



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA

Florianópolis, datado e assinado eletronicamente.

Ao Magnífico Reitor,
Aos Membros do Conselho Universitário,

Apresentamos a seguir o relatório dos trabalhos da Comissão constituída pela Portaria nº 1458/2024/GR.

Relatório Final do Grupo de Trabalho de alteração da Resolução Normativa nº 34/CUn/2013

Por meio da Portaria nº 1458/2024/GR, de 18 de julho de 2024, foi instituído Grupo de Trabalho para alterar a Resolução Normativa nº 34/CUn/2013, de 17 de setembro de 2013, a partir das conclusões e sugestões das comissões anteriormente constituídas.

Foram designados, como membros da Comissão: a professora Luana Renostro Heinen, representando a Secretaria de Aperfeiçoamento Institucional (SEAI) e coordenando os trabalhos (presidenta da comissão); a professora Miriam Furtado Hartung, representando o Gabinete da Reitoria (GR); a professora Leslie Sedrez Chaves, representando a Pró-Reitoria de Ações Afirmativas e Equidade (PROAFE); a professora Marilise Luiza Martins dos Reis Sayão, representando a Coordenadoria de Relações Étnico-Raciais (COEMA/PROAFE); a servidora Carla Cerdote, representando o Departamento de Desenvolvimento de Pessoas da Pró-Reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas (DDP/PRODEGESP); o professor Lindberg Nascimento Júnior e a professora Lia Vainer Schucman, representando o Grupo de Trabalho de Enfrentamento ao Racismo Institucional da UFSC; e a servidora Viviane Regina da Silva, representando a Procuradoria Federal junto a UFSC. A servidora Viviane somente participou de uma reunião, retirando-se a partir do momento em que foi nomeada diretora do Departamento de Processos Disciplinares. Em substituição, foi designada a servidora Renata Barbosa Andrade de Faria (Portaria nº 1723/2024/GR). Por meio da Portaria nº 1524/2024/GR, de 26 de julho de 2024, foi incluído, como representante da Pró-Reitoria de Graduação e Educação Básica (PROGRAD), o professor Antonio Alberto Brunetta.

Entre 18 de julho e 05 de setembro, foram realizadas reuniões semanais, em sua maioria presenciais. Estabeleceu-se que o objetivo dos trabalhos da Comissão seria analisar as redações propostas pelas comissões anteriormente designadas (Processo nº 23080.056394/2022-27), em específico no que dizia respeito à adequação da Resolução Normativa nº 34/CUn/2013 à previsão das ações afirmativas em concursos públicos para pessoas negras, com deficiência e trans, bem como as novas legislações sobre o tema, internas à UFSC e federais.

Os trabalhos da Comissão tiveram como embasamento o Relatório de Monitoramento e Avaliação da Política de Enfrentamento ao Racismo¹ (Redatores: Leslie Sedrez Chaves – PROAFE, Lia

¹ CHAVES, Leslie Sedrez *et al.* **Relatório de Monitoramento e Avaliação da Política de Enfrentamento ao Racismo: diagnóstico i - perfil da comunidade, indicadores de racismo institucional e cenários de combate.** Florianópolis: Proafe, Ufsc, 2024. Disponível em: https://relacoetnicoraciaiseequidade.paginas.ufsc.br/files/2024/07/Relat%C3%B3rio_diagnostico_final_14ago.pdf. Acesso em: 5 set. 2024.

Vainer Schucman – PSI/CFH, Lindberg Nascimento Júnior – GCN/CFH e Marco Antonio de Azevedo Duarte Souza – estagiário).

Em 17 de outubro de 2024, as propostas de revisão da Resolução Normativa nº 34/CUn/2013 elaboradas por esta Comissão foram encaminhadas aos Centros de Ensino para análise e sugestões. Foram recebidas contribuições enviadas pelos seguintes Centros: Campus de Araranguá, Campus de Blumenau e Centro de Ciências Físicas e Matemáticas (CFM).

Em 19 de novembro de 2024, foi realizada uma Audiência Pública, na Sala Pitangueiras do Centro de Cultura e Eventos Reitor Luiz Carlos Cancellier de Olivo, em Florianópolis/SC, para apresentação e discussão das propostas².

Abaixo apresentamos as principais contribuições recebidas e as adequações realizadas pela Comissão a partir dessas sugestões.

