como o racismo se institucionalizou em vários setores da sociedade (família, imprensa, Estado, psicologia, futebol, Igreja) no decorrer da história, e como as relações sociais reafirmaram seus preceitos e conceitos repassando o pensamento racista às gerações seguintes, tornando um ciclo contínuo das reproduções de inferiorização racial e, por consequência, de exclusão e sofrimento.

Além disso, observou-se a construção da inferiorização social da população negra no Brasil como histórica, e, com isso, os pesquisadores dos *corpora* selecionados acabam se deparando entre eles no registro acadêmico das aflições que essa população sofreu, e ainda sofre, no passar dos séculos, assim como na dificuldade de se afirmar negro como sujeito ativo de sua história, dentro de uma sociedade tacitamente racista.

Na análise do conceito da condição de ser negro e o racismo empregado nos estudos, foi realizada a análise de conteúdo presente nos artigos. Identificando-se três eixos temáticos: racismo como uma configuração sócio-histórica da estrutura social, racismo enquanto a inferiorização humana e social e distanciamento de si e racismo enquanto alvo para morte e medo.

3.1.1 Racismo como uma configuração sócio-histórica da estrutura social

A compreensão deste eixo temático é baseada no materialismo histórico-dialético, alicerce da filosofia marxista, e tem como foco de pesquisa a busca de “explicações coerentes, lógicas e racionais para os fenômenos da natureza, da sociedade e do pensamento” (TRIVIÑOS, 1987, p. 51). Nesse sentido, é a forma de ver a realidade através da união entre a filosofia materialista e a interpretação dialética do mundo, sendo elas raízes do pensamento humano unidas para “constituir, no materialismo dialético, uma concepção científica da realidade, enriquecida com a prática social da

humanidade” (TRIVIÑOS, 1987, p. 51), a partir de uma sociedade e tempo histórico.

Não nos desvencilhamos das imagens de negros em troncos sendo açoitados e mortos, aliás, vemos essa imagem sem muitas críticas até hoje, em alguns livros didáticos e novelas, ainda não foi possível quebrar as estruturas dessa sociedade com suficiente força, para revermos o lugar da trilogia dominação-exploração-morte. Isso não justifica esses eventos, que não têm adjetivos, posto que signifiquem uma perda incalculável e irreparável, mas as raízes desse processo são históricas, sociais e profundamente arraigadas nas relações sociais brasileiras (MARQUES JUNIOR, 2020, p. 371)

Diante disso, pensar sobre o racismo dentro da sociedade brasileira é trazer à tona, mesmo sem consciência do fato, a perspectiva do mito da democracia racial, onde há a miscigenação e igualdade das três raças, sem distinções, desigualdades ou conflitos. E sem considerar a dor, o sofrimento e a exclusão sofrida pelo negro no período da escravidão e suas implicações na sociedade até os dias de hoje.

Em relação à democracia racial, segundo Rodrigues (2017),

ganhou força especialmente a contar da publicação da obra *Casa Grande & Senzala*, de Gilberto Freyre, em 1933... caracterizava como harmoniosas as relações de raça no Brasil, apontando a miscigenação como contribuidora brasileira fundamental à civilização do planeta. Ainda segundo esse mito, não havendo preconceito de raça no Brasil, o atraso social dos negros em relação aos não negros se dava exclusivamente devido à escravidão, e não ao racismo (RODRIGUES, 2018, p. 23)

A compreensão harmônica entre as raças possui como pressuposto de desigualdades apenas a escravidão, pois, de acordo com essa perspectiva, esse fato histórico impulsionou exclusivamente os abismos sociais entre brancos e negros. Santos (1984) elucida um contexto de inexistência de racismo no Brasil quando exemplifica, com casos históricos, as violências acometidas as populações negras, mas não divulgadas nos livros de história, pois, segundo ele, é característica dos povos que foram colonizados de não admitir a violência entre as raças e assim alimentar um imaginário de paz e sem a configuração de racismo (SANTOS, 1984). Percebe-se, nesse contexto, o processo histórico do enraizamento do racismo na sociedade brasileira e a sua reprodução.

A Constituição de 1988 é uma ferramenta jurídica que estimula a contenção das práticas racistas, e ela traz no seu texto que “a prática do

racismo constitui crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão, nos termos da lei” (BRASIL, 1988; p. 15). Ou seja, a sociedade percebeu e colocou isso em sua carta magna que o racismo é uma ação criminosa, ruim, que machuca, diminui, empobrece, desqualifica a pessoa humana, considerando-a como inferior na relação social. Com a existência histórica para tais práticas, existe a dinâmica social combatendo-as, a fim de diminuir as consequências desse precedente histórico.

Neste contexto, as produções científicas analisadas consideram o racismo como “eminentemente um fenômeno histórico” (GONÇALVES FILHO, 2017) que tem sua justificativa na escravidão ocorrida no Brasil desde o século XVI até o século XIX, com a promulgação da Lei Áurea (BRASIL, 1888) extinguindo a escravidão no Brasil. Valores da época colonial referente ao negro, auge da escravidão, não foram esquecidos ou eliminados da sociedade brasileira, pois refletem, até os dias de hoje, diretamente na estrutura social, onde se tem o “racismo como organizador estrutural da sociedade” (SANTOS; PEDRO, 2020, p. 8), em que ele está tão institucionalizado que não é percebida a naturalização e a reprodução das desigualdades raciais (ANUNCIAÇÃO, 2020). Nesse excerto, pode-se observar a concepção do racismo como parte intrínseca da sociedade, devido a um processo histórico entranhado nas instituições, e tendo impacto direto nas relações sociais, definindo os sujeitos e produzindo exclusões.

Freire (1967) traz as relações humanas carregadas “de pluralidade, de transcendência, de criticidade, de consequência e de temporalidade” (FREIRE, 1967, p. 39), ou seja, relações contendo cargas subjetivas e objetivas a partir de uma construção de valores dentro de um tempo histórico. Ele mostra que a caminhada do ser humano é na sociedade e com a sociedade. Com isso, pode-se inferir que as bases sociais são formadas a partir dessas conexões produzidas, reproduzidas, afirmadas e firmadas nas trocas dos indivíduos nos processos históricos e políticos que, no contexto deste eixo temático, acabam desaguando em uma vertente que causa dor, sofrimento e exclusão: o racismo.

3.1.2 Racismo enquanto inferiorização humana e social e distanciamento de si

A alienação é um termo muito usado no senso comum para caracterizar um indivíduo quando ele não se impõe ou se coloca em determinados contextos, ou que aparenta que ele é levado pelo discurso sem refletir o que de fato esse discurso quer dizer. Entretanto, segundo Sawaia (2014), a partir de uma análise do pensamento de Marx a respeito da alienação, entende-se o termo como “consciência de classe em si e para si, e sobre a passagem de uma para outra, como uma missão histórica da classe trabalhadora, traz implícita a idéia de humanidade” (SAWAIA, 2014, p. 9), e continua sobre o processo de conscientização dessa classe até chegar a um ponto onde se distinguem dois pólos na objetivação do homem: 1) ser humano particular e 2) ser humano genérico.

O primeiro é o homem que se preocupa com o mundo pelos interesses próprios, alienado de sua espécie. Sua motivação é particular e corporativista. Os segundo é o homem que se relaciona conscientemente com a genericidade e se indigna com o mundo e consigo mesmo, por questões universais. (Heller In SAWAIA, 2014, p. 9)

Esse rito de passagem da alienação para a consciência é o despertar de uma emancipação, quer dizer, é a consciência de classe em si e para si (MARX, 2005), em que o indivíduo além de ter consciência de si, inicia um processo de ter consciência sobre o outro.

Nesse contexto, a definição de racismo atrelando o negro como uma raça inferior (BARROS, 2020), com sua imagem hierarquizada (SILVA; ROCHA; SANTOS, 2012), desvalorizada (FERNANDES, 2016), invisível (BERNARDINO-COSTA, 2016), legitimada pelas supostas diferenças biológicas (TAVARES; KURATANI, 2019). Nesse sentido, foram encontrados cinco artigos (BARROS, 2020; BERNARDINO-COSTA, 2016; FERNANDES, 2016; SILVA; ROCHA; SANTOS, 2012; TAVARES; KURATANI, 2019) que evidenciam o negro como menor que o branco e acaba produzindo no indivíduo negro o desejo de se afastar de si e procurar características que mais se aproximem do indivíduo branco.

A concepção evidenciada é a naturalização e a reprodução que a sociedade vem alimentando através da invisibilidade e do descarte de uma pessoa devido a sua cor de pele. São os processos de relações sociais que

foram se construindo e se firmando no decorrer do tempo, produzindo uma hierarquização racial (ALMEIDA, 2018).

Nesse contexto de dor, inferiorização e exclusão, o negro é empurrado para uma aprendizagem na concepção de sofrimento, na qual é tratada por Sawaia (2014) como um sofrimento ético-político, retratado pela vivência cotidiana de sua época histórica, especialmente no que se refere à dor, por “ser tratado como inferior, subalterno, sem valor apêndice inútil da sociedade” (SAWAIA, 2014, p. 5), e que acaba sendo o indivíduo que recebe o sofrimento em si, mas não tem a gênese nele, e sim em intersubjetividades da sociedade (SAWAIA, 2014). Quer dizer, os percalços de inferiorização, de desqualificação, de medo, de morte, não partem do sujeito negro, e sim das relações sociais, impulsionadas pelo racismo, que foram induzidas a ensiná-lo os sentimentos e significados que o caracterizam como um ser humano menor, desqualificado, descartável, e com a pressuposição de excluí-lo do meio social, através da sua eliminação real, por trazer em si um processo histórico que respalda essas ações.

O negro que se empenha na conquista da ascensão social paga o preço do massacre mais ou menos dramático de sua identidade. Afastado de seus valores originais, representados fundamentalmente por sua herança religiosa, o negro tomou o branco como modelo de identificação, como única possibilidade de “tornar-se gente” (SOUZA; 1983 p. 18)

Dessa forma, entender-se negro, no Brasil, é carregar consigo todo o ônus que a sociedade escravocrata lançou sobre esse ser humano e suas reproduções e reconfigurações adaptadas na sociedade, no decorrer do tempo histórico. É sentir que todo dia é uma de luta para manter-se vivo. Não somente fisicamente falando, mas vivo como sujeito e participante ativo nas relações sociais.

Com isso, é difícil “assumir uma identidade racial negra, visto ser este um processo difícil e doloroso” (SILVA; PAULA; 2020, p. 7) que constantemente é posto em uma internalização de conflitos, na qual a pessoa negra acaba não aceitando sua identidade. “Desde que o Brasil começou a se formar como sociedade, percebe-se que o indivíduo negro se afasta de si” (SILVA; PAULA; 2020, p. 7). É observando a afirmativa de Silva e Paula (2020) que é possível inferir que a ‘superioridade’ branca está entranhada nas relações sociais, através das quais o racismo se enraizou e se estabeleceu,

atingindo de maneira avassaladora quem por ele é vitimado, resultando em um indivíduo que não se reconhece, não se identifica, não se entende pertencente à população negra.

Ferreira e Camargo (2011) evidenciam esse contexto quando sua entrevistada não se considera negra:

Aí eu não sabia meu lugar, mas sabia que negro eu não era. Negro era sujo, eu era limpa; negro era burro, eu era inteligente era morar na favela, e eu não morava, e, sobretudo, negro tinha lábios e nariz grossos e eu não tinha. Eu era mulata, ainda tinha esperança de me salvar (FERREIRA; CAMARGO; 2011, p. 175)

Ela traz uma concepção de que a pessoa não se reconhece inserida naquele grupo, pois a sociedade o considera inferior, desvalorizado, menor, fora dos padrões. E essa compreensão implica no esforço desse ser humano de se afastar ao máximo dessa parcela da população não aceita socialmente. Nesta configuração, pode-se perceber, à luz da perspectiva sócio-histórica, “a natureza psicológica da pessoa como o conjunto das relações sociais, transferidas para dentro e que se tornaram funções da personalidade e formas da sua estrutura” (VYGOTSKY, 1929, p.27), implicando num ciclo contínuo de trocas: do meio social para o indivíduo e do indivíduo para o meio social, uma movimentação entre o meio e o sujeito que, neste caso, é representado pela não ativação desse sujeito, pois ele internaliza o desejo de afastamento do grupo social na qual pertence por não se considerar aceitável pela sociedade.

A alocação dessa pessoa numa “zona do não-ser, ‘uma região extraordinariamente estéril e árida’, habitada pelo negro” (BERNARDINO-COSTA, 2016; p. 6), e esse negro procura desesperadamente a semelhança com o branco, para ser aceito socialmente e participar da zona do ser (BERNARDINO-COSTA, 2016).

Daí advém o entendimento da pessoa negra em ser alocada em situações de menor prestígio social, onde “o corpo negro incomoda em sua presença” (COSTA; MARTINS; SILVA; 2020, p. 8) e para conter esse incômodo, destina-se a ele “funções previamente socialmente estabelecidas: de preferência, realizando atividades de menor prestígio, servindo ao branco” (COSTA; MARTINS; SILVA; 2020, p. 8). Além de conceder funções precárias da vida laboral (FERNANDES, 2016), a sociedade produz meios para atrelar a imagem do negro aos “rótulos de inferiores, desprovidos de beleza, pobres e

incapazes” (FERREIRA; CAMARGO; 2011, p. 387), desqualificando a sua condição de ser humano, colocando-o em uma situação explícita de inferioridade.

Entretanto, a literatura aponta que ainda numa condição de submissão, “sofrimento, medo, humilhação existe a vontade de ser feliz e de recomeçar, mesmo quando isso parece ‘impossível’” (CATÃO b; 2013, p. 126), ou seja, existe a possibilidade do indivíduo se reconhecer na relação social e perceber que naquele contexto não cabe mais ser passivo dessa relação, mas que pode ser feliz; e, é nesse momento que o indivíduo se entende como sujeito e ser humano ativo no processo das relações sociais (MOREIRA, 1995), reconhecendo a si e ao outro.

3.1.3 Racismo enquanto alvo para morte e medo

O racismo está atrelado diretamente aos sentimentos de exclusão e sofrimento criados pela sociedade e endossados, de certa maneira, pelo Estado, ao serem negligenciados aqueles que sofrem os descasos sociais. Segundo Sawaia (2014), observar a exclusão a partir das emoções vivenciadas é refletir sobre o papel do Estado a respeito dos cidadãos e compreender o sofrimento vivido causado pelo aparelho estatal, pela sociedade civil e pelo próprio indivíduo (SAWAIA, 2014).

A dialética da Exclusão e Inclusão social permanece em um constante paradoxo, pois a existência de um depende da existência do outro. Não há exclusão sem inclusão e vice-versa. Nisso, o ser humano que defende a inclusão acaba como causador da exclusão e, conseqüentemente, como excluído dentro de um processo nas relações sociais (SOUSA, 1983).

A exclusão é o fenômeno que movimenta os atores sociais e os significados do contexto dentro da sociedade. E quem são esses atores para, a partir deles, realizar uma análise? São os excluídos, o Estado e a sociedade civil, no contexto histórico em que esse recorte de exclusão está direcionado. Com base nesse olhar racional, ainda que dentro de uma perspectiva emocional, compreende-se que: a) os excluídos entram como sujeitos nesse processo de estudo; b) o Estado possui parcela significativa no processo de inclusão/exclusão; e, c) a empatia da sociedade civil é construída a partir de uma época. Vale salientar que todos os pontos estão relacionados a uma

estrutura política, não necessariamente partidária, mas que fazem parte de um tempo e dos jogos de interesses trazidos por esse tempo (SAWAIA, 2014)

Com isso, o sofrimento do excluído acaba sendo revelado e composto com vários significados bastante expressivos na sociedade, e acaba se tornando um sofrimento ético-político, como Sawaia (2014) entende que

o sofrimento ético-político abrange as múltiplas afecções do corpo e da alma que mutilam a vida de diferentes formas. Qualifica-se pela maneira como sou tratada e trato o outro na intersubjetividade, face a face ou anônima, cuja dinâmica, conteúdo e qualidade são determinadas pela organização social. Portanto, o sofrimento ético-político retrata a vivência cotidiana das questões sociais dominantes em cada época histórica, especialmente a dor que surge da situação social de ser tratado como inferior, subalterno, sem valor apêndice inútil da sociedade. (SAWAIA, 2014, p. 5)

Segundo a autora, é dentro de uma ótica de sofrimento ético-político que o Estado trabalha suas modelagens de exclusão e inclusão e onde a sociedade produz e reproduz essa perspectiva dentro de uma época histórica, podendo ser analisado a partir dessa época.

A partir dessa contextualização do sofrimento do excluído e como o Estado e a sociedade tratam esse excluído, este eixo temático, contemplado por quatro artigos (BUTHER, 2020; COSTA,; MARTINS; SILVA 2020; GONZAGA; CUNHA, 2020; VERGNE et al.) abrange a condição de ser negro nos medos que as pessoas sofrem devido à justificativa de sua eliminação (morte) por causa de sua cor de pele.

“O negro é fabricado como insígnia da morte, sendo desumanizado e submetido à violência racial-colonial” (GONZAGA; CUNHA; 2020, p. 1), ou seja, ele é visto como perigoso, e qualquer ação contra o perigo iminente tem uma justificativa histórica, desde o princípio do colonialismo, da escravidão (SANTOS; PEDRO; 2020). Com isso, esse eixo, denuncia uma realidade atualizada quase que diária sobre os preconceitos e alvos de morte em relação às pessoas negras, pois, há a naturalização desse contexto, evidenciando que a sociedade não se comove quando ‘um preto’ morre, determinando as desigualdades sociais em relação à cor de pele.

A configuração social atrela o negro como um corpo perigoso: “Olhe, um preto!”, segundo a autora, essa expressão não significa apenas um homem negro, mas uma carga social significativa que “circunscreve um corpo perigoso, um indicativo racista que transmite seu próprio perigo ao corpo para que

aponta” (BUTHER, 2020, p. 5), e esse apontar está estritamente ligado ao acusar (BUTHER, 2020), implicando ao negro uma situação de vulnerabilidade e medo constante, pois ele é o alvo social, o observado, o vulnerável, o excluído.

Neste tempo de pandemia da COVID-19, em que o uso de máscaras é obrigatório em praticamente todo espaço nacional, o negro precisa tirar a máscara para se proteger. Esse argumento foi constatado por Santos e Pedro (2020), pois eles perceberam que a “máscara, acoplada ao corpo negro, pode trazer o medo da morte. Seu esquema epidérmico racial, aprendido através do racismo cotidiano, indica a este corpo que, para se proteger, ele precisa tirar a máscara” (SANTOS; PEDRO; 2020, p. 4). Nesse contexto, a situação do negro é muito delicada, pois precisa vestir a máscara para se proteger do vírus e ao mesmo tempo precisa tirá-la para se proteger da sociedade. É uma condição de medo constante, uma condição que vem se perpetuando por séculos e se ressignificou no contexto de pandemia.

Nesse sentido, percebe-se uma nova aprendizagem do contexto, mas não uma aprendizagem voltada a temas de solidariedade e cooperação, para que todos pudessem passar pela pandemia de forma menos desigual. O que ocorre é uma aprendizagem de sobrevivência, para a qual o corpo negro precisou se adaptar ao atual contexto social, a fim de sobreviver (do vírus) com o uso (da sociedade) e não-uso da máscara.

Discutir a dinâmica de sobrevivência desse corpo é tentar observar os desvios de não ser alvo de morte da própria sociedade, pois o medo de morrer acaba movimentando esse ser humano negro a se desviar e a lutar pelo seu espaço como sujeito ativo dentro das relações sociais.

A história mostra a trajetória de sofrimento da afirmação de ser negro nas relações sociais, no longo processo de exclusão que tem sua origem, no Brasil. Precisando, muitas vezes, lutar contra a maré com o intuito de conquistar espaços para se tornar um cidadão respeitável, digno de participar da sociedade. (SOUSA, 1983) Inclusive se organizando socialmente, através do movimento negro, por exemplo, para que suas lutas tivessem força e fossem ouvidas pelo poder público.

Na pesquisa levantada para esse ponto da revisão da literatura, observou-se que o racismo está enraizado na sociedade brasileira, em que há

a miscigenação e suposta igualdade das três raças, sem distinções, desigualdades ou conflitos. Isso sem considerar a dor, o sofrimento e a exclusão sofrida pelo negro no período da escravidão e suas implicações na sociedade até os dias de hoje.

3.2 Movimento Negro, Políticas Públicas, ações afirmativas de cotas raciais

As reivindicações da população negra, no Brasil, para uma mudança de vida significativa, são seculares. Há registros que desde o século XVII, período de formação do Quilombo dos Palmares (símbolo representativo de resistência política à escravidão), essa população vem tentando se organizar, a fim de lutar contra o racismo e por melhores condições de vida (SOARES, 2016).

No decorrer da história, vários marcos evidenciaram levantes para a proteção e tentativa de melhoria de vida dessa população, como: a publicação da Lei Áurea, em 1888, onde extinguiu oficialmente a escravidão no Brasil; a Revolta da Chibata, em 1910, liderada pelo almirante João Cândido, negro, com o intuito de por fim nos castigos físicos praticados contra os marinheiros; a criação da Frente Negra Brasileira (FNB), no ano de 1931, em São Paulo; a criação da Frente Negra Pernambucana, como reação a proibição da visita de negros à Rua do Triângulo e da dança de negros em lugares considerados para brancos, em Recife, em 1937; a fundação do Teatro Experimental do Negro (TEN), em 1944, na cidade de São Paulo, cujo objetivo era a valorização social do negro e da cultura afro-brasileira por meio da educação e arte; a Convenção Nacional do Negro Brasileiro, em 1945, que reuniu as propostas da comunidade negra para a composição da Constituinte de 1946, dentre elas, a formulação de uma lei antidiscriminatória (SOARES, 2016; PEREIRA, 2010).

Esses marcos configuraram a tentativa de organização daquele grupo social afligido por séculos, mesmo que com propostas de organização diversas, possuíam a esperança de uma mudança real de suas vidas. Entretanto, a organização da população negra, como movimento social, mais recente, ocorreu na década de 1970, onde se constituiu o 'movimento negro contemporâneo', com suas características próprias e especificidades. Em junho

de 1978, foi criado, em São Paulo, o Movimento Unificado Contra a Discriminação Racial (MUCDR), lançado no ato público de 7 de julho de 1978, nas escadarias do Teatro Municipal de São Paulo. No mesmo mês de julho, o Movimento teve a palavra “negro” introduzida. Dessa maneira, ocorreu a mudança de nome e transformou-se, assim, no Movimento Negro Unificado Contra a Discriminação Racial (MNUCDR). Em 1979, a organização passou a ser conhecida como Movimento Negro Unificado (MNU), existente até os dias de hoje com representações fortes em vários estados do país (BRASIL, 1988; SOARES, 2016; PEREIRA, 2010).

Apesar de sua criação ter sido na década de 1970, período de regime militar no governo brasileiro, o Movimento Negro Unificado começa a ganhar força e expressão na sua atuação, a partir da década de 1980, principalmente, após a promulgação da Carta Magna de 1988 e o centenário da abolição da escravidão, ocorrido no mesmo ano. Várias manifestações foram organizadas em todo o país, lideranças formadas e articulações políticas constituídas pelo Movimento Negro em diferentes esferas (como: sindicatos, partidos políticos, instituições públicas em todos os níveis, etc.). Com isso, o Movimento Negro Unificado começou a conquista de um novo lugar político e social dentro da sociedade brasileira (PEREIRA, 2017).

Nesse sentido, popularmente conhecido por “Movimento Negro”, o Movimento começa a atuar como protagonista na luta antirracismo, no Brasil. Ele age com o papel fundamental para propor reivindicações, proposições e estratégias de ação política na luta contra o racismo, constituindo reflexões importantes na história brasileira, de maneira que se tem repensando na formação da identidade nacional, assim como, estimulando o debate sobre questões de cunho étnico-racial na constituição histórica e sociocultural do país (TRAPP, SILVA; 2010).

Com isso, o Movimento Negro entrou, também, como articulador junto aos órgãos de governo, para pressioná-los a agir com atitudes que diminuíssem as desigualdades históricas, aplicando, assim, ações que prevenissem, reparassem e compensassem a extensa lacuna de desigualdade devida às questões raciais. Quer dizer, na criação de políticas públicas para o atendimento dessa população historicamente desfavorecida, diminuída, excluída.

A década de 1990 é o período em que o Movimento Negro estabeleceu um diálogo intenso com o governo brasileiro. Sendo assim, um momento de grande relevância histórica e de conquistas na relação entre o governo brasileiro e o Movimento Negro. A partir desse contexto, inicia as discussões de políticas públicas envolvendo a questão racial no contexto nacional (TRAPP, SILVA; 2010).

Auad e Cordeiro (2018) mostram que, no Brasil, o norteamento dessas políticas acompanhou orientações internacionais como o Relatório de Durban oriundo da III Conferência Mundial de Combate ao Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerância Correlata, realizada pela Organização das Nações Unidas (ONU) em Durban, na África do Sul, em 2001. Nessa Conferência, foi indicado, aos Estados, à implementação de ações afirmativas como estratégias de combate ao racismo, discriminação racial, xenofobia, intolerância, dentre outras situações que são apontadas aos grupos de exclusão.

Nesse contexto, no início dos anos 2000, é iniciada a efetivação e implantação de vários instrumentos legais que insere as políticas públicas de ação afirmativa relativas ao contexto racial no cenário social brasileiro. Pode-se ver no âmbito do governo federal: a publicação da Lei 10.639, de 9 de janeiro de 2003, que altera a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, onde inclui no currículo oficial da Rede de Ensino a obrigatoriedade da temática "História e Cultura Afro-Brasileira", e dá outras providências; a instituição do Estatuto da Igualdade Racial, através da Lei n.º 12.288, de 20 de julho de 2010; a sanção da Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012, conhecida como a Lei das Cotas, que estabelece cotas para o ingresso nas instituições federais de educação superior vinculadas ao Ministério da Educação, em relação ao contexto sócio-econômico e para autodeclarados pretos, pardos e indígenas e por pessoas com deficiência; a publicação da Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014, a qual reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União. Essas leis são exemplos de como o governo federal agiu dentro de uma

política afirmativa, o compromisso de tentar diminuir as desigualdades raciais existentes.

Para a compreensão deste segundo levantamento da literatura, realizou-se a busca de artigos completos na Plataforma de Periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - CAPES, entre os meses de setembro e outubro de 2021, com base nos descritores “movimento negro” AND “políticas públicas” AND “ações afirmativas”, sendo encontrados 161 artigos indexados. Após a aplicação do critério de exclusão (recorte temporal: 2014-2021; e, análise dos títulos, resumos e palavras-chave, com o objetivo de encontrar os descritores em pelo menos um dos elementos), apenas, 11 apresentaram convergência com a proposta do estudo, que é o contexto das políticas públicas de ação afirmativa estar direcionado à configuração das cotas raciais.

Nesse sentido, a primeira análise realizada, procurou identificar as concepções trazidas na literatura sobre o Movimento Negro. Com isso, foram identificadas três concepções, a seguir:

I - Encontrada em cinco publicações, caracteriza-o pela participação ativa em prol da organização de massa da população negra, a fim de formar alianças com sindicatos e partidos políticos para a luta contra o racismo. Essa inserção na política, institucionalmente ou não, caracterizou-se numa luta contra-hegemônica, que não se encerrava nas organizações, pois suas pretensões buscavam penetrar no tecido social, propondo a universalidade de valores os quais já deveriam ser universais, tais como: igualdade e equidade. Essa concepção qualifica o Movimento como protagonista no diálogo entre sociedade e estado, com a finalidade de buscar meios para aplicação de políticas, observando as questões raciais. O Movimento Negro, nesse primeiro momento, é encarado como um ator ativo dentro da sociedade brasileira, na luta da visibilidade da população negra. Onde sua presença e ação realizaram mudanças profundas não só na condução das políticas de combate à desigualdade racial, mas também na relação do Movimento com o Estado (SANTOS, 2018; SANTOS; MELLO, 2016; SILVA; JACINO; SILVA, 2019; SILVA, 2016; SILVA, 2018).

II – Identificada em dois artigos, essa concepção compreende o Movimento Negro como um movimento social que luta por igualdade racial

através de políticas públicas voltadas a discussões de identidades e pertencimentos para a promoção dessa igualdade, como também, na criação de debates, passeatas, palestras e outras formas de manifestações por organizações que discutam a questão racial, com o intuito de realizar trabalhos voltados para a exposição das desigualdades sociais entre negros e brancos, buscando a conscientização social sobre o assunto e ampliação do espaço na sociedade brasileira para o negro, inclusive na educação (SANTOS; DIANA, 2018; DIAS, 2014). Quer dizer, essa concepção não descarta a luta do Movimento frente ao racismo enraizado na sociedade brasileira (ALMEIDA, 2018), porém compreende que para a luta ter uma eficácia significativa, o processo educacional é crucial para as mudanças, em termos de conscientização e percepção da desigualdade existente e da luta constante para diminuí-la.

III – Analisada em quatro trabalhos, concebe o Movimento Negro como um movimento social que dentre uma gama de reivindicações e lutas, vem exigindo a inclusão de seu grupo (população negra) em espaços públicos, como escola e trabalho, e, que as desigualdades históricas sejam enfrentadas por meio de ações preventivas, reparadoras, compensatórias e de curto prazo, especialmente na aplicação de cotas (SALVADOR, 2020; FERES JUNIOR; DAFLON, 2015; BARROS, 2019; AUAD; CORDEIRO, 2018). Nesta compreensão, o Movimento Negro é o responsável pelo diálogo com Estado, a fim de respostas concretas, e de curto prazo, para atender as demandas urgentes da população negra que, nos trabalhos selecionados, apontaram a necessidade de inclusão na educação (técnica e superior) e no trabalho, através de cotas.

Nos entendimentos trazidos nesta seção, pode-se inferir que as concepções levantadas do Movimento Negro têm como objetivos de identificar e reivindicar as necessidades da comunidade negra, historicamente inferiorizada e excluída, através da coletividade. Simultaneamente a esses objetivos de grupo/coletividade, há a individualidade de cada sujeito dessa comunidade, pois é em cada pessoa negra que a história é reescrita e ressignificada, proporcionando novas realidades e novas percepções de si, entendendo-se como consciência de classe em si e para si, implicando na ideia

de humanidade (SAWAIA, 2014), que, nesse contexto, é lutando em coletividade para garantir a individualidade.

Em virtude das demandas e exigências do Movimento Negro, o governo federal cria o Grupo de Trabalho Interministerial para a Valorização da População Negra (GTI), vinculado à Secretaria Nacional dos Direitos Humanos (SNDH), com o intuito de levar as necessidades da população negra ao nível governamental. Sendo assim, um momento de grande relevância histórica e de conquistas na relação formada entre o governo brasileiro e o Movimento Negro. A partir desse momento, é iniciada as discussões de políticas públicas envolvendo a questão racial no contexto nacional (TRAPP, SILVA, 2010; SILVA, 2007).

Nesse sentido, as políticas públicas são diretrizes formuladas para enfrentar um problema público. Elas são ferramentas que envolvem mais do que uma decisão, exigindo ações estrategicamente selecionadas para implementar as decisões tomadas. As políticas públicas possuem dois elementos fundamentais: intencionalidade pública e resposta a um problema público (ESTEVÃO; FERREIRA, 2018; SECCHI, 2014; RUA, 1997).

A ação afirmativa significa o cumprimento de favorecimento a algumas minorias socialmente inferiorizadas, juridicamente desiguais, devido a preconceitos enraizados na cultura e que precisavam ser suplantados para que se atingisse a da igualdade contida e assegurada na Constituição (ROCHA, 1996). Feres Junior et. al (2018) já entendem que a ação afirmativa é uma programa (público ou privado) com o objetivo atribuir recursos ou direitos especiais para aqueles membros de um grupo social desfavorecido, a fim de um bem coletivo (FERES JUNIOR et. al, 2018). Nesse sentido, pode-se compreender que as ações afirmativas são atuações sociais que prezam diminuir as desigualdades existentes de uma minoria social excluída, diminuída e inferiorizada produzidas pelo processo histórico e reproduzidas na sociedade.

A implantação de ações afirmativas teve sua origem na Índia, ainda, sob o domínio colonial inglês. E tiveram quatro princípios que justificaram essa permanência, após a independência, identificados pela: compensação, proteção dos segmentos mais fracos da comunidade, igualdade proporcional e justiça social (FERES JÚNIOR, 2006).

Esses fatores deram fundamento às ações afirmativas naquele país e permanecem ativas até hoje, tentando equilibrar a balança da desigualdade social, causada por um sistema rígido de estratificação social, as castas.

As justificativas para se pensar numa política de ação afirmativa são a reparação ou compensação, a justiça e a diversidade, tendo como referência a experiência dos Estados Unidos da América (por ter um contexto de similaridades históricas compartilhadas com o Brasil, como: grandes colônias européias a utilizar extensamente o trabalho escravo de africanos e seus descendentes), e não a indiana, como base para as políticas públicas de ação afirmativa brasileiras (FERES JÚNIOR, 2006).

Santos (2018) entende que não é fácil empreender políticas públicas com recorte étnico-racial no Brasil, pois o racismo está enraizado nas instituições e mentalidade, como também, a reprodução do mito da democracia racial reforça a tese dos problemas étnico-raciais no Brasil são secundários em comparação aos demais fatores sociais e econômicos. Tornando-se assim um desafiadora a sua implementação, como também, a compreensão social sobre a necessidade da existência dessas políticas.

Com isso, tem-se a definição de política pública de ação afirmativa como a união das demandas, decisões e ações de uma pauta política do setor público agregando a essa política a preocupação dos grupos sociais historicamente desfavorecidos, com o intuito de equilibrar a balança de rejeição e exclusão.

Mediante a essa contextualização, e dando continuidade aos trabalhos levantados nesta revisão de literatura, esta segunda análise tem o compromisso que observar as concepções de políticas públicas dentro de uma perspectiva de ações afirmativas até desaguar nas cotas raciais. Considerando a matriz simbólica e institucional das temporalidades, onde as trajetórias da história não são simplesmente superadas, lineares ou fixas, mas são descontínuas movendo-se ora para frente, ora para trás, ora para os lados, produzindo temporalidades históricas e seus respectivos valores, ideologias, discursos, saberes e materialidades (CARVALHAES; SILVA; LIMA, 2020). Os significados de políticas públicas e ações afirmativas são diretamente impactados no decorrer do momento histórico e da sociedade em que estão inseridos.

