

# AÇÕES AFIRMATIVAS NA DOCÊNCIA DA USP, UM CAMINHO POSSÍVEL!

Daniel Garcia



Na abertura do evento: Marcelo Silva, Celso Oliveira, Luciana Dias e Michele Schultz

---

*Transcrevemos a seguir os principais momentos do seminário “Ações afirmativas na docência da USP: um caminho possível”, promovido em 23/8 pelo GT Diversidades da Adusp e pelo Coletivo de Docentes Negros e Negras da USP, com apoio do DCE-Livre “Alexandre Vannucchi Leme”. Os expositores convidados foram Luciana de Oliveira Dias, secretária de Inclusão da Universidade Federal de Goiás (UFG), e Marcelo Pinto da Silva, pró-reitor de Ações Afirmativas da Universidade do Estado da Bahia (UNEB). A coordenação da mesa coube ao professor Celso Lins de Oliveira, 2º vice-presidente da Adusp.*

*Participaram ainda dos debates a professora Michele Schultz, presidenta da Adusp, que abriu o evento; a professora Silvana Nascimento (FFLCH); o professor Dennis de Oliveira (ECA); Letícia Chagas, aluna da FD e diretora do DCE-Livre; Amanda Amparo, doutoranda (FFLCH); Danielle Beserra, mestranda (FM), e Lucas Nascimento, doutorando (IB), ambos representantes da Coligação dos Coletivos Negros da USP.*

*Por questões de economia de espaço suprimimos, na edição do extenso material, as autodescrições, parte dos agradecimentos e outros trechos menos relevantes das exposições e interações. Além disso, com o intuito de tornar o texto mais claro e a leitura mais proveitosa, tomamos a liberdade de reformular trechos eventualmente confusos e corrigir erros derivados da coloquialidade. De qualquer modo, a íntegra do debate está disponível no canal da Adusp no You Tube (<https://youtu.be/RtyUG214YoU>).*

MICHELE SCHULTZ. Estou na gestão da Adusp desde 2017, e a gente vem avançando nas pautas antirracistas, antimachistas, anti-LGBTfóbicas, e isso também como um reflexo do que ocorre no âmbito do Sindicato Nacional. Na nossa diretoria a gente tem maioria de mulheres, que também é o reflexo de um movimento que aconteceu no Sindicato Nacional (Andes-SN), que aprovou paridade de gêneros, e isso acaba se refletindo nas seções sindicais também. E na nossa diretoria temos pessoas negras e pessoas LGBTQIA+: uma diretora trans, diretor gay. A gente tenta trazer a diversidade para dentro do sindicato porque acredita que as pautas que envolvem raça,

gênero, orientação sexual atravessam a pauta da luta de classes. Para olhar para qualquer dado de violência, de exclusão, de discriminação, a gente vê que há sim uma estrutura que está calcada no racismo, no machismo, e portanto a gente tem que incorporar isso. É um reconhecimento do que aconteceu na história do nosso país, e os reflexos que ainda permanecem neste momento. Então sejam bem-vindas, bem-vindes, bem-vindos, e que a gente tenha uma boa discussão e muitos aprendizados aqui hoje. Obrigada.

CELSON OLIVEIRA. Obrigado, professora Michele. Este evento também está contando com o apoio do DCE-Livre. Eu vou chamar a Letícia Cha-

gas, que é diretora do DCE-Livre, ex-presidente do Centro Acadêmico XI de Agosto e ingressante da primeira turma de cotistas da Faculdade de Direito da USP.

LETÍCIA CHAGAS. Boa tarde a todas e todos, sou estudante do quinto ano de Direito na USP, no Largo São Francisco, e estou muito feliz que a gente está podendo discutir um tema tão importante. Este é um ano que para nós é central, já tem permeado os debates nossos aqui, enquanto parte do movimento estudantil, que é o fato de que este ano faz cinco anos que a USP aprovou a política de cotas étnico-raciais no vestibular. É um marco, porque este é um ano em que diversos estudan-

tes dessa primeira turma vão se formar, eu sou uma dessas estudantes, e a política de cotas étnico-raciais na universidade tem se demonstrado exitosa, não só pela diversidade que a gente vê hoje em dia, nas salas de aula na universidade, mas porque a entrada desses novos estudantes promove uma série de novos debates também na universidade, né?

Então a gente tem debatido aqui o quanto as cotas na graduação são importantes, mas sozinhas elas são incapazes de transformar por inteiro a USP. Hoje, apesar de nós termos há cinco anos a política de cotas étnico-raciais, a gente ainda tem um monte de defasagens. Uma conquista do movimento estudantil e do movimento negro da universidade foi a banca de heteroidentificação das cotas étnico-raciais, porque por cinco anos a USP sabia que nós tínhamos um processo de fraude às cotas muito grande, mas se omitia diante disso. Então, apesar da diversidade que vemos aqui hoje, era possível ter muitos mais negros e negras ocupando esse espaço, e também vemos que há uma falta de pessoas negras nos órgãos decisórios da universidade.

Costumo dizer que entrar numa reunião do Conselho Universitário da USP é desastroso, porque a gente só vê homens, e homens brancos, decidindo os rumos da universidade. São esses homens, e homens brancos, friso, que decidem o orçamento da universidade, decidem o que a gente gasta ou não na universidade. Não à toa, decidiram, em um dos últimos 'Cos' deste ano, que eles gostariam de guardar, fazer um contingente bilionário de reserva para a universidade, enquanto diversos



Letícia Chagas

estudantes negros e pobres hoje sofrem com uma política de permanência deficitária. Se a gente quer democratizar esta universidade, é impossível não discutir a urgência de que a USP tenha uma política de cotas nos concursos para professores. E precisa de uma política de cotas muito bem pensada, porque hoje menos de 2% dos docentes desta universidade são docentes autodeclarados negros. Isso para nós é um problema, porque a entrada de docentes negros aqui também precisa ser pautada, para que a gente pautar uma nova forma de pensar ciência. Negros e negras como eu e como diversos dos meus colegas que têm sido beneficiários da política de cotas, a gente quer também pautar a transformação do conhecimento científico nesta universidade.

CELSO. Obrigado, Letícia. Este evento nasceu de uma iniciativa do Grupo de Docentes Negros e Negras da USP, que foi montado no final do ano passado, começo deste ano, e que tem procurado levantar as pautas das questões raciais dentro da

universidade. Esse grupo elaborou uma carta aberta, vou convidar a professora Silvana Nascimento para fazer a leitura desta carta, em nome do grupo.

SILVANA NASCIMENTO. Boa tarde para todas as pessoas. É um momento muito feliz a gente poder compartilhar com os nossos colegas aqui as experiências de cotas para docentes nas nossas universidades. Então vou ler aqui a carta que a gente elaborou:

“Docentes negras e negros da Universidade de São Paulo reuniram-se em 10 de junho de 2022 para debater e construir pautas comuns que possam colaborar para minimizar os efeitos do racismo estrutural na USP, com enfoque fundamentalmente em ações voltadas para a(o)s professora(e)s”.

“Considerando o irrisório número de professoras e professores negros e negras no ambiente acadêmico, 125 em um total de mais de 5.531 mil (o que representa apenas 2,3% do total de docentes), e tendo em vista uma ampliação das políticas de ações



Professora Silvana Nascimento

afirmativas em nossa universidade, reivindicamos, em primeiro lugar, a implantação de reserva de vagas para pessoas negras em concursos públicos para docentes.

“As reservas de vagas para docentes já estão implantadas em diferentes universidades de distintas regiões do país e são o caminho menos lento para a inclusão de professoras e professores negras e negros em um espaço universitário extremamente desigual e ocupado em sua maioria por professores brancos. O racismo estrutural, sem contar o sexismo, é cada vez mais alarmante quando se observa a ocupação de cargos de gestão na Reitoria, pró-reitorias e nas representações do Conselho Universitário”.

“Nesse sentido, em segundo lugar, também postulamos um incentivo à progressão na carreira docente, principalmente para as vagas de titular, garantindo representatividade negra em cargos de gestão na Reitoria e no Conselho Universitário. Se os números já são baixos em relação ao total de docentes negras e negros em nossa universidade, são ainda

mais baixos quando se nota a ocupação em cargos de decisão”.

“Por meio de reserva de vagas para docentes negras e negros e de um fomento à progressão de carreira, poderemos iniciar uma abertura da universidade para um ambiente acadêmico menos hostil às pessoas negras, construindo formas efetivas de combate às múltiplas manifestações de racismo e discriminação racial, oferecendo representatividade e escuta em relação a estudantes negras e negros e, ao menos, colaborando para que se alcance uma porcentagem mais equilibrada no corpo docente como se configura na população negra em relação ao Estado de São Paulo e ao Brasil, de um modo geral”.

“Neste ponto a cor de nossa pele, além de servir de marcador social de preconceito, também é referência para as e os ingressantes nos programas de pós-graduação e da graduação. É comum estudantes procurarem docentes em primeiro lugar por afinidade de raça e depois por área do conhecimento”.

“Devido a este fato os programas de pós-graduação, além de adotar cotas para ingresso, também devem ter formas de dar suporte às e aos orientadores negros e negras, enfrentando as profundas desigualdades de acesso e permanência das(os) estudantes e promovendo a diversidade num ambiente menos racista, sexista e transfóbico”.

“No campo da pesquisa é importante estimular a procura e o ingresso de pesquisadoras(es) negras(os) em todas as áreas de conhecimento, especialmente naquelas em que a presença dessas pessoas é pouco representativa, como Exatas e Biológicas, promovendo um tensionamento na Fapesp (que é a Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo) para que existam editais que considerem as questões raciais, estendendo essa representação às comissões de área”.

“Também a USP no seu ambiente interno deve promover editais que fomentem o estudo de questões raciais e a participação de docentes negros e negras na graduação, na pós-graduação e pesquisa, não concentrando suas ações somente na recém-criada Pró-Reitoria de Inclusão e Pertencimento (PRIP)”.

“Cabe dizer também que este conjunto de reivindicações só pode ser construído com a participação das(os) docentes negras e negros desta universidade. As ações que visem ao combate ao racismo no interior da USP devem ter a participação da comunidade negra da USP, que historicamente lutou e luta por uma universidade menos desigual e para todas, todes e todos”.



“Assim assinam esta carta docentes negros, negros e negres listados abaixo”.