A atual proposta de política de ingresso considerou todas as contribuições com o objetivo de aprimoramento, tendo definido como base da política de ingresso:

- 1) a **pré-inscrição para definição de quais vagas serão reservadas; e**
- 2) a **ausência de retorno da vaga reservada para pessoa negra, indígena e quilombola para a ampla concorrência.**

O uso da pré-inscrição para a identificação das vagas a serem reservadas substituirá a dinâmica de sorteio, que permanecerá apenas para os casos de não haver pré-inscritos para reserva para pessoas com deficiência e trans. Com a pré-inscrição, objetiva-se identificar aquelas vagas com maior número de interessados e, portanto, ampliar as chances de ingresso no concurso de pessoas público-alvo das políticas de reserva de vagas (pessoas negras, indígenas, quilombolas, com deficiência e trans). A comissão entende que este é um critério impessoal e objetivo com grande potencial de ampliar o ingresso dessas pessoas no magistério superior. Essa pré-inscrição será objeto de edital específico e ficará disponível por ao menos 15 (quinze) dias. Ela serve para a única finalidade de identificar o número de pessoas público-alvo interessadas nas vagas. Portanto, será exigido que as pessoas pré-inscritas realizem todos os passos de inscrição para que possam efetivamente participar das etapas do concurso público, ou seja, para que tenham suas pré-inscrições validadas. Cabe destacar que essa recomendação também foi apresentada pela comissão anterior.

No atual modelo de concurso realizado na UFSC, em que a vaga reservada, quando não preenchida pelo público-alvo da política de ações afirmativas, pode ser preenchida por uma pessoa da ampla concorrência, o resultado é que 91,7% das vagas que deveriam ser ocupadas por pessoas negras não foram. Trata-se de um altíssimo índice de fracasso da política. Nos últimos 10 anos (de vigência da lei de cotas), foram preenchidas 1.142 vagas de docentes na UFSC; destas, respeitada a previsão legal de 20%, **209,4 deveriam ser ocupadas por docentes negros, mas, efetivamente, somente 19 o foram.** Os números escancaram a necessidade urgente de mudança para que a política de cotas seja efetiva na UFSC. **A vaga reservada deve ser provida.** Assim, a Comissão considerou que, para sanar tal problema grave, é necessário que, **até que se alcance o índice previsto em lei** (de 30% de reserva de vagas para pessoas negras, indígenas e quilombolas), **as vagas reservadas não devem voltar para a ampla concorrência.** É uma medida emergencial para sanar a defasagem de vagas ocupadas por docentes negros que a instituição tem atualmente. **Nesse sentido, a política de não haver retorno da vaga para a ampla concorrência é temporária: ficará vigente somente até que se alcance o mínimo legal e até que a UFSC torne efetiva a lei de cotas.** Alcançado o mínimo legal, nos próximos concursos, as vagas reservadas que não sejam preenchidas

² O evento foi transmitido ao vivo e está disponível no [canal do YouTube da TV UFSC](#).

por pessoas negras, indígenas e quilombolas poderão ser preenchidas por candidatos da ampla concorrência.

Como medida que visa o constante aprimoramento da política, previu-se também a **possibilidade de revisão da política no prazo de cinco concursos sob sua vigência**. Esse prazo considera, como será exposto adiante, que, caso seja adotado o [Modelo 1 - Reserva de 100%](#), será possível alcançar o preenchimento de 30% das vagas por docentes negros, indígenas e quilombolas entre 2030 e 2031, ou seja, em cinco ou seis anos. Assim, prevê-se que, no prazo de 5 (cinco) concursos sob a vigência da política (de pré-inscrição e ausência de retorno da vaga reservada para a ampla concorrência), poderá ser proposta a revisão da política, tendo como fundamento o diagnóstico anual do quadro racial dos docentes da UFSC e o monitoramento da política e tendo como objetivo definir a sua continuidade e/ou aprimoramento para garantir maior efetividade à Lei de reserva de vagas nos concursos públicos (esta é a redação proposta do art. 106-A, § 1º).

Especificamente quanto aos questionamentos recebidos pela comissão, apontou-se a **ausência de previsão específica da reserva de vagas para indígenas**.

Diante do questionamento formulado e tendo em vista que o Projeto de Lei ([PL 1.958/2021](#)), que atualiza a Lei de cotas dos concursos públicos, prevê como público-alvo das ações afirmativas pessoas negras, indígenas e quilombolas, optou-se por adequar a Resolução Normativa nº 34/CUn/2013 ao texto legal. O PL já foi aprovado no Senado Federal, na Câmara dos Deputados e aguarda deliberação final do texto substitutivo aprovado na Câmara no plenário do Senado³, sendo que, quanto a este ponto, houve convergência nas duas casas legislativas. Assim, **a reserva de vagas abarca os três grupos: pessoas negras, indígenas e quilombolas**. A definição do público-alvo também segue os novos parâmetros legais (art. 14-B, 14-C e 14-D da Resolução e art. 2º do PL 1.958/2021).

Quanto ao critério de pré-inscrição para identificação das vagas que serão reservadas para as ações afirmativas, um questionamento apontou que isso poderia ampliar a desigualdade racial entre os departamentos/as áreas do conhecimento, tendo em vista que algumas áreas poderiam ter maior número de pessoas negras, indígenas e quilombolas inscritas.

