

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO VALE DO SÃO FRANCISCO (UNIVASF)
OBSERVATÓRIO DAS POLÍTICAS AFIRMATIVAS RACIAIS (OPARÁ)**

**NOTA TÉCNICA Nº 10/2025 – UMA DÉCADA DA IMPLEMENTAÇÃO DA LEI Nº
12.990/2014 NA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS (UFSCar)**

RESPONSABILIDADE TÉCNICA

Profa. Dra. Edmilson Santos dos Santos (Opará/Univasf)
Profa. Dra. Ana Luisa Araujo de Oliveira (Opará/Univasf)



Petrolina-PE
7 de julho de 2025

SOBRE O OBSERVATÓRIO OPARÁ

O Observatório das Políticas Afirmativas Raciais (Observatório Opará) é um grupo de pesquisa e extensão, com sede na Universidade Federal do Vale do São Francisco (Univasf) que busca, através do resultado de suas pesquisas baseadas em evidências, afetar agendas no âmbito do poder executivo e do poder judiciário.

O Observatório Opará apresentou à sociedade brasileira, em março de 2024, o relatório “A implementação da Lei nº 12.990/2014: um cenário devastador de fraudes”, que demonstrou com evidências seguras como determinados órgãos de administração pública federal manipularam os editais de concurso público para impedir a plena eficácia da Lei nº 12.990/2014.

O impacto do relatório é percebido no Parecer nº 00001/2024/CFEDU/SUBCONSU/PGF/AGU da Advocacia Geral da União (AGU) que assegura à reparação de vagas não ocupadas por detentores do direito, e na ADI 7654, que garantiu a continuidade da política de reserva de vagas da Lei nº 12.990/2014. A ADI 7654 foi uma medida importante enquanto o tema não foi deliberado pelo Congresso Nacional (PL 1.958/2021, hoje a Lei nº 15.142/2025). As ações do Opará também afetaram a agenda do Ministério Público Federal (MPF) que através do Subprocurador-Geral da República e Procurador Federal dos Direitos dos Cidadãos, Nicolao Dino, no Ofício Circular nº 1/2025/PFDC/MPF instruiu as Procuradorias Regionais dos Direitos do Cidadão de todo o país a se debruçarem sobre a (não) implementação da Lei nº 12.990/2014.

A presente Nota Técnica detalha como a Universidade Federal de São Carlos (UFSCar) se comportou na implementação da lei de cotas. A análise realizada traz evidências seguras da manipulação dos editais de forma a afetar negativamente a lei de cotas raciais nos concursos públicos.

Outras análises sobre a temática podem ser acessadas no site do Observatório Opará [www.observatorioopara.com.br] ou em suas redes sociais @observatorioopara.

Profa. Dra. Ana Luisa Araujo de Oliveira
Coordenadora do Observatório Opará

SUMÁRIO

1. Da Base Material	5
2. Dos Fatos	7
3. Conclusão	23

1. DA BASE MATERIAL

A Lei nº 12.990/2014 entrou em vigor no dia 09 de junho de 2014, data de início de seus efeitos formais e materiais. Formais entendemos que todos os dispositivos formais da norma deverão se fazer presente nas regras editalícias e material, alcançar os efeitos da política: a contração de pessoas negras no total de 20% de cada edital de concurso público, para cada um dos cargos da instituição.

Considerando que a Lei nº 12.990/2014 aplica a reserva de vaga para provimento de cargos efetivos, no caso da docência a norma que os instituiu foi a Lei nº 12.772/2012, de 28 de dezembro de 2012. No art. 1º da Lei nº 12.772/2014 estão dispostos os cargos do magistério federal:

Art. 1º Fica estruturado, a partir de 1º de março de 2013, o Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal, composto pelas seguintes carreiras e cargos:

I - Carreira de Magistério Superior, composta pelos cargos, de nível superior, de provimento efetivo de Professor do **Magistério Superior**, de que trata a Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987;

II - Cargo Isolado de provimento efetivo, de nível superior, de **Professor Titular-Livre do Magistério Superior**;

III - Carreira de **Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico**, composta pelos cargos de provimento efetivo de Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, de que trata a Lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008; e

IV - Cargo Isolado de provimento efetivo, de nível superior, de **Professor Titular-Livre do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico**. (grifos nosso).

Para as instituições de ensino federal há a previsão legal de apenas quatro cargos públicos: Magistério Superior (1) e Titular-Livre (2), para as universidades; e, Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico (3) e Titular-Livre do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico (4). Portanto, a regra a qual se aplica a reserva de vaga, nos termos do art. 1º da Lei nº 12.990/2014, é o cargo público:

Art. 1º Ficam **reservadas aos negros 20%** (vinte por cento) **das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos** e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União, na forma desta Lei (BRASIL, 2014 - grifo nosso).

Os elementos formais da Lei de Cotas Raciais são:

- a) A aplicação da reserva de vagas de 20% deve se dar no quantitativo total de vagas disponibilizadas para provimento de um mesmo cargo público, quando houver um mínimo de três vagas;
- b) O quantitativo de vagas total e reservadas deve estar explícito no edital;
- c) Todas as candidaturas negras têm o direito a dupla porta de entrada: ampla concorrência e reserva de vagas;
- d) As pessoas negras aprovadas na ampla concorrência não contabilizam para a reserva de vagas.

No entanto, a existência dos elementos formais não é suficiente para romper o racismo estrutural e institucional. Outros mecanismos podem operar para afastar as candidaturas negras do acesso à vaga. Mecanismos silenciosos, mas com efeitos devastadores para a plena eficácia das ações afirmativas. Após a Constitucionalização das Ações Afirmativas, pelo Decreto nº 10.932/2022 - Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância, esses mecanismos se enquadram naquilo que a norma caracteriza como Discriminação Racial Indireta.

2. **Discriminação racial indireta** é aquela que ocorre, em qualquer esfera da vida pública ou privada, quando um dispositivo, prática ou **critério aparentemente neutro** tem a capacidade de acarretar uma desvantagem particular para pessoas pertencentes a um grupo específico, com base nas razões estabelecidas no Artigo 1.1, ou as coloca em desvantagem, a menos que esse dispositivo, prática ou critério tenha um objetivo ou justificativa razoável e legítima à luz do Direito Internacional dos Direitos Humanos. (Decreto nº 10.932/2022 – grifos nossos).

