



São Paulo, 22 de maio de 2023

À Reitoria da Universidade de São Paulo

Prof. Dr. Carlos Gilberto Carlotti Junior

Ao Conselho Universitário da Universidade de São Paulo

Ref.: Apresentação de destaques à proposta de políticas afirmativas para contratação de docentes na Universidade de São Paulo.

O DCE Livre da USP, instância máxima de representação estudantil na Universidade de São Paulo, vem através deste documento apresentar **destaques** à *proposta de políticas afirmativas para PPI (pretos, pardos e indígenas) para provimentos de cargos e empregos públicos na Universidade de São Paulo* apresentada pela Pró-Reitoria de Inclusão e Pertencimento, a ser votada na pauta do Conselho Universitário do dia 22.05.2023.

Consideramos que a elaboração de uma política de ações afirmativas étnico-raciais nos concursos públicos da Universidade é um grande avanço, que em muito contribui, não apenas para a diversidade deste espaço, como também para a excelência acadêmica da USP, permitindo a entrada e desenvolvimento de novos saberes. Contudo, consideramos que a proposta da Pró-Reitoria da USP na prática inviabiliza esse avanço, dado que não garante reserva de vagas nos concursos para docentes.

Isto porque, a proposta da reitoria afirma que nos concursos em que o número de vagas for de 1 (uma) ou 2 (duas), haverá um sistema de bonificação a candidatos PPI, não de reserva de vagas, embora fique facultada às unidades aplicarem esta última. Ora, os concursos públicos de docentes na Universidade de São Paulo são em sua maioria de apenas uma vaga. Basta verificar os concursos para professores doutores da Faculdade de Direito: nos últimos seis anos, todos esses concursos tiveram apenas uma vaga, como pode-se verificar através deste site (<https://uspdigital.usp.br/gr/admissao> - inscrições abertas > professor doutor > Faculdade de Direito).

Ora, a política de bonificação, embora importante, é ineficaz para garantir que a USP alcance a mesma porcentagem de docentes PPI que a porcentagem desses grupos na população total do estado de São Paulo. A única política afirmativa capaz de *assegurar* o atingimento da meta é a **reserva de vagas**.

Importa mencionar, como exemplo, a recente meta criada pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP) de atingir, até 2029, a porcentagem de 37% de professores



negros em cada uma de suas unidades¹. A PUC atualmente possui 5,34% de docentes negros e, após ampla pressão do Movimento Negro atuante na Universidade, a instituição **criou regra que reserva exclusivamente a candidatos negros todas as vagas em concursos públicos para contratação de docentes, até que a meta supramencionada seja atingida**. Trata-se de medida inédita entre as grandes universidades do país e que deve servir de inspiração às discussões ora em curso na Universidade de São Paulo.²

Cabe destacar que, antes de aprovar a política de ações afirmativas PPI no vestibular, a USP também havia adotado um sistema de bonificação com vistas a aumentar o número de alunos negros na graduação da universidade. Tratava-se do INCLUSP, programa que adicionava um bônus na nota que estudantes de escolas públicas e PPI obtinham na FUVEST. Há estudos da própria USP que apontaram que o programa foi insuficiente para que a universidade atingisse suas metas de ingresso nesses grupos³, não sendo eficaz em aumentar o número de estudantes negros na USP, daí a necessidade das cotas étnico-raciais⁴⁻⁵.

A adoção do INCLUSP aparece, ainda, como uma tentativa da Universidade em se colocar como favorável à "diversidade" sem se comprometer com a garantia disso. Não à toa, a política de cotas étnico-raciais foi aprovada 10 anos após o início do INCLUSP, dada a

1 Este número corresponde ao percentual de população negra do município de São Paulo, segundo dados do Censo Demográfico de 2010, do IBGE.

2 Para mais, ver: "PUC-SP quer alcançar 37% de docentes negros", disponível em <<https://j.pucsp.br/noticia/puc-sp-quer-alcancar-37-de-docentes-negros>>. Acesso em 22/05/2023.

