



CRITÉRIOS E PROCEDIMENTOS PARA EFETIVA APLICAÇÃO DA POLÍTICA DE RESERVA DE VAGAS PARA CANDIDATOS NEGROS E PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NOS CONCURSOS PÚBLICOS PARA CARGOS DO MAGISTÉRIO FEDERAL NA UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS

RODRIGO EDNILSON DE JESUS
Universidade Federal de Minas Gerais
rodrigoednilson@gmail.com

REGINA CÉLI FONSECA RIBEIRO
Universidade Federal de Minas Gerais
reginacfr2@gmail.com

JULIANA TORRES DE MIRANDA
Universidade Federal de Minas Gerais
julianatorres.cppd@gmail.com

LUCIANA DE GOUVÊA VIANA
Universidade Federal de Minas Gerais
lucianagv@ufmg.br

ANA LYDIA REIS DE CASTRO E SILVA
Universidade Federal de Minas Gerais
analydiarcs@ufmg.br

RESUMO

A Lei nº 12.990, promulgada em 2014 e que reserva 20% das vagas em concursos públicos para pessoas negras, e o Decreto nº 9.508, promulgado em 2018 e que reserva de 5% a 20% das vagas em concursos públicos para pessoas com deficiência, foram concebidos como forma de enfrentar as grandes assimetrias existentes entre grupos populacionais no serviço público brasileiro. Nas universidades brasileiras, de modo geral, e nos concursos destinados a servidores docentes, de modo particular, a existência da referida lei e do referido decreto não têm sido suficientes para garantir a efetiva ocupação das vagas previstas. Na Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), a dificuldade em aplicar, de forma efetiva, as reservas de vagas para negros e pessoas com deficiência se relaciona ao modo *sui generis* de organização dos processos seletivos para docentes, descentralizados por departamentos acadêmicos e áreas de conhecimento. No presente artigo, são apresentados e discutidos estes elementos *sui generis*, bem como estratégias para garantir a efetiva aplicação da legislação vigente nos concursos públicos do magistério federal da UFMG, com proposição de inclusão do **Índice de Disparidade Racial (IDR)**, no caso de vagas para negros, e do **Índice de Exclusão de Pessoas com Deficiência (IEPCD)**, no caso de vagas para PCD.

Palavras chave: Concurso público, reserva de vaga, cotas docentes, cotas raciais, pessoas com deficiência.

1. INTRODUÇÃO

O ano de 2022 marca os 95 anos de existência da UFMG, uma das mais importantes universidades de Minas Gerais e do Brasil, cujo reconhecimento tem sido reforçado por inúmeros *rankings* nacionais e internacionais¹.

O reconhecimento desta qualidade acadêmica, atestada e reforçada ao longo da década de 2010, evidencia a fragilidade da profecia, repetida por diversas vezes no início da década de 2000, de que o estabelecimento das cotas, e especialmente das cotas dirigidas a pessoas negras e indígenas, iria incidir na queda da qualidade das universidades. Estudos produzidos e divulgados pela própria UFMG, no período de 2013 a 2017, atestaram que os indicadores de qualidade referentes a estudantes cotistas se mostravam iguais ou levemente superiores aos estudantes ingressantes por meio da ampla concorrência².

Importante destacar que, embora enfrentando grande resistência, as demandas por cotas dirigidas a pessoas negras foram fundamentais, também, para pavimentar os caminhos para que o ingresso de estudantes pobres não-negros (brancos, indígenas e amarelos) se tornasse realidade no Brasil. Embora só tenha aderido, gradualmente, à Política de Cotas no ano de 2013, por força da Lei Federal 12.711/2012³, desde o ano de 2009, a UFMG já implementava a Política de Bônus que consistia em um bônus adicional de 10% na nota das provas dos candidatos que haviam cursado os sete últimos anos da Educação Básica em escola pública e mais 5% para aqueles que, na mesma condição, se autodeclarassem negros (pretos e pardos).

Entre 2009, ano em que a UFMG implementou a Política de Bônus, e 2016, ano em que a UFMG passou a implementar 50% da reserva para estudantes oriundos de escolas públicas, o percentual de estudantes negros nesta universidade se alterou bastante. Entre o ano de 2003, período anterior a qualquer política afirmativa na UFMG, e o ano de 2016, a presença de estudantes negros e brancos na universidade se alterou ainda mais significativamente, como mostra a Figura 1. Em termos quantitativos, pode-se dizer que as políticas de reservas de vagas com recorte racial têm cumprido seu papel na diversificação do corpo discente da UFMG, sobretudo no âmbito da graduação.

No que se refere aos estudantes com deficiência, pode-se afirmar que, cinco anos após a aprovação da Lei nº 13.409/2016, já se observa como a implementação da reserva de vagas para Pessoas com Deficiência (PCD) no sistema federal de ensino tem possibilitado o crescimento de alunos com deficiência matriculados nos cursos de graduação da UFMG. Nos 16 anos transcorridos entre 2001 e 2017, a UFMG recebeu 604 alunos com deficiência na graduação. Destes, 46% concluíram seus cursos, 34% foram desligados e 20% ainda estão cursando, de acordo com dados levantados em estudo sobre o perfil de alunos com deficiência ingressantes na UFMG (VAN PETTEN, ROCHA, BORGES, 2018). Atualmente, encontram-se matriculados na UFMG um total de 712 alunos com deficiência, sendo 612 de graduação e 100 de pós-graduação, sendo 31 de doutorado, 53 de mestrado e 16 de especialização.

¹ Edição 2022 do *ranking* mundial da Times Higher Education (THE), divulgada em 1º de setembro de 2021.

² Relatório “Avaliação do Desempenho Acadêmico e da Evasão por Modalidade de Vaga”, de maio de 2019, disponível em <https://www.ufmg.br/prograd/wp-content/uploads/2022/01/RelAcoesAfirmativas.pdf>

³ Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências.

