PARECER

Processo nº: 23080.056394/2022-27
Requerente: Grupo de Trabalho de Alteração da Resolução Normativa nº 34/CUn/2013
Assunto: Relatório final da comissão de atualização da resolução normativa n° 034/CUn/2013, instituída pela Portaria nº 458/2019/PRODEGESP.

Senhor Presidente, Senhores(as) Conselheiros(as):

1. RELATÓRIO:

Trata-se de proposta de alteração da Resolução nº 34/CUn/2013, de 17 de setembro de 2013, formulada pelo Grupo de Trabalho, instituído pela Portaria nº 1458/2024/GR, de 18 de julho de 2024 e composto pela professora Luana Renostro Heinen, representante da SEAI e coordenadora da equipe; pela professora Miriam Furtado Hartung, representante do Gabinete da Reitoria; pela professora Leslie Sedrez Chaves, representante da PROAFE; pela professora Marilise Luiza Martins dos Reis Sayão, representante da COEMA/PROAFE; pela servidora Carla Cerdote, representante do DDP/PRODEGESP; pelos professores Lindberg Nascimento Júnior e Lia Vainer Schucman, representantes do Grupo de Trabalho de Enfrentamento ao Racismo Institucional/UFSC. A servidora Viviane Regina da Silva integrou originariamente a comissão, como representante da Procuradoria Federal junto à UFSC, deixando a comissão a partir do momento em que foi nomeada Diretora do Departamento de Processos Disciplinares. Por fim, a Portaria no 1524/2024/GR, de 26 de julho de 2024, incluiu o professor Antonio Alberto Brunetta na comissão, como representante da PROGRAD.

O processo veio instruído com os seguintes documentos:

- Relatório final da Comissão de Atualização da Resolução nº 34/CUn/2013, instituída pela Portaria 028/2022/PRODEGESP;
- Relatório parcial da Comissão de Atualização da Resolução nº 34/CUn/2013, instituída pela Portaria 028/2022/PRODEGESP e retificada pelas Portarias n 05/2023/PRODEGESP, 08/2023/PRODEGESP, 15/2023/PRODEGESP, 26/2023/PRODEGESP, 34/2023/PRODEGESP e 15/2024/PRODEGESP;
- Relatório final da Comissão de Atualização da Resolução nº 34/CUn/2013, instituída pela Portaria 028/2022/PRODEGESP e retificada pelas Portarias n 05/2023/PRODEGESP,

08/2023/PRODEGESP, 15/2023/PRODEGESP, 26/2023/PRODEGESP, 34/2023/PRODEGESP e 15/2024/PRODEGESP;

- Portaria 1458/2024/GR, instituindo nova comissão para alterar a Resolução nº 34/CUn/2013, de 17 de setembro de 2013, a partir das conclusões e sugestões das comissões anteriormente constituídas.
- Portarias n. 1524/2024/GR e 1723/2024/GR, que designam o professor Antonio Alberto Brunetta e Renata Barbosa Andrade de Faria, como membros da comissão.
- Relatório da primeira parte dos trabalhos (parcial) do Grupo de Trabalho, instituído pela Portaria nº 1458/2024/GR;
- Manifestação do Campus de Araranguá;
- Manifestação do Campus de Blumenau;
- Manifestação do Centro de Física e Matemática;
- Notícia sobre a Audiência Pública ;
- Relatório Final do Grupo de Trabalho, instituído pela Portaria nº 1458/2024/GR;
- Versão final do Modelo 01, que estipula Reserva de 100% das vagas para pessoas negras, pardas, indígenas e quilombolas;
- Versão final do Modelo 02, que estipula Reserva de 30% das vagas para pessoas negras, indígenas e quilombolas.

Para além dos documentos constantes nos autos, foram também consultadas, além da legislação e jurisprudência de referência: o Relatório de Monitoramento e Avaliação da Política de Enfrentamento ao Racismo: Diagnóstico I - Perfil da comunidade, indicadores de racismo institucional e cenários de combate, elaborado pelo Grupo de Trabalho de Elaboração da Política de Enfrentamento ao Racismo na UFSC; a Resolução Normativa n. 34/CUn/2013, que estabelece as normas para o ingresso na carreira do magistério superior da UFSC; a Resolução Normativa n. 175/CUn/2022, que dispõe sobre a Política de Enfrentamento ao Racismo Institucional em suas diferentes formas de manifestação no âmbito da UFSC; e a Resolução Normativa n. 181/CUn/2023, que dispõe sobre a Política Institucional de Ações Afirmativas de acesso, concursos, permanência qualificada para pessoas que se autodeclaram transexuais, travestis, transmasculinas, transgêneras e/ou não binárias, sobre o enfrentamento da transfobia no âmbito da UFSC.

Segundo o Relatório Final do Grupo de Trabalho de Alteração da Resolução Normativa nº 34/CUn/2013, os trabalhos da Comissão tiveram como o base Relatório de Monitoramento e Avaliação da Política de Enfrentamento ao Racismo. Este relatório apresenta um diagnóstico do perfil da comunidade acadêmica da UFSC, trazendo indicadores de racismo institucional e propondo cenários de combate.

Ao se debruçar sobre a proporcionalidade racial entre os servidores docentes da UFSC, o diagnóstico traz um dado extremamente alarmante, apontando que, atualmente, 90,9% declaram-se brancos e amarelos e que apenas 9,1% dos nossos docentes são pretos, pardos ou indígenas.

O cenário torna-se ainda pior, considerando-se que, durante os dez anos de vigência da lei de cotas para concursos públicos (Lei 12.990/2014), o número total de docentes negros empossados na UFSC foi de 19 e que, durante o período de 2015 a 2022, em pelo menos quatro anos (2018, 2020, 2021 e 2023), não houve ingresso de professores negros.

Em termos numéricos, verifica-se que, no espaço temporal apontado, existe uma defasagem na ocupação de 209,4 vagas para negros. Isso porque o total de docentes empossados na instituição no período foi de 1.142, o que, numa perspectiva de reserva de 20% das vagas, deveria garantir a efetivação de 228,4 candidatos negros e não somente 19, como ocorre hoje. Desta forma, se o atual ritmo de inclusão for mantido, a proporcionalidade de representativa de 20% apenas será atingida no ano de 2173.

Outra importante questão trazida pelo Relatório de Monitoramento e Avaliação da Política de Enfrentamento ao Racismo diz respeito ao modelo institucional de distribuição de vagas, que se baseia atualmente no sorteio e na reserva preferencial. Na avaliação dos autores do documento, essa opção, além de apresentar baixa eficiência para garantir a proporção de 20% de docentes negros, termina por reproduzir e mascarar mecanismos de racismo institucional.

Em face desta realidade e afinado com o PL 1.958/2021, que, embora ainda esteja em tramitação, já teve boa parte do seu texto aprovado tanto pelo Senado quanto pela Câmara dos Deputados e eleva o percentual da reserva para 30%, o Grupo de Trabalho de Alteração da Resolução Normativa n. 34/CUn/2013 propôs dois modelos alternativos de ingresso no caso de reserva de vagas para pessoas negras.

Uma primeira versão das duas propostas foi submetida à apreciação das unidades de ensino em 17 de outubro de 2024, recebendo contribuições dos campi de Araranguá e Blumenau e do Centro de Ciências Físicas e Matemáticas.

As propostas também foram enriquecidas a partir dos debates ocorridos em audiência pública realizada no dia 19 de novembro de 2024 na sala Pitangueiras do Centro de Cultura e Eventos Reitor Luiz Carlos Cancellier de Olivo.

A partir das críticas e sugestões recebidas pelo Grupo de Trabalho, foram feitos os seguintes aprimoramentos nos dois modelos, segundo o Relatório Final:

- Previsão da possibilidade de revisão da política no prazo de cinco concursos sob a sua vigência;
- A inclusão de indígenas e quilombolas no percentual de reserva de vagas para pessoas negras, adequando os dois modelos ao texto do PL 1958/2021;
- Foram incorporadas exigências mais rígidas para os Departamentos justificarem a composição de bancas examinadoras de concurso sem diversidade de gênero e raça. Na nova redação, o Departamento deve demonstrar ter realizado convite para, pelo menos, duas pessoas pertencentes aos grupos indicados e ter havido recusa de participação.