CELSO. Muito obrigado, Silvana. Eu vou passar algumas estatísticas. Esta carta está assinada por 30 docentes negros e negras da Universidade de São Paulo, ela conta com o apoio de 60 entidades do movimento negro da sociedade de uma forma geral. Também apoiam esta carta mais de 500 pessoas que assinaram em apoio ao formulário. E vai estar disponível um *link* na página da Adusp, ainda continua a coleta de assinaturas. A gente pretende fazer uma entrega formal da carta ao reitor dentro em breve.

Antes de iniciar eu queria também registrar a presença aqui de uma equipe que nos traz muito orgulho, que é o pessoal da Poli Negra, que está trabalhando na construção de um aplicativo que nós vamos lançar em breve, também, via projeto de extensão. E esse *software* vai se chamar ExUSP. Então vamos ter um exú na USP que vai ser o lugar da comunicação. Exu é o orixá da comunicação, e esse *software* é um aplicativo de celular que vai trazer informações sobre as programações, localização, eventos, de todos os coletivos de estudantes negros na universidade, de forma que o estudante que ingresse na USP possa ter acesso a encontrar outros pares, gente com a qual conversar, com a qual marcar para fazer um rolê, com a qual discutir, ter grupo de estudo.

Sem mais delongas, a gente pode começar o debate. Eu queria apresentar a professora Luciana de Oliveira Dias, que é antropóloga, atualmente é a secretária de inclusão da Univer-

sidade Federal de Goiás e diretora da Associação Brasileira de Antropologia, sendo professora associada da Universidade Federal de Goiás.

**“É muito comum a gente entrar em debates em que se nega a própria existência do racismo. O primeiro pressuposto que eu gostaria de estabelecer aqui é o de que existe discriminação racial. Sem essa consideração a gente avança muito pouco”**

LUCIANA DIAS. Quero começar falando da minha satisfação em estar aqui com vocês neste momento. Agradeço de maneira muito carinhosa à professora Silvana, por fazer a mediação e fazer com que esse convite chegasse até mim, e agradeço de maneira muito respeitosa ao professor Celso, à Associação de Docentes, que torna possível este momento aqui, que pode ser lido sim como um momento histórico, um momento muito importante em que a gente pretende aprofundar de maneira muito responsável e engajada um debate que está quente e que é necessário, é urgente, que é de pensar caminhos possíveis para democratizar e pluralizar, de maneira radical e efetiva, as universidades brasileiras, a universidade pública brasileira. E sem essa democratização racial dos quadros docentes a gente avança muito lentamente na construção da

sociedade racialmente inclusiva que a gente quer.

Para começar a nossa discussão, eu gostaria de estabelecer aqui três pressupostos. Num conjunto como este aqui, esses pressupostos estão razoavelmente entendidos, mas não é em qualquer ambiente que eles são bem aceitos. Então, é fundamental fazer essas afirmações, porque a gente está falando de política de cotas, política de ações afirmativas em um país que nega a crueldade e a perversidade da existência desse sistema de opressão e exclusão, que é o racismo. É muito comum a gente andar por aí, entrar em debates e discussões em que se nega a própria existência do racismo. Então o primeiro pressuposto que eu gostaria de estabelecer aqui, para a gente partir para a nossa discussão, é o de que existe discriminação racial. Sem essa consideração a gente avança muito pouco.

O racismo é uma realidade da sociedade brasileira, marca a sociedade como um todo, marca todas as instituições, está presente nas ações individuais e entra na estrutura das interações e relações sociais. Existe discriminação racial no Brasil. Negar esse fato é enterrar um debate e, mais do que isso, contribuir para a perpetuação de situações de injustiça social que são cristalizadas pela existência do racismo.

Uma segunda constatação é de que é possível saber quem é negro. É necessário romper com uma camada de hipocrisia quando se alega que em um país miscigenado como o nosso — e o Brasil é sim um país miscigenado, somos um país que historicamente experimentou processos de miscigenação — não é possível saber quem



Professora Luciana Dias (UFG)

ção as pessoas negras. É possível saber, basta a gente olhar para espaços de tomada de decisão e poder que são ocupados por um único segmento racial no Brasil, branco, e basta olhar também para os espaços destituídos de poder, para os espaços de opressão, que a gente vai ver que os corpos que ocupam esses espaços são corpos racializados, são corpos marcados por um pertencimento racial. Basta a gente olhar para o pertencimento racial de pessoas que ocupam, por exemplo, as zonas mais empobrecidas da cidade, os locais de encarceramento e encarceramento em massa... Esses corpos têm pertencimento. Então é possível saber quem são as pessoas negras. O debate que nos tira desse lugar inviabiliza inclusive a aplicação de políticas públicas e de ações afirmativas tão necessárias para a gente promover a reversão dessa situação de opressão, que é de base racial, que ainda caracteriza a nossa sociedade contemporaneamente.

Uma terceira constatação como pressuposto é a de que, em uma so-

cidade de base racista, com o racismo estrutural operando, com o racismo institucional a todo vapor, é fundamental agência. E aí agência do Estado. Que precisa assumir a responsabilidade pela adoção de ações e políticas públicas para reverter essa situação de opressão racial (e quase *apartheid* racial) que a gente vive na sociedade brasileira. O racismo à brasileira é muito singular, é muito particular, é um racismo que alcança a estrutura das relações e interações sociais e que se reproduz de maneira institucional, mas também de maneira individual. Há uma sofisticação do racismo à brasileira, que é estrutural e institucional, e que assegura, ano após ano, década após década, a mesma estrutura herdada de um passado colonial de opressão e de exclusão.

Para discutir as ações afirmativas na docência, eu gostaria de começar lembrando da lei 12.711, a Lei de Cotas de 2012. A Lei de Cotas traz para a gente a possibilidade de implementação de ações afirmativas nas universidades. É um avanço considerável que a gente observa, é muito importante entender que em 2012 é possível a aprovação de Lei de Cotas porque há toda uma mobilização da sociedade civil, dos movimentos sociais organizados, especificamente do movimento negro, que pressiona o Estado a estabelecer e a sancionar a Lei de Cotas.

Então, quando a gente fala da reserva de 50% das vagas para estudantes de escola pública, para pessoas negras (pretas e pardas), para pessoas com deficiência, que é o que foi estabelecido pela Lei de Cotas, também conhecida como Lei de Cotas Sociais, porque ela não é exclusiva para pessoas negras, o que causa polêmica é a cota racial. É muito impressionante, porque se a gente for fraturar, for compreender como ela está estruturada, a cota racial é um percentual pequeno diante da proposta de 50% reservados para escola pública.

Dentro desses 50% reservados para escola pública, a gente tem a reserva para o pessoal de baixa renda, e tem a reserva para as pessoas negras e depois de 2016 a gente tem a reserva para pessoas com deficiência também. Então, na verdade, o percentual de cota racial presente na Lei de Cotas é insuficiente, não representativo da diversidade racial da sociedade brasileira, da composição social da sociedade brasileira, que conta com mais de 50% dessa população pertencente ao grupo de pessoas negras.

**“A Lei de Cotas [de 2012] cria o cenário para que a gente chegue em 2014 com a aprovação da lei 12.990. É a lei que reserva para pessoas negras 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos. E é essa lei que vai estimular o nosso debate aqui”**

É importante destacar a Lei de Cotas porque é ela que cria o cenário para que a gente chegue em 2014 com a aprovação da lei 12.990. E o que é a lei 12.990? É aquela lei que estabelece uma reserva de 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos da administração federal e universidades para pessoas negras. E é essa lei que vai estimular o nosso debate aqui. A nossa discussão começa por aí, por um olhar que é lançado a partir da publicação dessa lei, que acontece em 2014, no governo Dilma Rousseff. É muito importante porque ela estabelece a reserva de vagas oferecidas nos concursos públicos, e aí ela tem o parágrafo 1º do artigo 1º, que diz que essa reserva vai acontecer caso o concurso tenha mais de três vagas. O edital prevendo mais de três vagas, a gente precisa aplicar 20% dessas vagas para pessoas negras — pretas e pardas, de acordo com muitas compreensões. Essas reservas de vagas acontecem a partir de uma autodeclaração do candidato, e a partir dessa autodeclaração como preto e pardo é possível acessar essa cota.

Eu trouxe aqui para a gente verificar como é que está sendo aplicada essa lei, a 12.990, no Brasil, com um mapa, que está disponível para a gente lá no portal Geledés, e que mostra como é que está presente nos editais a previsão dessas vagas. Essas bolinhas vermelhas indicam como nas universidades destas unidades federativas do Brasil está a oferta de vagas para ampla concorrência, esse azul é como estão previstas no edital as vagas reservadas para pessoas negras. A UFMT chama atenção, o percentual dela está maior, mas em várias unidades da federação, para uma lei que foi san-

cionada em 2014, ainda não há previsão de reserva de vagas para pessoas negras nesses editais. E esse pontinho verde, esse percentual verde, é para pessoas com deficiências. Então a gente tem, por exemplo, a Universidade Federal de Goiás, que é a universidade da qual eu faço parte, que fica no coração do Brasil: ela prevê no período de 2014 a 2018 cotas para pessoas com deficiências, mas não cotas para pessoas negras. Equivale a mais ou menos 25% para pessoas com deficiência, mas não para pessoas negras.

Essa é a realidade do Brasil. Esse mapa permite que a gente veja a distância que há entre a previsão da lei 12.990, que fala de 20%, e o que de fato está acontecendo. A gente não tem, nos editais que são publicados, a reserva do percentual estipulado por lei dessas vagas. O argumento que tem sobressaído é de que esses editais não reservam vagas porque a lei prevê um número mínimo de vagas, que é de três. Quando a gente pensa em outros setores do serviço público, está possível de ser realizado. Mas nas universidades é muito complicado, por causa das áreas específicas. Os editais saem por áreas específicas e são editais para uma, duas vagas. Dificilmente a gente alcança as três vagas. Então nos desafia a buscarmos estratégias para equacionarmos esse problema. Porque o que de fato tem acontecido, em decorrência desse argumento do lançamento de editais somente com uma vaga, é que a gente não tem aplicado a lei. Não tem efetivado essa determinação legal de adotar as ações afirmativas nos concursos para docente. É necessário resolver isso.

Eu trago aqui para a gente discutir dados que estão nesse relatório de pesquisa e avaliação da ENAP [Escola Nacional de Administração Pública] que foi publicado em 2021, e ele traz um estudo bastante detalhado das vagas reservadas nos editais, sobre a implementação da lei 12.990, mas também sobre a dificuldade de implementação dessa lei. Há argumentos que precisam ser discutidos com seriedade e responsabilidade, para que a gente efetive a lei. Um deles é esse de que os editais trazem um número muito pequeno de vagas, portanto não tem como aplicar. Outro muito utilizado é que a gente não tem nas áreas específicas pessoas negras com formação adequada para concorrerem a esses editais. Nesse estudo realizado para a ENAP esse argumento apareceu com muita força. E é algo para começar a se perguntar se isso realmente se verifica. Eu tenho participado de várias bancas de concurso no Brasil inteiro, na área da Antropologia e das Ciências Sociais, e o que vejo são candidatos inscritos. Então há um pessoal com formação suficiente para concorrer.