A Comissão demonstra que a principal preocupação, neste momento, é com a redução total da desigualdade na UFSC em que somente 9,1% do universo de 2594 docentes são negros (235 docentes negros), ou seja, para alcançar o mínimo legal de 20% da atual Lei Federal nº 12.990/2014 em vigor falta o preenchimento de cerca de 284 vagas de docentes negros. No ritmo atual, se consideradas as proporções de contratação de docentes nos últimos dez anos (taxa anual de 1,9 de servidores docentes), somadas ao quadro racial atual (9,1% do total de 2594 docentes), **o alcance da proporcionalidade de 20% (cerca de 519 docentes) nas unidades e departamentos de ensino ocorreria no ano de 2173**. Já para o alcance de 30% de docentes negros (equivalente a 778 vagas), o que está previsto no Projeto de Lei ([PL 1.958/2021](#)), **falta o preenchimento de 543 vagas, que, no ritmo atual, ocorreria somente no ano de 2186**.

Diante do grave quadro de desigualdade, prioriza-se o preenchimento de vagas por docentes provindos dos grupos raciais alvo da política, independentemente da área do conhecimento, enfatizando-se que a procura espontânea dessas pessoas, pela pré-inscrição, ampliará a chance de preenchimento dessas vagas, pois o critério de reserva será justamente o maior número de pré-inscritos.

Como critério subsidiário, o Índice de Disparidade Racial (IDR), utilizado para mensurar as desigualdades entre os departamentos, poderá ser utilizado também para a alocação de vagas (conforme previsto no art. 14-A, § 3º, “C” do [Modelo 1 - Reserva de 100%](#) e art. 14-A, “C” do

³ <https://www12.senado.leg.br/noticias/audios/2024/12/projeto-de-cotas-em-concursos-publicos-retorna-ao-senado-para-decisao-final>

Modelo 2 - Reserva de 30%). Tal desigualdade, entretanto, não é o foco primordial da política, mas sim a desigualdade total da UFSC.

Apresentou-se a crítica de que seria necessário deixar mais claro, na proposta **Modelo 1 - Reserva de 100%**, que a pré-inscrição para pessoas negras, indígenas e quilombolas vai se dar somente quando atingido 30% de docentes desses grupos na UFSC. Isso porque, quando a “totalidade” das vagas estiver reservada para pessoas negras, indígenas e quilombolas, não haverá pré-inscrição, mas, quando for extinta a reserva da “totalidade”, passará a ser necessária a pré-inscrição.

Com o objetivo de atender essa sugestão, foi incluído o art. 11-A no **Modelo 1 - Reserva de 100%** com a seguinte redação:

Art. 11-A. A pré-inscrição para pessoas negras, indígenas e quilombolas prevista na Subseção IV somente se dará após a extinção da reserva da totalidade das vagas conforme art. 14-A.

Quanto às bancas de avaliação dos concursos, sugeriu-se a retirada da possibilidade de o Departamento justificar a ausência de diversidade racial e de gênero. Apontou-se que, ao permitir essa justificativa, o Departamento utilizaria isso como regra e não haveria, na prática, bancas diversas.

A Comissão se debruçou sobre o tema e optou por tornar mais rígidas as exigências de justificativa de uma banca sem diversidade de gênero e raça. Avaliamos que a total impossibilidade de justificar essa falta de diversidade poderia dificultar a realização de concursos em áreas em que há pouca diversidade, e isso também poderia sobrecarregar de demandas de trabalho pessoas pertencentes aos grupos de gênero e raça que são minoria no quadro docente das universidades (mulheres, pessoas trans, com deficiência, negras, indígenas e quilombolas). Assim, **a redação proposta exige que, em caso de ausência de diversidade, o Departamento deve demonstrar que foi realizado convite para ao menos duas pessoas pertencentes aos grupos indicados (uma mulher e/ou uma pessoa trans, com deficiência, negra, indígena ou quilombola) e que houve recusa de participação.** Esses documentos (cópias de *e-mails*, por exemplo) deverão ser adicionados ao Processo para que a justificativa seja devidamente fundamentada.

Como sugestão de encaminhamento para a operacionalização do controle e registro sobre as bancas, a Comissão sugere que seja acrescentado um campo versando sobre gênero, raça, etnia e deficiência à declaração de ausência de impedimento, que as/os docentes membras/membros da banca assinam indicando sua possibilidade legal de participar da banca.

Também se propõe a criação de um banco com nomes de docentes (mulher, pessoa trans, com deficiência, negra, indígena ou quilombola) em que constem titulação, área de atuação e meios de contato para consulta, não obrigatória, dos departamentos.

Contestaram-se os dados referentes ao número de docentes negros na UFSC, apontando-se que poderiam ser superestimados. Segundo o Relatório de Monitoramento e Avaliação da Política de Enfrentamento ao Racismo seriam de 9,1% do universo de 2594 docentes, ou seja, 235 docentes negros. Questionou-se onde estão essas pessoas, pois o quadro visual da UFSC aparentaria um número muito menor de docentes negros. Quando se analisam os dados específicos de alguns departamentos, por exemplo, a ausência das pessoas negras apontadas no Relatório ficaria ainda mais evidente.