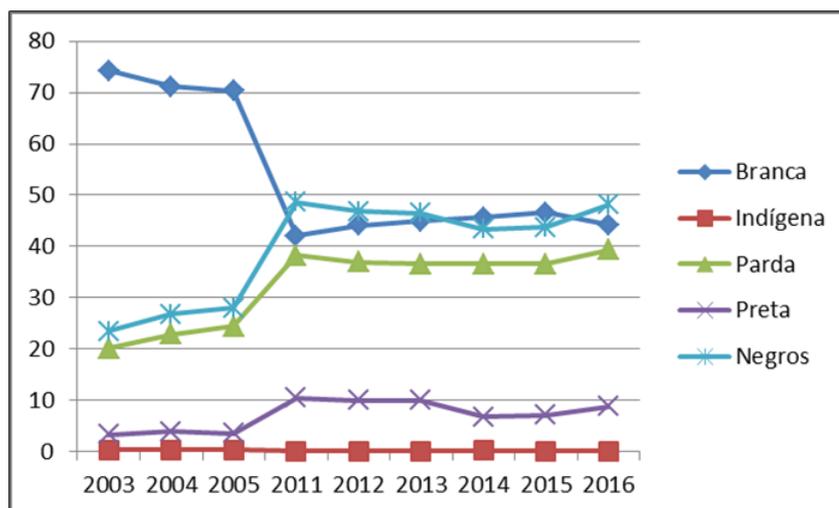


Figura 1 – Evolução do percentual de estudantes por cor/raça matriculados na UFMG entre os anos de 2003 e 2016. Obs.: Negros correspondem à somatória de pretos e pardos.
Fonte: JESUS, 2021

O mesmo estudo aponta que, entre os anos de 2007 e 2017, 133 alunos com deficiência ingressaram na pós-graduação *stricto sensu*, sendo 76 deles alunos de doutorado e 57 de mestrado. Dentre os alunos de pós-graduação *stricto sensu*, 74,4% concluíram seus cursos, 12,8% foram excluídos e 12,8% continuam cursando. Outros dados importantes levantados por esta pesquisa dizem respeito ao tempo médio entre a conclusão da graduação e o ingresso na pós-graduação, que no público-alvo do estudo foi de 11 anos e as áreas do conhecimento mais procuradas por eles: Ciências Humanas (23,3%), Ciências da Saúde (17,3%) e Engenharia (15%) (VAN PETTEN, ROCHA, BORGES, 2018).

A aprovação da Resolução nº 02, de 04 de abril de 2017, do Conselho de Ensino Pesquisa e Extensão (CEPE) da UFMG, que dispõe sobre a Política de Ações Afirmativas para inclusão de pessoas negras, indígenas e com deficiência na Pós-Graduação *stricto sensu* na UFMG, também tem contribuído para alterar os espaços de composição da pós-graduação da UFMG, diversificando o corpo discente, mas também diversificando linhas de pesquisa e referenciais teóricos e metodológicos dos diferentes campos de investigações científicas.

Entretanto, a despeito do progressivo aumento da presença de estudantes negros, indígenas e com deficiência nos cursos de graduação e de pós-graduação das universidades brasileiras, a participação destes grupos no conjunto do corpo docente das instituições federais de ensino superior segue muito abaixo da proporção verificada na população brasileira. Esta é, aliás, uma das mais contundentes e reiteradas críticas à organização interna das universidades brasileiras. José Jorge de Carvalho, pesquisador vinculado à Universidade de Brasília, em artigo intitulado *O confinamento racial do mundo acadêmico brasileiro* e publicado no ano 2006, argumenta que

a UnB, inaugurada em 1961 com pouco mais de duzentos professores e que, ao longo de 4 décadas, ampliou esse número para 1500, conta com apenas 15 professores negros. Ou seja, após 45 anos de expansão constante do seu quadro docente, a universidade concebida como modelo de inovação e de integração do país consigo mesmo e com o continente latino-americano não absorveu mais que 1% de acadêmicos negros (Carvalho, 2006).

Apesar da implementação de ações afirmativas voltadas para PCD, referendadas pela Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência) - Lei Nº 13.146, de 6 de julho de 2015, e dos debates que a sociedade tem travado em torno da inclusão deste público, a literatura sobre a presença de PCD na docência ainda é incipiente, bem como são imprecisos os registros de dados acerca do tema. Nascimento *et al.* (2021), apontam que dos 397.893 docentes vinculados ao ensino superior no Brasil, em 2018, um total de 1731 se autodeclararam PCD. Este mesmo estudo indicou prevalência de 0,5% de PCD na docência do ensino superior no Brasil, sem distinção entre o vínculo público ou privado.

Mello e Resende (2019) realizaram mapeamento de vagas em concurso público para a carreira de magistério superior nas 63 universidades federais, de 9 de junho de 2014 a janeiro de 2018. Das 15.055 vagas, 742 foram reservadas para pessoas negras (4,93%) e 388 para PCD (2,57%). Este levantamento aponta que a UFMG teria colocado em concurso 572 vagas no mesmo período, 18 (3,14%) das quais foram reservadas para pessoas negras e somente uma vaga teria sido reservada para PCD (0,17%). Embora o direito da PCD concorrer para vagas em concursos públicos esteja garantido há mais de 30 anos (Lei 8.112/1990), dos 3.058 docentes da UFMG, apenas 11 se declararam com deficiência. A presença de PCD e de professores(as) negros(as) na docência representa “o rompimento de barreiras, a ocupação do espaço de direitos, a quebra da invisibilidade e reflete positivamente na formação de referências para toda a comunidade acadêmica” (NASCIMENTO *et al.*, 2021).

Neste sentido, um dos grandes desafios que se coloca para a UFMG e demais Instituições Federais de Ensino (IFE), hoje, é a ampliação da participação e da aprovação nos concursos públicos e processos seletivos para a carreira do Magistério Federal (Magistério Superior e Ensino Básico, Técnico e Tecnológico), de forma que o percentual de vagas previsto na legislação - 5% até 20% para PCD (Decreto nº 9.508/2018 de 24 de setembro de 2018 e Art. 5º § 2º da Lei 8112/90, de 11 de dezembro de 1990), e 20% para pessoas negras (Lei 12.990, de 9 de junho de 2014) seja efetivamente cumprido/preenchido. Vale ressaltar que o descompasso revelado nesses estudos entre o esperado pela política afirmativa consolidada na legislação e os ainda ínfimos índices de inclusão no corpo docente das IFE, tem fundamentado ações judiciais junto às universidades.

A Lei 12.990/2014 determina que 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos fiquem reservadas às pessoas negras e que a reserva de vagas seja aplicada sempre que o número de vagas oferecidas no concurso público for igual ou superior a três. Tem sido alegado que as universidades federais têm sustado a aplicação da Lei ao fracionar as vagas dos cargos efetivos em áreas do conhecimento. Assim, dificilmente há alguma área de conhecimento com mais de duas vagas, motivo pelo qual não são previstas vagas reservadas a negros nos concursos para provimento de cargos do magistério federal, mesmo quando um único edital de concurso público, englobando várias áreas do conhecimento, preveja um número total de vagas superior a três. A ilegalidade dessa prática encontrar-se-ia na consideração de “área de conhecimento” como “cargo efetivo”.

No caso da UFMG, foi apontado o fracionamento dos editais de concurso público para o provimento dos cargos do magistério superior: “Assim temos 3 concursos, cada um com uma vaga, e assim se susta a aplicação da lei”. Em defesa, a UFMG apresentou e justificou a metodologia adotada para a publicação de editais de concursos públicos para o provimento dos cargos de magistério federal alocados na Universidade, demonstrando como tal metodologia se insere no âmbito de sua estrutura organizacional e de políticas institucionais, contestando a acusação de que haveria deliberada “burla” na aplicação da Lei 12.990/2014.