3 USP. **INCLUSP ajuda candidatos, mas pede medidas complementares**. Disponível em <https://jornal.usp.br/especial/inclusp-ajuda-candidatos-mas-pede-medidas-complementares/#:~:text=%E2%80%9CO%20Inclusp%20me%20ajudou.,ele%2C%20querem%20fazer%20uma%20universidade>. acesso em 21.05.2023.

4 "Implementado em 2007, o *Inclusp* teve sucesso em ampliar o número de estudantes egressos da rede pública, como demonstram os estudos de Pimenta et al. (2008) e Matos et al. (2012). Todavia, o número de estudantes negros e indígenas em cursos da USP não apresentou grandes avanços, sobretudo em cursos de alta seletividade, é o que demonstra o estudo realizado por Silva (2016)". In.: SILVA, Suellen Francine da Silva e. **Vivências escolares de estudantes negros**: o acesso à Universidade de São Paulo após a adoção das cotas raciais. Orientador: Debora Cristina Piotto. 2020. 102 f. Dissertação (Mestrado) - Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras da Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 2020, p. 14.

5 "Embora aplicado por mais de 10 anos, o *Inclusp* não foi capaz de trazer soluções muito significativas para a realidade da diversidade racial na USP. Após oito anos de implementação do sistema de bonificação, o corpo discente da Universidade seguia sem diversidade racial, contemplando, em 2015, somente 10,33% de estudantes autodeclarados negros (pretos e pardos), 0,18% de autodeclarados indígenas e 74,31% de autodeclarados brancos, porcentagens ainda mais críticas do que aquelas contabilizadas no ano de 2007 (...). Dentre as diferentes maneiras de se interpretar este resultado insatisfatório, a mais convincente seria a interpretação de que, embora facilitado o acesso por meio de bonificação na pontuação do vestibular, o *Inclusp* não garantia que determinadas vagas do corpo discente pudessem ser efetivamente preenchidas por pessoas negras". In: MÓDOLO, Lucas de Santana. Cotas étnico-raciais na Universidade de São Paulo: da implementação à necessidade do controle antifraude. **Revista da Defensoria Pública do Estado de São Paulo**, [S.l.], v. 4, n. 1, p. 78, set. 2022. ISSN 2674-9122. Disponível em: <ojs.defensoria.sp.def.br/index.php/RDPSP/article/view/126>. Acesso em: 20/05/2023.



resistência do corpo docente da universidade em tomar essa decisão.

Frise-se que, de acordo com o Anuário Estatístico da USP de 2022, apenas 2,29% dos docentes da USP são negros, e apenas 0,02% deles são indígenas. Ora, só será possível incrementar esses números ao nível da porcentagem que essas populações ocupam na população do estado se houver reserva de vagas. Se o objetivo de todos é garantir a diversidade no quadro docente da Universidade, não há o que se temer ao adotar a reserva de vagas - mesmo em concursos de uma ou duas vagas, até que se atinja a meta.

Diante do exposto, o DCE Livre da USP propõe as seguintes alterações à Proposta de Resolução que consta na página 19 à 23 do Ofício PRIP/111/12042023.

● **Alteração no art. 2º, para que vigore com a seguinte redação:**

Artigo 2º - Para que faça jus à vaga reservada a candidatos autodeclarados pretos e pardos, o candidato deverá possuir traços fenotípicos que o caracterizam como negro, de cor preta ou parda.

● **Alteração do art. 5º, para que vigore com a seguinte redação:**

Artigo 5º - A quantidade de vagas reservadas em cada concurso será definida a depender da quantidade de vagas totais disponíveis, da seguinte maneira:

I - Para os concursos ou processos seletivos em que o número de vagas oferecidas para determinado cargo público, emprego público ou especialidade seja igual ou superior a 3 (três), serão reservadas aos pretos, pardos e indígenas 20% (vinte por cento) das vagas existentes no momento da publicação do edital.