Como resposta a esse questionamento, a Comissão respondeu que o Relatório de Monitoramento e Avaliação da Política de Enfrentamento ao Racismo foi elaborado a partir dos dados fornecidos pela PRODEGESP, que congregam dados disponíveis nos registros da UFSC e na Plataforma SOU.GOV. É possível que esses dados estejam de fato desatualizados, que os servidores

não estejam atentos à sua identificação racial feita na plataforma, ainda mais antes da política de ações afirmativas. No entanto, esses são os dados oficiais que se tem no momento, e sua atualização exige um comprometimento de todos os servidores.

Diante da necessidade de aprimoramento da política de ações afirmativas para docentes, será importante que sejam feitas campanhas de atualização cadastral e que as/os docentes estejam cientes do impacto e importância do registro desses dados no cadastro funcional. Em geral, o Governo Federal realiza uma atualização/validação dos dados cadastrais por ano, determinada por meio de Portaria do Ministério da Gestão e Inovação. Em 2024, por exemplo, foi por meio da Portaria MGI nº 1.035, de 23 de fevereiro de 2024. Indica o Ministério que a recusa a atualizar os dados cadastrais pode configurar infração disciplinar, conforme art. 117, XIX da Lei nº 8.112/90.

Inquiriu-se sobre as justificativas legais para a adoção do **Modelo 1 - Reserva de 100%**.

O **Modelo 1 - Reserva de 100%** visa enfrentar um cenário crítico e grave, devendo ser tratado como uma medida excepcional em estado de urgência. Por essa razão, a ação deve ser rápida e direta, focando em uma solução imediata para a disparidade racial que existe hoje na UFSC. Trata-se de uma compensação para a defasagem de 10 anos com baixo número de docentes negros contratados, um total de 19, que corresponde a **1,7%** do total de docentes empossados na instituição no mesmo período, muito abaixo dos 20% previstos na lei de cotas em vigor. Ou seja, considerando as vagas reservadas dos últimos 10 anos, temos hoje na UFSC **209,4** vagas ocupadas por pessoas brancas que deveriam ser ocupadas por pessoas negras em cargos docentes do magistério superior (Tabela 1).

Tabela 1 – Número de docentes empossados entre 2015 a 2024, e o número de vagas reservadas e defasadas

Ano	Número de docentes empossados	Docentes brancos empossados	Docentes negros empossados	Vagas reservadas (20%)	Vagas defasadas
2015	181	178	3	36,2	33,2
2016	141	140	1	28,2	27,2
2017	127	123	4	25,4	21,4
2018	152	152	0	30,4	30,4
2019	195	190	5	39,0	34,0
2020	23	23	0	4,6	4,6
2021	52	52	0	10,4	10,4
2022	98	94	4	19,6	15,6
2023	91	91	0	18,2	18,2
2024	82	80	2	16,4	14,4
Total	1142	1123	19	228,4	209,4
Média anual	114,2	112,3	1,9	22,84	21,4

Fonte: Chaves *et al.* (2024, p. 34); DDP/PRODEGESP (2024).

Com isso, verifica-se a falta de efetividade da Lei de Cotas Raciais nos concursos docentes da UFSC, com subocupação das vagas que deveriam ser reservadas a pessoas negras. Situação semelhante ocorreu na Universidade Federal de Pelotas, o que justificou a elaboração do PARECER n. 00001/2024/CFEDU/SUBCONSU/PGF/AGU⁴ autorizando aquela instituição a estabelecer cotas raciais com 30% de reserva nos concursos docentes. **O parecer da AGU autoriza o aumento da proporcionalidade com o fim de compensação das vagas reservadas e não providas no período de 2015 a 2021. O parecer enfatiza que mecanismos de burla, intencionais ou não, têm**

⁴ Parecer disponível em: <https://www.gov.br/agu/pt-br/comunicacao/noticias/parecer-da-agu-autoriza-universidade-a-reservar-mais-vagas-para-professores-negros/parecercotasUFPEL.pdf>

prejudicado a efetividade da lei e que a Universidade tem autonomia para adotar normativos internos que evitem essas fraudes e gerem a efetividade da lei:

25. Assim, a prática adotada dentro da autonomia administrativa da instituição de ensino possibilitou, sem ferir lei maior, o estabelecimento de normas internas para a realização de concurso para o ingresso nas carreiras e cargos do Magistério Federal, tendo evitado que se prolongasse por mais tempo a distorção verificada.

26. Com essa ação de gestão da Universidade Federal de Pelotas, confirma-se a necessidade de maior representatividade dessa parcela populacional na administração pública, pois somente assim serão alcançados mais rapidamente os resultados positivos da política pública para esse grupo.

27. Ainda que se reconheça que, de um modo geral, a implementação da Lei n. 12.990, de 2014, atingiu os objetivos iniciais da política pública, localmente, como demonstrado, os resultados foram prejudiciais ao grupo destinatário, reduzindo-lhes, assim, as oportunidades de acesso aos cargos públicos.