Ao mesmo tempo, e por outro lado, a UFMG manifestou interesse em rever aspectos dessa metodologia para amplificar a efetividade da política de inclusão nos concursos públicos para cargos docentes da UFMG, preconizada pela Lei 12.990/2014 e pelo Decreto no 9.508/2018, que reservam aos negros e às pessoas com deficiência percentual de cargos e de empregos públicos oferecidos em concursos públicos e em processos seletivos no âmbito da administração pública federal direta e indireta.

O presente artigo objetiva discutir e propor uma política institucional para efetiva aplicação da Lei 12.990/2014 e do Decreto nº 9.508/2018 nos concursos públicos para provimento de cargos do magistério federal da UFMG, que ao mesmo tempo seja pertinente e coerente com as demais políticas acadêmicas e administrativas da Instituição.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014, foi promulgada com o objetivo de democratizar o acesso da população negra a cargos públicos na esfera da União, como preconizado no art. 39 da Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010, que institui o Estatuto da Igualdade Racial. Em seu artigo 1º, estabelece que:

Art. 1º Ficam reservadas aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União, na forma desta Lei.

No voto do relator no Acórdão do Supremo Tribunal Federal (STF) que decidiu pela constitucionalidade da Lei nº 12.990/2014 (ACD 41), o Ministro Roberto Barroso destaca os seguintes parâmetros que devem ser observados pela administração pública para a aplicação da referida lei:

(i) os percentuais de reserva de vaga devem valer para todas as fases dos concursos; (ii) a reserva deve ser aplicada em todas as vagas oferecidas no concurso público (não apenas no edital de abertura); (iii) os concursos não podem fracionar as vagas de acordo com a especialização exigida para burlar a política de ação afirmativa, que só se aplica em concursos com mais de duas vagas; e (iv) a ordem classificatória obtida a partir da aplicação dos critérios de alternância e proporcionalidade na nomeação dos candidatos aprovados deve produzir efeitos durante toda a carreira funcional do beneficiário da reserva de vagas.

A reserva de vagas de concursos públicos para PCD está garantida no Art. 5º § 2º da Lei 8.112/1990:

§ 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.

O Decreto 9.508/2018, regulamentando o previsto na Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência - Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015), visa garantir condições de igualdade de oportunidades à pessoa com deficiência nos concursos públicos para o provimento de cargos efetivos e de empregos públicos e em processos seletivos para a contratação de servidores temporários de que trata a Lei nº 8.745/1993. O Decreto estabelece no § 1º do art 1º que:

§ 1º Ficam reservadas às pessoas com deficiência, no mínimo, cinco por cento das vagas oferecidas para o provimento de cargos efetivos e para a contratação por tempo determinado para atender necessidade temporária de excepcional interesse público, no âmbito da administração pública federal direta e indireta.

Assim, cabe às instituições responsáveis pelos concursos públicos definir o percentual a ser aplicado para reserva de vagas para PCD, entre 5% e 20%. Apesar dessa flexibilidade, em comparação à legislação referente à reserva de vagas para negros, os parâmetros mencionados na ACD 41, não explicitados na Lei nº 12.990/2014, estão objetivamente presentes no Art 1º § 4º do Decreto 9.508/2018:

§ 4º A reserva do percentual de vagas a que se referem os § 1º e § 2º observará as seguintes disposições:

I - na hipótese de concurso público ou de processo seletivo regionalizado ou estruturado por especialidade, o percentual mínimo de reserva será aplicado ao total das vagas do edital, ressalvados os casos em que seja demonstrado que a aplicação regionalizada ou por especialidade não implicará em redução do número de vagas destinadas às pessoas com deficiência; e

II - o percentual mínimo de reserva será observado na hipótese de aproveitamento de vagas remanescentes e na formação de cadastro de reserva.

O atendimento ao inciso “I” do Decreto 9.508/2018, o qual coincide com o item (iii) da ACD 041, consiste em desafio para os concursos públicos com vistas ao provimento dos cargos do magistério federal, dada as particularidades desses cargos.

A Lei 12.772/2012, que dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal, dentre outros, estabelece as atribuições do cargo de forma genérica:

Art. 2º São atividades das Carreiras e Cargos Isolados do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal aquelas relacionadas ao ensino, pesquisa e extensão e as inerentes ao exercício de direção, assessoramento, chefia, coordenação e assistência na própria instituição, além daquelas previstas em legislação específica.

Se o ensino, pesquisa e extensão são as atividades pilares de uma universidade, bem como o é a pluralidade e diversidade do conhecimento, há que se entender que o exercício dessas atividades é distinto para as várias áreas do conhecimento abarcadas pela instituição. A própria Lei 12.772/2012 reconhece a necessidade de distinção de áreas de conhecimento nos concursos públicos, ao determinar que:

Art. 8º O ingresso na Carreira de Magistério Superior ocorrerá sempre no primeiro nível de vencimento da Classe A, mediante aprovação em concurso público de provas e títulos.

§ 1º O concurso público de que trata o caput tem como requisito de ingresso o título de doutor na área exigida no concurso.

A pluralidade dos campos de conhecimento é atributo das universidades de forma que não se pode conceber concurso público genérico para todas as vagas dos cargos do Magistério Superior ou do Ensino Básico Técnico e Tecnológico (EBTT). Vagas de um mesmo cargo demandam concursos distintos para cada uma das áreas de conhecimento.

Cabe, portanto, às IFE, o desenho de mecanismos, procedimentos e critérios que devam ser adotados nos concursos públicos para que o percentual de vagas reservadas seja aplicado ao conjunto de vagas oferecidas em um mesmo edital, mesmo que estas sejam diferenciadas por áreas de conhecimento.

Outro desafio para o provimento dos cargos do Magistério Federal nas Universidades reside na falta de esclarecimento quanto ao quantitativo (total de vagas) ao qual deve incidir o percentual de vagas reservadas. Embora a Lei 12.990/2014 e o Decreto 9.508/2018 façam referência ao número total de vagas oferecidas em concurso público, a ACD 041 faz referência a um total de vagas que não pode ser confundido com as oferecidas no “edital de abertura”.

Como as IFE possuem autorização para prover os seus cargos do Magistério Federal, sem a necessidade de autorização prévia do Ministro de Estado, e sem que haja, além dos mecanismos estabelecidos pela Lei Orçamentária Anual (LOA), normativo específico que estabeleça um prazo máximo ou mínimo para provimento das vagas ou que estabeleça número mínimo de vagas que possam ser oferecidas em um edital de abertura, entende-se que as universidades podem iniciar o processo de provimento de suas vagas na medida em que as vacâncias ocorrem, desde que previstas na LOA. Nesse sentido, fica a cargo da gestão da própria universidade, dentro de sua autonomia administrativa, decidir pelo momento de se iniciar o processo de provimento ou decidir por quantas vezes esse processo ocorrerá em um mesmo ano.

