



**XX Colóquio Internacional de Gestão Universitária - CIGU 2021**

*Universidade frente aos desafios da Pandemia:  
Cenários Prospectivos para a Gestão Universitária*

Evento virtual  
24 e 25 de novembro de 2021  
ISBN: 978-85-68618-08-0



## **A INCLUSÃO DE SERVIDORES COTISTAS RACIAIS**

**ARTUR ROCHA SILVA**

Universidade Federal de Santa Catarina

[artur.rocha.silva@ufsc.br](mailto:artur.rocha.silva@ufsc.br)

**CARLA CRISTINA DUTRA BÚRIGO**

Universidade Federal de Santa Catarina

[carla.burigo@ufsc.br](mailto:carla.burigo@ufsc.br)

### **RESUMO**

O artigo investiga a compreensão da concepção do papel social de uma Universidade no sul do País, na sua interlocução com a Lei de Cotas Raciais no Serviço Público Federal, sendo analisada a aplicação dos percentuais de vagas para cotistas raciais previstos na Lei nº 12.990/2014 nos certames da UFSC, relacionados aos cargos de servidores técnico-administrativo em educação (TAE). A pesquisa abrange todos os ingressos de servidores TAE cotistas raciais oriundos dos editais de certames até março de 2021. Analisamos a trajetória legal da Lei de Cotas do Serviço Público na UFSC e buscamos investigar como a estrutura da Universidade trabalha a inserção de cotistas raciais e seus impactos quantitativos no quadro de servidores da instituição.

**Palavras chaves:** Cotistas; Lei de Cotas; Serviço Público; Política Pública.

## 1. INTRODUÇÃO

Este artigo tem como objetivo compreender a concepção do papel social de uma Universidade no sul do País, na sua interlocução com a Lei de Cotas Raciais no Serviço Público Federal (BRASIL, 2014). Para a análise deste estudo, partimos da aplicação dos percentuais de vagas para cotistas raciais previstos na Lei nº 12.990/2014 (BRASIL, 2014) nos certames da Universidade, relacionados aos cargos dos servidores técnico-administrativos em educação (STAE). A pesquisa abrange todos os ingressos de STAE cotistas raciais oriundos a partir do Edital nº. 142/DDP/2015 (UFSC, 2015), até o março de 2021.

As universidades federais possuem um papel fundamental no processo de inclusão de trabalhadores negros no serviço público, sendo, em muitas vezes, as entidades protagonistas na implementação e execução de políticas públicas que tratem sobre a temática. Entre as leis que amparam o processo inclusivo desenvolvido nas universidades federais, destaca-se a Lei nº 12.990/2014 (BRASIL, 2014).

Após o Edital nº 142/DDP/2015 (UFSC, 2015), a Instituição realizou diversos certames tendo como fundamento a Lei nº 12.990/2014 (BRASIL, 2014). Os efeitos desta Lei têm como data de validade o ano de 2024, pois a mesma possui vigência de 10 anos. Vale ressaltar que o desenvolvimento desta pesquisa possibilita a investigação do fenômeno, após o período de implementação e maturação da legislação correspondente.

Segundo Chauí (2003), a universidade, mais do que determinada pela estrutura da sociedade e do Estado, é antes um reflexo deles. A Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) reflete as decisões oriundas do governo e assim utiliza a Lei nº 12.990/2014 (BRASIL, 2014), a Lei de Cotas Raciais no Serviço Público, seguindo a determinação da legislação federal, nos seus processos seletivos para provimento de novos servidores públicos desde 2015. Vale destacar que o Edital nº 142/DDP/2015 (UFSC, 2015) foi o primeiro certame com vagas destinadas a candidatos cotistas raciais realizado na UFSC.

A Lei nº 12.990/2014 (BRASIL, 2014) é um mecanismo que traz uma mudança no processo de inclusão do servidor público federal por meio de cotas, relacionando questões que envolvem o combate ao racismo estrutural. Para Almeida (ALMEIDA, 2019, p. 37):

O racismo é uma decorrência da própria estrutura social, ou seja, do modo “normal” com que se constituem as relações políticas, econômicas, jurídicas e até familiares, não sendo uma patologia social e nem um desarranjo institucional.

De acordo com Miranda (2015), a Lei nº 12.990/2014 (BRASIL, 2014) determina a reserva de 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos para preenchimento de cargos e empregos públicos efetivos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União aos candidatos que se declararem pardos ou negros.

A UFSC possui um quadro de servidores cotistas significativo, obtendo uma tendência ao crescimento de trabalhadores oriundos da lei de cotas raciais no serviço público. Os servidores cotistas raciais que ingressaram na Instituição por meio das prerrogativas prescritas na Lei nº 12.990/2014 (BRASIL, 2014) somam 103<sup>2</sup> trabalhadores em um total de 5.829, representando cerca de 1,76% do quadro de servidores docentes e STAE. Apresente pesquisa objetiva ter seu foco de interesse nos STAE cotistas raciais, onde esse percentual é de 2,89% de um universo de 3.071 trabalhadores (UFSC, 2019).

Buscamos compreender não apenas o impacto desse quantitativo de servidores empossados na Universidade, não só em aspectos numéricos de quadro de

trabalhadores, mas da interlocução da concepção do papel social da universidade, como instituição social (CHAUÍ, 2003) e a sua interlocução com a Lei de Cotas Raciais no Serviço Público Federal (BRASIL, 2014).

Para o desenvolvimento deste artigo, iniciamos do que dispomos demais próximo, isto é, a Universidade Federal de Santa Catarina. Em seguida, procuramos conhecer as especificidades da Lei nº 12.990/2014 (BRASIL, 2014), após buscamos refletir sobre os pressupostos da universidade como instituição social. Finalizando, trilhamos um caminho inverso, voltando ao ponto de partida, buscando descobrir novos olhares que este caminho metodológico nos proporcionou.

## **2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

A Universidade Federal de Santa Catarina é a instituição de ensino superior investigada nesse estudo, onde procuramos compreender a concepção do papel social da Instituição, na sua interlocução com a Lei de Cotas Raciais no Serviço Público Federal (BRASIL, 2014).

A Lei nº 12.990/2014 (BRASIL, 2014) perpassa pela estrutura da Instituição refletindo a Política Pública de Inclusão dos Servidores Cotistas Raciais no quadro de trabalhadores do serviço público federal, sendo um mecanismo de transformação social e de contribuição para o desenvolvimento Institucional da UFSC, como uma universidade cada vez mais inclusiva.

