

Deliberação CONSU-A- /2024, de

Reitor: Antonio José de Almeida Meirelles
Secretária Geral: Ângela de Noronha Bignami

Institui o programa piloto de reserva de cargos públicos de Professor Doutor da Carreira do Magistério Superior destinados para candidatos negros (pretos e pardos).

O Reitor da Universidade Estadual de Campinas, na qualidade de presidente do Conselho Universitário,

- considerando o disposto nos artigos 4º e 39 da Lei 12.288, de 20 de julho de 2010 (Estatuto da Igualdade Racial);
- considerando o exemplo da administração pública federal, que pela Lei n. 12.990/2014 reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos que realiza;
- considerando que a Universidade Estadual de Campinas já iniciou a promoção da inclusão de pretos e pardos nos concursos públicos da Carreira PAEPE, conforme Deliberação CONSU-A-06/2021;
- considerando a necessidade de avanço das políticas de inclusão na Universidade;
- considerando que os concursos públicos da Carreira do Magistério Superior geralmente são abertos com a indicação de apenas um cargo público, o que inviabiliza a reserva de vagas;
- considerando que na tentativa de inclusão de pretos e pardos no quadro docente da UNICAMP será necessário considerar o total de 120 cargos de Professor Doutor disponibilizados para as Unidades de Ensino, Pesquisa e Extensão na data da aprovação da presente Deliberação; e tendo em vista o decidido em sua ^a Sessão Ordinária, realizada em XXXX, baixa a seguinte Deliberação:

CAPÍTULO I - Da Distribuição dos Cargos de Professor Doutor

Art. 1º - Fica instituído o programa piloto de reserva de cargos públicos de Professor Doutor da Carreira do Magistério Superior destinados a concursos públicos abertos exclusivamente para candidatos negros (pretos e pardos), de acordo com as regras estabelecidas nesta Deliberação.

Art. 2º - Para este programa piloto ficam destinados 24 (vinte e quatro) cargos públicos para concursos públicos abertos exclusivamente para candidatos

negros (pretos e pardos), sendo um cargo para cada uma das 24 Unidades de Ensino, Pesquisa e Extensão da Universidade.

Parágrafo único. Os cargos públicos reservados para concursos públicos abertos exclusivamente para candidatos negros (pretos e pardos) previstos no caput correspondem a 20% das vagas de um total de 120 (cento e vinte) cargos públicos de Professor Doutor distribuídos para as Unidades de Ensino, Pesquisa e Extensão.

CAPÍTULO II - Das Vagas Reservadas para Candidatos Negros

Art. 3º - Os concursos públicos destinados exclusivamente para candidatos negros (pretos e pardos) deverão atender ao seguinte:

I - os concursos deverão ser abertos em disciplinas gerais ou áreas gerais da Unidade de Ensino, Pesquisa e Extensão, de modo a possibilitar a ampla participação de candidatos, com diferentes formações nas áreas de conhecimento do(s) curso(s) de graduação das Unidades em questão.

II - as Unidades de Ensino, Pesquisa e Extensão que possuem mais de um curso de graduação deverão optar por uma das seguintes soluções, observado sempre o previsto no inciso I:

- a) Definir se a vaga destinada a candidatos negros será aberta para disciplinas ou áreas gerais de apenas um de seus cursos de graduação, indicando-o;
- b) Definir disciplinas gerais ou áreas gerais, comuns a todos os seus cursos de graduação.

Art. 4º - Os candidatos que apresentarem requerimento de inscrição nos concursos referentes às vagas previstas no inciso II do art. 2º desta Deliberação deverão apresentar autodeclaração étnico-racial para avaliação perante banca de heteroidentificação, designada para a confirmação da veracidade da autodeclaração.

§ 1º - A banca de que trata o caput deste artigo deverá ser composta por 05 (cinco) membros e igual número de suplentes, sendo 03 (três) servidores efetivos da Universidade, 01 (um) membro da comunidade discente e 01 (um) membro da sociedade civil organizada, observando-se a diversidade étnico-racial e de gênero, todos indicados pela CADER/DeDH.