Antes de discutir o relatório da ENAP eu trago esse quadro aqui, que está numa tese de doutorado da Vanessa Cassotti. Esses dados demonstram, por região do país, como a previsão de cotas nos editais está aquém do estabelecido por lei. Lembramos que a lei prevê 20%. Então a gente tem aqui, por exemplo, a região Sudeste. A lei prevê 20%, os editais que foram lançados com reserva de vagas, na região Sudeste, equivalem a 3,37%. É um número muito baixo. Está muito aquém do previsto na legislação. Porque há que se considerar o percentual

de pessoas pretas e pardas, de pessoas negras no estado. É 20% no mínimo.

Tem algum avanço na região Centro-Oeste, por exemplo, o percentual de reserva de cotas é maior. Agora, esse número maior está muito relacionado à Universidade Federal da Grande Dourados e não à Universidade Federal de Goiás, para meu desespero. A Universidade da Grande Dourados consegue avançar, consegue, por exemplo, desenvolver estratégias antes e consegue aplicar antes da gente, de maneira mais eficaz, apelando para aquela modalidade que a gente chama de sorteio. O sorteio aconteceu lá antes, só depois que a gente atentou para a importância de ir pensando estratégias para publicação desses editais e a efetivação da lei. Estes dados aqui mostram que aquele objetivo de aplicar 20% de ações afirmativas nos concursos públicos nas universidades federais de Goiás não tem sido alcançado.

Retomando o estudo da ENAP: é um estudo mais qualitativo, as pesquisadoras trabalharam com entrevistas semiestruturadas, e selecionaram uma universidade por estado. Tem uma separação por região, uma universidade por região. E aí quando a gente olha para a Universidade da Grande Dourados, tem uma previsão nos editais de 20,51% de cotas para pessoas negras. A Universidade Federal da Grande Dourados, na região Centro-Oeste, é uma das que mais avançam, por introduzir, ou buscar, de maneira mais rápida, estratégias para a efetivação da lei. Mas tem situações bastante desastrosas, como é o caso da região Sudeste, por exemplo, aqui representada pela Universi-

dade Federal do Rio de Janeiro, com uma previsão de 2,44% de vagas em seus editais.

**“O que eu tenho observado nesses últimos cinco anos é que subjetividades as mais diversas interferem na nomeação desses candidatos. A previsão de cotas no edital não garante o ingresso, a contratação, a nomeação de um docente negro. E isso precisa ser pensado com bastante seriedade”**

Até agora a gente está falando do que está previsto no edital. E do concurso que vai ser realizado. A questão é: essas pessoas são nomeadas? Esses docentes tomam posse? Esse edital, que prevê a reserva de vagas, garante o ingresso de um docente negro? Essa questão precisa ser feita. E a gente precisa estar bastante atento. Porque o que eu tenho observado, nesses últimos cinco anos acompanhando concurso público, é que subjetividades as mais diversas, inclusive que dizem respeito à composição das bancas, interferem na nomeação desses candidatos. O que eu tenho visto é que a previsão de cotas no edital não garante o ingresso, a contratação, a nomeação de um docente negro. E isso precisa ser pensado com bastante seriedade.

Eu chamo isso de pós-edital. E essa questão do pós-edital foi pensada também nesse estudo da ENAP, que é bastante interessante. Olha só que interessante: no Pará, das 26 vagas reservadas no edital para candidatos negros, 11 foram nomeadas. [Universidade do] Sul da Bahia: de 36, 17 foram nomeados. Federal da Grande Dourados: de 56, oito foram nomeados. Isso é vergonhoso! E, pasmem, na Federal do Rio de Janeiro, das 773 vagas, foram nomeadas 16 pessoas negras.

A gente precisa pensar, nas nossas instituições, a efetivação das ações afirmativas para docência de maneira integrada. Não adianta uma secretaria de inclusão, uma pró-reitoria de ações afirmativas, uma instância somente da universidade ocupada, preocupada e sensibilizada para a efetivação dessa legislação. A gente precisa trabalhar de maneira integrada, nesse sentido. Eu gostaria de elogiar mais uma vez a associação docente, que está em articulação com o DCE, com o movimento estudantil, com grupos e coletivos os mais diversos que envolvem docentes, servidores técnico-administrativos, discentes, sociedade civil, movimento social organizado... Porque somente de maneira coletiva a gente vai pensar essa realidade com toda a seriedade que ela demanda, devido ao alto grau de sofisticação do racismo à brasileira. Por isso eu comecei com aquele pressuposto. O racismo se reinventa, se sofisticava e impede a aplicação de um instrumento legal. Para a manutenção de uma estrutura societária que está ancorada na exclusão racial, no racismo. É um fato.



Então as ações afirmativas na docência precisam ser pensadas de maneira articulada com as ações afirmativas na graduação, na pós-graduação. Olha o argumento que as universidades desse estudo da ENAP estão utilizando: “A gente não está aplicando porque não tem pessoas qualificadas e com formação suficiente”. Então não dá para pensar em docência com cotas sem pensar na lei 12.711. Que está experimentando um processo de reedição agora, fundamental e necessário, porque nesses dez anos a gente não alcançou os níveis que esperava. E precisa pensar a pós-graduação. Não tem como! Esses estudantes estão terminando a graduação, eles estão aspirando à pós-graduação, eles querem viver isso que tem sido vivido aqui nas universidades como privilégio, que é a formação acadêmica ultra-qualificada, como um direito. Eles querem o direito de fazer mestrado e doutorado. E é *stricto sensu*, para se qualificar e ocupar essas vagas.

Então precisa começar a pensar isso de maneira muito integrada, buscando inclusive qualificar os quadros, porque, se não, a gente rebate muito pouco o argumento de que não tem pessoal preparado para ocupar essas vagas. E essa maturação só vai acontecer a partir das articulações das várias instâncias que compõem a universidade e a sociedade como um todo e a partir da observância de todos os níveis de educação que estão presentes aqui na universidade, inclusive a pós-graduação. Não tem como abrir mão disso.

Eu gostaria de falar da experiência da Universidade Federal de Goiás (UFG), que tem 30 mil estudantes.

A UFG tem adotado uma postura muito corajosa há bastante tempo. Para vocês terem uma ideia, eu coloquei aqui uma expressão que a Jurema Werneck gosta de lembrar, “nossos passos vêm de longe”. A UFG, em 2008, aprova um programa que se chama “UFG Inclui”. Prevê reserva de vagas para estudantes na graduação, para estudantes negros (pretos e pardos), indígenas e quilombolas. A UFG experimenta uma mudança em 2012, e a partir de 2012 ela reserva também 15 vagas para candidatos surdos. Tem o curso de Libras lá, então esses candidatos surdos também têm vagas que estão previstas no “UFG Inclui”. Eu gosto de começar a desenhar a Universidade Federal de Goiás não a partir da década de sessenta, quando ela foi criada, mas a partir de 2008, porque é ali o grande salto. E isso [ocorre] em forte articulação com o movimento negro.

A gente cria o “UFG Inclui” e aplica a primeira experiência de ações afirmativas e cotas raciais na universidade em 2008. Estou falando aí de uma ação que é anterior a 2012, anterior à Lei de Cotas. Isso oferece para a Universidade Federal de Goiás uma experiência que vai permitir um aprimoramento que se está tentando alcançar agora em 2022. Em 2012 a política de cotas da UFG, por meio desse “UFG Inclui”, é aprimorada por conta da adesão à Lei de Cotas e ao SISU [Sistema de Seleção Unificada], e a partir daí se começa a trabalhar com indígenas, quilombolas e pessoas surdas. Em 2014 a gente cria a Coordenação de Ações Afirmativas, porque considera muito importante ter um lugar na universidade para

pensar essas cotas raciais; em 2016 institui cotas na pós-graduação, em todos os programas de pós-graduação da universidade; em 2021 institui vagas extranumerárias para pessoas trans em todos os programas de pós-graduação. Esse é um avanço muito importante.

Em 2018 a gente institui a Comissão de Heteroidentificação. Absolutamente fundamental no combate às fraudes, um número muito interessante que a gente alcança em 2020 foi a redução a zero das denúncias de fraude à política de cotas, por conta da atuação da Comissão de Heteroidentificação. A Comissão de Heteroidentificação tem o potencial de reprimir possíveis fraudadores. Como a Letícia falou, a Comissão de Heteroidentificação tem um papel fundamental, é um ator absolutamente importante nesse processo que é de reparação, de fato, nas universidades, com relação às desigualdades raciais.

A UFG chega a 2021 com uma proposta avançada de inserção, na estrutura superior da universidade, de uma instância que vai cuidar das políticas de inclusão. Em 2021 a gente escolheu uma reitora que não foi nomeada pelo presidente, ele nomeou a terceira da lista tríplice; a gente experimenta esse golpe, mas essa terceira da lista tríplice abraça todas as propostas que tinham sido feitas; e em 2022 a gente cria, junto com vocês da USP, que criaram a Pró-Reitoria de Inclusão, a Secretaria de Inclusão na Universidade Federal de Goiás. E o que é a Secretaria de Inclusão? É uma instância da gestão administrativa superior com estatuto de pró-reitoria. Estou

à frente, sou a secretária de Inclusão da UFG, e a Secretaria de Inclusão está estruturada com três diretorias. A Diretoria de Acessibilidade, para trabalhar com as pessoas com deficiência que estão na universidade, mudando atitudes pedagógicas, mudanças atitudinais, mudanças informacionais, para garantir a inclusão de fato dessas pessoas com deficiência que estão chegando à universidade. Nós temos também uma Diretoria de Mulheres e Diversidades, com ações e políticas voltadas para mulheres, para a população LGBTQIA+, e aquela CAF que foi criada experimenta uma elevação de estatuto, e hoje ela é uma Diretoria de Ações Afirmativas, que é a terceira diretoria que compõe a Secretaria de Inclusão.

