



3º SEMINÁRIO DE AVALIAÇÃO E MELHORIA DO GASTO PÚBLICO - IGUALDADE RACIAL

**Avaliação de Políticas Públicas de Promoção da
Igualdade Racial**

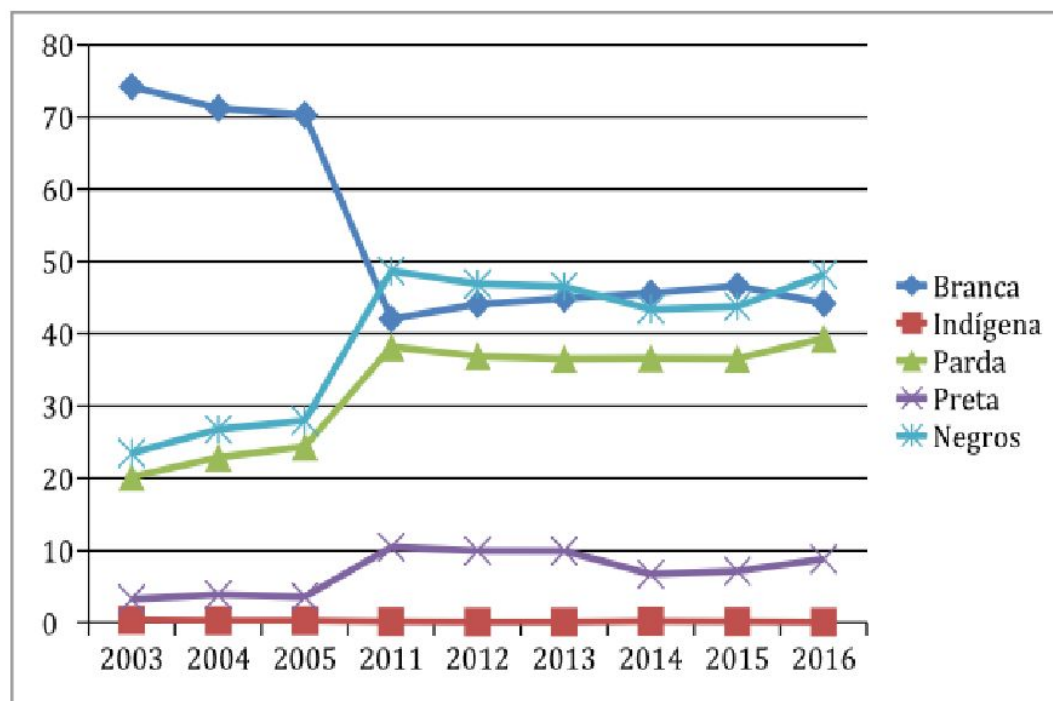
**A experiência da UFMG na efetiva aplicação da Lei de
Cotas para docentes**

Uma experiência cotidiana

“O senhor quer que preencha o campo Etnia”?

Efeito das políticas afirmativas no corpo discente da UFMG

Quadro 1 – Evolução de estudantes por Cor/raça matriculados na UFMG



Fonte: Braga; Peixoto, 2006; autor

Campanha UFJF 2016
Diretoria de Ações Afirmativas



Qual a cor do corpo docente da UFMG?

Tabela 2 – Percentual de docentes da UFMG por cor/raça.