Na UFMG, o processo de provimento dos cargos docentes se inicia com o processo de distribuição dos cargos vagos dentre os departamentos/estruturas equivalentes. Tal processo constitui-se, especialmente no caso dos cargos do magistério superior, em importante política institucional. Após a aprovação pelo CEPE da proposta de alocação das vagas (oriundas de vacâncias ocorridas em determinado período), o departamento/estrutura equivalente está autorizado, dentro do prazo máximo de 3 meses, a iniciar o processo de provimento da vaga, seja pela abertura de edital, ou, caso haja concurso vigente com candidatos excedentes, solicitar o aproveitamento desses candidatos. O departamento/estrutura equivalente pode, ainda, abrir processo de redistribuição de docente de outra IFE, disponibilizando a vaga recebida (código de vaga desocupado) como permuta, segundo legislação pertinente e normativos internos da UFMG sobre o assunto. Caso seja necessária a abertura de concurso público, cabe ao próprio departamento/estrutura equivalente definir a área específica de provimento da vaga (área de conhecimento do departamento, ou subárea dentro desta), o perfil do candidato desejado, os tipos de provas, os períodos de inscrição e de realização das provas, dentre outros detalhes, respeitada a Resolução Complementar nº 02/2013, do Conselho Universitário, a qual dispõe sobre concursos públicos para cargos do Magistério Superior na UFMG ou na Resolução Complementar nº 04/2010, que dispõe sobre concursos públicos para os cargos EBTT ou, ainda, a Resolução nº 12/2014, relativa a editais de concursos para professores Titulares-Livres.

A UFMG procura realizar o processo da alocação das vagas pelo menos uma vez ao ano ou quantas vezes forem viáveis para que o provimento dos cargos vagos se dê no menor tempo possível entre a vacância do cargo e a posse do novo servidor. Os editais são então publicados, logo que os departamentos/estruturas equivalentes assim solicitam, respeitados o prazo máximo de 3 meses mencionado acima. Nos últimos 8 anos, com exceção do momento atípico vivido em 2020 e 2021 devido à pandemia de covid-19, esse procedimento tem sido realizado de duas a três vezes por ano. Por esse motivo a publicação de editais de abertura de concurso público ocorre de maneira bem distribuída ao longo de todo o ano.

A Pró-Reitoria de Recursos Humanos (PRORH), por meio da Comissão Permanente de Pessoal Docente (CPPD) e do Departamento de Recursos Humanos (DRH), é o órgão central responsável pela publicação dos editais de concursos públicos de provas e julgamento de títulos para os cargos docentes na UFMG, porém, a responsabilidade pela definição dos

termos específicos dos editais e pela realização dos concursos é da Unidade Acadêmica e do Departamento onde a(s) vaga(s) será(ão) provida(s).

Os concursos são organizados por área de conhecimento, sendo publicados editais de abertura para cada área. A duração da aplicação das provas dos concursos na UFMG, que depende do número de inscritos, costuma ser de uma semana, no mínimo. A homologação do resultado do concurso é feita pelo órgão colegiado da instância departamental (Câmara Departamental) ou equivalente, e, então, enviada para publicação no Diário Oficial da União pela PRORH, encerrando-se assim a etapa do concurso público no processo de provimento de vagas docentes na UFMG.

Os concursos públicos para os cargos docentes da UFMG ocorrem dessa forma fluida e descentralizada há décadas. Faz parte da própria história da Instituição que nasce da federalização e agrupamento de Escolas e Faculdades independentes. Embora a opção por essa forma de organização não guardar qualquer relação com a intenção de se evitar a reserva de vagas para candidatos negros e PCD, não houve alteração nesse modelo após a promulgação da Lei 12.990/2014 e do Decreto 9.508/2018.

A estrutura atual da UFMG conta com 20 Unidades Acadêmicas e 96 Departamentos, por onde se distribuem os 3.197 cargos de professores do Magistério Superior, além da Escola de Ensino Básico e Profissional (EBAP) com seus 3 Centros (Colégio Técnico, Centro Pedagógico e Teatro Universitário) e suas subdivisões em núcleos, onde estão lotados os 124 cargos de professores do Cargo de Ensino Básico Técnico e Tecnológico (EBTT). Perante a grandeza e a complexidade desta Universidade, a gestão cotidiana das atividades docentes no âmbito dos departamentos/estruturas equivalentes (por áreas de conhecimento) é estratégia necessária, adequada e amparada pela autonomia administrativa constitucional de que gozam as universidades federais.

A organização dos concursos públicos em editais distintos por áreas do conhecimento, portanto, é condizente com essa estrutura, mesmo que aperfeiçoamentos e ajustes nesse modelo sejam necessários do ponto de vista organizacional, com maior suporte e coordenação por parte da PRORH. Essa forma descentralizada dos concursos públicos garante que haja um engajamento dos professores da área do conhecimento no processo, favorece a montagem das comissões examinadoras com reconhecidos especialistas da área, permite flexibilidade e agilidade para o provimento das vagas, movimenta a comunidade acadêmica e traz mais independência para o julgamento de eventuais recursos e ações judiciais. Por outro lado, se do ponto de vista da literalidade da Lei 12.990/2014 e do Decreto no 9.508/2018, estão sendo respeitados os percentuais de reserva de vagas por edital publicado, a tradicional prática de publicação de editais independentes por área do conhecimento limitou consideravelmente a implementação, na UFMG, da política pública nacional de inclusão de pessoas negras e com deficiência por meio de reserva de vagas em concursos públicos.

De 2019 à junho de 2022, foram publicados 161 editais para cargos do magistério superior na UFMG para provimento de 195 vagas, sendo apenas 9 vagas reservadas a candidatos negros e nenhuma para PCD. Tal valor representa 5% do total de vagas oferecidas nos concursos, percentual bastante inferior ao preconizado na legislação, caso apenas um edital tivesse sido publicado por ano. Certames que apresentam vagas reservadas para candidatos negros no contexto da UFMG ocorrem apenas em situações raras em que um departamento/estrutura equivalente solicita a publicação de edital com três vagas ou mais na mesma área do conhecimento.

Pelo exposto, é premente a elaboração de mecanismos institucionais para os concursos públicos para vagas do magistério federal na UFMG que possibilitem aprimorar a implementação da política de inclusão de negros e pessoas com deficiência no quadro de pessoal docente da Instituição. Essa política, no entanto, deve ser elaborada a partir de seu próprio contexto institucional, preservando, no que for possível, os benefícios de flexibilidade e fluidez dos editais independentes por área e de certa descentralização na realização dos certames, ao mesmo tempo em que busca mecanismos coerentes com os princípios da igualdade racial e inclusão.

