

AÇÕES AFIRMATIVAS NO QUADRO FUNCIONAL DA UFPB: OS NEGROS E SUA REPRESENTATIVIDADE

Raiane Nayara Silva Pereira, MPPGAV/UFPB, raianenayarasp@gmail.com

Hannah Karollyne Barbosa Florêncio, MPPGAV/UFPB, hannahkbf@gmail.com

Maria da Salete Barboza de Farias, MPPGAV/UFPB, runasvida@gmail.com

INTRODUÇÃO

As ações afirmativas podem ser compreendidas como um conjunto de medidas em prol de grupos discriminados e excluídos da seara social e/ou econômica. Cavalcanti *et.al* (2019, p.308) afirmam que “as medidas de ação-afirmativa objetivam transpor as barreiras institucionais e sociais que impossibilitam grupos sub-representados de se beneficiarem de oportunidades iguais com os demais membros da sociedade”. Assim, as ações afirmativas não podem ser confundidas com políticas antidiscriminatórias puramente punitivas, pois aquelas, segundo Daflon *et al* (2013), atuam tanto na prevenção da discriminação quanto na compensação de seus efeitos.

Sob a perspectiva de igualdade racial quanto ao ingresso no serviço público, tem-se o Estatuto da Igualdade Racial (Lei 12.288/2010), atribuindo ao poder público, a responsabilidade pela implementação de políticas para a inclusão da população negra no mercado de trabalho. Nesse sentido a Lei 12.990/2014 operacionaliza o que dispõe o Estatuto, reservando aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas 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.

A Universidade Federal da Paraíba, enquadrada como autarquia na estrutura da administração pública, está para o cumprimento dos ditames quanto ao ingresso de negros no seu quadro funcional. Além do descrito, também se inclui nas aplicações legais, a Portaria Normativa Nº 4/2018 que regulamenta o procedimento de heteroidentificação para que pessoas com características fenotípicas negras, possam ocupar o percentual de vagas, determinado por lei em concursos públicos. Dias e Tavares Junior (2018) afirmam que a gestão das ações afirmativas requer tanto sua implementação quanto o controle para fins de efetivação da política

inclusiva. As comissões de heteroidentificação surgem como ferramenta de avaliação nos para dirimir possíveis fraudes e incoerências na autodeclaração dos candidatos.

Compreender o assunto em uma instituição pública de educação superior é salutar, visto a composição heterogênea da força de trabalho, fruto da miscigenação do povo brasileiro. Dessa forma, pergunta-se: como se dá a representatividade negra no quadro funcional da Universidade Federal da Paraíba - UFPB?. O estudo tem como objetivo geral compreender a representatividade negra no quadro funcional da UFPB, a partir de uma análise das ações afirmativas. Trata-se de uma pesquisa de abordagem qualitativa e natureza descritiva-explicativa com embasamento em fontes bibliográficas e documentais para subsidiar o estudo, que teve como análise conclusiva o método dedutivo. Para fins de análise será considerada a classificação de raças estabelecida pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, que atribui a raça negra como categoria e suas subcategorias como pretos e pardos. Os dados para a estruturação desta pesquisa foram levantados em 2020 junto a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas - Progep e a Superintendência de Tecnologia da Informação - STI da UFPB, visto que, o objeto do estudo são os servidores técnico-administrativos e docentes da instituição.

ANÁLISE E DISCUSSÃO

As políticas regulamentares, sob a ótica dos negros no quadro funcional da UFPB, não acompanharam o tempo de regulação das leis e normas sobre o assunto. Só no último concurso público, para técnicos administrativos, (Edital nº 122/2018), para fins de reserva de vagas e em consonância com a Lei nº 12.990/2014, o processo seletivo incluiu a etapa de heteroidentificação para comprovação da autodeclaração dos candidatos inscritos no certame. O procedimento foi estabelecido e coordenado pela banca organizadora do concurso.

Em cumprimento a Portaria Normativa nº 04/2018 e seguindo os critérios estabelecidos por ela, a UFPB instituiu em 2019 a comissão de heteroidentificação, formada por cinco membros titulares e seus suplentes, capacitados sobre a temática da promoção da igualdade racial e do enfrentamento ao racismo e com características de cor, gênero e naturalidade que respeitem a diversidade. Nesse sentido, Dias e Tavares Júnior (2018) ressaltam que as comissões não têm o intuito de julgar pessoas, mas de prover um espaço isonômico para aqueles que são vítimas de um racismo estrutural. Assim, a UFPB vem avançando nas práticas das ações afirmativas, com a comissão de heteroidentificação, no ingresso de pessoas negras em seus

quadros funcionais, na tentativa de minimizar possíveis ocorrências de fraude e acesso às vagas por pessoas que não atendem aos critérios fenotípicos estabelecidos para ocupá-las.

