

Servidoras e servidores técnico-administrativos negros e negras na UFPR: uma análise da lei nº 12.990 de 2014

Mateus Camilo dos Santos¹

*Recebido em março de 2023
Aceito em novembro de 2023*

RESUMO

Este artigo tem como objetivo compreender os mecanismos institucionais da Universidade Federal do Paraná (UFPR) de operacionalização da Lei nº 12.990 de 2014, que reserva 20% das vagas de concursos públicos para as pessoas negras. Para tanto, foram analisados os editais, planilhas e Diários Oficiais da União disponibilizados, de forma virtual, pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da Universidade Federal do Paraná (PROGEPE/UFPR). Com tais informações, é questionada: i) a quantidade de vagas ofertadas para a Lei nº 12.990/14 em contraste com a oferta de vagas para ampla concorrência; ii) a quantidade de pessoas autodeclaradas negras que disputam essas vagas; e iii) quantas pessoas negras são classificadas e quantas são chamadas para assumir os cargos do concurso. A análise do material demonstrou um pequeno impacto em relação à equidade racial do quadro de servidoras e servidores da Universidade Federal do Paraná, especialmente da categoria técnica-administrativa.

Palavras-chave: Políticas Afirmativas; Racismo; Cotas Raciais; Direitos Humanos; Administração Pública.

Black technical-administrative servants at UFPR: an analysis of the law Nº 12.990 in 2014.

ABSTRACT

This article explores the institutional mechanisms at Federal University of Paraná's (UFPR) implementation of the Law nº 12.990 in 2014, that reserves 20% of the public tender vacancies to black people. Were analyzed public notices, worksheets and Brazil's Union Official Gazette published online by Federal University of Paraná's People Management Pro-Reitoria (PROGEPE/UFPR). With such information, the following aspects are questioned: i) the number of vacancies offered for Law nº 12,990/14 in contrast to the offer of vacancies for broad competition; ii) the number of self-declared black people who compete for these vacancies; and iii) how many black people are classified and how many are selected to assume positions in the public tender. The analysis of the data showed a small impact in relation to the racial equality on the staff of the Federal University of Paraná, especially in the technical-administrative category.

Keywords: Public Policies; Racism; Racial Quotas; Human Rights; Public Administration.

¹Graduando em Ciências Sociais pela Universidade Federal do Paraná, bolsista PIBIS/FA, Integrante do NEAB – Núcleo de Estudos Afro-Brasileiros. ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-9068-0127>. E-mail: mateuscamiloufpr.br

1. Introdução

Em 1934, período em que o Brasil passava por um processo de constitucionalização com a chegada da Era Vargas, o concurso público foi adotado como uma forma de afastar candidatos incapazes para a função do cargo do serviço público brasileiro (SOUSA, 2018, p. 12). Porém, quem são as pessoas capacitadas?

No Brasil, a população negra que constitui 55,8% do total de habitantes do Brasil (IBGE, 2022) ocupa somente 14,6% dos cargos no setor público em âmbito federal (IPEA, 2021). A desigualdade entre os dados raciais da população e de quem ocupa os cargos públicos pautava esta pesquisa.

A Constituição de 1988, em seu artigo 5º, I, dispõe sobre o princípio da igualdade entre todos, garantindo a aplicabilidade da lei de forma equânime entre as partes (BRASIL, 1988). Contudo, as desigualdades econômicas (podendo ser lida como desigualdades materiais), também devem ser contrabalançadas juridicamente, não deixando que tais desigualdades afetem a necessária igualdade jurídica (SOUSA, 2018, p. 67).

Com isso, considerando a desigualdade social não como culpa do indivíduo, falta de capacidade ou criminalidade, as políticas afirmativas firmam um reconhecimento da insuficiência da igualdade somente perante a lei, e promulgam uma igualdade material (SANTOS *et al.*, 2021, p. 2).

Assim, a Lei nº 12.990, de 29 agosto de 2014 (BRASIL, 2014) reserva 20% do total de vagas disponibilizadas em concursos públicos federais para pessoas negras. E, como esta tem o intuito de diminuir desigualdades sociais, educacionais e econômicas, ela passa a ser considerada uma Política Afirmativa (SOUSA, 2018).

Com o objetivo de compreender a eficácia e operacionalização dessa lei federal, após oito anos da sua implementação, o presente estudo analisou a efetivação da Lei nº 12.990/14 no âmbito da Universidade Federal do Paraná (UFPR) em relação ao cargo de servidor técnico-administrativo. O artigo trata, a partir do material publicado em sites da UFPR e do governo federal, o ingresso de pessoas negras por meio dessa lei.