3. METODOLOGIA

Trata-se de um estudo de caso interpretativo tendo como objeto de investigação a aplicação das legislações pertinentes à reserva de vagas para pessoas negras e PCD em concursos públicos para o Magistério Superior na UFMG, com vistas à proposição de estratégias para sua efetiva aplicação. A equipe de trabalho foi composta por professores da referida instituição, integrantes da CPPD, do Núcleo de Acessibilidade e Inclusão (NAI) e da Comissão Permanente de Ações Afirmativas e Inclusão (CPAAI). Procedeu-se à coleta de dados institucionais e de outras universidades federais relativos às estratégias de realização de concursos docentes, contemplando aspectos específicos quanto a reserva de vagas; ao levantamento bibliográfico afeito ao tema e à busca em sistemas governamentais sobre o perfil docente na UFMG quanto à cor/raça e deficiência.

4. RESULTADOS

Considerando, por um lado, a necessidade de uma política afirmativa que responda ao desequilíbrio racial e ao ínfimo percentual de PCD no quadro docente da UFMG, e, por outro lado, a manutenção de certa descentralização na realização dos concursos públicos docentes por área de conhecimento, a elaboração de uma política para ampliar a reserva de vagas a candidatos negros e PCD nos concursos docentes da UFMG deve abarcar:

- uma estratégia de editais que permita agrupar as vagas disponíveis para provimento por concurso público, para que se possa considerar um número maior de vagas sobre o qual incidirá o percentual de vagas reservadas estabelecido na legislação, sem, contudo, comprometer a publicação de editais de abertura específicos para cada área do conhecimento;
- o estabelecimento de critérios e procedimentos que deverão ser adotados para a definição de quais áreas de conhecimento receberão a cota de vagas reservada que reflitam uma política afirmativa da UFMG, buscando a paridade racial e a inclusão de PCD no corpo docente, devendo ser divulgados publicamente, de forma a garantir a transparência no processo de definição das vagas que serão reservadas.

Em resposta a esse desafio, esse trabalho apresenta uma proposta que se estrutura em três momentos principais:

1. A aplicação do percentual legal para reserva de vagas deve incidir sobre o quantitativo total das vagas alocadas pelo CEPE em cada aprovação - excluídas as vagas a serem providas por meio de aproveitamento de candidatos em certames vigentes ou que

serão utilizadas como permutas para redistribuição de docente de outra IFE para a UFMG. Para tanto, após a aprovação das vagas pelo CEPE e antes da publicação de editais de abertura de concursos públicos, os departamentos/estruturas equivalentes deverão se manifestar quanto à forma de provimento da vaga e quanto à área de conhecimento das vagas que serão disponibilizadas em concurso.

2. As vagas reservadas deverão ser distribuídas dentre os departamentos/estruturas equivalentes que receberam vagas, a partir de três critérios:
 - a. Primeiramente, aplicam-se os percentuais legais - 20% para candidatos negros e entre 5% para PCD - aos departamentos/estruturas equivalentes que receberem mais de três vagas ou de cinco vagas, respectivamente, desde que essas vagas sejam disponibilizadas em concurso para a mesma área de conhecimento.
 - b. Não sendo distribuídas todas as vagas pelo critério acima, as demais vagas serão alocadas para os departamentos/estruturas equivalentes com a menor proporção de negros/as e PCD, a ser medido pelos indicadores **Índice de Disparidade Racial (IDR)**, no caso de vagas para negros, e **Índice de Exclusão de Pessoas com Deficiência (IEPCD)**, no caso de vagas para PCD, apresentados adiante.
 - c. Não sendo distribuídas todas as vagas pelos critérios acima, as vagas restantes serão definidas por meio de sorteio realizado em sessão pública. O sorteio também deverá ser realizado para a distribuição das cotas aos departamentos/estruturas equivalentes que possuam vagas a serem providas em áreas do conhecimento distintas e que tenham recebido uma cota por meio de um dos critérios acima.
3. Deverá ser publicado um **Edital Preliminar de Condições Gerais** abarcando todas as vagas que serão providas por concurso, dentre as vagas alocadas pelo CEPE em determinada oportunidade, constando os critérios e procedimentos para a definição das áreas de conhecimento que deverão ser providas preferencialmente por candidatos negros ou por pessoas com deficiência. A apuração dos dados e a aplicação do procedimento deverá ocorrer em sessão pública e seu resultado deverá ser homologado e publicado na forma de edital. A partir desse edital, poderão ser publicados os editais de abertura para cada área de conhecimento, vinculados ao Edital Preliminar de Condições Gerais e seu resultado.

4.1 ÍNDICE DE DISPARIDADE RACIAL (IDR)

O uso de indicadores para dimensionar desigualdades sociais tem se disseminado de forma mais intensa nas últimas décadas em estudos da área das ciências humanas. É exatamente no campo das Ciências Humanas, e mais especificamente na proposta elaborada por Amélia Artes, no artigo intitulado “Dimensionando as desigualdades por sexo e cor/raça na Pós-graduação brasileira” (Artes, 2018), que nos inspiramos para elaborar o Índice de Disparidade Racial (IDRUFMG) e o Índice de Exclusão de Pessoas com Deficiência (IEPCDUFMG) aplicando-os ao corpo docente.

Inicialmente, foi preciso identificar o percentual de docentes de diferentes pertencimentos raciais na UFMG e, para tanto, considerou-se dados do Sistema Integrado de

Administração de Recursos Humanos (SIAPE) de 22/04/2022, relativos ao número de docentes efetivos na UFMG e suas autodeclarações raciais. O Quadro 1 apresenta esta distribuição.

Para calcular o IDR/UFMG, considerou-se apenas o percentual de docentes negros, obtido a partir da junção das categorias de cor preta e de cor parda, e de docentes brancos da UFMG, e o percentual de não declarados ou declarados em outros grupos de cor/raça não foram considerados. A Figura 2, mostra o percentual de docentes negros e brancos na UFMG, o que permite observar uma grande disparidade média, menos acentuada na Faculdade de Educação (64% de docentes brancos e 36% de docentes negros), e mais acentuada na Faculdade de Odontologia (96% de docentes brancos e 4% de docentes negros). Importante destacar que, na UFMG, a proporção de professores brancos é igual a 83% e de professores negros igual a 17%.

Quadro 1 – Percentual de docentes da UFMG por cor/raça.