Nos trabalhos selecionados, pode-se perceber que, em alguns, as definições de “políticas públicas” acabavam se misturando com as definições de “ações afirmativas”. Entretanto, em outros artigos, as definições estavam mais claras e, com isso, pode-se identificar as características que foram utilizadas nas definições.

Levantando as percepções trazidas nos estudos selecionados deste item 2.2, sobre política pública, viu-se duas concepções onde:

I - atrelada ao contexto histórico: quatro artigos abordaram a cronologia das políticas públicas implementadas no Brasil, a seguir: Dias (2014) relata o início de uma preocupação de discussões de políticas públicas no âmbito nacional, partir de 1968, através do Decreto nº 63.223, de 6 de setembro de 1968, onde Brasil se tornou signatário da Convenção à Luta Contra a Discriminação no Campo do Ensino, em plena ditadura militar, com o intuito de empreender políticas públicas no campo educacional. Ela também expõe que na década de 70, surgiram novas interpretações sobre a compreensão das relações raciais, dando ênfase ao modo estruturante das relações sociais.

Na década de 1980, a atuação das relações raciais é compreendida em três gerações atrelada as discussões e debates de políticas públicas: *a.* Início Anos 80, primeira geração, promoção da participação da população negra no debate público. Resultado do diálogo entre o Movimento Negro e o poder público (estados e municípios), tendo como respostas a criação de conselhos e órgãos de assessoria para promoção da participação da população negra, valorizando a cultura e história negra e sua contribuição para a cultura brasileira. Dentre as ações realizadas estão o tombamento da Serra da Barriga, em 1986, onde estava situado o Quilombo dos Palmares e a criação, em 1987, da Fundação Cultural Palmares; *b.* No final dos anos 1980, segunda geração, iniciou-se o combate ao racismo através da criminalização da discriminação e da injúria racial, tendo a previsão de crime descrito na Constituição de 1988, como também na criação de delegacias especializadas em crimes raciais; *c.* a terceira geração, década de 90, é marcada pelo foco central as políticas públicas e nas ações afirmativas, pois foi nesse período que a população negra, através do Movimento Negro, levou ao poder público a visibilidade da temática das desigualdades raciais como um fato a ser reconhecido e que

confere a necessidade de ações de Estado, com a finalidade de sua diminuição e superação (SANTOS, 2018; DIAS, 2014).

Nesse sentido, vê-se, na década de 1990, que as discussões de políticas no quesito racial ganharam força e voz nos debates do Poder Público, tanto que foi instituído o Programa Nacional de Direitos Humanos (PNDH), em 13 de maio de 1996, onde Governo Federal reconheceu a falta de discussões e olhares na definição de políticas públicas dirigidas para grupos específicos. Nisso, o PNDH dirigiu seus capítulos para três grupos: “população negra”, “sociedades indígenas” e “pessoas portadoras de deficiência”, sendo entendido como início das políticas de ações afirmativas voltadas ao ensino superior no Brasil (MELLO; SANTOS, 2016; SALVADOR, 2020).

II – medidas para diminuir as desigualdades sociais: sete trabalhos abordaram a definição de políticas públicas como um método/medida/ação utilizado pelo Estado, usando estratégias e alocando recursos, a fim de combater as desigualdades raciais, de gênero, de idade, de origem nacional e de compleição física na sociedade brasileira. Foram considerados dois grupos dentre essas definições, a saber: *A.* o primeiro grupo, dois trabalhos, considerou as políticas públicas numa óptica mais genérica, no sentido de abarcar as políticas públicas à concretização da igualdade material, princípio constitucional, e superação dos efeitos da discriminação racial, de gênero, de idade, de origem nacional e de compleição física (AUAD; CORDEIRO, 2018). Nesse grupo políticas públicas também foram entendidas como um conjunto de processos que envolvem o estabelecimento de uma agenda, a especificação das alternativas, a escolha e a implementação dessa opção (SILVA, 2018). Nessa primeira perspectiva, as políticas públicas entram como uma estratégia de ação da gestão pública, onde são observados os problemas e as possíveis soluções com aplicação de ações, que no caso a política pública. *B.* Este segundo grupo, cinco trabalhos, entendeu que as políticas públicas são o método racional de criação de estratégias, utilizado pelo Estado, para combater as desigualdades raciais, atuando diretamente no conflito, deslocando e alocando recursos através de atuações compensatórias que promovem social e economicamente a população negra como uma forma de reparação das desigualdades históricas sofridas por essa população etnicamente e socialmente excluída do acesso aos direitos sociais básicos como saúde,

educação, assistência social, visando a uma melhor trajetória de vida e educacional (SILVA; JACINO; SILVA, 2019; FERES JUNIOR; DAFLON, 2015; BARROS, 2019; SILVA, 2016; SANTOS; MELLO, 2016).

Nessa segunda seleção, referente à conceitualização de políticas públicas, os estudos contemplaram a definição propriamente em si, ressaltando a característica de gestão pública na sua aplicação, como também na finalidade que essas políticas tem de reparar desigualdades ou injustiças históricas provocadas pelo contexto social.

A terceira análise dentro deste tema, “Movimento Negro, Políticas Públicas, ações afirmativas de cotas raciais”, é referente à conceitualização das ações afirmativas, e, com isso, os estudos trouxeram as seguintes concepções:

I – Ação afirmativa como política pública com o intuito de tratar as desigualdades sociais: cinco artigos entenderam que as ações afirmativas são políticas públicas, caracterizadas como estratégias do Estado, para combater o racismo, a discriminação racial, a xenofobia, a intolerância, a violência sexual e a violência gênero, a fim de diminuir as desigualdades existentes no país, em especial a desigualdade racial, onde, o Movimento Negro insiste na inserção na agenda pública do debate e implementação de políticas que atendam as necessidades da população negra do país (SANTOS, 2018; FERES JUNIOR; DAFLON, 2015; AUAD; CORDEIRO, 2018; SILVA, 2016; SANTOS; DIANA, 2018).

Nessa perspectiva, os conceitos trazidos foram ligados ao conjunto das ações afirmativas na luta contra as desigualdades, em especial, as desigualdades raciais. Porém, nessa concepção, os trabalhos não trouxeram medida ou medidas concretas para a superação dessa desigualdade. Eles afirmaram que as ações afirmativas são políticas públicas que combatem as desigualdades sociais.

II – Ação afirmativa como política pública de cota racial: seis trabalhos trouxeram a concepção de ação afirmativa atrelada a políticas públicas que se destinam para pessoas pertencentes a grupos historicamente discriminados e vitimados pela exclusão socioeconômica. Com o intuito de dirimir as desigualdades raciais implementando certa diversidade e uma maior representatividade dos grupos minoritários nos mais diversos domínios da

atividade pública, aumentando, assim, a presença da população (negra) em espaços socialmente valorizados, através de processos seletivos de modo a garantir sua inserção competitiva em igualdade de oportunidades, quer dizer, utilizando o sistema de cotas (SANTOS; MELLO, 2016; DIAS, 2014; SALVADOR, 2020; SILVA; JACINO, SILVA, 2019; BARROS, 2019; SILVA, 2018).

Nesse sentido, os trabalhos convergem no entendimento da política de ação afirmativa como estritamente relacionado à implementação de cotas, ou seja, a oportunidade, através dessas políticas, de ingresso e permanência em setores da sociedade que até então uma parcela bastante expressiva da população negra não tinha acesso.

Neste segundo levantamento da literatura, percebeu-se a importância da atuação do Movimento Negro frente ao Poder Público, pedindo ações em relação a políticas públicas de ações afirmativas no quesito racial, em decorrência de todo processo histórico sofrido pela população negra na sociedade brasileira.

Nessa perspectiva, entendeu-se que a política pública de ação afirmativa é a união das demandas, decisões e ações de uma pauta política do setor público agregada a preocupação dos grupos sociais historicamente desfavorecidos, com o intuito de equilibrar a balança de rejeição e exclusão. As cotas raciais, portanto, são políticas públicas de ação afirmativa, pois são medidas do poder público para diminuir as desigualdades existentes de um grupo minoritário excluído socialmente pelo processo histórico. Com isso, a terminologia utilizada, no estudo que se propõe com esse projeto de pesquisa, de “política pública de cota racial” é perfeitamente cabível no que concerne aos conceitos trabalhados.

3.3 Implementação de políticas públicas de cotas raciais no serviço público.

A implementação é a fase que representa o empenho, os conhecimentos e os recursos dos órgãos e mecanismos estatais, atuando dentro de sua liberdade, pois há discricionariedade na legislação, para a adaptação e

execução da política pública formulada, a fim de transformar as decisões políticas em ações. Ela também pode ser compreendida como uma série de ações efetivadas por grupos ou indivíduos de natureza pública ou privada, direcionadas para a consecução de objetivos estabelecidos devido a decisões anteriores. Quer dizer, efetivar as políticas para funcionar plenamente na sociedade (ESTEVÃO; FERREIRA, 2018; RUA, 1997).

Implementar uma política pública é, nesse sentido, por em prática, executar, agir; transformar tudo aquilo que foi pensado, discutido, formulado e escrito em ação.

Nisso, para este estudo, entende-se o conceito de implementação como o momento da ação da política pública, nos quais os conhecimentos e os recursos dos órgãos estão voltados para a execução de ações com a finalidade de atingir os objetivos estabelecidos na formulação da política (ESTEVÃO; FERREIRA, 2018; RUA, 1997; LIMA; D'ASCENZI, 2019; ROCHA, 2007).

A implementação de políticas públicas começa a ser estudada a partir da década de 1970, momento em que as preocupações estavam focadas na normativa que continha um ideal democrático de funcionamento do Estado. (LOTTA, 2019)

Considerada como a primeira geração, principalmente nos Estados Unidos, a corrente dos estudos, iniciada na década de 1970, trazia a análise do processo de implementação de uma política pública de cima para baixo (*top down*), na qual encontravam vários erros de implementação e buscavam corrigi-los. Os autores desse período concluíram que as políticas falhavam sistematicamente, devido a três motivos: o primeiro relacionado à implementação não seguir estritamente o que a formulação da política pública definia; o segundo motivo relacionado à abrangência e ambiguidade dos objetivos da política; e, o terceiro por causa da quantidade de atores e valores que estavam presente na implementação. A conclusão para melhor efetividade da implementação de política pública dessa primeira geração foi que deveriam ser aumentadas a definição e a clareza dos objetivos das políticas públicas, como também aumentar o controle de quem as executa (PRESSMAN; WILDAVSKY, 1973; GUNN, 1982; SABATIER; MAZMANIAN, 1979; BARRETT, 2004 apud LOTTA, 2019).

Entre as décadas de 1970 e 1980, contrapondo a visão *top down*, é desenvolvido outro entendimento analítico sobre a implementação de políticas públicas. Nesse momento, considerado como segunda geração e denominado *bottom up*, os autores entendiam que “a implementação não é falha” (LOTTA, 2019; p. 14), pois as políticas públicas derivam de múltiplos processos que necessitam de tomada de decisão e a implementação é uma etapa desse processo que também exige decisão, pois nem todo o processo é possível previsão, controle ou normatização. Os estudiosos dessa geração entendem que a análise das políticas públicas deve ser realizada de baixo para cima, pois nessa ótica são observados os fatos que acontecem no momento de implementação, considerando assim a implementação como realmente está sendo executada (ELMORE, 1979; HJERN; PORTER, 1981; BARRETT, 2004; BARRETT; FUDGE, 1981 apud LOTTA, 2019).

A terceira geração, concebida na década de 1990, está atrelada a modelos de análise que diferem dos propostos por *top down* e *bottom up*, pois tem por preocupação os modelos sintéticos de análise da implementação, compreendendo a continuidade dos processos decisórios que envolvem as políticas públicas e seus resultados. (LOTTA, 2019)

A quarta geração, momento da atualidade, é marcada pela influência da variedade de análises e modelos sobre a implementação de políticas públicas, sobretudo a influência da Sociologia, como campo de análise de estudo. Há também as perspectivas de

governança, de instrumentos de ação pública, a relação entre atores estatais e não estatais, os novos arranjos institucionais, os processos multinível, sistemas de coordenação, capacidades estatais na implementação entre outros são algumas das temáticas que ganham espaço nessa nova agenda (LOTTA, 2019; p. 17)

Quer dizer, ganham espaços distintas análises e produções acerca da implementação de políticas públicas, a partir desses novos modelos de governança do Estado, mudando assim as perspectivas de gerenciamento e execução de implementação.

Os estudos referentes a implementação de políticas públicas no Brasil são iniciados a partir da quarta geração, no anos de 2010, com a produção de um livro que reúne vários estudos voltados a burocracia e organizações a nível de rua, e posteriormente sobre capacidades estatais, arranjos institucionais e

instrumentos (LOTTA, 2015; PIRES, 2009; LIMA, 2012; GOMIDE; PIRES, 2014; SOUZA, 2016; BICHIR; BRETTAS; CANATO, 2017 apud LOTTA 2019).

Nesse contexto de novas perspectivas sobre o gerenciamento do Estado e os desafios da complexidade que a governança pública acarreta, a criação de políticas públicas acaba sendo um desafio, sobretudo quando se pensa nas políticas públicas de cunho racial.

A criação de políticas públicas com enfoque racial no Brasil tem similaridade com as justificativas de criação e implementação nos Estados Unidos da América, uma vez que ambos os países utilizaram trabalho escravo com mão-de-obra vinda do continente africano, evidenciando uma dívida histórica com aquela população trazida à força para as Américas. Nisso, a experiência norte-americana serviu de referência para serem adotadas e implementadas políticas públicas brasileiras com enfoque racial (FERES JÚNIOR, 2006).

A implementação de políticas públicas de cotas raciais, no Brasil, é recente. O pioneirismo desse tipo de criação e implementação, já comentado anteriormente, é representado pelo caso do Estado do Rio de Janeiro no início dos anos 2000, com a publicação da Lei nº 3524, de 28 de dezembro de 2000, que concedeu uma cota de 50% das vagas em cursos de graduação, por meio do processo seletivo, para estudantes de escolas públicas, na Universidade Estadual do Rio de Janeiro (UERJ). À época, a referida legislação foi inovadora na aplicação de uma política pública de cota para aquela população menos favorecida (RIO DE JANEIRO, 2000).

Outras instituições também aderiram a uma política de cotas para ingresso de discentes nos cursos de graduação, como a Universidade Estadual da Bahia, a Universidade Estadual do Norte Fluminense – UENF e a pioneira entre as universidades federais a Universidade de Brasília (UnB) (RIO DE JANEIRO, 2001; OLIVA, 2020).

Em se tratando da análise normativa no âmbito nacional, ganha destaque a Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012, também comentada, que busca diminuir a desigualdade social com foco no sistema educacional federal, orientando o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio, reservando percentual de vagas para as cotas determinadas por Lei (BRASIL, 2012).

Na esfera federal, ultrapassando o campo educacional, o processo de implementação de cotas foi inserido no contexto do serviço público em 2014, com a publicação da Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014, que entrou em vigor na data de sua publicação e com vigência pelo prazo de dez anos. A referida Lei instituiu a reserva de 20% das vagas em concursos públicos para candidatos autodeclarados negros.

Vale ressaltar que essa política é indicada no Estatuto da Igualdade Racial em seu Art. 39, o qual determina que o poder público

promoverá ações que assegurem a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho para a população negra, inclusive mediante a implementação de medidas visando à promoção da igualdade nas contratações do setor público e o incentivo à adoção de medidas similares nas empresas e organizações privadas (BRASIL, 2010; p. 21).

A implementação dessa política traz mudanças na sociedade e também nas instituições que, em razão dela, precisam ajustar suas dinâmicas para a efetivação da política de cotas no serviço público.

Os estudos sobre o processo de implementação em políticas públicas estão inseridos em uma dinâmica que acompanha os movimentos regidos pela sociedade. Assim, criam-se oportunidades para que as instituições observem suas rotinas frente às decisões tomadas nas implementações de políticas públicas.

Nesse sentido, o recorte dado a este ponto do estudo consiste no levantamento realizado na busca na Plataforma de Teses e Dissertações da CAPES, sobre a implementação da Política Pública de Ação Afirmativa, a Lei 12.990/2014 – Lei de Cotas, que reserva aos negros 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União. Com o objetivo de identificar e analisar estudos que tratam a implementação dessa política de cota racial.

Diante disso, foram selecionados oito trabalhos (dissertações e tese), que receberam caracterização e categorização no quadro abaixo:

Quadro 1. Tese e Dissertações de implementação da política de cotas

Título	TITULAÇÃO	PROGRAMA	ANO DE PUBLICAÇÃO	INSTITUIÇÃO
--------	-----------	----------	-------------------	-------------

Sistema De Cotas Como Instrumento De Ação Afirmativa [Manuscrito] : Estudo Sobre O Ingresso De Negros No Funcionalismo Público Brasileiro	MESTRADO ACADÊMICO	Mestrado em DIREITO	2015	Pontifícia Universidade Católica de Goiás
Políticas De Ação Afirmativa Em Concursos Públicos Federais: Um Estudo Sobre A Lei Nº 12.990/2014	MESTRADO PROFISSIONAL	Mestrado Profissional em Administração Pública	2015	Fundação Getúlio Vargas Escola Brasileira de Administração Pública E De Empresas
Sub-Representação Legal: A Lei De Cotas Nos Concursos Públicos	MESTRADO ACADÊMICO	Mestrado em Direito, Estado e Constituição	2016	Centro Universitário Unieuro
EQUIDADE E MERITOCRACIA: Um Estudo De Caso Da Política De Cotas Raciais Para Afrodescendentes No Serviço Público Federal, Na Perspectiva Dos Direitos Humanos.	MESTRADO ACADÊMICO	Mestrado Em Ciências Políticas	2016	Universidade De Brasília
Ações Afirmativas, Inclusão E Visibilidade Negra: A Legitimidade De Cotas Raciais Em Processos Seletivos Para Ingresso No Ensino Superior E No Serviço Público Federal	MESTRADO ACADÊMICO	Mestrado Em DIREITO	2017	Universidade Regional Do Alto Uruguai E Das Missões – Uri
Políticas Públicas No Combate À Desigualdade Racial : Uma Análise Da Implementação Da Lei Nº 12.990/2014 Em Uma Instituição Federal De Ensino Superior	MESTRADO PROFISSIONAL	Mestrado Profissional em Gestão de Organizações e Sistemas Públicos	2017	Universidade Federal de São Carlos
Representações Das Desigualdades Sociais E Raciais Nas Políticas De Ingresso E Manutenção De Docentes Cotistas No Ifma.	MESTRADO PROFISSIONAL	Mestrado Profissional em Gestão Pública	2018	Universidade Federal do Piauí
Educação, Democracia e Inclusão Racial: Análise Da Efetividade Da Lei De Cotas Para Negros Em Concursos Docentes De Universidades Federais	DOCTORADO ACADÊMICO	Doutorado em Educação	2019	Universidade Federal Da Grande Dourados

Fonte: PIRES, 2015; MIRANDA, 2015; FERREIRA, 2016; SCHEUERMANN, 2017; PESSOA, 2016; RODRIGUES, 2017 DUARTE, 2018; e, PALMA, 2019. Elaborado pelo autor (2022)

O primeiro ponto observado foi o ano de publicação de cada trabalho, com isso, percebeu-se que nos anos de 2015, 2016 e 2017 a quantidade de publicações foi a mesma, sendo apresentados dois trabalhos em cada ano, correspondendo, assim, a 75% dos estudos publicados. Já em 2018 e 2019, conforme o levantamento realizado, houve apenas uma publicação em cada ano sobre a temática investigada, correspondendo a 25% do total da amostra.

Em relação aos programas de pós-graduação aos quais os trabalhos são vinculados, tem-se que os programas de mestrados profissionais representaram 37,5% (3 trabalhos) dos estudos, os de mestrados acadêmicos foram representados pelo percentual de 50% (4 trabalhos) dos trabalhos e o programa de doutorado, também acadêmico, apresentou 12,5% (1 trabalho) do levantamento realizado. Os programas de mestrados profissionais estão ligados às áreas de Administração Pública, Gestão Pública e Gestão de Organizações e Sistemas Públicos, vinculados às Instituições: Fundação Getúlio Vargas, Universidade Federal do Piauí e Universidade Federal de São Carlos, respectivamente. Os programas de mestrado acadêmico estão ligados às áreas do Direito - vinculados à Pontifícia Universidade Católica de Goiás, à Universidade de Brasília e à Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões - e da Ciência Política - vinculado ao Centro Universitário Unieuro. O programa de doutorado, acadêmico, é da área de Educação e está vinculado à Universidade Federal da Grande Dourados.

Visto isso, percebeu-se que todos os trabalhos de dissertação produzidos em programas de mestrado profissional estão relacionados à temática deste estudo, qual seja a implementação de política pública de cota racial no serviço público federal.

A partir da análise dos estudos selecionados e do tratamento dos dados, emergiu a possibilidade de extrair duas construções de análises temáticas. A primeira relacionada com a teoria e a prática da implementação da política pública, nas quais foram atribuídas as modalidades de reflexão e ação da implementação da política. A modalidade reflexão voltada aos trabalhos que trataram a implementação da política pública através do debate teórico e a modalidade ação voltada ao exemplo prático na construção da implementação; e, a segunda relacionada aos temas encontrados a partir das afinidades dos conceitos de implementação encontrados nos estudos (distribuídos em três

eixos temáticos: Implementação de política pública como execução de decisão política; Implementação de política pública como instrumento de transformação social; e, Implementação de política pública como compensação histórica). Vale salientar que as análises se completam, pois a observação das perspectivas de teoria e prática da política pública de conta estão alicerçadas nos conceitos de implementação dessa política.

O Quadro seguinte foi constituído a partir da análise e reflexão sobre a teoria e prática identificadas nos estudos selecionados e tem como objetivo mostrar as modalidades de ação e reflexão, considerando os objetivos propostos desses trabalhos, a respeito da temática central deste estudo, a implementação da política pública de cota racial (Lei nº 12.990/2014), com ênfase em sua trajetória e nos processos envolvidos em sua justificativa para implementação.

Quadro 2. Distribuição dos estudos, segundo título, ano, modalidade, área de atuação e objetivos dos estudos selecionados

Modalidade: Reflexão - Implementação da Política Pública de Ação Afirmativa - Cota Racial: o debate para diminuir as desigualdades			
Modalidade: Ação - Implementação de Políticas Públicas: Fragilidades e Proposições de Melhorias			
Título	Ano	Modalidade	Objetivos
Sistema de cotas como instrumento de ação afirmativa: estudo sobre o ingresso de negros no funcionalismo público brasileiro	2015	Reflexão	<i>Elucidar as políticas públicas de caráter afirmativo que utilizam o caráter étnico para garantir o acesso de negros na fruição de direitos fundamentais</i>
Políticas de ação afirmativa em concursos públicos federais: um estudo sobre a Lei nº 12.990/2014	2015	Reflexão	<i>Avaliar os desdobramentos do sistema de cotas implementado pela Lei 12.990/2014, que utiliza exclusivamente critério de natureza racial e verificar se tal mecanismo é capaz de tornar menos excludente o acesso ao serviço público federal, de forma a contribuir para o debate a respeito das ações afirmativas.</i>
EQUIDADE E MERITOCRACIA: um estudo de caso da política de cotas raciais para afrodescendentes no serviço público federal, na perspectiva dos direitos humanos.	2016	Ação	<i>Investigar o sistema de cotas raciais para afrodescendentes no serviço público federal frente a concepção de meritocracia, à luz da equidade.</i>
Sub-representação legal: a Lei de Cotas nos concursos públicos	2016	Reflexão	<i>Contribuir para a discussão sobre as políticas de ação afirmativa de recorte racial, no Brasil, como as cotas raciais em concursos públicos.</i>
Ações Afirmativas, Inclusão e Visibilidade Negra: A Legitimidade de Cotas Raciais em Processos Seletivos para Ingresso no Ensino Superior e no Serviço Público Federal	2017	Reflexão	<i>Compreender as justificativas e os argumentos que sustentam a implementação das ações afirmativas de recorte racial no ordenamento jurídico brasileiro, especialmente quanto às Leis nº 12.711/2012 e 12.990/14</i>

Políticas Públicas no Combate à Desigualdade Racial : Uma Análise da Implementação da Lei Nº 12.990/2014 em uma Instituição Federal de Ensino Superior	2017	Ação	<i>Analisar a implementação dessa política pública em uma Instituição Federal de Ensino Superior (IFES), localizada no Estado de São Paulo, identificando as fragilidades e propondo melhorias nessa etapa do processo.</i>
Representações das Desigualdades Sociais e Raciais nas Políticas de Ingresso e Manutenção de Docentes Cotistas no IFMA.	2018	Ação	<i>Investigar os instrumentos de representações das desigualdades sociais e raciais na política de ingresso e manutenção dos docentes do Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia do Maranhão – IFMA.</i>
Educação, Democracia e Inclusão Racial: Análise da Efetividade da Lei de Cotas para Negros em Concursos Docentes de Universidades Federais	2019	Ação	<i>Analisar especificamente as cotas para negros em concursos públicos para os cargos de docentes nas universidades federais brasileiras; avaliar e decompor a Lei de Cotas para sondar a situação de insuficiência de regulamentação; Identificar os principais fatores que limitam sua efetividade em concursos públicos federais para docentes de universidades federais; Dimensionar a ocupação de vagas por cotas quanto aos mecanismos de oferta, seleção, provimento nos cargos públicos para docentes.</i>

Fonte: SOARES JUNIOR; CATÃO; 2022 (adaptado pelo autor).

Na configuração posta pelo quadro, percebeu-se que a temática da política pública evidenciou, no que concerne à modalidade reflexão, quatro trabalhos (PIRES, 2015; MIRANDA, 2015; FERREIRA, 2016; SCHEUERMANN, 2017) que levantaram a discussão sobre a gênese e as justificativas da implementação da Lei de Cotas.

Um dos pontos levantados sobre a reflexão da implementação esteve relacionado à objetividade dos concursos públicos, no qual, pode-se refletir, a partir de Miranda (2015), que eles constituem um método de seleção isonômico, transparente e que privilegiam a meritocracia, a sua utilização é a porta de acesso ao serviço público. No reflexo do quadro de servidores públicos, os concursos acabam ressaltando as disparidades existentes na sociedade e consolidando, nessa ótica, as desigualdades (MIRANDA, 2015).

O concurso público é o instrumento que filtra os candidatos ao ingresso no serviço público. Todavia, há percalços que atrapalham a igualdade de oportunidades entre brancos e negros e para equilibrar e buscar um nivelamento de oportunidades em relação ao caráter racial, Ferreira (2016) compreende que

As ações afirmativas como política pública, portanto, ao se relacionar diretamente com o critério de equidade, possibilita redimensionar a atuação do Estado para que este não reproduza, simplesmente, o padrão de distribuição de poder e confinamento de determinados grupos em situações subalternas, possibilitando uma nova estrutura de funcionamento (FERREIRA, 2016; p. 34)

Quer dizer, a Lei nº 12.990/2014 surge como ação afirmativa, a fim de combater a desigualdade social em relação ao contexto racial, assim como legitimar a presença dos beneficiários da política pública de cotas raciais no serviço público, sem desprezar a importância e necessidade da etapa concurso público. O concurso público com vagas reservadas para negros é uma das etapas para a implementação dessa política, pois ele é caracterizado como um instrumento de meritocracia entre aqueles que vão concorrer às vagas reservadas.

As discussões dos trabalhos selecionados estão voltadas aos aspectos teóricos que tomaram por base a política pública, relacionadas ao elemento de concretização da igualdade material frente à reserva de vagas para negros em concursos públicos e enfatizando a implementação da política de cotas necessária em comparação aos abismos de desigualdades sociais existentes no país. Nesse sentido, observou-se que a implementação dessa política é iniciada por meio do concurso público (SCHEUERMANN, 2017).

Percebeu-se, no quadro acima, que ao verificar a política pública no que se refere a sua adequação teórica de elucidar, avaliar, contribuir e compreender o contexto teórico da implementação, os trabalhos proporcionaram estímulo de reflexões e possibilidades de discussões no sentido do aprimoramento da política de cota racial no serviço público federal.

Nesse sentido, vê-se em Pires (2015) que

as cotas raciais não violam os princípios constitucionais, mas inaugura uma nova exegese do direito de igualdade, que constitui um dos pilares das normas supraleais, reconhecendo sua nova faceta: a obrigação de tratamentos que considerem as diferenças naturais e sociais. (PIRES, 2015; p.89)

Corroborando, nessa perspectiva, de que as políticas públicas de caráter afirmativo que utilizam o caráter étnico para garantir o acesso de negros aos direitos fundamentais que estão de acordo com a Constituição de 1988 (BRASIL, 1988) e que a sociedade precisa compreender e considerar os novos contextos de busca pela igualdade.

Ao destacar a modalidade ação, percebeu-se, em quatro dissertações (PESSOA, 2016; RODRIGUES, 2017 DUARTE, 2018; e, PALMA, 2019), a abordagem da implementação da política pública de ação afirmativa

relacionada à cota racial (Lei 12.990/2014) na sua prática dentro das Instituições.

Os estudos evidenciaram que as Instituições possuem certa discricionariedade sobre a implementação dessa política pública. Utilizando como orientação a Lei 12.990/2014 e suas normas complementares, a fim de realizar os procedimentos necessários para a implementação, efetivação e cumprimento da política.

Dando destaque a modalidade de ação, foi elaborado um quadro expondo a forma que as Instituições realizaram a implementação e as fragilidades encontradas nesse momento, a seguir:

Quadro 3. Forma de Implementação e Fragilidades da Implementação evidenciadas nos trabalhos

Título	Formas de Implementação	Fragilidade na Implementação
EQUIDADE E MERITOCRACIA: um estudo de caso da política de cotas raciais para afrodescendentes no serviço público federal, na perspectiva dos direitos humanos.	1. A implementação da política de cota racial ocorre através do concurso público à luz da teoria da representação social.	1. A política pública não observa os critérios sócio-econômicos dos candidatos autodeclarados negros.
Políticas Públicas no Combate à Desigualdade Racial : Uma Análise Da Implementação Da Lei Nº 12.990/2014 Em Uma Instituição Federal De Ensino Superior	1. Preenchimento da autodeclaração de negro no ato da inscrição do concurso público; 2. Utilização da discricionariedade da Instituição para verificação dos autodeclarados a partir da avaliação física dos candidatos através de uma equipe multidisciplinar.	1. Falta de orientação específica na referida política no modelo para sua implementação; 2. Necessidade de compor uma comissão específica para a aferição da veracidade da autodeclaração apresentada pelos candidatos.
Representações Das Desigualdades Sociais E Raciais Nas Políticas De Ingresso E Manutenção De Docentes Cotistas No IFMA.	1. Acesso através do concurso público, para se cumprir o propósito da política pública, com o intuito que o servidor permaneça na instituição e possa desenvolver o seu trabalho sem ser discriminado.	1. Falta de desenvolvimento de mecanismos que proporcionem a conscientização sobre a manutenção dos cotistas na Instituição; 2. Necessidade de elaboração e execução de planejamento da implementação a ser desenvolvido à luz de uma gestão participativa e democrática, contemplando todos os elementos da instituição: corpo docente, discente, técnicos administrativos, terceirizados e a comunidade do entorno.

Educação, Democracia E Inclusão Racial: Análise Da Efetividade Da Lei De Cotas Para Negros Em Concursos Docentes De Universidades Federais	1. Acesso através do concurso público; 2. Criação da Comissão de Heteroidentificação com a finalidade de aferição da veracidade da informação prestada pelos candidatos negros que se autodeclarem pretos e pardos; 3. Aferição da autoidentificação na heteroidentificação.	1. O fracionamento dos editais de concurso público inviabiliza e fragiliza o sistema de cotas raciais nos concursos públicos.
--	--	---

Fonte: PESSOA, 2016; RODRIGUES, 2017; DUARTE, 2018; e, PALMA, 2019. Elaborado pelo autor (2022)

As nuances de investigação e análise dos estudos proporcionaram uma ponderação sobre a implementação da política pública, pois foram encontrados nos estudos posicionamentos ressaltando a sua fragilidade e a falta de orientações mais explícitas capazes de convergir para a melhor implementação dessa Lei.

Nesse sentido, Rodrigues (2017) ressalta que “a implementação da Lei nº 12.990/2014 deixa clara a fragilidade brasileira em dar vida às ações governamentais, especialmente quando envolve a comunicação, mais precisamente a falta dela” (RODRIGUES, 2017; p. 53). Nisso, vê-se como é crucial a necessidade de um entendimento único para que a política pública seja praticada de forma homogenia por todas as Instituições do Poder Executivo Federal.

O estudo de Pessoa (2016) reforça essa idéia no sentido de que o

poder público precisa conjugar o critério racial e social na ação afirmativa em questão, dando sustentação equânime para a política nas duas teorias: teoria da justiça e teoria da representação social. A ausência desta conjugação de critérios prejudica a aceitação e expansão da política em outros setores, como o privado. A sociedade, inclusive, vai criando resistência à política de cotas, trazendo questionamentos ao invés de alertar e combater os efeitos da discriminação racial (PESSOA, 2016; p. 162)

Quer dizer, o poder público precisa orientar a maneira de como implementar a política de cotas no serviço público para alcançar os objetivos primários que a política pública foi criada.

Os estudos analisados apresentaram a importância da política pública de cota racial no contexto das seleções/concursos públicos vinculados às instituições do Poder Executivo Federal (Lei nº 12.990/2014), de modo

holístico, na importância da implementação dessa política na sociedade, exercendo um “constante acompanhamento das políticas públicas no que diz respeito ao cumprimento do aspecto legal e a determinação de critérios assertivos, padronizados e transparentes que viabilizem o que a política propõe” (DUARTE, 2018; p. 103), enfrentando constantemente os abismos das diferenças sociais existentes em relação a questões raciais a fim de uma diminuição significativa dessas lacunas de desigualdade.

Nesse sentido, de orientação de cumprimento da política pública no que está atrelada a ação da implementação, Palma (2019) percebeu que os editais que ofereciam vagas para o cargo de docente nas universidades federais estavam muito aquém do fixado pela lei. Nisso, a autora afirmou que os concursos para docentes não estavam inserindo o negro no magistério público federal.