Deve-se ressaltar que as versões finais das duas propostas de alteração da Resolução nº 34/CUn/2013 apresentadas não incluem apenas as pessoas negras, indígenas e quilombolas, trazendo regramentos também para as pessoas com deficiência e para as pessoas trans, contemplando reservas de vagas de 20% para pessoas com deficiência e de 1% para pessoas trans, na proporção das vagas oferecidas no edital de concurso e serão aprofundadas mais adiante.

2. CENÁRIO CRÍTICO DE DESIGUALDADE RACIAL NO CORPO DOCENTE DA UFSC COMO MANIFESTAÇÃO DO RACISMO INSTITUCIONAL E URGÊNCIA NA ADOÇÃO DE NOVOS MECANISMOS DE DISTRIBUIÇÃO DAS VAGAS RESERVADAS.

Como visto, o diagnóstico apresentado pelo Relatório de Monitoramento e Avaliação da Política de Enfrentamento ao Racismo (2023) revelou um quadro bastante preocupante de ineficácia na implantação das cotas nos concursos públicos para a carreira docente no âmbito da UFSC e, consequentemente, de baixíssima ocupação destes cargos por negros, pardos e indígenas (correspondendo apenas à 9,1% da totalidade de professores empossados no período de 2015 a 2024).

Esse dado, por si só, já é capaz de apontar, de forma segura, para a existência de práticas discriminatórias e de exclusão nos processos de seleção docente realizados nos últimos dez anos na nossa universidade e torna imperativa a discussão em relação ao nosso racismo institucional e à forma como devemos nos posicionar em face dele: se devemos permanecer inertes ou assumir a nossa responsabilidade, pensando em novos mecanismos de distribuição das vagas reservadas às pessoas negras, indígenas ou quilombolas e em sistemas de monitoramento e avaliação destes mesmos mecanismos.

A adoção de uma postura ativa por parte deste Conselho Universitário é fundamental porque, se, na esfera individual, o silêncio torna os sujeitos ética e politicamente responsáveis pela manutenção do racismo (Ribeiro, 2020, p. 13), na esfera pública, a inércia estatal na promoção efetiva das ações afirmativas gera violação, por omissão, do dever de promoção da igualdade racial (Vaz, 2023, p. 85).

Para Silvio de Almeida, o racismo pode ser compreendido como “uma forma sistemática de discriminação que tem a raça como fundamento, e que se manifesta por meio de práticas conscientes ou inconscientes que culminam em desvantagens ou privilégios para indivíduos, a depender do grupo racial a que pertencem” (Almeida, 2020, p. 32).

Segundo o autor, o racismo pode ser abordado a partir de diferentes perspectivas. Na perspectiva individual, apresenta uma conotação ética ou psicológica, podendo se manifestar de forma individual ou coletiva. Já na acepção institucional, não se limita a comportamentos individuais, sendo resultado do próprio funcionamento das instituições, que operam segundo uma dinâmica que distribui, ainda que indiretamente, desvantagens e privilégios, tendo a raça como critério. Por fim, a ótica estrutural demonstra que os racismos individual e institucional são decorrência da própria estrutura social, que tem o racismo como elemento orgânico (Almeida, 2020, p. 36-52).

Tratam-se, segundo Samuel Mattos, “de discriminações que têm lugar de forma estrutural em nosso país, presentes no tecido social de formas muitas vezes veladas ou de certo modo justificadas pela ideologia dominante” (Mattos, 2024, p.22)

Aliado ao debate do racismo estrutural, encontramos hoje diversos autores que apontam para a existência de um verdadeiro pacto da branquitude, um pacto de cumplicidade não verbalizado entre as pessoas brancas, que permite que seus privilégios se perpetuem.

Nas palavras de Cida Bento (2022, p. 18):

> As instituições públicas, privadas e da sociedade civil definem, regulamentam e transmitem um modo de funcionamento que torna homogêneo e uniforme não só processos, ferramentas, sistema de valores, mas também o perfil de seus empregados e lideranças, majoritariamente masculino e branco.

Esse pacto muitas vezes se revela através da construção de um conceito comum de meritocracia, que a situa como um conjunto de habilidades inerentes a uma pessoa e que depende do esforço individual, mas não estabelece qualquer relação entre essas habilidades e a história social do grupo a que ela pertence (BENTO, 2022, p. 21).

Neste ponto, é importante observar que, frequentemente, essas habilidades exigidas estão atreladas a uma certa "familiaridade com códigos da cultura organizacional adquiridos ao frequentar instancias mais estratégicas das instituições" ou quando se tem algum relacionamento com lideranças de níveis hierárquicos mais elevados e que elas não são acessadas por grupos marcados por uma herança de exclusão e preconceito (BENTO, 2022, p. 21).

Falar deste pacto silencioso e debater os atos contra a humanidade praticados durante a escravidão, que deixaram uma marca de expropriação, violência e brutalidade para as populações negras, na visão de Cida Bento (2022, p. 24-25), são ações fundamentais para que a sociedade avance na construção de novos pactos civilizatórios.

Segundo Lia Vainer Schucman (2023, p. 184), a compreensão do racismo como um fenômeno sistêmico é o primeiro passo para iniciar uma mobilização e para a adoção de ações mais sólidas para combatê-lo. Ela acrescenta que é necessário que pensemos nos modos de intervir em cada instituição (família, escola, universidade, empresas, trabalho, igrejas etc), de modo a quebrar o eurocentrismo e o pacto da branquitude, que se caracteriza "pela negação do problema racial, pelo silenciamento, pela interdição de negros em espaços de poder" (SCHUCMAN, 2023, p. 185).

Contudo, em função do caráter estrutural e sistêmico do racismo, o seu enfrentamento não pode se restringir à adoção de medidas que combatam o racismo individual ou institucional, devendo também abarcar mudanças profundas nas relações sociais, políticas e econômicas (Almeida, 2020, p. 50).

Nesta mesma linha, Thomas Piketty sustenta que:

> Para reparar os estragos do racismo e do colonialismo, é preciso também, e sobretudo, mudar o sistema econômico sobre uma base sistemática, reduzindo as desigualdades e garantindo um acesso tão igualitário quanto possível de todos e todas à educação, ao emprego e à propriedade,

> independentemente das origens de cada um. Isso também exige conduzir políticas ambiciosas, coerentes e passíveis de verificação visando à luta contra as discriminações sem, contudo, fixar as identidades, que são sempre plurais e multidimensionais" (Piketty, 2022, p. 107).

Parte destas mudanças estruturais podem ser alcançadas por meio da adoção de ações afirmativas, definidas pelo ar. 2º, II da Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial (ONU) como:

> "(...) medidas especiais e concretas para assegurar como convier o desenvolvimento ou a proteção de certos grupos raciais de indivíduos pertencentes a estes grupos com o objetivo de garantir-lhes, em condições de igualdade, o pleno exercício dos direitos do homem e das liberdades fundamentais".

A cota racial configura-se como uma modalidade de ação afirmativa, que se materializa por meio da reserva de vagas de determinados espaços (de poder) para membros de grupos étnico-raciais discriminados, tendo em vista a sua vulneração social e consequente desigualdade de oportunidades em face do grupo hegemônico (Vaz, 2023, p. 78).

Sobre a relevância das políticas de cotas, na aguçada percepção de Grada Kilomba, no prefácio da obra "Pele negra, máscaras brancas", de Frantz Fanon, o princípio da ausência é "o princípio no qual quem existe deixa de existir" (Kilomba, 2020) e é com base neste princípio que "espaços brancos são mantidos brancos, que por sua vez tornam a branquitude a norma nacional. A norma e a normalidade, que perigosamente indicam quem pode representar a verdadeira existência humana" (Kilomba, 2020). Segundo a autora, apenas uma política de cotas pode "tornar o ausente existente" (Kilomba, 2020).

Embora o principal objetivo das cotas raciais seja a inclusão social de grupos étnico-raciais marginalizados, atenuando os efeitos negativos de discriminações institucionais e estruturais na sociedade, elas também se destinam a outras finalidades como: (a) o fomento da convivência com a diversidade; (b) a mobilidade social, ao permitir a ascensão social de pessoas que integram grupos sociais subalternizados e consequente favorecimento do desenvolvimento econômico, (c) o estímulo a outros eventuais destinatários da politica pública por meio dos exemplos de mobilidade social, (d) a desconstrução de estereótipos negativos, que reforçam o estigma da inferioridade e (e) o aproveitamento de talentos desperdiçados e apagados pelo racismo (Vaz, 2023, p. 80).