**“Adotamos cotas para docentes na UFG desde 2019. A unidade elabora o edital de concurso e encaminha à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas. A gente organiza um escalonamento de recepção desses editais. A cada cinco editais, um é para aplicação das ações afirmativas para docentes”**

A gente tem tentado implementar as políticas de ações afirmativas em todas as instâncias da universidade, inclusive buscando reposicionamentos no quadro do-

cente. O quadro docente precisa ser alterado. Essa é a realidade da Secretaria de Inclusão. Nós adotamos cotas para docentes na Universidade Federal de Goiás, conseguimos implementar nos editais desde 2019. Não é um sistema de sorteio. A gente está aspirando a alcançar os 20%. A unidade elabora o edital de concurso para docente e encaminha para a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas. Lá a gente organiza um escalonamento de recepção desses editais. Então recebe cinco editais, o quinto é para ações afirmativas para pessoas negras. O décimo, para ações afirmativas, o décimo-quinto, o vigésimo, e por aí vai. A cada cinco editais, um é para aplicação das ações afirmativas para docente.

Nós enfrentamos muitos problemas, eu gostaria muito de trazer dados para vocês, mas a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas não liberou esses dados para mim, de 2019, 2020 e 2021. O que eu posso dizer são impressões, e o que eu vejo é um esforço e uma tentativa de efetivação da lei 12.990. Tem um enfrentamento muito grande a ser feito, aquelas subjetividades que falei anteriormente estão lá também, na UFG. Então a gente tem olhado para as bancas com bastante atenção. Essa é uma ação que vem sendo desenvolvida inclusive pela Diretoria de Ações Afirmativas, acompanhar de perto a publicação desses editais, a realização do concurso e também ter um olhar atento — até pela atuação da Comissão de Heteroidentificação — aos nomeados. Eles são ou não nomeados, não é? Uma mudança muito sensível no quadro docente está acontecendo, e é essa experiência

que eu gostaria de trazer para vocês.

Então, aceitando o desafio de pensar as ações afirmativas na docência da USP, falando de caminhos possíveis a partir desses estudos que eu trouxe e da experiência da Universidade Federal de Goiás, o que eu diria é isso: é necessário envolver os vários atores sociais em todo o processo, desde os NEABs [Núcleos de Estudos Afro-Brasileiros e Indígenas], os coletivos de estudantes, de docentes, de servidores técnico-administrativos. A Associação Brasileira de Pesquisadores Negros e Negras tem um interesse muito forte nessa discussão, eu sou integrante da ABPN, e a ABPN precisa estar envolvida, as associações científicas precisam estar envolvidas nessa discussão. Por exemplo, a gente cria o Comitê de Antropólogos Negros e Negras dentro da Associação Brasileira de Antropologia (ABA), a gente representa a ABA no Senado Federal para discutir cotas raciais no ensino superior.

Não basta mais um olhar para a graduação. É necessário envolver a pós-graduação *stricto sensu* e enfrentar o desafio de implementar a 12.990, que prevê a contratação de docentes negros nas universidades. Porque a gente está falando de um espaço de poder. O poder que um docente negro tem em uma instituição como essa é gigantesco. E um caminho possível — e eu gostaria de chamar a atenção para ele aqui — é que a lei 12.990 é de 2014, significa que ela tem oito anos, vai perder o seu período de vigência. Daqui a pouco ela completa dez anos. A gente precisa pensar a reedição dessa lei. Porque, se não começar a pensar a ree-

dição dessa lei, o trabalho vai ficar muito dificultado. Até agora a gente avançou muito pouco! Vocês viram os percentuais. Imagine se a gente não cuida da reedição dessa lei, que está prestes a completar dez anos.

As ações afirmativas na docência são absolutamente necessárias e importantes, porque elas provocam uma espécie de desestruturação de nichos de privilégios raciais que ainda caracterizam as universidades brasileiras. A gente precisa tornar esse ambiente — e aí estou pensando especificamente no seu quadro docente — em um ambiente mais plural, mais representativo da diversidade racial que compõe a sociedade brasileira. Então, cotas na docência é talvez o caminho mais eficaz de realizar justiça social e inclusão racial na universidade. Essas ações afirmativas na docência podem pluralizar os conhecimentos que acontecem aqui nesse espaço. Isso porque introduzem múltiplas experiências, múltiplos saberes, múltiplas possibilidades de habitar o mundo, de manejar saberes, de produzir conhecimentos. E essa interação entre saberes, conhecimentos e indivíduos plurais é absolutamente saudável para o avanço do conhecimento científico. Aí sim a gente vai poder começar a falar em excelência acadêmica. Sem essa pluralização racial nesses espaços, a gente tem reprodução de conhecimentos caracterizados por uma proposta branco-eurocêntrica. A pluralização de saberes só é possível com a pluralização racial desse espaço.

CELSO. Muito obrigado, professora Luciana. Eu queria convidar o professor Marcelo Pinto da Silva, que é advogado, pró-reitor de ações afirmativas da Universidade Estadual da

Bahia, professor do curso de Direito do Campus 1 de Salvador. Professor Marcelo, é sua a palavra.

**“A UNEB nasceu já com a ideia de democratizar o ensino na Bahia, chegar ao interior do estado. O projeto originário da UNEB é, por si só, ação afirmativa. Implantou as cotas em conjunto com a UERJ, em 2002, realizou vestibular em 2003”**

MARCELO SILVA. É uma grande satisfação, uma grande honra estar aqui conversando com vocês. Acompanhei a fala da querida Luciana Dias, a quem parabeno, e fiquei muito feliz pela sua explanação. Eu trouxe uma outra forma de abordar, que complementa as nossas falas. Eu trago um pouco da experiência da Universidade do Estado da Bahia para que a gente possa fazer algumas reflexões. Então estruturei basicamente a minha fala em mostrar como funciona a estrutura da pró-reitoria e ao mesmo tempo falar de como vem o processo histórico de aplicação de reserva de vagas em cotas na Universidade do Estado da Bahia.

A UNEB tem 39 anos, é uma universidade que nasceu já, vamos dizer assim, com a ideia de democratizar o ensino no estado da Bahia. O estado da Bahia só contava com a Universidade Federal da Bahia, que foi onde eu estudei também, e o

acesso da educação para as pessoas do interior do estado era muito difícil. E também tinha uma carência muito grande de professores, inclusive, com graduação e mestrado, nas redes de ensino básico e fundamental. Então a UNEB foi criada para atender a essas duas demandas. Primeiro, chegar ao interior do estado. Não sei se vocês conhecem, o estado da Bahia é bastante extenso, e as pessoas, principalmente mais vulneráveis, mais pobres, tinham muito dificuldade de chegar até a capital para fazer universidade. Isso ficava muito restrito às pessoas de maior poder econômico, que consequentemente tinham um recorte necessariamente racial branco.

Então a UNEB não nasce dizendo exatamente “estou fazendo uma ação afirmativa, uma política afirmativa”, porque não existia essa forma de falar, de dialogar naquele momento. Mas o seu projeto originário é, por si só, uma ação afirmativa. Ela vai ser implantada inicialmente com foco nesses cursos de licenciatura, das diversas licenciaturas, para formação de professores, e depois outros cursos começam a ser agregados. Cursos de Engenharia, de Direito, Medicina. Hoje a reitora é uma mulher negra (parda), Adriana Marmorì. Ela e a vice-reitora, professora Dayse Lago, são da área de Educação, são pedagogas, e foram estudantes da UNEB no interior do estado, fizeram graduação e a maior parte de sua carreira de pós-graduação também na UNEB. E depois fizeram doutorado e pós-doutorado em outros lugares, mas a UNEB foi o passo basilar para a formação delas e hoje

elas são as líderes máximas da nossa universidade.

Eu estou na Pró-Reitoria de Ações Afirmativas há um ano e um mês, essa gestão começou tem oito meses aproximadamente, eu adentrei no final da gestão anterior. Temos uma estrutura pequena. Fiz questão de trazer a estrutura porque eu vou falar de transversalidade, e isso vai explicar um pouco dessa necessidade de estar aqui. Essa pró-reitoria só foi criada em 2014, formalmente falando. Antes dela existia aqui e ainda existe a PRAES, que é a Pró-Reitoria de Assistência Estudantil. Todas as questões que envolviam estudantes, e entre elas as questões de ações afirmativas, eram geridas dentro da PRAES. Só que a PRAES sempre teve um caráter mais de política assistencial. E a universidade entendeu que as ações afirmativas precisavam de um tratamento mais específico. E em 2014, já até conhecendo outras experiências, se criou a pró-reitoria.

O engraçado é que lá a gente cria a pró-reitoria praticamente doze anos depois de ter implantando as cotas. Porque a UNEB implantou as cotas em conjunto com a Universidade Estadual do Rio de Janeiro, em 2002. A diferença é que a Universidade Estadual do Rio de Janeiro realizou o vestibular primeiro, então ela é a primeira. Nós implantamos em 2002 mas realizamos o vestibular em 2003. E naquela época a gente implantou a partir de um diálogo com os movimentos sociais, sempre muito presentes na UNEB. A UNEB, além de ter essa cultura interiorana, também tem outro braço forte na extensão, os projetos de extensão são os grandes destaques. E, a partir

desse diálogo muito próximo com as comunidades, nós tivemos a presença e toda a influência (nesse sentido de influência positiva) do movimento negro na Bahia, que é muito forte, e ousamos naquela oportunidade — eu não estava lá ainda, mas me sentindo parte da universidade hoje eu digo “ousamos” — fazer mesmo ainda quando não existia uma lei que regulamentasse a existência de cotas no Brasil. Então foi feito por um ato administrativo, que é a resolução Consu 196, que criou a reserva de vagas para estudantes negros via vestibular.

Depois que esses estudantes começaram a adentrar, começamos a perceber que precisávamos ter uma pró-reitoria que tivesse um cuidado maior para o acompanhamento desses estudantes. Então criamos a pró-reitoria com duas gerências, uma de projetos estratégicos e uma de promoção e acompanhamento de ações afirmativas. Na Gerência de Promoção a gente tem o Programa Afirmativa, que é um programa de bolsas, começou inicialmente com 23 estudantes, hoje são 200 estudantes. Essas bolsas são para estudantes de graduação que desenvolvem pesquisas e projetos de extensão na área de ações afirmativas. São exclusivas para estudantes cotistas. Então a concorrência só ocorre dentre os estudantes cotistas. E a série Afirmativa, que são as publicações, nós já temos dois volumes de publicações, que são livros, coletâneas resultantes das pesquisas que são produzidas por esses estudantes e pelos seus professores orientadores. A publicação é custeada também pelo orçamento da própria Proaf.