A falta de clareza com relação ao texto descrito nos editais, bem como as lacunas com relação ao procedimento adotado pelas universidades, principalmente, com relação aos critérios adotados para as vagas reservadas para cotistas negros/as. Os editais de concursos para docentes, muitas vezes, não especificam os critérios adotados e acabam atuando de forma discricionária, visto que não existe ainda um procedimento federal fixado na lei sobre as regras gerais a serem adotadas nos concursos públicos no Brasil. Há apenas a previsão constitucional disposta no artigo 37, inciso II, da CF/88 sobre a obrigatoriedade de realizar concurso de provas e títulos para os cargos de docentes nas universidades públicas. Assim, a falta de clareza em alguns momentos e, até mesmo, a ausência do procedimento a ser adotado pelas universidades ao realizarem os concursos para docente restringem a participação do candidato cotista, visto que tem como consequência elementos limitadores da não efetividade da Lei nº 12.990/2014 (PALMA, 2019; p. 233).

Ela confrontou a orientação dada pela política pública com a realidade de sua implementação e observou que a ação/discricionariedade das instituições estão, de certa forma, afastando o objetivo da Lei de cotas no serviço público que é diminuir os abismos de desigualdade existente na sociedade brasileira. Precisando, assim, de inserções mais objetivas para a implementação da política pública. Diferentemente do que ocorre com os concursos para preenchimento de vagas nos cargos de técnico-administrativos (PALMA, 2019; RODRIGUES, 2017).

Além do ingresso no serviço público através da cota racial, Duarte (2018) chamou a atenção para a manutenção desse cotista na instituição, por perceber a ausência de mecanismos que proporcionem a permanência desse

servidor na organização. Então a ação aplicada na implementação da política deve ir a mais do que somente incluir o candidato autodeclarado negro no serviço público, mas também, dentro de uma gestão participativa e democrática elaborar e desenvolver um planejamento que promova a consciência da importância daquele cotista, contemplando todos os elementos da instituição: professores, alunos, pessoal técnico-administrativo, pessoal terceirizados e a comunidade (DUARTE, 2018).

Os textos trouxeram perspectivas variadas sobre o conceito de implementação da política pública relativa a cotas raciais no ingresso no serviço público federal. Percebido isso, após a análise dos dados, emergiram três eixos temáticos sobre essas definições, a saber: Implementação de política pública como ferramenta de gestão; Implementação de política pública como instrumento de transformação e evolução social; e, Implementação de política pública como compensação histórica.

Quadro 4. Definição dos eixos temáticos a partir das definições de Implementação

Eixo temático	Título	IMPLEMENTAÇÃO
Implementação de política pública como ferramenta de gestão	Políticas públicas no combate à desigualdade racial : uma análise da implementação da lei nº 12.990/2014 em uma instituição federal de ensino superior	A implementação pode ser compreendida como o conjunto de ações realizadas por grupos ou indivíduos de natureza pública ou privada, as quais são direcionadas para a consecução de objetivos estabelecidos mediante decisões anteriores quanto a políticas.
Implementação de política pública como instrumento de transformação e evolução social	EQUIDADE E MERITOCRACIA: um estudo de caso da política de cotas raciais para afrodescendentes no serviço público federal, na perspectiva dos direitos humanos.	É um mecanismo ímpar na evolução da sociedade. As ações afirmativas são importantes e necessárias, necessitam sempre de um apoio da sociedade [...], principalmente quando o objetivo é eliminar o racismo.
	Educação, Democracia E Inclusão Racial: Análise Da Docentes De Universidades Federais efetividade Da Lei De Cotas Para Negros Em Concursos	Implementação de ações afirmativas como um instrumento veloz de transformação, que incide principalmente sobre o domínio da mobilidade socioeconômica
Implementação de política pública como compensação histórica	Sistema de cotas como instrumento de ação afirmativa [manuscrito]: estudo sobre o ingresso de negros no funcionalismo público brasileiro	O texto propõem argumentos que defendem a questão constitucional e moral do uso da ação afirmativa em relação ao contexto racial com as seguintes diretrizes: 1. corrigir as falhas dos testes padronizados e convencionais ainda existentes para aferir a aptidão escolar ou profissional, pois as notas obtidas pelos avaliados durante a submissão de testes padronizados não leva em conta aspectos peculiares, como os antecedentes familiares, sociais, culturais e educacionais; 2. compensar de danos do passado, quanto ao argumento compensatório, a discriminação compensatória surge para beneficiar quem a recebe e procura distribuí-la de forma a compensar injustiças passadas e suas consequências presentes; 3. utilizar o critério diversidade, que se justifica em prol do bem comum.
	Políticas de ação afirmativa em concursos públicos federais: um estudo sobre a lei nº 12.990/2014	A implementação da política pública de cotas raciais em concursos públicos do executivo federal tem como o princípio a igualdade e a meritocracia e a tentativa de superar as desigualdades étnicas existentes no Brasil.
	Ações Afirmativas, Inclusão E Visibilidade Negra: A Legitimidade De Cotas Raciais Em Processos Seletivos Para Ingresso No Ensino Superior E No Serviço Público Federal	A implementação das ações afirmativas determinou que programas governamentais fossem implantados para que as minorias sociais passassem a ter, necessariamente, percentuais de oportunidades, de empregos, de cargos, de espaços sociais, políticos, econômicos, enfim, nas entidades públicas e privadas. A diversidade, o caráter compensatório e o distributivo são alguns dos argumentos utilizados para fundamentar a implementação de ações afirmativas no Brasil.
	Representações Das Desigualdades Sociais E Raciais Nas Políticas De Ingresso E Manutenção De Docentes Cotistas No IFMA.	A implementação da política pública de cota racial pode assegurar a inclusão da população negra no mercado de trabalho, amenizando, assim, as desigualdades existentes na nossa sociedade.
	Sub-representação legal: a Lei de Cotas nos Concursos públicos	Medida compensatória aplicada pelo Poder Público visando a implementação do princípio constitucional de isonomia a pessoas ou grupos vítimas de discriminação comprovada.

Fonte: PIRES, 2015; MIRANDA, 2015; FERREIRA, 2016; SCHEUERMANN, 2017; PESSOA, 2016; RODRIGUES, 2017 DUARTE, 2018; e, PALMA, 2019. Elaborado pelo autor (2022)

3.3.1 A Implementação de política pública como ferramenta de gestão

A implementação de política pública é a fase que representa o empenho, os conhecimentos e os recursos dos órgãos e mecanismos estatais, atuando dentro de sua liberdade, pois há discricionariedade na legislação, para a adaptação e execução da política pública formulada, a fim de transformar as decisões políticas em ações. Ela também pode ser compreendida como uma série de ações efetivadas por grupos ou indivíduos de natureza pública ou privada, direcionadas para a consecução de objetivos estabelecidos devido a decisões anteriores. Quer dizer, efetivar as políticas para funcionar plenamente na sociedade (ESTEVÃO; FERREIRA, 2018; RUA, 1997).

É na implementação onde são postos os conhecimentos e ações para efetivar a política pública até então determinada na normativa. É nessa transformação de teoria em prática que as instituições aprendem e as políticas evoluem, podendo assim contribuir para um relevante processo de aprendizado que essa ação envolve no ambiente organizacional (ROCHA, 2007).

Lima e D'ascenzi (2019) entendem a implementação como a ação de executar alguma coisa que, no caso, é uma política pública, produto da atividade política, elaborada por aqueles que têm legitimidade para poder decidir sobre as alocações dos recursos sociais (LIMA; D'ASCENZI, 2019).

A decisão de uma política pública é o resultado de um amontoado de intenções convergidas para a solução de um problema, expressos em determinados instrumentos legais como: portarias, decretos, resoluções, etc. Esses instrumentos não garantem que a decisão seja transformada em ação e que as demandas que deram origem à política sejam de fato atendidas. Com isso, entende-se que não há obrigatoriedade entre o fato de uma decisão ter sido tomada e a sua implementação. Como também, não há relação direta entre o conteúdo da decisão (determinado nos instrumentos legais) com o resultado da implementação (RUA, 1997).

Visto essas motivações e a análise dos 8 trabalhos selecionados a respeito da implementação da política pública de cotas raciais no serviço público, observou-se que um trabalho utilizou a perspectiva de implementação de política pública de maneira mais abrangente, considerando às ações tomadas para implementação num nível gerencial, que após a definição das diretrizes de uma política, que incluem tanto o seu gerenciamento, sua

administração como também os seus possíveis impactos na sociedade (RODRIGUES, 2017), são lançadas e efetivamente executadas para a concretização da política pública.

a implementação pode ser compreendida como o conjunto de ações realizadas por grupos ou indivíduos de natureza pública ou privada, as quais são direcionadas para a consecução de objetivos estabelecidos mediante decisões anteriores quanto a políticas (RODRIGUES, p. 52; 2017).

Nesse sentido, para a justificativa deste eixo temático, a ideia trazida de implementação de política pública se trata das ações realizadas (ou que serão realizadas), com o intuito de fazer a política pública acontecer, quer dizer, tirar ela do papel (do instrumento legal que a originou) e aplicar na sociedade.

Rodrigues (2017), observando a perspectiva de Secchi, entende que a implementação de uma política pública é a transferência de regras, rotinas e processos sociais para ações, sendo considerada não apenas como uma questão técnica “mas sim como um conjunto de elementos políticos que, devido a sua complexidade, pode não ser concretizado da maneira como foi planejado” (RODRIGUES, p. 52; 2017).

Tendo como base essa compreensão, pode-se afirmar que a implementação de políticas públicas, como ação, acabam atuando nas dinâmicas sociais, promovendo mudanças e novas perspectivas sobre a política pública e a sociedade.

3.3.2 Implementação de política pública como instrumento de transformação e evolução social

As políticas públicas são diretrizes formuladas para enfrentar um problema público. Elas são ferramentas que envolvem mais do que uma decisão, exigindo ações estrategicamente selecionadas para implementar as decisões tomadas. As políticas públicas possuem dois elementos fundamentais: intencionalidade pública e resposta a um problema público (ESTEVÃO; FERREIRA, 2018; SECCHI, 2014; RUA, 1997) e as suas implementações refletem diretamente na sociedade.

A partir dessa contextualização de interferência direta da implementação da política pública na sociedade, este eixo temático, contemplado por dois trabalhos (PESSOA, 2016; PALMA, 2019) traz a implementação da política

pública de cotas raciais no serviço público como instrumento de evolução (PESSOA, 2016) e transformação (PALMA, 2019) social.

Pessoa (2016) compreende que a “ação afirmativa é um mecanismo ímpar na evolução da sociedade” (PESSOA, p. 57; 2016), pois a implementação da política de cotas no serviço público tem a responsabilidade de “verificar os meios de sua implementação para não fazer com que essa política pública aumente a distância entre brancos e negros” (PESSOA, p. 57; 2016). Quer dizer, além da política pública buscar igualdade no quesito racial no ambiente do serviço público, ela também precisa ser responsável na disseminação do processo educacional de combate ao racismo, pois acaba sendo um instrumento que busca o equilíbrio na tentativa de amenizar as desigualdades sociais no contexto racial, como também na tentativa de promover a evolução dessa sociedade.

O autor ainda afirma que o “Estado, tendo ciência da desigualdade entre as raças, abandonou uma posição passiva e de mero expectador e passou a atuar de maneira positiva e incisiva, buscando a igualdade substancial almejada pelos grupos desfavorecidos.” (PESSOA, p. 57; 2016)

Palma (2019) já lança a responsabilidade ao Estado pela atuação e reprodução do racismo, e dessa forma, ele tem por obrigação combatê-lo, devendo “implementar políticas públicas específicas e monitorar as existentes para verificar se realmente estão sendo efetivadas” (PALMA, p. 67; 2019)

Nesse sentido, o Estado entra como articulador e provedor de medidas para combater as desigualdades, inclusive combater de frente o racismo, promovendo políticas públicas de ações afirmativas e, conseqüentemente, suas implementações, impactando nos contextos sociais.

Para Pessoa (2016), as “cotas sociais, por si só, não combateriam o racismo” (PESSOA, p. 58; 2016), pois as políticas públicas de cotas encontram resistência em uma parcela da sociedade que muitas vezes não entendem a necessidade da política pública. Com isso, para aceitação e evolução social, Pessoa (2016) defende a ideia que as políticas precisariam de mais representatividade da população afrodescendente juntamente com condições socioeconômicas desfavoráveis, a fim de melhor efetivação da política.

Essa resistência social também é apontada em Palma (2019), principalmente relativa ao setor público onde existem dificuldades

implementação das políticas como também na avaliação das mesmas, pois “há uma grande resistência do setor público em incorporar a temática, o que permite a persistência e a promoção da não participação social dos negros nestes cenários” (PALMA, p. 67; 2019).

Nessa perspectiva, percebe-se que o Estado é agente articulador da política pública como também responsável pela sua implementação e seus desdobramentos diretos no processo de evolução e transformação social.

Os textos destacados, neste eixo temático, evidenciaram a importância da atuação do Estado nos momentos de implementação da política pública cotas raciais no serviço público, assim como a resistência social de sua aceitação respeito dela. Com isso, percebe-se que a política pública além de favorecer uma parcela da população desfavorecida, ela acaba impulsionando discussões e perspectivas diferenciadas no pensamento social que proporcionam mudança na maneira da sociedade receber a política pública.

A implementação dessa política pública acaba provocando na sociedade o conhecimento/debate de medidas, ainda que provisórias e imediatistas, como importantes e necessárias, principalmente quando o intuito é eliminar o racismo entranhado na sociedade devido ao processo histórico (ALMEIDA, 2018).

3.3.3 Implementação de política pública como compensação histórica

Gilberto Freyre, na década de 1930, lançou a ideia da harmonia entre as três raças que compõem a sociedade brasileira e incumbiu a escravidão como justificativa de desigualdades entre brancos e negros (FREYRE, 1933). Como mencionado anteriormente, Santos (1984) explana o contexto de inexistência de racismo no Brasil, quando as violências acometidas às populações negras, não são divulgadas nos livros de história, pois, segundo ele é característica dos povos colonizados de não admitir a violência entre as raças e assim alimentar um imaginário de paz e sem a configuração de racismo (SANTOS, 1984). Nesse contexto, o processo histórico do enraizamento do racismo na sociedade brasileira e a sua reprodução através de uma aprendizagem replicada no grupo social são sustentados através da replicação de negação e exclusão do sujeito negro na sociedade brasileira.

Neste contexto, o racismo tem sua justificativa na escravidão, ocorrida no Brasil desde o século XVI até o século XIX, com a promulgação da Lei Áurea (BRASIL, 1888) extinguindo a escravidão no Brasil. Valores da época colonial referente ao negro, auge da escravidão, não foram esquecidos ou eliminados da sociedade brasileira, pois refletem, até os dias de hoje, diretamente na estrutura social, tal como a ideia do “racismo como organizador estrutural da sociedade” (SANTOS; PEDRO, 2020, p. 8), onde ele está tão institucionalizado que não se percebe a naturalização e a reprodução das desigualdades raciais (ANUNCIAÇÃO, 2020). Nesse excerto, pode-se observar a concepção do racismo como parte intrínseca da sociedade, devido a um processo histórico entranhado nas instituições, e tendo como impacto direto nas relações sociais, definindo os sujeitos e produzindo exclusões.

Dessa forma, entender-se negro, no Brasil, é carregar consigo todo o ônus que a sociedade escravocrata lançou sobre esse ser humano e suas reproduções e reconfigurações adaptadas na sociedade, no decorrer do tempo histórico. É sentir que todo dia é uma de luta para manter-se vivo. Não somente fisicamente falando, mas sim, vivo como sujeito e participante ativo nas relações sociais.

A criação de políticas públicas com enfoque racial no Brasil tem similaridade com a justificativa de implementação dessas políticas nos Estados Unidos da América, onde ambos países utilizaram trabalho escravo com mão-de-obra vinda do continente africano, evidenciando uma dívida histórica com aquela população trazida a força para as Américas. Nisso, a experiência norte-americana serviu de referência para serem adotadas e implementadas políticas públicas brasileiras com enfoque racial (FERES JÚNIOR, 2006).

Tendo como percepção do fenômeno, a partir de um recorte temporal dentro de uma sociedade, e visto a análise dos oito trabalhos selecionados, observou-se que cinco utilizaram a perspectiva da implementação da política pública de cotas raciais no serviço público como compensação histórica devido ao processo de escravidão que a população negra sofreu nos primeiros séculos da formação do Brasil (PIRES, 2015; MIRANDA, 2015; FERREIRA, 2016; SCHEUERMANN, 2017; DUARTE, 2018). Vale salientar que essa perspectiva remonta uma conexão entre história, sociedade, cultura e indivíduo.

Os textos selecionados convergem no entendimento que a implementação da política pública de cotas raciais no serviço público federal tem sua justificativa na compensação das desigualdades que a população negra sofreu durante o contexto histórico de escravidão no Brasil. No caso, as políticas públicas/ações afirmativas “têm por objetivo compensar grupos sociais que se encontram em posição desfavorável, usualmente em razão de um passado de discriminação, concedendo-lhes o acesso a direitos fundamentais” (MIRANDA, 2015; p. 29)

Nisso, observa-se que é preciso um tratamento desigual que produza, no futuro, “a igualdade entre os membros da nossa sociedade por meio de política que tende a compensar os fatores de desigualdade sem o propósito de alimentar a ideia de superioridade econômica ou social” (PIRES, p. 90; 2015). Quer dizer, um tratamento de favorecimento a um determinado grupo que tem em sua história de vida um contexto de desigualdade e exclusão, a fim de amenizar as distâncias que a História acarretou na vida desse grupo.

Nesse sentido, Ferreira (2016) terce uma orientação de legislações que justificam a posição da compensação histórica em relação à população negra e a busca da igualdade material da implementação da política pública:

Não constitui discriminação ou privilégio a aplicação, pelo Poder Público, de medidas compensatórias, visando a implementação do princípio constitucional de isonomia a pessoas ou grupos vítimas de discriminação comprovada.

§ 4º Entendem-se como medidas compensatórias aquelas voltadas a dar preferência a determinados cidadãos ou grupos de cidadãos, para garantir sua participação igualitária no acesso ao mercado de trabalho, à educação, à saúde e aos demais direitos sociais. Estatuto da Igualdade Racial (FERREIRA, p. 77; 2016)

Quer dizer, a justificativa do processo de compensação explicitado em um instrumento legal que orienta as políticas públicas em realizar as ações afirmativas em prol de grupos menos favorecidos que sofreram com a desigualdade em toda sua vida.

Scheuermann (2017) levanta uma discussão sobre igualdade que ela “não deve ser compreendida como simples igualdade formal; a igualdade requer políticas públicas compensatórias (igualdade material) em face da desigualdade que atinge os negros no Brasil.” (SCHEUERMANN, p. 133; 2017) Isso significa que o Estado precisa articular, pensar, discutir, publicar, implementar e avaliar políticas públicas a fim de implementar políticas públicas

que compensem o processo de desigualdade que a população negra sofreu no contexto histórico da sociedade brasileira.

Duarte (2018) entende que

a política de cotas como medida compensatória que visa reparar condições resultantes da negação do ser humano negro devido a um passado histórico de discriminações e violências cumpre a sua finalidade precípua de contribuir para um estado democrático de direito, que deve, sobretudo, assegurar a diversidade e a pluralidade social (DUARTE, p. 104; 2018)

Isso implica dizer que a política pública de cotas raciais no serviço público federal foi uma maneira que o Estado brasileiro articulou para compensar a população negra pelo seu sofrimento em decorrência do processo de escravidão.

Entende-se, dessa maneira, neste eixo temático, a importância da política pública como compensação do contexto histórico de desigualdade, sofrimento e exclusão que o negro sofreu na construção da história do Brasil e com isso a necessidade dessa política pública com o intuito de diversificar o setor público em relação a cor da pele dos servidores, como também diminuir o abiso da desigualdade social em relação ao contexto racial.

Considerando a análise dos estudos selecionados, pode-se afirmar que, no Brasil, as políticas públicas de ação afirmativa (quesito racial) encontraram um caminho no compromisso do poder público em relação à elaboração de políticas voltadas à diminuição das desigualdades raciais que se encontram, segundo Almeida (2018), em uma estrutura de naturalização, pois estão enraizadas nas bases sociais.

Em atenção à política pública denominada Lei de Cotas no serviço público federal, a Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014, que reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União, objeto central deste estudo, os estudos selecionados relataram a configuração da implementação da política pública de cotas raciais no serviço público federal.

4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

4.1 Caracterização do Estudo

O presente estudo foi desenvolvido na perspectiva de pesquisa com abordagem qualitativa de cunho interpretativo, pois, fundamenta-se em descrever situações, eventos, pessoas, interações e comportamentos observados, possibilitando, assim, o alcance da compreensão ampla da realidade analisada (PATTON, 2002).

A pesquisa qualitativa de base sócio-histórica pauta-se numa visão sistêmica do objeto analisado,

É capaz de assinalar as causas e as conseqüências dos problemas, suas contradições, suas relações, suas qualidades, suas dimensões quantitativas, se existem, e realizar através da ação um processo de transformação da realidade que interessa (TRIVIÑOS, 1987, p.125).

Em outras palavras, essa base teórica de pesquisa traz como objetivo, além de compreensão e explicação do objeto de estudo, a possibilidade de transformação da realidade pesquisada.

No que concerne a interpretação na pesquisa qualitativa, ela deve ocorrer criteriosamente com base nos conhecimentos disponíveis, a luz de teorias científicas (GIL, 2008), pois, por abranger múltiplas possibilidades de interpretação, deve ser escolhida a teoria que justifique a leitura dos dados coletados naquela maneira de interpretar.

Nisso, o pesquisador precisa ter como obrigação, devido à flexibilidade da ação investigativa, determinar o enfoque teórico-metodológico no qual estará apoiado em todo o processo da pesquisa, assim como, as estratégias metodológicas, para a compreensão científica do fenômeno e dos sujeitos observados e suas relações com a sociedade (TRIVIÑOS, 1987).

A pesquisa teve por referência a construção sócio-histórica do fenômeno trabalhado, a abordagem disponibiliza concepções e ferramentas para trabalhar o ser humano, rico em possibilidades de leituras, a partir das relações existentes entre indivíduo e cultura/sociedade, como uma unidade historicamente construída, multiplicando, assim, as significações e constituições desse indivíduo como sujeito na configuração do contexto e vice-versa (VYGOTSKY, 2000; CATÃO, 2015; SAWAIA, 2014).

A construção sócio-histórica possibilita ao pesquisador uma observação ampla do objeto de estudo, valorizando as dinâmicas, interações e movimentos de trocas entre sujeito e sociedade. Vale salientar que as trocas são constantes, pois as relações existentes entre sujeito e sociedade são inexoráveis. Ou seja, é uma conexão indivisível de troca contínua entre meio social e indivíduo (VYGOTSKY, 2000; FREIRE, 1967, SAWAIA, 2014, CATÃO, 2015, CATÃO&NUNES,2020; FREITAS, 2002; ZANELLA, 2004). Com isso, pesquisar na ótica sócio-histórica é considerar que o sujeito está inserido numa sociedade e que ele é capaz de se relacionar com essa sociedade, construindo e sendo construído por ela (CATAO; NUNES, 2020).

Quanto à revisão da literatura, esta ocorreu entre os meses de abril e dezembro de 2021. Os estudos para revisão foram realizados a partir da revisão narrativa da literatura que, conforme Rother (2007), permite ao pesquisador uma maior liberdade na definição de critérios e seleção dos artigos a serem trabalhados, orientado para publicações com maior abrangência teórica, pois se enquadra para “descrever e discutir o desenvolvimento ou o ‘estado da arte’ de um determinado assunto, sob ponto de vista teórico ou conceitual” (ROTHER, 2007, p. 1). O Manual da Biblioteca Prof. Paulo de Carvalho Mattos da Universidade Estadual Paulista – UNESP (2015) conceitua essa revisão pela característica de não definir explicitamente os critérios nem estratégias pela busca e análise da literatura; a seleção dos estudos e a interpretação dos dados e informações estão atreladas à subjetividade do autor.

Para a execução da revisão da literatura, foram realizadas buscas em plataforma digitais (Plataforma Scielo, Portal de Periódicos da CAPES e Catálogo de Teses de Dissertações da CAPES) com o intuito de investigar as produções sobre as temáticas: A Condição de Ser Negro e Racismo; Movimento Negro, Políticas Públicas, Ações Afirmativas de Cotas Raciais; e, Implementação de Políticas Públicas de cotas raciais no serviço público.

A primeira temática a ser levantada para a base da fundamentação teórica, “A Condição de Ser Negro e Racismo”, teve como objetivo investigar a concepção da condição de ser negro e do racismo empregada nas publicações em periódicos dos anos 2011 a 2021. Mediante a isso, realizou-se a busca de artigos completos na Plataforma ScientificElectronic Library Online – SciELO,

entre os meses de abril e maio de 2021, com base nos descritores “ser”, “negro” e “racismo”, sendo encontrados 112 artigos indexados, dos quais 62 em idioma português. Foram analisados os títulos, palavras-chaves e resumos e excluídos os artigos que não tratavam sobre ser negro e sua relação com racismo. Aplicados os critérios de exclusão, 15 artigos foram selecionados e submetidos à análise.

A segunda vertente para a construção do embasamento teórico, “Movimento Negro, Políticas Públicas, Ações Afirmativas de Cotas Raciais”, e compreensão da realidade da população negra nas suas relações sociais em movimento em prol de políticas públicas, realizou-se a busca de artigos completos na Plataforma de Periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - CAPES, entre os meses de setembro e outubro de 2021, com base nos descritores “movimento negro” AND “políticas públicas” AND “ações afirmativas”, sendo encontrados 161 artigos indexados. Após a aplicação do critério de exclusão (recorte temporal: 2014-2021; e, análise dos títulos, resumos e palavras-chave, com o objetivo de encontrar os descritores em pelo menos um dos elementos), apenas, 11 apresentaram convergência com a proposta do estudo, que é o contexto das políticas públicas de ação afirmativa direcionado à configuração das cotas raciais.

Para o terceiro ponto de base teórica de literatura, utilizou-se da seguinte questão norteadora: Qual a caracterização das dissertações e teses disponíveis no Catálogo de Teses e Dissertações da CAPES, publicadas entre os anos 2014 e 2021, a respeito da Política Pública de ação afirmativa, a Lei 12.990/2014 – Lei de Cotas no serviço público federal? Para identificar as publicações que compuseram a revisão do estudo, foi realizada uma busca online, com o levantamento na base de dados da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), especificamente no seu Catálogo de Teses e Dissertações, no mês de novembro de 2021. Para tanto, a princípio, foram empregados os descritores: “cotas raciais” AND “implementação” AND “aprendizagem”, porém a base de dados não retornou com trabalhos que convergissem com o tema proposto com a pesquisa. No momento seguinte, foram aplicados na base da CAPES os descritores: “serviço público” AND “cotas” OR “cota”, com essa proposição de descritores, a base de dados apresentou trabalhos convergentes com a proposta do levantamento.

Os levantamentos de obras para a base teórica seguiram um rito, no qual foi organizado da seguinte maneira: as escolhas dos temas, as definições dos problemas da revisão ou questão norteadora, os objetivos, a seleção dos descritores, a definição das bases de dados, os recortes temporais, a escolha das produções (artigos/dissertações/teses), a definição dos critérios de inclusão e exclusão, o levantamento dos dados extraídos nas produções, a interpretação e análise dos dados observados.

No estudo proposto, foram observadas, descritas e analisadas, com base na pesquisa documental a na análise de conteúdo, a implementação de política pública de cota racial, a Lei 12.990/2014, que reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União (BRASIL, 2014) no âmbito organizacional da UFPB.

A análise documental se propõe a produzir ou reelaborar conhecimentos e criar novas formas de compreender os fenômenos. O pesquisador tem a obrigação de observar os documento e interpretá-los, sintetizar suas informações, definir tendências e, quando possível, fazer a inferência, sem desassociar do pensamento que os documentos não existem isoladamente, mas precisam de contextualização dentro de uma teoria, a fim de que seu conteúdo seja analisado e entendido (SÁ-SILVA; ALMEIDA; GUINDANI; 2009; MAY, 2004).

4.2 Procedimentos de Coleta de Material

Como já expresse anteriormente na caracterização do estudo, a coleta de material se deu por meio da pesquisa documental, que é um procedimento racional e sistemático que atua utilizando-se da investigação, da examinação, do manuseio de métodos e técnicas para a apreensão, compressão e análise de documentos, objetivando extrair dele informações a serem categorizadas e posteriormente analisadas (FÁVERO; CENARO, 2019; SÁ-SILVA; ALMEIDA; GUINDANI; 2009).

Com isso, o documento é peça fundamental na base da pesquisa, pois nele consta a informação registrada que pode servir para consulta, estudo ou prova. O documento não se restringe apenas ao texto escrito ou impresso, pois ele pode ser qualquer tipo de registro histórico (fotos, músicas, arte, entrevistas, depoimentos, jornais, filmes, etc.), no qual estrutura a base empírica da pesquisa, sendo frequentemente analisados como fontes primárias (APOPOLINÁRIO, 2009; FÁVERO; CENARO; 2019; SÁ-SILVA; ALMEIDA; GUINDANI; 2009).

Na pesquisa documental, um dos aspectos mais significativos é a possibilidade do pesquisador, a partir de suas análises dos documentos, chegar a conclusões e fazer interpretações de dados frios constantes nos documentos, assim como perceber o universo ampliado da fonte de pesquisa, abrangendo para além dos documentos escritos (SÁ-SILVA; ALMEIDA; GUINDANI; 2009).

Para a execução da análise documental, a princípio, foi realizada uma avaliação preliminar dos documentos selecionados, a partir das orientações de Cellard (2012) sobre as dimensões estruturadas em uma avaliação prévia dos documentos. Essa avaliação constitui a primeira etapa de toda a análise documental na qual o autor divide em cinco dimensões: *o contexto*, *o autor (ou autores)*, *a autenticidade e a confiabilidade do texto*, *a natureza do texto* e *os conceitos-chave e a lógica interna do texto*.

O *contexto* é a dimensão primordial em todas as etapas da análise documental, pois é necessário que se avalie o contexto histórico no qual o documento foi produzido, o ambiente sócio-político do autor e daqueles a quem o documento foi destinado, independentemente da época em que o texto foi escrito. Esse conhecimento possibilita compreender os conceitos levantados pelos autores, assim como seus argumentos, refutações, reações e, possivelmente, identificar as pessoas, grupos sociais, locais, etc. Pela análise do contexto, o pesquisador é posicionado em uma excelente condição que ajuda na compreensão das particularidades da forma de organização e evita a interpretação do conteúdo do documento em função de valores modernos. (CELLARD, 2012)

O *autor (ou autores)* é a dimensão de esclarecer a identidade do autor. Essa etapa viabiliza avaliar melhor a credibilidade do texto, pois

acaba justificando a(s) motivação(ões) que impulsionou o autor a elaborar o documento. Uma questão provocada por Cellard (2012) para reflexão do pesquisador da pesquisa documental é: o autor fala em nome próprio ou em nome de algum grupo social? Essa questão está atrelada diretamente a interpretação do texto, pois não se pode pensar em interpretar um texto, sem, previamente, saber a identidade da pessoa que se expressa, que coloca seus interesses e lança seus os motivos que a levaram a escrever. Nesse contexto, faz-se necessário ler nas entrelinhas, para melhor compreensão da vida das pessoas na época em que o documento foi produzido, pois sem essa consideração as interpretações correm risco de serem grosseiramente falseadas.

A autenticidade e a confiabilidade do texto é a seguinte dimensão. Nessa dimensão “é importante assegurar-se da qualidade da informação transmitida” (CELLARD, 2012; p. 301). Isso ressalta que não se deve esquecer de verificar a procedência do documento, pois o documento acaba sendo exposto a cópias e traduções ao passar do tempo e com isso ele pode sofrer mudanças na transmissão da informação.

A quarta dimensão proposta é a *natureza do texto* que a análise de um documento deve levar em consideração a natureza do texto, ou seu suporte, antes de tirar conclusões. Efetivamente a abertura do autor, os subentendidos, a estrutura de um texto pode variar enormemente, conforme o contexto no qual ele é redigido. Muitas vezes o documento tem um público direcionado como “os documentos de natureza teológica, médica, ou jurídica, que são estruturados de forma diferente e só adquirem um sentido para o leitor em função de seu grau de iniciação no contexto particular de sua produção” (CELLARD, 2012; p. 301)

Os conceitos-chave e a lógica interna do texto é a última dimensão para a análise preliminar dos documentos em uma pesquisa documental, nessa dimensão, deve-se delimitar adequadamente o sentido das palavras e dos conceitos, pois isso é uma precaução pertinente evitando assim jargões, gírias próprias, linguagem popular, etc. que pode interferir diretamente na interpretação do documento. Nisso, deve-se estar atento aos conceitos-chave presentes do texto, avaliar sua importância e seu sentido dentro contexto que foi produzido e como estão empregados. Por fim, é preciso

examinar a lógica interna, o esquema ou o plano do texto a partir de questões que auxiliam diretamente na interpretação, tais como: Como um argumento se desenvolveu? Quais são as partes principais da argumentação? Essas questões auxiliam significativamente na contextualização e pode ser um apoio importante, quando realizada a comparação de documentos da mesma natureza.(CELLARD, 2012)

O material coletado neste estudo foi organizado em tipos de documentos e se aplicou a análise preliminar considerando as dimensões acima descritas, ou seja, o contexto, o autor (ou autores), a autenticidade e a confiabilidade do texto, a natureza do texto e os conceitos-chave e a lógica interna do texto.

Realizada a seleção e análise preliminar dos documentos, o passo seguinte à análise dos dados: “é o momento de reunir todas as partes – elementos da problemática ou do quadro teórico, contexto, autores, interesses, confiabilidade, natureza do texto, conceitos-chave” (CELLARD, 2008: 303). É a partir desse momento, que o pesquisador inicia a organização do material coletado, segundo os critérios da análise de conteúdo, comportando algumas técnicas, tais como fichamento, levantamento quantitativo e qualitativo de termos e assuntos recorrentes, criação de códigos para facilitar o controle e manuseio, sempre associando à temática ou ao problema de pesquisa.

Neste direcionamento, o pesquisador se debruçou na identificação e análise dos documentos que atenderam os objetivos da pesquisa, ou seja, os que lidam com a implementação da política pública, a Lei nº 12.990/2014, no âmbito da UFPB, a própria Lei nº 12.990/2014 e a Constituição Brasileira de 1988, nos artigos que se referem à questão do negro e do racismo.

4.3 Procedimentos de Análise do Material

Na análise do material coletado foram utilizados dois métodos de análise: a análise documental e a análise de conteúdo temática.