De acordo com Lívia Sant'Anna Vaz, as cotas raciais também têm como missão incrementar, por meio do mecanismo de reserva de vagas, a presença negra nos espaços de poder em que essa população se mantém ausente ou sub-representada (VAZ, 2023, p. 81). O seu objetivo é assegurar o efetivo preenchimento das vagas reservadas, e não apenas o seu mero anúncio em editais, de modo que o resultado mínimo pretendido seja alcançado por meio da correta execução da política pública (VAZ, 2023, p. 81).

Como instrumento para o enfrentamento ao racismo e outras formas estruturais de discriminação e vulneração social, as cotas raciais se submetem a, pelo menos, quatro condições: (a) a presença de uma situação de desvantagem social do grupo social a que ela se destina; (b) a temporalidade ou transitoriedade, pois, com a superação da situação de vulneração que gerou a sua implementação for superada, elas devem ser extintas; (c) a proporcionalidade em relação à representação social do grupo vulnerável a que se destinam e, por fim, (d) a harmonia com os valores e princípios previstos na Constitucional Federal de 1988 (Vaz, 2023, p. 86-88).

A temporalidade, que marca essas medidas de equidade racial, exige que sejam produzidos estudos e dados estatísticos que possam subsidiar a sua avaliação, ainda que essas informações não tenham sido produzidas ou divulgadas a contento pelo poder público (Vaz, 2023, p. 108).

Nesse sentido, deve-se ressaltar a importância da elaboração de relatórios que apresentem dados sobre o impacto das cotas dentro das instituições federais, como o Relatório de Monitoramento e Avaliação da Política de Enfrentamento ao Racismo de 2024, já citado, que trouxe um panorama abrangente da desigualdade racial na UFSC e lastreou os trabalhos da Comissão de Revisão da Res. 34/Cun/2013.

A partir do Relatório de Monitoramento e do Relatório Final do Grupo de Trabalho de Alteração da Resolução Normativa n. 34/CUn/2013, extraem-se, como principais causas da baixa eficácia da Lei de Cotas nos concursos públicos da UFSC: (a) o fracionamento das vagas oferecidas por campo de conhecimento, (b) a escolha das estratégias de sorteio e de reserva preferencial como mecanismos institucionais de distribuição das vagas reservadas e (c) o perfil frequentemente pouco diverso das bancas examinadoras.

Em relação ao fracionamento das vagas, considerando que, na maior parte das vezes, os departamentos de ensino disponibilizam menos que três vagas para concurso, a compartimentação por área de conhecimento faz com que dificilmente surjam vagas reservadas para candidatos negros, gerando apenas um “simulacro de cotas raciais” (Vaz, 2023, p. 108).

Por isso, para dar real cumprimento ao que determina a lei nº 12.990/2014, uma medida urgente e adotada nos dois modelos propostos para a distribuição de vagas reservadas é considerar, como base de cálculo para o sistema de cotas, a totalidade de vagas oferecidas no edital.

Vale ressaltar que a vedação à prática do fracionamento também mereceu atenção especial no PL1.958/2021, que se propõe a atualizar a lei nº 12.990/2014 e estabelece no §2º do seu art. 1º que: “o percentual previsto no caput deste artigo será aplicado sobre a totalidade das vagas expressamente previstas no edital do concurso público ou do processo seletivo simplificado e sobre as demais vagas que surgirem durante a validade do certame”.

Quanto à escolha de sorteio e da reserva preferencial como técnicas para a distribuição das vagas reservadas, verifica-se que elas também contribuem para o cenário da baixa efetividade, na ocupação das vagas reservadas. Como se analisará mais adiante, o Grupo de Trabalho de Alteração da Resolução Normativa n. 34/CUn/2013 sugere algumas estratégias para alterar esta realidade.

Por fim, a ausência de diversidade nas bancas examinadoras dos concursos docentes pode fazer com que vieses discriminatórios influenciem, de modo consciente ou não, decisões desfavoráveis a pessoas negras, indígenas, quilombolas, trans ou PCDs. Além disso, como registra mais uma vez Lívia Vaz (2023, p. 171), essa falta de diversidade não se justifica em instituições que pretendem ser democráticas e que assumiram um compromisso com essa mesma diversidade a partir da instituição de cotas em suas seleções.

3. APRECIAÇÃO DA LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA

Para respaldar as conclusões que serão apresentadas ao final deste parecer, impõe-se analisar, ainda que de maneira superficial, a legislação de referência para as ações afirmativas e cotas raciais no sistema jurídico brasileiro.

3.1. ANTECEDENTES LEGISLATIVOS: CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988 E ESTATUTO DA IGUALDADE SOCIAL.

As políticas de ações afirmativas e de cotas raciais encontram o seu principal fundamento no texto da Constituição Federal de 1988.

Segundo o art. 3º, incs. I e IV da Constituição, a construção de uma sociedade livre, justa e solidária e a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer formas de discriminação constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil.

O *caput* do art. 5º do texto constitucional, por sua vez, assegura o direito a igualdade como um direito fundamental, sendo que este direito abarca tanto a dimensão formal (igualdade de todos perante a lei), quanto a dimensão substantiva, que exige que se considere, no alcance desta isonomia, os desequilíbrios que ocorrem no plano fático e colocam os distintos grupos sociais em condições de desigualdade.

Embora as políticas afirmativas de promoção da igualdade racial no Brasil já encontrassem respaldo nestes dispositivos constitucionais, a aprovação da Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância pelo Congresso Nacional, com o quórum estabelecido no §3º do art. 5º da Constituição, em fevereiro de 2021, garantiu a essas políticas *status* de emenda constitucional.

Desta forma, pode-se concluir que a Constituição Federal não apenas autoriza, mas, sobretudo após a internalização da Convenção Interamericana contra o Racismo no ordenamento jurídico brasileiro, ela obriga os poderes constituídos a adotarem medidas efetivas de promoção da igualdade racial no contexto brasileiro.

Ao lado do texto constitucional, o Estatuto da Igualdade Racial (Lei nº 12.288/2010) também configura um marco fundamental para a promoção da igualdade racial no sistema jurídico brasileiro. Além de fixar, de forma pioneira o conceito de ações afirmativas em seu art. 1º, par. un., inc. IV, o Estatuto prevê em seu art. 39, que:

> 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.

Embora as ações afirmativas tenham sido questionadas judicialmente, o STF teve a oportunidade de afirmar mais de uma vez a sua constitucionalidade (ADPF nº 186 e ADC nº41) como instrumento de combate às discriminações e de promoção de uma igualdade de oportunidades para grupos vulnerabilizados na sociedade.

Tratando-se das cotas para ingresso no serviço público, importante atentar para a redação do art. 37, I da Constituição Federal que determina que "os cargos, empregos e funções públicas são acessíveis aos brasileiros que preencham os requisitos estabelecidos em lei, assim como aos estrangeiros, na forma da lei".

Observa-se que este dispositivo constitucional submete o tema da investidura em cargo, emprego ou função pública a reserva de lei.

Os requisitos gerais para essa investidura estão estabelecidos no art. 5º da Lei 8.112/1990, que dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais e já define a reserva de vagas para pessoas com deficiência no § 2º do mesmo artigo:

> Art. 5º, § 2º - Às pessoas portadoras de deficiência é assegurado o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras; para tais pessoas serão reservadas até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso.

A reserva de vagas para candidatos negros e pardos nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, por sua vez, foi garantida, pela primeira vez, pela Lei nº 12.990/2014, analisada a seguir.

3.3. LEI Nº 12.990, DE 9 DE JUNHO DE 2014

A lei nº12.990/2014 foi a responsável por instituir a reserva de 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal para candidatos negros.

Esta lei foi objeto de uma Ação Direta de Constitucionalidade, por meio da ADC nº 41, proposta pelo Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil e relatada pelo Min. Luís Roberto Barroso.

Em seu voto, o relator defendeu que a lei de cotas para concursos públicos, além de ser motivada por um dever de reparação histórica e pela necessidade de enfrentamento ao racismo estrutural presente na sociedade brasileira, cumpre o objetivo primordial de assegurar a igualdade em sua dimensão enquanto reconhecimento.