§ 2º - Os membros da banca de que trata o caput deverão atender a critérios

de imparcialidade e de ausência de conflito de interesse com relação aos candidatos inscritos no concurso público.

§ 3º - Para a aferição da condição declarada pelo candidato, a banca de que trata o caput utilizará exclusivamente o critério fenotípico, definido como o conjunto de características visíveis do indivíduo, predominantemente, a cor da pele, a textura do cabelo e o formato do rosto, as quais, combinadas ou não, permitam validar ou invalidar a condição étnico-racial.

§ 4º - Resolução do Reitor estabelecerá os procedimentos de identificação étnico-racial, que deverá prever possibilidade de apresentação de recurso perante.

Art. 5º - O procedimento de identificação étnico-racial previsto no art. 4º será realizado após o término do período de inscrições e antes da decisão sobre o deferimento ou não das inscrições, conforme as normas que regem o concurso público para provimento do cargo de Professor Doutor.

Artigo 6º - Terá sua inscrição indeferida no concurso público de que trata o inciso II do art. 2º o candidato que:

I - não comparecer ao procedimento de heteroidentificação na data, horário e local estabelecidos;

II - não tiver a autodeclaração, confirmada no procedimento previsto na Resolução do Reitor.

CAPÍTULO III - Das Disposições Finais

Art. 7º - Os concursos públicos abertos para preenchimento das vagas previstas no inciso II do art. 2º deverão cumprir os procedimentos estabelecidos nas normas da UNICAMP que regem a realização dos concursos públicos para provimento dos cargos de Professor Doutor, observada as regras específicas aprovadas nesta Deliberação.

Art. 8º - Na primeira reunião ordinária após o prazo de 02 (dois) anos da publicação da presente Deliberação, o Conselho Universitário avaliará os resultados do programa piloto de reserva de cargos públicos de Professor Doutor da Carreira do Magistério Superior destinados a concursos públicos abertos exclusivamente para candidatos negros (pretos e pardos).

§ 1º - Para avaliação do programa o Conselho Universitário constituirá uma Comissão de Acompanhamento e Avaliação, composta de 04 (quatro) membros docentes da Carreira do Magistério Superior, representando cada uma das grandes áreas (Exatas, Tecnológicas, Humanas e Biológicas), presidida pelo(a) Coordenador(a) Geral da Universidade.

§ 2º - No decorrer do prazo previsto no caput deste artigo a Comissão de Acompanhamento e Avaliação elaborará relatórios anuais de acompanhamento e avaliação, que serão submetidos à Câmara de Ensino, Pesquisa, e Extensão - CEPE, além de relatório final, a ser apresentado ao Conselho Universitário.

§ 3º - No decorrer do programa piloto previsto nesta Deliberação, caso os concursos destinados às vagas atribuídas exclusivamente para candidatos negros (pretos e pardos) não tenham candidatos inscritos ou aprovados, a Comissão de Acompanhamento e Avaliação proporá a adoção de medidas administrativas para cada vaga, submetendo a proposta à aprovação da CEPE.

Art. 9º - A aprovação do presente programa piloto de reserva de cargos públicos de Professor Doutor da Carreira do Magistério Superior destinados à concursos públicos abertos exclusivamente para candidatos negros (pretos e pardos) não impedirá a atribuição de novos cargos públicos de Professor Doutor para as Unidades de Ensino, Pesquisa e Extensão no período de sua execução, fora das regras previstas nesta Deliberação.

Art. 10 - Esta deliberação entra em vigor em 1º de maio de 2025.

ANTONIO JOSÉ DE ALMEIDA MEIRELLES
Reitor

ÂNGELA DE NORONHA BIGNAMI
Secretária Geral

**Gabinete do Reitor**Cidade Universitária "Zeferino Vaz"
13 de novembro de 2024**Despacho GR nº 929/2024**
Ref.: Minuta de Deliberação CONSU.
Processo 01P-42688/2024

Pelo presente, encaminho, para Parecer PG e posterior apreciação do CONSU, a nova minuta de Deliberação CONSU que institui o programa piloto de reserva de cargos públicos de Professor Doutor da Carreira do Magistério Superior destinados para candidatos negros (pretos e pardos).