**“Já aconteceu isso no curso de Medicina, o professor que chega para o estudante autista e diz: ‘Você não vai ser médico, você é autista!’, ‘Eu não vou mudar meu plano de aula para adequar a você’. Estudantes indígenas às vezes são hostilizados na própria residência estudantil por causa de um paramento”**

Do lado de cá da Gerência de Promoção nós temos o Sistema de Validação de Cotas. O que é esse sistema? É porque a cota para estudantes na UNEB ainda não tinha a heteroidentificação. Ela só faz validar a auto-declaração do estudante ou da estudante e conferir a documentação quanto ao recorte da escola pública e da renda, que lá é até quatro salários mínimos, a renda familiar, a renda do núcleo familiar. A heteroidentificação foi implantada agora. O engraçado é que a gente já fazia a heteroidentificação de outros concursos públicos. A UNEB tinha a comissão que atendia, por exemplo, o concurso da Polícia Militar, outros concursos que são realizados lá, como da PGE [Procuradoria Geral do Estado], e nós não fazíamos internamente. Por quê? Porque, desde a lei estadual que previu a inclusão de cotas para concurso público, não tinha havido qualquer concurso. E aí aplicamos a heteroidentificação nesse concurso docente,



que aconteceu em 2022, vou falar daqui a pouco sobre ele. Mas para os estudantes não aplicamos antes porque a gestão anterior entendia que tinha uma dificuldade logística, porque é muito descentralizado, o número de estudantes era muito elevado, e acabaram optando por usar o critério da autodeclaração.

E aí qual é o problema que surgiu? A questão das fraudes, principalmente no curso de Medicina, tem um índice muito alto de tentativa de fraude na autodeclaração. E uma outra parte que depois eu vou tratar que é a discussão do pardo e da parda. Porque muitas pessoas não entendem adequadamente a questão da discussão da pessoa negra enquanto parda. Então muitas vezes são denunciadas como fraude às cotas pessoas que na verdade são negras, mas apenas têm uma tonalidade de pele mais clara.

Então, pensando nisso, a gente está criando mais possibilidades de programas. O PROAC, que vai fazer o acompanhamento do estudante cotista porque, embora a pró-reitoria tenha já aproximadamente oito anos, quase todas as questões de dados estão descentralizadas nas outras pró-reitorias. Então toda vez que eu tenho que fazer alguma coisa, tenho que solicitar. Tenho que oficiar à Prograd [Pró-Reitoria de Graduação] para pedir o número de estudantes que foram matriculados no semestre. Tenho que oficiar à PG-DP [Pró-Reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas] para pedir o número de professores pretos contratados pelo RDE [Regime de Dedicção Exclusiva] nesse ano. Tenho que ficar oficiando a diversos seto-

res, e esses dados não ficam consolidados. E queremos consolidar esses dados através de um sistema que fique na Proaf e seja alimentado em cada uma dessas pró-reitorias quando o ato é praticado. Para que a gente tenha uma melhor visão.

Por exemplo, agora na pandemia mesmo a gente tem uma taxa de evasão. Mas a Pró-Reitoria de Graduação faz a taxa de evasão considerando os estudantes como um todo. Só que quando a gente pega o número de estudantes matriculados, cotistas, a gente percebe que caiu. Então eu preciso analisar esses marcadores, porque o estudante cotista que adentrou, o negro que tem o marcador do salário e da escola pública, eles são pessoas mais vulnerabilizadas. Durante a pandemia, a evasão desses estudantes, em média, foi maior. Até pela dificuldade de acesso à tecnologia. Nós fizemos um plano de assistência pela outra pró-reitoria, a PRAES, de auxílio-conectividade e compra de equipamentos, para que os estudantes pudessem durante a pandemia assistir aulas em regime EaD. Mas essa ação foi feita pela sensibilidade, a partir de uma análise empírica. Eu sei que o estudante indígena, e que volta à sua tribo, tem maior dificuldade de acesso. A gente precisa consolidar isso mais efetivamente em números. Esse programa servirá para isso.



Professor Marcelo Silva (UNEB)

O Profid é o programa de formação. Vocês vão ver aqui coisas que estão muito avançadas, em relação até a outras universidades, em relação a políticas afirmativas, mas ao mesmo tempo também acontecem coisas que parece que a gente está no século XVI. Já aconteceu isso no curso de Medicina, o professor que chega para o estudante autista e diz: “Você não vai ser médico, você é autista!”, “Eu não vou mudar meu plano de aula para adequar a você”. Estudantes indígenas, às vezes, são hostilizados na própria residência estudantil por causa de um paramento. Uma estudante negra, que foi minha aluna no curso de Direito, foi fazer uma apresentação: “Professor, estou com receio de abrir minha câmera”. Eu falei: “Por quê?”. Ela: “Porque eu estou com indumentária

de santo”, ela é do candomblé, “e não posso tirar, porque estou num determinado período de obrigação”. “E uma certa vez que fui fazer uma apresentação em sala com uma roupa assim fui hostilizada pelos colegas”. Já tem cursos e atividades de formação, mas a gente precisa ter um programa realmente mais estruturado que perpassa servidores, professores e estudantes. E o Observatório da Violência, porque tem muitos atos de violência física e simbólica, ainda, contra essas pessoas.

Hoje já estamos em 30 departamentos, são 24 *campi*, a gente está em praticamente 24 cidades diferentes espalhadas no estado da Bahia, são 19 territórios de identidade. Esses dados são o fechamento de 2021, ainda não estão incluídos os de 2022. São 24.596 estudantes, 2.397 docentes e 1.525 profissionais técnicos servidores.

**“Até 2018, eram reservas de vagas para estudantes negros e negras e para indígenas. E em 2018 a gente amplia para pessoas trans, travestis e transgêneros, 5%. Pessoas com deficiência, transtorno do desenvolvimento global, autismo e altas habilidades, 5%. Ciganas, quilombolas e indígenas, 5%”**

Em 2002 a gente começou com 40% de vagas para negros, em 2007 fizemos um ajuste para incluir 5%

de vagas para indígenas, depois fizemos um outro ajuste para considerar o critério da escola pública e da renda familiar. Em 2011, nós retiramos as vagas dos indígenas, as vagas reais, e colocamos nas sobrevagas, aquelas vagas extranumerárias. Em 2014 nós adotamos também a aplicação da reserva de vagas no SiSU e não só pelo nosso vestibular. E em 2018 fizemos a ampliação. Ou seja, até 2018, apenas eram reservas de vagas para estudantes negros e negras e para indígenas. E aí em 2018 a gente amplia para pessoas trans, travestis e transgêneros, 5%. Pessoas com deficiência, autismo, transtorno do desenvolvimento global e altas habilidades, 5%. Ciganas, quilombolas e indígenas. Então são mais cinco categorias, 5%, todas em vagas extranumerárias.

No caso da política de inclusão da pessoa com deficiência, nós percebemos, de 2018 para cá, que havia uma especificidade muito grande, que seria muito difícil para a estrutura da pró-reitoria, que não é muito grande, cuidar. Então o que é que foi aprovado em dezembro de 2021? A resolução 1.499, que criou a política de inclusão e acessibilidade, específica para pessoas com deficiência e as outras categorias afins à deficiência. E prevê a criação de uma secretaria-executiva, que é a SAIN, Secretaria de Acessibilidade e Inclusão, com *status* de pró-reitoria. E em cada um daqueles departamentos vai ser instalado um núcleo de apoio de inclusão e acessibilidade. Então é essa secretaria que está cuidando especificamente agora da contratação de apoiadores, profissionais específicos, principalmente para estudantes

autistas ou pessoas com deficiência visual ou alguma dificuldade de locomoção, e também para tradução em Libras etc. E a compra de equipamentos também de tecnologia assistiva. Tudo agora sairá da Proaf e será gerido por essa secretaria que é recém-criada.

Então, a PRAES ficou com a política de assistência estudantil, a SAIN vai cuidar especificamente das pessoas com deficiência, autistas, altas habilidades. Toda essa divisão se aplica também aos docentes. Vou chegar agora nos docentes. Só para a gente entender a história da universidade.

A validação já expliquei o que é, que era para a questão de controle da documentação, se o estudante de fato é de escola pública e tem renda. Tem uma portaria própria que regulamenta essa comissão, ela recebe treinamento também, a partir de outros entes da própria universidade. E aí veio o concurso. No início deste ano, fomos surpreendidos positivamente, porque vínhamos lutando há um bom tempo já por vagas para concurso, e o governador liberou 134 vagas. Temos 30 departamentos, quatro a cinco vagas por departamento. Cada departamento tem em média, a depender do departamento, de cinco a 15 cursos. Então, como fazer, se só tem cinco vagas? Primeiro tem que ter uma discussão interna, entre os colegiados de cursos, para ver aqueles que tinham maior necessidade de professoras e professores. Mas no final de tudo ficou um professor ou uma professora, uma vaga por colegiado. E aí como cumprir a Lei de Cotas, que previa a reserva de 30%?



Seminário promovido pela Adusp lançou discussão pública do tema

Lá na Bahia é a lei 13.182/2014, que é o Estatuto da Igualdade Racial no Estado da Bahia. Ela prevê 30% para pessoas negras (pretas ou pardas). E aí foi que nós nos apercebemos que não tínhamos uma regulamentação para isso. Então fizemos a regulamentação, que foi a resolução 1.511, que aprova o sistema de reserva de vagas. A primeira ideia que veio foi a ideia do sorteio. Nós fizemos na verdade uma audiência pública onde ouvimos a OAB, Ministério Público, movimento negro, professores e professoras, pesquisadores da área, e não estimulamos a questão do sorteio porque entendemos que, além de algumas dificuldades de ordem prática, ele poderia esvaziar determinados cursos de ter a possibilidade de a pessoa concorrer àquela vaga. Se eu preestabeleço que das 134 vagas, quarenta vão ser sorteadas para determinados cursos, os outros automaticamente já estão sem a possibilidade de concorrência com reserva de vagas. E se o sorteio

fosse depois, ou antes, não resolveria essa questão da mesma forma.

Antes desse concurso, nós tivemos um concurso em 2013, em que eu entrei, levou nove anos... Então imagine a gente fazer um sorteio agora e que nos cursos, por exemplo, de Direito e Medicina, não fossem contempladas vagas para cotas. E aí a gente iria esperar mais nove, dez anos para ter um outro sorteio e ainda correr o risco de o sorteio também não contemplar esses cursos. Então optamos não seguir a lógica do sorteio. E fizemos a reserva global.