II - Para concursos ou processos seletivos cujo número de vagas oferecidas seja, no momento da publicação, de 1 (uma) vaga, será realizado processo seletivo exclusivo para pessoas pretas, pardas ou indígenas, até que a Unidade atinja meta de que se eleve a porcentagem de pretos, pardos e indígenas nos quadros de pessoal da Universidade de São Paulo a parâmetros análogos aos da participação desses grupos na população total do Estado de São Paulo, de acordo com os dados constantes da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios - PNAD, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE.

III - Para concursos ou processos seletivos cujo número de vagas oferecidas seja, no momento da publicação, de 2 (duas) vagas, ao menos uma das vagas deve ser destinada a pessoas pretas, pardas ou indígenas, até que a Unidade atinja meta de que se eleve a porcentagem de pretos,



pardos e indígenas nos quadros de pessoal da Universidade de São Paulo a parâmetros análogos aos da participação desses grupos na população total do Estado de São Paulo, de acordo com os dados constantes da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios - PNAD, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE.

§1º No caso das hipóteses previstas nos incisos I, II e III deste artigo, caso não haja candidatos pretos, pardos ou indígenas aptos, o concurso poderá admitir candidatos em ampla concorrência para suprir as vagas, de modo que as vagas reservadas que não forem utilizadas passam automaticamente para o próximo processo seletivo.

§2º Na hipótese de quantitativo fracionado para o número de vagas reservadas a candidatos pretos, pardos e indígenas, esse será aumentado para o primeiro número inteiro subsequente, em caso de fração igual ou maior que 0,5 (cinco décimos), ou diminuído para número inteiro imediatamente inferior, em caso de fração menor que 0,5 (cinco décimos).

§3º A reserva de vagas a candidatos pretos, pardos e indígenas constará expressamente dos editais dos concursos públicos ou processos seletivos, que deverão especificar o total de vagas correspondentes à reserva para cada cargo, emprego público ou especialidade oferecida, bem como nota mínima de desempenho.

§4º - Os candidatos pretos, pardos e indígenas concorrerão concomitantemente às vagas reservadas e às vagas destinadas à ampla concorrência, de acordo com a sua classificação no concurso ou processo seletivo.

§5 - Os candidatos pretos, pardos e indígenas aprovados dentro do número de vagas oferecido para ampla concorrência não serão computados para efeito do preenchimento das vagas reservadas.

§6º - Em caso de desistência de candidato preto, pardo ou indígena aprovado em vaga reservada, a vaga será preenchida pelo candidato preto, pardo ou indígena posteriormente classificado.

- **Suprimir o art. 6º**
- **Suprimir o art. 7º**
- **Modificar o art. 8º, para que vigore com a seguinte redação:**

Artigo 8º - A reserva de vagas prevista na presente Resolução será utilizada até o atingimento da meta de que se eleve a porcentagem de pretos, pardos e indígenas nos quadros de pessoal da Universidade de São Paulo a parâmetros análogos aos da participação desses grupos na



população total do Estado de São Paulo, de acordo com os dados constantes da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios - PNAD, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE.

Renovamos nossos préstimos de estima e consideração, certos do compromisso desta instituição com a *efetiva* diversidade de seu quadro de funcionários.

Assinam este documento:

- Coligação de coletivos Negros da USP
- CAIAG (Centro Acadêmico do Instituto de Astronomia, Geofísica e Ciências

Atmosféricas)

- CALC (ECA)
- CAHIS
- CEGE (Geografia)
- CAHS
- CADC - MED USP BAURU
- CALQ
- CAXVII de Maio
- CAP
- CEPEGE
- CAF
- CAII
- CACB
- CeUPES
- CAMRN
- CACL
- CAPPF (Faculdade de Educação)
- CAELL
- CAASO
- XI de agosto (Faculdade de direito)
- CAEP



- CAEF - ESALQ
- CAEA
- C.A Guima
- CABIO-SPHN
- DALICINA