### **2.1. A UNIVERSIDADE**

Segundo o seu Estatuto (UFSC, 2020b), a UFSC é uma autarquia de regime especial, vinculada ao Ministério da Educação, além de ser uma instituição de ensino superior de pesquisa, multicampi, com sede no Campus Universitário Reitor João David Ferreira Lima, em Florianópolis, capital do Estado de Santa Catarina. A UFSC possui uma participação fundamental no processo de desenvolvimento e crescimento do ambiente em que está inserida. Sua missão é definida como “produzir, sistematizar e socializar o saber filosófico, científico, artístico e tecnológico, ampliando e aprofundando a formação do ser humano para o exercício profissional, a reflexão crítica, a solidariedade nacional e internacional, na perspectiva da construção de uma sociedade justa e democrática e na defesa da qualidade da vida” (UFSC, 2020a, p. 25).

A UFSC em seu Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) 2020-2024 (UFSC, 2020a, p. 25) aponta como um dos seus valores institucional a inclusão em diversos âmbitos:

[...] Uma Universidade inclusiva, capaz de olhar para os mais diversos grupos sociais e compor um ambiente em que impera o respeito e a interação para com todas as diversidades, nacionalidades, classes, etnias e pessoas com deficiência, comprometendo-se com a democratização do acesso ao ensino superior público, gratuito e de qualidade para todos, de forma a superar qualquer desigualdade, preconceito, exclusão ou discriminação, construindo uma sociedade mais justa e harmônica para as gerações vindouras.

A visão institucional da UFSC indica a inclusão como o objetivo organizacional a alcançar: "Ser uma universidade de excelência e inclusiva" (UFSC, 2020a, p. 25), demonstrando que o processo de incluir é uma marca consuetudinária da instituição.

Segundo Chauí (2003), a universidade, mais do que determinada pela estrutura da sociedade e do Estado, é antes um reflexo deles. A UFSC reflete as decisões oriundas do governo e assim utiliza a Lei nº 12.990/2014 (BRASIL, 2014), a lei de cotas raciais no serviço público, seguindo a determinação da legislação federal, nos seus processos seletivos para provimento de novos servidores públicos desde 2015. Vale destacar que o Edital nº 142/DDP/2015 (UFSC, 2015) foi o primeiro certame com vagas destinadas a candidatos cotistas raciais realizado na UFSC.

A UFSC em sua estrutura administrativa e operacional é constituída por diversas carreiras distintas, sendo uma delas composta pelo o grupo de Técnico-Administrativos em Educação, tendo 3.071 servidores (UFSC, 2019), com o total de 1.027 lotados no Hospital Universitário Polydoro Ernani de São Thiago (HU-UFSC) e 57 servidores cedidos para a Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (EBSERH) (ANDRADE, 2021). Os TAE possuem papel essencial no suporte administrativo necessário para a realização das atividades desempenhadas na Instituição (UFSC, 2020a, p. 129):

O corpo técnico-administrativo da UFSC é responsável pelo desenvolvimento da atividade-meio, com o objetivo de dar sustentação às atividades de ensino, pesquisa, extensão e de gestão da Universidade.

Na UFSC, existem aproximadamente, 103<sup>1</sup> (cento e três) servidores cotistas baseado na Lei nº 12990/2014 (BRASIL, 2014), sendo 14<sup>1</sup> (quatorze) docentes e 89<sup>1</sup> (oitenta e nove) TAE. A UFSC possui no seu quadro o total de 174 (cento e setenta e quatro) servidores negros (UFSC, 2021), incluindo neste quantitativo servidores oriundos ou não da Lei de Cotas.

A administração universitária na UFSC perpassa pela sua estrutura organizacional envolvendo diversos espaços institucionais que contribuem para o funcionamento e desenvolvimento da universidade, tendo setores que traduzem a Política Institucional de Inclusão de Servidores Cotistas Raciais na entidade, como a Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas (PRODEGESP) e a Secretaria de Ações Afirmativas e Diversidades (SAAD).

A Política Institucional de Inclusão de Servidores Cotistas Raciais na UFSC possui como base os ingressantes oriundo da política pública criada pela Lei nº 12990/2014 (BRASIL, 2014), sendo planejada e executada por diversos setores da universidade. Entre eles, podemos elencar a PRODEGESP e a SAAD.

A Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas é um órgão executivo central, integrante da Administração Superior da Universidade Federal de Santa Catarina, criada com o objetivo de auxiliar o Reitor em suas tarefas executivas na área de desenvolvimento e gestão de pessoas, almejando o fortalecimento das atividades de ensino, pesquisa e extensão, bem como um melhor nível de qualidade de vida no trabalho aos servidores docentes e técnico-administrativos em educação (UFSC, 2020c).

A PRODEGESP possui um importante papel no desenvolvimento e execução da Política Institucional de Inclusão de Servidores Cotistas Raciais, pois o setor se apresenta como o primeiro contato do novo servidor ingressante por meio da Lei nº 12.990/2014 (BRASIL, 2014) com a UFSC, sendo a unidade organizacional responsável por inserir, manter e desenvolver a carreira do mesmo.

Em 2016, a UFSC criou a Secretaria de Ações Afirmativas e Diversidades que define-se como um órgão executivo central, integrante da Administração Superior da Universidade Federal de Santa Catarina, criada com o objetivo de auxiliar o Gabinete da Reitoria a propor, implementar, consolidar e monitorar políticas de ações afirmativas e diversidades no âmbito da UFSC, contribuindo para a concretização e o fortalecimento de seu papel social (UFSC, 2020f).

Neste contexto, PRODEGESP e SAAD são ambientes organizacionais que expressam as diretrizes Institucionais, espaços estes que refletem algo maior: a Política Pública de Inclusão dos Servidores Cotistas Raciais no Serviço Público.

## 2.2. A LEI DE COTAS RACIAIS NO SERVIÇO PÚBLICO

A Lei nº 12990/2014 (BRASIL, 2014) é um mecanismo que trata da mudança de perfil do servidor público federal por meio de cotas raciais, relacionando questões que envolvem o racismo. Almeida (2019, p. 126), defende que qualquer projeto nacional deve considerar o enfretamento ao racismo no país e aponta que:

A população negra constitui mais da metade da população brasileira. Diante de tal demografia, é difícil conceber a possibilidade de um projeto nacional de desenvolvimento que não enfrente o racismo no campo simbólico e prático.

Entre os outros expoentes de enfrentamento ao racismo constituído nas estruturas sociais apontado por Almeida (2019), encontra-se a Lei nº 12.990/2014 (BRASIL, 2014). Miranda (2015) explica que a Lei nº 12.990/2014 (BRASIL, 2014) determina a reserva de 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União aos candidatos que se declararem pretos ou pardos.