A reserva global parte da ideia de que você não pode analisar as cotas individualizadas, inclusive tem um decreto que regulamenta a questão da pessoa com deficiência no plano do governo federal e que indica o uso de reserva global nos concursos com pessoas com deficiência. Seguindo essa lógica é que nós optamos pela reserva global. Então ficou assim: 40 vagas. E qual seria o critério? Partimos para o critério

da maior nota. As 40 maiores notas de pessoas autodeclaradas negras e concorrendo por cotas estariam automaticamente reservadas — claro, observando o componente curricular. Porque poderia ser que as duas maiores notas fossem no mesmo curso. E só tem uma vaga. Então eu teria que fazer essa ponderação. E também a questão de que nós tínhamos a possibilidade de outras pessoas que não entrassem nessa reserva adentrassem pela ampla concorrência. Porque eu posso não estar entre as 40 maiores notas das pessoas negras e ser o primeiro colocado do meu componente, adentrar pela ampla concorrência. Ou posso até ser o segundo colocado, aí o primeiro da ampla concorrência ser chamado, e numa próxima oportunidade, quando houver um cadastro de reserva, eu ser convocado também dentro do plano da ampla concorrência. Porque o decreto que regulamenta o Estatuto da Igualdade Racial fala dessa possibilidade de você manter-se

concorrendo na ampla concorrência mesmo estando inscrito na reserva de cotas.

**“Temos um estado em que a proporção de pessoas negras é muito maior do que a legislação prevê [30%]. A gente conseguiu alcançar 34,32%. Mas o percentual de professores negros e negras da UNEB antes do concurso era de 51,43%. Temos 1.987 professores, 1.022 se declaram pretos e pardos”**

E aí é que vocês vão ter uma surpresa agora. Porque o problema da UNEB, na verdade, não é a UNEB, quanto à reserva de vagas. É uma coisa razoavelmente bem justificada e bem aceita dentro da universidade. A questão é que temos um estado em que a proporção de pessoas negras é muito maior do que o que a legislação prevê. Então, reservas de vagas nos percentuais que a gente aplica, na verdade, acabam frustrando, e muito, a realidade. Por que você, na convivência social no dia a dia, não vai ter a mesma percepção nos postos que no restante da cidade.

Então, por exemplo, nesse último concurso 5.190 pessoas foram inscritas, tinha 134 vagas, ao total foram aprovados 831. Quantas pessoas negras foram aprovadas dessa vez? Se não tivesse a cota, eu só

aprovaria 26%, sendo que esses 26% nem todos foram em primeiro lugar. Então eu chamaria muito menos. Esse percentual ficou em aproximadamente 13,7%, os que foram aprovados em primeiro lugar. Ou seja: apenas 24 pessoas seriam convocadas hoje nesse último concurso, pessoas negras, se não fosse a Lei de Cotas. E pela lei nós convocamos 46. Por quê? Porque convocamos 40 pela reserva, pelo critério da maior nota, e mais seis outras pessoas que conseguiram ficar em primeiro e foram chamadas dentro da ampla concorrência. Então a gente conseguiu alcançar 34,32%. Ou seja, a gente quase dobrou, na verdade, o quantitativo que tomaria posse efetivamente se não houvesse a política de reserva.

Bem, aí vocês me perguntam: “Mas, Marcelo, e antes, qual o percentual na UNEB de professores negros e negras antes desse concurso?”. Antes do concurso, pasmem, é 51,43%. Com o resultado do concurso a gente vai ter que se debruçar para tentar entender por que é que antes, sem a reserva, aprovava mais pessoas negras. Porque nós temos 2.397 professores e professoras na UNEB. Desses, 410 são professores e professoras temporários, então nós tiramos esses profissionais da conta. Tirando esse quantitativo, nós temos 1.987 professores. Deses 1.987, 1.022 se declaram negros (pretos e pardos). Complicado explicar isso. Na campanha eleitoral na Bahia, ACM Neto se declarou negro, pardo. E a vice também. Nunca tinham visto isso, não? O governador Otávio Mangabeira, que foi o governador da Bahia que deu nome

ao estádio da Fonte Nova, na primeira versão do estádio, dizia assim: “Pense num absurdo, na Bahia tem precedente”. Acontecem coisas que vocês não acreditam que seria possível acontecer! Tem até um *jingle* que diz: “Só se vê na Bahia, só se vê na Bahia”. Normalmente, as pessoas não querem se declarar negras. Na Bahia é o contrário. As pessoas, às vezes, não são negras e se declaram. No caso do ACM Neto existem outros interesses, porque a gente sabe que tem uma questão de fundo partidário, quantitativo de pessoas negras em chapas e tal. Mas 80%, praticamente, da população da Bahia se declara negra.

Muitas vezes, quem está fora do estado da Bahia tem uma percepção das pessoas negras assim como eu, ou mais retintas, porque a imagem que a TV vende é muito ligada à ideia de Salvador e do Recôncavo, que é a região onde a presença de pessoas escravizadas para a questão da cana-de-açúcar foi muito grande. Aquela região de Salvador, Cachoeira, Santo Amaro, Santo Antônio de Jesus. Mas o norte da Bahia, onde eu trabalhei na UNEB durante alguns anos, em Paulo Afonso... se você vem para o oeste, Barreiras... se você desce um pouco para Itabuna, Ilhéus, é completamente diferente. A linguagem, os hábitos alimentares, cor de pele. Há uma diversidade muito grande. Então, às vezes chegam denúncias: “Ah, tal pessoa entrou em tal curso e ela não é negra”. Aí a gente para para fazer uma análise: “Poxa, essa pessoa está em Paulo Afonso”. Em Paulo Afonso, achar uma pessoa da minha cor é quase impossível.



Se eu seguir esse critério da passibilidade, aquele critério que normalmente o movimento negro utiliza, dizer assim: “A polícia sabe quem é negro”, esse critério é realmente eficaz, sociologicamente falando. Mas tem determinadas situações [em que] eu teria um esvaziamento completo se seguisse esse critério, por exemplo em Paulo Afonso, em outras cidades do oeste baiano. Porque tem muita gente que está mais próxima da ideia de sertaneja, de fundo de pasto, de outros tipos de comunidades tradicionais, muito mais próximas, muitas vezes, de indígenas. E quase todas essas pessoas vão se declarando negras de cor parda. E daí forma esses 80%. Na verdade, há um nível de diversidade muito grande. E não temos essa categorização tão diversa assim, no próprio IBGE acredito que não tem. Então, temos algumas coisas que ainda temos que pensar e estudar, realmente, como fazer.

Essa resolução 1.511, eu confesso, foi feita com escuta, coletivamente construída, mas foi feita rapidamente. Na Bahia tem quatro estaduais: UNEB, UESC, UESB e a de Feira de Santana. A UESC, que é de Ilhéus, já utilizou um critério um pouco diferente da UNEB. Ela falou: as maiores notas, mas com um critério comparado à menor diferença [em relação] ao primeiro colocado. Por quê? O que é que eles pensaram que nós não pensamos na nossa resolução? É que existem bancas de determinadas áreas do conhecimento que podem ser mais rigorosas, ou a própria característica daquele curso puxa as notas mais para baixo. E aí todas essas pessoas não

teriam a oportunidade de ficar entre as 40 maiores notas. Pode haver cursos ou bancas que sejam mais flexíveis na questão da nota e as pessoas não terem uma nota maior.

Quando a gente criou a resolução, colocou que ela seria reavaliada imediatamente após o concurso, através de uma discussão ampla, participando de fóruns como este, ouvindo experiências de outros lugares, como eu vi agora aqui a de Goiás. E estamos também constituindo uma comissão de trabalho para fazer esse enfrentamento, até porque vamos fazer o concurso para servidores e vai utilizar a mesma lógica da reserva global. Agora pretendemos fazer ajustes na resolução, porque gera várias dúvidas, principalmente em relação ao cadastro de reserva.

Era isso que eu queria colocar, basicamente, aqui hoje. Dizer que as ações afirmativas, cada vez mais, na UNEB — e espero que seja assim em outros lugares — têm caminhado por um caminho da institucionalidade, transversalidade. Há mais de seis meses eu venho trabalhando com os outros pró-reitores para que todos eles tenham programas de ações afirmativas específicos em suas pastas, de acordo com suas características e com os seus orçamentos próprios. Então temos pós-graduação, editais próprios; extensão, editais próprios; cursos indígenas próprios na PRAES etc. E a representatividade, que é muito importante. Na criação, na gestão e no acompanhamento das ações afirmativas.

CELSO. Quero agradecer ao professor Marcelo, por ter mostrado para a gente toda essa diversidade, não é? Quando este evento foi pen-

sado, nessa composição da mesa, a gente queria ter alguém de uma universidade estadual, alguém de uma universidade federal, alguém de um estado que houvesse muita gente preta, alguém de um estado que tivesse pouca gente preta, para a gente poder realmente ver como está sendo tratado o problema aqui. Para a gente ir derrubando as argumentações contrárias à implementação dessas cotas, dessas reservas de vagas. São as mesmas que nós vamos enfrentar aqui. Então já conhecer e nós irmos nos preparando, não é?

Entre essas argumentações está a questão da existência da lei estadual. A gente não tem aqui no estado de São Paulo. Porém nós temos aqui a autonomia das universidades. O que indica que nós não precisamos de uma lei para poder fazer. Nós precisamos de vontade política. É a vontade política que determina isso. Então a professora Eunice Prudente está preparando um parecer que também deve ser encaminhado à Reitoria, onde nós vamos demonstrar que não é necessário ter uma lei estadual para as universidades poderem implantar a reserva de vagas.

O reitor da USP anunciou 876 vagas para concurso esse ano. Das quais 254 já foram colocadas a concurso, então já foram encaminhadas, e ainda restam 622 vagas. Nós esperamos que a Reitoria considere, para essas 622 vagas, a reserva de vagas que nós estamos pleiteando, e trazendo modelos aqui para serem implementados, ideias para serem implementadas na universidade. Feitas essas considerações, quero abrir para o público.

**“É como se as pessoas negras perdessem o direito de entrar pela ampla concorrência. Porque as bancas tendem a colocar na pilha dos cotistas pessoas pretas que teriam notas para entrar por ampla concorrência. De modo que elas não entram, quase nunca, por ampla concorrência mais”**

AMANDA AMPARO. Primeiro, uma colocação para a professora Luciana, e também me somando, me associando um pouco a ela, quando vai dizer que o racismo tem muitas facetas de crueldade. Uma dessas questões é pensar a composição da banca, é fundamental entender isso. Diante dessa formação da banca, pensar a questão da ampla concorrência em relação às pessoas que vão entrando na universidade, pensando na questão das cotas. Eu também faço parte da comissão da Copaf, que acompanha as ações afirmativas do PPGAS, e lá a gente estava criando um estatuto, uma resolução para apresentar, pensando o seguinte: como é que a gente pensa a ampla concorrência, os alunos, alunas negras entrando por ampla concorrência? O professor Marcelo estava falando sobre a quantidade de alunos pretos e pretas que entraram no concurso da UNEB, e eu fiquei me perguntando: eram 5.900 pessoas, não é?