28. Considerando essa situação fática especificamente constatada, entendemos possível a aplicação de percentual superior a 20% (vinte por cento) para reserva de vagas para negros, nos concursos seguintes para provimentos de cargos na Universidade Federal de Pelotas, enquanto vigente a política pública trazida pela Lei n. 12.990, de 2014, como forma de recomposição dos quadros nos percentuais representativos da população negra e de atendimento correto da lei.

29. Como se percebe, a vantagem jurídica a ser implementada com o aumento do percentual de reserva de vagas é absoluta e virtualmente idônea para reverter o quadro de exclusão localmente estabelecido, sendo capaz de gerar mais consequências positivas do que negativas, se observada a proporcionalidade.

30. O acréscimo do percentual, assim, se prestaria a promover a igualdade material não atingida em virtude da adoção de procedimentos equivocados, observando-se o princípio da proporcionalidade em todas as suas dimensões. Além disso, mesmo que aplicado percentual superior a 20% (vinte por cento), mantém-se a constitucionalidade e a legalidade do fator de distinção, já que não haverá violação ao princípio do concurso público.

Com este parecer, entendemos que a proposta encontra suporte jurídico adequado para seu encaminhamento: da mesma maneira que se verifica como adequado para o alcance do objetivo da política pública aumentar a porcentagem de reserva de 20% (o parâmetro legal ainda em vigor no momento da elaboração do Parecer da AGU) para 30%, **o mesmo se aplica para a porcentagem de 100%, pois o que se objetiva é unicamente compensar o descumprimento da lei nos últimos dez anos.**

As porcentagens em discussão dizem respeito unicamente ao tempo no qual se objetiva alcançar a efetividade da lei: será em longuíssimo ou em longo prazo? O debate fundamental, portanto, é: em quanto tempo queremos cumprir a lei na UFSC? Quanto tempo queremos demorar para efetivar um mínimo legal de igualdade racial?

Se consideradas as proporções de contratação de docentes nos últimos dez anos (taxa anual de 1,9 de servidores docentes), somadas ao quadro racial atual (9,1 do total de 2.594 docentes – o que equivale a 235 docentes negros), o alcance da proporcionalidade representativa de 20% (cerca de 519 docentes) nas unidades e departamentos de ensino, de acordo com a Lei Federal nº 12.990/2014, ocorreria **no ano de 2173**. Ou seja, sem dúvidas o modelo atual precisa ser repensado.

Considerando que a meta de equidade racial estipulada no Projeto de Lei ([PL 1.958/2021](#)) é de 30% do universo de 2.594 docentes, a quantidade de vagas a serem preenchidas por pessoas negras, indígenas e quilombolas é de 778 (atualmente a quantidade é de 235). Resta, portanto, a implementação de 543 vagas, com uma estimativa de que isso ocorra somente em **2186**.

Fazendo-se uma projeção otimista, considerando que entre 2015 e 2024 houve 1.142 docentes contratados e de que, nos próximos 10 (dez) anos, poderia haver 1.000 (mil) docentes contratados, ou seja, que em média haveria 100 (cem) vagas por ano, a meta da equidade racial na UFSC seria atingida, caso a porcentagem legal fosse efetivamente respeitada na contratação dos docentes, sem o retorno da vaga para a classificação geral, no seguinte prazo:

No **Modelo 1 - Reserva de 100%** – entre 2030 e 2031 – em cinco ou seis anos;

No **Modelo 2 - Reserva de 30%** – entre 2042 e 2043 – em dezessete ou dezoito anos.

Essa projeção considera que, para essas vagas, somente poderiam se inscrever e ser aprovados docentes negros, indígenas e quilombolas, sem que a vaga retorne para a ampla concorrência, caso não haja aprovados. Com o retorno da vaga para a ampla concorrência, a efetividade no preenchimento das vagas reservadas certamente terá uma queda considerável, conforme os números de 2015 a 2024, em que somente foram empossados **1,7% de docentes negros**.

Também foram feitas **indagações sobre riscos de judicialização devido à reserva de vagas sem o retorno das vagas para a ampla concorrência quando não houver pessoas aprovadas**.

Quanto a esse aspecto, é preciso enfatizar que, se o edital for judicializado ou impugnado, há um forte arcabouço jurídico para sustentar o modelo proposto, em especial diante da autonomia da UFSC para assegurar a efetividade da política pública de ações afirmativas prevista em lei. É importante considerar que há um entendimento consolidado social e coletivamente de que as vagas reservadas são destinadas para os grupos indicados no Edital. No entanto, é a instituição que, em muitos casos, não tem executado a prática da reserva de forma clara e efetiva. A essa prática dá-se o nome de racismo institucional, e é o que se pretende combater, conforme previsto na Resolução nº 175/2022/CUn.