De acordo com a Lei nº. 12.990/2014 (BRASIL, 2014, Art. 2º):

Poderão concorrer às vagas reservadas a candidatos negros aqueles que se autodeclararem pretos ou pardos no ato da inscrição no concurso público, conforme o quesito cor ou raça utilizado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE.

Como fundamentação normativa, o sistema de implementação de cotas nas vagas destinadas ao serviço público federal alcança a uma determinação formalizada no Estatuto da Igualdade Racial, Lei nº. 12.288/2010 (BRASIL, 2010. Art. 39º), que esclarece:

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.

(...)

§ 2º As ações visando a promover a igualdade de oportunidades na esfera da administração pública far-se-ão por meio de normas estabelecidas ou a serem estabelecidas em legislação específica e em seus regulamentos.

A Lei nº 12.990/2014 (BRASIL, 2014) possui normativos auxiliares como a Orientação Normativa nº 04 do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, publicada no Diário Oficial da União (DOU) de 2018, que disciplina o procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração dos candidatos negros, a ser previsto nos editais de abertura de certames públicos para provimento de cargos públicos da administração pública federal, para fins de preenchimento das vagas reservadas (BRASIL, 2018).

Conforme a Lei nº 12.288/2010, a população negra é definida como o conjunto de pessoas que se autodeclararam pretas e pardas, conforme o quesito cor ou raça usado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), ou que adotam autodefinição análoga (BRASIL, 2010).

Nesse contexto, a Lei nº 12.990/2014 (BRASIL, 2014) esclarece que a reserva de vagas será aplicada sempre que o número de vagas oferecidas no concurso público for igual ou superior a 3 (três), sendo que na hipótese de quantitativo fracionado para o número de vagas reservadas a candidatos negros, esse será aumentado para o primeiro número inteiro subsequente, em caso de fração igual ou maior que 0,5 (cinco décimos), ou diminuído para número inteiro imediatamente inferior, em caso de fração menor que 0,5 (cinco décimos) (BRASIL, 2014). Quanto aos critérios de nomeação do candidato aprovado a Lei de Cotas Raciais no serviço público determina:

Art. 4º A nomeação dos candidatos aprovados respeitará os critérios de alternância e proporcionalidade, que consideram a relação entre o número de vagas total e o número de vagas reservadas a candidatos com deficiência e a candidatos negros (BRASIL, 2014, Art. 4º).

A Lei nº 12.990/2014 (BRASIL, 2014) traz em seu texto de lei um mecanismo contra fraudes no processo de seleção (BRASIL, 2014, Art. 2º):

[...]

Parágrafo único. Na hipótese de constatação de declaração falsa, o candidato será eliminado do concurso e, se houver sido nomeado, ficará sujeito à anulação da sua admissão ao serviço ou emprego público, após procedimento administrativo em que lhe sejam assegurados o contraditório e a ampla defesa, sem prejuízo de outras sanções cabíveis.

Considerando a necessidade de orientação aos órgãos e entidades da Administração Pública federal em relação aos dispositivos na Lei nº 12.990/2014 (BRASIL, 2014), o governo federal cria a Orientação Normativa nº 4, (BRASIL, 2018), que trata das regras de aferição da veracidade autodeclaração prestada por candidatos negros nos certames públicos.

A Orientação Normativa nº 4 estabelece a criação de uma comissão para analisar os documentos de autodeclaração dos candidatos nos processos de seleção baseados na Lei nº 12.990/2014 (BRASIL, 2014), onde as formas e critérios de verificação da veracidade da autodeclaração deverão considerar os aspectos fenotípicos dos candidatos (BRASIL, 2018).

A Lei nº 12.990/2014 (BRASIL, 2014) é a base das ações institucionais na temática de inserção de servidores negros, tal legislação tem vigência de 10 anos, tendo seu início em meados de 2014.

O projeto que deu origem a Lei nº 12.990/2014 (BRASIL, 2014) foi encaminhado pelo Poder Executivo ao Congresso Nacional, em regime de urgência, em 4 de novembro de 2013, com o objetivo de regulamentar o disposto no art. 39, § 2º, da Lei n.º 12.888/2010 (BRASIL, 2010), o qual estabelece que o poder público promoverá ações que assegurem a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho para a população negra, incluídas as contratações no setor público (MELO; RESENDE, 2019). Em 9 de junho de 2014, a lei foi sancionada pela então presidenta Dilma Rousseff.

Batista e Mastrodi (2020, p. 18) aponta como foi a elaboração e trajetória da Lei nº 12.990/2014 (BRASIL, 2014):

A Lei nº 12.990/2014 foi elaborada e implementada como uma forma de cumprimento das diretrizes criadas a partir da Convenção Internacional de Eliminação de todas as Formas de Discriminação, bem como, no âmbito interno, da Constituição Federal, da Lei 7.116/1989, e do Estatuto da Igualdade Racial.

Sua determinação de cotas para o ingresso de negros em cargos públicos efetivos e empregos públicos foi declarada constitucional pela ADC 41, de maneira que a Administração Pública Federal deve promover esforços para refletir, em seus quadros funcionais, a diversidade étnico-racial existente no Brasil.

A Lei nº 12.990/2014 (BRASIL, 2014) representa um marco legal para a política pública no serviço público no quesito de inserção de cotas raciais na esfera da administração pública federal.

Entretanto, a Lei nº 12.990/2014 (BRASIL, 2014) tem como um dos pilares a urgência ao combate ao racismo estrutural inserido e fomentado nas instituições, sendo ela privada ou pública. Almeida (2019, p. 35) esclarece que a sociedade é racista de forma estrutural:

As instituições são apenas a materialização de uma estrutura social ou de um modo de socialização que tem o racismo como um de seus componentes orgânicos. Dito de modo mais direto: as instituições são racistas porque a sociedade é racista.

Nesse sentido, Almeida (2019, p. 37) acrescenta que:

O racismo é estrutural. Comportamentos individuais e processos institucionais são derivados de uma sociedade cujo racismo é regra e não exceção. O racismo é parte de um processo social que ocorre “pelas costas dos indivíduos e lhes parece legado pela tradição”. Nesse caso, além de

medidas que coíbam o racismo individual e institucionalmente, torna-se imperativo refletir sobre mudanças profundas nas relações sociais, políticas e econômicas.

Bujato e Souza (2020, p. 25) corrobora afirmando que:

Ao perceber a expressão do racismo como estrutural e presente em todos os relatos e perpassando todas as demais possibilidades, aspectos como a mestiçagem, cor e ausência de capacidade intelectual são observados. Tais aspectos, como a fundamentação teórica nos mostra, sempre estiveram presentes nas relações raciais; demarcando espaços, definindo profissões e estabelecendo estruturas de desigualdade racial.