Em suas palavras, a igualdade como reconhecimento significa "respeitar as pessoas nas suas diferenças, mas procurar aproximá-las, igualando as oportunidades" (p.9). Nesta linha, reconhece uma dimensão simbólica importante na política afirmativa instituída pela Lei nº 12.990/2014, que "é a de ter negros ocupando posições de destaque na sociedade brasileira" e de "fortalecimento da autoestima das comunidades negras".

Acrescenta que esta reserva de vagas não viola a regra do concurso público, porque os candidatos beneficiados com a reserva legal devem apresentar o desempenho mínimo exigido para que sejam aprovados e que, por isso, também inexiste incompatibilidade entre as cotas e o princípio do mérito.

Por fim, o ministro sustentou que a lei, de igual modo, não viola o princípio da proporcionalidade, pois embora já existam cotas para acesso as universidades públicas, o impacto desta medida não se manifesta automaticamente no mercado de trabalho. Existe, portanto, um *delay*, "um tempo de espera até que as pessoas estudem, se formem e se tornem competitivas" (p.11).

De acordo com o art. 6º da lei, ela deveria perder automaticamente a vigência 10 anos após a data de sua publicação. No entanto, em junho de 2024, o STF determinou a prorrogação da vigência da Lei de Cotas em concursos públicos federais até que o Congresso Nacional aprovasse uma nova norma sobre a matéria.

3.3. PL 1.958/2021

Reconhecendo que a lei nº12.990/2014 avançou, mas não alcançou ainda o seu ponto ótimo, o PL 1.958/2021, de autoria do senador Paulo Paim (PT/RS), busca um aprimoramento desta política afirmativa, propondo uma reserva de 30% das vagas para pessoas pretas e pardas, indígenas e quilombolas.

Além da ampliação do percentual da reserva e da inclusão das pessoas indígenas e quilombolas, o PL traz outros pontos de aperfeiçoamento, como (a) a vedação do fracionamento das vagas (art.1º, § 2º), obrigando que o percentual da reserva seja aplicado sobre a totalidade das vagas expressamente previstas no edital do concurso público ou do processo seletivo simplificado e sobre as demais vagas que surgirem durante a validade do certame e (b) a fixação da obrigatoriedade dos editais estabelecerem procedimento de confirmação complementar à autodeclaração das pessoas pretas e pardas, com fixação de exigências mínimas.

A maior parte do texto deste projeto de lei já foi aprovado pelo Senado e pela Câmara dos Deputados. Contudo, na votação na Câmara dos Deputados, em novembro de 2024, a exigência das bancas de heteroidentificação, formada por especialistas, para evitar fraudes nas cotas dos

concursos prevista no art. 3º foi retirada e o marco temporal para a revisão da lei foi reduzido de dez para cinco anos.

Atualmente, o PL aguarda apreciação pelo Senado, Casa onde o texto foi originado.

4. EXPOSIÇÃO E COMPARAÇÃO ENTRE OS DOIS MODELOS DE RESERVA DE VAGAS PARA PESSOAS NEGRAS, INDÍGENAS E QUILOMBOLAS PROPOSTOS PELO GRUPO DE TRABALHO DE ALTERAÇÃO DA RESOLUÇÃO NORMATIVA N. 34/CUN/2013.

O Relatório Final do Grupo de Trabalho de Alteração da Resolução Normativa nº . 34/CUn/2013 descreve da seguinte forma os dois modelos de reserva de vagas para pessoas negras, indígenas e quilombolas:

4.1. Modelo 1 – Reserva de 100%.

O modelo 1 foi proposto com o objetivo de enfrentar um cenário crítico e grave de desigualdade racial no corpo docente da UFSC e assumido como uma medida excepcional em estado de contingência e visa compensar a defasagem de 10 anos com baixo número de docentes negros contratados, um total de 19, que corresponde a 1,7% do total de docentes empossados na instituição no mesmo período, muito abaixo dos 20% previstos na lei de cotas em vigor.

Para tanto, o modelo estabelece a reserva de 100% das vagas para pessoas negras, indígenas e quilombolas com exclusividade, o que implica que somente podem se inscrever no concurso pessoas autodeclaradas negras (pretas e pardas segundo o IBGE) e que, caso não sejam preenchidas, essas vagas serão reservadas nos próximos concursos docentes da UFSC, até que se alcance o mínimo de 30% das vagas docentes ocupadas por pessoas negras, indígenas e quilombolas. Quando alcançado esse mínimo, o concurso voltará a ter uma reserva de 30% das vagas.

Contudo, conforme § 1º do art. 14, essa reserva não será, na verdade, de 100% das vagas, pois se garante que 20% das vagas serão reservadas para pessoas com deficiência e 1% para pessoas trans de quaisquer grupos raciais, ou seja, 100% corresponderá a uma reserva de 79% das vagas disponíveis para cada concurso;

O monitoramento da implementação da política será feito pelo subgrupo previsto no § 2º do art. 22 da Resolução Normativa no 175/CUn/2022, que produzirá o diagnóstico anual do quadro racial dos docentes da UFSC a ser apresentado perante o Conselho Universitário para análise e discussão, de modo a se identificar o momento de extinção da reserva de 100% das vagas;

Também prevê que pessoas negras aprovadas dentro da ampla concorrência, quando houver (ou seja, extinta a reserva de 100% das vagas), não serão submetidas à banca de heteroidentificação (art. 14-C);

Se não houver pessoas negras aprovadas em número suficiente para ocupar as vagas reservadas, não haverá reversão para a ampla concorrência, devendo essas vagas serem direcionadas para o próximo edital com nova reserva para pessoas negras (art. 14-C, § 2º).

4.2. Modelo 2 – Reserva de 30%.

O segundo modelo propõe que 30% das vagas previstas no edital para os concursos docentes da UFSC sejam reservadas para pessoas negras, pardas, indígenas e quilombolas, o que implica que somente podem se inscrever no concurso para vagas reservadas pessoas autodeclaras negras (pretas e pardas segundo o IBGE), indígenas e quilombolas e, caso não sejam preenchidas, essas vagas serão reservadas nos próximos concursos docentes da UFSC, até que se alcance o mínimo de 30% das vagas docentes ocupadas por pessoas negras, indígenas e quilombolas.

Essa ampliação de 20% para 30%, assim como a determinação de que o percentual de vagas reservadas incida sobre a totalidade das vagas previstas no edital (evitando o fracionamento) seguem as tendências legislativas de alteração do tema, estando de acordo com o PL 1958/2021, cujo texto, em sua maioria, já aprovado no Senado Federal e na Câmara dos Deputados.

Além disso, partindo da crítica às técnicas do sorteio e das vagas preferenciais como mecanismos exclusivos para distribuição das vagas reservadas, a comissão indica, como novas estratégias, em ordem de prioridade: (a) a realização da pré-inscrição para pessoas negras, indígenas e quilombolas, pessoas com deficiência e pessoas trans; (b) o direcionamento para os departamentos com duas ou mais vagas e (c) os índices de disparidade racial nos departamentos de ensino da UFSC.

Segundo o art. 14-J da proposta, a pré-inscrição tem como missão determinar, por critério impessoal e objetivo, as vagas que serão reservadas a partir do maior número de pessoas inscritas por modalidade.

Para viabilizar esse critério, o art. 14-K determina que o edital deverá prever um período de pré-inscrição, não inferior a quinze dias, para pessoas negras, indígenas e quilombolas, pessoas com deficiência e pessoas trans, que será realizado pela internet, mediante o preenchimento de requerimento no qual a pessoa declare estar ciente do contido no Edital e na Resolução Normativa.

Ao final deste período, a lista de pessoas pré-inscritas será divulgada no site do concurso e será utilizada para definir as vagas que serão reservadas.

Assim, de acordo com o art. 14-, a identificação das vagas a serem reservadas seguirá, sucessivamente, os seguintes critérios: (1º) as vagas com maior número de pessoas negras, indígenas e quilombolas pré-inscritas; (2º) não sendo suficiente o critério anterior, devem ser destinadas aos departamentos que oferecerem duas ou mais vagas; (3º) se ainda assim não houver a distribuição de todas as vagas, as reservas restantes deverão ser alocadas nos departamentos com maior disparidade racial, segundo diagnóstico feito no monitoramento da política de enfrentamento ao racismo da UFSC.