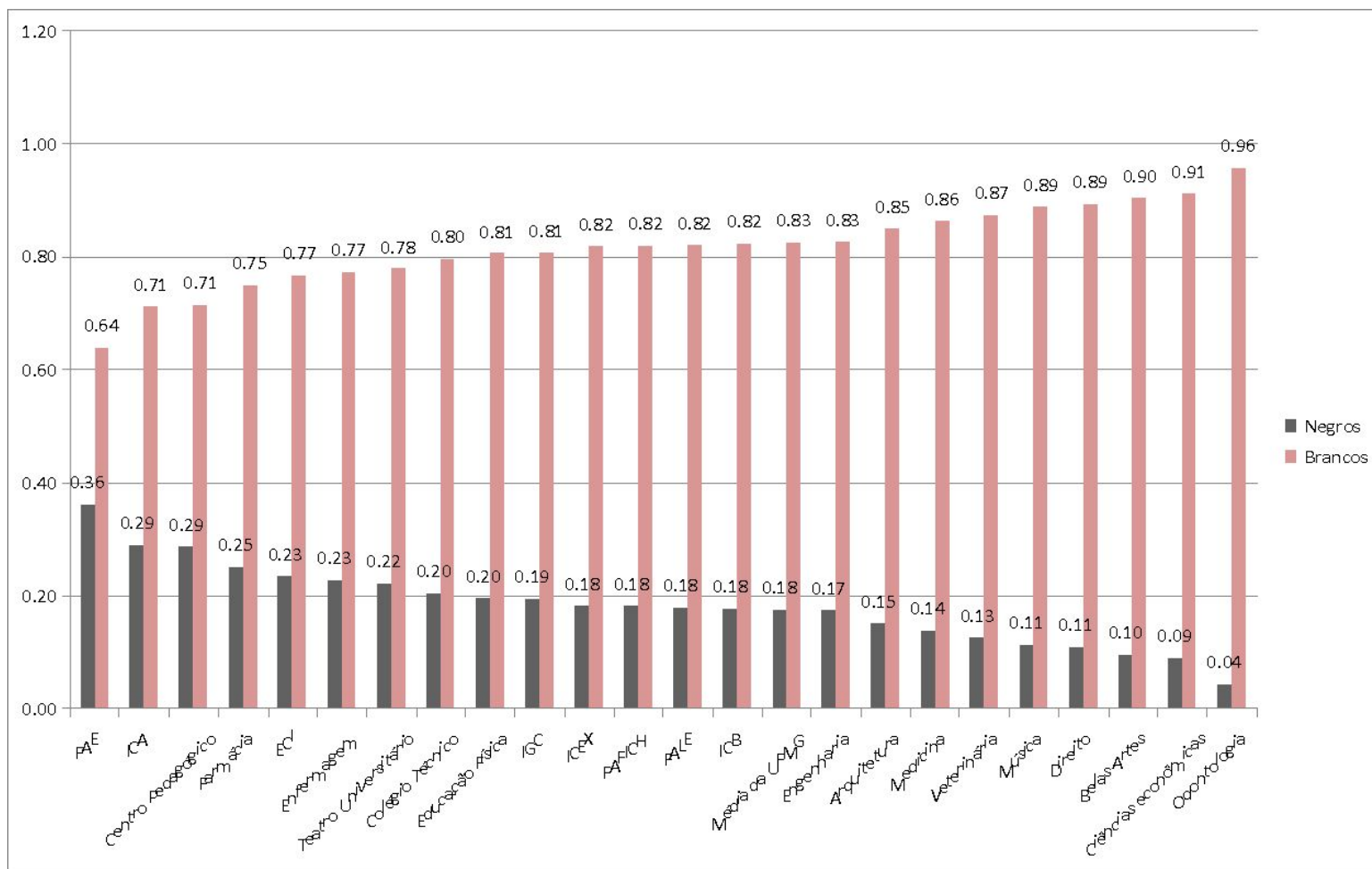
Cor/raça	Frequência	Percentual	Percentual Cumulativo
Parda	418	13,1	13,1
Preta	79	2,5	15,6
Branca	2348	73,3	88,9
Amarela	36	1,1	90,0
Indígena	6	0,2	90,2
Não declarado	316	9,8	100
Total	3203	100	

Fonte: SIAPE de 22/04/2022

Tabela 1: Vagas reservadas a candidatos negros de 2015 a 2022

Ano	Departamento	Edital	Vagas no concurso	Vagas reservadas a negros(as)	Candidato nomeado em vaga reservada
2015	Faculdade de Letras	23/15	3	1	1
2015	Morfologia	401/15	3	1	1
2018	Língua Inglesa	317/18	3	1	1
2019	Psicologia Social: Grupos, Com. e Políticas Públicas	664/19	1	1	1
2022	Educação Especial e Inclusiva	136/22	3	1	1

Qual o efeito das políticas de recrutamento cegas à cor na UFMG?