Para Almeida (2019, p. 35), a definição e o conhecimento do racismo institucional colaborou para o desenvolvimento da temática na sociedade, trazendo não só a ciência dos sujeitos, mas também a iminência de atenção que o tema necessita:

O conceito de racismo institucional foi um enorme avanço no que se refere ao estudo das relações raciais. Primeiro, ao demonstrar que o racismo transcende o âmbito da ação individual, e, segundo, ao frisar a dimensão do poder como elemento constitutivo das relações raciais, não somente o poder de um indivíduo de uma raça sobre outro, mas de um grupo sobre outro, algo possível quando há o controle direto ou indireto de determinados grupos sobre o aparato institucional.

Por esse lado, Dias e Souza (2017, p. 105) traz os apontamentos sobre as condições históricas da população negra no Brasil, onde houve descaso e exclusão por parte da sociedade:

Os negros, responsáveis por grande parte do trabalho braçal na forma de escravidão, foram tratados de forma desumana durante séculos. O fim da escravidão chegou ao Brasil apenas em 1888, liberando-os das amarras que os prendiam ao seu dono, mas não os libertou da condição que os deixava à margem da sociedade.

Nessa perspectiva, Domingues (2005) esclarece que o Estado brasileiro tem uma dívida para com o povo negro, e ela tem que ser saldada já. O autor Dias e Souza (2017, p. 105) argumenta que:

Não houve uma preocupação em preparar o negro para a liberdade. Não existiu uma política de integração social por meio da qual houvesse ofertas de empregos, acesso a educação e à moradia. O resultado foi que os negros ficaram à margem da sociedade, o que subsiste até hoje. tomou medidas decisivas para estimular a imigração européia.

A implementação da Lei de cotas raciais no âmbito do serviço público federal tem a árdua tarefa de impactar o perfil do servidor público brasileiro e combater o racismo estrutural inserido nas instituições, exigindo uma Política Pública eficaz e inovativa. Assim, a Lei nº 12.990/2014 (BRASIL, 2014) é uma tentativa legal de garantir aos negros algum espaço nas instituições governamentais.

A Política Pública de Inclusão de Servidores Cotistas Raciais no Serviço Público vem avançando para o âmbito municipal e estadual, onde algumas cidades e estados brasileiros já utilizam leis e mecanismos semelhantes ao da Lei nº 12.990/2014 (BRASIL, 2014), como, por exemplo, a criação da Lei nº 5695/2014 (RIO DE JANEIRO, 2014) pela cidade do Rio de Janeiro.

### 2.3. A UNIVERSIDADE COMO INSTITUIÇÃO SOCIAL

A UFSC, em seu papel social, corrobora para a aplicação e o desenvolvimento da Lei nº 12.990/2014 (BRASIL, 2014) em seus processos seletivos relacionados ao quadro de servidores tanto docentes como TAE, demonstrando seu importante papel de agente de mudança e transformação na sociedade brasileira e contribuindo cada vez mais com a sua missão institucional.

Neste contexto, Dias Sobrinho (2008, p. 195) situa o papel fundamental das instituições educativas em relação a responsabilidade social:

A responsabilidade social de uma instituição educativa diz respeito, então, centralmente, ao cumprimento, com qualidade e sentido social e público, de suas finalidades e seus objetivos essenciais: a formação (entendida como elevação humana em suas múltiplas dimensões), o desenvolvimento da sociedade democrática, o aprofundamento dos valores primordiais da vida em sociedade, dentre os quais a solidariedade, a liberdade, a justiça, os direitos públicos, o respeito à diversidade...

Silva, Vivas e Marques (2011) afirmam que a universidade possui um papel social importante na sociedade, pois é definida como um espaço propício para discussões que envolvam o desenvolvimento humano, acrescentando que seria também um lugar para o debate de políticas públicas que garantam todas essas temáticas.

Para Gomes (2014), as Instituições de Ensino Superior (IES) são tanto agentes promotores da transformação social, como são agentes que sofrem pressões por meio das próprias transformações sociais que efetivam, mantêm uma relação recursiva com a sociedade.

A universidade é um ambiente que vem avançando a passos mais largos no campo científico-tecnológico, porém, promovendo mudanças ainda tímidas relacionados a inclusão social (SILVA et al., 2011). Sendo uma instituição social (CHAUÍ, 2003), as universidades possuem um protagonismo importante no processo de inserção de negros no serviço público federal por meio da Lei nº 12.990/2014 (BRASIL, 2014).

Nesse sentido, Chauí (2001, p. 35) enfatiza a definição de universidade como instituição social:

Ora, a universidade é uma instituição social. Isso significa que ela realiza e exprime de modo determinado a sociedade de que é e faz parte. Não é uma realidade separada e sim uma expressão historicamente determinada de uma sociedade determinada.

Chauí (2001) esclarece que uma organização difere de uma instituição por definir-se por uma outra prática social, qual seja, a de sua instrumentalidade: está referida ao conjunto de meios (administrativos) particulares para a obtenção de um objeto particular.

Dias Sobrinho (2018, p. 742) refuta o argumento de universidade como um produto de consumo do mercado capitalista:

A educação é um bem público e direito humano e social. A universidade, assim como o conjunto de instituições educacionais, é um patrimônio de toda a sociedade. Não pertence ao universo dos negócios e dos interesses privados e egoístas. Suas finalidades não são negociáveis, como o são os produtos e serviços dos diversos setores da economia, destinados exclusivamente ao lucro. Isto não significa que seja terra de ninguém, cativa de todo e qualquer tipo de exploração mercantilista

Em corroboração, Retamiro (2015, p. 190) esclarece a relação da universidade com os interesses de mercado argumentando sobre “o papel da universidade, que é o de agir por meio do saber para a difusão do desenvolvimento regional, a fim de minimizar as disparidades socioeconômicas entre as regiões, de forma conjunta com o poder público e o setor produtivo. Porém, a educação não fugiu do cenário de expansão da economia capitalista, frente a isto trouxe junto os problemas de precarização e flexibilização do trabalho para dentro da universidade. A ausência do Estado possibilitou a expansão das universidades privadas, identificando um nicho de mercado com possibilidades lucrativas”.

O argumento de que compreende que a universidade como uma organização é defendido por diversos setores da sociedade. Dias Sobrinho (1999, p. 30) enfatiza o posicionamento das universidades perante tal concepção:

Em resumo, a concepção de universidade que a política do Banco Mundial sustenta aprofunda ainda mais o fosso entre países pobres e ricos. Ao invés

de promover o intercâmbio e a integração das instituições de um mesmo país, e de estimular a mútua cooperação, provoca a competitividade. Não estimula o aprofundamento dos compromissos com a sociedade a que essa instituição pertence.