Nos concursos para magistério, percebe-se que não há reserva imediata para candidatos que se autodeclararem negros. Isso se dá em virtude da quantidade de vagas ofertadas por cada departamento de ensino, que não ultrapassa uma ou duas vagas. Se ao longo do processo seletivo houver ampliação nesse quantitativo, aplicar-se-á o disposto no § 1º do Artigo 1º da Lei nº 12.990/2014 conferindo a terceira vaga ao candidato negro. Do contrário, o candidato deverá concorrer na ampla concorrência, como também prevê a referida lei.

Em relação ao quadro funcional da UFPB, dos 2.782 docentes ativos, aproximadamente 12,8% dos que informaram a raça em seus cadastros funcionais, se autodeclararam pretos, pardos e negros, que foi incluído como subcategoria, divergindo do padrão adotado pelo IBGE. Quanto aos técnico-administrativos de um total de 3.466 servidores ativos, aproximadamente 17,1% se autodeclararam pretos, pardos e negros. Cabe destacar que os percentuais de declarantes não chegam a metade do número total dos servidores, alcançando aproximadamente 33,3% para docentes e 32,6% para técnico-administrativos.

Os pontos levantados evidenciam o desconhecimento conceitual sobre a classificação das raças padronizadas pelo IBGE, a falta de orientação sobre a importância do preenchimento desses dados nas fichas funcionais dos servidores, além da comprovação da pouca representatividade dos negros nos quadros funcionais da instituição.

Sob o aspecto legal, é fato o cumprimento da regra com a constituição da comissão própria de heteroidentificação, que foi estruturada de acordo com as recomendações legais e está em fase de conclusão do seu regimento interno. A comissão já tem a prerrogativa e os direcionamentos para atuar nos concursos futuros da UFPB.

A pesquisa evidenciou questões que devem ser consideradas em âmbito institucional, quanto a importância da adequação das classificações de raça do IBGE nos dados solicitados pela STI, colocando essas informações como preenchimento obrigatório no cadastro funcional dos servidores. Essa ação associada a identificação e posicionamento de servidores negros da UFPB, facilitará a percepção da realidade não apenas na questão quantitativa, mas no tocante a abertura de discussões sobre o lugar de fala, de influência na gestão da universidade, na ocupação de cargos estratégicos e na contribuição para elaboração de políticas inclusivas nas questões raciais.

CONCLUSÕES

O estudo mostrou que as ações afirmativas, referentes ao ingresso de negros no âmbito das universidades federais, têm sido importantes para a promoção da igualdade racial. Mesmo o debate normativo sendo de natureza recente, as instituições de ensino superior vêm trabalhando para efetivar tais garantias a partir da formação das suas comissões próprias de heteroidentificação. A UFPB segue na linha normativa, entretanto ainda carece de adequações conceituais e estratégicas para ampliar as ações afirmativas no seu quadro funcional, para além da perspectiva numérica, o que nos incentiva dar seguimento a pesquisa em relação a escuta dos servidores negros (docentes e técnico-administrativos), sobre seu lugar na instituição.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. **Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010.** Institui o Estatuto da Igualdade Racial. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/112288.htm> Acesso em: 17 ago.2020.

_____. **Lei nº12.711, de 29 de agosto de 2012.** Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/112711.htm>. Acesso em: 17 ago.2020.

_____. Ministério da Educação. **Censo da Educação Superior - 2018.** Disponível em: <<http://portal.inep.gov.br/web/guest/sinopses-estatisticas-da-educacao-superior>>. Acesso em: 20 ago.2020

_____. Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão. Regulamenta o procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração dos candidatos negros, para fins de preenchimento das vagas reservadas nos concursos públicos federais. **Portaria Normativa nº 4, de 6 de abril de 2018.** Disponível em: <http://www.lex.com.br/legis_27634767_PORTARIA_NORMATIVA_N_4_DE_6_DE_ABRIL_DE_2018.aspx>. Acesso em: 18 ago.2020.

CAVALCANTI, Ivanessa Thaianne do Nascimento. *et. al.* Desempenho acadêmico e o sistema de cotas no ensino superior: evidência empírica com dados da Universidade Federal da Bahia. **Avaliação [online].** São Paulo, v.24, n.1, p.-305-327, mar.2019. Disponível em:

<<https://www.scielo.br/pdf/aval/v24n1/1982-5765-aval-24-01-305.pdf>>. Acesso em: 11 ago.2020.

DAFLON, Verônica Toste; FERES JÚNIOR, João; CAMPOS, Luiz Augusto. Ações afirmativas raciais no ensino superior público brasileiro: um panorama analítico. Disponível em: <https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0100-15742013000100015&script=sci_arttext&tlng=pt>. Acesso em: 11 ago.2020.

DIAS, Gleidson Renato Martins; TAVARES JUNIOR, Paulo Roberto Faber. Heteroidentificação e cotas raciais: dúvidas, metodologias e procedimentos. Disponível em: <<http://professor.pucgoias.edu.br/SiteDocente/admin/arquivosUpload/17330/material/Cotas%20raciais.pdf>>. Acesso em: 18 mar.2021.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua trimestral - Tabela 6403 - População, por cor ou raça.** Disponível em: <<https://sidra.ibge.gov.br/tabela/6403>>. Acesso em 18 ago.2020