Para análise documental, na qual se propõe na produção ou reelaboração de conhecimentos para a compreensão do fenômeno, foi o momento de reunir as partes previamente levantadas na análise preliminar e

iniciar a interpretação dentro da temática proposta pela pesquisa (SÁ-SILVA; ALMEIDA; GUINDANI; 2009).

Nesse caso, é imprescindível a análise de conteúdo temática. Esse método é uma das técnicas mais utilizadas nos estudos das ciências sociais e humanas. A análise de conteúdo é caracterizada por um conjunto de técnicas de análise das comunicações, a fim de obter, através da descrição do conteúdo das mensagens, apontadores que possibilitam a dedução às condições de produção e recepção destas mensagens. Distinguindo, assim, como um método de pesquisa com o intuito de tratar as informações contidas nas mensagens, buscando classificá-las em temas ou categorias que auxiliam na compreensão do que está por trás dos discursos (BARDIN, 2016; SILVA; FOSSÁ; 2015).

Bardin (2016) afirma que o objetivo da análise documental é uma representação condensada da informação, com a finalidade de consulta e armazenamento, já a análise de conteúdo é a manipulação da mensagem contida no documento, a fim de “evidenciar os indicadores que permitam inferir sobre outra realidade que não a da a mensagem” (BARDIN, 2016; p. 52).

Nesse sentido, a análise de conteúdo é desenvolvida a partir da discussão proposta pela análise documental, assim como o *corpus* da pesquisa, as referências bibliográficas e o arcabouço teórico escolhido para a orientação da análise (SÁ-SILVA; ALMEIDA; GUINDANI; 2009).

Nesse momento, a análise parte para a aplicação dos instrumentos metodológicos para interpretação e análise dos conteúdos dos dados levantados e coletados, ou seja, a aplicação da análise de conteúdo baseada na teoria de Bardin (2016). Essa análise é composta por três etapas: 1) pré-análise, 2) exploração do material e 3) o tratamento dos resultados, a inferência e a interpretação.

A pré-análise é o momento da “organização propriamente dita” (BARDIN, 2016; p. 53) é quando o pesquisador realiza a leitura e a escolha dos documentos para a seleção do material a ser trabalhado; é a etapa de organizar as ideias iniciais, com o intuito de realizar um planejamento de análise para facilitar a orientação da forma de trabalho. É nessa etapa ainda a

formulação de hipóteses a serem verificadas no processo da pesquisa (BARDIN, 2016)

A etapa de exploração do material é a “fase de análise propriamente dita” (BARDIN, 2016; p. 59), quer dizer, é o momento da aplicação das decisões tomadas: é nessa etapa que são definidas as unidades de análise (definidas por: palavras, parágrafos, frases, sentenças ou um texto), que, por sua vez, dão origem às unidades temáticas, a partir dos recortes destacados no texto. (BARDIN, 2016).

Na etapa tratamento dos resultados, é quando o pesquisador pode propor inferências e aplicar interpretação, sem se desconectar dos objetivos previstos, como também da base teórica que fundamenta sua interpretação. (BARDIN, 2016)

É nesse contexto que foram selecionados os documentos que impulsionaram a pesquisa sobre a implementação da política pública de cotas no serviço público federal, a Lei 12.990/2014, suas normas complementares, como também as produções documentais que a Universidade Federal da Paraíba fomentou, a fim de implementar essa política pública.

5 RESULTADOS E DISCUSSÃO

O levantamento, organização e análise dos documentos, serão apresentados seguindo três eixos analíticos, com seus respectivos resultados e discussão: 1. A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 – a Constituição Cidadã, no que se refere aos artigos (Preâmbulo, Art. 1º, Art. 3º, Art. 5º, Art. 6º, Art. 7º, Art. 37, Art. 170, Art. 193, Art. 214, Art. 215 e Art. 227) que tratam sobre questões referentes ao negro e racismo; 2. A Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014; e, 3. UFPB: A implementação da política pública de cota racial de inclusão do negro no serviço público no contexto da UFPB.

Na referência documental - A Constituição Brasileira de 1988, foram identificados os eixos temáticos: A Justiça social como ferramenta de combate às desigualdades; O Trabalho como direito social; Dignidade da pessoa humana, livre de preconceitos; evidenciando o teor de busca pela justiça, igualdade e dignidade.

Na referência documental – a Lei nº 12.990/2014, foram evidenciados os eixos temáticos: A reserva e garantia de vaga; Afirmação da identidade negra; A política pública e a equidade; ressaltando a responsabilidade da política pública como instrumento real de combate ao racismo, estabelecimento e implementação.

Na análise de conteúdo temática dos documentos referenciada na UFPB para implementação da política pública de cota racial de ingresso do negro no serviço público, foram identificadas as trilhas/temas que a Universidade, como gestão, tem apresentado no processo de implementação da referida política pública: UFPB: Estrutura, Processos e Políticas Públicas de cotas raciais para ingresso no serviço público; UFPB: Plano de Desenvolvimento Institucional e as cotas raciais para ingresso no serviço público; UFPB: Concursos públicos para técnico administrativo, editais e cotas raciais.

Quanto às proposições de intervenção na configuração do processo de implementação da política pública de inclusão do negro no serviço público na UFPB, sugeriu-se: a previsão de percentual de cotas raciais no PDI para contratação de novos servidores; a reestruturação da Comissão de Heteroidentificação da PROGEP; a criação de setor exclusivo para

planejamento, apoio, consulta e acompanhamento da implementação da política pública.

5.1 A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 – a Constituição Cidadã, nos artigos (Preâmbulo, Art. 1º, Art. 3º, Art. 5º, Art. 6º, Art. 7º, Art. 37, Art. 170, Art. 193, Art. 214, Art. 215 e Art. 227) que tratam da questão do negro e do racismo

As políticas públicas, como já expresso neste estudo, são diretrizes formuladas e acionadas para enfrentar um problema público. Elas são utilizadas como ferramentas que envolvem mais do que uma decisão, exigindo ações estrategicamente selecionadas para implementar as decisões tomadas. Sempre observando a intencionalidade pública e resposta a um problema público (ESTEVÃO; FERREIRA, 2018; SECCHI, 2014; RUA, 1997).

Nesse sentido, analisando o contexto de sua promulgação, os constituintes da Carta Magna de 1988, focados em atingir a maior parcela da população garantindo direitos sociais básicos, como: saúde, assistência social e educação; determinaram metas gerais obrigando aos governantes e legisladores produzirem leis e políticas públicas que lhes dêem materialidade (ANDRADE, 2019). Quer dizer, a Constituição do Brasil (BRASIL, 1988) já prevê políticas públicas que atendam a pluralidade e diversidade que há na população brasileira, por isso, conhecida comumente como a Constituição Cidadã, traz em sua essência a preocupação com toda a população, pois afirma que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza” (BRASIL, 1988; p. 13), ou seja, ela carrega consigo direitos e garantias fundamentais, individuais e coletivos que são pontos norteadores aos objetivos programáticos do Estado Brasileiro, pois ela legitima à preocupação a respeito da desigualdade social, com o intuito de diminuir as exclusões pelas diferenças e consequentes desigualdades sociais e estimular a inclusão e justiça social.

Ela carrega diretrizes para uma sociedade mais justa e fraterna, baseando-se nos pilares de um Estado democrático, com a obrigação de garantir as pessoas o exercício do direito social e individual, como também “a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a

justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos” (BRASIL, 1988; p. 9) fundamentando-se na harmonia da sociedade e comprometendo-se, na ordem interna e internacional, com soluções de paz nas disputas e discussões que possam ocorrer. Essa Carta é o direcionamento explícito e, ao mesmo tempo, tácito que a sociedade brasileira precisa observar, aprender, sentir, e seguir, a fim de conhecer seus direitos e obrigações, como cidadão, e reconhecer a pluralidade social de ações que a Carta abarca.

A Constituição de 1988 prevê a implementação de medidas, que no seu teor são políticas públicas, inclusive, tornando-as obrigatórias como, por exemplo, no Art. 37 inciso VIII onde determina que “a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão” (BRASIL, 1988; p. 37), quer dizer, a previsão constitucional de uma política pública impondo sua implementação.

Referenciando-se ao quesito racial, a constituição explicitamente preza pela integridade e igualdade entre as pessoas de diferentes raças, tanto que se rege, nas suas relações internacionais, no Art. 04, pelo princípio de “repúdio ao terrorismo e ao racismo” (BRASIL, 1988; p. 11) e também traz punição para aqueles que praticarem o racismo, no Art. 05, inciso XLII, tratando-o como “crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão, nos termos da lei” (BRASIL, 1988; p. 15).

Esses trechos carregam consigo a responsabilidade que essa Carta interfere na sociedade brasileira, pois temas são propostos e colocados em posicionamentos estratégicos a fim de uma consciência convergente em todo âmbito social.

Sendel (2015) no que trata sobre a possibilidade de justiça dentro de uma Constituição, refere-se:

Certamente é possível que uma convenção mais representativa tivesse dado origem a uma Constituição mais justa. Mas aqui já estamos entrando no campo da especulação. Nenhum contrato social ou convenção constitucional real, por mais representativos que sejam, garante que os termos de cooperação social que produzem sejam justos (SENDEL, 2015; p.156).

Ainda que não exista uma Constituição ideal, na qual sempre alguma representatividade passará despercebida e com isso o senso de justiça não

seja pleno, como afirmou Sendel (2015), a representatividade que compôs a Constituição brasileira foi a mais diversa possível, pois garantiu a presença da participação popular na sua elaboração, nunca realizado em Cartas anteriores. Ela foi elaborada a partir do cotidiano das pessoas, melhorando assim sua eficácia, dando espaço para ser estudada e revisada quando for para melhorar as relações sociais; e produzindo e reproduzindo as concepções de um Estado Democrático, com repulsa veemente do autoritarismo (A GÊNESES DA CONSTITUIÇÃO, 2013).

A Constituição (BRASIL, 1988) é recheada de temas que propõem interpretações, discussões e reflexões ricas no que se trata a melhoria e manutenção das relações sociais dentro da sociedade brasileira, porém a busca nessa Lei Máxima esteve atrelada ao que corresponde à convergência com o estudo.

Na leitura e análise encontradas, a partir de palavras-chave (trabalho, igualdade e dignidade), pode-se organizar o estudo da Constituição em três eixos temáticos, a seguir: A Justiça social como ferramenta de combate as desigualdades; O Trabalho como direito social; e Dignidade da pessoa humana, livre de preconceitos. Organizado conforme Quadro VIII.

Quadro 5. Eixos temáticos encontrado na Constituição Federal de 1988

Eixos	Artigo
A Justiça social como ferramenta de combate as desigualdades	Preâmbulo: Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembléia Nacional Constituinte para instituir um Estado democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias, promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte Constituição da República Federativa do Brasil.
	Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: I – construir uma sociedade livre, justa e solidária; III – erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;
	Art. 5º 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 [...]
	Art. 37. VIII - a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão.

	Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: (EC no 6/95 e EC no 42/2003) VII – redução das desigualdades regionais e sociais;
O Trabalho como direito social	Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: IV – os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;
	Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. (EC no 26/2000, EC no 64/2010 e EC no 90/2015)
	Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (EC no 20/98, EC no 28/2000, EC no 53/2006 e EC no 72/2013): XXX – proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;
	Art. 193. A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais.
	Art. 214. A lei estabelecerá o plano nacional de educação, de duração decenal, com o objetivo de articular o sistema nacional de educação em regime de colaboração e definir diretrizes, objetivos, metas e estratégias de implementação para assegurar a manutenção e desenvolvimento do ensino em seus diversos níveis, etapas e modalidades por meio de ações integradas dos poderes públicos das diferentes esferas federativas que conduzam a: (EC no 59/2009): IV – formação para o trabalho;
Dignidade da pessoa humana, livre de preconceitos	Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: III – a dignidade da pessoa humana;
	Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: IV – promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.
	Art. 4º A República Federativa do Brasil rege-se nas suas relações internacionais pelos seguintes princípios: VIII – repúdio ao terrorismo e ao racismo;
	Art. 5º 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: (EC no 45/2004) XLI – a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais; XLII – a prática do racismo constitui crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão, nos termos da lei;
	Art. 215. O Estado garantirá a todos o pleno exercício dos direitos culturais e acesso às fontes da cultura nacional, e apoiará e incentivará a valorização e a difusão das manifestações culturais. § 1º O Estado protegerá as manifestações das culturas populares, indígenas e afro-brasileiras, e das de outros grupos participantes do processo civilizatório nacional.

	Art. 227. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.
--	---

Fonte: elaborado pelo autor (2022)

5.1.1 A Justiça social como ferramenta de combate as desigualdades

Sandel (2015) discorre sobre a perspectiva de justiça em três abordagens da filosofia moderna, a primeira delas é a perspectiva utilitarista, onde a justiça significa maximizar a utilidade ou o bem-estar, trazer a máxima felicidade para o maior número de pessoas; a segunda que justiça significa respeitar a liberdade de escolha: tanto escolhas reais, quanto as escolhas hipotéticas. A terceira diz que justiça está envolvida num cultivo da virtude e está voltada à preocupação do bem comum (SANDEL, 2015), quer dizer, existe uma questão moral na percepção de justiça que culmina no bem-estar comum.

O autor (SANDEL, 2015) ainda afirma que a justiça acaba sendo invariavelmente crítica, independentemente do que ou de quais temas as pessoas discutem, pois as

questões de justiça são indissociáveis de concepções divergentes de honra e virtude, orgulho e reconhecimento. Justiça não é apenas a forma certa de distribuir as coisas. Ela também diz respeito à forma certa de avaliar as coisas (SANDEL, 2015; p. 158).

Nessa perspectiva que a justiça dentro da sociedade é indissociável a honra, a virtude, o orgulho e o reconhecimento, percebe-se que a Constituição de 1988 carrega, na sua essência, a preocupação e proteção dos mais vulneráveis, pregando em si e para sociedade brasileira garantias que asseguram o “exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça” (BRASIL, 1988; p. 9), tudo isso como base de valores para uma “sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional” (BRASIL, 1988; p. 9). Quer dizer, a Constituição está firmada em fundamentos que reforçam medidas de igualdade e justiça no convívio dos cidadãos brasileiros, com compromisso nacional e internacional de medidas para harmonia social (BRASIL, 1988).

Esse recorte do preâmbulo da Constituição traz consigo a proposta deste eixo temático que a Carta Magna ressalta, na perspectiva de valores de justiça e na busca pela igualdade da população. Isso está explicitado no artigo 3º, inciso I e III, quando seus objetivos fundamentais estão atrelados à construção de uma sociedade livre, justa e solidária, com o intuito de “erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais” (BRASIL, 1988; p. 11), assim como no artigo 170 que vem assegurar a existência digna de todos, através da ordem econômica, conforme os ditames da justiça social, observado em seus princípios redução das desigualdades regionais e sociais (BRASIL, 1988), ou seja, com o fundamento de justiça social, movimentar as engrenagens da nação com o objetivo de reduzir as desigualdades sociais e regionais existentes no Brasil.

É o compromisso da Constituição: considerar todos como iguais, sem diferenças, pois o artigo 5º enfatiza esse tratamento por igual a partir da premissa de que “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” (BRASIL, 1988; p. 13) é através do texto que a responsabilidade de igualdade é definida e firmada o acordo com o intuito de procurar meios para diminuir as desigualdades existentes decorrentes das diferenças humanas.

O Artigo 37 da Constituição (BRASIL, 1988) trata sobre a administração pública direta e indireta dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios no que se refere ao modo de como a gestão pública deve proceder sobre o seu âmbito de competência. Nesse artigo, chama-se atenção ao inciso VIII, pois a Constituição determina que “a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão.” (BRASIL, 1988; p. 37), quer dizer, a ação constitucional de uma política pública com princípios da justiça social buscando a igualdade de oportunidade, dentro do processo de seleção e contratação de servidores e empregados públicos, daqueles candidatos que por sua limitação não consegue acompanhar os concorrentes que não possuem dificuldades em decorrência de não possuir limitações.

A Constituição trouxe, através desse artigo e inciso, a orientação direta

para uma legislação que trata da reserva de vaga para pessoa com deficiência (PcD), na elaboração dos concursos públicos, pelos gestores das Organizações, levando em conta as limitações dos candidatos e tratando o processo de contratação de novo servidor com equidade, ou seja, utilizando a justiça social para promover a igualdade.

Considerando a implementação da política pública de cota racial de inclusão do negro no serviço público, objeto deste estudo, observa-se que a Lei 12.990/2014 se assemelha com o contexto trazido por este eixo temático, de promover a igualdade de oportunidades, dentro de uma justiça, para compensar exclusões que a população negra sofreu no processo histórico em decorrência da escravidão no Brasil.

5.1.2 O Trabalho como direito social

O trabalho é uma maneira de transformar a natureza a partir das habilidades humanas, como consequência, acaba desenvolvendo relações do ser social, como a linguagem e a interação entre pessoas, tornando-se um instrumento crucial no ato de sociabilidade (LUKÁCS; 2003 apud RODRIGUES, 2022). Nessa perspectiva, vê-se o trabalho num movimento constante de mudanças dentro da sociedade, pois a dinâmica social acaba atrelando valores ao trabalho que são atribuídos aos sujeitos que fazem parte desse contexto social.

Nessa perspectiva, de valores dado ao trabalho, a Constituição Federal de 1988, ressaltando seu Estado Democrático de Direito, traz como um de seus fundamentos, logo no artigo 1º, inciso IV, a valorização social do trabalho e da livre iniciativa (BRASIL, 1988), quer dizer, a Carta Magna tem como base a importância que o trabalho possui na sociedade, tanto que ela traz: “os valores sociais do trabalho” (BRASIL, 1988; p. 11), ou seja, não há apenas um valor para o trabalho, mas valores que são disseminados e ressignificados no âmbito social.

O artigo 6º evidencia o trabalho como direito social, no qual justifica este eixo temático, e abarca outros direitos ao cidadão que culmina no exercício do trabalho. A educação, como um direito social, também explicitado nesse artigo, tem, no Artigo 214, a garantia da formulação do plano nacional de educação que conduz as diretrizes, objetivos, metas e estratégias de implementação

desse plano a partir de temas destrinchados nos incisos do artigo, o qual chama a atenção o inciso IV, a formação do cidadão para o trabalho (BRASIL, 1988). Isso implica dizer que a elaboração do plano educacional brasileiro volta sua atenção para o trabalho e garante assim, mais uma vez, o direito social posto na Constituição.

A Carta Magna ainda afirma, nos artigos 193 e 7º, que a ordem social está baseada no “primado do trabalho” (BRASIL, 1988; p. 117) e que é proibida a “diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil” (BRASIL, 1988; p. 19), ou seja, ela traz o trabalho como base da ordem social e a não distinção salarial ou de funções ou de admissão por causa de gênero, idade, cor de pele ou mesmo estado civil. A Constituição não discrimina pessoas, pelo contrário, ela afirma e reafirma que ‘todos são iguais’ perante ela.

Entretanto, com base no já posto anteriormente, vê-se que a população negra sofre no contexto social, inclusive no que se trata de trabalho. Essa população foi escravizada por séculos e inserida numa dinâmica de dor, inferiorização e exclusão, com base num sofrimento ético-político, retratado pela vivência cotidiana de sua época histórica, especialmente no que se refere à dor, por “ser tratado como inferior, subalterno, sem valor apêndice inútil da sociedade” (SAWAIA, 2014; p. 5), sendo o indivíduo que recebe o sofrimento em si, mas não tem a gênese nele, mas em intersubjetividades da sociedade (SAWAIA, 2014).

Quer dizer, a população negra sofre os percalços de inferiorização, de desqualificação, impulsionados pelo racismo, que a caracterizam como menor, desqualificada, descartável, e com a pressuposição de excluí-la do meio social, através da sua eliminação real, por trazer em si um processo histórico que respalda essas ações.

Resgatando o trecho de Souza (1983), “o negro que se empenha na conquista da ascensão social paga o preço do massacre mais ou menos dramático de sua identidade” (SOUZA; 1983; p. 18), tem como sentido, aquele que tenta se colocar como sujeito ativo na sociedade, buscando seu espaço no trabalho ou em qualquer área, está ciente do alto preço que se paga pela sua identidade negra, devido ao seu processo histórico.

Nisso, a Constituição foi pensada em mudar essa prática social, ela carrega consigo uma ideal de respeito e tolerância a todos (as). A busca pela igualdade, inclusive pela igualdade de oportunidades, preenche os artigos da Carta, que às vezes parecem insuficientes para abraçar a todos (as), mas garantido que todos (as) possam ser abraçados (as).

Nesse sentido, em 2010, tendo como base os princípios Constitucionais (BRASIL, 2010) é instituído Estatuto da Igualdade Racial e atrelado à proteção e ação do Estado a população negra, em relação ao trabalho, discorre no Art. 39, o qual determina que o poder público

promoverá ações que assegurem a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho para a população negra, inclusive mediante a implementação de medidas visando à promoção da igualdade nas contratações do setor público e o incentivo à adoção de medidas similares nas empresas e organizações privadas (BRASIL, 2010; p.21)

Dessa forma, a Constituição afunila para uma legislação que preveja a promoção da população negra no âmbito do trabalho até culminar na publicação de uma política pública voltada especificamente ao trabalho na esfera pública, a Lei nº 12.990/2014, que reserva aos negros 20% das vagas em concursos públicos e sua implementação, objeto deste estudo.

5.1.3 Dignidade da pessoa humana, livre de preconceitos

A Constituição Cidadã possui consigo a preocupação com o ser humano, com a dignidade da pessoa humana, ela tem em si a humanidade como referencial, tanto que no Artigo 1º, traz como um de seus fundamentos, no inciso III, “a dignidade da pessoa humana” (BRASIL, 1988; p. 11). Quer dizer, ela está pautada na consideração, cuidado e proteção dessa pessoa, justificando este eixo temático, ou por que não dizer, do cidadão.

Esse cuidado vai além, ela impõe, no artigo 227, como dever da família, da sociedade e, inclusive, do Estado assegurar aqueles que estão no processo de formação (criança, adolescente e jovem), com extrema prioridade, “o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária” (BRASIL, 1988; p. 132). Observa-se nesse recorte, o cuidado que se tem na formação do cidadão brasileiro e que não é um trabalho exclusivo de uma Instituição social, mas sim uma ação (ou ações) em conjunto para a

formação desse cidadão. E continua, no mesmo artigo, “além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão” (BRASIL, 1988; p. 132), quer dizer, além da atenção ao futuro cidadão, coloca também a proteção dele em evidência, pois a família, a sociedade e o Estado têm o dever de protegê-lo e livrá-lo de qualquer ato que seja violento, cruel, opressor, discriminatório, pois essas práticas não condizem com a alma, com o espírito, com o sentido da Constituição.

No artigo 215, o Estado entra com o papel de garantir o exercício das manifestações culturais, inclusive à proteção das “culturas populares, indígenas e afro-brasileiras, e das de outros grupos participantes do processo civilizatório nacional” (BRASIL, 1988; p. 126), ou seja, as populações que construíram a base da sociedade brasileira e que a Constituição trata com igualdade, pois participaram do processo da civilização brasileira e, com isso, devido aos contextos históricos acabaram entrando numa escala de valorização, onde determinada cultura é inferior a outra (FERNANDES, 2013). Nisso, a Carta protege a base cultural dos cidadãos, na cultura está a história, a identidade a dignidade dessa pessoa humana.

Nesse sentido de proteção a cultura, a pessoa humana, a Carta tem como um dos objetivos fundamentais, no artigo 3º, a promoção do “bem de todos sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação” (BRASIL, 1988; p. 11), inicia um movimento buscando a igualdade e o combate a qualquer forma de discriminação, reforçados: no artigo 4º, que trata das relações internacionais e tem um dos princípios o “repúdio ao terrorismo e ao racismo” (BRASIL, 1988; p. 11); e no artigo 5º que prevê a aplicação de punições aqueles que não seguirem essa condição de respeito ao ser humano

XLI – a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais;

XLII – a prática do racismo constitui crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão, nos termos da lei; (BRASIL, 1988; p. 15).

A Constituição Federal de 1988 não deixa brechas para posicionamentos discriminatórios e prevê punições a aqueles que os praticam.

Considerando o objeto deste estudo, a implementação da política pública de cota racial no ingresso no serviço público por negros, observa-se

que a população negra acaba sofrendo atos atrelados a cor da pele, natural do ser humano. E recebendo toda a carga da desigualdade social no Brasil nos setores como de economia, questões sociais, educação e de oportunidades. Inserida diretamente numa configuração de sociedade excludente resultando numa realidade de desigualdade e exclusão (BARROS, 2005). Indo de encontro ao que a Constituição de 1988 traz no seu teor que é a busca pela justiça, igualdade e dignidade da pessoa humana livre de preconceitos ou discriminações, através de um processo de inclusão que precisa ser incutido e abraçado pela sociedade brasileira.

5.2 A Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014.

A política pública de cota racial para ingresso no serviço público federal, a Lei 12.990, de junho de 2014, teve, e ainda tem, um caminho traçado de ajustes até a sua implantação e implementação nos órgãos do poder executivo federal, conforme podemos observar no quadro abaixo:

Quadro 6. Histórico da Lei nº 12.990/2014

DOCUMENTO	AUTOR	EMENTA	OBJETIVO
Projeto de Lei 6738/2013 (EMI nº 00195/2013 MP SEPPIR)	Poder Executivo (Luiza Helena de Bairros - Ministra de Estado Chefe da Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial; Eva Maria Cella Dal Chiavon- Ministra de Estado do Planejamento, Orçamento e Gestão, Interina	Reserva aos negros vinte por cento das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União.	1. Disciplinar a reserva de vagas para negros nos concursos públicos para cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da Administração Direta e Indireta do Poder Executivo Federal, e dá outras providências 2. Diminuir a discrepância entre os percentuais da população negra na população total do país e naquela de servidores públicos civis do Poder Executivo federal.

LEI Nº 12.990	Poder Executivo	Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento decargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União.	1. Disciplinar a reserva de vagas para negros nos concursos públicos para cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da Administração Direta e Indireta do Poder Executivo Federal, e dá outras providências 2. Diminuir a discrepância entre os percentuais da população negra na população total do país e naquela de servidores públicos civis do Poder Executivo federal.
---------------	-----------------	---	--

Fonte: elaborado pelo autor (2022)

O primeiro elemento para a formulação da Lei de cota racial no serviço público federal, a Lei nº 12.990/2014, foi a provocação realizada pelas Ministras de Estado Chefe da Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial, a senhora Luiza Helena de Bairros e a Ministra Interina de Estado do Planejamento, Orçamento e Gestão, a senhora Eva Maria Cella Dal Chiavon, na qual, em 4 de novembro de 2013, enviaram para a Presidente da República Dilma Rousseff um projeto de Lei chamando atenção para o art. 39 da Lei nº 12.288, de 2 de julho de 2010 (Estatuto da Igualdade Racial), com o objetivo de disciplinar a reserva de 20% de vagas para negros nos concursos públicos para cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da Administração Direta e Indireta do Poder Executivo Federal, através Exposição de Motivo Interministerial-EMI nº 00195/2013 MP SEPPIR.

A justificativa apresentada pelas Ministras esteve relacionada com a

composição racial dos servidores da administração pública federal. Consta-se significativa discrepância entre os percentuais da população negra na população total do país e aquela de servidores públicos civis do Poder Executivo federal. A análise de dados demonstra que, embora a população negra represente 50,74% da população total, no Poder Executivo federal, a representação cai para 30%, considerando-se que 82% dos 519.369 dos servidores possuem a informação de raça/cor registrada no Sistema. Tem-se, assim, evidência de que, ainda que os concursos públicos constituam método de seleção isonômico, meritocrático e transparente, sua mera utilização não tem sido suficiente para garantir um tratamento isonômico entre as raças, falhando em fomentar o resgate de dívida histórica que o Brasil mantém com a população negra (EMI, 2013; p.3).

Além de considerar esse contexto de discrepância entre a presença de negros e brancos no serviço público, o Projeto de Lei (PL) propôs o período de dez anos para a vigência da política pública por ter sua natureza afirmativa, na qual sua efetividade deve ser temporária e pela dificuldade de mensurar o impacto sistêmico de outras ações afirmativas simultâneas sobre os ingressos de negros no serviço público pela ampla concorrência (EMI, 2013).

A obrigatoriedade exigida na EMI (2013) foi que essa proposta deve constar nos editais dos concursos públicos e para o candidato concorrer nessas vagas ele deve se autodeclarar negro, conforme o quesito cor ou raça utilizado pelo IBGE (EMI, 2013).

Visto isto, a Presidência da República encaminha a proposta para o Congresso Nacional e, no dia 07 de novembro de 2013, foi apresentado no plenário da Câmara dos Deputados, o Projeto de Lei 6.738/2013, que

reserva aos negros vinte por cento das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União (BRASIL, 2013)

O PL nº 6.738/2013 tramitou pelo Congresso Nacional por mais de seis meses, porém acabou sendo aprovado e convertido na Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014. É importante ressaltar que, nesse momento, diferentemente da legislação de cotas que rege o ingresso nos cursos de graduação das universidades federais, essa legislação não contempla o recorte social, sendo beneficiado pela reserva de vagas apenas pelo fato de se autodeclarar negro no ato da inscrição do concurso (MIRANDA, 2015).

A Lei nº 12.990/2014 aprovada, reserva aos negros, por um período de 10 anos, 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União (BRASIL, 2014).

Esse instrumento determina que a reserva de vagas a candidatos (as) negros (as) constará nos editais dos concursos públicos, especificando o total de vagas correspondentes à reserva para cada cargo ou emprego público oferecido. Vale salientar que mesmo que não tenha sido oferecidas vagas

reservadas para negros no edital, e que durante a vigência do concurso aparecer vagas ociosas, entende-se que deverá ser respeitada a proporcionalidade e alternância das nomeações entre ampla concorrência, vagas reservadas para candidatos negros e vagas reservadas para candidatos com deficiência.

É necessária a autodeclaração para concorrer às vagas reservadas a candidatos negros no ato da inscrição no concurso público, conforme o quesito cor ou raça utilizado pelo IBGE. Sendo falsa a declaração o (a) candidato (a) será eliminado (a) do concurso e, se houver sido nomeado (a), ficará sujeito à anulação da sua admissão ao serviço ou emprego público, após o processo administrativo, sem prejuízo das demais sanções cabíveis (BRASIL, 2014)

A Lei nº 12.990/2014 veio como uma ferramenta revolucionária no serviço público federal, pois age como instrumento a fim de amenizar as diferenças sociais de cunho racial dentro da esfera serviço público. Uma política pública com objetivo além do que está determinado que é

disciplinar a reserva de vagas para negros nos concursos públicos para cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da Administração Direta e Indireta do Poder Executivo Federal, e dá outras providências; Diminuir a discrepância entre os percentuais da população negra na população total do país e naquela de servidores públicos civis do Poder Executivo federal (BRASIL, 2014).

Mas também de lutar contra o racismo estrutural que, como comentado anteriormente, permeia a sociedade brasileira (ALMEIDA, 2018). Contudo, por não trazer especificações na sua implementação, foram necessárias formulações de normas regulamentares para auxiliar os órgãos a direcionar a discricionariedade desses órgãos públicos na implementação dessa Lei.

Com a implantação da Lei nº 12.990/2014, os órgãos públicos precisavam de orientações quanto a sua implementação, pois o critério estabelecido pela política pública era apenas aceitar a autodeclaração do (a) candidato (a) negro (a). Essa situação acabou tornando uma fragilidade da implementação dessa política de cota, pois mesmo aqueles que não estavam dentro da proposta inicial da formulação da política pública, poderiam preencher a autodeclaração, sem verificação posterior da autenticidade por autoridade competente, e podendo ingressar no serviço público através da cota para negros (PALMA, 2019).

Diante disso, foi necessária a formalização de uma Orientação Normativa da Secretaria de Gestão de Pessoas e Relações do Trabalho no Serviço Público (Orientação Normativa nº 3, de 1º de agosto de 2016) que teve como objetivo “estabelecer orientação para aferição da veracidade da informação prestada por candidatos negros, que se declararem pretos ou pardos, para fins do disposto no parágrafo único do art. 2º da Lei nº 12.990, de 2014” (BRASIL, 2016). Essa Orientação determinava que a verificação de autenticidade da autodeclaração seria averiguada por uma comissão específica a qual consideraria apenas os aspectos fenotípicos dos candidatos.

Em dezembro de 2016, é publicada a Portaria Conjunta nº 11, de 26 de dezembro de 2016, da Secretaria Executiva do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão que institui um Grupo de Trabalho com objetivo de:

- I. Discutir os procedimentos a serem adotados para a verificação da autodeclaração de cotista prevista no art. 2º da Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014;
- II. Apresentar diretrizes que nortearão o Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão na edição de Instrução Normativa para regulamentar o procedimento de verificação da autodeclaração prevista no art. 2º da Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014 (BRASIL, 2016).

Observa-se na publicação dessa portaria a necessidade de criação de orientações partindo do governo federal para formular uma compreensão que atinja a todas as Instituições na maneira de implementação responsável da política pública de cota do negro no ingresso no serviço público.

Em 8 de agosto de 2017, foi publicada a Portaria Conjunta nº 5 da Secretaria Executiva do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão que prorrogou os trabalhos Grupo de Trabalho Portaria Conjunta nº 11 da Secretaria Executiva do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, de 26 de dezembro de 2016, pelo período de três meses.

Considerando o relatório final do Grupo de Trabalho instituído pela Portaria Conjunta nº 5 da Secretaria Executiva do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, foi publicada a Portaria Normativa nº 4, de 6 de abril de 2018, da Secretaria de Gestão de Pessoas do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão que tem como objetivo de disciplinar

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).

Nesse sentido, essa portaria além de reforçar as exigências que a Lei nº 12.990/2014 traz, ela orienta a configuração e a criação de comissão de heteroidentificação para averiguar a autodeclaração preenchida no ato da inscrição do concurso público pelos candidatos a vagas reservadas a negros. Como também, determina o rito do procedimento de heteroidentificação,

Art. 9º A comissão de heteroidentificação utilizará exclusivamente o critério fenotípico para aferição da condição declarada pelo candidato no concurso público.

§ 1º Serão consideradas as características fenotípicas do candidato ao tempo da realização do procedimento de heteroidentificação.

§ 2º Não serão considerados, para os fins do caput, quaisquer registros ou documentos pretéritos eventualmente apresentados, inclusive imagem e certidões referentes a confirmação em procedimentos de heteroidentificação realizados em concursos públicos federais, estaduais, distritais e municipais.