Em complementação, Dias Sobrinho (1999, p. 39) aponta que "a universidade deve promover o desenvolvimento da tecnologia de modo a também desenvolver através dele a democracia, a justiça social, a solidariedade e a cidadania. Não a eficiência produtivista e a qualidade mercantilista, mas a eficácia democrática e a qualidade social e pública.

Nesse sentido, "a instituição social aspira à universidade. A organização sabe que sua eficácia e seu sucesso dependem de sua particularidade. Isso significa que a instituição tem a sociedade como seu princípio e sua referência normativa e valorativa, enquanto a organização tem apenas a si mesma como referência, num processo de competição com outras que fixaram os mesmos objetivos particulares" (CHAUÍ, 2001, p. 187).

Após a explanação e distinção da concepção de universidade como instituição, entendemos que seja fundamental também abordar sobre a administração dos processos no âmbito universitário: a gestão universitária. A universidade possui como ferramenta a gestão universitária como o mecanismo para materializar os processos que compõe a estrutura e funcionamento da mesma. Para Campos e Verni (2006, p. 2) a gestão universitária defini-se como:

Entende-se por gestão o processo de gerenciamento, que envolve planejar, dirigir, organizar e controlar, dessa forma, a gestão universitária é o reflexo desse processo dentro das instituições de ensino superior. Este processo envolve desde as ações cotidianas e técnicas, aos desdobramentos complexos e departamentais que exigem maior qualificação e grandes equipes, desdobramentos estes que contemplam a estrutura organizacional e o modelo administrativo, o planejamento estratégico, a administração de marketing, a administração de recursos humanos, o processo de avaliação interna universitária, e a administração do ensino.

Entretanto, por concepção, as universidades possuem compromisso com a pesquisa, a ciência e a tecnologia, tanto quanto com a justiça social, a inclusão e o desenvolvimento sustentável (UFSC, 2020a).

A Política Pública de Inclusão de Servidores Cotistas Raciais no Serviço Público possui em seu processo de implantação e desenvolvimento grande evolução no âmbito nacional.

Para Vianna (2010), como preocupação básica de políticas governamentais de inclusão social, podemos relacionar os seguintes direitos sociais: emprego, educação, previdência social e saúde.

Segundo Gomes (2001), assim como no Brasil, na maioria das nações pluriétnicas e pluriconfessionais, o abstencionismo estatal se traduziu na crença de que a mera introdução nas respectivas Constituições de princípios e regras asseguradoras de uma igualdade formal perante a lei de todos os grupos étnicos componentes da Nação, seria suficiente para garantir a existência de sociedades harmônicas, onde seriam asseguradoras a todos, independentemente de raça, credo, gênero ou origem nacional, efetiva igualdade de acesso ao que comumente se tem como conducente ao bem-estar individual e coletivo.

Gomor, Estanislau e Naime (2015) defende que a inequidade no acesso a serviços pela população negra, como educação, por exemplo, é um dos fatores que pode explicar as diferentes condições de concorrência entre os candidatos, assim como a posição que ocupam no serviço público – negros e negras estão mais representados em carreiras com menor status e remuneração.

Silva (2014) esclarece que o estatuto passa a ser referência legal para instituição de ações afirmativas no país, a exemplo da sua observância no decreto inicial que estabelecia política de cotas no ingresso em concursos públicos pelo governo do estado do Rio de Janeiro.

Diversas ações afirmativas implantadas no Brasil possuem um caráter emergencial e temporário, sendo assim, em 9 de junho de 2014 foi sancionada a Lei nº 12.990/2014 (BRASIL, 2014) com duração de dez anos, visando a necessidade de superar o racismo estrutural e institucional ainda existente na sociedade brasileira, e garantir a igualdade material entre os cidadãos, por meio da distribuição mais igualitária de bens sociais e da promoção do reconhecimento da população afrodescendente. Melo e Resende (2019, p. 164) argumenta que:

A Lei n.º 12.990/2014 foi a primeira lei federal a prever uma ação afirmativa fundada exclusivamente em critério de raça/cor no Brasil, haja vista que a Lei n.º 12.711/2012, que “dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências”, conhecida como “Lei de Cotas de Ingresso nas Universidades” ou “Lei de Cotas nas Universidades” ou “Lei de Cotas Sociais”, além de prever acesso a direitos a partir de pertencimento de raça/cor, associa este a outros dois critérios de ordem socioeconômica – a obrigatoriedade da/o estudante ter cursado integralmente o ensino médio em escola pública e a reserva de um percentual de vagas específico para estudantes cuja renda familiar per capita seja igual ou inferior a 1,5 salário mínimo.

Para Ferreira (2016), os candidatos negros possuem a reserva de 20% das vagas nos concursos públicos federais conforme determina a Lei nº 12.990/2014 (BRASIL, 2014). O percentual de 20% visa a equilibrar a proporção da população negra no serviço público federal (30%), com a representação dessa população no Brasil (50,74%), a partir dos dados do censo do IBGE de 2010.

Scheurermann (2017) defende que a Lei nº 12.990/2014 (BRASIL, 2014) é composta por seis artigos e não há qualquer disposição que estabeleça o critério social como um requisito. A questão aqui não é outra senão reconhecimento. A questão social pode estar (e é possível que esteja) por detrás do reconhecimento, mas não é critério cumulativo e necessário, ou seja, embora a redistribuição possa ser uma das razões para a Lei n. 12.990/14 (BRASIL, 2014), ela fica em segundo plano, pois o que se quer tentar corrigir são injustiças de reconhecimento e, para isso, abre-se espaços de maior visibilidade e representatividade.

No entanto, Pires (2015) defende que as cotas raciais em concursos públicos partem do pressuposto da necessidade de igualação dos grupos raciais menos favorecidos com aqueles que usufruem dos direitos e garantias que deveriam beneficiar a todos. Por meio delas, tem-se um forte mecanismo de combate ao racismo e à hierarquização social, sendo capaz de promover a igualdade racial por meio dessas políticas públicas diretas e focadas.

A UFSC apresenta um papel social importante na sua interlocução com a Lei de Cotas Raciais no Serviço Público Federal, contribuindo para que tal Política Pública de Cotas Raciais alcance seus objetivos e desenvolva o papel de agente transformador no tecido social brasileiro, em relação ao quadro de servidores públicos.