O compromisso da instituição com o direito material (com o Estado Democrático de Direito) é possível de ser aferido pelo seu compromisso em, diante da não contratação, identificar as variáveis que estão afetando o resultado e buscar alternativas à máxima eficácia da norma. Caso contrário, a passividade ou omissão das organizações podem ser caracterizadas como a busca do fracasso programado da norma. O fracasso da reserva de vaga como um resultado de chegada para a manutenção do *status quo*.

2. DOS FATOS

O Observatório Opará – Observatório das Políticas de Ações Afirmativas Raciais, vinculado à Universidade Federal do Vale do São Francisco (UNIVASF), em consonância com sua função de controle social e produção de evidências, tem desenvolvido análises técnicas acerca da implementação da Lei nº 12.990/2014 no âmbito da administração pública federal, notadamente em concursos públicos para o cargo de Professor do Magistério Superior.

Referida norma legal, que entrou em vigor em 9 de junho de 2014, estabelece a reserva de 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos federais para provimento de cargos efetivos e empregos públicos aos candidatos que se autodeclarem negros, nos termos da classificação adotada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

Desde sua promulgação, a aplicação da lei tem sido objeto de reiteradas distorções por parte dos entes obrigados à sua observância. Com o objetivo de uniformizar a interpretação e a correta aplicação da norma, a Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR) emitiu a Nota Técnica nº 43/2015. Este documento reforça que a divisão de vagas por área, especialidade ou departamento, com vistas a escapar da reserva legal, viola a finalidade do diploma normativo e compromete sua efetividade. Igualmente, alerta para a prática recorrente da publicação de editais com número inferior a três vagas, o que inviabiliza a aplicação automática do percentual de reserva, frustrando os fins da política pública afirmativa.

No ano de 2021, o Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos, por meio da Escola Nacional de Administração Pública (ENAP), divulgou relatório técnico demonstrando que, nos concursos destinados ao cargo de Professor do Magistério Superior, o índice de eficácia da Lei nº 12.990/2014 era de apenas 0,53%. Este dado revela que, de cada 1.000 candidatos negros aptos a serem beneficiados pela reserva de vagas, apenas cinco lograram posse. A persistência de tamanho nível de ineficácia, ao longo dos anos, não pode ser atribuída ao acaso, tampouco a falhas pontuais, mas revela uma sistemática omissão institucional que, de forma deliberada, inviabiliza a efetivação da política de inclusão racial no serviço público federal: houve um fracasso programado da Lei de Cotas Raciais.

Em vista de tal cenário, o Observatório Opará elaborou o relatório intitulado “A implementação da Lei nº 12.990/2014: um cenário devastador de fraudes”, por meio do qual sistematiza seis modalidades de fraudes institucionais recorrentes na

execução da política de cotas, todas com potencial de impactar diretamente o seu resultado prático. A ineficácia de 99,47% é, portanto, consequência direta dessas práticas reiteradas e não do insucesso eventual da política pública.

No relatório da ENAP, destaca-se que a Universidade Federal de São Carlos (UFSCar) apresentou índices reduzidos de contratação de pessoas negras, o que ensejou o ajuizamento de representação administrativa perante o Ministério Público Federal, sob o número 20210081373/2021 (realizada por pesquisador do Observatório Opará), em 1º de outubro de 2021. A denúncia questiona, entre outras práticas, a constante publicação de editais com apenas 1 (uma) ou 2 (duas) vagas, impossibilitando, por consequência, a aplicação da reserva legal.

Num primeiro momento, a UFSCar foi instada a apresentar suas justificativas para o que aconteceu e apontar alternativas de resolução da ineficácia da Lei de Cotas Raciais. Foram apresentadas no do Ofício nº. 91/2021/DiDP/ProGPe.

O Ofício nº. 91/2021/DiDP/ProGPe

A conduta institucional sugere, no ofício, conforme fundamentado, não mero descuido administrativo, mas a adoção de práticas que, em sua materialidade, resultam na exclusão de pessoas negras dos quadros docentes da instituição. Em sede de contraditório, por meio do Ofício nº 91/2021/DiDP/ProGPe/UFSCar, a universidade apresentou justificativas cujos fundamentos carecem de respaldo legal e/ou razoabilidade, que serão objetos de análise em 5 (cinco) pontos:

1. Não foi possível aplicar a reserva para negros nos concursos públicos para docentes, pois esses nunca tiveram edital com mais de duas vagas.

A Universidade Federal de São Carlos (UFSCar) atribui os efeitos da ineficácia da reserva de vagas ao acaso, desconsiderando que a sistemática publicação de editais com apenas uma vaga configura conduta administrativa deliberada, cujas consequências incidem diretamente sobre a impossibilidade de aplicação da Lei nº 12.990/2014. Tal prática, longe de ser fortuita, revela-se como obstáculo à efetivação da política de ações afirmativas, contrariando os princípios da legalidade, da igualdade e da promoção da diversidade no serviço público federal.

2. Que têm as vagas são dos departamentos, por isto que eles não podem ser ofertados aglutinados.

Impõe-se à Universidade Federal de São Carlos (UFSCar) o dever de esclarecer os fundamentos administrativos e jurídicos que embasaram a decisão da Reitoria de abdicar de suas prerrogativas institucionais, delegando aos departamentos a interlocução direta com o Ministério da Educação (MEC) para pleitear vagas docentes. Ressalte-se que, em consonância com a prática administrativa das demais universidades federais, as vagas são, via de regra, destinadas à instituição como um todo, cabendo à Reitoria sua distribuição interna conforme critérios institucionais e legais. A conduta em questão pode configurar eventual infração administrativa, por possível afronta ao princípio da legalidade e da imparcialidade, ensejando a apuração de responsabilidade por eventual omissão no exercício da função administrativa.