Esta deliberação visa a ampliação da inclusão dos pretos e pardos nas carreiras da Unicamp, em consonância com o disposto nos artigos 4º e 39 da Lei 12.288, de 20 de julho de 2010 (Estatuto da Igualdade Racial). A Deliberação CONSU-A-06/2021 instituiu cotas étnico raciais para candidatos negros nos concursos públicos da Carreira PAEPE. Os concursos públicos da Carreira do Magistério Superior colocam algumas dificuldades que impedem a utilização o sistema de reserva de vagas: geralmente são abertos com a indicação de apenas um cargo público, para áreas específicas.

Assim, apresenta-se aqui o projeto piloto de um modelo inovador. Destinam-se 24 (vinte e quatro) cargos públicos para concursos públicos abertos **exclusivamente** para candidatos negros (pretos e pardos), sendo um cargo para cada uma das 24 Unidades de Ensino, Pesquisa e Extensão da Universidade. Este número corresponde a 20% das vagas de um total de 120 (cento e vinte) cargos públicos de Professor Doutor distribuídos para as Unidades de Ensino, Pesquisa e Extensão - seguindo o exemplo da administração pública federal, que pela Lei n. 12.990/2014 reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos que realiza.

Para possibilitar a ampla participação de candidatos, com diferentes formações nas áreas de conhecimento do(s) curso(s) de graduação das Unidades



UNICAMP

Gabinete do Reitor

em questão, os concursos deverão ser abertos em **disciplinas gerais** ou **áreas gerais** de cada uma das Unidades de Ensino, Pesquisa e Extensão.

O que se espera é que seja viabilizada a aprovação de pelo menos um candidato negro por Unidade de Ensino, Pesquisa e Extensão ao longo do período de vigência do projeto piloto, depois da qual a política será avaliada e adaptada para viabilizar sua continuidade.

Profa. Dra. Adriana Nunes Ferreira
Chefe de Gabinete Adjunta

Documento assinado eletronicamente por Adriana Nunes Ferreira, Chefe de Gabinete Adjunto, em 13/11/2024, às 17:17 horas, conforme Art. 10 § 2º da MP 2.200/2001 e Art. 1º da Resolução GR 54/2017.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site:
sigad.unicamp.br/verifica, informando o código verificador:
1A5C1D93 9EB14E41 8815BF0A 7DAF2F94



PARECER PG Nº: 2983/2024
Processo nº: 01-P-42688-2024
Interessado: Reitoria/GR/CGADJ/Chefia de Gabinete Adjunta
Assunto: Minuta. Deliberação CONSU. Institui o programa piloto de reserva de cargos públicos de Professor Doutor da Carreira do Magistério Superior destinados para candidatos negros (pretos e pardos). Análise jurídica.

Senhora Chefe de Gabinete Adjunta

Vieram os autos a esta Procuradoria para análise da proposta de Deliberação CONSU que institui o programa piloto de reserva de cargos públicos de Professor Doutor da Carreira do Magistério Superior destinados para pessoas com deficiência.

De acordo com o relatado no Despacho GR n. 929/2024 (evento 02), a proposta visa a ampliação da inclusão dos pretos e pardos nas carreiras da Unicamp, em consonância com o disposto nos artigos 4º e 39 da Lei 12.288, de 20 de julho de 2010 (Estatuto da Igualdade Racial).

Relata que a Deliberação CONSU-A-06/2021 instituiu cotas étnico raciais para candidatos negros nos concursos públicos da Carreira PAEPE, mas que, no entanto, os concursos públicos da Carreira do Magistério Superior colocam algumas dificuldades que impedem a utilização o sistema de reserva de vagas: geralmente são abertos com a indicação de apenas um cargo público, para áreas específicas.

Neste sentido, é apresentado um projeto piloto, com um modelo inovador, em que são destinados 24 cargos públicos para concursos públicos abertos **exclusivamente** para candidatos negros (pretos e pardos), sendo um cargo para cada uma das 24 Unidades de Ensino, Pesquisa e Extensão da Universidade. Este número corresponde a 20% das vagas de um total de 120

(cento e vinte) cargos públicos de Professor Doutor distribuídos para as Unidades de Ensino, Pesquisa e Extensão - seguindo o exemplo da administração pública federal, que pela Lei n. 12.990/2014 reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos que realiza.