### **3. METODOLOGIA**

A metodologia utilizada neste trabalho teve como base a pesquisa bibliográfica, documental, além de consulta aos órgãos internos envolvidos com a temática na Instituição. Nesse sentido, Entramos em contato, via email, com o Departamento de Desenvolvimento de Pessoas (DDP/PRODEGESP) para buscar informações sobre os

quantitativos de servidores cotistas e dados sobre os processos de seleção de servidores TAE cotistas raciais.

Foram pesquisados diversos trabalhos acadêmicos sobre a temática em algumas plataformas de bases de dados, como, por exemplo, Scielo, Google Acadêmico, Repositório da Biblioteca Universitária (BU/UFSC) e Portal da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), utilizando as palavras chaves: política pública, inserção de servidores cotistas raciais, e inclusão de servidores cotistas raciais no serviço público federal.

No processo de consulta à Instituição, obtivemos os dados fornecidos, via e-mail, pela Coordenadoria de Admissões, Concursos e Contratação Temporária/ Departamento de Desenvolvimento de Pessoas (CAC/DDP) e pela Divisão de Cadastro/ Departamento de Administração de Pessoal (DCAD/DAP), ambos os setores vinculados à Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas (PRODEGESP). Tal consulta informativa foi realizada em março de 2021. Vale destacar que os números apresentados têm caráter de aproximação, não descrevendo a realidade atual da Instituição, visto que não se contabilizam os servidores que foram exonerados, que solicitaram vacância, aposentaram-se, faleceram ou foram redistribuídos a partir deste período.

#### 4. RESULTADOS

A Lei nº 12.990/2014 (BRASIL, 2014) possui, em termos práticos, um impacto numérico significativo no quadro de servidores na UFSC como demonstra o Quadro 01 - Ingressantes no serviço público federal na categoria técnico-administrativo em educação na Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), desde 2015 até março de 2021, sendo a universidade um importante espaço para o desenvolvimento da Lei de Cotas Raciais do Serviço Público (BRASIL, 2014).

Quadro 01 - Ingressantes no serviço público federal na categoria técnico-administrativo em educação na Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), desde 2015 até março de 2021.

Ingressantes no serviço público federal na categoria técnico-administrativo em educação, desde 2015 na Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) até março de 2021.		
Número de ingressantes não assistidos pela lei nº. 12.990/2014.	606	87,20%
Número de ingressantes assistidos pela lei nº. 12.990/2014.	89	12,80%
Número total de Ingressantes.	695	100%

Fonte: Elaborado pelo autor (2021)<sup>2</sup>.

Analisando o Quadro 01 - Ingressantes no serviço público federal na categoria técnico-administrativo em educação na Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), desde 2015 até março de 2021, entende-se que o percentual de 12,80% do total de ingressantes na UFSC desde a vigência da lei de cotas, relacionado a carreira TAE, é considerável e impactante no processo de inserção de cotistas na universidade dos novos ingressantes que já são servidores beneficiados pela lei de cotas raciais no serviço público federal. Entende-se que assim a UFSC está contribuindo para o desenvolvimento da Lei nº 12.990/2014 (BRASIL, 2014), e tornando-se um vasto campo para pesquisa sobre a temática.

No Quadro 02 - Quantitativo de servidores ativos técnico-administrativo em educação na Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) é demonstrado o quantitativo total de servidores ativos técnico-administrativo em educação na Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), evidenciando o percentual de cotistas raciais em toda a instituição.

Quadro 02 - Quantitativo de servidores ativos técnico-administrativo em educação na Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC).

Quantitativo de servidores ativos técnico-administrativo em educação na Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC)		
Número de técnico-administrativos em educação não cotistas.	2.982	97,11%
Número de técnico-administrativos em educação cotistas.	89	2,89%
Número do total de técnico-administrativo em educação.	3.071	100%

Fonte: Elaborado pelo autor (2021).

O percentual de 2,89% de servidores cotistas na instituição já demonstra uma pequena, mas importante expressão do impacto da lei de cotas raciais do serviço público. Segundo os dados fornecidos via e-mail<sup>3</sup> pela CAC/DDP e pela DCAD/DAP, ambos os setores vinculados à PRODEGESP, consultado em março de 2021, a UFSC possui 3.071 (três mil e setenta e um) (UFSC, 2019) servidores técnico-administrativos em educação ativos. Em análise do Quadro 02 - Quantitativo de servidores ativos técnico-administrativo em educação na Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), conclui-se que a universidade possui 2,89% desse montante de servidores cotistas, mas é salutar observar que existe forte tendência a uma renovação do atual quadro de funcionários por causa da aposentadoria, dentre os demais fatores.

O quadro de servidores do serviço público federal vem enfrentando mudanças e adaptações ao longo da última década. A nota técnica do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) (IPEA, 2018, p. 120) esclarece sobre a tendência de admissão de servidores públicos:

Os servidores na faixa de 20 e 30 anos foram majoritariamente contratados após 2000, enquanto os demais são, em sua maior parte, oriundos de safras anteriores, principalmente das décadas de 1980 e 1990.

Tal afirmação indica que ao menos a metade do quantitativo de servidores públicos terá a idade mínima para aposentadoria ao longo de 5 (cinco) anos, justificando a tendência de renovação do quadro de serviço público federal.

Com uma possível mudança no quadro de servidores públicos, poderemos ter a tendência do aumento do percentual do total de ingressantes cotistas no serviço público federal na UFSC, já que a lei de cotas possui vigência até 2024.

Enfim, por concepção, as universidades possuem compromisso com a pesquisa, a ciência e a tecnologia, tanto quanto com a justiça social, a inclusão e o desenvolvimento sustentável (UFSC, 2020a). As ferramentas institucionais da UFSC possuem papel fundamental no planejamento e execução das políticas públicas oriunda da lei de cotas do servidor, tendo a possibilidade de, posteriormente, tornar-se uma política institucional.

## 5. CONCLUSÃO

A UFSC terá um desafio em compreender como esse fenômeno causado pela política pública oriunda da Lei nº 12.990/2014 (BRASIL, 2014) poderá afetar a estrutura administrativa e suas devidas relações trabalhistas, tendo em vista que a mesma legislação se perpetua até 2024, assim, a citada lei possui influência em todos os certames para ingressantes no serviço público federal na categoria técnico-administrativo em educação durante esse período

Neste contexto, situando Chauí (2003), a universidade é uma instituição social e como tal exprime de maneira determinada a estrutura e o modo de funcionamento da sociedade como um todo. Para tanto, como reflexo das transformações sociais, as universidades e os seus respectivos gestores possuem papel fundamental para a implantação, avaliação e desenvolvimento das normativas que traduzem a Política de inclusão de Servidores Cotistas no Serviço Público.