A comissão justifica este último critério como uma busca de representatividade por departamento de modo a tornar a Universidade um ambiente de maior equidade;

O monitoramento da disparidade racial por departamento de ensino, por sua vez, será realizado pelo subgrupo para o monitoramento e avaliação da política de enfrentamento ao racismo estabelecida no § 2º do art. 22 da Resolução Normativa no 175/2022/CUn.

Por fim, o modelo 2 também enfrenta outro grave problema indicado no Relatório de Monitoramento e no Relatório Final do Grupo de Trabalho de Alteração da Resolução Normativa n. 34/CUn/2013, que é o perfil frequentemente pouco diverso das bancas examinadoras dos concursos para a carreira docente. Como solução, a proposta normativa determina no § 1º do art. 22 que, além de ser composta por professores detentores de titulação igual ou superior à exigida para o cargo a ser provido, a banca examinadora deverá obrigatoriamente observar diversidade de gênero e raça.

Para evitar a burla a esta determinação, o § 5º do mesmo artigo exige que a não observância do § 2º seja justificada expressamente pelo departamento e aprovada pelo colegiado do departamento, demonstrando que foi realizado convite para ao menos duas pessoas pertencentes aos grupos previstos no § 2º e que houve recusa de participação.

Além disso, com o objetivo de facilitar a composição das bancas, a normativa cria um banco de nomes de docentes, a ser mantido pela Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas (PRODEGESP) e alimentado pela Pró-Reitoria de Pesquisa e Inovação (PROPESQ), pela Cátedra Antonieta de Barros e pelo Instituto de Estudos de Gênero.

4.3. Comparação entre os dois modelos.

Muito embora reste evidente que o primeiro modelo tenha o condão de acelerar a busca pela equidade racial entre os docentes da UFSC e, por isso, apresente uma resposta mais adequada do ponto de vista ético e político ao cenário crítico enfrentado pela instituição, é indispensável que a escolha entre um ou outro modelo também leve em consideração alguns aspectos jurídicos.

Neste ponto, é importante verificar que, de modo diverso do que acontece com as cotas para ingresso nos cursos do ensino superior, tratando-se de cotas para ingresso no serviço público, a redação do art. 37, I da Constituição Federal submete o tema da investidura em cargo, emprego ou função pública a reserva de lei.

Atualmente, como vimos, a matéria é disciplinada pela Lei 12.990/2014, mas teve o seu percentual de reserva e público-alvo ampliados pelo PL 1958/2021, já em fase final de tramitação no Congresso Nacional.

Diante então do comando constitucional que estabelece a necessidade de que as matérias referentes a cotas para ingresso no serviço público sejam disciplinadas por lei, devemos questionar se este Conselho Universitário estaria autorizado a adotar uma reserva maior ou menor que aquela definida na legislação e se esta decisão encontra respaldo no princípio da autonomia universitária.

Para responder a esta questão é importante, antes, compreender a dimensão constitucional de autonomia universitária.

A autonomia universitária foi elevada à condição de preceito constitucional explícito por meio do artigo 207 da Constituição Federal de 1988, que preleciona que: "As universidades gozam de autonomia didático-científica, administrativa e de gestão financeira e patrimonial, e obedecerão ao princípio da indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão".

Deste modo, o texto constitucional subdivide a autonomia universitária em três categorias distintas: (a) a autonomia didático-científica, que garante às universidades a liberdade para definir o conhecimento que será transmitido e a sua forma de transmissão, decidindo, por exemplo, pela criação, modificação ou extinção de cursos, definindo e organizando os currículos etc; (b) a autonomia administrativa que, por sua vez, atribui às universidades o poder de autodeterminação e autonormação sobre a organização e funcionamento de seus serviços e patrimônio próprios e (c), por fim, a autonomia de gestão financeira e patrimonial, que consiste na faculdade de a universidade gerir, administrar e dispor, de modo autônomo, seus recursos financeiros (Ferraz, 1999, p. 128 -132).

Contudo, apesar desta abrangência, a doutrina tem compreendido esta autonomia como instrumental, na medida em que ela só se justifica como forma de realização da finalidade primordial das universidades, que é a promoção do ensino, da pesquisa e da extensão (Tavares, 2012, p. 886).

Além disso, a jurisprudência do STF tem ressaltado reiteradamente que autonomia universitária não significa soberania das universidades, devendo estas se submeter às leis e demais atos normativos.

Analisando a amplitude e as consequentes limitações constitucionais à autonomia universitária, Anna Candida Ferraz (1999, 124) observa que onde não houver proibição, vedação ou limitação, o princípio autonômico deve imperar. Contudo, limites à autonomia universitária podem ser extraídos do próprio texto constitucional.

A autora assim esclarece:

> Por primeiro e por óbvio, impõe-se às universidades a observância de toda e qualquer norma ou princípio constitucional geral ou específico do sistema constitucional construído pela Constituição. Apenas para exemplificar, no tocante à universidades oficiais, impõe-se, à evidência, o respeito aos direitos fundamentais, a observância dos princípios constitucionais que regem a administração pública direta e indireta, contidos no artigo 37. As universidades são apenas entes administrativos autônomos e não podem se sobrepor, por evidente, à ordem soberana que rege o País (Ferraz, 1999, 124)

Desta forma, deve-se concluir que, não sendo absoluta, a autonomia universitária encontra diversos limites na Constituição Federal de 1988, dentre eles, existe a limitação extraída do art.

37, I da CF/88, que dispõe que a matéria da investidura em cargo, emprego ou função pública está submetida à reserva de lei.

Em face disso, compreende-se que o preceito constitucional da autonomia universitária não autoriza este Conselho Universitário a alterar o percentual de reserva instituído pelo PL 1958/2021, de modo que, dentre os modelos apresentados, apenas o modelo 2, que propõe a reserva de 30% das vagas para pessoas negras, indígenas e quilombolas, se coaduna com este limite constitucional.

Noutro diapasão, na abertura do Relatório Final da Comissão, a equipe responsável pela elaboração dos dois modelos esclarece que a política de ingresso por eles desenhada adotou duas bases: 1º) a pré-inscrição para definição de quais vagas serão reservadas e 2º) a ausência de retorno da vaga reservada para pessoa negra, indígena ou quilombola para a ampla concorrência até que 30% (trinta por cento) dos cargos do magistério superior da UFSC sejam ocupados por pessoas negras, indígenas e quilombolas.

Nesta linha, outro ponto que merece uma reflexão jurídica mais aprofundada diz respeito à determinação contida em ambos os modelos de não retorno imediato da vaga reservada para pessoa negra, indígena ou quilombola para a ampla concorrência, quando não ocupada.

Esse questionamento se justifica porque tanto a Lei 12.990/2014 quanto o PL 1958/2021 afirmam em seus textos que, na hipótese de não haver candidatos aprovados em número suficiente para ocupar as vagas reservadas, as vagas remanescentes deverão ser revertidas para a ampla concorrência.

Como contra-argumento, deve-se observar, primeiramente, que esse compasso de espera estabelecido pela proposta de resolução justifica-se pela grave situação de subocupação das vagas de concursos para docentes por professores negros. Nunca é demais relembrar que, das 228,4 vagas que deveriam ser reservadas, apenas 19 foram efetivamente ocupadas por pessoas negras em dez anos de vigência da Lei de Cotas para Concursos Públicos! Dentro deste número, devemos questionar também quantas vagas deixaram de ser reservadas por conta do fracionamento das vagas praticado pela UFSC em editais anteriores.

Deste modo, embora o retorno imediato da vaga reservada para a ampla concorrência não tenha gerado sozinho este cenário de enorme prejuízo para esta política de ingresso voltada para a democratização do espaço acadêmico, é certo que a sua retenção pode ajudar a sanar esse grave passivo e é uma medida que se impõe como forma de reparação.

Além disso, a retenção da vaga pretendida pela proposta de resolução é temporária, devendo durar somente até que 30% (trinta por cento) dos cargos do magistério superior da UFSC sejam ocupados por pessoas negras, indígenas e quilombolas. Ou seja: caso o cenário de não ocupação da vaga perdure, ela será direcionada para a ampla concorrência, apenas isso não ocorrerá de maneira imediata.