Quantas daquelas pessoas inscritas eram negras? Porque esse é um fator muito importante. De uma certa forma, é como se a gente persuadissem a entrada de pessoas negras a partir da ampla concorrência. É como se elas perdessem esse direito de entrar pela ampla concorrência, é o que a gente vem percebendo, entende? Porque as bancas tendem, muitas vezes, a colocar pessoas pretas, todas elas que teriam notas, por exemplo, para entrar por ampla concorrência, tendem a colocar elas na pilha dos cotistas. De modo que elas não entram, quase nunca, por ampla concorrência mais.

Porque é muito estranho, quer dizer... Eu sou baiana, de Jequié. Então, com uma alta representatividade, você pensar que só entram 46% de pessoas negras, somando cotas e ampla concorrência, é preciso perceber a formação das bancas e como que elas estão fazendo essa avaliação dos candidatos, candidatas pretas, dentro da perspectiva da ampla concorrência. Porque isso também pode fazer parte da faceta do racismo, entende? Quer dizer, elas vão sendo consideradas só dentro da reserva de vagas. O que é complicado, porque elas passam a entrar num nível de concorrência maior do que elas estavam antes. Porque elas vão perdendo o direito de estar na ampla concorrência, porque se colocaram como optantes. E isso é o que a gente vem percebendo sistematicamente. Claro, não estou dizendo que isso seja uma questão simples de ser resolvida dentro dos programas, mas a nossa experiência aqui no PPGAS, como aluna, como alguém que está na comissão, que acompanha as ações afirmativas, é de perceber que

depende muito da formação da banca. Então, a cada ano, com as formações da banca, a gente percebe esse instrumento da ampla concorrência sendo mais ou menos utilizado. O que passa a ser uma séria questão. Então gostaria que vocês comentassem.

DENNIS OLIVEIRA. Parabéns primeiro aos expositores. A minha pergunta é um pouco na linha da companhia, porque, assim, a questão da cota tem um risco de virar teto. É importante isso, não é?, porque é teto. Nós tivemos uma alteração importante aqui na USP, na graduação, vestibular para o ano que vem. Primeiro todos concorrem na pré-concorrência, depois verifica se atingiu ou não o percentual de cotas. É uma mudança feita agora para 2023, nessa discussão da Pró-Reitoria de Inclusão e Pertencimento. Mas a minha pergunta é um pouco na questão das bancas de concurso. Porque um problema que a gente enfrenta é que o concurso docente tem um certo grau de subjetividade, que é a avaliação didática. É uma questão complicada que entra. Isso abre uma margem de manobra, para a banca, muito grande. E eu gostaria de saber como é que faria isso. Por exemplo, aqui na USP, no concurso, a prova escrita é eliminatória. Eu não entendo por que, se a prova escrita é eliminatória, ela não é feita de forma impessoal. A pessoa tem que ler aquilo na banca, quer dizer, a banca identifica quem fez a prova. Eu queria saber como é que vocês enxergam isso, como é que discutem isso na universidade. Como é que a gente reduz esse grau de subjetividade na avaliação, para que esse racismo oculto que pode haver na

banca não impeça efetivamente que candidatos negros e negras entrem nos concursos.

MICHELE. Vou mais provocar aqui algumas questões, não é? A primeira delas diz respeito à nossa instituição, que só aplicou as cotas na graduação em 2017. Quando a gente olha os dados de outras universidades, vê o quanto está atrasado no debate. E aí tem um outro elemento que nos diferencia enormemente da Bahia, por exemplo. Que é o fato de o percentual ter sido aplicado somente para cotistas de escolas públicas, cai pela metade. Então efetivamente, na USP, 21% das e dos estudantes são autodeclarados PPIs atualmente. E a gente tem que tomar muito cuidado com a forma com que os dados são divulgados, para não propagar um certo desentendimento, porque eu já vi várias pessoas, inclusive do movimento negro, dizendo que é 50%. E não é! É 21%.

Dos alunos de pós-graduação eles só começaram a coletar os dados de raça e etnia a partir de 2020, durante a pandemia. Então quando você olha no *Anuário Estatístico* da USP, tem lá uma quantidade imensa de “não informado”. Não está informado não é porque as pessoas optaram por não informar: [é] porque a universidade não perguntava! Então a gente tem que acompanhar isso. Estou falando a partir de dados gerados pela Universidade de São Paulo. Então a gente tem muito a avançar ainda na nossa instituição, e como o Celso falou, essas vagas que estão aí anunciadas, se, de fato, a gestão atual tem essa perspectiva de inclusão e diversidade, deve sim ter reserva de vagas. Porque é vergonhoso o nú-

mero de docentes negras e negros na nossa universidade. Outro elemento que eu queria colocar aqui: a Luciana falou da aplicação das leis, não é? Eu entendo a necessidade de alguma regulamentação em termos de lei, mas a nossa disputa tem que ser política também. Porque como pode uma lei que vai completar dez anos e tem esse nível de aplicação? Ou seja: o fato de estar em lei não está garantindo que a gente consiga reverter esse quadro. Então a disputa tem que ser muito mais política.

CELSONO. Obrigado, Michele. Então eu vou passar a palavra aos professores, depois a gente abre outro bloco.

**“O racismo tem muitas faces e coloca a gente nessas armadilhas, porque a gente começa a disputar entre nós. Quilombola disputando com indígena, pessoa com deficiência com negro. A discussão do pardo mistura e complexifica tudo, abre espaço inclusive para fraudes nessa reserva dos 50%”**

LUCIANA. O racismo tem muitas faces e uma capacidade tremenda de atualização e de sofisticação. E não são raras as vezes que a gente se vê adotando uma atitude política na nossa universidade e caindo nessas armadilhas. Porque são verdadeiras armadilhas que a gente vai caindo nelas, não

é? Por exemplo, quando a gente começa a ampliar as cotas para outros segmentos historicamente discriminados, como pessoas com deficiências, que entram na política de cotas somente depois, essas pessoas com deficiências entram para disputar aqueles 50% de reserva de vagas, não é? O que eu percebi é que na ampla concorrência não se mexe, ela está garantida. Naquela matéria que foi exibida no *Fantástico* [22/8], eu fiquei impressionada, porque ele mostra os 50% e não se toca nesses 50% que a gente chama de ampla concorrência, e que por conta da perversidade do racismo a ampla concorrência significa reserva de vagas para pessoas brancas!

É esse que é o ponto. E aí coloca a gente nessas armadilhas, porque a gente começa a disputar entre nós. Quilombola disputando com indígena, pessoa com deficiência com negro. A discussão do pardo mistura e complexifica tudo, abre espaço inclusive para fraudes nessa reserva dos 50%. São camadas e camadas de atualização e sofisticação dos processos de discriminação e para os quais a gente precisa estar absolutamente atento.

Tem uma experiência interessante lá na Universidade Federal de Goiás. Na pós-graduação a gente implementa cotas a partir de 2016. E muitas bancas com um discurso que eu problematizo muito, [porque] esbarra na benevolência, começaram a atribuir notas para os candidatos autodeclarados e os aprovavam pela ampla concorrência, mas nos últimos lugares. E aí acabavam não preenchendo as vagas de cotas. Só porque lá na Pró-Reitoria a gente estava trabalhando bolsas para os cotistas. Então a gente não tinha entrada por cotas porque

os candidatos autodeclarados negros e negras entraram pela ampla concorrência, pelo universal, mas como tinham ficado nos últimos lugares eles não pegavam as bolsas. Olha só o tamanho do problema! O tamanho da crueldade do racismo.

E aí esse tipo de coisa a gente precisa encarar. Agora, é impressionante porque quando está acontecendo às vezes a gente é até surpreendida, porque não imaginava que chegaria nesse ponto, não é? Mas é isso, a gente precisa pensar estratégias de enfrentamento desses dispositivos de racialidade que operam inclusive nesses momentos de concurso. A saída está aqui. É neste fórum de discussão, a partir dessas trocas de experiências que a gente consegue avançar e pensar e imaginar possíveis problemas e possíveis soluções.

Dennis, os concursos públicos, assim como a aplicação de cotas na pós-graduação, porque a pós-graduação também tem as bancas, estão plenos de subjetividades. A gente tem uma experiência muito ruim na Federal de Goiás, eu compus uma banca lá. O edital era para cotas, era para ser ocupado para uma pessoa negra. Um candidato que se marcou, se autodeclarou pardo, foi aprovado, não passou pela comissão de heteroidentificação, recorreu, passou pela segunda comissão de heteroidentificação e tomou posse. Isso está muito relacionado à subjetividade da banca. Muito. Eu estava na banca e digo isso com muita tranquilidade.

A gente precisa estar atento e buscar objetividade na realização desses concursos, para garantir um mínimo de justiça na realização. Eu tive a grata felicidade de participar

de um concurso público aqui na USP, na FFLCH, e eu fiquei muito surpresa quando eu vi essa história de leitura pública da prova. Do alto da minha ingenuidade, quando eu li o edital e recebi: “Olha, das 10h00 às 10h30 você vai ler tal prova, das 10h30 às 11h00, tal prova”, eu falei: “Gente, o cara quer controlar o horário em que eu vou ler a prova”, olha a leitura que eu fiz. E aí quando eu cheguei aqui, conversando com os outros colegas da banca, é que eu vi que tem a leitura pública da prova teórica. Isso é resquício e herança de um traço aristocrático que precisa ser rompido na USP. É horrível! É horrível!

As pessoas que estavam acompanhando as provas estavam usando máscaras, mas olhando para as pessoas que estavam observando a leitura eu via o arquear de sobranceiras, por exemplo. E tenho certeza que estava mais relacionado ao indivíduo que estava lendo a prova do que ao conteúdo do que ele estava lendo. Isso precisa ser retirado! Eliminado! Isso não é motivo de orgulho. É completamente alinhado a uma proposta muito subjetiva de fazer uma escolha muito direcionada. E isso precisa ser resolvido por vocês. Eu concordo contigo, é uma experiência que precisa ser revista.