Portanto, com o objetivo das cotas raciais de corrigir as desigualdades sociais, a Política Pública de Inclusão de Servidores Cotistas no Serviço Público se apresenta como ferramenta social importante para que o perfil de servidor público reflita a distribuição da população brasileira.

Provavelmente, os índices de ingressantes cotistas na UFSC serão ainda maiores nos próximos anos, consequência do processo natural de reposição de servidores e renovação do quadro de técnico-administrativos em educação por meio dos concursos públicos a serem realizados, trazendo a necessidade da compreensão e medição de como essa política pública está influenciando a universidade como um todo.

Nesse estudo concluímos também a necessidade de trabalhos mais aprofundados sobre a temática, abordando mais a compreensão e concepção do papel social de uma Universidade no sul do País, na sua interlocução com a Lei de Cotas Raciais no Serviço Público Federal (BRASIL, 2014). Entendemos que este trabalho poderá ser utilizado como uma pesquisa embrionária sobre o assunto, estimulando outros pesquisadores a investigar de maneira mais intensa o tema. Por fim, a Universidade demonstra possuir um vasto campo de investigação e pesquisa, trazendo a possibilidade do surgimento de estudos mais abrangentes sobre os objetos analisados.

## NOTAS EXPLICATIVAS

<sup>1</sup> Segundo dados fornecidos via e-mail pela Coordenadoria de Admissões, Concursos e Contratação Temporária/ Departamento de Desenvolvimento de Pessoas (CAC/DDP) e pela Divisão de Cadastro/ Departamento de Administração de Pessoal (DCAD/DAP), ambos os setores vinculados à Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas (PRODEGESP). Tal consulta informativa foi realizada em março de 2021. Vale destacar que esse número é aproximado, não descrevendo a realidade atual da Instituição, visto que não se contabilizam os servidores que foram exonerados, que solicitaram vacância, aposentaram-se, faleceram ou foram redistribuídos a partir deste período.

<sup>2</sup> Idem.

<sup>3</sup> Idem.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Silvio Luiz de. Racismo estrutural. São Paulo: Sueli Carneiro. Pólen, 2019.  
ANDRADE, Alexandra Gabriela Zen de. O Olhar do Gestor: Processo Formativo HU/UFSC – EBSEHU. Dissertação (mestrado) – Universidade Federal de Santa Catarina, Programa de Pós-Graduação em Administração Universitária. Florianópolis, 2021.

BATISTA, Waleska Miguel; MASTRODI, Josué. Materialização da ação afirmativa para negros em concursos públicos (Lei N. 12.990/2014). Rev. Direito Práx., Rio de Janeiro, v. 11, n. 4, p. 2480-2501, 2020.

\_\_\_\_\_. Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010. Institui o Estatuto da Igualdade Racial; altera as Leis nos 7.716, de 5 de janeiro de 1989, 9.029, de 13 de abril de 1995, 7.347, de 24 de julho de 1985, e 10.778, de 24 de novembro de 2003. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 21 jul. 2010. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2007-2010/2010/Lei/L12288.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2010/Lei/L12288.htm)>. Acesso em: 2 ago. 2020.

\_\_\_\_\_. Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014. Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 10 jun. 2014. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2014/lei/112990.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/112990.htm)>. Acesso em: 2 ago. 2020.

\_\_\_\_\_. Orientação Normativa nº 4, de 6º de abril de 2018. Regulamenta o procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração dos candidatos negros, para fins de preenchimento das vagas reservadas nos concursos públicos federais, nos termos da Lei nº12.990, de 9 de junho de 2014. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 10 abr. 2018. 2018a. Disponível em: <[https://www.in.gov.br/materia/-/asset\\_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/9714349/doi-10.1590-1413-2311.282.95038](https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/9714349/doi-10.1590-1413-2311.282.95038)>. Acesso em 9 set. 2021.

BUJATO, Isabela Ariane; SOUZA, Eloisio Moulin de. O Contexto Universitário Enquanto Mundo do Trabalho Segundo Docentes Negros: Diferentes Expressões de Racismo e Como Elas Acontecem. REAd. Revista Eletrônica de Administração (Porto Alegre). 2020, v. 26, n. 01, pp. 210-237. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1413-2311.282.95038>>. Acesso em: 15 de junho de 2021.

CAMPOS, Ivan Ferreira de; VERNI, Marli de Lourdes. Gestão Universitária: Uma Analogia do Ponto de Vista de Dinossauros, Gazelas e Tigres em Três Instituições de Ensino Superior Privado. In: VI Colóquio Internacional Sobre Gestão Universitária na América do Sul. Mudanças e Perspectivas na Gestão Universitária, 2006, Blumenau. Anais VI Colóquio Internacional Sobre Gestão Universitária na América do Sul. Mudanças e Perspectivas na Gestão Universitária, 2006.

CHAUÍ, Marilena de Souza. Escritos sobre a universidade. São Paulo: Editora UNESP, 2001.

\_\_\_\_\_. A universidade sob nova perspectiva. Revista Brasileira de Educação, Rio de Janeiro, n. 24, p. 5-15, 2003.

DIAS, Márcia Marcelino; SOUZA, Almir Rogério Evangelista de. Políticas Afirmativas: Uma forma de reparar uma dívida histórica em relação à raça. Revista de Educação Da Universidade Federal Do Vale Do São Francisco, Petrolina - PE, vol. 7, n. 13, p. 103-111, Agosto de 2017. Disponível em: <<https://www.periodicos.univasf.edu.br/index.php/revasf/article/view/11>>. Acesso em: 10 de jul. 2021.

DIAS SOBRINHO, José. Concepções de Universidade e de Avaliação Institucional. Avaliação: Revista da Avaliação da Educação Superior, [S. l.], v. 4, n. 2, 1999. Disponível em: <<http://periodicos.uniso.br/ojs/index.php/avaliacao/article/view/1030>>. Acesso em: 20 jul. 2021.

\_\_\_\_\_. Avaliação educativa: produção de sentidos com valor de formação. Avaliação: Revista da Avaliação da Educação Superior (Campinas). 2008, v. 13, n. 1, pp. 193-207. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S1414-40772008000100011>>, Acesso em 12 de jul. 2021.

\_\_\_\_\_. Universidade em tempos de precarização e incertezas. Avaliação: Revista da Avaliação da Educação Superior (Campinas). 2018, v. 23, n. 3, pp. 736-753. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S1414-40772018000300010>>. Acesso em 15 de jun, 2021.