Cor/raça	Frequência	Percentual	Percentual Cumulativo
Parda	418	13,1	13,1
Preta	79	2,5	15,6
Branca	2348	73,3	88,9
Amarela	36	1,1	90,0
Indígena	6	0,2	90,2
Não declarado	316	9,8	100
Total	3203	100	

Fonte: SIAPE de 22/04/2022

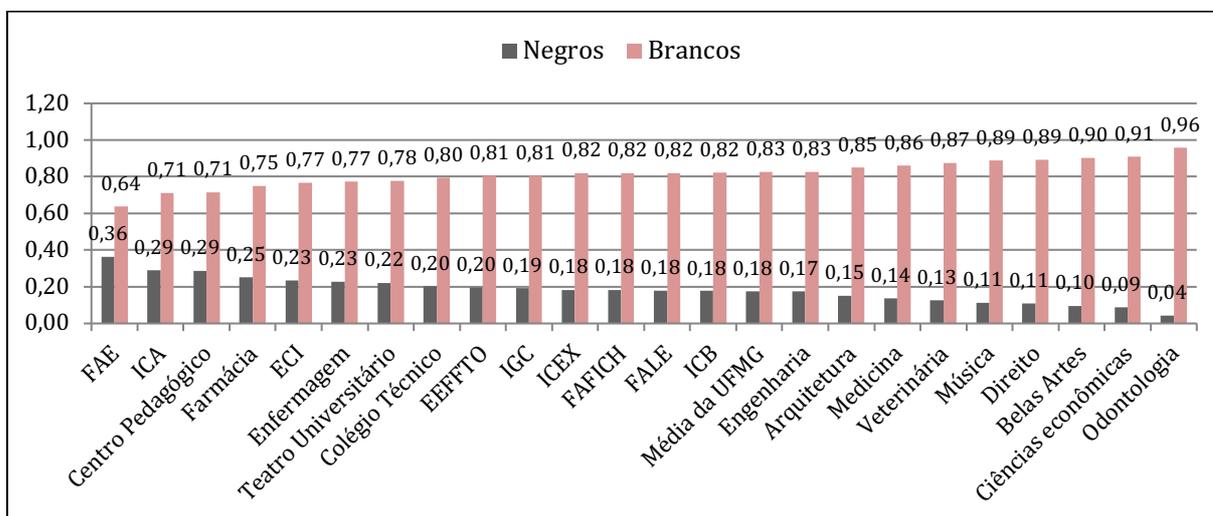


Figura 2 – Percentual de docentes negros e brancos da UFMG por cor/raça.

Fonte: Elaborado com base em dados do SIAPE de 22/04/2022.

Calculados os percentuais para cada uma das unidades acadêmicas da UFMG, partiu-se para a elaboração do IDR/UFMG, tendo como referência a distribuição racial da população do Estado de Minas Gerais, onde tem-se 53,5% negra e 45,4% branca, segundo dados do

Censo 2010. O Índice de Disparidade Racial da UFMG (IDRUFMG) deve ser calculado por meio da fórmula a seguir:

$$\text{IDRUFMG} = (\text{PNMG}/\text{PNUFMG}) / (\text{PBMG}/\text{PBUFMG})$$

Onde: IDRUFMG é o Índice de Disparidade Racial da UFMG, PNMG é a Proporção de pessoas negras em Minas Gerais, PNUFMG é a Proporção de professores negros na UFMG, PBMG é a Proporção de pessoas brancas em Minas Gerais, e PBUFMG é a Proporção de professores brancos na UFMG.

Um IDR igual a 1 (um) significa que no espaço investigado, nesse caso a UFMG, a proporção de pessoas negras seria igual à proporção de pessoas brancas encontrada na sociedade, de maneira geral. Calculado o IDRUFMG, se forem encontrados valores menores que 1 (um), significa que a proporção de pessoas negras é maior na UFMG do que aquela encontrada na população mineira. No caso de valores maiores que 1 (um) significa que a proporção de pessoas negras na UFMG é menor do que aquela observada na população mineira. Considerando os percentuais já apresentados na Figura 2, onde pode-se observar a sobrerrepresentação de docentes brancos(as) em relação a docentes negros(as) no âmbito da UFMG, pode-se antecipar que, no âmbito da UFMG, os IDR serão todos superiores à unidade, como fica evidente na Figura 3.

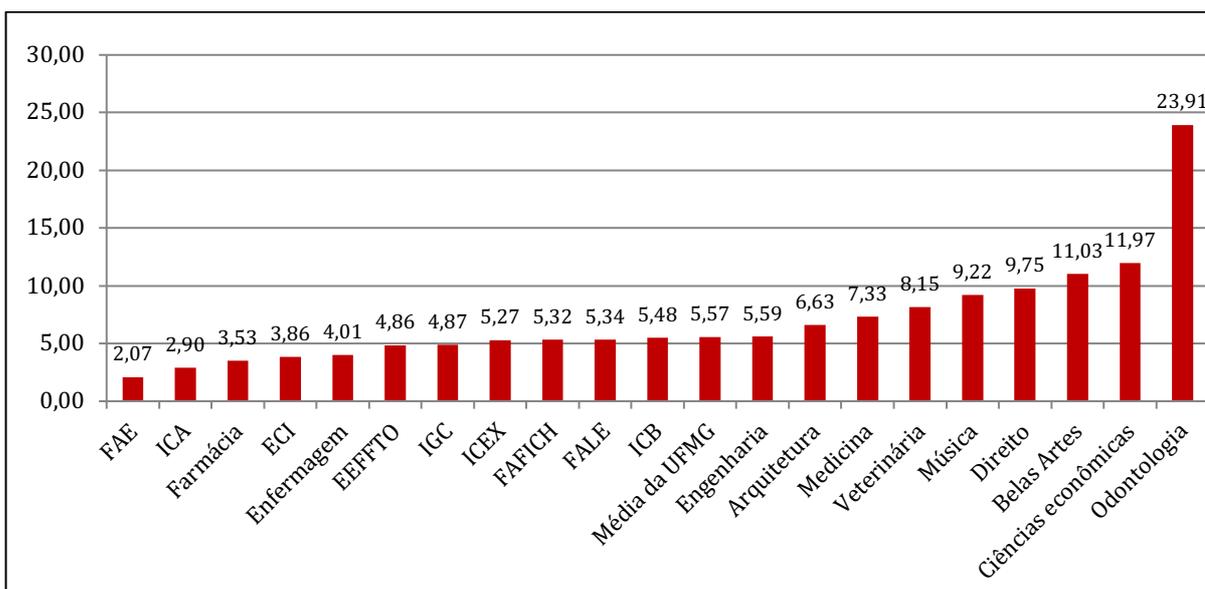


Figura 3 – Índice de Disparidade Racial da UFMG (IDRUFMG).
Fonte: Elaborado com base em dados do SIAPE de 22/04/2022.

4.2. ÍNDICE DE EXCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (IEPCD)

A Figura 4 mostra o percentual de docentes com deficiência e sem deficiência na UFMG. Nele, se destaca a baixíssima presença de pessoas com deficiência no corpo docente da instituição, sendo que na Faculdade de Direito, de Letras e de Farmácia há um pequeno percentual de pessoas com deficiência e na grande maioria das unidades, o percentual de pessoas sem deficiência é de 100% ou muito próximo disto.

