

Nota do Coletivo de Docentes Negras e Negros da Universidade de São Paulo

Recentemente tivemos notícia da abertura de uma ação na 14ª Vara da Fazenda Pública da Capital, movida pela Defensoria Pública do Estado de São Paulo, subsidiada por uma análise técnica apresentada pela Rede Liberdade e pela Ação Educativa que demonstra o número ínfimo de docentes negras e negros na USP, mesmo após a implementação da Resolução nº 8434/2023.

Nós, do Coletivo de Docente Negras e Negros da universidade, já havíamos sinalizado que tal resultado era previsível, pelo menos para todas as pessoas que reconhecessem o racismo institucional na USP. Em nota de 22/11/2023, portanto, antes da apreciação pelo Conselho Universitário da proposta que conduziu à resolução citada, já apontávamos que:

“1) dificilmente os concursos docentes têm mais de uma vaga, e, estimular as unidades a agrupar vagas num mesmo edital exigirá uma modificação no seu planejamento de contratações que, acreditamos, dificilmente se dará. 2) O concurso para docentes se dá por indicação da banca, ou seja, a pontuação do candidato pode ficar num segundo plano no processo de aprovação. 3) As provas se dão sem anonimato na correção, o que pode dar margem ao viés racista na avaliação do candidato e 4) Não há um prazo para alcance da meta de igualar o percentual da composição racial da população do Estado de São Paulo.”

A normativa aprovada na USP é inócua, pois estabelece uma bonificação para concursos docentes com menos de 3 vagas, sendo que este é o caso da quase totalidade dos certames, nos quais a escolha da candidatura se dá por indicação dos membros da banca e não por notas. Notas essas que são dadas de forma subjetiva e que, em caso de empate, podem ser desconsideradas em favor da livre opção dos membros da banca.

Ou seja, são acrescidos pontos para um(a) candidato(a) não branco(a) para somar numa nota dada de forma subjetiva. Essa formulação permite aproximar a nota do(a) candidato(a) negro(a) à média, medida que, inclusive, só faz sentido quando há um grande número de candidatos(as), caso também raro nos concursos docentes, tendo em vista seu alto grau de especialização. A verdade é que a maioria dos concursos docentes têm apenas uma vaga.

O que o modelo deixa em evidência é que o Conselho Universitário e a administração da USP, que o propôs, acreditam que candidatos(as) pretos(as), pardos(as) e indígenas (PPIs) têm sempre notas inferiores às dos(as) candidatos(as) brancos(as) e, por isso, não são admitidos(as) em concursos. Sendo assim, oferecer-lhes uma bonificação cobriria sua deficiência de formação de modo a que alcançassem a pontuação de candidatos(as) brancos(as).

O formato adotado pela USP apela ao preconceito que coloca a pessoa PPI como subalterna e, portanto, inferior intelectualmente. Assim, cria-se um ambiente no qual a pessoa branca pode ser reconhecida como autora de uma benesse que “ajuda a pessoa negra” a alcançar o lugar privilegiado em que está a branca.

É justamente o contrário do pleiteado pelo movimento negro e pelo Coletivo de Docentes Negros e Negras da USP. Tendo em vista a Nova Lei de Cotas (Lei nº 15.142,

de 3 de junho de 2025), que aumenta para 30% as vagas reservadas para pessoas preta ou pardas, indígenas e quilombolas em concursos públicos, propomos um modelo de prioridade na indicação de concorrentes negras e negros sob o compromisso da reserva de vagas e o estabelecimento de metas temporais para as unidades atingirem, nos seus quadros docentes, o percentual de PPIs existente em São Paulo. Nessa lógica, o que se coloca é o direito da população PPI de participar dos espaços de poder da sociedade paulista e da brasileira, um espaço que é seu.

Na norma aprovada na USP, percebe-se a fuga da discussão sobre o problema real, que é o racismo existente na universidade e na sociedade. A universidade ainda mantém o discurso de eficácia do modelo ao se pronunciar junto a um importante veículo de imprensa, afirmando que:

"Entre 2022 e 2024, foram contratados 702 novos professores, sendo que 84 se autodeclararam pretos, pardos e indígenas (PPI), ou seja, um acréscimo de 61,8% dos docentes PPI na Universidade. Os dados de 2025 ainda não estão consolidados, mas devem ser ainda mais expressivos, já que os concursos estão sendo realizados com reserva de vagas",

Como já indicava nosso coletivo, a oportunidade de se acelerar o processo de contratação de docentes PPIs se deu nesta janela de tempo na qual foram contratadas 702 pessoas num curto intervalo; estas vagas só voltarão a concursos integralmente em torno de 20 a 30 anos à frente, pois, uma vez restabelecido o quadro docente, o ritmo de contratações fica dependente das aposentadorias, demissões e falecimentos.

A resolução foi e é ineficaz, conforme o estudo da Rede Liberdade, baseado em dados oficiais, gerando a necessidade de uma reparação URGENTE nos concursos vindouros.

Quando da apresentação desses resultados, salta-se a um discurso cada vez mais sem sentido, articulado na argumentação de que não há pessoal negro qualificado. Essa falácia foi desconstruída pela própria USP que, ao qualificar profissionais PPIs, criou um programa de pós-doutorado específico para negras e negros, com 50 vagas e mais de mil inscritos. É importante ressaltar que pós-doutorado não é requisito para concursos de ingresso na USP, por que seria para negras e negros?

Ainda podemos mencionar recente matéria na Revista da FAPESP que mostra que a proporção de pesquisadores pretos e pardos que lideram grupos de pesquisa no Brasil praticamente triplicou entre 2000 e 2023: subiu de 8,1% para 22,6% do total, chegando a quase 15 mil dos 66 mil líderes do país.

Ainda assim, fica a pergunta que não quer calar: por que as candidaturas PPIs qualificadas não são contratadas na USP? Não temos resposta além do reconhecimento das práticas que conduzem a vieses na avaliação, como o fato de as provas escritas não serem anônimas e a própria existência de uma política de bonificação, que dá a impressão de que a universidade está fazendo a sua parte. Entretanto, essa bonificação inócua, em conjunto com a identificação, pode até desestimular candidatos(as) pardos(as) a se autodeclararem por medo de represálias durante o concurso.

Dessa maneira, entendemos que não há sentido na manutenção da política atual e que sua revisão deve ser imediata, com a implementação, em substituição, de medidas de reparação. Nosso coletivo continua a apontar nossa proposta de

priorização de docentes negras e negros, com metas e prazos estabelecidos, como a saída viável para uma universidade menos desigual e mais democrática.

Coletivo de Docentes Negras e Negros da USP.

São Paulo, 1º de agosto de 2025.