Art. 10. O procedimento de heteroidentificação será filmado e sua gravação será utilizada na análise de eventuais recursos interpostos pelos candidatos (BRASIL, 2018).

Ela define o decorrer da fase recursal do procedimento de heteroidentificação, para aqueles candidatos que não concordam com o resultado da averiguação da comissão. Inclusive a eliminação do concurso público os candidatos que não tiverem as autodeclarações confirmadas em procedimento de heteroidentificação, mesmo que tenham “nota suficiente para aprovação na ampla concorrência e independentemente de alegação de boa-fé” (BRASIL, 2018).

Essa portaria orienta também como a implementação da política pública de cota racial deve ser realizada, respeitando a autonomia dos órgãos públicos no sentido de organização e efetivação da implementação.

Em 2021, mais um ajuste na compreensão da implementação da Lei de cota racial no serviço público federal é realizada, com a publicação da PORTARIA SGP/SEDGG/ME nº 14.635, de 14 de dezembro de 2021 da Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal vinculada a Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital do Ministério da Economia que tem como objetivo alterar

a Portaria Normativa SGP/MP nº 4, de 6 de abril de 2018, que regulamenta o procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração dos candidatos negros, para fins de preenchimento das vagas reservadas nos concursos públicos federais, nos termos da Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014 (BRASIL, 2021).

Essa normativa alterou o entendimento de: os (as) candidatos (as) não-confirmados (as) mediante o procedimento realizado pela comissão de heteroidentificação seriam eliminados (as) do concurso público; para: o (a) candidato (a) não-confirmado (a) pela comissão de heteroidentificação passa a concorrer às vagas destinadas à ampla concorrência. (BRASIL, 2021)

Esse contexto de normativas para a implementação da Lei nº 12.990/2014 acaba construindo um universo de temas que a própria política pública sugere e suscita reflexões.

Diante disso, após leitura e análise da política pública, a Lei nº 12.990/2014, foi construído um quadro que apresentou três eixos temáticos encontrados nessa política: A reserva e garantia de vaga, Afirmação da identidade negra e A política pública e a equidade. O quadro montado é mostrado a seguir:

Quadro 7. Eixos temáticos encontrados na Lei nº 12.990/2014

Eixos	Artigos
A reserva e garantia de vaga	Art. 1º Ficam reservadas aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União, na forma desta Lei.
	Art. 1º § 1º A reserva de vagas será aplicada sempre que o número de vagas oferecidas no concurso público for igual ou superior a 3 (três).
	Art. 1º § 3º A reserva de vagas a candidatos negros constará expressamente dos editais dos concursos públicos, que deverão especificar o total de vagas correspondentes à reserva para cada cargo ou emprego público oferecido.
Afirmação da identidade negra	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.
A política pública e a equidade	Art. 3º Os candidatos negros concorrerão concomitantemente às vagas reservadas e às vagas destinadas à ampla concorrência, de acordo com a sua classificação no concurso.
	Art. 3º § 1º Os candidatos negros aprovados dentro do número de vagas oferecido para ampla concorrência não serão computados para efeito do preenchimento das vagas reservadas.
	Art. 3º § 2º Em caso de desistência de candidato negro aprovado em vaga reservada, a vaga será preenchida pelo candidato negro posteriormente classificado.

Fonte: elaborado pelo autor (2022)

5.2.1 A reserva e garantia de vaga

O eixo temático *A reserva e garantia de vaga*, foi encontrado expresso no artigo primeiro e nos seus parágrafos. Esse artigo coloca explicitamente o percentual destinado a reserva de vagas aos (as) candidatos (as) autodeclarados (as) negro (a) em concursos públicos e determina que essas vagas reservadas precisam estar presentes nos editais, garantindo ao (a) candidato (a) que a política pública de cota racial está sendo respeitada, como também, garantindo a sociedade o início do processo da implementação dessa política.

Suscita, nesse contexto, as garantias expressas no Estatuto da Igualdade Racial de com o objetivo no art. 1º em “garantir à população negra a efetivação da igualdade de oportunidades, a defesa dos direitos étnicos individuais, coletivos e difusos e o combate à discriminação e às demais formas de intolerância étnica” (BRASIL, 2010; p. 13), como também no 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 (BRASIL, 2010; p. 21).

Quer dizer, um instrumento que assegura, em sua estrutura, diretrizes a serem tomadas com o intuito de promover a população negra a oportunidades de igualdade aos considerados brancos na sociedade brasileira. Ou seja, aquela população que passou, e ainda passa, pelo processo de exclusão em virtude da sua cor de pele, o racismo.

Pensar sobre o racismo dentro da sociedade brasileira, como discutido anteriormente, é trazer para discussão a perspectiva do mito da democracia racial, onde há a miscigenação e igualdade das três raças, sem distinções, desigualdades ou conflitos. E sem considerar a dor, o sofrimento e a exclusão sofrida pelo negro no seu processo histórico, devido à escravidão, e seus reflexos na sociedade até os dias de hoje.

A seguridade trazida no Estatuto da Igualdade Racial (BRASIL, 2010) e no princípio da igualdade presente na Constituição: “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza” (BRASIL, 1988; p. 13), reforça o que a

Lei 12.990/2014 traz neste eixo temático em seu artigo 1º, no qual garante aos (as) candidatos (as) negros (as) o preenchimento de vagas reservadas a esse grupo socialmente excluído pelo processo histórico.

5.2.2 Afirmação da identidade negra

O eixo temático seguinte, *Afirmação da identidade negra*, expresso no Artigo 2º, que determina a possibilidade de concorrer às vagas reservadas pela Lei nº 12.990/2014, somente que “aqueles que se autodeclararem pretos ou pardos no ato da inscrição no concurso público, conforme o quesito cor ou raça utilizado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE” (BRASIL, 2014). Quer dizer, a política pública, indiretamente, incentiva a autoreflexão e autodeclaração daqueles (as) candidatos (as) que são negros (as), que muitas vezes não se identificam com sua cor de pele, temática discutida anteriormente, onde o racismo acaba provocando uma inferiorização humana e social, como também o distanciamento do sujeito de si próprio, devido às ocorrências sofridas por esse racismo.

Com isso, entender-se negro, no Brasil, é carregar consigo todo o processo que a sociedade escravocrata lançou nesse ser humano e suas reproduções e reconfigurações adaptadas na sociedade, no decorrer do tempo histórico. É sentir que todo dia é uma de luta para manter-se vivo. Não somente fisicamente falando, mas vivo como sujeito e participante ativo nas relações sociais.

É difícil “assumir uma identidade racial negra, visto ser este um processo difícil e doloroso” (SILVA; PAULA; 2020, p. 7) que constantemente é posto em uma internalização de conflitos, na qual a pessoa negra acaba não aceitando sua identidade. “Desde que o Brasil começou a se formar como sociedade, percebe-se que o indivíduo negro se afasta de si” (SILVA; PAULA; 2020, p. 7). É observando a afirmativa de Silva e Paula (2020) que é possível inferir que a “superioridade” branca está entranhada nas relações sociais, através das quais o racismo se enraizou e se estabeleceu, atingindo de maneira avassaladora quem por ele é vitimado, resultando em um indivíduo que não se reconhece, não se identifica, não se entende pertencente à população negra.

Nesse sentido, e o que justifica este eixo, a Lei nº 12.990/2014 provoca a autoconsciência dos (as) candidatos (as) negros (as) a se autodeclararem

como são, como foram concebidos pela natureza e pelo contexto histórico que eles carregam sobre si e aos candidatos não-negros (as) a refletir sobre sua posição na sociedade e compreender o processo que culminou a necessidade de reservar vagas a candidatos (as) negros (as).

5.2.3 A política pública e a equidade

O eixo encontrado na Política Pública de cota racial no serviço público, *A política pública e a equidade*, observa-se que o Artigo 3º garante ao candidato negro a concorrer simultaneamente para vagas reservadas quanto para vagas da ampla concorrência, assim como “os candidatos negros aprovados dentro do número de vagas oferecido para ampla concorrência não serão computados para efeito do preenchimento das vagas reservadas” (BRASIL, 2016) e caso haja desistência do (a) candidato (a) que concorreu à vaga reservada a negro, a vaga será preenchida pelo (a) próximo(a) candidato(a) negro (a) classificado (a).

Essa perspectiva expressa na Lei converge com a concepção de Rawls observada por Sendel (SENDEL, 2015) que tem como a percepção que a meritocracia (resultado no concurso público) pode corrigir algumas vantagens moralmente arbitrárias, porém o autor não considera como uma medida justa, pois no final da corrida já se sabem quem são os vencedores (SENDEL, 2015).

Esse contexto traz uma reflexão, também posta anteriormente, o quanto a população negra sofreu com a escravidão no Brasil e o quanto esse fato histórico causou danos a essa população. Desde necessidades básicas como ensino, saúde, educação, quanto a possibilidade de sonhar e ser feliz (CATÃO b, 2013), mas que o processo de exclusão o coloca numa situação precária que para alcançar outras posições dentro da sociedade precisa de apoio e ajuda da própria sociedade, na maioria das vezes esse apoio é estruturado pelo Estado.

A proposta de uma política, com um posicionamento de equidade, para população negra, é expresso na Lei, a partir do momento em que ela promove, aos autodeclarados negros, mais de uma opção para o ingresso no serviço público, construindo assim possibilidades de inclusão e, como consequência, reparação histórica ao processo de exclusão que essa população sofreu.

A Lei nº 12.990/2014 é um instrumento real de combate ao racismo e sua implementação é a ação desse instrumento na sociedade brasileira, pois com ele os órgãos do Poder Executivo Federal mesclam a diversidade de seus servidores convergindo assim para um contexto plural e diversificado quanto ao contexto racial.

5.3 UFPB: documentos de implementação da política pública de cota racial de inclusão do negro no serviço público.

Na análise de conteúdo temática dos documentos da referência documental da UFPB na implementação da política de cota racial no serviço público, foram identificadas as trilhas/temas que a Universidade, como gestão, tem apresentado no processo para a de implementação da referida política pública: UFPB: Estrutura, Processos e Políticas Públicas de cotas raciais para ingresso no serviço público; UFPB: Plano de Desenvolvimento Institucional e as cotas raciais para ingresso no serviço público; UFPB: Concursos públicos para técnico administrativo, editais e cotas raciais.

5.3.1 UFPB: Estrutura, Processos e Políticas Públicas de cotas raciais para ingresso no serviço público

A Universidade Federal da Paraíba (UFPB) foi criada pela Lei Estadual 1.366, de 02 de dezembro de 1955, chamava-se Universidade da Paraíba e era composta por um aglomerado de escolas superiores do Estado da Paraíba. No início dos anos de 1960, ela foi federalizada pela Lei nº. 3.835, de 13 de dezembro de 1960, daí passou a ser Universidade Federal da Paraíba, incorporando as estruturas universitárias existentes nas cidades de João Pessoa e Campina Grande (PDI, 2019).

No ano de 2002, com as reformulações de abrangência de sua atuação, o campus que se referia à cidade de Campina Grande foi desmembrado e, com isso, criada a Universidade Federal de Campina Grande (BRASIL, 2002). A partir desse momento, a UFPB ficou composta pelos campi de João Pessoa, Areia e Bananeiras. Em 2006, a UFPB criou um novo campus, no Litoral Norte

do Estado, abrangendo os municípios de Mamanguape e Rio Tinto (PDI, 2019). Vale ressaltar que o presente estudo envolve todos os campi da UFPB.

A UFPB, hoje, possui quatro *campi*, e se mantém como uma das Instituições Federais de Ensino Superior (IFES) mais importantes das regiões Norte e Nordeste, nos quesitos de dimensão e de desempenho acadêmico (PDI, 2019). É importante frisar que os concursos realizados para a contratação de novos servidores Técnico-Administrativos em Educação, não são específicos por campus, mas sim para a UFPB como um todo. A medida que os nomeados vão tomando posse no cargo e entrando em exercício, a PROGEF aloca esse novo servidor onde há necessidade de pessoal, abrangendo assim todos os campi da Universidade.

Em números, observa-se que a UFPB, com base no portal da transparência, possui 5.943 servidores, sendo 3.131 ocupantes de cargos de técnico-administrativos em Educação e 2.517 docentes (distribuídos nos cargos de Professores do Magistério Superior e do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico). A universidade oferece 124 cursos de graduação e 112 cursos de pós-graduação abrangendo todos os *campi*. (PORTAL DA TRANSPARÊNCIA, 2022; QRSTA PROGEF, 2022; MONTE, 2020)

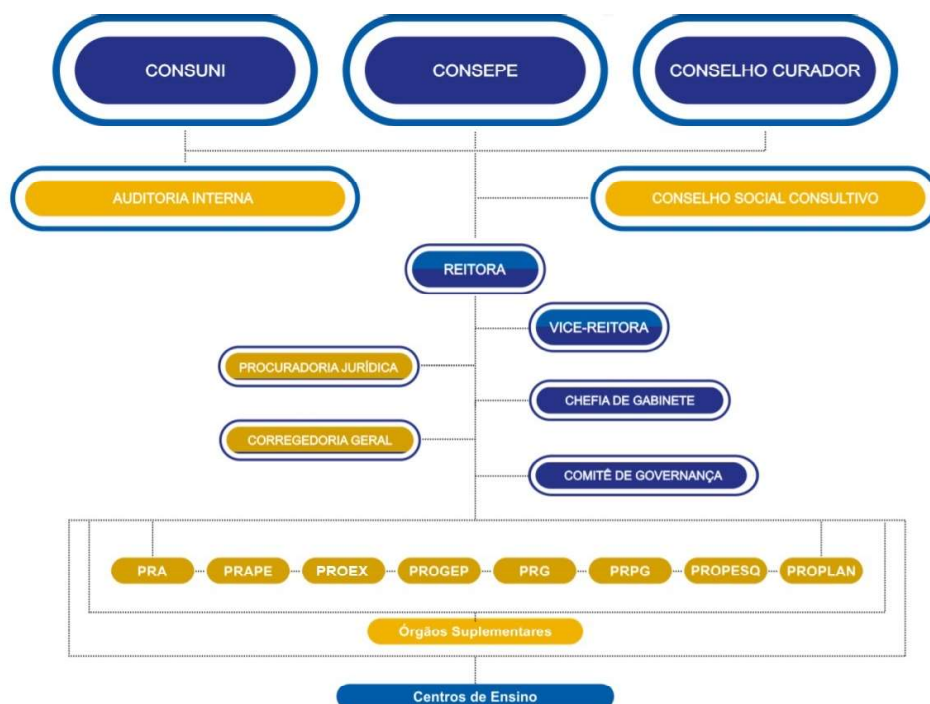
A estrutura organizacional da UFPB é composta atualmente pelo que regulamenta a Resolução 07/2002 CONSUNI, que aprova o Regimento Interno da Universidade Federal da Paraíba, ou seja, o Estatuto e resoluções posteriores, que, segundo Secchi (2009), está voltada a “uma administração pública gerencial (AGP) e o governo empreendedor (GE)” (SECCHI, 2009, p. 349) que incorporam medidas para a melhora da efetividade da gestão das organizações públicas, ou seja, propõe conceitos de melhoria na “eficiência, eficácia e qualidade dos serviços públicos prestados ao cidadão [...] e ajustar as competências dos servidores aos objetivos institucionais” (UFPB, 2010).

Essa estrutura, segundo a Resolução 07/2002 CONSUNI (UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA, 2002), é composta por: Assembleia Universitária, Órgãos da Administração Superior, Órgãos da Administração Setorial, Órgãos Suplementares, e Órgãos de Apoio Administrativo. Ela define que os órgãos da Administração Superior são: o Conselho Universitário (CONSUNI), o Conselho Superior de Ensino Pesquisa e Extensão (CONSEPE) e Conselho Curador, como órgãos deliberativos; o Conselho Social Consultivo,

como órgão consultivo; e, a Reitoria, como órgão executivo. A resolução determina que a Reitoria manterá órgãos auxiliares de direção superior, sendo eles: Pró-Reitoria de Administração (PRA), Pró-Reitoria de Graduação (PRG), Pró-Reitoria de Planejamento e Desenvolvimento (PROPLAN) (UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA, 2017), Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa (PRPG), Pró-Reitoria de Extensão (PROEX) (UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA, 2019), Pró-Reitoria de Assistência e Promoção ao Estudante (PRAPE) e Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP) (UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA, 2010).

Segue abaixo, o organograma da atual estrutura organizacional da UFPB:

Figura 2. Organograma da UFPB



Fonte: Plano de Desenvolvimento Institucional 2019-2023, com adaptações do autor (2021).

É na PROGEP que a implementação da política pública de cota racial de inclusão do negro no serviço público é gerenciada, pois os concursos de técnico-administrativos em educação são realizados sob responsabilidade dessa Pró-Reitoria, desde a contratação da empresa organizadora para a realização do concurso público até o controle de chamamento para

preenchimento de vagas (nomeação) e contratação desses (as) novos (as) servidores (as), respeitando as cotas, após o resultado final do certame. Ressalta-se que os concursos de técnico-administrativos gerenciados pela PROGEP atende todos os *campi* da UFPB.

No ano de 2010, o Conselho Universitário reestrutura a organização da UFPB com a criação a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP), na aprovação da Resolução 28/2010 CONSUNI, onde extinguiu a Superintendência de Recursos Humanos e passou todas suas atribuições, competências, recursos humanos e materiais a integrar a Pró-Reitoria. No âmbito dessa nova estrutura organizacional tem a PROGEP como máxima hierarquia e: a Coordenação de Processos de Gestão de Pessoas (CPGP); a Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas (CPD); a Coordenação de Qualidade de Vida, Saúde e Segurança no Trabalho (CQVSST); o Núcleo de Tecnologia e Gestão de Informação (NTGI); o Núcleo de Documentação de Pessoal e Informação (NDPI); a Assessoria Técnica e de Planejamento (ATPLAN); a Secretaria Executiva da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (SECRETARIA); a Central de Atendimento ao Servidor (CAS); a Comissão Permanente de Acumulação, Cargos e Empregos (CPACE); a Comissão Permanente de Pessoal Docente (CPPD), e; o Centro de Desenvolvimento do Servidor Público (CEDESP), com menor hierarquia, porém todas ligadas à PROGEP.

Em 2012, a PROGEP passa por uma reestruturação onde são criadas divisões e seção para atender as demandas existentes que necessitam dos serviços da Pró-Reitoria. Vale salientar que, essa última reestruturação organizacional é resultado da execução de uma proposta ao regimento interno da PROGEP, discutida e aprovada pela Pró-Reitoria nesse ano, e está sendo utilizada para o atendimento das demandas processuais existentes, com a ressalva, de ainda não ter sido votada no Conselho Universitário. As alterações são: 1) Vinculadas à Coordenação de Processos de Gestão de Pessoas (CPGP), foram criadas as divisões: Divisão de Legislação e Controle de Processos (DLCP); Divisão de Seleção e Provisão (DSP), e; Divisão de Cadastro e Pagamento de Servidores (DCPS), dentro dessa divisão foi criada a Seção de Cadastro e Registro Funcional (SCRF); 2) Vinculadas à Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas (CPD), foram criadas as divisões: Divisão de

Planejamento e Carreira (DPC); Divisão de Gestão de Desempenho (DGD), e; Divisão de Educação e Capacitação Profissional (DECP); 3) Vinculadas à Coordenação de Qualidade de Vida, Saúde e Segurança no Trabalho (CQVSST), foram criadas as divisões: Divisão de Qualidade de Vida e Saúde (DQVS); Divisão de Segurança no Trabalho (DIST), e; Divisão de Benefícios ao Servidor (DBS).

É no cenário PROGEP, especificamente na Divisão de Seleção e Provisão (DSP), vinculadas à Coordenação de Processos de Gestão de Pessoas (CPGP), no Campus Universitário I, no bairro do castelo Branco, na cidade de João Pessoa-PB que os instrumentos para a aplicação da política pública de cota (Lei nº 12.990/2014) são organizados e gerenciados.

A DSP é a divisão setorial que confecciona as minutas de portarias de nomeação, encaminha para a publicação em Diário Oficial e controla o quantitativo de vagas para chamamento de novos (as) servidores (as).

Quadro 8. Quantitativo de servidores técnico-administrativos da UFPB separados por cor/origem étnica - fevereiro 2023.

COR/ORIGEM ETNICA	QTDE VINCULO ATIVO	PERCENTUAL
BRANCA	1.442	46,05%
AMARELA	92	2,93%
PARDA	1.076	34,36%
INDIGENA	6	0,19%
PRETA	178	5,68%
NAO INFORMADO	337	10,76%
TOTAL	3.131	

Fonte: Elaborado pelo autor com dados extraídos do Sistema Integrado de Administração de Pessoal– SIAPE, em fevereiro de 2023.

O Quadro 8 retrata a atual configuração dos (as) servidores (as) técnico-administrativos ativos, em relação ao quantitativo por cor/origem étnica. Nesse quadro, percebe-se que servidores brancos, com 46,05% do total de servidores da UFPB, são maioria no quadro funcional da Universidade. Vale salientar que esse quadro está composto pelos candidatos que ingressaram no serviço público através da cota racial nos concursos públicos para Técnico-Administrativo em Educação correspondentes aos Editais 53/2015 e 122/2018.

O Quadro 8 foi montado a partir das informações solicitadas à Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação (Fala.BR) vinculada à Controladoria-Geral da União, através do protocolo 23546.013260/2023-88, em 26 de fevereiro de 2023.

Os dados levantados mostram que 34,36% dos servidores são pardos e que 5,68% são pretos, quer dizer, com base nesse quadro, 40,04% dos servidores da UFPB são negros, considerando o somatório entre os percentuais de pardos e pretos.

O percentual de amarela (2,93%) e de indígenas (0,19) atingem um pouco mais de 3%.

Um ponto que chama atenção é a quantidade de servidores (as) que não informaram a sua cor ou origem étnica, atingindo quase 11% do total de servidores. Nesse montante, pode-se inferir que os percentuais de branco e negros podem sofrer alterações, pois, são as maiores parcelas e, provavelmente, há pessoas nesse percentual que se identificam com essas cores ou origem étnica.

5.3.2 UFPB: Plano de Desenvolvimento Institucional e as cotas raciais para ingresso no serviço público

O Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), instituído pelo Decreto nº 5.773, de 9 de maio de 2006, é o norteador das atividades que a gestão da UFPB pretende realizar dentro de um quinquênio. É nesse instrumento que as constam a missão, visão, estrutura organizacional, objetivos e metas administrativas e pedagógicas, bem como as políticas institucionais que compõem o nível estratégico do planejamento. É a partir do PDI que a Instituição direciona suas ações e as desenvolve no período estipulado (PDI, 2019).

O PDI define o horizonte político-acadêmico da instituição com base na missão de construir, produzir ciência e formar profissionais em todas as áreas do conhecimento com qualidade técnica, compromisso social e ético, em razão do desenvolvimento sustentável da Paraíba, do Nordeste e do Brasil (PDI, 2014; p. 1).

É com base nessa perspectiva que a gestão da UFPB assume o compromisso social estabelecendo, no seu planejamento, objetivos estratégicos para executar o Plano Institucional, focando no desenvolvimento local, regional e nacional e tendo consciência que para executá-lo com eficácia precisa da cooperação de toda comunidade acadêmica “em parceria com a sociedade e os entes governamentais” (PDI, 2014; p. 1).

Diante disso, observaram-se os três PDI (PDI, 2009; PDI, 2014; PDI 2019), no que trata a missão, visão e valores, e, o que corresponde as demais análises deste estudo, foram observados os objetivos dos PDI 2014-2018 e PDI 2019-2023, que tratam do período da atuação da política pública, a Lei nº 12.990/2014, e, conseqüentemente, a sua implementação na UFPB, objeto deste estudo.

As missões trazidas pelos planos foram:

Integrada à sociedade, promover o progresso científico, tecnológico, cultural e socioeconômico local, regional e nacional, através das atividades de ensino, pesquisa e extensão, atrelado ao desenvolvimento sustentável e ampliando o exercício da cidadania (PDI 2009; p.21).

Essa foi a missão do primeiro PDI: com uma perspectiva de integração social na promoção do desenvolvimento científico, com base no tripé de sustento da Universidade: ensino, pesquisa e extensão. Considerando ainda a preocupação do nicho em que a UFPB se encontra, com foco no desenvolvimento sustentável, e o exercício da cidadania, quer dizer, o posicionamento democrático que a Universidade suscita.

Geração e difusão do conhecimento que possa propiciar o desenvolvimento científico-tecnológico, socioambiental, econômico e cultural por meio de atividades de ensino, pesquisa e extensão, em estreita interação com os poderes públicos, setor produtivo e movimentos sociais de modo a construir uma sociedade mais justa. (PDI 2014; p. 14)

A configuração da missão do PDI 2014-2018 dá a ideia de continuidade do PDI 2009-2013, entretanto, nesse segundo momento, incluem-se a perspectiva de considerar os movimentos sociais para auxílio do desenvolvimento social promovido pela UFPB, como também a missão levanta sutilmente temas como igualdade, equidade e inclusão, a partir do momento em que foca a atenção na justiça social.

Gerar e difundir conhecimento e inovação por meio de ensino, pesquisa e extensão para contribuir com o desenvolvimento da

sociedade de forma sustentável, assegurando uma educação pública, gratuita, inclusiva, equitativa e de qualidade (PDI 2019, p. 10).

A missão do PDI 2019-2023 sustenta a perspectiva da difusão do conhecimento produzido com base no ensino, pesquisa e extensão, a fim do desenvolvimento social, assim como as duas missões antecessoras trouxeram, quer dizer, a Instituição possui o compromisso social com a produção dos seus conhecimentos em prol de uma sociedade melhor. Nessa missão, observou-se a responsabilidade da UFPB em garantir a sua oferta de educação pública gratuita de qualidade, com base na inclusão e na equidade. Temas que reverberam, mais uma vez, na preocupação da Universidade em relação à justiça social. Afirmando, assim, o compromisso da gestão na construção de objetivos, metas e ações sempre na perspectiva da busca da igualdade social.

Em relação às visões institucionais trazidas nos Planos de Desenvolvimento Institucional (PDI, 2009; PDI, 2014; PDI 2019) da UFPB, observou-se que os dois primeiros planos buscavam a liderança do desenvolvimento técnico-científico, cultural e sócio-econômico, como também referência regional e nacional, com inserção internacional e modelo na forma de gestão e organização acadêmico-administrativas (PDI, 2009; PDI, 2014). No que trata da visão da Instituição no PDI 2019, está atrelada ao reconhecimento como uma Universidade inovadora, excelência nos campos de atuação e referência de gestão (PDI, 2019).

Os valores que são norteadores nos planos, destacam-se no PDI 2014: “respeito à diversidade, valorização do ser humano” (PDI 2014; p. 14); como também, no PDI 2019: “respeito à diversidade, integridade e dignidade da pessoa humana; [...] Compromisso com a democracia, cidadania e inclusão social” (PDI 2019, p. 10). A gestão da UFPB pautou-se em valores humanos, nos quais são respeitadas a pluralidade e diversidade de cada pessoa humana, como também sua inclusão na sociedade. Reafirmando assim o compromisso de uma gestão humana, democrática e de inclusão.

A UFPB carrega no histórico de gestão valores democráticos, nos quais buscam incentivar a participação da comunidade acadêmica na melhoria de suas diretrizes e ações. O Plano de Desenvolvimento Institucional 2019-2023 (PDI, 2019) foi atualizado em parceria com essa comunidade e dentre seus objetivos estratégicos, pode-se destacar, relativo à perspectiva de Gestão

Administrativa, o item PI.GAd. 01 que tem como objetivo estratégico “desenvolver e executar rotinas participativas de planejamento, avaliação e controle” (PDI. UFPB, 2019; p. 17) e sua descrição,

Promoção de estratégias e procedimentos operacionais para que, em todas as instâncias da universidade, as atividades acadêmicas e administrativas sejam desenvolvidas de forma alinhada aos objetivos estratégicos, estimulando práticas participativas de planejamento, controle e avaliação institucionais, bem como a formalização e monitoramento das contratações e aquisições, atendendo as necessidades institucionais de forma racional, eficiente e sustentável (PDI. UFPB, 2019; p. 17).

Quer dizer, a gestão da UFPB possui a responsabilidade em seu planejamento de promover ações democráticas voltadas ao funcionamento da Instituição, considerando práticas de inclusão e políticas direcionadas ao benefício de todos, buscando o uso racional, eficiente e sustentável de seus recursos, a fim de atingir a excelência de gestão posta na sua visão institucional.

No que se refere aos objetivos estratégicos presentes nos PDI 2014-2018 e PDI 2019-2023, foi montado um quadro que apresentasse os temas convergentes entre os dois Planos Institucionais, em destaque, e o tema central deste estudo, a seguir:

Quadro 9. Objetivos Estratégicos dos PDI 2014-2018 e PDI 2019-2023.

SUBEIXO	ANO PDI	OBJETIVO ESTRATÉGICO
A Política dos Recursos Humanos da UFPB	2014-2018	Consolidar as políticas de gestão de pessoas, qualidade de vida, saúde e segurança no trabalho e aperfeiçoamento dos processos de trabalho dos servidores da UFPB
	2019-2023	Capacitar e qualificar os servidores em áreas estratégicas.
		Dimensionar, estruturar e otimizar o quadro de servidores.
		Promover a qualidade de vida, saúde e segurança do trabalho.

Fonte: PDI 2014-2018 e PDI 2019-2023 (Adaptado pelo autor)

Analisando o quadro de temas dos objetivos estratégicos dos PDI 2014-2018 e PDI 2019-2023, observou-se que a extração de um subeixo temático: A Política dos Recursos Humanos da UFPB

Nesse subeixo *A Política dos Recursos Humanos da UFPB*, os PDI 2014-2018 e PDI 2019-2023 apresentam políticas de gestão de pessoas vinculadas ao cuidado com o servidor, desde sua qualificação profissional e pessoal quanto à qualidade de vida que o ambiente de trabalho proporciona,

focando no aperfeiçoamento dos processos de trabalho, como também, na segurança do servidor nesse ambiente.

O quadro de servidores (as) também é considerado no que diz respeito ao seu dimensionamento, estrutura e otimização (PDI 2019-2023), tanto que os dois planos prevêem contratação de servidores (as) técnico-administrativos, a serem mostrado mais adiante, porém sem previsão de reserva de vagas para políticas públicas.

Nisso, a contratação de novos (as) servidores (as) passam pela ótica de que os instrumentos de seleção são incutidos de políticas públicas que asseguram a reserva de vaga, todavia não estão expressas no plano de desenvolvimento institucional, como por exemplo: a política pública, a Lei nº 12.990/2014, que reserva 20% das vagas a candidatos autodeclarados negro. Mais a frente, serão contemplados e comentados os pontos que o PDI 2019-2023 se refere à contratação de novos servidores.

A realização da busca para compreender a relação da UFPB com as políticas públicas de cotas raciais foram iniciadas a partir da pesquisa nas resoluções do Conselho Universitário (CONSUNI) e do Conselho Superior de Ensino Pesquisa e Extensão (CONSEPE) disponibilizadas na ferramenta de busca do Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos (SIGRH), na qual são encontradas as resoluções produzidas pelos Conselhos da UFPB, inclusive aquelas elaboradas pelo Conselho Curador.

Como mencionado anteriormente, a UFPB, em relação à implementação da política de cotas para ingresso no ensino público, vem se moldando e se construindo desde 2010, com a publicação da Resolução nº 09/2010, de 16 de abril de 2010, do CONSEPE, que institui a Modalidade de Ingresso por Reserva de Vagas (MIRV) para acesso aos seus cursos de graduação (UFPB, 2010). Com o a busca das resoluções sobre a reserva de vagas para o serviço público, observou-se, a consolidação e concretização do diálogo e da estrutura das políticas de cotas para os (as) discentes em todo o âmbito da Universidade. (UFPB, 2010; UFPB, 2012; UFPB, 2016; UFPB, 2021)

Quer dizer, a UFPB, com base no histórico de Resoluções e objetivos de manutenção das cotas para o ingresso de alunos (as), percebeu-se o compromisso e o cuidado com essas políticas, a fim de pluralizar os cursos da Universidade através de processos de inclusão.

O intuito de realizar o levantamento das Resoluções das políticas de cotas instauradas na UFPB teve como objetivo: encontrar políticas de cotas voltadas ao (a) servidor (a), porém não foram encontradas, mencionadas ou planejadas políticas institucionais nesse sentido.

Diante desse contexto de implantação e implementação de políticas públicas de cotas, traz-se o questionamento inicial do estudo: Como a Universidade Federal da Paraíba está implementando a política de cotas para negro no ingresso de serviço público federal?

5.3.3 UFPB: Concursos públicos para técnico-administrativo, editais e cotas raciais

O instrumento legal em que a Política Pública de Cota Racial se alicerça, nas instituições, para o início de sua implementação é o edital. É nele que são descritas as normas, o quantitativo de vagas, as etapas do concurso; é nesse instrumento que são detalhadas todas as informações acerca do certame, assegurando ao candidato e à Administração Pública o cumprimento e respeito desse documento. (MACÊDO et al.; 2016)

O edital é que descreve detalhadamente as atribuições, as exigências e o quantitativo dos cargos a serem disputados pelos candidatos, inclusive, determina o quantitativo de vagas destinadas à política pública de cota racial, como também, de Pessoa com Deficiência.

Em 2014, é instituída uma política pública de cotas, sendo dessa vez, no serviço público federal, a Lei 12.990/2014 que, por 10 anos, reserva, aos negros, 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos, no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União (BRASIL, 2014).

Após análise na ferramenta disponibilizada para busca das Resoluções do Conselho Universitário/CONSUNI e do Conselho Superior de Ensino, Pesquisa e Extensão/CONSEPE da UFPB, observou-se que não há instrumento específico que trate do tema de cotas para ingresso de servidor

(a). Entretanto, a Lei 12.990/2014 e suas Orientações Complementares foram os guias para a implementação dessa política na Instituição UFPB.