Por outro lado, o Ministério Público Federal⁵ reconhece que o valor primordial dessa medida reside em seu caráter principiológico, ou seja, de assegurar a efetivação de políticas públicas de igualdade racial, conforme estabelecido pela Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014, que reserva 20% das vagas para negros em concursos públicos no âmbito da administração pública federal. Por isso, os editais devem explicitar que a reserva de vagas é parte de uma política institucional de equidade e justiça racial, sendo uma estratégia fundamental para implementar as ações afirmativas e combater o racismo institucional, além de garantir que a UFSC esteja alinhada com a proporcionalidade indicada pela legislação.

Em suma, para responder a essa questão, é essencial considerar que a reserva de vagas é um componente indispensável para promover a equidade racial, corrigir injustiças históricas e contribuir para a reparação histórica das populações negras, indígenas e quilombolas no Brasil. A objetividade e transparência dos editais são elementos cruciais para evitar judicializações ou impugnações, garantindo que as políticas de reserva de vagas sejam aplicadas de acordo com a legislação vigente e com os princípios de igualdade e justiça social.

No que diz respeito à argumentação jurídica, é preciso considerar que direitos fundamentais têm grande vagueza, mas com pretensão de aplicabilidade imediata. Por isso, as teorias clássicas e o método subsuntivo (enquadrar o caso na lei) são insuficientes para resolver os delicados problemas (*hard cases*) que envolvem direitos fundamentais. **Na prática, é sempre preciso questionar qual é a melhor maneira de dar maior aplicabilidade e efetividade ao direito fundamental em questão.** No caso das cotas raciais, trata-se do direito à igualdade, ou seja, como tornar mais igualitário o serviço público?

⁵ Vide evento: [\(18\) Seminário Ações afirmativas em concursos para negros: o contexto nacional e a UFSC - YouTube](#)

Nesse sentido, pode-se afirmar que a lei atual, que estabelece a previsão de reserva de vagas para pessoas negras no concurso público, tem como princípio a igualdade, visando a correção de uma desigualdade gerada pelo racismo estrutural, que torna o acesso das pessoas negras, indígenas e quilombolas aos cargos públicos mais difícil. Sendo um princípio, trata-se de um mandato de otimização que deve ser cumprido na maior medida possível e, assim, ser aplicado de forma tal que sua realização seja a maior possível no caso concreto, o que pode ser realizado por meio da ausência de retorno da vaga para a classificação geral até se atingir a previsão legal de porcentagem de reserva.

Em sua manifestação no Seminário Ações afirmativas em concursos para negros: o contexto nacional e a UFSC, o procurador federal da AGU junto a UFSC, Juliano Rossi⁶, afirmou que dados são fundamentais para sustentar essa política pública, o que está presente no Relatório apresentado. O procurador explicou que as políticas que se tornam lei se transformam em política de Estado. Quando uma política é judicializada, entretanto, o Judiciário interpreta a lei a partir de princípios como a dignidade da pessoa humana ou igualdade. Apesar de o procurador analisar que os princípios podem ampliar a discricionariedade, reconhece que podem gerar boas interpretações como no caso do Parecer da Procuradoria Geral Federal (AGU), que autorizou a abertura de concurso com reserva de 30% das vagas para as pessoas negras na Universidade Federal de Pelotas (UFPEL)⁷. Ou seja, o Parecer da AGU também será uma importante ferramenta jurídica de sustentação da proposta.

O procurador propõe outra leitura que não somente o caminho dos princípios, pois este último traduz uma política pública em direitos individuais. **Na perspectiva do procurador, quando temos dados que dizem que a política não está funcionando, uma premissa básica não está sendo observada: a política é feita para funcionar. Constatando-se que a política não funciona, devem-se adotar medidas para fazê-la funcionar.** Quando a lei estabelece que ficam reservadas 20% das vagas, ao se aplicar 30% de reserva, significa que se está cumprindo a quantidade prevista na lei, garantindo-lhe efetividade. O procurador ressaltou, assim, que a lei não pode engessar a política ao limite de que a política deixe de funcionar.

Também é preciso considerar que já há outras modalidades de reserva de vagas, como a reserva para mulheres em listas exclusivas no acesso ao cargo de Desembargadora dos Tribunais de Justiça, regulado pela Resolução nº 525, de 27 de setembro de 2023, do Conselho Nacional de Justiça⁸, que já foi implementado, por exemplo, no Tribunal de Justiça de São Paulo⁹.

Por fim, em 8 de dezembro de 2024, a presidenta da Comissão recebeu um *e-mail* do diretor do Departamento de Desenvolvimento de Pessoas (DDP/PRODEGESP), tendo como anexo um documento formulado pela Coordenadoria de Admissões, Concursos Públicos e Contratação Temporária (CAC/PRODEGESP), o qual aponta uma série de mudanças na Resolução Normativa nº 34/CUn/2013, que a Coordenadoria entende, por sua experiência no acompanhamento e realização de Concursos Docentes, como necessárias para aprimorar a Normativa e evitar judicialização. Dado o exposto, a presidenta da Comissão realizou uma reunião com os servidores do DDP e CAC para esclarecimentos quanto aos pedidos formulados.