Acrescente-se ainda que o § 1º do art. 106- A prevê que a política de ingresso para pessoas negras, indígenas e quilombolas poderá ser revisada transcorrido o prazo de cinco concursos sob sua vigência da normativa.

Contudo, para que haja uma avaliação mais próxima da efetividade desta medida e se evite prejuízos para departamentos que eventualmente não tenham êxito na ocupação de vagas reservadas em concursos sucessivos, propõe-se que a retenção das vagas reservadas passe por uma reavaliação a cada dois concursos de vigência da normativa.

Além desta avaliação periódica, que seria fundamental, considerando que as vagas novas ofertadas em edital de concurso, quando não ocupadas, não podem ser alocadas para a contratação de professores substitutos e visando não inviabilizar o funcionamento de novos cursos, sugere-se que, nestes casos, as vagas não ocupadas retornem para a ampla concorrência.

Por fim, defende-se que os departamentos de ensino possam, no momento da solicitação do concurso à PRODEGESP, requerer que alguma(s) de sua(s) vagas sejam reservadas. Sugere-se que esta solicitação seja considerada como um dos critérios para a distribuição das vagas reservadas.

Compreende-se que esta prática, além de desejável, pode contribuir para a redução das desigualdades raciais entre as unidades de ensino da UFSC.

A partir destas considerações, propõe-se as seguintes alterações nos arts. 106 -A, 14 e 14-A dos modelos apresentados:

1. **revisão do critério de não retorno das vagas não ocupadas para a ampla concorrência a cada dois concursos**

Sugestão de redação - art. 106-A, incluir o seguinte parágrafo:

§2º No prazo de 2 (dois) concursos sob a vigência da política prevista no caput, a regra contida no art. 14, §1º poderá ser reavaliada, considerando a sua efetividade para garantir o aumento na ocupação das vagas por docentes negros, indígenas e quilombolas assim como as eventuais dificuldades encontradas pelos departamentos para a ocupação das vagas reservadas.

Art. 106-A. A política de ingresso pautada na pré-inscrição para definição das vagas reservadas e na ausência de retorno da vaga reservada para pessoa negra, indígena e quilombola para a ampla concorrência terá vigência até que seja atingido o mínimo de 30% (trinta por cento) de docentes negros, indígenas e quilombolas no quadro do Magistério Superior da UFSC.

§ 1º No prazo de 5 (cinco) concursos sob a vigência da política prevista no caput, poderá ser proposta a revisão dessa política, tendo como fundamento o diagnóstico anual do quadro racial dos docentes da UFSC e o monitoramento da política e tendo como objetivo definir a sua continuidade e/ou aprimoramento para garantir maior efetividade à Lei de reserva de vagas nos concursos públicos.

§2º No prazo de 2 (dois) concursos sob a vigência da política prevista no caput, a regra contida no art. 14, §1º, poderá ser reavaliada, considerando a sua efetividade para garantir o aumento na ocupação das vagas por docentes negros, indígenas e quilombolas assim como as eventuais dificuldades encontradas pelos departamentos para a ocupação das vagas reservadas.

§ 3º O subgrupo para o monitoramento e avaliação da política de enfrentamento ao racismo estabelecido no § 2º do artigo 22 da Resolução Normativa nº 175/2022/CUn será responsável por

produzir o diagnóstico anual do quadro racial dos docentes da UFSC e encaminhar ao Gabinete da Reitoria para apresentação no Conselho Universitário.

2. vagas novas: não conseguem contratar substitutos

Sugestão de redação - art. 14, incluir o seguinte parágrafo:

§2º A exceção ao previsto no §1º são as vagas novas, que não permitem a contratação de docentes substitutos, neste caso, quando não houver pessoas autodeclaradas negras, indígenas e quilombolas aprovadas poderá ser nomeada pessoa aprovada que não se enquadre na reserva.

Redação final do artigo completo:

Art. 14 Os concursos reservarão 30% das vagas do magistério superior da UFSC para pessoas negras, indígenas e quilombolas.

§1º A reserva prevista no caput implica que somente poderão se inscrever para as vagas reservadas pessoas autodeclaradas negras, indígenas e quilombolas e que se não houver aprovadas, o próximo concurso para a mesma vaga também será reservado a pessoas negras, indígenas e quilombolas, até que 30% dos cargos do magistério superior da UFSC sejam ocupados por pessoas negras, indígenas e quilombolas.

§2º A exceção ao previsto no §1º são as vagas novas, que não permitem a contratação de docentes substitutos, neste caso, quando não houver pessoas autodeclaradas negras, indígenas e quilombolas aprovadas poderá ser nomeada pessoa aprovada que não se enquadre na reserva.

§3º Atingido o mínimo de 30% de docentes negros, indígenas e quilombolas, nos próximos concursos, na hipótese de número insuficiente de pessoas negras, indígenas e quilombolas para ocupar as vagas reservadas, as vagas remanescentes serão revertidas no mesmo certame para a ampla concorrência, de acordo com a ordem de classificação.

§4º O subgrupo para o monitoramento e avaliação da política de enfrentamento ao racismo estabelecido no § 2º do artigo 22 da Resolução Normativa nº 175/2022/CUN será responsável por produzir o diagnóstico anual do quadro racial dos docentes da UFSC por departamento de ensino, e encaminhar para o Gabinete da Reitoria para apresentação no Conselho Universitário.

3. que os departamentos possam indicar que a vaga vai ser reservada - redação - a ser incluída mais uma alínea, no art. 14-A - sugestão:

b) não sendo distribuídas todas as vagas pelo critério acima, as demais reservas serão alocadas para os departamentos que solicitarem a reserva, o que deve ser feito no momento de definição de solicitação do concurso à PRODEGESP;

Redação final:

Art. 14-A A reserva de vagas para pessoas negras, indígenas e quilombolas será estabelecida unicamente pelos critérios a seguir, sucessivamente:

a) as reservas serão alocadas para as vagas com maior número de pessoas negras, indígenas e quilombolas pré-inscritas nos termos da Subseção IV;

b) não sendo distribuídas todas as vagas pelo critério acima, as demais reservas serão alocadas para os departamentos que solicitarem a reserva, o que deve ser feito no momento de definição de solicitação do concurso à PRODEGESP;

c) não sendo distribuídas todas as vagas pelos critérios acima, as demais reservas serão alocadas para os departamentos que ofereçam 2 (duas) ou mais vagas;

d) não sendo distribuídas todas as vagas pelos critérios acima, as demais reservas serão alocadas aos departamentos com maior disparidade racial, conforme diagnosticado pelo monitoramento da política de enfrentamento ao racismo estabelecido no § 2º do artigo 22 da Resolução Normativa nº 175/2022/CUN.

5. CONSIDERAÇÕES SOBRE OS OUTROS GRUPOS VULNERÁVEIS PREVISTOS NAS PROPOSTAS DE ALTERAÇÃO DA RESOLUÇÃO Nº 34/CUN/2013 E AS RESPECTIVAS RESERVAS

As pessoas negras, indígenas e quilombolas foram o principal foco de observação dos relatórios apresentados pelo GT. Isso se justifica, pois, o segundo relatório, que trata da proposta de alterações na redação da Resolução 34/CUn/2013, os trabalhos da comissão tiveram por embasamento o Relatório de Monitoramento e Avaliação da Política de Enfrentamento ao Racismo, decorrente da Resolução n. 175/CUn/2022, que estabeleceu a Política de Enfrentamento ao Racismo Institucional em suas diferentes formas na UFSC.

O relatório, assim, é fruto desse monitoramento da política institucional estabelecida, que apresenta um diagnóstico da composição racial das pessoas que integram a UFSC. Por consequência, a proposição de alterações da resolução que rege os concursos docentes está mais bem fundamentada para esse grupo de pessoas quando comparado com as informações disponibilizadas acerca das pessoas trans e das pessoas com deficiência na UFSC.