2. A disputa pela lei nº 12.990/14

Ao ler o poema de Conceição Evaristo (2017), *Vozes-Mulheres*, fui inspirado a refletir sobre os tempos anteriores, atuais e futuros do Brasil. No poema são registradas vozes que não se calam diante das atrocidades que caíam sobre seus corpos. Passaram suas tradições e forças para as gerações seguintes. Tiveram esperança e lutaram para que suas vozes ecoassem liberdade.

Após a abolição do sistema escravagista, que perdurou por mais de 300 anos, as pessoas negras continuaram a sofrer com a discriminação racial e com a desigualdade socioeconômica. Na luta para superar tal condição, foi preciso estabelecer uma mobilidade social vertical (SANTOS, 2005, p. 21). A educação foi uma das táticas utilizadas para possibilitar uma ascensão social no Brasil (*Ibid.*, p. 21-22). É importante ressaltar o lugar do movimento negro nas disputas por políticas públicas, em busca da equidade racial, feitas em diferentes espaços de articulação.

Gradativamente, essas disputas produziram resultados. Em 2003, a Lei nº 10.639 instituiu a obrigatoriedade do ensino da História e Cultura afro-brasileira nas redes de ensino brasileiras (BRASIL, 2003).

Também no início do século XXI, muitas universidades estaduais e federais instituíram políticas afirmativas para o ingresso de estudantes negros e indígenas em cursos de graduação. A Universidade Estadual do Rio de Janeiro – UERJ e a Universidade Estadual do Norte Fluminense – UENF tomaram a vanguarda de tais ações afirmativas com a Lei nº 3.708, de 09 de novembro de 2001.

Em seguida, a Universidade de Brasília – UnB² e a Universidade Federal do Paraná – UFPR³ se tornaram pioneiras na aprovação das cotas raciais no âmbito do ensino superior federal. Essas e outras demais experiências de cotas deram abertura institucional e jurídica para a implementação de uma lei federal sobre a política.

²As cotas raciais na UnB foram aprovadas com a Resolução do Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão – CEPE nº 38, de 06 de junho de 2003.

³As cotas raciais na UFPR foram aprovadas com a Resolução do Conselho Universitário – COUN nº 37, de 10 de maio de 2004.

Em 2012, seria instituída a Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012 (BRASIL, 2012), conhecida como Lei de Cotas, que reserva 50% das vagas nas instituições federais de ensino superior para aqueles que cursaram o ensino médio integralmente em escola pública. Essa lei também tem caráter étnico-racial ao assegurar, no mínimo, o percentual de vagas para pessoas pretas, pardas e indígenas conforme proporção presente por unidade da Federação.

Com as políticas afirmativas vigentes, tornou-se fundamental buscar modos de efetivação do ingresso de pessoas negras no serviço público, haja vista o baixo percentual de sua presença nele. Com isso, a Lei nº 12.990, de 2014, foi implementada – assegurando 20% do total de vagas disponibilizadas em concursos públicos para pessoas negras (BRASIL, 2014). Dessa forma, essa regulamentação age diretamente no intuito de diminuir as desigualdades sociais, educacionais e econômicas (SOUSA, 2018).

3. Procedimentos metodológicos do estudo

O estudo analisou os materiais produzidos pela Universidade Federal do Paraná (UFPR) sobre os concursos públicos em que disponibilizou a reserva de vagas para pessoas negras, nos termos da Lei nº 12.990/14.

Na UFPR, assim como em todas as universidades federais, os servidores são classificados em duas categorias: i) servidor técnico-administrativo; e ii) servidor docente. Portanto, a lei em foco é aplicada nas duas modalidades de forma separada.

O baixo número de vagas abertas anualmente para a contratação de docente reflete na ínfima quantidade de professores contratados por meio da Lei nº 12.990/14, assunto este abordado em maior profundidade em uma próxima pesquisa. Neste sentido, o atual trabalho se limitou aos materiais publicizados em relação aos servidores técnico-administrativos.

Para a coleta dessas informações, foram examinados os dados de concursos públicos disponibilizados no *site* institucional da Pró-reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEPE/UFPR; 2022a). Foram analisadas 12 páginas deste *site*, podendo ser extraídos os editais lançados, planilhas de “Dados para monitoramento” e Diários Oficiais da União (DOU). Também entrevistei um servidor público da Unidade de Recrutamento

de Pessoas da PROGEPE, momento em que pude compreender melhor o modo de produção dos editais referentes aos concursos públicos, a partir de 2014.