A Comissão analisou as propostas apresentadas pelo CAC e concluiu que não seria possível acatar todas as alterações sugeridas devido ao fato de não terem sido objeto de amplo

⁶ A partir de 2h27min: [\(18\) Seminário Ações afirmativas em concursos para negros: o contexto nacional e a UFSC - YouTube](#).

⁷ Informações sobre o Parecer: <https://www.gov.br/agu/pt-br/comunicacao/noticias/parecer-da-agu-autoriza-universidade-a-reservar-mais-vagas-para-professores-negros#:~:text=Parecer%20assinado%20nesta%20quarta%2Dfeira,para%20negros%20nos%20concursos%20para>.

⁸ Acesso à Resolução: atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/5277

⁹ Acesso à notícia: [TJSP na Mídia: Imprensa destaca concurso exclusivo para mulheres para cargo de desembargadora](#)

debate público e implicarem significativas alterações no texto normativo. Entendeu-se como viável adotar alterações relacionadas com três dos pontos principais – que alteram somente itens específicos que poderiam ser reformulados pontualmente, sem exigir uma ampla reescrita da Resolução e sem afetar critérios materiais de seu conteúdo:

1º) A eliminação do concurso por entrega dos documentos fora de ordem/não numerados.

A CAC esclareceu que o § 3º do art. 57¹⁰ da Resolução Normativa nº 34/CUn/2013 tem sido interpretado por algumas bancas de avaliação no sentido de eliminar os candidatos que entreguem documentos comprobatórios do Currículo Lattes fora de ordem e/ou não numerados e/ou não identificados. No entanto, a prova de títulos tem caráter classificatório e não eliminatório, conforme estabelece a própria Resolução Normativa nº 34/CUn/2013 (art. 77) e a Lei nº 14.965/2024 (art. 10). A sugestão do CAC é que a entrega dos documentos fora de ordem gere unicamente penalização na nota, mas não eliminação.

Nesse sentido, a Comissão propõe alterações nos parágrafos do art. 57 para explicitar de que modo os documentos devem ser entregues e quais os impactos na nota do desrespeito a cada item:

Art. 57 [...]

§ 1º O número de cópias dos documentos a que se refere o inciso I do *caput* será cinco e o inciso II será três, e a não entrega do número total de cópias aqui previsto implicará no desconto de 1 (um) ponto na prova de títulos.

§ 2º Uma das cópias do *curriculum vitae*, no formato da Plataforma Lattes, deverá estar devidamente acompanhada dos documentos comprobatórios numerados e dispostos na ordem do Anexo A.

§ 3º A entrega dos documentos previstos no § 2º sem numeração e não dispostos na ordem do Anexo A implica o desconto de 2 (dois) pontos na prova de títulos.

§ 4º A não entrega dos documentos comprobatórios do Currículo Lattes implicará a atribuição de nota zero na prova de títulos.

2º) A dificuldade de se observar a ordem de prioridade dos suplentes conforme previsto no art. 25, § 3º da Resolução Normativa nº 34/CUn/2013 e os atrasos ou anulação do concurso decorrentes da não observância dessa ordem.

A CAC esclareceu que o suplente que será convocado, em especial em situações de emergência na substituição do titular, é aquele com maior disponibilidade de assumir a função no menor tempo possível, por isso a ordem de prioridade dificulta a continuidade do concurso. Por sua vez, a não observância da ordem é um critério objetivo que pode gerar controle judicial e anulação.

A Comissão entendeu que a eliminação da ordem de prioridade dos suplentes, desde que mantida a exigência do quantitativo de membros titulares e suplentes internos e externos na banca do concurso público, garante o caráter exógeno da banca e evita o desrespeito a essa regra com a consequente anulação do concurso. Assim, propõe-se a revogação do § 3º do art. 25:

Art. 25 [...]

§ 3º [Revogado pela Resolução nº xx/2025]

¹⁰ § 3º A não entrega dos documentos conforme estabelecido neste artigo implicará a eliminação do candidato.

3º) Os procedimentos para substituição de membro titular geram dúvidas interpretativas, pois nem todos os casos exigem suspensão da banca.

Com o objetivo de esclarecer quais situações de substituição de titular por suplente exigem a suspensão da banca do concurso e quais não exigem, a Comissão propõe a alteração da redação do art. 33 da Resolução Normativa nº 34/CUn/2013.

Art. 33. Ocorrendo impossibilidade de membro titular da banca examinadora, por motivo de ordem pessoal ou de força maior, devidamente justificado, proceder-se-á à sua substituição por membro suplente, observando-se a obrigatoriedade de participação da quantidade de membros externos previstos no art. 57.