O PDI 2014-2018 (UFPB, 2014) tratou da contratação de novos servidores no item 6.1. *Crítérios de Seleção e Contratação*, nesse item determinou como seriam os critérios para seleção e contratação dos servidores TAE's, como também mostrou a origem das vagas ociosas que são das reposições de aposentadorias, óbitos e exonerações. O PDI 2014-2018 (UFPB, 2014) também planejou as ações previstas pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas – PROGEP, no que condiz essa seleção:

- i. Normatizar e operacionalizar os concursos públicos e o Quadro de Referência dos Servidores Técnico-Administrativos – QRSTA;
- ii. Viabilizar o processo licitatório para as empresas elaboradoras dos concursos;
- iii. Efetivar o dimensionamento de pessoal, visando a uma melhor gestão do QRSTA. (UFPB, 2014; p. 74)

Nisso, pode-se observar o esforço da UFPB em suprir as necessidades de recursos humanos para compensação de cargos vagos, como também, o papel da PROGEP em estabelecer critérios para alocação dos novos servidores, com o intuito de um acompanhamento sistemático da força de trabalho da UFPB. (UFPB, 2014)

De acordo com a Resolução 28/2010 CONSUNI, que cria a estrutura da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, a PROGEP tem como responsabilidade de

elaboração, implementação, acompanhamento e avaliação de políticas e ações permanentes de gestão de pessoas, visando ao desenvolvimento dos servidores, ao gerenciamento de processos, à qualidade de vida, saúde, com padrões de excelência que contribuam para o desenvolvimento de competências profissionais e institucionais (UFPB, 2010).

Nesse sentido, a PROGEP é responsável pelas ações referentes às contratações de servidores.

O PDI 2014-2018 (UFPB, 2014) trouxe um quadro de previsão de contratação de vagas de novos (as) servidores (as) para o quadro permanente da UFPB:

Quadro 10. Previsão de contratação de servidores técnico-administrativos 2014 a 2018

ANO	TÉCNICO-ADMINISTRATIVO	CLASSE E	CLASSE D	CLASSE C
2014	114	46	59	15
2015	58	11	20	27
2016	58	11	20	28
2017	59	11	20	28

2018	59	11	20	28
Total	348	90	133	125

Fonte: PDI 2014-2018 (adaptado pelo autor)

Nesse quadro, vê-se o quantitativo geral de possíveis contratações de novos (as) servidores (as), porém o Plano (UFPB, 2014) não determina a contratação através das cotas nem destina o quantitativo de vagas dos cargos para candidatos (as) cotistas. Apesar dessa situação, o concurso correspondente ao Edital UFPB 53/2015 reservou 26 vagas para candidatos (as) autodeclarados (as) negro (a).

O segundo concurso promovido pela UFPB para TAE's, após a publicação da Lei de cota racial no serviço público federal, Edital UFPB 122/2018, foi publicado no período de vigência posto pelo PDI 2014-2018 (UFPB, 2014), entretanto a contratação de novos (as) servidores(as) técnico-administrativos está disposta no PDI 2019-2013, conforme quadro abaixo:

Quadro 11. Previsão de contratação de servidores técnico-administrativos 2019 a 2023

ANO	TÉCNICO-ADMINISTRATIVO	CLASSE E	CLASSE D	CLASSE C
2019	115	28	81	6
2020	58	15	40	3
2021	30	10	20	0
2022	80	30	50	0
2023	40	15	25	0
Total	323	98	216	9

Fonte: PDI 2019-2023 (adaptado pelo autor)

Observa-se que nesse PDI o quantitativo geral de previsão de contratações de novos (as) servidores (as), também não contempla a contratação através das cotas, como também não destina o quantitativo de vagas de cargos para candidatos (as) cotistas. Entretanto, no concurso de 2018, também houve reserva de 16 vagas para candidatos (as) autodeclarados (as) negro (a).

Os concursos públicos realizados pela UFPB consideram as legislações vigentes, tanto as de influência direta do governo federal, como do Regimento Interno da UFPB, a saber:

a realização do Concurso Público de Provas para provimento de [...] vagas dos cargos Técnico-Administrativos em Educação nas classes E, D e C para o seu quadro permanente, de que trata a Lei nº 11.091, de 12/01/2005 e alterações posteriores, nos *Campi* de João Pessoa, Bananeiras, Areia, Mamanguape e Rio Tinto, em conformidade com o que dispõem a Lei nº 8.112, de 11/12/1990, a Lei nº 10.741, de 01/10/2003, a Lei nº 12.990, de 09/06/2014, o Decreto nº 6.135, de

26/06/2007, o Decreto nº 6.593, de 02/10/2008 e o Regimento Geral desta Universidade, de acordo com as normas e condições estabelecidas neste Edital (UFPB, edital nº 53/2015; p. 1).

Esse trecho reforça a lisura do processo seletivo, informando que o concurso abrange todos os campi da UFPB, como também, mostra as fundamentações legais que asseguram a contratação de novos (as) servidores (as) dentro da necessidade de recursos humanos da Universidade e explicita a legislação de cota para negros (as) para ingresso no serviço público.

O edital do concurso público é o instrumento crucial para iniciar a implementação da política pública de cotas no serviço público. É nele que está previsto o percentual definido pela Lei nº 12.990/2014, a qual reserva 20% das vagas a candidatos que se autodeclararem negros. É na observação do determinado pela política pública e no gerenciamento das vagas ociosas no quadro funcional de sua estrutura organizacional, que a UFPB lança seus editais para servidores (as) técnico-administrativos.

5.3.3.1 O Edital nº 53/2015 UFPB, de 22 de outubro de 2015.

A Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005 define nível de classificação dos cargos de Técnico-Administrativos em Educação como “conjunto de cargos de mesma hierarquia, classificados a partir do requisito de escolaridade, nível de responsabilidade, conhecimentos, habilidades específicas, formação especializada, experiência, risco e esforço físico para o desempenho de suas atribuições” (BRASIL, 2005), distribuídos em cinco níveis de classificação: A, B, C, D e E. Os cargos de níveis A e B exigem, para investidura no cargo, a escolaridade fundamental incompleto; os cargos de nível C (nível intermediário), ensino fundamental completo; os de nível D (nível médio), o ensino médio completo; e, os de nível E (nível superior), curso superior completo. Ressalta-se que existem cargos que exigem formação específica além dos níveis de escolaridade apontados (BRASIL, 2005).

Visto essa realidade, a relação da UFPB com a política pública de cotas para servidores (as) públicos federais iniciou no concurso para cargos Técnico-Administrativos em Educação (TAE) nas classes E, D e C para o seu quadro permanente, em 2015, através da publicação do edital nº 53/2015 UFPB, em 22 de outubro de 2015, onde foram oferecidas 154 vagas e, dessas,

reservadas 7 para candidatos e candidatas que concorreram a vagas de Pessoa com Deficiência (PcD) e 26 (vinte e seis) vagas, distribuídas entre os cargos nas três classes, para candidatos e candidatas autodeclarados (as) negros (as), nos termos da legislação nº 12.990/2014. O certamente teve como organizadora o Instituto de Desenvolvimento Educacional, Cultural e Assistencial Nacional-IDECAN. Esse foi o primeiro concurso para contratação de novos (as) servidores e servidoras técnico-administrativos, ofertado pela UFPB, após a publicação da Lei de Cotas no serviço público federal.

O limite da quantidade de aprovados de todo o concurso (ampla concorrência, pessoa negra e pessoa com deficiência-PcD) foi baseado no que determinava o Decreto nº 6.944/2009.

Quadro 12. Decreto nº 6.944/2009: Quantidade de vagas X Número de candidatos aprovados

QUANTIDADE DE VAGAS PREVISTAS NO EDITAL POR CARGO OU EMPREGO	NÚMERO MÁXIMO DE CANDIDATOS APROVADOS
1	5
2	9
3	14
4	18
5	22
6	25
7	29
8	32
9	35
10	38
11	40
12	42
13	45
14	47
15	48
16	50
17	52
18	53
19	54
20	56
21	57
22	58
23	58
24	59
25	60
26	60
27	60
28	60
29	60
30 ou mais	Duas vezes o número de vagas

Fonte: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6944.htm

O quadro acima referencia o quantitativo de aprovados com base no quantitativo de vagas oferecidas no edital. Essa orientação foi base para a UFPB realizar o levantamento do quantitativo de candidatos (as) do resultado final do concurso, assim como direcionar os chamamentos para os candidatos (as) autodeclarados (as) negros (as) e que assim almejar a plenitude do ciclo da implementação da política pública de ingresso no serviço público através de cota.

O chamamento dos (as) candidatos (as) aprovados (as) está de acordo com uma tabela Orientadora de Ordem Convocatória dos Cadastros, na qual a UFPB utiliza o modelo da Petrobrás (2014).

Quadro 13. Tabela Orientadora de Ordem Convocatória dos Cadastros AC, PCD e PPP

Quantidade de Admissões	Cadastro Utilizado	Quantidade de Admissões	Cadastro Utilizado
1	AC	26	AC
2	AC	27	AC
3	PPP	28	PPP
4	AC	29	AC
5	PCD	30	AC
6	AC	31	AC
7	AC	32	AC
8	PPP	33	PPP
9	AC	34	AC
10	AC	35	AC
11	AC	36	AC
12	AC	37	AC
13	PPP	38	PPP
14	AC	39	AC
15	AC	40	AC
16	AC	41	PCD
17	AC	42	AC
18	PPP	43	PPP
19	AC	44	AC
20	AC	45	AC
21	PCD	46	AC
22	AC	47	AC
23	PPP	48	PPP
24	AC	49	AC
25	AC	50	AC

Fonte: Tabela Orientadora de Ordem Convocatória dos Cadastros AC, PCD e PPP da Petrobrás. Contendo a listagem de chamamento dos candidatos aprovados de Ampla

Concorrência (AC), Pessoa Preta ou Parda (PPP) e Pessoa com Deficiência (PCD), de acordo com a quantidade de vagas. Adaptado pelo autor (2023)

Observa-se que o quadro XIII traz a sequência do chamamento dos (as) candidatos (as) aprovados (as) para a nomeação do concurso público. O primeiro e segundo colocados pertencem à listagem da ampla concorrência, o terceiro para o chamamento pertence a listas de negros (pessoa preta ou parda) o quarto volta para o candidato ou candidata pertencente à lista da ampla concorrência e o quinto chamamento é da listagem da pessoa com deficiência. Com decorrer do chamamento dos candidatos e candidatas a ordem começa a possuir um padrão, conforme demonstrado na tabela acima.

Quadro 14. Quadro de vagas Edital nº 50/2015 UFPB

Cargo	Vagas ofertadas no Edital		
	Ampla	PcD	Negros
CLASSE E			
Administrador	5	1	1
Analista de Tecnologia da Informação	1		
Arquiteto	1		
Arquivista	1		
Assistente Social	2		
Bibliotecário-Documentalista	2		
Contador	1		
Engenheiro Área Civil	2		
Engenheiro de Segurança do Trabalho	2		
Farmacêutico	1		
Jornalista	1		
Médico - Área Psiquiatria	1		
Pedagogo	1		
Psicólogo	1		
Técnico em Assuntos Educacionais	6	1	2
Tecnólogo Formação Área de Gestão Pública	2		
CLASSE D			
Assistente em Administração	52	4	14
Mestre de Edificações e Infraestrutura	1		
Revisor de Texto Braille	2		1
Técnico de Tecnologia da Informação	2		1
Técnico em Arquivo	1		
Técnico em Artes Gráficas	1		
Técnico em Contabilidade	2		
Técnico em Laboratório na Área de Alimentos e Laticínios	1		

Técnico em Laboratório na Área de Análises Clínicas	1		
Técnico em Laboratório na Área de Biologia	1		
Técnico em Laboratório na Área de Biossegurança	1		
Técnico em Laboratório na Área de Redes de Computadores	1		
Técnico em Laboratório na Área de Tecnologia de Alimentos	1		
Técnico em Laboratório na Área de Tecnologia Sucoalcooleira	1		
Técnico em Secretariado	2		1
Técnico em Segurança do Trabalho	3		1
Técnico em Telecomunicações	1		
Tradutor Intérprete de Linguagem de Sinais	2		
CLASSE C			
Assistente de Laboratório na Área de Alimentos	2		1
Auxiliar em Administração	11	1	3
Auxiliar em Assuntos Educacionais	2		1
Total de Vagas	121	7	26

Fonte: Edital nº 53/2015 UFPB (adaptado pelo autor)

O Quadro 14 foi montado a partir das vagas disponibilizadas no edital, e sua análise a partir de informações extraídas do sítio eletrônico da organizadora do concurso e busca e análise das portarias de nomeação no Diário Oficial da União, disponibilizadas entre os anos de 2016 a 2018, assim como a consulta pública ao Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos-SIGRH da UFPB.

De acordo com o site da organizadora do concurso do Edital nº 53/2015 UFPB (IDECAN, 2016) o quantitativo de candidatos e candidatas versus vagas oferecidas, no documento produzido pela organizadora, variou bastante de acordo com o cargo, porém, em números gerais, foram homologadas 87.260 inscrições considerando a ampla concorrência e as cotas para pessoa negra e pessoa com deficiência. Desse número, 75.718 inscrições foram homologadas para candidatos e candidatas que concorreram nas vagas destinadas à ampla concorrência, 10.458 inscrições foram homologadas para candidatos e candidatas que concorreram nas vagas reservadas à pessoa negra e 1084 inscrições foram homologadas para candidatos e candidatas que concorreram nas vagas para pessoa com deficiência.

Observou-se que das 87.260 inscrições homologadas, apenas 714 tiveram aprovação no certame, e dessas, o preenchimento, segundo o edital e quadro montado, de 154 vagas.

O resultado final do concurso aprovou 714 candidatos e candidatas, sendo 553 desses para as vagas destinadas à ampla concorrência, 123 candidatos autodeclarados negros e candidatas autodeclaradas negras às vagas destinadas à cota racial e 38 candidatos e candidatas nas vagas destinadas à pessoa com deficiência, distribuídos nas três classes determinadas no Edital (IDECAN, 2016).

No primeiro chamamento que a UFPB realizou, para a contratação dos candidatos e candidatas aprovados, foram nomeados 120 candidatos para tomarem posse (Diário Oficial da União – D.O.U., 2016), distribuídos entre os cargos de Auxiliar em Administração – nível C (24 nomeações) e Assistente em Administração - nível D (96 nomeações). No qual reservou 5% (6 nomeações) para os candidatos e candidatas na reserva de vagas para pessoa com deficiência e 20% (24 nomeações) para candidatos e candidatas na reserva de vaga para pessoa negra. O resultado final do concurso foi homologado em 8 de junho de 2016 e teve um ano de vigência mais um ano de prorrogação, totalizando dois anos de validade desse certame.

Em relação à essa primeira leva de contratação dos candidatos e candidatas na reserva de vagas para pessoa com deficiência, cinco foram nomeados para o cargo de assistente em administração e um para o cargo de auxiliar em administração, todos foram contratados pela UFPB.

No que tange aos candidatos e candidatas aprovados nas vagas destinadas reservadas para negros, observou-se que 24 candidatos e candidatas foram nomeados e nomeadas para tomarem posse e serem contratados e contratadas para o serviço público federal. O chamamento para essa reserva de vagas foi distribuído entre os cargos de Auxiliar em Administração (cinco aprovados e aprovadas) e Assistente em Administração (19 aprovados e aprovadas). Dos cinco nomeados que concorriam ao cargo de Auxiliar de Administração, 3 candidatos não tomaram posse e, conseqüentemente, não tiveram sua contratação efetivada. Com base nas vagas disponibilizadas para esse cargo (Quadro 14) versus a contratação nesse período, percebe-se que foram preenchidas duas vagas destinadas a

reserva da cota racial para esse cargo, corroborando a efetivação da implementação da política pública de cota racial.

Todos os candidatos e candidatas que foram nomeados e nomeadas no chamamento para o cargo de Assistente em Administração, para vaga reservada de pessoa negra, foram contratados e contratadas pela UFPB. O edital previu 14 vagas disponibilizadas para reserva de vaga à candidatos e candidatas autodeclarados para o cargo de Assistente em Administração. Entretanto, com consulta ao SIGRH, foram contratados 19 servidores e servidoras, passando em cinco o número previsto no edital. Essa situação se deu pela quantidade do chamamento de candidatos e candidatas para ampla concorrência na qual foram realizadas 72 nomeações no chamamento para esse cargo. Afirmando, assim, a implementação da política pública de cota racial.

Os candidatos e candidatas que foram nomeados para a ampla concorrência, nesse primeiro chamamento, foram 90, desses, 18 foram para o cargo de Auxiliar em Administração e 72 para Assistente em Administração. Em relação ao cargo de Auxiliar em Administração, foram realizadas 17 contratações, e, do cargo de Assistente em Administração foram realizadas 68 contratações.

Nesse primeiro chamamento a Universidade contratou 112 servidores e servidoras, dos quais 21 foram contemplados e contempladas pela política pública de cota racial, corroborando, assim, com a implementação da política pública de ingresso do negro no serviço público.

Para esse concurso, foram realizados 28 chamamentos para os cargos disponíveis no edital e nomeados mais de 200 candidatos e candidatas para as vagas destinadas à ampla concorrência, à cota racial e à cota de pessoa com deficiência. Com isso, percebeu-se que candidatos autodeclarados negros tiveram a oportunidade de ingressar no serviço público na UFPB através da política pública a Lei 12.990/2014. Com esses dados, observou-se que foram nomeados mais candidatos que o número de vagas disponíveis, para a implementação da política de cotas, estipulado no edital.

Analisando e confrontado o quantitativo disponibilizado para candidatos negros versus o resultado final do concurso, observou-se que a UFPB aplicou o Anexo II do Decreto 6.944/2009 em cada uma das listas de classificação

(ampla concorrência, reserva para negros e reserva para PcD). Quer dizer, houve uma separação por modalidade de ingresso para depois aplicar o quantitativo geral apontado no Anexo II do Decreto, mesmo para aqueles cargos que não tinham vagas reservadas. Com isso, ampliou a possibilidade de abarcar mais candidatos (as) nas vagas reservadas para negros e PcD. Contribuindo assim para o aumento de candidatos (as) negros (as) no ingresso no serviço público federal e implementação da política de cota racial no serviço público.

Isso implica dizer que a implementação da Lei nº 12.990/2014, até esse momento ocorreu sem transtornos, pois foi executado da maneira que estava expressa na legislação. E isso confirma o compromisso de gestão, exposto nos valores do PDI 2019-2023, em relação à inclusão social, mesmo que o planejamento estratégico institucional não tenha contemplado a contratação de novos (as) servidores (as) através de políticas públicas de inclusão, que no caso política pública de cota racial no ingresso no serviço público.

Em 2022, motivada por fatores externos (Ofício nº4771/2018/MPF/PRIPB/PRDC), denúncia protocolada no Ministério Público Federal, a UFPB, através da Comissão de Heteroidentificação Institucional, instituída pela Portaria PROGEP nº. 1088 de 03/04/2020, publicada no Boletim de Serviço nº. 15 de 16/04/2020, e em consonância com a Portaria Normativa nº 04/2018/SEGEP, convocou os (as) servidores (as) que ingressaram através da reserva de vaga para candidatos (as) autodeclarados (as) negro (a), no concurso para técnico-administrativos, edital nº 53/2015 para procedimento de heteroidentificação complementar à referida autodeclaração (ANEXO I).

As atividades desse procedimento de heteroidentificação foram realizadas entre os meses de maio e junho de 2022. E dos 44 servidores (as) que passaram pelo procedimento, 17 tiveram sua autodeclaração não-confirmada.

Os trâmites para elaboração e entrega do relatório final desse procedimento estão nos ajustes de revisão para encaminhamento aos órgãos competentes.

Nesse contexto, ainda que a validade do concurso tenha sido expirada e não há mais chamamento para novos servidores (as) nesse certame, os cuidados e a responsabilidades que a implementação da política pública de

cota racial no serviço público vem se perpetuando na gestão da UFPB até a atualidade, pois essa política pública além de diversificar o contexto do setor público em relação a cor de pele, ela promove inclusão e mudança de vida daqueles que são beneficiados por ela, pois ingressam em uma carreira pública sonhada por muitos e alcançada por poucos.

Ser beneficiado pela política de cota racial no serviço público é a oportunidade de ir mais além. É dentro de uma dinâmica de estudos e concursos galgar um objetivo diferencial que muda a vida do beneficiado, como também de quem o cerca.

5.3.3.2 O Edital nº 122/2018 UFPB, de 27 de dezembro de 2018.

Em 2018, o segundo concurso após a publicação da Lei, a UFPB publica o Edital de nº 122/2018, de 27 de dezembro de 2018, para o concurso de cargos Técnico-Administrativos em Educação para seu quadro permanente, nas classes E, D e C. Nesse edital, foram oferecidas 132 vagas, distribuídas nas três classes, e reservadas 4 vagas para PcD e 16 vagas, distribuídas entre os cargos da classe D, para candidatos autodeclarados negros, em conformidade ao previsto na Lei nº 12.990/2014. A empresa responsável pela realização e organização do concurso foi a Assessoria em Organização de Concursos Públicos/AOCP.

Com a publicação da Orientação Normativa nº 3 emitida pela Secretaria de Gestão de Pessoas e Relações do Trabalho no Serviço Público, de 1º de agosto de 2016, a qual “dispõe sobre regras de aferição da veracidade da autodeclaração prestada por candidatos negros para fins do disposto na Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014” (O.N, 2016), exigiu a verificação das autodeclarações dos candidatos (as) negros (as) a partir de uma comissão específica para a verificação de veracidade e pela Portaria Normativa nº 4, de 6 de abril de 2018, da Secretaria de Gestão de Pessoas do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão com as orientações sobre o procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração dos candidatos negros (BRASIL, 2018) foi exigido a existência de uma Comissão de Heteroidentificação para procedimento de verificação de veracidade da autodeclaração.

Mediante a essa exigência, a UFPB, definiu em edital que os procedimentos de heteroidentificação seriam realizados por comissão definida pela organizadora contratada do concurso para esse fim, como disposto no item 7.6 do Edital nº 122/2018 UFPB

Os candidatos inscritos como negros, aprovados neste Concurso Público, serão convocados pelo Instituto AOCP, anteriormente à homologação do resultado final do concurso, para o comparecimento presencial para ao procedimento de heteroidentificação, com a finalidade de atestar o enquadramento previsto na Lei nº 12.990/2014. O documento da autodeclaração como pessoa preta ou parda, em conformidade com a Lei nº 12.990/2014, será fornecido pelo Instituto AOCP. (UFPB Edital nº 122/2018)

Nesse contexto, vê-se que a comissão de heteroidentificação e os procedimentos de heteroidentificação ficaram a cargo da AOCP para o cumprimento da legislação.

Este concurso foi homologado através do Edital nº 82, de 9 de agosto de 2019, publicado no Diário Oficial da União em 13 de agosto de 2019. O concurso teria vigência de 1 ano, podendo ser prorrogado por mais um ano a critério da gestão da UFPB. Entretanto, com o estado de calamidade pública, a pandemia, em decorrência do Coronavírus SARS-CoV-2 (Covid-19), o governo federal emite, em maio de 2020, um programa de enfrentamento a Covid-19, a Lei Complementar nº 173, de 27 de maio de 2020.

Esse dispositivo elenca várias orientações sobre as maneiras como os órgãos públicos, nas três esferas, devem gerir suas demandas. Inclui a respeito das rotinas referentes a concursos públicos que estabelece no seu artigo 10 a suspensão da

contagem dos prazos de validade dos concursos públicos já homologados na data da publicação do Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, até o término da vedação do aumento de despesa com pessoal por força desta Lei Complementar. (BRASIL, 2020)

Essa determinação interferiu diretamente no prazo do concurso de Técnico-administrativos em Educação da UFPB, pois a partir da data de publicação dessa Lei Complementar o concurso foi suspenso.

Com a emissão da Portaria MS Nº 913 de 22 de abril de 2022, que declarou o encerramento da Emergência em Saúde Pública de Importância Nacional (ESPIN) em decorrência do novo coronavírus (BRASIL, MS 2022), as rotinas das Instituições Públicas começaram a retomar suas dinâmicas.

Em 2 de maio de 2022, foi emitida a Portaria 44 UFPB/MEC que declarou novos prazos dos concursos da UFPB que por causa da pandemia foram suspensos. Dentro desses concursos esteve o Concurso Público para Servidores Técnico-administrativos em Educação do Edital nº 122/2018. Considerando essa portaria, a validade do concurso se estendeu até 26/05/2022, a validade original era até 13/08/2020, e sua prorrogação até 26/05/2023.

Observou-se que concurso está vigente e que a política pública de cotas no serviço público para candidatos (as) autodeclarados (as) negro (a) pode abranger mais candidatos (as), à medida que surjam mais vagas para serem preenchidas.

No que se refere à quantidade de aprovados do concurso, seguiu o que é determinado no Decreto nº 6.944/2009. Vale salientar que esse decreto foi revogado pelo Decreto nº 9.739, de 28 de março de 2019, que atualizou o quadro de aprovados nos concursos públicos. Entretanto, para esse concurso, apesar de ainda estar vigente, o quantitativo de aprovados está descrito no apontado pelo Decreto nº 6.944/2009.

A seguir, o Quadro VI mostra o quantitativo de vagas disponibilizadas no Edital nº 122/2018 UFPB em comparação com o quantitativo de nomeações destinadas as vagas reservadas a candidatos negros, segundo a política pública, a Lei nº 12.990/2014.

Quadro 15. Quadro de vagas Edital nº 122/2018 UFPB

Cargo	Vagas ofertadas no Edital		
	Ampla	PcD	Negros
CLASSE C			
Administrador de Edifícios	1	-	-
Assistente em Tecnologia da Informação	2	-	-
CLASSE D			
Assistente em Administração	50	4	14
Técnico em Agropecuária	2	-	-
Técnico em Alimentos e Laticínios	2	-	-
Técnico em Contabilidade	3	-	1
Técnico em Economia Doméstica	1	-	-
Técnico em Eletrotécnica	1	-	-
Técnico em Equipamento Médico-Odontológico	2	-	-
Técnico em Farmácia	1	-	-

Técnico em Laboratório - Área Biologia	2	-	-
Técnico em Laboratório - Área Análises Clínicas	1	-	-
Técnico em Laboratório - Área Biossegurança	1	-	-
Técnico em Laboratório - Área Tecnologia de Alimentos	2	-	-
Técnico em Laboratório - Área Topografia/ Geoprocessamento	1	-	-
Técnico em Laboratório - Área Química	2	-	-
Técnico em Necrópsia e Anatomia	1	-	-
Técnico em Mecânica	1	-	-
Técnico em Música	1	-	-
Técnico em Prótese Dentária	1	-	-
Técnico em Tecnologia da Informação	2	-	1
CLASSE E			
Administrador	2	-	-
Analista de Tecnologia da Informação	2	-	-
Arquivista	1	-	-
Assistente Social	1	-	-
Auditor	1	-	-
Bibliotecário-Documentalista	2	-	-
Biólogo	1	-	-
Contador	2	-	-
Economista	1	-	-
Engenheiro de Segurança do Trabalho	1	-	-
Farmacêutico	2	-	-
Médico - Área Psiquiatria	1	-	-
Médico - Área Oftalmologia	1	-	-
Médico Veterinário	1	-	-
Músico - Área Flauta Transversal	1	-	-
Músico - Área Trompa	1	-	-
Pedagogo	1	-	-
Produtor Cultural	1	-	-
Psicólogo	2	-	-
Técnico Desportivo	2	-	-
Técnico em Assuntos Educacionais	2	-	-
Tecnólogo Formação - Área Secretariado Executivo	1	-	-
Tecnólogo Formação - Área Gestão Pública	2	-	-
Total de vagas	112	4	16

Fonte: Edital nº 122/2018 UFPB (adaptado pelo autor)

O Quadro 14, assim como o Quadro 15, foram montados a partir das vagas disponibilizadas no edital e, sua análise, a partir da busca e das portarias de nomeação no Diário Oficial da União, disponibilizada entre os anos de 2019 a 2022, assim como a consulta pública ao SIGRH da UFPB.

De acordo com o site da organizadora do concurso do Edital nº 122/2018 UFPB (AOCP, 2018) foram homologadas 74.963 inscrições, considerando a ampla concorrência e as cotas para negros e PcD. Desse montante, mais de doze mil e seiscentas inscrições foram homologadas para candidatos que concorreram nas vagas reservadas a negros. Desse número, 61.070 inscrições foram homologadas para candidatos e candidatas que concorreram nas vagas destinadas à ampla concorrência, 12.941 inscrições foram homologadas para candidatos e candidatas que concorreram nas vagas reservadas à pessoa negra e 952 inscrições foram homologadas para candidatos e candidatas que concorreram nas vagas para pessoa com deficiência (AOCP, 2019).

Observou-se que das 74.963 inscrições homologadas, apenas 779 tiveram aprovação no certame, e dessas, o preenchimento, segundo o edital e quadro montado, de, pelo menos, 132 vagas (AOCP, 2019).

O resultado desse concurso aprovou 465 candidatos e candidatas para as vagas destinadas à ampla concorrência, 232 candidatos autodeclarados negros e candidatas autodeclaradas negras às vagas destinadas à cota racial e 82 candidatos e candidatas nas vagas destinadas à pessoa com deficiência, distribuídos nas três classes determinadas no Edital (AOCP, 2019).

No primeiro chamamento que a UFPB realizou, para a contratação dos candidatos e candidatas aprovados, foram nomeados 76 candidatos para tomarem posse (Diário Oficial da União – D.O.U., 2019), distribuídos entre os cargos de Assistente em Administração (68 nomeações), Administrador de Edifícios (1 nomeação), Assistente Social (2 nomeações), Administrador (2 nomeações) e Contador (3 nomeações). No qual reservou 5% (4 nomeações) para os candidatos e candidatas na reserva de vagas para pessoa com deficiência e 20% (15 nomeações) para candidatos e candidatas na reserva de vaga para pessoa negra (Diário Oficial da União – D.O.U., 2019).

Nessa primeira leva de contratação dos candidatos e candidatas na reserva de vagas para pessoa com deficiência, os quatro nomeados para o cargo de Assistente em Administração foram contratados pela UFPB.

No que tange aos candidatos e candidatas aprovados nas vagas destinadas reservadas para negros, observou-se que as 15 nomeações para reserva de vaga, 14 destinadas para o cargo de Assistente em Administração e

1 vaga para o cargo de Contador (Diário Oficial da União – D.O.U., 2019). Todos os nomeados e nomeadas na reserva de vagas foram contratados, corroborando e afirmando a implementação da política pública de cotas no serviço público federal. Com base nas vagas disponibilizadas (Quadro 15) versus a contratação nesse período, percebe-se que foram preenchidas todas as vagas destinadas a reserva da cota racial para o cargo de Assistente em Administração e criada uma reserva de vaga para o cargo de Contador, não disponibilizada no edital. Essa segunda situação se deu pela quantidade do chamamento de candidatos para preenchimento de vagas ociosas e respeito da tabela de chamamento do concurso público adotada pela UFPB (Quadro 13). Reafirmando, assim, a implementação da política pública de cota racial.

Os candidatos e candidatas que foram nomeados para a ampla concorrência, nesse primeiro chamamento, foram 57, desses, 2 nomeações para o cargo de Assistente Social, 2 nomeações para Administrador, 2 nomeações para Contador, 50 nomeações para Assistente em Administração e 1 nomeação para Administrador de Edifícios. Desse montante apenas 3 nomeados não realizaram contratação com a UFPB, 2 referente ao cargo de Assistente em Administração e 1 referente ao cargo de Assistente Social (Diário Oficial da União – D.O.U., 2019).

Nesse chamamento do concurso do Edital 122/2018, a Universidade Federal da Paraíba contratou 73 servidores e servidoras, dos quais 15 foram contemplados e contempladas pela política pública de cota racial, concretizando, assim, a implementação da política pública de ingresso do negro no serviço público federal.

Para esse concurso, foram realizados 25 chamamentos para os cargos disponíveis no edital e nomeados mais de 250 candidatos e candidatas para as vagas destinadas à ampla concorrência, à cota racial e à cota de pessoa com deficiência. Observada essa realidade, percebeu-se a situação parecida com o que ocorreu com o concurso anterior (Edital 53/2015 UFPB) no qual candidatos autodeclarados negros tiveram a oportunidade de ingressar no serviço público na UFPB através da política pública a Lei 12.990/2014. E que a Universidade nomeou mais candidatos que o número de vagas disponíveis estipulado no edital. Podendo assim ampliar o número de candidatos autodeclarados negros no ingresso no serviço público.

Ainda com a nova etapa no processo da implementação da política pública de cota racial no serviço público federal, a presença da comissão de heteroidentificação e o procedimento de heteroidentificação para averiguação da autodeclaração, a UFPB tem mantido o compromisso de gestão, exposto nos valores do PDI 2019-2023, em relação à inclusão social, ainda que o planejamento estratégico institucional não tenha contemplado a contratação de novos (as) servidores (as) através da política pública de cota racial.

5.3.3.3 O Edital nº 53/2022 UFPB, de 26 de outubro de 2022.

Em 2022, o terceiro concurso para Técnico-Administrativos em Educação para seu quadro permanente, e primeiro concurso após o período pandêmico, com a publicação do Edital 53/2022, de 26 de outubro de 2022, a UFPB oferece 92 vagas para os cargos das classes C, D e E, reserva 4 vagas para PcD e 17 vagas, distribuídas entre os cargos da classe D e E, para candidatos (as) autodeclarados (as) negro (a), em conformidade ao previsto na Lei 12.990/2014 e que participarão do procedimento de heteroidentificação, a fim de confirmar a sua autodeclaração.

O concurso ainda está em via de procedimentos para a divulgação e homologação do resultado final. A disponibilidade das vagas estão conforme quadro abaixo:

Quadro 16. Quadro de vagas Edital nº 53/2022 UFPB

Cargo	Vagas ofertadas no Edital		
	Ampla	PcD	Negros
CLASSE C			
Administrador de Alunos	1	-	-
CLASSE D			
Assistente em Administração	55	4	15
Técnico em Laboratório/ Análises Clínicas	1	-	-
Técnico em Tecnologia da Informação	3	-	1
CLASSE E			
Administrador	3	-	1
Contador	1	-	-
Engenheiro Agrônomo	1	-	-
Engenheiro Civil	1	-	-
Geógrafo	1	-	-
Nutricionista	1	-	-

Odontólogo	1	-	-
Técnico em Assuntos Educacionais	1	-	-
Terapeuta Ocupacional	1	-	-
Total de Vagas	71	4	17

Fonte: Edital nº 53/2022 UFPB (adaptado pelo autor)

Após análise e observação de editais anteriores e o confronto com o atual edital disponível, percebe-se que a UFPB lança em seus editais a política pública de cotas nos concursos para preenchimento de vagas de cargos técnico-administrativos, variando em cada certame o quantitativo de vagas, como também as classes dos cargos, mediante vagas ociosas surgidas por exoneração, aposentadoria e óbito. Ainda que a política não esteja explícita no PDI, a UFPB cumpre o compromisso dentro da legislação, das diretrizes e objetivos gerais da Instituição que é promover o processo de inclusão social.