Nesse estudo, trato do material produzido no período de 2014 a 2022. Analisei todos os editais e DOUs disponibilizados e em que a Lei nº 12.990/14 foi aplicada: o primeiro é de 2014, o edital de nº 414; e, o último, o edital de nº 94 de 2022. Os nomes utilizados pela PROGEPE para cada concurso público foram utilizados na minha pesquisa, portanto, nenhum dos nomes dos concursos é uma criação do autor da pesquisa.

Ao analisar os editais e Diários Oficiais da União, são observados os seguintes aspectos: i) quantidade total de vagas para ampla concorrência; ii) quantidade total de vagas reservadas pela Lei nº 12.990/14; iii) quantidade total de negros que concorreram pelas vagas; e iv) quantidade total de nomeação para efetivação do cargo público concorrido.

No relatório “Total de Docentes e Técnico-Administrativos Ativos do Quadro de Pessoal da UFPR por Etnia”, disponibilizado pela PROGEPE (2022b), são observados: quantidade total de servidores técnicos-administrativos ativos no quadro de pessoas da UFPR; e a quantidade total de servidores técnicos-administrativos ativos negros, que englobam os autodeclarados “Pretos” ou “Pardos”.⁴

A utilização do termo negro deve ser explicada. Para isso, utilizo das palavras da ex-ministra da Mulher, Família e Direitos Humanos do Brasil, Nilma Lino Gomes, para contribuir com minha pesquisa: “Negras são denominadas aqui as pessoas classificadas como pretas e pardas nos censos demográficos realizados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)” (GOMES, 2005, p. 39). Auxiliando na discussão, Sales Augusto dos Anjo explica que os dados estatísticos:

Indicam que se justifica agregarmos pretos e pardos para formarmos, tecnicamente, o grupo racial negro, visto que a situação destes dois últimos grupos raciais é, de um lado, bem semelhante, e, de outro lado, bem distante ou desigual quando comparada com a situação do grupo racial branco. Assim sendo, ante a semelhança estatística entre pretos e pardos em termos de

⁴ Entrei em contato com a PROGEPE, via e-mail, com o sentido de obter relatórios de monitoramento de dados mais detalhados sobre o ano de ingresso do servidor e se ele utilizou das cotas raciais, mas não houve resposta.

obtenção de direitos legais e legítimos, pensamos ser plausível agregarmos esses dois grupos raciais numa mesma categoria, a de negros. (...) a diferença entre pretos e pardos no que diz respeito à obtenção de vantagens sociais e outros importantes bens e benefícios (ou mesmo em termos de exclusão dos seus direitos legais e legítimos) é tão insignificante estatisticamente que podemos agregá-los numa única categoria, a de negros, uma vez que o racismo no Brasil não faz distinção significativa entre pretos e pardos, como se imagina no senso comum (GOMES, 2005, p. 40 apud SANTOS, 2002, p.13).

4. Apresentação e análise dos resultados

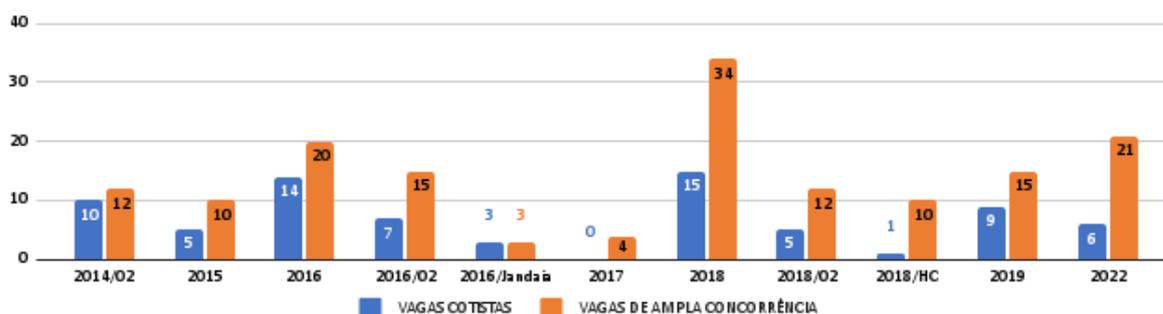
Os gráficos apresentados nesta seção são junções dos dados dos editais e Diários Oficiais da União publicados pela PROGEPE/UFPR. Foram analisados 11 concursos públicos em que a Lei nº 12.990/14 foi aplicada: o primeiro é de 2014 e o último de 2022. São explicitadas as somatórias, por concurso, de cada ponto: i) quantidade total de vagas para ampla concorrência; ii) quantidade total de vagas ofertadas pela Lei nº 12.990/14; iii) quantidade total de negros que concorreram pelas vagas; e iv) quantidade total de nomeação para efetivação do cargo concorrido.