3. Que as reposições por vacância, aposentadoria e redistribuição não permitem o planejamento das vagas.

Primeiro, recomenda-se que a Universidade Federal de São Carlos (UFSCar) apresente, com base em dados oficiais, qual foi o impacto concreto de fatores como aposentadorias, falecimentos e desligamentos no dimensionamento anual de vagas da instituição durante o período de vigência da Lei nº 12.990/2014. Em segundo lugar, cabe à Reitoria esclarecer se, de fato, não houve recebimento de vagas do Ministério da Educação (MEC) ao longo de toda a vigência da referida norma, conforme alegado em manifestações anteriores. Em terceiro lugar, impõe-se uma imediata reavaliação dos procedimentos internos do setor de gestão de pessoas, especialmente no que tange à previsibilidade de vacâncias decorrentes de aposentadorias, medida esta que se insere no escopo da boa gestão pública e da eficiência administrativa, princípios consagrados no caput do art. 37 da Constituição Federal. Quarto, a instituição deverá apresentar critérios objetivos que balizam a adoção de Processos Seletivos Simplificados (PSS), frequentemente utilizados com o intuito de evitar descontinuidade da oferta acadêmica. Trata-se de mecanismo administrativo que demonstra a capacidade da instituição em planejar contratações emergenciais, o que reforça a necessidade de explicações quanto à dificuldade alegada em prever e consolidar a demanda regular de vagas nos concursos públicos ordinários. Por fim, exemplifica-se a previsibilidade institucional pela publicação, no Diário Oficial da União, Seção 3, nº 219, de 12 de novembro de 2019, de quatro vagas docentes sob a forma de processos seletivos distintos, Editais nº 099, 100, 101 e 102/2019, agrupados em um mesmo expediente oficial. Esta prática revela capacidade

organizacional para planejamento de provimentos, o que torna ainda mais imprescindível a explicação de por que tal lógica administrativa não foi replicada nos concursos regulares, especialmente em relação à observância da reserva legal de vagas prevista na Lei nº 12.990/2014. Porém, estranho que dentro de um mesmo registro no DOU dê diferentes numerações de editais.

4. Que as especialidades, diante de suas especificidades, tornam-se cargos únicos.

Todas as instituições federais de ensino, incluindo a Universidade Federal de São Carlos (UFSCar), dispõem de assessorias jurídicas institucionalizadas, às quais compete, entre outras atribuições, zelar pela legalidade dos atos administrativos praticados no âmbito da administração universitária. Nesse sentido, presume-se que tais órgãos assessores possuem pleno conhecimento — ou ao menos deveriam possuir — das normas jurídicas que disciplinam a contratação de docentes no serviço público federal. Dentre os fundamentos legais aplicáveis, destacam-se: (a) o art. 3º do Decreto-Lei nº 4.657, de 4 de setembro de 1942 (Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro), que veda a alegação de desconhecimento da norma jurídica como escusa para seu descumprimento; (b) o art. 3º, parágrafo único, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que estabelece que os cargos públicos são criados por lei, com denominação própria e vencimento pago pelos cofres públicos; e (c) o art. 1º da Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012, que regulamenta a estruturação da carreira de Magistério Federal e fixa os cargos de Professor do Magistério Superior. Esses dispositivos não deixam margem a dúvidas: a reserva de vagas prevista na Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014, deve incidir sobre os cargos efetivos, definidos em lei, e não sobre as especialidades ou subáreas que porventura venham a ser objeto de segmentação interna nos editais. A tentativa de subdividir os concursos com base em especialidades, de modo a inviabilizar a aplicação do percentual mínimo de 20% previsto legalmente, além de afrontar o espírito da norma, configura burla ao ordenamento jurídico e viola os princípios da legalidade, imparcialidade e igualdade, consagrados no art. 37 da Constituição Federal.

5. A tentativa de transferir a culpa para o grupo destinatário das ações afirmativas.

O dever jurídico de reparação das omissões institucionais não pode ser instrumentalizado por narrativas que desviam a responsabilidade da administração pública, atribuindo a terceiros, no caso, à própria população negra, a ineficácia da política de cotas raciais. Tal expediente revela-se incompatível com os princípios da boa-fé administrativa, da responsabilidade objetiva do Estado e da proteção integral dos direitos fundamentais previstos na Constituição Federal.

A Universidade Federal de São Carlos (UFSCar), ao afirmar que a ausência de candidaturas negras competitivas explicaria a baixa eficácia da política afirmativa, recorre a uma retórica que desconsidera o conceito de racismo institucional, elemento central no diagnóstico de ineficiência das ações afirmativas, conforme amplamente reconhecido na literatura especializada. O exemplo mais evidente dessa tentativa de reversão de responsabilidade encontra-se na proposta de cursos de extensão como medida compensatória. Conforme registrado em documento institucional, a universidade alega que: “Esses editais criariam condições para que jovens das cidades vizinhas sejam estimulados para a produção científica e acadêmica, e futuramente tenham acesso à educação superior e, eventualmente, assumam postos da própria IFES.”

Tal proposição, embora louvável em um plano de políticas públicas de longo prazo, revela-se ineficaz como medida de reparação imediata e denota um viés de imputação de culpa à suposta “ausência de estoque” de pessoas negras habilitadas, ignorando as evidências disponíveis sobre a existência de candidatos qualificados em todas as áreas do conhecimento, ainda que em número desigual, em razão de um processo histórico de exclusão.

A narrativa construída pela UFSCar serve, portanto, como mecanismo legitimador da ineficácia estrutural da norma, estruturando antecipadamente uma justificativa institucional para as recorrentes falhas de implementação. Frases como “não havia pessoas negras inscritas” ou “os candidatos negros não lograram êxito nas etapas do concurso” poderão ser articuladas como mecanismos de blindagem, e não como elementos de um diagnóstico honesto de responsabilidade administrativa. Ao proceder dessa forma, a instituição incorre em violação ao princípio da não discriminação e compromete o sentido normativo e político das ações afirmativas no Brasil.

A instituição parece ter avançado muito pouco, ou nada, em relação à representação realizada que origina esta nota técnica. A dificuldade de enfrentar os desafios que a implementação da política de ação afirmativa exige ainda permanece.

A resposta ao Ofício nº 433/2021/GR

No Ofício nº 433/2021/GR, a Universidade Federal de São Carlos (UFSCar), ao responder à representação protocolada no âmbito do Ministério Público Federal acerca da inobservância da Lei nº 12.990/2014, em vez de apresentar justificativas técnicas e juridicamente fundamentadas para o quadro de ineficácia constatado, optou por adotar postura defensiva e desqualificadora em relação ao denunciante.