”O uso de indicadores para dimensionar desigualdades sociais tem se disseminado de forma mais intensa nas últimas décadas em estudos da área das ciências humanas”.

Nesta apresentação vamos utilizar o Índice de Paridade Racial (IPR), utilizado por Amélia Artes, no artigo intitulado “Dimensionando as desigualdades por sexo e cor/raça na Pós-graduação brasileira”

$$IPR_{UFMG} = \frac{PNMG/PNUFMG}{PBMG/PBUFMG}$$

Onde

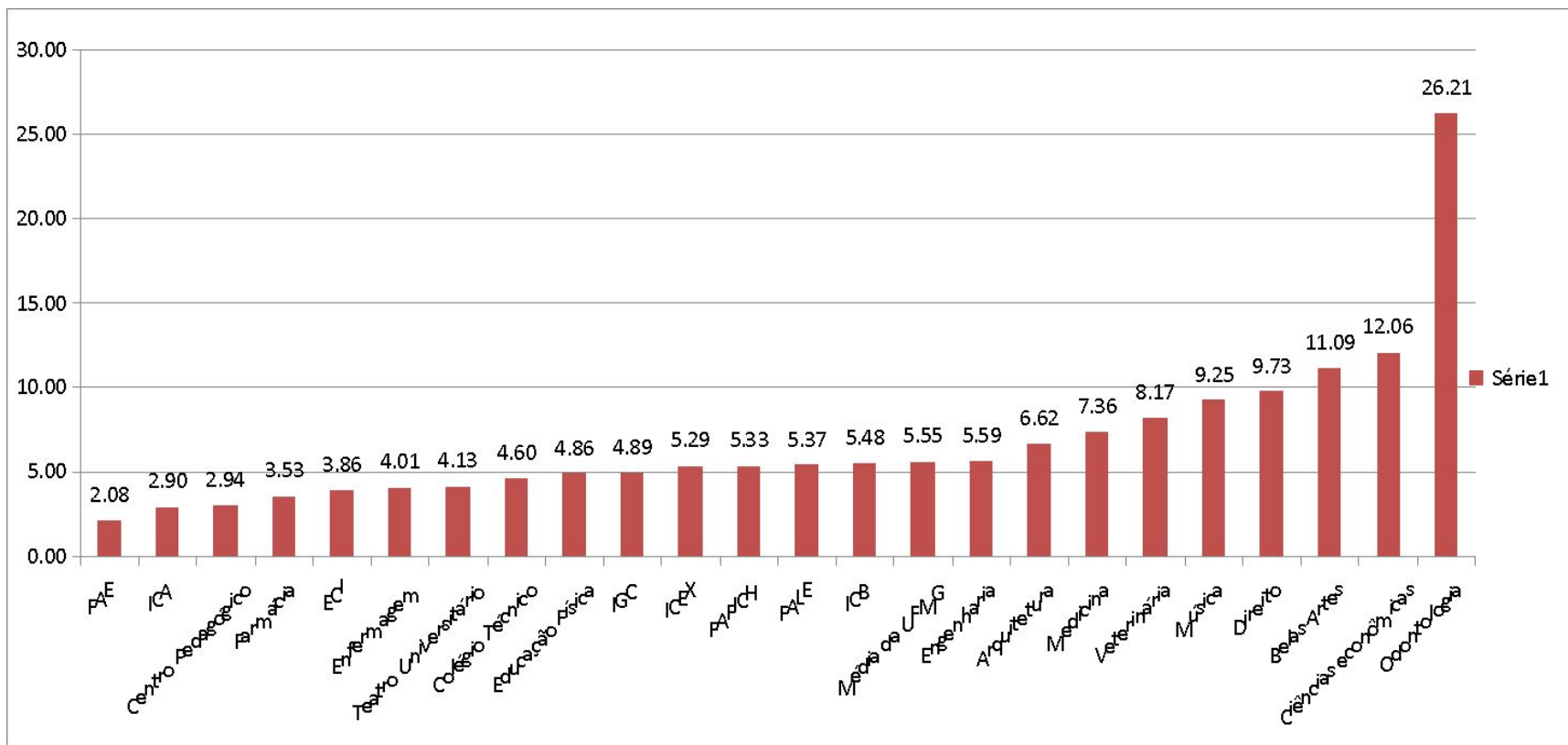
IPRUFMG é o Índice de Paridade Racial da UFMG