4.1 As Vagas Reservadas pela lei nº 12.990/14 e de Ampla Concorrência

De 2014 a 2022, foram divulgadas 69 vagas destinadas às pessoas negras e 346 vagas ofertadas para ampla concorrência. Relacionando as duas, o total de vagas asseguradas pela Lei nº 12.990/14 foi de 16,62%, em comparação com 83,37% de vagas destinadas à ampla concorrência. A porcentagem das vagas reservadas é menor do que a prevista pela legislação de 20%.

No gráfico 1, a quantidade de vagas reservadas pela Lei nº 12.990/14 e das vagas de ampla concorrência estão destacadas. Ambas as ofertas estão inseridas juntas para uma comparação.

GRÁFICO 1 - ANÁLISE DE VAGAS RESERVADAS PELA LEI N° 12.990/14 E DE AMPLA CONCORRÊNCIA



FONTE: O autor (2022)

A lei assegura 20% do total de vagas para pessoas negras. Com isso, para qualquer concurso público federal com um total superior a 2 vagas, a reserva já deve ser aplicada. No gráfico, é possível ver uma relação de vagas reservadas e de ampla concorrência, mas ela não é proporcional.

Nos editais de 2014, 2016/Jandaia e de 2018/HC, há uma visível quebra da proporção.

Em 2014, há uma quantidade significativa de vagas reservadas (45,45%) em relação às vagas de ampla concorrência (54,54%), contudo, ela quebra totalmente a proporção de 20% delimitada pela Lei.

Em interlocução com o servidor da Unidade de Recrutamento de Pessoas da PROGEPE/UFPR, este relatou que, durante a execução do concurso público, foram adicionadas mais vagas, com isso, o total de vagas reservadas teria aumentado também. Contudo, essas vagas adicionais não foram encontradas em nenhum outro edital ou DOU publicado no *site* institucional deste concurso específico (PROGEPE, 2014).

Em 2016, em um edital lançado especificamente para o campus Jandaia do Sul/UFPR, é registrado o mesmo número de vagas cotistas e de vagas para ampla concorrência. Entretanto, no edital do ano de 2018, direcionado para a contratação de pessoal para o Hospital de Clínicas da UFPR, há uma discrepância nos quantitativos entre as vagas. É perceptível a queda do número de vagas reservadas para pessoas negras (9,90%) em relação ao aumento no número de vagas para a ampla concorrência (90,10%).

As desproporções apresentadas entre as vagas oferecidas para ampla concorrência e as reservadas para pessoas negras não têm amparo em outros editais para justificar os seus valores. Com isso, tais dados oferecem uma visão desfavorável em favor da PROGEPE e do seu controle sobre as informações presentes em seu próprio *site*.

Em relação ao edital nº 112/18, o servidor da PROGEPE disse que, por se tratar de cargos com especializações diferentes, é aplicado a reserva de vagas referente à Lei nº 12.990/14 em cada cargo. Segue a tabela disponibilizada pela PROGEPE/UFPR (2018a).

TABELA 1 - RELAÇÃO DE CARGOS E TOTAL DE VAGAS DISPONÍVEIS. EDITAL Nº 112/18

Cargos	Classe	Nº Geral de Vagas
Técnico de Laboratório / Análises Clínicas	D	02
Médico/Anestesiologia	E	01
Médico/Dermatologia	E	01
Médico/Ginecologia e Obstetrícia	E	01
Médico/Hematologia e Hemoterapia	E	01
Médico/Hepatologia	E	01
Médico/Mastologista	E	01
Médico/Neonatalogia	E	01
Médico/Otorrinolaringologia	E	01

Fonte: PROGEPE/UFPR (2018a).

Contudo, em 2017, a Suprema Corte (SANTOS *et al.*, 2021, p. 15 apud BRASIL, 2017) decidiu que, por mais que haja uma especialização para cada cargo, é proibido a prática de fracionar as vagas por especialização, pois esta seria uma estratégia para burlar a ação da política afirmativa.

A respeito de tal estratégia para a não-aplicação da norma, é possível aventar que “forças silenciosas se mobilizam no interior da instituição para garantir a primazia branca” (*Ibid.*, p.16) nas distribuições de cargos considerados “elitistas”.