Na tentativa de se esquivar de sua responsabilidade institucional pelo reiterado descumprimento da reserva legal de vagas para candidatos negros em concursos públicos, a instituição preferiu desviar o foco do debate para ataques indiretos à pessoa que apontou as irregularidades, como se observa na expressão registrada no documento oficial: "inventiva ação orquestrada" (pelo pesquisador do Observatório Opará). Tal afirmação, desprovida de base factual e de decoro administrativo, revela não apenas a ausência de argumentos consistentes por parte da Universidade, mas também uma postura que afronta os princípios republicanos da transparência, da prestação de contas (accountability) e do respeito às garantias fundamentais, pilares do Estado Democrático de Direito.

Paradoxalmente, "inventiva" tem sido a atuação da própria UFSCar ao desenvolver mecanismos administrativos que sistematicamente inviabilizam a efetividade da Lei nº 12.990/2014, conforme evidenciado pela publicação de editais com apenas uma vaga, a fragmentação indevida por especialidades e a omissão em providenciar aglutinação de vagas para assegurar a aplicação da política afirmativa, mesmo diante de previsão legal e orientação normativa em contrário, como delineado na Nota Técnica nº 43/2015 da SEPPIR.

O primeiro passo para garantir uma prática antirracista, é reconhecer seus erros, coisa que a UFSCar fez em parte, e insuficiente. Como veremos ao longo desta nota técnica, a instituição não reconhece que tem o dever de garantir máxima eficácia a norma. Isto se deve, ao nosso olhar, pela própria dificuldade de compreender como o racismo estrutural e institucional atravessa todos os dias a instituição produzindo justificativas, narrativas e práticas não condizentes com quem se propõe a ajudar o Brasil a diminuir a mãe de todas as desigualdades, a desigualdade racial.

A recomendação do MPF

No dia 07 de outubro de 2022, o Ministério Públíco Federal expediu a Recomendação nº. 03/2022; PRM-SCR-SP-00003567/2022, Autos nº 1.34.023.000181/2021-13.

O Inquérito Civil nº 1.34.023.000181/2021-13, instaurado em 19 de setembro de 2022, foi arquivado com base nos compromissos assumidos pela Universidade Federal de São Carlos (UFSCar) para assegurar a plena eficácia da Lei nº 12.990/2014. Contudo, tal arquivamento fundamenta-se em uma premissa juridicamente equivocada e socialmente danosa aos direitos da população negra brasileira.

A referida lei entrou em vigor no dia 9 de junho de 2014, estabelecendo, desde então, a obrigatoriedade da reserva de 20% das vagas nos concursos públicos federais para candidatos negros. Sua imediata aplicabilidade foi devidamente observada por instituições como a Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), cujo primeiro edital pós-vigência já contemplava integralmente os dispositivos legais. Em contrapartida, a UFSCar tenta sustentar que os efeitos da norma só deveriam ser plenamente observados após o julgamento da Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC) nº 41, interpretação manifestamente restritiva, incompatível com o ordenamento jurídico e com a finalidade reparatória da política pública em questão.

A prática reiterada de fracionamento indevido das vagas nos concursos para o cargo de Professor do Magistério Superior, inclusive após o reconhecimento da constitucionalidade da Lei nº 12.990/2014, evidencia a adoção de condutas administrativas voltadas à obstrução dos efeitos da política afirmativa. Esta conduta, além de contradizer a orientação da Nota Técnica nº 43/2015 da SEPPIR, representa afronta ao princípio da legalidade administrativa, conforme art. 37 da Constituição Federal.

Ademais, a UFSCar, ao afirmar que entre 9 de junho de 2014 e a celebração do acordo extrajudicial foram disponibilizadas apenas 132 vagas para o Magistério Superior, ignora as demais vagas que foram fracionadas ou redistribuídas em processos seletivos que impediam a aplicação das cotas raciais. A instituição também silencia sobre a obrigação constitucional de reparar os danos causados por suas práticas discriminatórias que impactaram na retirada de direitos da população negra.

Em comparação, outras instituições federais têm adotado posturas mais compatíveis com o regime democrático. A Universidade Federal do Vale do São

Francisco (UNIVASF) deliberou, por meio de seu Conselho Universitário, reparar integralmente os danos causados desde 2014. A Universidade Federal de Pelotas (UFPel), por decisão discricionária da reitoria, também decidiu reparar todas as vagas suprimidas desde o início da vigência da norma. A Universidade Federal de Sergipe (UFS), mediante termo de ajustamento com o Ministério Público Federal, assumiu igual compromisso.

A UFSCar, contudo, limitou-se a propor a recomposição parcial entre os anos de 2023 e 2024, o que, diante da dimensão do passivo acumulado, revela uma opção deliberada por não promover a reparação integral dos danos causados. Esta postura levanta sérias dúvidas quanto ao efetivo comprometimento institucional da universidade com a promoção da equidade racial no serviço público federal.

Além de restringir o acesso de pessoas negras ao magistério superior, a UFSCar parece querer atribuir a responsabilidade pela baixa ocupação das vagas reservadas à suposta “falta de candidaturas negras competitivas”. Tal argumento, além de infundado, revela traços de racismo institucional, ao sugerir uma deficiência individual onde há, na verdade, um problema estrutural de exclusão. Prova disso é a criação, pela própria universidade, de cursos de extensão para preparação de candidatos negros, o que contraditoriamente reconhece a existência de barreiras institucionais não superadas.

Ressalte-se que, conforme os dados da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), há doutores negros em todas as áreas do conhecimento, ainda que em menor proporção. Essa disparidade, no entanto, não pode ser usada como justificativa para a não efetivação da política de cotas, sob pena de se reforçar as desigualdades históricas produzidas por mais de quatro séculos de escravidão e exclusão.

O contraste entre os resultados das instituições é revelador: enquanto a UNIVASF e a UFPel atingem taxas de eficácia próximas a 90% e 100%, respectivamente, a UFSCar, considerando apenas o concurso de 2022, alcançou eficácia de zero (0%). Ou seja, continua em sua saga em direção a negativa de direitos à população negra. A ineficácia é um projeto dentro da instituição.