Existe uma difícil associação entre este tipo de corpo aqui [aponta para si mesma], de uma mulher negra... isso quem fala é a Lélia Gonzales, este tipo de corpo aqui não é associado à intelectualidade. Quando você coloca este corpo aqui para ler uma prova teórica, essa associação é difícil de ser feita, não é? Porque, como diz a própria Lélia Gonzales, o racismo é uma neurose, e a gente introjeta essa

neurose e o nosso olhar fica completamente enviesado. O tom agudo da minha voz é questionado várias vezes. Se a voz é de mulher, se o corpo que está emitindo a voz é um corpo negro, essa associação com a intelectualidade fica muito difícil. E aí o candidato, no alto do seu desespero, começa a citar um monte de fontes. A probabilidade de ele cometer um deslize que vai ser pego pela banca e vai desclassificá-lo é muito grande. Precisa ser repensado.

Michele, não tem como a gente falar de ações afirmativas e de Lei de Cotas sem lembrar de Abdias do Nascimento, por exemplo. Que propõe cotas para homens negros e para mulheres negras, décadas antes! O cara era muito visionário, e prevê isso. Quando discute política de cotas, ações afirmativas, políticas de inclusão de maneira geral, a gente está caminhando por um terreno político, e a disputa que se faz é política. A gente traz o dispositivo legal para falar assim: “Olha, até na lei a gente já avançou”. E ela nos traz algum respaldo importante. Mas a disputa é sempre política, concordo absolutamente com você, essa foi a ideia que eu quis trazer.

É fundamental para a gente — não é isso, Marcelo? — que está nas pró-reitorias criar lugares, instâncias de registros de dados, precisa produzir dados, preencher formulários, isso é fundamental! A gente precisa reconhecer a diversidade dessa comunidade. Eu vim para esta fala hoje absolutamente envergonhada, porque não consegui, junto à minha Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, dados dos ingressantes de 2019, 20 e 21. Não tem! Não tem! Cadê esses dados? E isso é um xis, é um formulário que você marca: “O pro-



fessor nomeado é negro”, marca o xis lá. É muito complicada a situação. E o desafio é grande, não é?

MARCELO. A gente precisa, além de delimitar a forma de calcular a reserva de vagas, ou dizer quem vai ser convocado primeiro, essas coisas, pensar muito em outras diretrizes. Nós adotamos, por exemplo, a questão de introdução de pontos com recortes de discussão étnico-racial em todas as bancas, em todos os cursos. E o equilíbrio das bancas. Eu quero inclusive que isso conste na reforma da resolução. Equilíbrio das bancas nas questões da representatividade mesmo. De ter pessoas negras, de ter pessoas trans, de ter mulheres, de ter pessoas que são da capital, que são de interior, e de diversidade em geral. Porque se não vira um “clube de amigos”, não é? E aí são sempre aquelas mesmas pessoas, que estão sempre nas mesmas bancas, que aprovam sempre os mesmos perfis de pessoas.

Promover um debate amplo, de conscientização das pessoas, para que a ação afirmativa se torne justificada. Para que as pessoas passem a entender que ela é um valor institucional e que não deve ser tratada apenas como um puxadinho ou uma promessa de campanha, para parecer bem ou politicamente correto. Mas que isso é um instrumento, é uma ferramenta não só de reparação, mas de transformação da realidade socioeconômica do nosso país. E que vai fazer muito bem também às pessoas brancas, por uma série de fatores que eu não preciso explicar aqui. Porque uma sociedade muito mais igual é melhor para todas as pessoas. Então a ação afirmativa precisa ser um valor inestimável e inegociável.

Isso precisa estar na formação das bancas e dos pontos que vão ser discu-

tidos, das ementas, a curricularização da extensão, da pesquisa, tudo isso tem que ser pensado a partir de uma lógica também de ações afirmativas. Porque senão vira só “não, vamos dar 30% de vagas”, e no final as vagas nem são preenchidas. O que acontece lá na Bahia. Como é que tenho um estado com 80% de pessoas negras e eu faço uma lei reservando 30%? Não tem o menor sentido isso, é ilógico! Então, como a colega falou aqui, Michele, perpassa não só por uma discussão jurídica, é uma questão política também. De vontade política. Se não, a gente não consegue realmente realizar.

DANIELLE BESERRA. Olá, boa tarde a todos, todas e todes. Primeiramente a gente quer agradecer e mais uma vez reafirmar o nosso compromisso e o nosso apoio em relação a cotas para docentes na Universidade de São Paulo. Faço parte da Faculdade de Medicina e também componho o coletivo negro de lá, que é o Núcleo Ayé, e na FMUSP não temos nenhum professor negro. Então essa identificação do aluno com o professor na FMUSP não acontece. O debate ainda está bem inicial lá. Então, mais uma vez, como Coligação [dos Coletivos Negros da USP] a gente queria realmente dar o nosso apoio aos professores negros da USP, e também para que vocês possam lutar por isso em conjunto com a gente, sem represálias da universidade, para que seja algo justo e o máximo transparente possível.

LUCAS NASCIMENTO. Boa noite a todes. Eu gostaria de comentar uma coisa que a professora Luciana chamou atenção, que é muito importante, que é a integração da luta das cotas para docentes e na pós-graduação, que é uma coisa que a gente vem discutindo

na Coligação. Porque a gente acredita que, na verdade, a maior mudança está na implementação de reserva de vagas na Pós-Graduação. Porque o carro-chefe da USP é a pesquisa. E quem faz a maior parte da pesquisa, a maior parte da produção acadêmica, são estudantes de pós-graduação. E isso aqui está sendo um processo muito lento. Na Ecologia, um programa que é nota 7 na Capes, depois de dois anos de luta a gente conseguiu 50% de reserva de vagas para pessoas negras, indígenas e também vagas supranumerárias para pessoas trans e de comunidades tradicionais. E este ano a gente conseguiu a implementação da banca de heteroidentificação. Mas esse é um programa da Biologia. Tem mais quatro.

Será que a gente vai ter que esperar dois anos para a mudança, para cada programa? São mais de 200 programas. Então está sendo um processo muito lento. Tem que ser uma coisa colocada no Regimento da Pós-Graduação. Ainda mais a gente pensando no número de pessoas negras ingressando na universidade. Das 600 vagas para professores, se 20% forem pessoas negras, e a gente viu que pode ser difícil, só 120 vão entrar. Agora, e se tiver 20%, mas na verdade 50%, que é o mínimo mais justo, de estudantes de pós-graduação entrarem por reserva de vagas? Olha a mudança que vai ter na universidade. Então é uma coisa que tem de estar junto com essa luta das cotas para docente.

Esse argumento de que não abrem vagas porque as pessoas não têm qualificação para entrar na vaga de docente é extremamente fraco! E a gente tem que lembrar isso. Porque, primeiro, ele é baseado num racismo disfarçado de “achismo”. Porque não é baseado em dados. As pessoas tiram isso do

Daniel Garcia



Lucas Nascimento

estômago, falam assim: “Não, não tem pessoa qualificada”. E outro motivo: se tiver a vaga e ela não for ocupada, a vaga não é perdida. Então por que não abrir a vaga reservada? Outro motivo ainda é que ela traz perspectiva, porque, enquanto preto, uma coisa muito cara para a gente é a perspectiva.

CELSO. Obrigado. Vou pedir para a Luciana e o Marcelo usarem dois minutinhos para comentar e já fazer suas palavras finais, que a gente precisa encerrar.

LUCIANA. É isso, a gente precisa pensar a aplicação de ações afirmativas na docência de maneira integrada. E aí me orgulho muito em trazer a experiência da Universidade Federal de Goiás como a primeira que institui em todos os seus programas de pós-graduação, em uma resolução do Conselho Universitário. Então é possível fazer isso para a USP. Em 2015 e 2016 a gente já começou a aplicar. E na pós-graduação ela tem se efetivado de

maneira mais eficiente e sendo menos burlada do que no concurso para docentes.

Eu quero agradecer a todas vocês, todos vocês, pela escuta, pelo diálogo, pela interação. Eu quero me colocar à disposição para discussões futuras. A gente está num momento de discussão, mas essa discussão não pode se encerrar aqui. Coloco a minha instituição à disposição também. E parabeno, sobretudo, a associação docente pela iniciativa e pelo trabalho integrado que inclui

várias instâncias da universidade e de outras universidades nessa discussão absolutamente necessária, que é a de pluralização racial deste espaço, que é um espaço de poder. E a gente não vai conseguir democratizar esse espaço verdadeiramente sem ações radicalmente antirracistas. Sem o antirracismo não há democracia possível.

MARCELO. A fala dos estudantes foi autoexplicativa. Dispensa maiores comentários, é uma realidade pujante e necessária. Nós temos também ainda dificuldades na pós-graduação, os índices são menores do que os da graduação, a gente discutiu isso no caminho também. Estamos atacando inicialmente a questão da permanência. Então, dentro daquela ideia da transversalidade, a gente criou um edital específico na pós-graduação para acesso aos programas, “Progpesq”, que reserva vagas exclusivamente para a concorrência de estudantes cotistas com a bolsa-permanência nesses

programas. Foi um no ano passado e um este ano agora, e a gente tem melhorado o índice, mas ainda está longe, porque na pós-graduação, por exemplo, em pessoas negras não preenche os 40% que a gente tem na graduação. E quando parte para outros recortes, como pessoas trans, ciganas e quilombolas, o esvaziamento é muito maior. Sequer tem pessoas até graduadas em quantitativo de concorrer para essas vagas. Então a gente precisa realmente pensar a pós-graduação, até porque normalmente o concurso para professor está interligado a titulações que advêm de pós-graduação. Uma coisa está necessariamente vinculada à outra e a gente precisa trabalhar, como eu falei, de forma sempre ampla.

Eu gostaria de agradecer mais uma vez pelo convite, pela recepção, foi uma honra muito grande estar aqui contribuindo com vocês, é uma satisfação para qualquer professor, acredito, estar na USP, que é a maior universidade do Brasil, uma das maiores da América Latina, e saber que, de alguma forma, pode contribuir para que ela se torne uma universidade mais igual é muito satisfatório. Então me coloco à disposição para ampliações, discussões, envios de documentos, outras coisas que sejam necessárias para avanços nas ações afirmativas aqui na universidade, que é de todo o Brasil, é um patrimônio brasileiro.

CELSO. Obrigado, Marcelo. Quero agradecer a todos e a todas, todas as pessoas que apoiaram a realização deste evento, professora Luciana, professor Marcelo, toda a diretoria da Adusp, todo mundo que pôde estar aqui conosco compartilhando. Muito obrigado. E esse foi só um primeiro passo, haverá outros.