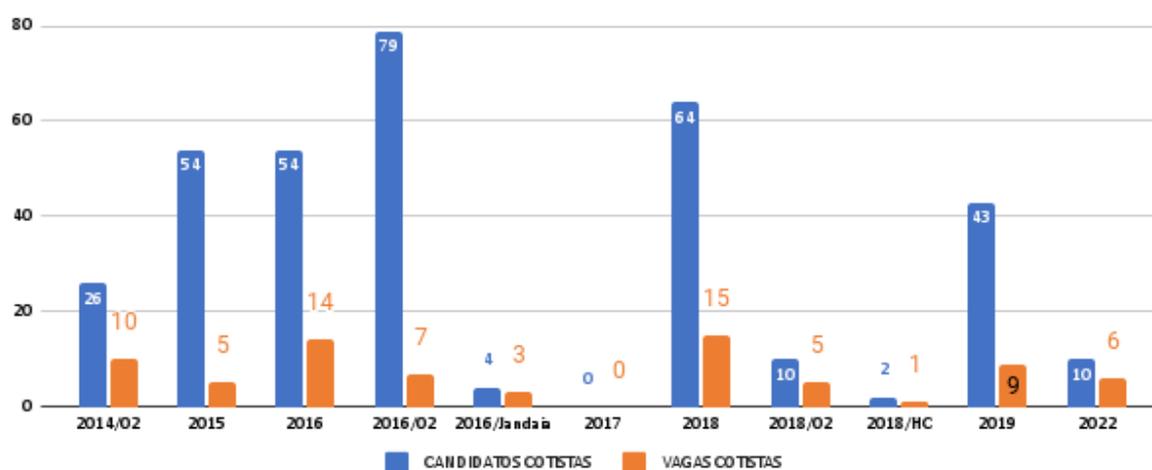
Uma observação: a tabela 1 segue o edital de nº 112 de 2018, que oferecia dez vagas. A proposta é retificada pelo edital nº 194 de 2018 (PROGEPE/UFPR, 2018b). Neste, é adicionada uma vaga para o cargo de “Técnico de Laboratório/Análises Clínicas”, excedendo duas vagas – levando, obrigatoriamente, à uma reserva pela lei de cotas no serviço público.

4.2 Análise de Candidatos Cotistas, por Edital

No período de 2014 a 2022, 346 pessoas autodeclaradas pretas ou pardas se inscreveram para as vagas reservadas pela Lei nº 12.990/14. A média de pessoas por edital lançado é de um total de 31,45 pessoas. Contudo, essa afirmação não demonstra a relação de qual vaga é ofertada e quantas pessoas concorrem para ela.

O gráfico 2 mostra o quantitativo de candidatos autodeclarados negros que concorreram às vagas reservadas pela lei e o quantitativo de vagas reservadas.

GRÁFICO 2 - QUANTITATIVO DE CANDIDATOS COTISTAS E VAGAS RESERVADAS, POR EDITAL



Fonte: O autor (2022)

Não é possível indicar uma tendência que relacione a quantidade de vagas reservadas ofertadas em um concurso com a quantidade de candidatos cotistas inscritos para elas. Assim, é preciso uma análise aprofundada entre a relação de vagas e de seus candidatos.

Ao analisarmos o edital 2016/02, que apresenta um maior número de candidatos inscritos para as cotas, é presente uma interação direta entre quais vagas específicas estão sendo disputadas pelos candidatos do que uma mera relação entre “mais vagas em um concurso, mais candidatos inscritos nele”. Para exemplificar, analisamos 4 das 7

vagas do edital 2016/02: administração; auxiliar em administração; contramestre e técnico em mecânica.

A soma de candidatos que concorreram à vaga de administração ou auxiliar em administração corresponde a 87,34% do número total de candidatos, sendo 69 candidatos inscritos em apenas duas vagas do concurso, que derivam de áreas correlatas. Em contrapartida, não há candidatos inscritos para as vagas de contramestre e técnico em mecânica.

Outra demonstração é, novamente, o edital de 2018/HC, específico para o Hospital de Clínicas, que tem apenas uma vaga reservada pela Lei nº 12.990/14 para o cargo de Técnico de Laboratório/Análises Clínicas. Apenas duas pessoas autodeclaradas negras concorreram a essa vaga, enquanto 38 pessoas concorreram às outras duas vagas para ampla concorrência.

Mais uma vez, nos cargos voltados para a área de medicina, especificamente na posição de Médico Psiquiatra oferecida como vaga reservada pela Lei nº 12.990/14, conforme edital nº 94 de 2022 (PROGEPE/UFPR, 2022c), apenas um candidato autodeclarado negro se inscreveu para essa vaga, ao passo que a mesma vaga, destinada à concorrência geral, atraiu a participação de outras 12 pessoas.