A UFSCar, que realizou dois concursos após o acordo, precisa prestar contas ao Ministério Público Federal sobre o grau de eficácia atingido. Todavia, ao ser questionada oficialmente pelo Observatório Opará em 13 de fevereiro de 2025, por meio do pedido de informação registrado sob o nº 23546.016011/2025-14, a

universidade optou por não apresentar dados sobre o número e os nomes dos docentes contratados por meio da reserva de vagas prevista na Lei nº 12.990/2014.

Essa ausência de transparência compromete não apenas a credibilidade da instituição, mas também o direito à informação e à fiscalização social sobre políticas públicas de inclusão racial.

Não se trata de uma resposta despropositada. Ao contrário, ela revela fundamentos de ordem política e científica. No campo político, evidencia-se a ausência de compromisso institucional da UFSCar com a promoção da equidade racial no serviço público federal, especificamente quanto à empregabilidade da população negra. No aspecto científico, revela-se a inviabilidade de a instituição apresentar, com clareza e transparência, seus indicadores de eficácia relacionados aos concursos realizados nos anos de 2022 e 2023. Tal impossibilidade decorre de uma prática administrativa que, em contrariedade ao ordenamento jurídico vigente, optou por não fracionar as vagas conforme a Lei nº 12.990/2014, mas, sim, realizar sorteios prévios para determinar quais áreas ofertariam as vagas destinadas à reserva racial.

Em tais concursos (Editais nº 023/2022 e nº 016/2023), a universidade, de maneira arbitrária, decidiu que somente candidatos negros inscritos em determinadas áreas previamente sorteadas teriam direito à reserva de vagas, restringindo esse direito a 20% das áreas, enquanto excluía os demais 80%. Assim, candidatos negros que se autodeclararam como pretos ou pardos, nos termos do art. 2º da Lei nº 12.990/2014, e que se inscreveram nas áreas não contempladas pelo sorteio, foram privados do exercício pleno de seus direitos, sendo-lhes vedado o acesso simultâneo à ampla concorrência e à reserva legalmente garantida.

Vale transcrever o texto legal para reforçar o argumento:

Art. 2º Poderão concorrer às vagas reservadas a candidatos negros aqueles que se autodeclararem pretos ou pardos no ato da inscrição no concurso público, conforme o quesito cor ou raça utilizado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE.

A Lei é clara ao estabelecer que o único critério de acesso às vagas reservadas é a autodeclaração racial no momento da inscrição. A prática adotada pela UFSCar, ao condicionar o acesso ao direito à reserva de vagas à inscrição em áreas “sorteadas”, configura flagrante violação à norma legal, restringindo indevidamente os efeitos da política afirmativa. Trata-se de conduta que afronta os princípios

constitucionais da legalidade, imparcialidade, igualdade e eficiência, previstos no caput do art. 37 da Constituição Federal.

Tal estratégia, além de juridicamente insustentável, mostrou-se ineficaz em todas as universidades que a adotaram, resultando na perpetuação das desigualdades raciais e no esvaziamento da Lei de Cotas Raciais. A retórica institucional do "nós nos importamos" não resiste à análise crítica dos dados e revela-se como estratégia discursiva que encobre uma prática administrativa de exclusão sistemática.

A questão do sorteio

Em sua justificativa institucional, a Universidade Federal de São Carlos (UFSCar) declara ter adotado, no passado recente, como método de operacionalização da reserva de vagas prevista na Lei nº 12.990/2014, o denominado "sorteio público", mecanismo que consistia na definição aleatória, anterior ao período de inscrições, das áreas acadêmicas que absorveriam a aplicação do percentual de 20% de reserva legal às pessoas negras. Assim, apenas as áreas sorteadas seriam contempladas com a reserva, enquanto cerca de 80% das áreas ficariam automaticamente excluídas da incidência da norma.

A Lei nº 12.990/2014, em seu art. 1º, é cristalina ao dispor que:

Ficam reservadas aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União, na forma desta Lei.

A aplicação do percentual legal de 20% deve incidir sobre o número total de cargos efetivos disponibilizados em concurso público. Não há, na redação legal, qualquer autorização para o fracionamento por áreas de conhecimento, especialidades ou setores, tampouco qualquer previsão que admita a seleção prévia de áreas por sorteio. A leitura sistemática da Lei nº 12.990/2014, em consonância com a Lei nº 8.112/1990 (art. 3º) e a Lei nº 12.772/2012 (art. 1º), confirma que a reserva de vagas deve se dar em relação ao cargo público legalmente criado, e não em função de áreas discricionariamente definidas por atos administrativos infralegais.

É, portanto, juridicamente indevido tratar cada área como se fosse um cargo autônomo. No caso do magistério superior, conforme o art. 1º da Lei nº 12.772/2012, os únicos cargos efetivos existentes são:

- Professor do Magistério Superior;
- Professor Titular-Livre do Magistério Superior.

Ambos são cargos legalmente instituídos, sobre os quais incide a reserva de vagas. A fragmentação em áreas é mera organização interna, sem eficácia jurídica para alterar a natureza do cargo ou limitar a incidência da norma.

Ademais, o art. 2º da Lei nº 12.990/2014 estabelece:

Poderão concorrer às vagas reservadas a candidatos negros aqueles que se autodeclararem pretos ou pardos no ato da inscrição no concurso público [...]

E o art. 3º determina:

Os candidatos negros concorrerão concomitantemente às vagas reservadas e às vagas destinadas à ampla concorrência, de acordo com a sua classificação no concurso.

Logo, o único critério habilitante à reserva de vagas é a autodeclaração no momento da inscrição. Qualquer tentativa de restringir esse direito com base em sorteios, regionalizações, especializações ou outros critérios administrativos não previstos na lei constitui afronta direta ao ordenamento jurídico vigente.

O uso do sorteio prévio, portanto, viola frontalmente a legalidade estrita exigida na administração pública (art. 37 da Constituição Federal), pois:

1. Reduz arbitrariamente o número de vagas reservadas ao limitar sua incidência a apenas parte das áreas ofertadas;
2. Restringe o direito subjetivo dos candidatos negros, criando discriminação formal não prevista em lei;
3. Contraria o entendimento do STF na ADC nº 41, que consagrou a constitucionalidade das ações afirmativas e condenou práticas que visem esvaziar sua eficácia.