PNMG é a Proporção de pessoas negras em Minas Gerais

PNUFMG é a proporção de professores negros na UFMG

PBMG é a Proporção de pessoas brancas em Minas Gerais

PBUFMG é a proporção de professores negros na UFMG



Departamento	Edital	Vagas no concurso	Vagas reservadas	Candidato nomeado em vaga reservada
Cirurgia e Anestesiologi	2055	7	2	Não houve candidatos aprovados
Voz	95	1	1	1º lugar: Aprovado e classificado 2º lugar: Aprovado e não classificado
Economia Regional	29	1	1	Não houve candidatos negros aprovados
Desenho, Artes Visuais e Design de Moda	88	1	1	Não houve candidatos negros aprovados
Alimentos e alimentação coletiva	1189	2	1	1º lugar: Aprovado e classificado
Teoria das Organizações e Estudos Organizacionais	1359	1	1	1º lugar: Aprovado e classificado 2º lugar: Aprovado e não classificado 3º lugar: Aprovado e não classificado
Estatística e Probabilidade	753	1	1	Não houve candidatos negros aprovados
Terapia Ocupacional na saúde física do adulto e idoso	1463	1	1	Não houve candidatos negros aprovados
Geofísica	1356	1	1	Não houve nenhum candidato aprovado
Saúde Coletiva	1653	1	1	1º lugar: Aprovado e classificado
Direito Civil	1423	1	1	Não houve nenhum candidato aprovado
Cirurgia Odontológica	45034	1	1	Não houve candidatos negros aprovados
Regulação neural das funções cardíaca e/ou vasomotora		1	1	Em andamento
Antropologia	45058	1	1	1º lugar: Aprovado e classificado
Migração	45056	1	1	Não houve candidatos negros aprovados
Teatros Negros: Processos Criativos e Pedagogia do Teatro	45068	1	1	1º lugar - Aprovado e classificado 2º lugar - Aprovado e não classificado 3º lugar - Aprovado e não classificado 4º lugar - Aprovado e não classificado 5º lugar - Aprovado e não classificado
Odontopediatria	45079	1	1	1º lugar - Aprovado e classificado
Oftalmologia	45071	2	1	Não houve candidatos negros inscritos
Prótese	45114	1	1	Não houve candidatos negros aprovados
Clínica Médica	44999	7	2	1º lugar - Aprovado e classificado
Saúde Mental na rede de atenção psicossocial		1	1	Em andamento
Pediatria	45131	3	1	1º Lugar - Aprovado e classificado
Total		38	24	

Embora possamos identificar um considerável avanço na seleção de professores negros, sob a vigência desta nova política, que procura dar efetividade à lei 12.990, no âmbito de concursos para o magistério superior na UFMG, ainda podemos identificar grandes dificuldades em recrutar candidatos negros em muitas áreas e aprovar docentes negros mesmo em áreas com a existência de candidatos. Quando concluímos o relatório da Comissão designada pela Reitoria da UFMG, e decidimos apostar na construção de um indicador de disparidade racial, e não aderir às soluções já existentes de listas únicas ou sorteio das vagas reservadas entre departamentos/estruturas equivalentes, tínhamos clareza de que algumas vagas poderiam não ser imediatamente preenchidas, seja pelo baixo nível de publicidade dada à mudança da política de reserva de vagas da UFMG, seja pelo ainda pequeno número de candidatos aptos à concorrer à vagas reservadas em áreas ainda pouco marcadas pela diversidade racial.