Nestes casos, é possível constatar um “desaparecimento” de candidatos negros que concorreriam às vagas reservadas pela lei. Mesmo que as cotas raciais no ensino superior existam no Brasil desde 2001, com a UERJ e a UENF, ainda assim faltam candidatos negros disputando pelos concursos.

Uma das causas para tal desaparecimento pode ser a aplicação dos sorteios⁵ antes mesmo da publicação do concurso público pela PROGEPE. Neste momento anterior, todos os cargos do certame são somados. É quantificado quantas vagas serão reservadas do total, observando os 20% da lei. E, ao final do processo, são sorteados as vagas reservadas por escolha “às cegas”.

Assim, não há uma abertura para que candidatos negros possam se inscrever nas diversas áreas presentes em um concurso público, o que seria possível se a aplicação das cotas fosse feito após a finalização do concurso público. Sua participação no certame,

⁵A aplicação de um concurso é instituída pela Resolução do Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão – CEPE nº 92, de 16 de dezembro de 2020.

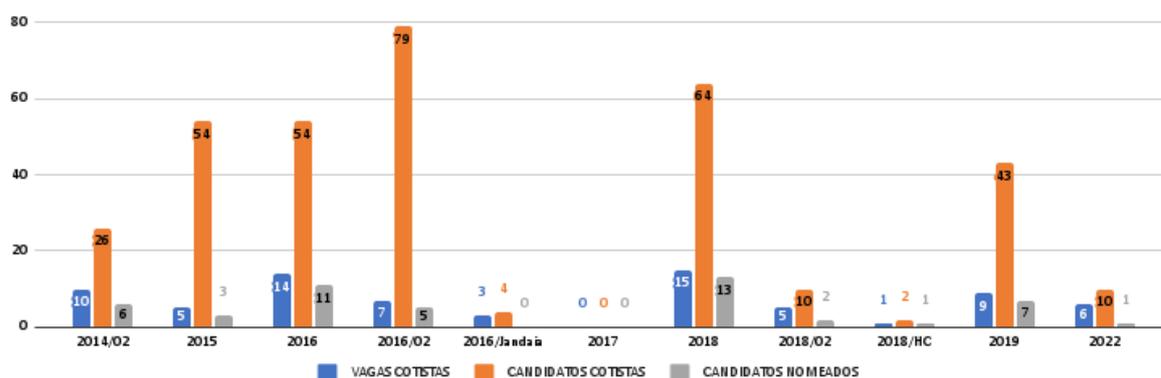
através das cotas raciais, está limitada antes mesmo dele ser publicado, há um “teto” institucional para a participação de candidatos às vagas reservadas pela lei..

4.3 Relação dos nomeados com os candidatos e vagas cotistas

Entre 2014 e 2022, do total de pessoas autodeclaradas negras que se candidataram às vagas reservadas pela Lei nº 12.990/14, apenas 49 foram nomeadas para assumir os seus cargos. Então, dos 369 candidatos cotistas que disputaram por 69 vagas, durante o período explicitado, apenas 71,01% das vagas foram preenchidas.

O gráfico 3 abaixo apresenta a quantidade de pessoas negras nomeadas para ocupar a vaga, o número total de vagas e de candidatos que haviam por edital.

GRÁFICO 3 - RELAÇÃO DOS NOMEADOS COM OS CANDIDATOS E VAGAS COTISTAS



Fonte: O autor (2022).

No gráfico 3 pode ser observada a existência de uma diferença entre a quantidade de vagas reservadas e a quantidade de pessoas autodeclaradas negras sendo nomeadas para assumi-las, com apenas uma exceção.

O edital de 2018/HC é o único que preenche todas as vagas reservadas para pessoas negras. Ao analisar os concursos, não existe uma conexão direta entre a não-nomeação e a não existência de uma concorrência por essa vaga. Portanto, há vagas que foram concorridas e não ocupadas.

No concurso público de 2018 (PROGEPE/UFPR, 2018b), havia uma vaga reservada para pessoas negras nos cargos de Antropólogo e Engenheiro Eletricista. Para ambas as vagas haviam candidatos autodeclarados negros, mas nenhum foi convocado. Em seus lugares, entraram os primeiros colocados da ampla concorrência.

Para tal situação, não há uma explicação pelos editais ou Diários Oficiais da União nem uma resposta por parte do servidor entrevistado da PROGEPE/UFPR. Contudo, uma interpretação plausível para esse caso é a judicialização da vaga.