DOMINGUES, Petrônio. Ações afirmativas para negros no Brasil: o início de uma reparação histórica. Revista Brasileira de Educação. 2005, n. 29, pp. 164-176. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S1413-24782005000200013>>. Acesso em: 10 de jul. 2021.

FERREIRA, Gianmarco Loures. Sub-representação legal nas ações afirmativas: a Lei de Cotas nos Concursos Públicos. 2016. Dissertação (Mestrado) - Programa de Pós-Graduação em Direito, Estado e Constituição, Universidade de Brasília, Brasília, 2016.

GOMES, Caio Cesar Piffero. O papel social da universidade. In: XIV Colóquio Internacional de gestão Universitária-CIGU, 2014, Florianópolis. XIV Colóquio Internacional de gestão Universitária-CIGU. Florianópolis, 2014.

GOMES, Joaquim Benedito Barbosa. Ação afirmativa & princípio constitucional da igualdade: o Direito como instrumento de transformação social. A experiência dos EUA. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

GOMOR DOS SANTOS, Eduardo. ; ESTANISLAU, Bárbara Roberto; NAIME, Jessica. **A inserção dos negros no serviço público federal e as perspectivas de transformação a partir da Lei de Cotas.** Cadernos ENAP, v. 42, p. 107-132, 2015.

IPEA. CMAP 2016 a 2018: estudos e propostas do Comitê de Monitoramento e Avaliação de Políticas Públicas Federais. Nilo Luiz Saccaro Junior. Wilsimara Maciel Rocha, Lucas Ferreira Mation, Organizadores - Rio de Janeiro: IPEA, 2018.

LIMA, Márcia. Desigualdades raciais e políticas públicas: ações afirmativas no governo Lula. Novos estudos – CEBRAP. São Paulo, n. 87, p. 77-95, Jul, 2010.

MELLO, Luiz; RESENDE, Ubiratan Pereira de. 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.

MIRANDA, Thiago Maços de Oliveira. Políticas de ação afirmativa em concursos públicos federais: um estudo sobre a lei nº 12.990/2014. Dissertação (mestrado) - Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas, Centro de Formação Acadêmica e Pesquisa. Rio de Janeiro, 2015.

PIRES, Plínio de Melo. Sistema de cotas como instrumento de ação afirmativa. Estudo sobre o ingresso de negros no funcionalismo público brasileiro. Dissertação (mestrado) – Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Programa de Mestrado em Direito, Relações Internacionais e Desenvolvimento. Goiânia, 2015.

RETAMIRO, William. O papel das instituições sociais ante o desafio de inovar os processos de gestão territorial: uma análise comparativa entre o Grande ABC Paulista e os municípios do Eixo Dutra. REVISTA ENIAC PESQUISA, [S. l.], v. 4, n. 2, p. 176–193, 2015. Disponível em: <<https://ojs.eniac.com.br/index.php/EniacPesquisa/article/view/228>>. Acesso em: 20 jul. 2021.

RIO DE JANEIRO. Lei Ordinária nº 5.9695, de 27 de março de 2014. Dispõe sobre a reserva de cargos e empregos para negros e índios nos concursos públicos para provimento de cargos e empregos integrantes dos quadros permanentes de pessoal da administração direta e indireta do município do Rio de Janeiro e dá outras providências. Diário Oficial [do] Município do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, RJ, 31 de mar. 2014. Disponível em: <<https://leismunicipais.com.br/a1/rj/r/rio-de-janeiro/lei-ordinaria/2014/569/5695/lei-ordinaria-n-5695-2014-dispoe-sobre-a-reserva-de-cargos-e-empregos-para-negros-e-indios-nos-concursos-publicos-para-provimento-de-cargos-e-empregos-integrantes-dos-quadros-permanentes-de-pessoal-da-administracao-direta-e-indireta-do-municipio-do-rio-de-janeiro-e-da-outras-providencias>>. Acesso em: 17 de out. 2020.

SCHEUERMANN, Gabriela Felden. Ações afirmativas, inclusão e visibilidade negra: a legitimidade de cotas raciais em processos seletivos para ingresso no ensino superior e no serviço público federal. Dissertação (mestrado) – Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões, Programa de Pós-Graduação em Direito Stricto Sensu – Mestrado e Doutorado em Direito. Santo Ângelo, 2017.

SILVA, Iza Angélica; VIVAS, Maria Izabel; SANTOS, Maria Cristina Elyote Marques. **Educação Superior, Políticas Públicas e Contemporaneidade: O Desafio da Inclusão Social.** In: XI Colóquio Internacional sobre Gestão Universitária na América do Sul, 2011, Florianópolis - SC. Anais dos Colóquios Internacionais sobre Gestão Universitária. Florianópolis - SC, 2011.

SILVA, Tatiana Dias. Políticas de igualdade racial no Brasil: avanços e limites. MPMG JURÍDICO, v. 1, p. 45-52, 2014.

UFSC. Editais de Técnico-Administrativo em Educação (TAE) de 2015. Edital nº. 142/DDP/2015. Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas. 2015. Disponível em: <<https://concursos.ufsc.br/editais-de-tecnico-administrativo-em-educacao-tae-de-2015/>>. Acesso em: 09 mai. 2021.

\_\_\_\_\_. UFSC em números. 2019. Disponível em: <<http://dpgi.seplan.ufsc.br/files/2020/09/Folder-UFSC-em-n%C3%BAmeros-2019.pdf>>. Acesso em: 14 de jun de 2021.

\_\_\_\_\_. Plano de Desenvolvimento Institucional 2020 a 2024. Florianópolis: UFSC, 2020a. Disponível em: <<https://pdi.ufsc.br/files/2020/06/PDI-2020-2024.pdf>>. Acesso em: 19 de jul. 2021.

\_\_\_\_\_. Estatuto da UFSC. Conselho Universitário. 2020b. Disponível em: <<http://cun.orgaosdeliberativos.ufsc.br/estatuto-da-ufsc/>>. Acesso em: 02 out. 2020.

\_\_\_\_\_. Apresentação. PRODEGESP. 2020c. Disponível em: <<https://prodegsp.ufsc.br/apresentacao/>>. Acesso em: 15 ago. 2020.

\_\_\_\_\_. Apresentação. SAAD. 2020f. Disponível em: <<https://saad.ufsc.br/apresentacao/>>. Acesso em: 15 ago. 2020.

\_\_\_\_\_. Relatório de Quantitativo de Servidores UFSC. Administração de Recursos Humanos (ADRH). Florianópolis: UFSC. 2021.

VIANNA, José Antônio. (2010), Sociedade, educação e inclusão das camadas populares. InterSciencePlace, v. ano 3, p. 117-141, 2010.