Pondera que para possibilitar a ampla participação de candidatos, com diferentes formações nas áreas de conhecimento do(s) curso(s) de graduação das Unidades em questão, os concursos deverão ser abertos em **disciplinas gerais** ou **áreas gerais** de cada uma das Unidades de Ensino, Pesquisa e Extensão.

Pontua-se, ao final, que o que se espera é que seja viabilizada a aprovação de pelo menos um candidato negro por Unidade de Ensino, Pesquisa e Extensão ao longo do período de vigência do projeto piloto, depois da qual a política será avaliada e adaptada para viabilizar sua continuidade.

Minuta anterior sobre a adoção de cotas para negros (pretos e pardos) para concursos docentes foi incluída na pauta do expediente do Conselho Universitário em reunião ordinária realizada março de 2023.

É o relato. Opino.

De fato, trata-se de um projeto piloto, que visa dar real efetividade à política de cota para candidatos negros e pardos nos concursos públicos da Carreira do Magistério Superior, que se mostra inexecutável no modelo atual da Universidade, que, via de regra, realiza seleção para áreas específicas, com baixo número de vagas disponibilizadas em concurso, admitindo, em geral, um ou dois professores por concurso.

O inovador modelo proposto institui política de cota, com a realização de concursos específicos e exclusivos para a vaga reservada, isto é, apenas para candidatos negros (pretos e pardos), sem impedir, contudo, que esse mesmo candidato se inscreva em outros concursos com vagas da ampla concorrência da Universidade.

Tal medida evita a escolha dos concursos públicos que serão contemplados com a vaga reservada, o que ocorre em algumas Universidades Públicas Federais por meio de sorteio¹, outras fazem a escolha a cada 05 vagas abertas, mesmo que em diferentes concursos, sendo a primeira reservada para negros, observando a ordem cronológica dos pedidos², outras exigem a existência de no mínimo 03 vagas em concursos docentes para a publicação do edital, com previsão de cota reservada³.

Na USP foi aprovada no ano passado regra que prevê reserva de vaga, quando o concurso público tiver mais de três vagas em disputa, ou pontuação diferenciada, tanto nos concursos públicos para docentes como para servidores técnicos administrativos⁴.

Portanto, as soluções adotadas para atendimento das cotas raciais em concursos públicas das carreiras docentes no país são diversas e levam em consideração as peculiaridades de cada instituição.

Deste modo, a proposta ora apresentada também inova na solução da questão, sem deixar de considerar as práticas particulares da UNICAMP. Entendo que a realização de concurso público exclusivo para candidatos negros, com vagas reservadas na proporção de 20% de um total de 120 cargos destinados às Unidades de Ensino, Pesquisa e Extensão, não fere os princípios da igualdade e da competitividade, uma vez que, na prática, a Universidade já realiza um concurso público para cada área e em disciplina ou conjunto de disciplina específicas⁵, que, em geral, admite apenas um candidato.

É importante pontuar que o Supremo Tribunal Federal já se debruçou sobre o tema, tendo reconhecido a constitucionalidade da Lei n. 12.990/2014- usada como paradigma para a política proposta ao C. CONSU -, que prevê reserva de 20% das vagas em concursos públicos para negros, na ADC 41, oportunidade em que também pontou a necessidade de a Administração

¹ Vide como exemplo a Resolução n. 38.2021, de 02 de agosto de 2021 da Universidade Federal de Juiz de Fora (doc. 01)

² Vide Ofício Circular n. 03/2019/PROPESSOAS/UFG, de 13 de maio de 2019, da Universidade Federal de Goiás (doc. 02)

³ RESOLUÇÃO/CEPE/UFES Nº 66, de 8 de dezembro de 2023 da Universidade Federal do Espírito Santo (doc. 03).

⁴ Resolução USP n. 8434, de 24 de maio de 2023 (doc. 04).