4.4 Discussão e propostas de intervenção.

A UFPB inicia a implementação da política pública de cota racial para contratação de servidores e servidoras a fim de ocupar os cargos Técnico-administrativos em Educação, a partir da previsão de reserva de vagas a candidatos (as) autodeclarados (as) negro (a) publicada em seus editais (Edital 2015; Edital 2018; Edital 2022), o procedimento seguinte, após as etapas de provas e provas e títulos, é a verificação de veracidade dessa autodeclaração na Comissão de Heteroidentificação (Edital 2018; Edital 2022), em seguida, o resultado final do concurso e, por fim, a nomeação e contratação desse candidato (a) que concorreu às vagas reservadas para negros (as), concluindo assim, o ciclo da proposta da política pública.

Nesse sentido, o concurso público constitui um método de seleção que preza a isonomia e transparência e privilegia a meritocracia. Sua utilização é a porta de acesso ao serviço público. Entretanto, no reflexo da diversidade do quadro de servidores públicos, os concursos ressaltam as disparidades existentes na sociedade e consolidam, nessa ótica, as desigualdades (MIRANDA, 2015).

Para enfrentar esse quadro de desigualdade, as ações afirmativas, como política pública, acabam se relacionando com o critério de equidade, pois

possibilitam o redimensionamento da atuação do Estado para que este não reproduza e repita o padrão de distribuição de poder, mas atue de forma que possibilite determinados grupos em situações subalternas a oportunidade de uma nova estrutura de funcionamento (FERREIRA, 2016).

Nisso, a UFPB, como instituição e gestão, atua na implementação da Lei nº 12.990/2014, onde são postos os conhecimentos e ações para efetivar a política pública até então determinada na normativa, com a finalidade de transformar aquilo que foi pensado, escrito e publicado em realidade, assim como combater a desigualdade social em relação ao contexto racial, sem desprezar a importância e necessidade da etapa concurso público, pois é nessa etapa que a implementação da política pública é iniciada. (ROCHA, 2007; SCHEUERMANN, 2017)

As análises dos estudos, que foram base para o levantamento teórico sobre a implementação da política pública de cotas no serviço público, mostraram posicionamentos ressaltando a fragilidade e a falta de orientações mais explícitas capazes de convergir para a melhor implementação dessa política. No caso da UFPB, observou-se a liberdade dada pela legislação, para a adaptação e execução da política pública formulada (ESTEVÃO; FERREIRA, 2018; RUA, 1997), devido à discricionariedade da Instituição que aplicou a terceirização da Comissão de Heteroidentificação, já prevista em edital e de responsabilidade da organizadora do concurso público, na averiguação de veracidade da autodeclaração (procedimento de heteroidentificação) para os concursos de técnico-administrativos nos editais de 122/2018 e 53/2022; e precisou estruturar uma comissão própria para atender as demandas do Ministério Público para averiguar as autodeclarações do edital 53/2015. Ou seja, comissões diferentes para a atuação de mesma finalidade.

No que concerne à nomeação e contratação dos (as) candidatos (as) contemplados (as) pela política pública realizadas pela UFPB, é o momento em que a implementação da política de cotas, de fato, está sendo efetivada, pois além de contribuir para enfrentar o problema público (racismo) a Instituição mostra a sociedade sua posição, como gestão, na implementação dessa política a fim de compensar as desigualdades que a população negra sofreu durante o contexto histórico de escravidão no Brasil (MIRANDA; 2015).

Esse processo, aparentemente simples e direto, mas carregado de complexidade, descrito e analisado em momentos anteriores, impulsiona a instituição a cumprir o compromisso de inclusão social, abraçando, por força da política, candidatos (as) beneficiados (as) pela cota racial.

Retomando a discussão da análise dos eixos temáticos encontrados na Constituição de 1988, observou-se que ela possui, na sua essência, a preocupação e proteção dos mais vulneráveis, pregando em si e para sociedade brasileira garantias que asseguram o “exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça” (BRASIL, 1988), tudo isso como base de valores para uma “sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional” (BRASIL, 1988). Quer dizer, a Constituição firma-se em alicerces que reforçam a igualdade e justiça no convívio dos cidadãos brasileiros, com compromisso nacional e internacional para harmonia social. (BRASIL, 1988)

Dentro do compromisso de ordem social, a Constituição traz o respeito e valorização ao trabalho, pois entende que essa ordem está baseada no “primado do trabalho” (BRASIL, 1988) e que é proibida a “diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil” (BRASIL, 1988), ou seja, ela traz o trabalho como base da ordem social e a não distinção salarial ou de funções ou de admissão por causa de gênero, idade, cor de pele ou mesmo estado civil. A Constituição não discrimina pessoas, pelo contrário, ela afirma e reafirma que “todos são iguais”.

E nessa perspectiva de igualdade, está presente na Carta a dignidade da pessoa humana e o cuidado que se tem na formação dos cidadãos brasileiros. Observou-se que não é responsabilidade de apenas uma Instituição social, mas sim a atuação em conjunto a ser realizada por toda a sociedade para desenvolver a formação desses (as) cidadãos (as), “além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão” (BRASIL, 1988), quer dizer, protegê-los (as) e livrá-los (as) de qualquer ato que seja violento, cruel, opressor, discriminatório, pois essas práticas não condizem com o sentido da Constituição.

Nesse compilado dos eixos temáticos encontrados na Constituição Cidadã, observou-se que a UFPB, nos seus PDI's, tem sua atenção voltada a

essência da Constituição, pois as missões institucionais estão carregadas da sensibilidade da Organização na ampliação da cidadania, na construção de uma sociedade mais justa e na contribuição do desenvolvimento de uma sociedade sustentável, garantindo uma educação de inclusão, equidade e qualidade (PDI, 2009; PDI, 2014; PDI 2019), ou seja, as missões voltadas diretamente com a melhoria da sociedade nos aspectos da formação do (a) cidadão (a) numa perspectiva justa, dando-o (a) dignidade e formando-o (a) com qualidade para o mercado de trabalho. E, mesmo de forma indireta, contribuindo para a consciência desse (a) cidadão (a) a perceber que a implementação de cotas no serviço público atua como ferramenta de combate às desigualdades sociais formadas pelo sofrimento da população negra em seu processo histórico.

Tendo essa orientação constitucional, refletiu nas resoluções (Resolução nº 09/2010 CONSEPE; Resolução nº 58/2016 CONSEPE; Resolução nº. 44/2010 CONSEPE; Resolução nº. 46/2010 CONSEPE; Resolução nº. 54/2012 CONSEPE; Resolução nº. 55/2012 CONSEPE; Resolução nº. 43/2021 CONSEPE) elaboradas e publicadas pela UFPB a aplicação das reservas de vagas (cotas) e a manutenção dessas vagas para aqueles que não tinham oportunidades de ingressar no ensino público superior.

Visto isso, os eixos temáticos encontrados nos PDI 2014 e PDI 2019 corroboram ainda mais com a idéia de que a UFPB está voltada para atender as diretrizes constitucionais, pois os objetivos estratégicos convergem para uma ótica de inclusão social, resgatando as temáticas constitucionais de justiça social e igualdade e dignidade da pessoa humana, assim como de cuidado com o servidor (trabalhador) (a), incluindo políticas institucionais de gestão de pessoas, ressaltando a temática voltada ao direito e valorização do (a) trabalhador (a), porém não foram encontradas políticas de cotas raciais no âmbito institucional para contratação de novos (as) servidores (as).

Com o levantamento realizado nos PDI 2014 e PDI 2019 e nas Resoluções produzidas pela UFPB, as políticas de inclusão (cotas) são estritamente voltadas para alunos (as). Não há no Plano Institucional referências que tratem de política pública de cota racial para servidor (a), nem previsão de contratação para essa reserva de vaga.

Nesse sentido, uma proposta que deveria ser incluída na próxima elaboração do Plano de Desenvolvimento Institucional 2024-2028, a previsão de percentual de contratação de novos (as) servidores (as) de candidatos (as) autodeclarados (as) negro (a), abraçando assim a política pública, a Lei 12.990/2014, no âmbito do plano institucional da UFPB, assim como contemplar no Regimento Interno da Instituição o compromisso de inclusão não só relacionado a discentes, mas também a sua força de trabalho, os recursos humanos.

A lei nº 12.990/2014, que reserva 20% das vagas a candidatos autodeclarados negros nos concursos e seleções públicos no âmbito da administração pública do executivo federal, assegura medidas de igualdade de oportunidades a candidatos (as) negros (as), e com isso, temas como identidade e equidade acabam surgindo devido à implantação e implementação dessa política pública.

Nesse sentido, é interessante ressaltar que a ação aplicada na implementação da política pública deve ir a mais do que somente incluir o (a) candidato (a) autodeclarado (a) negro (a) no serviço público, mas também, dentro de uma gestão participativa e democrática, elaborar e desenvolver um planejamento que promova a consciência da importância daquele cotista, contemplando todos os elementos da instituição: professores (as), alunos (as), pessoal técnico-administrativo, pessoal terceirizados e a comunidade (DUARTE, 2018), com o intuito de promover a consciência coletiva da importância da implementação da política e sua necessidade dentro da sociedade.

Pode-se refletir que a política de cotas no serviço público provoca a autoconsciência dos (as) candidatos (as) negros (as) a se autodeclararem como são, como foram concebidos pela natureza e pelo contexto histórico que eles carregam sobre si e os (as) candidatos (as) não negros (as) a refletir sobre sua posição na sociedade e compreender o processo que culminou a necessidade de reservar vagas a candidatos negros. Assim como, uma postura de equidade para população negra, a partir do momento em que essa Política promove, aos autodeclarados (as) negros (as), mais de uma opção para o ingresso no serviço público, construindo assim possibilidades de inclusão e,

como consequência, uma tentativa de reparação histórica ao processo de exclusão que essa população sofreu.

Pensando nisso, observou-se que a UFPB, na PROGEP, implementa a política pública de cota racial ao ingresso serviço público de candidatos (as) autodeclarados (as) negros (as) desde a previsão de vagas destinadas a esses candidatos até a nomeação para a contratação, em publicação em Diário Oficial da União, e sua entrada em exercício na Instituição.

Observou-se também que, para averiguação de veracidade da autodeclaração para os (as) novos (as) servidores (as), a UFPB terceiriza a Comissão de Heteroidentificação para aplicar os procedimentos previstos na Portaria Normativa nº 4, de 6 de abril de 2018, da Secretaria de Gestão de Pessoas do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão (Edital 2018 e Edital 2022) E existe uma Comissão de Heteroidentificação própria, criada e vinculada à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, atuando desde 2019.

Vale salientar que nada impede que a Comissão de Heteroidentificação seja terceirizada, a Portaria Normativa nº 4, de 6 de abril de 2018, não determina que seja necessário ser própria da instituição, porém se existe uma Comissão de Heteroidentificação criada desde 2019, por que não destinar essa atividade dos concursos públicos a ela? Sendo o pesquisador membro suplente dessa Comissão própria, desde 2020, percebe-se que a Instituição não tem sua atenção voltada para essa Comissão, pois a fragilidade e limitação de pessoal é explícita no quantitativo de membros titulares e suplentes constados na portaria. E pelo caráter esporádico que essa Comissão é constituída, muitas lacunas acabam sendo criadas e o diálogo entre a Comissão e a Gestão se torna enfraquecido.

Nesse sentido, uma proposta de intervenção para UFPB seria considerar a reestruturação da Comissão de Heteroidentificação da PROGEP, tendo em vista a designação de novos membros, com o intuito de levar diversidade e pluralidade na sua composição, capacitar regularmente os membros, tornar regular a periodicidade de reuniões entre Comissão e Gestão, promover melhor alinhamento de ações com base na Política Pública de Cota Racial, a Lei nº 12.990/2014 e suas normas complementares, juntamente com o Plano Institucional da UFPB e considerar a remuneração das atividades da

Comissão, pois se trata de uma atividade não atribuída aos cargos dos membros em relação às atividades rotineiras atreladas às suas lotações.

Considerando as dissertações e tese selecionadas sobre a implementação da política pública, na modalidade que ação (Quadro III), foram evidenciadas fragilidades no momento da implementação da política pública de cotas no serviço público. O primeiro estudo tratou de um estudo de caso da política de cotas raciais para afrodescendentes no serviço público federal, na perspectiva dos direitos humanos e constatou a fragilidade da implementação em não observar os critérios sócio-econômicos dos (as) candidatos (as) autodeclarados (as) negros (as) (PESSOA, 2016); o segundo estudo analisado contemplou a análise da implementação da Lei nº 12.990/2014 em uma Instituição Federal de Ensino Superior na qual evidenciou a falta de orientação específica na referida política no modelo para sua implementação e a necessidade de compor uma comissão específica para a aferição da veracidade da autodeclaração apresentada pelos candidatos (RODRIGUES, 2017); o terceiro estudo observado analisou as representações das desigualdades sociais e raciais nas políticas de ingresso e manutenção de docentes cotistas do Instituto Federal do Maranhão e destacou como fragilidades a falta de desenvolvimento de mecanismos que proporcionem a conscientização sobre a manutenção dos cotistas na Instituição, como também a necessidade de elaboração e execução de planejamento da implementação a ser desenvolvido à luz de uma gestão participativa e democrática, contemplando todos os elementos da instituição: corpo docente, discente, técnicos-administrativos, terceirizados (as) e a comunidade do entorno (DUARTE, 2018); e o quarto estudo a ser analisado foi sobre a análise da efetividade da Lei de Cotas para negros (as) em concursos docentes de universidades federais e encontrou como fragilidade o fracionamento dos editais de concurso público inviabilizando e fragilizando o sistema de cotas raciais nos concursos públicos.

Observando a realidade da UFPB e comparando com os estudos selecionados, constatou-se que algumas fragilidades no processo de implementação da política pública foram superadas, como a necessidade de compor uma comissão específica para a aferição da veracidade da autodeclaração apresentada pelos (as) candidatos (as) (RODRIGUES, 2017).

Nesse quesito, a UFPB, comentado anteriormente, deixou para as instituições organizadoras dos concursos a responsabilidade de criação da Comissão de Heteroidentificação e da verificação da autodeclaração (Edital 2018; Edital 2022), assim como a criação de Comissão Própria vinculada a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (UFPB, 2020), superada, assim, no âmbito da UFPB, essa fragilidade.

Em relação a não-observação da política pública não utilizar os critérios sócio-econômicos dos candidatos autodeclarados negros (PESSOA, 2016), essa fragilidade entraria no contexto da formulação, ou reformulação, da própria política que, no caso, não é de competência do âmbito institucional UFPB, mas que a Instituição poderia ponderar e estruturar uma proposta e encaminhar aos órgãos competentes para analisar e julgar essa sugestão.

No que se trata da fragilidade em relação ao fracionamento de editais (PALMA, 2019), percebe-se que os editais para cargos de Técnico-administrativos da UFPB (Edital, 2015; Edital 2018; Edital 2022), não existe fracionamento e, com isso, há a possibilidade de maior chamamento de candidatos (as) autodeclarados (as) negros (as) e maior alcance da efetivação da política de cota racial.

Como proposta de intervenção, frente aos textos selecionados, no qual serviram de inspiração para essa proposta de intervenção, a criação, pela UFPB, de um setor exclusivo, baseando-se numa gestão participativa e democrática, de planejamento, apoio, consulta e controle da implementação da política pública, que proporcionasse à gestão e à comunidade acadêmica a conscientização sobre a manutenção da política (DUARTE, 2018), grau de alcance da política com a sua implementação, como também atuasse ativamente nas percepções dos cotistas da Instituição, pois servidores (as) negros (as) podem ser mais sensíveis a questões próprias da vivência de grupos negros, contribuindo na assistência em sua futura atuação. Ou seja, elaborar um setor que pense para além da questão individual do candidato, mas também na sua ação social. Funcionários (as) negros (as) podem trazer novas abordagens e olhares no próprio fazer institucional para com grupos minoritários.

Essas propostas aplicadas na UFPB podem auxiliar no processo de implementação da política pública, assim como reforçar a importância da Lei de

Cota Racial no serviço público (Lei nº 12.990/2014), abrir caminhos para novos campos de pesquisa, contribuir para a produção de conhecimentos sobre implementações de políticas públicas e fortalecer meios institucionais para o combate efetivo do racismo.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

É impossível tratar de políticas públicas no Brasil sem considerar as mudanças de governo, principalmente no âmbito da União, e os processos de desmonte ocorrido nos últimos anos. A reorganização das políticas públicas, muitas vezes marcadas pela redução, paralisação ou até mesmo sua extinção, vem se tornando cada vez mais comum nesse período recente. Entende-se que as políticas não estão imunes as mudanças, pois os contextos sociais são modificados em função das influências internas, externas, ambientais que culminam na revisão dessas políticas e impactam diretamente nas ações e decisões governamentais. Entretanto elas devem discutidas, avaliadas e reformuladas à luz de institutos e órgãos oficiais que conseguem mensurar a atuação das políticas (MELLO, 2022; MACEDO, MOLO; 2022).

Nesse sentido, ações contra essa onda de desmontes seriam, segundo Macedo e Molo (2022), dentro de uma gestão democrática, retomar a posição central do debate para áreas voltadas à educação, a ações antirracistas, a educação inclusiva e ao acompanhamento de escolas que abarcam a maioria dos estudantes com nível socioeconômico baixo. As políticas públicas necessitam urgentemente de debates que proporcionem estratégias a serem adotadas com o intuito de sua manutenção e do estaque dos ferimentos provocados pelas políticas de descontinuidade que se configuraram no país e ressaltaram as desigualdades, impedindo o desenvolvimento socioeconômico nacional (MACEDO; MOLO, 2022; MELLO, 2022).

A nova gestão da presidência da República do Brasil (2023-2026), governo Luís Inácio Lula da Silva, traz a esperança de restabelecer novas políticas públicas voltadas aquelas populações menos favorecidas, inclusive à promoção da igualdade racial. Nos quais, acredita-se, que debates serão retomados e discussões serão reerguidas, a fim de estabelecer objetivos e metas para buscar medidas que eduquem e estimulem a população brasileira a compreender a necessidade de políticas públicas que promovam a igualdade de oportunidades.

Quer dizer, o ideal para uma sociedade justa e igualitária, as ações, as políticas e os debates precisam focar na educação e nas pessoas que estão suscetíveis a maior vulnerabilidade social, para que o sujeito beneficiado pela

política perceba o meio que vive e procure esforços para lutar contra o seu sofrimento e exclusões. A educação é a chave para a consciência de si e do seu papel dentro da sociedade. A implementação de uma política pública pode promover o desenvolvimento do sujeito e sua melhoria como pessoa e como cidadão.

Observada a ação de implementação de políticas públicas, este estudo teve como objetivo geral analisar a implementação da política pública de cota racial de inclusão do negro no serviço público federal, a Lei 12.990/2014, no âmbito da Universidade Federal da Paraíba/UFPB, no quadro de servidor técnico-administrativo.

Com o intuito de atingir o objetivo geral do estudo, foram estabelecidos dois objetivos específicos. O primeiro esteve relacionado à descrição do processo de implementação da política pública de cota racial da inclusão do negro no serviço público federal, no âmbito da Universidade Federal da Paraíba/UFPB, no quadro de servidor técnico-administrativo. Nesse objetivo, o descrever das etapas da implementação da política pública foi crucial para a compreensão da maneira em que a UFPB atuava na concretização da política pública em questão.

O segundo objetivo específico tratou da reflexão sobre o processo de implementação da política pública de cota racial da inclusão do negro no quadro de servidor da UFPB. Esse objetivo tratou do refletir sobre a atuação da UFPB na implementação da política pública, foi desse objetivo que as análises e interpretações foram montadas e elaboradas para atingir o objetivo geral do estudo.

A pesquisa foi desenvolvida na perspectiva teórica metodológica sócio-histórica do fenômeno, da análise documental, da análise de conteúdo, tendo o foco contínuo na implementação da política pública de cota racial no serviço público na UFPB e nos objetivos propostos.

No decorrer da pesquisa, especificamente na construção da fundamentação teórica, foi realizado o levantamento da literatura sobre: A Condição de ser negro e racismo; Movimento Negro, Políticas Públicas, ações afirmativas de cotas raciais; e, Implementação de políticas públicas de cotas raciais no serviço público e aprendizagem organizacional. Decorreu sobre, a realidade do ser negro, sua organização no contexto social, a luta pela

igualdade de oportunidades dentro da sociedade, a política pública relacionada à cota racial, sua implementação e as possíveis influências no cenário organizacional.

Observado o contexto de sofrimento e exclusão do negro e com base nos levantamentos realizados no decorrer do estudo, percebeu-se que o processo histórico foi fundamental para o enraizamento do racismo na sociedade brasileira e a sua reprodução e perpetuação através do grupo social, sustentada na negação e exclusão do sujeito negro nessa sociedade.

As conclusões que podem ser extraídas dessa pesquisa, considerando o referencial teórico-metodológico apresentado, são que a cota proposta na política pública é de suma importância para a sociedade, pois diversifica e pluraliza o contexto institucional em relação ao quesito racial, como também, foi evidenciado o compromisso da UFPB, enquanto gestão, em atender a implementação da política pública em quantidade superior ao estipulado nas ofertas de vagas definidas em editais para servidores técnico-administrativos.

Tendo consciência que o estudo teve suas limitações, como: a proposta da revisão da literatura em selecionar artigos de periódicos em plataformas digitais, com intuito de levantar as obras com publicação mais recentes para fundamentar a base desta pesquisa, podendo ter deixado de contemplar alguma obra de relevância sobre a proposta do trabalho; a dificuldade de encontrar trabalhos que tratem da mesma temática de implementação; o levantamento de documentação sobre a implementação da política na Instituição; a falta de padronização na implementação da política pública, dentre outros fatores que, de certa forma, dificultaram alguns pontos de desenvolvimento do estudo, assim como abriu espaço para aprofundamento e possibilidades de novas pesquisas.

Com isso, observou-se que, apesar dos crescentes estudos sobre as políticas de cotas no Brasil, em relação ao ensino superior, técnico e tecnológico, como também de ingresso no serviço público, fazem-se necessárias mais pesquisas sobre a implementação da política de cota racial no serviço público federal, a Lei nº 12.900/2014. Muitos estudos referem-se à política pública em si, porém não referenciam a sua implementação e as ações adotadas pelas instituições para aplicação dessa política.

Pensando no alcance da política pública, em relação ao âmbito institucional confrontando a realidade dos servidores que foram beneficiados por ela, no contexto pessoal, acaba-se formando um novo campo de estudo, no qual se olha para o futuro, reconhecendo o lento processo que a Lei de Cota Racial impacta na vida das pessoas, com perspectivas de melhoria tanto na vida do servidor, como também na dinâmica da instituição.

Esta pesquisa, além de reforçar os conceitos democráticos e de inclusão trazidos pela Constituição de 1988, evidenciados na implementação da política pública e abraçados pela UFPB, teve o intuito de contribuir para a visibilidade da importância da política, como também, pulverizar a consciência dessa ferramenta, como instrumento de combate ao racismo.

BARROS, Antonio Evaldo Almeida. **MfundisiWe-Africa**: Um Itinerário Educacional de Enfrentamento do Racismo e da Desigualdade. Educ. Soc., Campinas, v. 41, e221321, 2020, P. 1-16 Disponível em: <https://www.scielo.br/j/es/a/CnZRXWP9y5tVb9nXmgt6X6H/abstract/?lang=pt#:~:text=As%20interven%C3%A7%C3%B5es%20educacionais%20de%20Dube,e%20a%20desumaniza%C3%A7%C3%A3o%20dos%20n%C3%A3o> Acesso em: 08 mai. 2021.

BARROS, Clarissa F.do Rêgo. **Universidade e mercado de trabalho**: a trajetória social dos alunos cotistas egressos da Faculdade de Serviço Social da Uerj. Revista EM PAUTA, Rio de Janeiro __ 1 o Semestre de 2019 __ n. 43, v. 17, p. 172 – 186 Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistaempauta/article/view/42538/29824>. Acesso em: 28 out. 2021.

BARROS, J (2005). **Igualdade, desigualdade e diferença: em torno de três noções**. Análise Social, vol. XI (175), 345-366

BASTOS, A.V; GONDIM, S.M; LOIOLA, E. R. **Aprendizagem Organizacional versus organizações que aprendem**: Características e Desafios que cercam essas duas perspectivas. Adm,São Paulo, V.39, n.3, p-220-230, 2004 Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/bitstream/ri/25588/1/Aprendizagem%20organizacional%20versus%20organiza%C3%A7%C3%B5es%20que%20aprendem%20caracter%C3%ADsticas%20e%20desafios%20que%20cercam%20essas%20duas%20abordagens%20de%20pesquisa..pdf>. Acesso em: 12 abr. 2021.

BERNARDINO-COSTA, Joze. **A prece de Frantz Fanon**: Oh, meu corpo, faça sempre de mim um homem que questiona! Civitas, Porto Alegre, v. 16, n. 3, p. 504-521, jul.-set. 2016 Disponível em: <https://www.scielo.br/j/civitas/a/Gy3hNTtTpgyKWttsz4L674C/abstract/?lang=pt> Acesso em: 08 mai. 2021.

BIBLIOTECA PROF. PAULO DE CARVALHO MATTOS. **Manual**: Tipos de revisão da literatura, Universidade Estadual Paulista – UNESP (2015) Disponível em: <https://www.fca.unesp.br/#!/biblioteca/normas-tecnicas/tipos-de-revisao-de-literatura> Acesso em: 17 mai. 2021.

BIDO, Diógenes de Souza et al. **A articulação entre as aprendizagens individual, grupal e organizacional**: um estudo no ambiente industrial. RAM – Revista de Administração Mackenzie, V. 11, N. 2 São Paulo, SP • MAR./ABR. 2010 Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ram/a/WXhGvcvHRLmfnVhTTnMgMHh/abstract/?lang=pt> . Acesso em: 03 mar 2022

BRASIL. **Lei nº 3.353, de 13 de maio de 1888**. Publicado na Coleção de Leis Anuais do Brasil - CLBR, de 1888. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lim/lim3353.htm. Acesso em: 24 nov. 2021.

BRASIL. **Lei nº 3.835, de 13 de dezembro de 1960.** Federaliza a Universidade da Paraíba e dá outras providências. Diário Oficial da União. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l3835.htm Acesso em: 22 nov. 2021.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil** : texto constitucional promulgado em 5 de outubro de 1988, com as alterações determinadas pelas Emendas Constitucionais de Revisão nos 1 a 6/94, pelas Emendas Constitucionais no 1/92 a 91/2016 e pelo Decreto Legislativo no 186/2008. – Brasília : Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas, 2016.

BRASIL. **Estatuto da igualdade racial.** Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010. Institui o Estatuto da Igualdade Racial; altera as Leis nºs 7.716, de 5 de janeiro de 1989, 9.029, de 13 de abril de 1995, 7.347, de 24 de julho de 1985, e 10.778, de 24 de novembro de 2003. Brasília : Senado Federal, Subsecretaria de Edições Técnicas, 2010.

BRASIL. **Lei nº 10.419, de 9 de abril de 2002.** Dispõe sobre a criação da Universidade Federal de Campina Grande - UFCG, a partir do desmembramento da Universidade Federal da Paraíba - UFPB, e dá outras providências. Diário Oficial da União. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10419.htm Acesso em: 22 nov. 2021

BRASIL. **Lei nº 10.639, de 9 de janeiro de 2003.** Altera a Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, para incluir no currículo oficial da Rede de Ensino a obrigatoriedade da temática "História e Cultura Afro-Brasileira", e dá outras providências. Disponível em: [BRASIL. **Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012.** Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências. Disponível em: \[http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2011-2014/2012/lei/l12711.htm\]\(http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2011-2014/2012/lei/l12711.htm\) Acesso em: 22 jan. 2022](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/l10.639.htm#:~:text=LEI%20No%2010.639%2C%20DE%209%20DE%20JANEIRO%20DE%202003.&text=Altera%20a%20Lei%20no.%22%2C%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%AAs. Acesso em: 22 jan. 2022</p>
</div>
<div data-bbox=)

BRASIL. **Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014.** Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2011-2014/2014/lei/l12990.htm. Acesso em: 09 mar. 2021.

BRASIL. Ministério da Economia/Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital/Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal. **Portaria SGP/SEDGG/ME Nº 14.635, de 14 de dezembro de 2021.** Altera a Portaria Normativa SGP/MP nº 4, de 6 de abril de 2018, que regulamenta o procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração dos candidatos negros, para fins de preenchimento das vagas reservadas nos concursos públicos federais, nos termos da Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014. Disponível em: <https://in.gov.br/web/dou/-/portaria-sgp/sedgg/me-n-14.635-de-14-de-dezembro-de-2021-367471056> Acesso em: 12 mar. 2022

BRASIL. Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão/Secretaria de Gestão de Pessoas e Relações Do Trabalho No Serviço Público. **Orientação Normativa nº 3, de 1º de agosto de 2016.** Dispõe sobre regras de aferição da veracidade da autodeclaração prestada por candidatos negros para fins do disposto na Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014. Disponível em: https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/23376081/do1-2016-08-02-orientacao-normativa-n-3-de-1-de-agosto-de-2016-23375906. Acesso em: 12 fev. 2022

BRASIL. Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão/Secretaria de Gestão de Pessoas. **Portaria Normativa nº 4, de 6 de abril de 2018.** Regulamenta o procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração dos candidatos negros, para fins de preenchimento das vagas reservadas nos concursos públicos federais, nos termos da Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014. Disponível em: https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/9714349/do1-2018-04-10-portaria-normativa-n-4-de-6-de-abril-de-2018-9714345 Acesso em: 12 fev. 2022

BUTHER, Judith. **Em perigo/perigoso: racismo esquemático e paranoia branca.** Tradução: Fabiana A.A. Jardim. Educ. Pesqui., São Paulo, v. 46, e460100302, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/ep/a/qt9dkrsJwD68nxmVGKJsBZK/?lang=pt> Acesso em: 08 mai. 2021.

CARRIJO, Christiane; MARTINS, Paloma Afonso. **A Violência Doméstica e Racismo Contra Mulheres Negras.** Revista Estudos Feministas, Florianópolis, 28(2): e60721, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/ep/a/JK8t85xSSKbjtwkJzsexpqtq/?lang=pt> Acesso em: 08 mai. 2021.

CATÃO, M. F (2013a). **Psicologia Sócio-Histórica : A teoria do sujeito e das funções psicológicas superiores.** Em Alves, N.T ...[et al.], Organizadores Psicologia: Reflexões para ensino, pesquisa e extensão. João Pessoa, Editora da UFPB. V.2 -226p.

CATÃO, M.F & Lucena, M.S. R (2013b), **Women in situationsofgenderviolence: meaningsofaffectiveexperience.** Psicologia & Sociedade, 25 (n.spe) 122- 130.

CATÃO, M. F. Psicologia Sócio-Histórica e pesquisa/intervenção: constituição do sujeito e transformação social. In: Suely T. F. M. (Org), **Psicologia Sócio-Histórica e Contexto brasileiro: Interdisciplinaridade e Transformação social**. Goiânia: Ed. Da PUC Goiás, 2015.

CATÃO, F. F. NUNES, R. **Bioética enquanto emoção e consciência em atos e o contexto de exclusão/ inclusão do humano**. Psicologia Política. vol. 20. n.49. pp. 688-701. 2020

CELLARD, A. **A análise documental**. In: POUPART, J.et al. A pesquisa qualitativa: enfoques epistemológicos e metodológicos. 3ª ed. Petrópolis, Vozes, 2012.

COSTA, Aline Pereira da; MARTINS, Carlos Henrique dos Santos; SILVA, Heloíse da Costa. **Necroeducação: reflexões sobre a morte do negro no sistema educacional brasileiro**. Revista Brasileira de Educação v. 25 e250043 2020, P. 1-22 Disponível em: <https://www.scielo.br/rbedu/a/8dCVDDgWxGdykbWLxXWfWbz/abstract/?lang=pt> Acesso em: 17 mai. 2021.

DIAS, Lucimar Rosas. **Políticas públicas de promoção da igualdade racial na educação infantil, existe?** Interfaces da Educ., Paranaíba, v.5, n.14, p.23-46, 2014. ISSN2177-7691 Disponível em: <https://periodicosonline.uems.br/index.php/interfaces/article/view/477/443>. Acesso: 28 out. 2021.

DUARTE, Regyna Kleyde de Holanda. **Representações das Desigualdades Sociais e Raciais nas Políticas de Ingresso e Manutenção de Docentes Cotistas no IFMA**. Orientador: Carlos Antônio Mendes de Carvalho Buenos Ayres. 2018. 118 p. Dissertação (Mestrado em Gestão Pública) - Universidade Federal do Piauí, Terezina, 2018. Disponível em: https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=6506773. Acesso em: 26 out. 2021.

ESTEVÃO, R. B., FERREIRA, M. D. M. **ANÁLISE DE POLÍTICAS PÚBLICAS: uma breve revisão de aspectos metodológicos para formulação de políticas**. HOLOS, Ano 34, Vol. 03. 2018. Disponível em: <http://www2.ifrn.edu.br/ojs/index.php/HOLOS/article/view/6818/pdf>. Acesso em: 18 março 2021

FÁVERO, A. A.; CENTENARO, J. B. **A pesquisa documental nas investigações de políticas educacionais: potencialidades e limites**. *Revista Contrapontos: eletrônica*, v. 19, n. 1, Itajaí, JAN-DEZ 2019. Disponível em: <https://siaiap32.univali.br/seer/index.php/rc/article/view/13579/8591> Acesso em: 15 out. 2021.

FERES JÚNIOR, João. **Aspectos normativos e legais das políticas de ação afirmativa**. In: FERES JUNIOR, João; ZONINSEIN, Jonas. (orgs.). *Ação*

afirmativa e universidade: experiências nacionais comparadas. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 2006.

FERES JUNIOR, João; DAFLON, Verônica Toste. **A nata e as cotas raciais: genealogia de um argumento público.** OPINIÃO PÚBLICA, Campinas, vol. 21, nº 2, agosto, 2015 Disponível em: <https://www.scielo.br/j/op/a/QtyKvRBhmPkKc5f8v7LHFWbg/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 28 out. 2021.

FERES JUNIOR, João [et al.] **Ação afirmativa: conceito, história e debates.** Rio de Janeiro: EdUERJ, 2018. Disponível em: <https://books.scielo.org/id/2mvbb>. Acesso em: 13 mar. 2021.