Mesmo o sorteio realizado após as inscrições, sob o argumento de justiça, revela-se insuficiente e ilegal, pois continua a promover a exclusão de candidatos negros de áreas não sorteadas, mesmo quando há autodeclarados inscritos. Esse modelo compromete a eficácia material da política pública, produzindo discriminação racial indireta, conforme tipificado no art. 2º, § 2º do Decreto nº 10.932/2022:

Considera-se discriminação indireta a prática aparentemente neutra que, na realidade, prejudique desproporcionalmente pessoas pertencentes a determinado grupo racial.

A adoção do sorteio, por fim, representa uma grave renúncia institucional à obrigação de garantir a máxima eficácia dos direitos fundamentais, com grave prejuízo

ao acesso da população negra ao serviço público, especialmente nos concursos para o cargo de professor do magistério superior.

A mudança de postura adotada pela UFSCar a partir de 2022, ao realizar concursos unificados, deve ser acompanhada de critérios transparentes, sem sorteios e com observância plena dos dispositivos legais, inclusive na etapa de reparação de passivos históricos gerados pela omissão anterior. Em todos os lugares em que se experimentou o “sorteio” houve baixa eficácia. O que será que houve na UFSCar?

O fracasso esperado e buscado pelo sorteio: as pessoas negras não entrarão

Vamos analisar aqui apenas o que aconteceu no primeiro edital em que a UFSCar, finalmente, se adequa a lei e ainda repara parcialmente o prejuízo causado à população negra com o fracionamento dos editais. O primeiro edital para a contratação o cargo de Professor do Magistério Superior foi o Edital nº 023/2022.

No Edital nº 023/2022, a UFSCar ofertou 14 (quatorze) vagas para o cargo de professor do magistério superior. A aplicação objetiva da reserva legal de 20% implicaria a destinação de, no mínimo, 3 (três) vagas a candidatos negros. No entanto, a título de reparação, a universidade decidiu disponibilizar 4 (quatro) vagas adicionais, totalizando 7 (sete) vagas reservadas. Com base em índices de eficácia aferidos em outras instituições que adotaram práticas mais condizentes com os ditames legais, como a UNIVASF (com eficácia de 90%) e a UFPel (com eficácia de 100%), seria razoável esperar que, no mínimo, 6 ou 7 pessoas negras fossem efetivamente contratadas.

Todavia, a efetivação de tais contratações depende, necessariamente, da observância estrita dos dispositivos legais, o que não se verificou no modelo adotado pela UFSCar. A escolha pelo sorteio de áreas e a ausência de critérios objetivos e legais comprometeram gravemente a eficácia da política pública de cotas raciais, frustrando seu propósito essencial: o enfrentamento das desigualdades raciais históricas no acesso ao serviço público federal.

O que aconteceu no Edital 023/2022?

A adoção, por parte da UFSCar, da prática de sorteio prévio das áreas que ofertariam vagas destinadas à reserva para candidatos negros revela-se juridicamente questionável e administrativamente ineficaz. Tal estratégia, que consiste em determinar previamente quais áreas contemplarão a reserva de vagas prevista na Lei nº 12.990/2014, incorre em evidente violação ao princípio da isonomia, ao restringir

arbitrariamente o direito subjetivo dos candidatos negros de concorrerem às vagas reservadas em todos os certames da instituição.

O impacto dessa prática é agravado pelo elevado custo dos concursos públicos, o que torna a escolha da área um fator decisivo para o candidato. Diante da indicação de que determinada área não ofertará vaga reservada, há um forte potencial desestimulador à participação de candidatos negros, o que compromete os objetivos da política afirmativa.

No caso do Edital nº 023/2022 da UFSCar, observa-se que os códigos de vaga que contemplaram a reserva de vagas foram: 02322.01 [reserva de vaga (RV)]; 02322.02 (RV); 02322.04 (RV); 02322.09 (RV); 02322.11 (RV); 02322.12 (RV); 02322.13 (RV). Os demais códigos (02322.03, 02322.05, 02322.06, 02322.07, 02322.08, 02322.10 e 02322.14) não indicaram qualquer previsão de reserva de vagas, impedindo inclusive a identificação racial dos candidatos neles inscritos, o que por si só já compromete a transparência e a avaliação de eficácia da política.

Nos códigos de vaga 02322.02 e 02322.13, que previam reserva de vagas, as candidatas ou candidatos negros foram aprovados em primeiro lugar. Nos termos do art. 3º, § 1º da Lei nº 12.990/2014, essa classificação os posiciona dentro da ampla concorrência, não sendo suas nomeações computadas para fins de cumprimento da reserva de vagas, conforme transcrição legal:

Art. 3º Os candidatos negros concorrerão concomitantemente às vagas reservadas e às vagas destinadas à ampla concorrência, de acordo com a sua classificação no concurso.

§ 1º Os candidatos negros aprovados dentro do número de vagas oferecido para ampla concorrência não serão computados para efeito do preenchimento das vagas reservadas.

Assim, verifica-se que a efetiva aplicação da reserva de vagas ocorreu apenas para o código 02322.01, correspondente à área de Engenharia Ambiental, subárea de Contaminação e Remediação do Meio Físico, na qual havia apenas uma vaga disponível.

Essa prática, além de restringir indevidamente o direito à reserva, revela-se inconstitucional por violar o comando normativo expresso da Lei nº 12.990/2014, que assegura, de forma ampla, o direito à reserva de vagas a todos os candidatos que se autodeclararem pretos ou pardos no ato da inscrição, sem distinção de áreas ou especialidades. A fragmentação desse direito com base em sorteio de áreas representa uma afronta ao princípio da legalidade (CF, art. 5º, II) e compromete seriamente a efetividade da política pública de cotas raciais.

Verifica-se, no âmbito do Edital nº 023/2022 da Universidade Federal de São Carlos (UFSCar), uma situação que requer esclarecimento jurídico e administrativo. No referido certame, especificamente na área de Engenharia Ambiental – subárea de Contaminação e Remediação do Meio Físico –, foi disponibilizada, de forma expressa no edital, apenas 1 (uma) vaga.

No entanto, a análise dos resultados e da posterior nomeação de candidatos indica a nomeação de 2 (duas) pessoas para a mesma área: uma candidata aprovada em primeiro lugar na ampla concorrência e um candidato negro aprovado por meio da reserva de vagas.