Calculados os percentuais para cada uma das unidades acadêmicas e departamentos da UFMG, partiu-se para a elaboração do IEPCDUFMG, tendo como referência a comparação com a proporção de PCD na população do Estado de Minas Gerais (22,62%, segundo dados do Censo 2010). O Índice de exclusão de pessoas com deficiência da UFMG deve ser calculado por meio da fórmula:

$$\text{IEPCDUFMG} = (\text{PPCDMG}/\text{PPCDUFMG}) / (\text{PPSDMG}/\text{PPSDUFMG})$$

Onde: IEPCDUFMG é o Índice de exclusão de pessoas com deficiência da UFMG; PPCDMG é a Proporção de pessoas com deficiência em Minas Gerais; PPCDFMG é a Proporção de professores com deficiência na UFMG; PPSDMG é a Proporção de pessoas sem deficiência em Minas Gerais; e PPSDUFMG é a Proporção de professores sem deficiência na UFMG.

Um IEPCDUFMG igual a 1 significa que no espaço investigado, nesse caso a UFMG, a proporção de pessoas com deficiência é igual a proporção de pessoas sem deficiência encontrada na sociedade, de maneira geral. Calculado o IEPCDUFMG, se forem encontrados valores menores que 1 (um), significa que a proporção de pessoas com deficiência é maior na UFMG do que aquela encontrada na população mineira. O caso de valores maiores que 1 (um) significa que a proporção de pessoas com deficiência na UFMG é menor do que aquela observada na população mineira. Os dados apresentados na Figura 5, que mostram uma representação de pessoas sem deficiência na UFMG, se comparado ao percentual de pessoas sem deficiência em Minas Gerais (90,5%) indicam que os valores encontrados no IEPCDUFMG são superiores à unidade, evidenciando a sobre-representação de pessoas sem deficiência no corpo docente da UFMG.

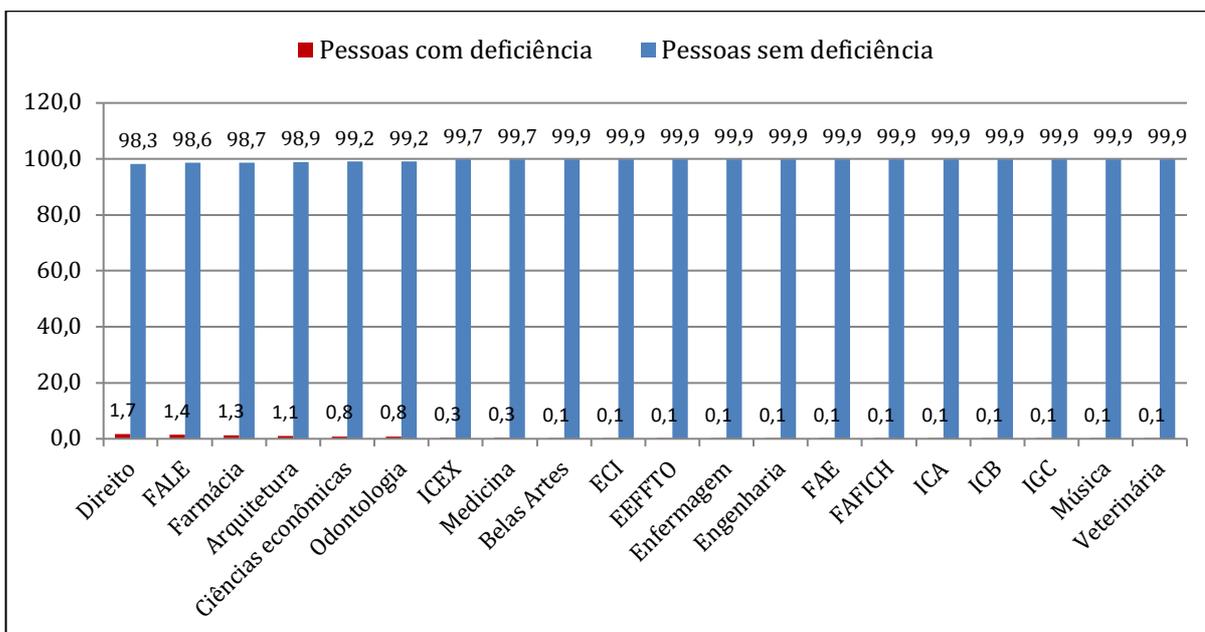


Figura 4 – Percentual de docentes com deficiência e sem deficiência na UFMG.
Fonte: Elaborado pela Comissão Especial com base em dados do SIAPE 22/04/2022.

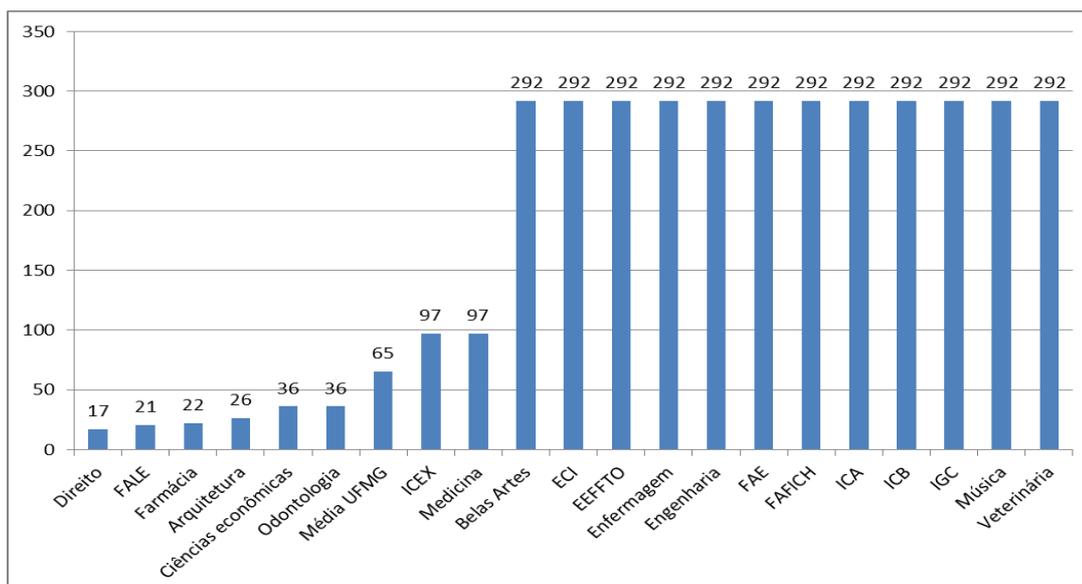


Figura 5 – Índice de exclusão de pessoas com deficiência no corpo docente da UFMG (IEPCDUFMG).

Fonte: Elaborado com base em dados do SIAPE em 22/04/2022.