FERNADES, Danubia de Andrade. **O gênero negro: apontamentos sobre gênero, feminismo e negritude.** Feministas, Florianópolis, 24(3): 691-713, setembro-dezembro/2016 Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ref/a/TgpBQ9JHwvj7VfvHJPgxnyP/abstract/?lang=pt> Acesso em: 08 mai. 2021.

FERNANDES, Florestan. **A integração do negro na sociedade de classes.** São Paulo: Globo, 2008.

FERNANDES, Floristan. **O negro no mundo dos brancos.** 1ª edição digital. São Paulo, 2013. Disponível em: <https://eraju2013.files.wordpress.com/2013/09/fernandes-florestan-o-negro-no-mundo-dos-brancos-1.pdf> Acesso em 09 set. 2020.

FERREIRA, Gianmarco Loures. **Sub-representação legal: a Lei de Cotas nos concursos públicos.** Orientadores: Menelick de Carvalho Netto, Evandro Piza Duarte. 2016. 222 p. Dissertação (Mestrado em Direito) - Universidade de Brasília, Brasília, 2016. Disponível em: https://repositorio.unb.br/bitstream/10482/20595/1/2016_GianmarcoLouresFerrera.pdf. Acesso em: 26 out. 2021.

FRASER, Márcia Tourinho Dantas; GONDIM, Sônia Maria Guedes. **Da fala do outro ao texto negociado: discussões sobre a entrevista na pesquisa qualitativa.** Paidéia, v.14 n.28, p. 139 -152, 2004 Disponível em: <https://www.scielo.br/j/paideia/a/MmkPXF5fCnqVP9MX75q6Rrd/?lang=pt> Acesso em: 08 set. 2021.

FREIRE, Paulo. **Educação como Prática da Liberdade.** Editora Paz e Terra. Rio de Janeiro, 1967.

FREITAS, Maria Teresa de Assunção. **A abordagem sócio-histórica como orientadora da pesquisa qualitativa.** Cadernos de Pesquisa, n. 116, p. 21-39 São Paulo, 2002. Disponível: <https://www.scielo.br/pdf/cp/n116/14397.pdf> Acesso em 08 set. 2020.

FURTADO, Celso. **Formação Econômica do Brasil.** 32ª Ed. São Paulo: Companhia Editora Nacional, 2005.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 6ª Ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GONÇALVES FILHO, José Moura. **A dominação racista: o passado presente**. In: KON, Noemi Moritz; SILVA, Maria Lúcia da; ABUD, Cristiane Curi (Orgs.). *O racismo e o negro no Brasil: questões para a psicanálise*. São Paulo: Perspectiva, 2017

IBGE: **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) 2019**.

Disponível em:

<https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/18319-cor-ou-raca.html#:~:text=De%20acordo%20com%20dados%20da,1%25%20como%20amarelos%20ou%20ind%C3%ADgenas>Acesso em 03 dez. 2021.

MARX, Karl. *O Capital: crítica da economia política*. Vol. 1. Livro 1. Tradução: Rubens Enderle. São Paulo: BoiTempo, 2005. Disponível em: <https://www.gepec.ufscar.br/publicacoes/livros-e-colecoes/marx-e-engels/o-capital-livro-1.pdf/view>Acesso em: 31 maio 2023.

LIMA, Luciana Leite; D'ASCENZI, Luciano. Implementação e avaliação de políticas públicas: intersecções, limites e continuidades. In: LOTTA, Gabriela (org.). **Teoria e análises sobre implantação de políticas públicas no Brasil**. Brasília: Enap, 2019. ISBN 978-85-256-0123-0. Disponível em: https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/4162/1/Livro_Teorias%20e%20An%C3%A1lises%20sobre%20Implementa%C3%A7%C3%A3o%20de%20Pol%C3%ADticas%20P%C3%ABlicas%20no%20Brasil.pdf. Acesso em: 19 mar. 2022.

LOTTA, Gabriela. A política pública como ela é: contribuições dos estudos sobre implementação para a análise de políticas públicas. In: LOTTA, Gabriela (org.). **Teoria e análises sobre implantação de políticas públicas no Brasil**. Brasília: Enap, 2019. cap. 1, p. 11-38. ISBN 978-85-256-0123-0. Disponível em: https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/4162/1/Livro_Teorias%20e%20An%C3%A1lises%20sobre%20Implementa%C3%A7%C3%A3o%20de%20Pol%C3%ADticas%20P%C3%ABlicas%20no%20Brasil.pdf. Acesso em: 19 mar. 2022.

MACÊDO, D. F. de, Gomes, C. M. F., Costa, A. C. S., & Finger, A. B. **Análise do Curso Público Como Instrumento de Seleção de Pessoal no Setor Público**: Percepção de um Grupo de Servidores de Instituições Federais de Ensino Superior. *Revista Sociais e Humanas*, 29(1), 92–110; Editora Central de Periódicos da UFSM, Santa Maria 2016. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/sociaisehumanas/article/view/20898>. Acesso em: 26 nov. 2022.

MAY, T. **Pesquisa social**: questões, métodos e processo. Porto Alegre, Artmed, 2004.

MENDONÇA, Gabriel Heringer de; FABRIZ, Daury Cesar. **O Papel das Empresas Brasileiras no Combate ao Racismo Institucional**. Revista Direitos Humanos e Democracia. Editora Unijuí. ISSN 2317-5389. Ano 10. nº 20. Jul./Dez. 2022. Disponível em: <https://www.revistas.unijui.edu.br/index.php/direitoshumanosedemocracia/artic/e/view/12951> Acesso em: 24 fev. 2023.

MIRANDA, Thiago Maços de Oliveira. **Políticas de ação afirmativa em concursos públicos federais: um estudo sobre a lei nº 12.990/2014**. Orientador: Fernando Guilherme Tenório. 2015. 72 p. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração Pública) - Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2015. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/15131/Disserta%c3%a7%c3%a3o%20Mestrado%20-%20A%c3%a7%c3%b5es%20Afirmativas%20-%20Thiago%20Miranda%20Vers%c3%a3o%20final.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 26 out. 2021.

MONTE, Elizete Ventura do (org.). **UFPB em números: 2012-2019**. 1. ed. João Pessoa: Editora UFPB, 2020. 46 p. Disponível em: <http://www.ufpb.br/ufpbemnumeros/contents/documentos/ufpb-numeros-impressao.pdf>. Acesso em: 30 out. 2022.

MOREIRA, Marco Antonio. **Aprendizagem Significativa Crítica**. Indivisa, Boletín de Estudios e Investigación, nº 6, pp. 83-101, 2005. Aprendizaje Significativo Crítico. 1ª edição, em formato de livro, 2005; 2ª edição 2010; ISBN 85-904420-7-1

NAJBERG, Estela; BARBOSA, Nelson Bezerra. **A Abordagens sobre o Processo de Implementação de Políticas Públicas**. Interface. Natal/RN - v. 3 - n. 2 - jul./dez. 2006. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/21308/abordagens-sobre-o-processo-de-implementacao-de-politicas-publicas#:~:text=A%20implementa%C3%A7%C3%A3o%20tem%2Dse%20revelado,implementa%C3%A7%C3%A3o%20de%20uma%20pol%C3%ADtica%20p%C3%BAblica>. Acesso em: 19 mar. 2022.

OCHOA, César Gonzáles. **Contra la igualdad: de La Boétie a Platón**. Acta poét vol.25 no.1 Ciudad de México mar./may. 2004. Disponível em: <http://www.scielo.org.mx/pdf/ap/v25n1/v25n1a16.pdf> Acesso em: 14 mar. 2021

OLIVA, Luciana Menezes da Cunha Rêgo. **SISTEMA DE COTAS NA UNIVERSIDADE PÚBLICA BRASILEIRA: AVALIAÇÃO DA EXPERIÊNCIA DA UNB APÓS A LEI 12.711/12**. Orientador: Jorge Nogueira Madeira. 2020. 93 p. Dissertação (Mestrado em Economia) – Universidade de Brasília. Brasília, 2020. Disponível em: https://repositorio.unb.br/bitstream/10482/38224/1/2020_LucianaMenezesdaCunhaR%C3%AAGoOliva.pdf Acesso em: 07 dez. 2022.

OLIVEIRA, Fátima. **Ser negro no Brasil**: alcances e limites. ESTUDOS AVANÇADOS 18 (50), 2004. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/eav/article/view/9969/11541> Acesso em: 05 dez. 2021.

PALMA, Vanessa Cristina Lourenço Casotti Ferreira da. **Educação, Democracia e Inclusão Racial**: Análise da Efetividade da Lei de Cotas para Negros em Concursos Docentes de Universidades Federais. Orientador: Reinaldo dos Santos. 2019. 334 p. Tese (Doutorado em Educação) - Universidade Federal da Grande Dourados, Dourados, 2019. Disponível em: <http://repositorio.ufgd.edu.br/jspui/handle/prefix/1136>. Acesso em: 26 out. 2021.

PATTON, M. Q. **Qualitative research & evaluation methods**. 3. ed. Thousand Oaks, CA: Sage, 2002.

PDI. Plano de Desenvolvimento Institucional 2019-2023. Universidade Federal da Paraíba. **Versão Final aprovada pelo Conselho Universitário em 26/04/2022**. Disponível em: http://www.proplan.ufpb.br/proplan/contents/documentos/pdi-old/pdi_2019-2023_posconsuni-1.pdf Acesso em: 23 agosto 2022.

PEREIRA, AmilcarAraujo. **“O Mundo Negro”**: a constituição do movimento negro contemporâneo no Brasil (1970-1995). Orientador: Hebe Maria Mattos. 2010. 268 p. Tese (Doutorado em História) - Universidade Federal Fluminense, Niterói, 2010. Disponível em: <https://www.historia.uff.br/stricto/td/1254.pdf>. Acesso em: 11 dez. 2021.

PEREIRA, Almicar. **O movimento negro brasileiro e a lei Nº 10.639/2003**: da criação aos desafios para a implementação. Revista Contemporânea de Educação, vol. 12, n. 23, jan/abr de 2017. Disponível em: <https://revistas.ufjf.br/index.php/rce/article/view/3452>. Acesso em: 02 ago. 2021

PESSOA, Heitor Vinícius Bento. **Equidade e Meritocracia**: um estudo de caso da política de cotas raciais para afrodescendentes no serviço público federal, na perspectiva dos direitos humanos. Orientador: Renato Zerbini Ribeiro Leao. 2016. 217 p. Dissertação (Mestrado em Ciência Política) - Centro Universitário Unieuro, Brasília, 2016. Disponível em: https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=4184062. Acesso em: 26 out. 2021.

PIRES, Plínio de Melo. **Sistema de cotas como instrumento de ação afirmativa**: estudo sobre o ingresso de negros no funcionalismo público brasileiro. Orientador: Haroldo Reimer. 2015. Dissertação (Mestrado em Direito, Relações Internacionais e Desenvolvimento) - Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2015. Disponível em: <http://tede2.pucgoias.edu.br:8080/bitstream/tede/2722/1/PLINIO%20DE%20MELO%20PIRES.pdf>. Acesso em: 26 out. 2021.

RICHE, Georges Ayoub ; ALTO, Ricardo Monte. **Organizações que Aprendem, Segundo Peter Senge**: “A Quinta Disciplina” .CADERNOS DISCENTES COPPEAD, Rio de Janeiro, n. 9, p. 36-55, 2001 Disponível em: <https://silo.tips/download/as-organizacoes-que-aprendem-segundo-peter-senge-a-quinta-disciplina>. Acesso em: 12 abr. 2021

RIO DE JANEIRO, **Lei nº 3524, de 28 de dezembro de 2000**. Dispõe sobre os critérios de seleção e admissão de estudantes da rede pública estadual de ensino em universidades públicas estaduais e dá outras providências. Disponível em: <https://gov-rj.iusbrasil.com.br/legislacao/90839/lei-3524-00> Acesso em: 24 nov. 2021.

RIO DE JANEIRO, **Lei nº 3708, de 09 de novembro de 2001**. Institui cota de até 40% (quarenta por cento) para as populações negra e parda no acesso à universidade do estado do rio de janeiro e à universidade estadual do norte fluminense, e dá outras providências. Disponível em: <https://leisestaduais.com.br/rj/lei-ordinaria-n-3708-2001-rio-de-janeiro-institui-cota-de-ate-> Acesso em: 24 nov. 2021.

ROCHA, Antônio Glauter Teófilo. **O aprendizado organizacional na implementação de políticas públicas industriais em três estados nordestinos**. Revista do Serviço Público Brasília 58 (4): 465-503 Out./Dez. 2007 Disponível em: <https://revista.enap.gov.br/index.php/RSP/article/view/184/189> Acesso em: 9fev 2022.

ROCHA, Carmem Lúcia Antunes. **Ação Afirmativa** - Conteúdo democrático do Princípio da Igualdade Jurídica. Revista Trimestral de Direito Público, nº15, p. 85. 1996. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/176462/000512670.pdf?sequence=3&isAllowed=y>. Acesso em: 14 mar. 2021.

RODRIGUES, Lilian Segnini. **Políticas Públicas no Combate à Desigualdade Racial**: Uma análise da implementação da Lei nº 12.990/2014 em uma Instituição Federal de Ensino Superior. Orientador: Wagner de Souza Leite Molina. 2017. 121 p. Dissertação (Mestrado em Gestão de Organizações e Sistemas Públicos) - Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2017. Disponível em: https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=6008447. Acesso em: 26 out. 2021.

ROTHER, Edna Terezinha. **Revisão sistemática X revisão narrativa**. *Acta paul. Enferm* 2007; 20(2):v-vi. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/ape/v20n2/a01v20n2.pdf> Acesso em: 25 mai. 2021.

RUA, M. G. **Análise de políticas públicas**: conceitos básicos. Textos elaborados para o Curso de Formação para a carreira de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental. Brasília: ENAP. Ministério do

Planejamento, 1997. Disponível em: portal.mda.gov.br/o/1635738. Acesso em: 22 mar 2021

SÁ-SILVA, J. R.; ALMEIDA, C. D.; GUINDANI, J. F. **Pesquisa documental: pistas teóricas e metodológicas.** *Revista Brasileira de História & Ciências Sociais*, a. 1, n. 1, jul. 2009. Disponível em: <https://periodicos.furg.br/rbhcs/article/view/10351/0>. Acesso em: 18 out. 2020.

SALGADO, Eneida Desiree. **Políticas públicas, inclusão social E desenvolvimento democrático.** *Revista Eurolatinoamericana de Derecho Administrativo*, Santa Fe, vol. 2, n. 1, p. 89-99, ene./jun. 2015. Disponível em: <https://www.redalyc.org/journal/6559/655968560005/655968560005.pdf>. Acesso em: 02 ago. 2021.

SALVADOR, Andréia Clapp. **O papel protagonista do Pré-Vestibular para Negros e Carentes (PVNC) nas políticas afirmativas** – a experiência da educação superior brasileira. *Revista EM PAUTA*, Rio de Janeiro _ 1o Semestre de 2020 - n. 45, v. 18, p. 211 – 223 Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistaempauta/article/view/47229/31989>. Acesso em: 28 out. 2021.

SAMPIERI, R. H., COLLADO, C. F. & LUCIO, P. B. (2006). *Metodologia de pesquisa* (3a ed.). F. C. Murad, M. Kassner & S. C. D. Ladeira (Trad.). São Paulo: McGraw-Hill.

SANDEL, Michael J. **Justiça.** tradução de Heloisa Matias e Maria Alice Máximo. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2015.

SANTOS, Andersson Pereira dos; DIANA, Gilson Matilde. **O perfil racial nos quadros da administração pública no Brasil:** um primeiro balanço dos efeitos da reserva de vagas para negros em uma organização de segurança pública. *Rev. Serv. Público Brasília* 69 (4) 275-302 out/dez 2018 Disponível em: <https://repositorio.enap.gov.br/handle/1/5334>. Acesso em: 28 out. 2021.

SANTOS, Boaventura de Sousa.(2020) **A cruel Pedagogia do Virus.** Coimbra: Edições Almedina. ISBN 978-972-40-8496-1 Disponível em: https://www.abennacional.org.br/site/wp-content/uploads/2020/04/Livro_Boaventura.pdf. Acesso em: 08 abr. 2021.

SANTOS, Joel Rufino dos. **O que é Racismo.** São Paulo : Abril Cultural: Brasiliense, 1984.

SANTOS, José Antônio dos; MELLO, Luciana Garcia de Mello. **No topo do mundo:** Everest e ações afirmativas na Pós- Graduação. Anos 90, Porto Alegre, v. 23, n. 44, p. 111-138, dez. 2016. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/anos90/article/view/68482/41421>. Acesso: 28 out. 2021.

SANTOS, Lucas Gabriel de Matos; PEDRO, Rosa. **Máscara e Homem Negro:** Entre o Contágio e o Racismo em um Regime Necropolítico. *PSICOLOGIA & SOCIEDADE*, 2020,32, p. 1-17 Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/psoc/a/3m6kvDQRj8wBQrRn66N6cBJ/?lang=pt> Acesso em: 08 mai. 2021.

SANTOS, Renato Emerson dos. **Ações Afirmativas no combate ao racismo: uma análise da recente experiência brasileira de promoção políticas públicas.** Quaestio Iuris vol. 11, nº. 03, Rio de Janeiro, 2018. pp. 2101-2128 Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/quaestioiuris/article/view/30413#:~:text=Compreende%20as%20a%C3%A7%C3%B5es%20afirmativas%20como,ideologia%20oficial%20da%20democracia%20racial..> Acesso em: 28 out. 2021.

SANTOS, Rosenverck Estrela. **O movimento negro e a luta pelas políticas de promoção da igualdade racial no brasil.** Kwanissa, São Luís, v.1, n.1, p.139-153, jan./jun. 2018 Disponível em: <http://www.periodicoseletronicos.ufma.br/index.php/kwanissa/article/view/8631#:~:text=Destacamos%20a%20luta%20do%20movimento,Movimento%20social%20negro.> Acesso em: 28 out. 2021.

SAWAIA, B. B. **As artimanhas da exclusão: análise psicossocial e ética da desigualdade social.** Rio de Janeiro: Vozes. 2014.

SCHEUERMANN, Gabriela Felden. **Ações Afirmativas, Inclusão e Visibilidade Negra: a legitimidade de cotas raciais em processos seletivos para ingresso no ensino superior e no serviço público federal.** Orientadores: Noli Bernardo Hahn, João Martins Bertaso. 2017. 177 p. Dissertação (Mestrado em Direito) - Universidade Regional do Alto Uruguai e das Missões, Santo Ângelo, 2017. Disponível em: https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=5288032. Acesso em: 26 out. 2021.

SECCHI, Leonardo. **Modelos organizacionais e reformas da administração pública.** Revista de Administração Pública — Rio de Janeiro 43(2): 347-69, MAR./ABR. 2009.

SECCHI, Leonardo. **Políticas Públicas: conceitos, esquemas de análise, casos práticos.** São Paulo: Cengage Learning, 2014.

SILVA, Andressa Hennig; FOSSÁ, Maria Ivete Trevisan. **Análise de conteúdo: exemplo de aplicação da técnica para análise de dados qualitativos.** Qualit@s Revista Eletrônica ISSN 1677 4280 Vol.17. No 1 (2015) Disponível em: <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/EnEPQ129.pdf> Acesso em: 18 mai. 2021.

SILVA, Fábio Henrique Alves da; PAULA, Paula Ângela de Figueiredo e. **Os Impactos do Racismo na Subjetividade do Jogador de Futebol Negro.** Psicologia: Ciência e Profissão 2020 v. 40 (n.spe), e230122, 1-12. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pcp/a/DSdQCbpggCb9BQcG75htG4p/> Acesso em: 08 mai. 2021.

SILVA, Luiz Fernando Martins da. **Políticas de ação afirmativa para negros no Brasil**: considerações sobre a compatibilidade com o ordenamento jurídico nacional e internacional. Padê, Brasília, v. 1, n. 2, p. 1-32, jul./dez. 2007. Disponível em: <http://flacso.redelivre.org.br/files/2012/07/600.pdf>. Acesso em: 28 out. 2021

SILVA, Paulo Vinícius Baptista da; ROCHA, Neli Gomes da; SANTOS, Wellington Oliveira dos. **Negras(os) e brancas(os) em publicidades de jornais paranaenses**. Intercom – RBCC. São Paulo, v.35, n.2, p. 149-168, jul./dez. 2012. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/interc/a/HYNYX6PdkCgphMxGDyyVbyx/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 08 mai. 2021.

SILVA, Marcelo Martins; JACINO, Ramatis; SILVA, Sidney Jard. **Da contra-hegemonia política às políticas contra-hegemônicas**: as ações afirmativas para negros na sociedade brasileira. Ciências Sociais Unisinos [online]. 2019, 55(1), 01-11 [fecha de Consulta 28 de Outubro de 2021]. Disponível em: <https://www.redalyc.org/journal/938/93863726001/html/>. Acesso em: 28 out. 2021.

SILVA, Marcos Antonio Batista da. **Políticas e praticas contemporaneas sobre relacoes raciais e a pos-graduacao**. Revista brasileira de pós-graduação : RBPG, 2016-01-01, Vol.13 (30), p.105. Disponível em: <https://rbpg.capes.gov.br/index.php/rbpg/article/view/924/pdf>. Acesso em: 28 out. 2021.

SILVA, Samira Souza; LIMA, Eduardo Martins de. **Os limites do poder legislativo para atuar sobre políticas públicas**. Revista de Direito Sociais e Políticas Públicas | e-ISSN: 2525-9881 | Brasília | v. 3 | n. 1 | p. 101 – 118 | Jan/Jun. 2017. Disponível em: <https://indexlaw.org/index.php/revistadspp/article/view/1935/pdf>. Acesso em: 13 mar. 2021

SILVA, Tatiana Dias. **Ação afirmativa para ingresso de negros no ensino superior**: formação multinível da agenda governamental. Rev. Serv. Público Brasília 69 (2) 07-34 abr/jun 2018. Disponível em: <https://revista.enap.gov.br/index.php/RSP/article/view/1771/1952>. Acesso em: 28 out. 2021.

SOARES, Iraneide da Silva. **Caminhos, pegadas e memórias**: uma história social do Movimento Negro Brasileiro. Universitas Relações Internacionais, Brasília, v. 14, n. 1, p. 71-87, jan./jun. 2016. Disponível em: <https://www.publicacoesacademicas.uniceub.br/relacoesinternacionais/article/view/3686/3087>. Acesso em: 11 dez. 2021.

SOUSA, Neusa Santos. **Tornar-se Negro**: as vicissitudes da identidade do negro brasileiro em ascensão social. Rio de Janeiro: Edições Graal, 1983.

Tabela Orientadora de Ordem Convocatória dos Cadastros AC, PCD e PPP, 2014. Disponível em:

https://petrobras.com.br/data/files/60/A7/5E/95/B750D4106EBA00D461D2B8A8/orientacao_ordem_convocatoria_cadastrados.pdf Acesso em: 17 mar. 2023.

TAVARES, Jeane Saskya Campos; KURATANI, Sayuri Miranda de Andrade. **Manejo Clínico das Repercussões do Racismo entre Mulheres que se “Tornaram Negras”**. Psicologia: Ciência e Profissão 2019 v. 39, e184764, 1-13. Disponível em: <https://www.scielo.br//pcp/a/PS556GX8mQ7CgwwzvbVgYts/?lang=pt> Acesso em: 08 maio 2021.

TRAPP, Rafael Petry; SILVA, Mozart Linhares da. **Movimento Negro no Brasil Contemporâneo: estratégias identitárias e ação política**. Revista Jovem Pesquisador, Santa Cruz do Sul, v. 1, p. 89-98, 2010. Disponível em: <https://online.unisc.br/seer/index.php/jovenspesquisadores/article/view/2252>. Acesso em: 02 ago. 2021

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em Ciências Sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. 1. ed. São Paulo: Atlas, 1987.

UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA. Conselho Universitário. **Resolução nº 07/2002, de 01 de outubro de 2002**. Aprova o Regimento Interno da Universidade Federal da Paraíba. João Pessoa: Conselho Universitário, 2002. Disponível em: https://sig-arq.ufpb.br/arquivos/201605606087e12316823917d359181b/RES._N07-2002.pdf Acesso em: 05 mai. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA. Conselho Universitário. **Resolução nº 28/2010, de 01 de outubro de 2010**. Cria e estrutura a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas. João Pessoa: Conselho Universitário, 2010. Disponível em: https://sig-arq.ufpb.br/arquivos/201503504905e1118690d6c7cacd1f21/Runi28_2010.pdf Acesso em: 05 mai. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA. Conselho Universitário. **Resolução nº 16/2017, de 09 de novembro de 2017**. Regulamenta o Regimento Interno da Pró-reitoria de Planejamento e Desenvolvimento (PROPLAN). João Pessoa: Conselho Universitário, 2017. Disponível em: https://sig-arq.ufpb.br/arquivos/201722516577896172147bf4fdd7ef3e/Runi16_2017.pdf Acesso em: 19 mai. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA. **Histórico**. 2019. Disponível em: <https://www.ufpb.br/ufpb/menu/institucional/apresentacao/historico> Acesso: 4 mai. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA. Conselho Universitário. **Resolução nº 25/2019, de 20 de janeiro de 2020**. Atualiza o nome da atual Pró-Reitoria de Extensão e Assuntos Comunitários para Pró-Reitoria de Extensão. João Pessoa: Conselho Universitário, 2020. Disponível em: <https://sig-arq.ufpb.br/arquivos/2020112075187f18320031e24f081a27b/consuni.25.2019.pdf> Acesso em: 19 mai. 2021.

VYGOTSKY, L.S. (2000). Manuscrito de 1929. [Manuscrito 1929]. Educação & Sociedade. 21 (71), p. 21-44. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/es/v21n71/a02v2171.pdf> Acesso em: 13 mar 2021.

YIN, R. K. Y. **Estudo de caso**. Planejamento e Métodos. Porto Alegre: Bookman, 2010.

WOLECK, Aimoré. **O trabalho, a ocupação e o emprego: Uma perspectiva histórica**. Instituto Catarinense de Pós-Graduação 2002. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/1911865/mod_resource/content/1/trabalho%20e%20ocupacao%20e%20emprego.pdf Acesso em: 18 mar 2023.

ZANELLA, A (2004). **Atividade, Significação e constituição do sujeito**: considerações à luz da psicologia histórico-cultural. Psicologia em Estudo, Maringá , v.9, n.1, p.127-135.

ZEGARRA, Mônica Carrilho. **Ações afirmativas e afrodescendentes na América Latina**: análise de discursos, contra-discursos e estratégias. In: Ações afirmativas e combate ao racismo nas Américas/ Organizador, Sales Augusto dos Santos. Brasília: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade, 2005. 400 p. (Coleção Educação para Todos) Disponível em: http://pronacampo.mec.gov.br/images/pdf/bib_volume5_acoes_afirmativas_e_combate_ao_racismo_nas_americas.pdf. Acesso em: 18 nov. 2020.

APÊNDICE A – SOLICITAÇÃO DE INFORMAÇÕES DO QUANTITATIVO DE SERVIDORES DA UFPB POR ETNIA NO FALA.BR

Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação Detalhes da Manifestação

Dados Básicos da Manifestação

Tipo de Manifestação: Acesso à Informação
 Esfera: Federal
 NUP: 23546.013280/2023-88
 Órgão Destinatário: UFPB – Universidade Federal da Paraíba
 Órgão de Interesse:
 Assunto: Universidades e Institutos
 Subassunto:
 Data de Cadastro: 26/02/2023
 Situação: Concluída
 Data limite para resposta: 20/03/2023
 Canal de Entrada: Internet
 Modo de Resposta: Pelo sistema (com avisos por email)
 Registrado Por: Órgão
 Tipo de formulário: Acesso à Informação
 Serviço:
 Outro Serviço:

Teor da Manifestação

Resumo: Quantitativo de servidores identificados por cor/raça
 Teor: Prezados, sou estudante de mestrado e preciso da informação do quantitativo de servidores técnico-administrativos da Universidade Federal da Paraíba separados por cor/raça para compor a dissertação.
 Proposta de melhoria:
 Município do local do fato:
 UF do local do fato:
 Local:
 Não há anexos originais da manifestação.
 Não há anexos complementares.
 Não há textos complementares.
 Não há envolvidos na manifestação.

Campos Adicionais

Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação Detalhes da Manifestação

Não há campos adicionais.

Dados das Respostas

Tipo de Resposta	Data/Hora	Teor da Resposta	Decisão
Resposta Conclusiva	03/03/2023 16:31	Prezado(a) Sr.(a), Agradecemos o contato e informamos que o atendimento ao pedido de informação, conforme a unidade responsável, segue no arquivo anexo: SIC23546013260202388_PROGEP-RESPOSTA1 Reiteramos o compromisso social da UFPB e a transparência em suas ações. Pedimos a gentileza de responder o questionário de satisfação, visando à melhoria contínua no atendimento do serviço de informação ao cidadão. Atenciosamente, Serviço de Informação ao Cidadão - SIC Universidade Federal da Paraíba	Acesso Concedido

Denúncia de descumprimento

Não há registro de denúncias de descumprimento.

Dados de Encaminhamento

Não há registros de encaminhamento.

Dados de Prorrogação

Não há registros de prorrogações.

ANEXO A – PORTARIA DE DESIGNAÇÃO DA COMISSÃO DE HETEROIDENTIFICAÇÃO DA PROGEP

16/04/2020

UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAIBA
BOLETIM DE SERVIÇO - Nº 15

PÁGINA 11

PORTARIA Nº 1087/2020 – PROGEP – SCRF, DE 03 DE ABRIL DE 2020.

O PRÓ-REITOR DE GESTÃO DE PESSOAS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAIBA, no uso das atribuições e tendo em vista o disposto na Portaria R/GR/No 1651/2012, de delegação de competência, e conforme consta do Processo nº 23074.017196/2020-20, resolve:

I - Dispensar os servidores FRANKLIN EDUARDO DOS SANTOS HIRSCHLE JUNIOR, Matrícula Siape 20513867; VALQUIRIA VILLAS FRANCO DA SILVA, Matrícula Siape 18351081; ANDRÉ LUIZ PESTANA CARNEIRO, Matrícula Siape 18177545; RENATA CELLYS OLIVEIRA DE MORAES, Matrícula Siape 18820146; LUCIENE DA SILVA OLIVEIRA, Matrícula Siape 16549089, como titulares na composição da Comissão de Heteroidentificação da UFPB e o servidores HANNAH KAROLLYNNE BARBOSA FLORENCIO, Matrícula Siape 13607665; LAURA PRISCILA BARBOZA DE CARVALHO, Matrícula Siape 17616588; LUCIANA GOMES FURTADO NOGUEIRA, Matrícula Siape 14224085 e THIAGO DE ALCANTARA COSTA, Matrícula Siape 11860011, como suplentes.

II - Esta Portaria entra em vigor a partir da data de sua publicação.

FRANCISCO RAMALHO DE ALBUQUERQUE
PRÓ-REITOR DE GESTÃO DE PESSOAS

PORTARIA Nº 1088/2020 – PROGEP – SCRF, DE 03 DE ABRIL DE 2020.

O PRÓ-REITOR DE GESTÃO DE PESSOAS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAIBA, no uso das atribuições e tendo em vista o disposto na Portaria R/GR/No 1651/2012, de delegação de competência, e conforme consta do Processo nº 23074.017196/2020-20, resolve:

I - Designar os servidores VALQUIRIA VILLAS FRANCO DA SILVA, matrícula: 1835108; HANNAH KAROLLYNNE BARBOSA FLORENCIO, matrícula: 1360766; ANDRÉ LUIZ PESTANA CARNEIRO, matrícula: 1817754; RENATA CELLYS OLIVEIRA DE MORAES, matrícula: 1882014; LUCIENE DA SILVA OLIVEIRA, matrícula: 1654908, como titulares da Comissão de Heteroidentificação da UFPB; e os servidores, CLARISSA LIMA DE SA, matrícula: 1466420; JANEILZA MARCIA DE SALES, matrícula: 1777109; MIGUEL FREITAS SOARES JUNIOR, matrícula: 1606113; ANDERSON FERREIRA MARINHO matrícula: 3005122 e THIAGO DE ALCANTARA COSTA, matrícula: 1186001 como suplentes.

II - Esta Portaria entra em vigor a partir da data de sua publicação.

FRANCISCO RAMALHO DE ALBUQUERQUE
PRÓ-REITOR DE GESTÃO DE PESSOAS

PORTARIA Nº 1089/2020 – PROGEP – SCRF, DE 03 DE ABRIL DE 2020.

O PRÓ-REITOR DE GESTÃO DE PESSOAS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAIBA, no uso das atribuições e tendo em vista o disposto na Portaria R/GR/No 1651/2012, de delegação de competência, e conforme consta do PROCESSO 23074.013774/2020-70, resolve:

I - Dispensar os servidores MARYANA SCORALICK DE ALMEIDA TAVARES, matrícula Siape 2407642 - Titular, VALQUIRIA VILLAS FRANCO DA SILVA, matrícula Siape 18351081 - Suplente; ALEXANDRO FERNANDES DA SILVA, matrícula Siape 1403862 - Titular; DEMYSSON HARLEM PEREIRA CORREIA, matrícula Siape 1523873 - Suplente; ANDRÉ LUIZ PESTANA CARNEIRO, matrícula Siape 1817754 - Titular; ARON ORNILO DA SILVA, matrícula Siape 1997620 - Suplente; THIAGO DE ALCANTARA COSTA - Matrícula Siape 1186001 - Titular; FRANKLIN EDUARDO DOS SANTOS HIRSCHLE JUNIOR, matrícula Siape 1051386 - Suplente; GERLANE DE LISIEX DIAS CORREIA, matrícula Siape 2219378 - Titular; TATIANA ADRIANO DE OLIVEIRA REITZ, matrícula Siape 2891051 - Suplente; FÁBIO ABRANTES DE OLIVEIRA, matrícula Siape 109893 - Titular; MARCELO COUTINHO DE OLIVEIRA, matrícula Siape 175930 - Suplente e MIRELLA ROCHA RIBEIRO PINTO, matrícula Siape 1650954 - Titular, SINVAL GLERYSTON MACIEL QUIRINO, matrícula Siape 1647592 - Suplente. Todos do Quadro Permanente de Pessoal desta Universidade, sob a presidência da primeira, para compor a Comissão de Jornada de Trabalho (CJT), vinculada à PROGEP.

II - Esta Portaria entra em vigor a partir da data de sua publicação.

FRANCISCO RAMALHO DE ALBUQUERQUE
PRÓ-REITOR DE GESTÃO DE PESSOAS

boletim.servico.ufpb@reitoria.ufpb.br