No que se refere às pessoas com deficiência, o TAC assinado em 2012 entre a UFSC e a Procuradoria Regional dos Direitos do Cidadão de Santa Catarina determinou, em sua cláusula quarta, que:

> A UFSC aplicará percentual mínimo de 10% (dez por cento) para reserva de vagas nos próximos concursos públicos e processos seletivos a serem realizados, até que haja representatividade de ao menos 5% (cinco por cento) de pessoas com deficiência nos seus quadros funcionais (professores, servidores etc)

Nesta linha, a Resolução 34/CUn/2013 estabeleceu, em seu artigo 5º, uma reserva mínima de 5% a ser "aplicada automaticamente sempre que o número de vagas oferecidas no departamento de ensino ou campus for igual ou superior a cinco" e, além disso, possibilitou que "para cumprir decisões judiciais ou atingir metas fixadas pelo Conselho Universitário para a integração de pessoas com deficiência, a Universidade poderá destinar, a estas cinco vagas, outras vagas no mesmo certame, desde que a soma de tais vagas com as previstas no caput deste artigo não exceda o limite de 20% (vinte por cento) do total de vagas do certame, observando-se o art. 5º, § 2º, da Lei n. 8.112/1990".

Avançando em relação ao texto da Resolução 34/CUn/2013, os modelos propostos pelo GT propõem a fixação do percentual de reserva de vagas para PCDs em 20%. Essa decisão levou em conta o Relatório Parcial da Comissão de Atualização da Resolução nº 34/CUn/2013, instituída pela Portaria 028/2022/PRODEGESP, que informa que, mesmo reservando 20% das vagas para as pessoas com deficiência desde a assinatura do mencionado TAC, a UFSC ainda não alcançou a representatividade esperada de servidores com deficiência.

Este dado, além de justificar a decisão de manter esta reserva de vagas no limite máximo, demonstra que, no caso das pessoas com deficiência, a mera fixação da reserva de 20% das vagas nos editais de concurso público não tem sido suficiente para ampliar a sua presença no corpo docente da UFSC. Por isso, as razões que têm levado a esta subocupação precisam ser objeto de estudos e relatórios de monitoramento desta política de inclusão.

Além disso, observa-se que a UFSC ainda apresenta diversas barreiras físicas e institucionais, que dificultam o ingresso e a permanência de PCDs no nosso ambiente universitário, como: ausência de elevadores, de rampas, de banheiros adaptados, falta de sinalização adequada e de piso tátil, número muito insuficiente de intérpretes de libras para as atividades acadêmicas desenvolvidas etc.

Deste modo, conclui-se que o compromisso institucional com a inclusão de PCDs deve vir acompanhado do compromisso real com a acessibilidade e que, mesmo com as dificuldades orçamentárias das últimas décadas, estas ações inclusivas precisam ser assumidas como prioridade pela Administração Central da UFSC.

Com relação às pessoas trans, a proposição normativa em análise se harmoniza com o que estabelece o art. 9º da Resolução n. 181/CUn/2023, que definiu a reserva de vagas em concurso público na proporção de 1% (um por cento) do total de vagas ofertadas em cada edital de abertura dos concursos públicos, ou processos seletivos, durante todo o período de validade do concurso, sempre que o número de vagas do edital for igual ou superior a oito.

Contudo, do mesmo modo que em relação as pessoas com deficiência, ainda não foram produzidos relatórios de monitoramento e de avaliação destas políticas de inclusão. A ausência destes relatórios dificulta a identificação dos quantitativos existentes de professores pessoas com deficiência e pessoas trans na UFSC e dos quantitativos a atingir.

Por isso, reforça-se aqui a imprescindibilidade destes estudos para diagnosticar a efetividade ou não destas reservas e proposição de medidas adequadas para a superação dos obstáculos encontrados.

Registre-se que, no caso da política institucional de ações afirmativas para pessoas trans, o art. 33 atribui ao Comitê Institucional de Ações Afirmativas, criado pela Resolução Normativa nº 91/Cun/2017, a tarefa de monitorar esta Política, de modo a garantir sua avaliação periódica e o acompanhamento contínuo das ações para eliminação das disparidades de gênero.

6. CONSIDERAÇÕES SOBRE AS PROPOSTAS DE ALTERAÇÃO DOS ARTS. 25, 22 E 57 DA RESOLUÇÃO 34/CUN/2013 ENCAMINHADAS PELA CAC.

Por fim, a comissão analisou propostas de alteração da Res. 34/CUN/2013 encaminhadas pela Coordenadoria de Admissões, Concursos Públicos e Contratação Temporária – CAC/PRODEGESP.

Dentre as sugestões apresentadas, acolheu apenas as alterações relacionadas aos arts. 25, 22 e 57, que, no entender da comissão, não gerariam a necessidade de reescrita geral da Resolução, além de não afetar critérios materiais de seu conteúdo.

Foram estes os pontos acatados:

1º) A eliminação do concurso por entrega dos documentos fora de ordem/não numerados.

Segundo o relatório final da comissão, a CAC esclareceu que o § 3º do art. 57 da Resolução Normativa no 34/CUn/2013 tem sido interpretado por algumas bancas de avaliação no sentido de eliminar os candidatos que entreguem documentos comprobatórios do Currículo Lattes fora de ordem e/ou não numerados e/ou não identificados.

Sustenta a coordenadoria que a prova de títulos tem caráter classificatório e não eliminatório, conforme estabelece a própria Resolução Normativa no 34/CUn/2013 (art. 77) e a Lei nº 14.965/2024 (art. 10) e, por isso, a a entrega dos documentos fora de ordem deve gerar apenas a penalização na nota, mas não a eliminação.

Por isso, os modelos propostos pela comissão trouxeram alterações nos parágrafos do art. 57, com o objetivo de explicitar de que modo os documentos devem ser entregues e quais os impactos na nota do desrespeito a cada item:

> Art. 57 [...]
> § 1º O número de cópias dos documentos a que se refere o inciso I do caput será cinco e o inciso II será três, e a não entrega do número total de cópias aqui previsto implicará no desconto de 1 (um) ponto na prova de títulos.

2º) A dificuldade de se observar a ordem de prioridade dos suplentes conforme previsto no art. 25, § 3o da Resolução Normativa no 34/CUn/2013 e os atrasos ou anulação do concurso decorrentes da não observância dessa ordem.

O relatório destaca ainda que, na visão da CAC, o suplente que deve ser convocado na substituição do titular, especialmente em situações de emergência, é aquele com maior disponibilidade de assumir a função no menor tempo possível. Por isso, a ordem de prioridade prevista na redação anterior terminava por dificultar a continuidade do concurso, além de abrir brecha para controle judicial e anulação.

Ao analisar este ponto, a comissão entendeu que a eliminação da ordem de prioridade dos suplentes, desde que mantida a exigência do quantitativo de membros titulares e suplentes internos

e externos na banca do concurso público, é suficiente para garantir o caráter exógeno da banca. Propôs, desta forma, apenas a revogação do § 3o do art. 25:

> Art. 25 [...]
> § 3o [Revogado pela Resolução no xx/2025]

3º) Os procedimentos para substituição de membro titular geram dúvidas interpretativas, pois nem todos os casos exigem suspensão da banca.

Com o objetivo de esclarecer quais situações de substituição de titular por suplente exigem a suspensão da banca do concurso e quais não exigem, a Comissão propõe a alteração da redação do art. 33 da Resolução Normativa no 34/CUn/2013.

> Art. 33. Ocorrendo impossibilidade de membro titular da banca examinadora, por motivo de ordem pessoal ou de força maior, devidamente justificado, proceder-se-á à sua substituição por membro suplente, observando-se a obrigatoriedade de participação da quantidade de membros externos previstos no art. 57.
> § 1º Após o início das provas, a substituição de membro titular só poderá ocorrer caso a avaliação de todos os candidatos, em uma mesma etapa, seja efetuada pelo mesmo examinador.
> § 2º Nas situações previstas no caput deste artigo, observando-se o § 1º, quando não for possível cumprir com o cronograma estabelecido, o presidente da banca examinadora deverá suspender o concurso, por um período não superior a cinco dias úteis, e comunicar o Departamento de Desenvolvimento de Pessoas, para dar ciência aos candidatos inscritos, lavrando-se ata especial e pormenorizada e elaborando-se novo cronograma, se for o caso.
> § 3º Na impossibilidade de atendimento às exigências contempladas no § 1o deste artigo, a banca examinadora deverá anular a prova em questão, a qual deverá ser refeita, em conformidade com o novo cronograma.