Os dados disponíveis demonstram que a candidata Natalia de Souza Pelinson obteve a maior nota na ampla concorrência (nota 8,23), enquanto o candidato Jorge Luis Rodrigues Pantoja Filho, autodeclarado negro, obteve a segunda maior nota na classificação geral (nota 8,15), sendo o primeiro colocado na lista da reserva de vagas. Ambos foram nomeados no mesmo dia, conforme publicação no Diário Oficial da União, Seção 2, nº 66, datado de 5 de abril de 2023.

Nessas condições, é imprescindível observar que, nos termos do art. 3º, caput e § 1º da Lei nº 12.990/2014, candidatos negros aprovados dentro do número de vagas da ampla concorrência não são computados para efeito da reserva. Como o candidato negro ficou em segundo lugar na classificação geral, sua nomeação deve ser considerada dentro da cota legal, e a vaga que lhe foi conferida deve ser compreendida como cumprimento da reserva de 20%.

Diante desse cenário, levanta-se questionamento jurídico relevante: se o edital previa apenas 1 (uma) vaga e, ainda assim, ocorreram 2 (duas) nomeações, haveria indício de planejamento institucional prévio de abertura de mais uma vaga, que, no entanto, não foi declarada de forma transparente no edital. A questão torna-se ainda mais delicada quando se observa que a vaga adicional, não prevista expressamente no edital, beneficiou a candidata aprovada em primeiro lugar na ampla concorrência, ou seja, uma candidata branca.

Tal prática suscita importantes dúvidas jurídicas e administrativas:

Havia previsão institucional de existência de mais de uma vaga para a área de Engenharia Ambiental no momento da elaboração do edital?

Por que essa informação não foi tornada pública, em respeito ao princípio da publicidade e da transparência (art. 37, caput, da Constituição Federal)?

Houve tratamento isonômico entre as áreas sorteadas e não sorteadas para fins de reserva de vagas?

Se, em vez de beneficiar um candidato da ampla concorrência, o segundo nomeado fosse mais um candidato negro, haveria a mesma disposição institucional para garantir nomeações não previstas explicitamente em edital?

Essas indagações reforçam a necessidade de investigação detalhada sobre a regularidade do procedimento adotado, uma vez que a conduta institucional, caso confirmada, pode implicar ofensa ao princípio da legalidade, da moralidade administrativa e da igualdade racial.

A Universidade Federal de São Carlos (UFSCar) deve explicitar, com base em documentos administrativos e orçamentários, se havia, à época da realização do concurso público em questão, disponibilidade de duas vagas para o mesmo setor da área de Engenharia Ambiental. Caso positivo, a ausência de previsão expressa no edital afronta os princípios da legalidade, da publicidade, da moralidade e da vinculação ao instrumento convocatório (art. 37, caput e incisos, da Constituição da República).

Causa estranheza que a mencionada segunda vaga, não contemplada no edital, tenha surgido precisamente no setor sorteado para a aplicação da reserva de vagas prevista na Lei nº 12.990/2014. A seleção aleatória de setores para fins de implementação de cotas é juridicamente questionável e incompatível com o caráter vinculante e obrigatório da norma legal, especialmente quando dela decorre a mitigação do direito de acesso de candidatos negros a cargos públicos. Mas ela tem um impacto objetivo, quebrar a lógica excludente dos concursos e ensinar à sociedade sobre a natureza das ações afirmativas. A UFSCar aceitou este jogo?

Se houvesse candidato negro aprovado em setor não sorteado, pergunta-se: a instituição criaria também, ex officio, uma segunda vaga para garantir a contratação? A ausência de tratamento isonômico entre os setores pode configurar violação ao princípio da igualdade e omissão administrativa dolosa ou culposa na implementação de política pública racial.

Ressalte-se que, nos autos administrativos e documentos anexos, verifica-se que a UFSCar possuía obrigação legal de contratar 3 (três) candidatos por meio da reserva legal e, no entanto, realizou apenas 1 (uma) contratação, resultando em um índice de eficácia de 33,3%. Quando se consideram todas as vagas passíveis de reserva no certame, um total de 7 (sete), o percentual de eficácia cai para 14,29%, valor este alarmantemente próximo ao índice nacional de eficácia da lei, qual seja, 0,53%, conforme demonstrado em relatório da ENAP (2024).

Mas há um detalhe que não pode ser desconsiderado diante desta manobra de ampliar a vaga para a área de Engenharia Ambiental. Em outras instituições também tem aparecido vagas diante do desconforto de recepcionar um cotista, os indesejados. Se havia 2 (duas) vagas e se o cotista foi o segundo colocado, ele não ingressa pela reserva de vagas, mas sim pela ampla concorrência. Então, a eficácia da UFSCar em seu primeiro concurso foi de 0%. A eficácia na reparação foi de 0%. Ou seja, não há implementação e não há reparação e a única pessoa branca “excluída” a instituição conseguiu uma vaga, não prevista no edital, para garantir que nada mude.

A comparação com outras universidades federais demonstra que a baixa efetividade da reserva de vagas na UFSCar decorre de decisões administrativas que precisam ser revistas sob o prisma do controle de legalidade, da responsabilização por omissão e da reparação de direitos coletivos violados e que a UFSCar insiste em não reconhecer com suas práticas.

É juridicamente inadmissível que a Administração Pública se valha de expedientes como sorteios, fracionamentos artificiais ou “criação posterior” de vagas para definir se e como irá cumprir uma norma de ação afirmativa, cuja aplicação é compulsória. O artifício adotado resulta em ineficácia da política pública, com prejuízos mensuráveis ao direito fundamental à igualdade racial de acesso ao serviço público federal.

Qual a narrativa da UFSCar?

A Reitoria da UFSCar, em resposta ao pedido de informação do Ministério Público Federal, que “solicita informações acerca da promoção de ações afirmativas de cotas raciais em concursos para docentes no âmbito das universidades federais” colocou 3 (três) pontos centrais:

- i) quantitativo de professores negros no corpo acadêmico de todos os cursos da instituição.
- ii) quantitativo de professores que ingressaram nos quadros da instituição desde a lei de cotas.
- iii) demais informações reputadas pertinentes para esclarecimentos dos fatos.