⁵ Art. 2º, parágrafo único, inciso I, da Deliberação CONSU-A-30/2013.

Pública adotar medidas alternativas para ampliar a representação racial nesses cargos específicos, como aglutinação das vagas, conforme voto do Min. Rel. Roberto Barroso (doc. 05):

STF – ADC 41

Ementa: Direito Constitucional. Ação Direta de Constitucionalidade. Reserva de vagas para negros em concursos públicos. Constitucionalidade da Lei nº 12.990/2014. Procedência do pedido.

1. É constitucional a Lei nº 12.990/2014, que reserva a pessoas negras 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal direta e indireta, por três fundamentos.

1.1. Em primeiro lugar, a desequiparação promovida pela política de ação afirmativa em questão está em consonância com o princípio da isonomia. Ela se funda na necessidade de superar o racismo estrutural e institucional ainda existente na sociedade brasileira, e garantir a igualdade material entre os cidadãos, por meio da distribuição mais equitativa de bens sociais e da promoção do reconhecimento da população afrodescendente.

1.2. Em segundo lugar, não há violação aos princípios do concurso público e da eficiência. A reserva de vagas para negros não os isenta da aprovação no concurso público. Como qualquer outro candidato, o beneficiário da política deve alcançar a nota necessária para que seja considerado apto a exercer, de forma adequada e eficiente, o cargo em questão. Além disso, a incorporação do fator “raça” como critério de seleção, ao invés de afetar o princípio da eficiência, contribui para sua realização em maior extensão, criando uma “burocracia representativa”, capaz de garantir que os pontos de vista e interesses de toda a população sejam considerados na tomada de decisões estatais.

1.3. Em terceiro lugar, a medida observa o princípio da proporcionalidade em sua tríplice dimensão. A existência de uma política de cotas para o acesso de negros à educação superior não torna a reserva de vagas nos quadros da administração pública desnecessária ou desproporcional em sentido estrito. Isso porque: (i) nem todos os cargos e empregos públicos exigem curso superior; (ii) ainda quando haja essa exigência, os beneficiários da ação afirmativa no serviço público podem não ter sido beneficiários das cotas nas universidades públicas; e (iii) mesmo que o concorrente tenha ingressado em curso de ensino superior por meio de cotas, há outros fatores que impedem os negros de competir em pé de igualdade nos concursos públicos, justificando a política de ação afirmativa instituída pela Lei nº 12.990/2014.

2. Ademais, a fim de garantir a efetividade da política em questão, também é constitucional a instituição de mecanismos para evitar fraudes pelos candidatos. É legítima a utilização, além da autodeclaração, de critérios subsidiários de heteroidentificação (e.g., a exigência de autodeclaração presencial perante a comissão do concurso), desde que respeitada a dignidade da pessoa humana e garantidos o contraditório e a ampla defesa.

3. Por fim, a administração pública deve atentar para os seguintes parâmetros: (i) os percentuais de reserva de vaga devem valer para todas as fases dos concursos; (ii) a reserva deve ser aplicada em todas as vagas oferecidas no concurso público (não apenas no edital de abertura); (iii) **os concursos não podem fracionar as vagas de acordo com a especialização exigida para burlar a política de ação afirmativa, que só se aplica em concursos com mais de duas vagas**; e (iv) a ordem classificatória obtida a partir da aplicação dos critérios de alternância e proporcionalidade na nomeação dos candidatos aprovados deve produzir efeitos durante toda a carreira funcional do beneficiário da reserva de vagas.

4. Procedência do pedido, para fins de declarar a integral constitucionalidade da Lei nº 12.990/2014. Tese de julgamento: **“É constitucional a reserva de 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública direta e indireta. É legítima a utilização, além da autodeclaração, de critérios subsidiários de heteroidentificação, desde que respeitada a dignidade da pessoa humana e garantidos o contraditório e a ampla defesa”**.