Com relação às alterações sugeridas pela CAC e acolhidas pela comissão, avalia-se que elas são muito importantes e devem ser aprovadas por este Conselho Universitário, pois sanam dúvidas interpretativas de artigos da Resolução 34/CUn/2013, evitando dubiedades e consolidando entendimentos já sedimentados na coordenadoria sobre essas temáticas.

7. PARECER CONCLUSIVO

Após analisar detidamente os documentos constantes dos autos, especialmente, o Relatório Final do Grupo de Trabalho instituído pela Portaria nº 1458/2024/GR e os dois modelos de alteração da Resolução 34/CUn/2013 propostos, consultando legislação, doutrina e jurisprudência aplicáveis, concluo que o Modelo 2, que estipula a reserva de 30% das vagas para os concursos docentes na UFSC para pessoas negras, indígenas e quilombolas, é o único que se coaduna com a limitação extraída do art. 37, I da CF/88, que dispõe que a matéria da investidura em cargo, emprego ou função pública está submetida à reserva de lei.

8. VOTO DA RELATORA

Diante das considerações feitas, opino de maneira favorável à aprovação do Modelo 2 apresentados pelo Grupo de Trabalho de alteração da Resolução Normativa no 34/CUn/2013, com as seguintes alterações:

1) revisão do critério de não retorno das vagas não ocupadas para a ampla concorrência a cada dois concursos

Sugestão de redação - art. 106-A, incluir o seguinte parágrafo:

§2º No prazo de 2 (dois) concursos sob a vigência da política prevista no caput, a regra contida no art. 14, §1º, poderá ser reavaliada, considerando a sua efetividade para garantir o aumento na ocupação das vagas por docentes negros, indígenas e quilombolas assim como as eventuais dificuldades encontradas pelos departamentos para a ocupação das vagas reservadas.

Art. 106-A. A política de ingresso pautada na pré-inscrição para definição das vagas reservadas e na ausência de retorno da vaga reservada para pessoa negra, indígena e quilombola para a ampla concorrência terá vigência até que seja atingido o mínimo de 30% (trinta por cento) de docentes negros, indígenas e quilombolas no quadro do Magistério Superior da UFSC.

§ 1º No prazo de 5 (cinco) concursos sob a vigência da política prevista no caput, poderá ser proposta a revisão dessa política, tendo como fundamento o diagnóstico anual do quadro racial dos docentes da UFSC e o monitoramento da política e tendo como objetivo definir a sua continuidade e/ou aprimoramento para garantir maior efetividade à Lei de reserva de vagas nos concursos públicos.

§2º No prazo de 2 (dois) concursos sob a vigência da política prevista no caput, a regra contida no art. 14, §1º, poderá ser reavaliada, considerando a sua efetividade para garantir o aumento na ocupação das vagas por docentes negros, indígenas e quilombolas assim como as eventuais dificuldades encontradas pelos departamentos para a ocupação das vagas reservadas.

§ 3º O subgrupo para o monitoramento e avaliação da política de enfrentamento ao racismo estabelecido no § 2º do artigo 22 da Resolução Normativa nº 175/2022/CUn será responsável por produzir o diagnóstico anual do quadro racial dos docentes da UFSC e encaminhar ao Gabinete da Reitoria para apresentação no Conselho Universitário.

2) vagas novas: não conseguem contratar substitutos

Sugestão de redação - art. 14, incluir o seguinte parágrafo:

§2º A exceção ao previsto no §1º são as vagas novas, que não permitem a contratação de docentes substitutos, neste caso, quando não houver pessoas autodeclaradas negras, indígenas e quilombolas aprovadas poderá ser nomeada pessoa aprovada que não se enquadre na reserva.

Redação final do artigo completo:

Art. 14 Os concursos reservarão 30% das vagas do magistério superior da UFSC para pessoas negras, indígenas e quilombolas.

§1º A reserva prevista no caput implica que somente poderão se inscrever para as vagas reservadas pessoas autodeclaradas negras, indígenas e quilombolas e que se não houver aprovadas,

o próximo concurso para a mesma vaga também será reservado a pessoas negras, indígenas e quilombolas, até que 30% dos cargos do magistério superior da UFSC sejam ocupados por pessoas negras, indígenas e quilombolas.

§2º A exceção ao previsto no §1º são as vagas novas, que não permitem a contratação de docentes substitutos, neste caso, quando não houver pessoas autodeclaradas negras, indígenas e quilombolas aprovadas poderá ser nomeada pessoa aprovada que não se enquadre na reserva.

§3º Atingido o mínimo de 30% de docentes negros, indígenas e quilombolas, nos próximos concursos, na hipótese de número insuficiente de pessoas negras, indígenas e quilombolas para ocupar as vagas reservadas, as vagas remanescentes serão revertidas no mesmo certame para a ampla concorrência, de acordo com a ordem de classificação.

§4º O subgrupo para o monitoramento e avaliação da política de enfrentamento ao racismo estabelecido no § 2º do artigo 22 da Resolução Normativa nº 175/2022/CUN será responsável por produzir o diagnóstico anual do quadro racial dos docentes da UFSC por departamento de ensino, e encaminhar para o Gabinete da Reitoria para apresentação no Conselho Universitário.

3) que os departamentos possam indicar que a vaga vai ser reservada - redação - a ser incluída mais uma alínea, no art. 14-A - sugestão:

b) não sendo distribuídas todas as vagas pelo critério acima, as demais reservas serão alocadas para os departamentos que solicitarem a reserva, o que deve ser feito no momento de definição de solicitação do concurso à PRODEGESP;

Redação final:

Art. 14-A A reserva de vagas para pessoas negras, indígenas e quilombolas será estabelecida unicamente pelos critérios a seguir, sucessivamente:

a) as reservas serão alocadas para as vagas com maior número de pessoas negras, indígenas e quilombolas pré-inscritas nos termos da Subseção IV;

b) não sendo distribuídas todas as vagas pelo critério acima, as demais reservas serão alocadas para os departamentos que solicitarem a reserva, o que deve ser feito no momento de definição de solicitação do concurso à PRODEGESP;

c) não sendo distribuídas todas as vagas pelos critérios acima, as demais reservas serão alocadas para os departamentos que ofereçam 2 (duas) ou mais vagas;

d) não sendo distribuídas todas as vagas pelos critérios acima, as demais reservas serão alocadas aos departamentos com maior disparidade racial, conforme diagnosticado pelo monitoramento da política de enfrentamento ao racismo estabelecido no § 2º do artigo 22 da Resolução Normativa nº 175/2022/CUN.

É o parecer. S.M.J.

Florianópolis, 10 de março de 2025.

Documento assinado digitalmente
Carolina Medeiros Bahia
Data: 10/03/2025 17:11:26-0300
CPF: ***.060.815-**
Verifique as assinaturas em https://v.ufsc.br

CAROLINA MEDEIROS BAHIA
Conselheira

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS CONSULTADAS:

- ALMEIDA, Silvio. **Racismo estrutural.** São Paulo: Jandaíra, 2020.

- BENTO, Cida. **O pacto da branquitude.** São Paulo: Companhia das Letras, 2022.

- FERRAZ, Anna Candida da Cunha. A autonomia universitária na Constituição de 05.10.1988. **Revista de Direito Administrativo**, vol. 215, p. 117-142. Rio de Janeiro, 1999.

- KILOMBA, Grada. In: FANON, Frantz. Pele negra, máscaras brancas. São Paulo: Ubu Editora, 2020.

- MATTOS, Samuel da Silva. **Breve histórico das teses filosóficas acerca da escravidão:** da Antiguidade à Idade Moderna. Trabalho de Conclusão de Curso do curso de Filosofia do Centro de Ciências Humanas da Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2024.

- PIKETTY, Thomas. **Uma breve história da igualdade**. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2022.

- RIBEIRO, Djamila. **Pequeno Manual Antirracista**. São Paulo: Companhia das Letras, 2020.

- SCHUCMAN, Lia Vainer; Ibirapitanga (orgs). **Branquitude:** diálogos sobre racismo e antirracismo. São Paulo: Fósforo, 2023.

- TAVARES, André Ramos. **Curso de Direito Constitucional**. 10 ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

- VAZ, Lívia Sant'Anna. **Cotas raciais.** São Paulo: Jandaíra, 2023