Tratando-se de apenas uma vaga para ambos os cargos, o judiciário tende a contestar a reserva de cargos de única vaga, compreendendo tal situação como algo “que excluiria de forma absoluta os candidatos de ampla concorrência” (ADRIANO; VIEIRA; CARVALHO, 2021, p. 57-58).

4.4 Comparações com o Quadro de Perfil Étnico-Racial

O quadro 1 é produzido pela PROGEPE/UFPR (2022b). Nele está presente o quantitativo de servidores docentes e técnicos-administrativos por cor/etnia, seguindo a classificação do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE): i) preta; ii) parda; iii) indígena; iv) branca; e, v) indígena.

QUADRO 1 – SERVIDORES DA UFPR POR ETNIA

Total de Docentes e Técnico-Administrativos Ativos do Quadro de Pessoal da UFPR por Etnia - Data da Extração: 27/7/2022 Mês: Jul 2022			
Métrica	QTDE VINC SERV		
	COR ORIGEM ETNICA	TÉCNICOS	DOCENTES
AMARELA	95	77	172
BRANCA	2.820	2.415	5.235
INDIGENA	2	3	5
NAO INFORMADO	27	60	87
PARDA	341	175	516
PRETA	105	29	134
Total	3.390	2.759	6.149

Fonte: DW-SIAPE

Fonte: PROGEPE/UFPR (2022b)

Ao analisar somente os números de pessoas negras – portanto, pretas ou pardas – que fazem parte do Quadro de Pessoal da UFPR, é perceptível a baixa quantidade

desses servidores. De um total de 3.390 técnico-administrativos, apenas 446 (13,15%) dos concursados são negras. Esse valor não pode ser comparado com os 20% delimitados pela Lei nº 12.990/14, pois nem todos os servidores contabilizados entraram após 2014, ano de implementação da lei.

Contudo, dentre os 446 técnicos-administrativos ativos da PROGEPE/UFPR autodeclarados negros, 49 foram convocadas depois de 2014. Concluindo que 10,98% das pessoas negras que estão no quadro de pessoal da UFPR entraram pela Lei nº 12.990/14.

Novamente, de um total de 3.390 técnico-administrativos, apenas 49 (01,44%) entraram pela Lei nº 12.990/14.

5. Considerações finais

Busquei demonstrar neste artigo como a lei 12.990/14 está sendo implementada na UFPR. Essa perspectiva de análise trouxe implicações, como aprofundar o entendimento de como opera a produção dos editais lançados pela PROGEPE/UFPR.

Foi possível encontrar o quantitativo por cor/étnico dos servidores da UFPR, mas não há uma especificação de quem entrou pela Lei nº 12.990/14.

Como demonstrado, a lei federal pode ser relacionada com um aumento de 10,98% no número de pessoas técnico-administrativas negras. E é um aumento de 01,44% em relação ao número total de técnico-administrativos. Há muito a ser feito para que a lei possa atingir os 20% delimitados.

A partir da análise do Edital de 2018/HC, dedicado para os cargos de médicos, foi possível observar uma estratégia na interpretação da lei para que a reserva de vagas não fosse aplicada na maioria das vagas ofertadas no concurso público, ao menos nas vagas “elitistas”. No entanto, no concurso de 2022, foi feito um sorteio para definir quais das vagas seriam reservadas para pessoas negras e pessoas com deficiência. Buscando, desse modo, contemplar as ações afirmativas neste concurso público.

É possível afirmar que um dos motivos para o “desaparecimento” dos candidatos negros em um concurso público é o método utilizado para a reserva de vagas, que pode ser utilizado para criar um “teto” institucional para a entrada de tais candidatos, assim como na UFPR.

Referências

ADRIANO, V. C.; VIEIRA, N. P.; CARVALHO, A. L.. A implantação da cota para negros em concurso público na Fiocruz: avanços e desafios no enfrentamento do racismo institucional. **Boletim de Análise Político-Institucional**, Brasília, n. 31, p. 55-61, 2021.

ALMEIDA, S. L.. **O que é racismo estrutural**. Belo Horizonte (MG): Letramento, 2018.

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

BRASIL. **LEI Nº 10.639, DE 9 DE JANEIRO DE 2003**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/l10.639.htm. Acesso em: 6 abr. 2022.

BRASIL. **LEI Nº 12.771, DE 29 DE AGOSTO DE 2012**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12711.htm. Acesso em: 6 abr. 2022.

BRASIL. **LEI Nº 12.990, DE 9 DE JUNHO DE 2014**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12990.htm. Acesso em: 6 abr. 2022.

EVARISTO, C.. **Poemas da recordação e outros movimentos**. Rio de Janeiro: Malê, 2017.