A Universidade Federal de São Carlos, por meio do Ofício nº 209/2025/GR (documentos 10/10.1), apresentou as informações solicitadas, demonstrando a implementação de diversas medidas para assegurar e aprimorar a aplicação das políticas de cotas raciais em seus concursos docentes.



Edital único, evidência segura de que a aglutinação de vagas sempre foi possível.

A Universidade informou, em síntese, que desde 2022 "passou a realizar seus certames para o cargo de professor do magistério superior por meio de Editais Únicos, nos quais as vagas são agrupadas e os percentuais de reserva são aplicados de acordo com a legislação vigente: 20% para pessoas negras (Lei 12.990/14) e 5% para pessoas com deficiência (Decreto nº 9.508/2018)". Essa prática, de acordo com a Universidade, deixou de fracionar as vagas por especialidade ou regionalidade, garantindo o pleno cumprimento da legislação vigente. A ilicitude do fracionamento de vagas foi, inclusive, reconhecida pelo Supremo Tribunal Federal (STF) no julgamento da Ação Declaratória de Constitucionalidade 41 (ADC 41)

Sobre a reparação do dano causado com o fracionamento dos editais.

Além de assegurar a aplicação dos percentuais previstos na legislação, a UFSCar reservou um percentual adicional em caráter retroativo, visando compensar o passivo de vagas que deveriam ter sido reservadas às pessoas negras em concursos docentes desde a publicação do acórdão exarado pelo Supremo Tribunal Federal na ADC 41/DF, tudo conforme apontamentos constantes do Procedimento nº 1.34.023.000153/2022-79 (e referenciado nos editais nº 023/2022 e 016/2023).

3. CONCLUSÃO

A UFSCar adotou, também, um novo procedimento para a distribuição e definição das vagas, realizando o sorteio público após o período de inscrições, somente entre os subeditais onde haja candidatos autodeclarados pretos ou pardos e pessoas com deficiência com inscrições confirmadas. Essa mudança visa garantir uma implementação mais efetiva da política pública de ação afirmativa.

Diante das evidências apresentadas, da análise normativa e da constatação de práticas administrativas que têm comprometido a eficácia da Lei nº 12.990/2014 na Universidade Federal de São Carlos (UFSCar), recomenda-se:

Abertura de procedimento de sindicância administrativa ou auditoria interna com o objetivo de apurar a origem, legalidade e destinação da segunda vaga surgida na área de Engenharia Ambiental, constante no Edital nº 023/2022, cuja previsão inicial era de apenas 1 (uma) vaga. A referida vaga adicional, que resultou na

nomeação de candidata da ampla concorrência, exige comprovação documental e motivação administrativa válida.

Juntada do quadro de vagas por setor e área, vigente à época da publicação do Edital nº 023/2022, de forma a viabilizar a aferição da real existência e disponibilidade de vagas que justifiquem a nomeação de dois docentes para área originalmente contemplada com uma única vaga.

Verificação do cumprimento do compromisso extrajudicial firmado com o Ministério Público Federal, sobretudo quanto à obrigação de reparação das vagas destinadas à reserva legal para candidatos negros no âmbito do referido edital, com comprovação das nomeações realizadas, observando-se os critérios da Lei nº 12.990/2014.

Se faz necessário também a análise comparativa dos resultados dos Editais nº 016/2023 e nº 001/2025, especialmente no tocante ao cumprimento da reserva legal de vagas, aferindo o grau de eficácia real da política afirmativa de cotas raciais nesses certames.

Determinação de cessação imediata da prática de sorteio de vagas, por configurar ação administrativa ilegal e ofensiva aos princípios da legalidade e da isonomia. A prática em questão carece de amparo jurídico e limita o direito subjetivo de candidatos negros de concorrerem às vagas reservadas em todas as áreas ofertadas, conforme previsto expressamente no art. 2º da Lei nº 12.990/2014.

Aplicação do conceito jurídico de “discriminação racial indireta”, previsto no Decreto nº 10.932/2022, o qual reconhece como discriminação as práticas administrativas que, ainda que formalmente neutras, produzam efeitos excludentes contra grupos racialmente minorizados. A manutenção do sorteio configura violação material à norma.

Revisão ampla dos procedimentos institucionais com vistas à adequação plena à Lei nº 12.990/2014 (e a Lei nº 15.142/2025), devendo a UFSCar adotar medidas estruturais de combate ao racismo institucional, notadamente:

- a) Implementação obrigatória de programas de letramento racial para todos os servidores envolvidos nos processos seletivos;
- b) Garantia de composição racialmente diversa nas bancas examinadoras de todos os concursos públicos;
- c) Criação de mecanismos normativos de garantia à ampla defesa e ao contraditório nas etapas subjetivas de avaliação, de forma a evitar uma espécie de pesca probatória onde a avaliação de chegada apenas se ancola nos elementos já

postados de desqualificação da proposta sem nenhuma segurança ao candidato de que isto já estava determinado;

d) Compromisso público de alcançar 100% de eficácia na reserva de vagas e no cumprimento integral dos termos de reparação acordados;

e) Reavaliação do passivo institucional com base em todo o período de vigência da Lei nº 12.990/2014, inclusive quanto ao concurso regido pela nova Lei nº 15.142/2025;

f) Publicação de relatórios anuais de implementação das ações afirmativas;

g) Aplicação do art. 8º, § 3º da Lei nº 12.772/2012 para garantir formação de pessoas negras nas áreas de déficit, conforme já é adotado em cursos estratégicos como Medicina;

h) Comprometimento institucional em cessar toda e qualquer medida que tenha o efeito de restringir os direitos da população negra no âmbito da reserva legal de vagas.

Ampliação da investigação institucional para apurar se as práticas identificadas no cargo de Professor do Magistério Superior são reproduzidas nos demais cargos técnico-administrativos da UFSCar, o que implicaria extensão da omissão ou da ação discriminatória a toda a estrutura da universidade.

Em síntese, as medidas acima descritas visam não apenas a busca pela responsabilização institucional diante da reiterada ineficácia da política pública de cotas raciais, mas também ao estabelecimento de práticas que assegurem a sua plena eficácia, reparando, inclusive, os danos causados por ações e omissões reiteradas que violam os direitos fundamentais da população negra no Brasil.