A forma de aplicação da proposta apresentada tem início a partir da aprovação de alocação de vagas pelo CEPE, segundo o seguinte detalhamento de procedimento:

1. Os Departamentos/estruturas equivalentes devem se manifestar no prazo de 30 dias, após recebimento da notificação da alocação da vaga pela CPPD, quanto à forma de provimento das vagas recebidas: aproveitamento de candidatos em certames vigentes ou permuta da vaga por redistribuição de docente de outra IFE ou abertura de concurso público.
 - 1.1. No caso de **aproveitamento**: informar o nome do candidato a ser nomeado, o número do edital de abertura e de homologação; o processo de nomeação deverá ser aberto no prazo de 90 dias após a notificação da vaga alocada. Não havendo provimento da vaga por qualquer motivo de impedimento de nomeação dos candidatos excedentes, a vaga poderá ser incorporada ao Edital Preliminar de Condições Gerais devendo ser adicionada ao quantitativo total sobre o qual incide o percentual de vagas reservadas. Na hipótese de impossibilidade de ser incorporada ao edital geral já publicado, a vaga será incorporada ao edital geral seguinte.
 - 1.2. No caso de **redistribuição**: o processo de redistribuição deverá ser aberto no prazo de 90 dias após a notificação da vaga alocada. Não sendo aprovada a redistribuição, a vaga poderá ser incorporada ao Edital Preliminar de Condições Gerais devendo ser adicionada ao quantitativo total sobre o qual incide o percentual de vagas reservadas. Na hipótese de impossibilidade de ser incorporada ao edital geral já publicado, a vaga será incorporada ao edital geral seguinte.
 - 1.3. No caso de **concurso público**: a solicitação de publicação de edital de abertura deverá ser encaminhada à CPPD no prazo de 90 dias após a notificação da vaga alocada, nos termos da Resolução nº 8/2018 do CEPE.

2. Após a manifestação dos departamentos/estruturas equivalentes, a CPPD deve providenciar a publicação do **Edital Preliminar de Condições Gerais** que informará o quantitativo total de vagas a serem providas por concurso público, o quantitativo de vagas reservadas a candidatos negros e PCD, os critérios e procedimentos para a definição das áreas de conhecimento que receberão essas vagas e demais condições gerais que deverão ser observadas por cada um dos concursos a serem abertos na forma de Edital de Abertura.
3. A Administração Central deve coordenar a sessão pública em que serão definidas as áreas de conhecimento que receberão as vagas reservadas a candidatos negros e PCD e, após, providenciar a publicação do resultado.
4. Com o resultado do item 3 poderão ser publicados os **editais de abertura** específicos.

5. CONCLUSÃO

O presente trabalho se propôs a apresentar critérios e procedimentos para efetiva aplicação da Lei 12.990/2014 e do Decreto nº 9.508/2018 nos concursos públicos para provimento de cargos do magistério federal da UFMG, sem criar conflitos com as demais políticas acadêmicas e administrativas da Instituição.

Avalia-se que a proposta apresentada cumpre, para além do objetivo primário de atendimento à legislação, o papel de nortear e efetivar a aplicação da política de ações afirmativas, que se configura como um dos anseios da UFMG, também para o ingresso de docentes.

Como resultados secundários, permitirá uma autorreflexão da comunidade quanto a sua composição étnica/racial e de portadores de deficiência, através da busca por uma definição mais acurada dos dados de autodeclaração, uma vez que os indicadores IDRUFMG e IEPCDUFMG serão calculados periodicamente e divulgados à comunidade. Além disso, culminará na atualização das resoluções relativas aos concursos públicos para vagas docentes na UFMG (nº 04/2010, nº 02/2013 e nº 12/2014), com a inclusão de item específico sobre ações afirmativas, porém, sem prejuízo da adoção de medidas administrativas imediatas para a aplicação da presente proposta.

REFERÊNCIAS

ARTES, Amélia. Dimensionando as desigualdades por sexo e cor/raça na pós-graduação brasileira. Educação em Revista - UFMG [en linea]. 2018, 34(), 192454[fecha de Consulta 15 de Septiembre de 2022]. ISSN: 0102-4698. Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=399365005077>

BRASIL, Supremo Tribunal Federal. ADC 41. Relator: Ministro Roberto Barroso. Publicado no DJ de 17/08/2017. Disponível em: <http://stf.jus.br/portal/processo/verProcessoAndamento.asp?numero=41&classe=ADC&origem=AP&recurso=0&tipoJulgamento=M> Acessado em 21/03/2018.

BRASIL. Presidência da República. Lei 12.772 de 28 de Dezembro de 2022. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal; sobre a Carreira do

Magistério Superior, de que trata a Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987; sobre o Plano de Carreira e Cargos de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico e sobre o Plano de Carreiras de Magistério do Ensino Básico Federal, de que trata a Lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008; sobre a contratação de professores substitutos, visitantes e estrangeiros, de que trata a Lei nº 8.745 de 9 de dezembro de 1993; sobre a remuneração das Carreiras e Planos Especiais do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira e do Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação, de que trata a Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006; altera remuneração do Plano de Cargos Técnico-Administrativos em Educação; altera as Leis nºs 8.745, de 9 de dezembro de 1993, 11.784, de 22 de setembro de 2008, 11.091, de 12 de janeiro de 2005, 11.892, de 29 de dezembro de 2008, 11.357, de 19 de outubro de 2006, 11.344, de 8 de setembro de 2006, 12.702, de 7 de agosto de 2012, e 8.168, de 16 de janeiro de 1991; revoga o art. 4º da Lei nº 12.677, de 25 de junho de 2012; e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/112772.htm Acessado em 15/07/2022.

BRASIL. Presidência da República. Lei 12.990 de 09 de Junho de 2014. Dispõe sobre reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/112990.htm Acessado em 15/05/2022.

BRASIL. Presidência da República. Lei nº 13.146, de 06 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm. Acessado em 15/09/2022.

BRASIL. Presidência da República. Decreto 9.508 de 24 de Setembro de 2018. Dispõe sobre às pessoas com deficiência percentual de cargos e de empregos públicos ofertados em concursos públicos e em processos seletivos no âmbito da administração pública federal direta e indireta. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/d9508.htm Acessado em 18/05/2022.

CARVALHO, José Jorge de. (2006). O confinamento racial do mundo acadêmico brasileiro. *Revista USP*, (68), 88-103. <https://doi.org/10.11606/issn.2316-9036.v0i68p88-103>

JESUS, Rodrigo Ednilson. Quem quer (pode) ser negro no Brasil? Belo Horizonte: Autêntica, 2021.

MELLO, L.; RESENDE, U. P. Concursos públicos para docentes de universidades federais na perspectiva da Lei 12.990/2014: desafios à reserva de vagas para candidatas/os negras/os. *Sociedade e Estado*, v. 34, p. 161-184, 2019.

NASCIMENTO, M. I. et al. Pessoas com deficiência trabalhando como docentes na educação superior/People with Disabilities Working as Professors in Higher Education. *Revista Multidisciplinar e de Psicologia*, v. 15, n. 56, p. 482-494, 2021.

VAN PETTEN, A.M.V., ROCHA, T.C.C.R., BORGES, A.A.P. Política de cotas na universidade federal de Minas Gerais: uma análise do perfil dos alunos com deficiência. *Revista Diálogos e Perspectivas em Educação Especial*, v. 5 n. 1, 2018.