GOMES, N. L.. Alguns termos e conceitos presentes no debate sobre relações raciais no Brasil: uma breve discussão. In: Ricardo Henriques. (Org.). **Educação anti-racista: caminhos abertos pela Lei Federal no. 10.639/2003**. 1 ed. Brasília: SECAD/MEC, 2005, v. 3, p. 39-62.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Pesquisa nacional por amostra de domicílios contínua trimestral: população, por cor ou raça**, 2022. Disponível em: <https://sidra.ibge.gov.br/tabela/6403>. Acesso em: 29 ago. 2022.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). **Perfil racial do serviço civil ativo do executivo federal (1999-2000)**. Brasília: Ipea, 2021. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/atlasestado/arquivos/downloads/3472-21072ontdiestn49.pdf>. Acesso em: 06 jun. 2022.

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA (UnB). Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão (CEPE). **Resolução nº 38/2003** – CEPE. Estabelece e aprova Plano de Metas para integração Social, Ética e Racial na UnB. Brasília, 06 de junho de 2003.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ (UFPR). Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão (CEPE). **Resolução nº 92/2020** – CEPE. Estabelece procedimentos a serem adotados para reserva de vagas para candidatos negros e pessoas com deficiência nos concursos e processos seletivos para docentes da Universidade Federal do Paraná. Curitiba, 10 de maio de 2020. Disponível em: <http://www.soc.ufpr.br/portal/wp-content/uploads/2020/12/RESOLU%C3%87%C3%83O-N%C2%BA-92-2020-CEPE.pdf>. Acesso em: 04 abr. 2022.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ (UFPR). Conselho Universitário (COUN). **Resolução nº 37/2004** – COUN. Estabelece e aprova Plano de Metas de Inclusão Racial e Social na Universidade Federal do Paraná. Curitiba, 10 de maio de 2020. Disponível em: http://www.soc.ufpr.br/portal/wp-content/uploads/2016/07/resolucao_coun_11052004-112.pdf. Acesso em: 07 abr. 2022.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ (UFPR). Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEPE). **Concurso público PROGEPE - 2014 - 02**, 2014. Disponível em: http://progepe.ufpr.br/a/concursos/tecnico/2014_02/index.html. Acesso em: 06 jun. 2022.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ (UFPR). Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEPE). **Concurso público PROGEPE - 2018 - Hospital de Clínicas**, 2018a. Disponível em: http://progepe.ufpr.br/a/concursos/tecnico/2018_hc/index.html. Acesso em: 06 jun. 2022.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ (UFPR). Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEPE). **Concurso público PROGEPE - 2018**, 2018b. Disponível em: http://progepe.ufpr.br/a/concursos/tecnico/2018_progepe/index.html. Acesso em: 06 jun. 2022.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ (UFPR). Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEPE). **Edital nº 269/2018 - PROGEPE**, 2018b. Disponível em: http://progepe.ufpr.br/progepe/concursos/tecnico/2018_progepe/resultado_dou.pdf. Acesso em: 06 jun. 2022.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ (UFPR). Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEPE). **Concursos para carreira técnico-administrativa - finalizados**, 2022a. Disponível em: http://progepe.ufpr.br/a/concursos/tecnico/conc_finalizados.html. Acesso em: 06 jun. 2022.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ (UFPR). Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEPE). **Relatórios**, 2022b. Disponível em: <http://progepe.ufpr.br/progepe/relatorios/>. Acesso em: 06 jun. 2022.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ (UFPR). Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEPE). **Edital nº 232/22 - PROGEPE**, 2022c. Disponível em: http://progepe.ufpr.br/a/concursos/tecnico/2022_progepe/edital232-22.pdf. Acesso em: 06 jun. 2022.

SANTOS, S. A.. A Lei 10.639/2003 como fruto da luta anti-racista do Movimento Negro. In: Ricardo Henriques. (Org.). **Educação anti-racista: caminhos abertos pela Lei Federal 10.639/2003**. 1 ed. Brasília: SECAD/MEC, 2005, v. 3, p. 21-37.

SANTOS, E. S.; GOMES, N. L.; SILVA, G. M. S.; BARROS, R. C. S.. **Racismo institucional e contratação de docentes nas universidades federais brasileiras**. *EDUCAÇÃO & SOCIEDADE*, v. 42, p. 1-21, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/es/a/JsP8qXvPqRNbsR6PRd9WkXB/?lang=pt>. Acesso em: 17 jul. 2022.

SOUSA, A. R.. **Concurso público e ações afirmativas: a reserva de cotas sociais como instrumento de concretização dos direitos fundamentais**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2018.