§ 1º Após o início das provas, a substituição de membro titular só poderá ocorrer caso a avaliação de todos os candidatos, em uma mesma etapa, seja efetuada pelo mesmo examinador.

§ 2º Nas situações previstas no *caput* deste artigo, observando-se o § 1º, quando não for possível cumprir com o cronograma estabelecido, o presidente da banca examinadora deverá suspender o concurso, por um período não superior a cinco dias úteis, e comunicar o Departamento de Desenvolvimento de Pessoas, para dar ciência aos candidatos inscritos, lavrando-se ata especial e pormenorizada e elaborando-se novo cronograma, se for o caso.

§ 3º Na impossibilidade de atendimento às exigências contempladas no § 1º deste artigo, a banca examinadora deverá anular a prova em questão, a qual deverá ser refeita, em conformidade com o novo cronograma.

Por fim, com o objetivo de possibilitar uma efetiva implementação das ações afirmativas que visam assegurar representatividade para pessoas negras, indígenas, quilombolas e trans, buscaram-se medidas que enfrentem o racismo no ingresso por meio do concurso público. Assim, foram propostos dois modelos principais de ingresso no caso de reserva de vagas para pessoas negras, indígenas e quilombolas:

1. **Modelo 1 - Reserva de 100% para alcançar a meta de 30% da equidade racial na UFSC de forma rápida, no ano de 2031**: um modelo com reserva de 100% das vagas para pessoas negras, indígenas e quilombolas de modo que somente podem se inscrever no concurso pessoas autodeclaradas negras (pretas e pardas segundo o IBGE), indígenas e quilombolas, no qual, caso não sejam preenchidas, essas vagas serão reservadas nos próximos concursos docentes da UFSC, até que se alcance o mínimo de 30% das vagas docentes ocupadas por pessoas negras, indígenas e quilombolas. Quando alcançado esse mínimo, o concurso voltará a ter uma reserva de 30% das vagas.
2. **Modelo 2 - Reserva de 30% para alcançar a meta de 30% da equidade racial na UFSC de forma gradativa, no ano de 2043**: Um segundo modelo que reserva 30% das vagas para pessoas negras, indígenas e quilombolas, o que implica que somente podem se inscrever no concurso para essas vagas reservadas pessoas autodeclaradas negras (pretas e pardas segundo o IBGE), indígenas e quilombolas, no qual, caso não sejam preenchidas, essas vagas serão reservadas no próximo concurso até que se alcance o mínimo de 30% das vagas docentes ocupadas por pessoas negras, indígenas e quilombolas.

O modelo 1 visa enfrentar um cenário crítico e grave, devendo ser tratado como uma medida excepcional em estado de contingência.

O modelo 2, por outro lado, representa o cenário que devemos buscar como padrão de normalidade, ou seja, de funcionamento normal da instituição. Neste caso, o modelo 1 deve ser extinto assim que atingirmos a meta de 30%, e, a partir deste ponto, o modelo 2 deverá prevalecer como o tratamento regular (normal) da instituição.


A Comissão considera que está de acordo com os princípios da autonomia universitária e gestão democrática prever que o Conselho Universitário delibere sobre qual dos dois modelos é mais adequado para realizar maior equidade no âmbito da UFSC.


A Comissão sugere ao Conselho que os dois modelos propostos sejam votados de forma concomitante, para que se delibere pela adoção de um ou outro.


Encaminham-se, anexas a este relatório, duas propostas de minutas de alteração da Resolução Normativa nº 34/CUn/2013, para que sejam discutidas e votadas pelo Conselho Universitário.


A presidência agradece pela intensa colaboração dos membros da atual Comissão e pelo trabalho das comissões anteriores na elaboração e discussão da minuta, o que foi fundamental para produzir uma proposta final atenta à regulamentação federal, às especificidades da UFSC e, em especial, aos objetivos de inclusão e enfrentamento ao racismo institucional na UFSC.

Consideram-se assim encerrados os trabalhos do Grupo designado pela Portaria nº 1458/2024/GR, mas nos colocamos à disposição para assessorar os debates no âmbito do Conselho Universitário.

 Documento assinado digitalmente
Luana Renostro Heinen
Data: 10/02/2025 14:45:48-0300
CPF: ***.128.511-**
Verifique as assinaturas em <https://v.ufsc.br>

 Documento assinado digitalmente
Marilise Luiza Martins dos Reis Sayao
Data: 13/02/2025 08:05:27-0300
CPF: ***.330.339-**
Verifique as assinaturas em <https://v.ufsc.br>

 Documento assinado digitalmente
Lindberg Nascimento Junior
Data: 13/02/2025 17:47:56-0300
CPF: ***.596.139-**
Verifique as assinaturas em <https://v.ufsc.br>

 Documento assinado digitalmente
Antonio Alberto Brunetta
Data: 14/02/2025 07:21:11-0300
CPF: ***.148.348-**
Verifique as assinaturas em <https://v.ufsc.br>