Voto Min. Barroso:

“70. Algumas possíveis tentativas de fraudes pelo próprio Estado foram apontadas em Nota Técnica do IPEA. Segundo o IPEA, “diversos concursos, notadamente os mais disputados, dispõem de várias fases, nas quais, especialmente na primeira, a concorrência se reduz de milhares para poucas centenas de candidatos”, de modo que, para garantir participação equivalente de negros em todas as fases do certame, é preciso manter a reserva de vagas em todas as etapas. Além disso, a Nota Técnica faz referência a tentativas de limitar, por meio de lei, edital, ou interpretação da lei ou do edital, a aplicação das cotas às vagas previstas no edital de abertura (e não em todas as vagas oferecidas no concurso), o que “restringiria, sobremaneira, a abrangência da medida”. Relata, ainda, que em concursos com baixo número de vagas, como o magistério superior (considerando a divisão do concurso por especialidade), a lei pode vir a não surtir efeito, considerado que, nos termos do art. 1º, § 1º, da Lei nº 12.990/2014, “a reserva de vagas será aplicada sempre que o número

de vagas oferecidas no concurso público for igual ou superior a 3 (três)”.
Assim, seria necessário adotar medidas alternativas para ampliar a representação racial nesses cargos específicos, como a aglutinação das vagas.

(...)

73. Portanto, com o objetivo de garantir a efetividade desta política de ação afirmativa, a administração pública deve atentar para os seguintes parâmetros: (i) os percentuais de reserva de vaga devem valer para todas as fases dos concursos; (ii) a reserva deve ser aplicada em relação a todas as vagas oferecidas no concurso público (não apenas naquelas oferecidas no edital de abertura); (iii) **deve-se aglutinar, sempre que possível, as vagas em concursos com baixo número de vagas;** e (iv) a ordem classificatória obtida a partir da aplicação dos critérios de alternância e proporcionalidade na nomeação dos candidatos aprovados deve produzir efeitos durante toda a carreira funcional do beneficiário da política.

74. Por todo o exposto, voto pela procedência do pedido, para fins de declarar a integral constitucionalidade da Lei nº 12.990/2014. Ademais, proponho a adoção da seguinte tese de julgamento: “É constitucional a reserva de 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública direta e indireta. É legítima a utilização, além da autodeclaração, de critérios subsidiários de heteroidentificação, desde que respeitada a dignidade da pessoa humana e garantidos o contraditório e a ampla defesa”.
(destaques de agora)

O desenho apresentado na minuta também atende ao previsto no Estatuto da Igualdade Racial - Lei n. 12.288/2010, que em seu art. 39 estabelece que *“o poder público promoverá ações que assegurem a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho para a população negra, inclusive mediante a implementação de medidas visando à promoção da igualdade nas contratações do setor público e o incentivo à adoção de medidas similares nas empresas e organizações privadas.”*

Espera-se que com a realização de concursos exclusivos para negros (pretos e pardos), abertos em disciplinas gerais ou áreas gerais de cada uma das Unidades de Ensino, Pesquisa e Extensão, as discussões administrativas e

eventualmente judiciais sejam minimizadas, com redução do risco de judicialização dos certames.

No que se refere ao texto da proposta (evento 01), recomendo:

- a) Art. 4º, § 1º - a proposta prevê que a banca de heteroidentificação será composta por 05 membros, sendo 03 servidores efetivos da Universidade, 01 membro da comunidade discente e 01 membro da sociedade civil organizada.

Inicialmente, importante esclarecer que a previsão de banca de heteroidentificação com composição diferente da prevista na Resolução GR n. 46/2016 não constitui qualquer ilegalidade. Primeiro, porque referida Resolução trata apenas dos procedimentos de validação da condição étnico-racial afirmada pelos candidatos autodeclarados negros (pretos ou pardos) em processos de matrícula por ocasião do ingresso nos cursos da Universidade, sendo que proposta de reformulação de sua redação, visando a inclusão de outros processos e concursos públicos, está em fase de análise nesta Procuradoria (processo 01-P-2344-2019). Além disso, Deliberação CONSU é norma hierarquicamente superior à Resolução GR, de modo que pode estabelecer regra sobre o assunto.

No que se refere à previsão da comunidade discente na composição da banca, recomendo sua alteração. Isto porque se trata de processo de ingresso de servidor, mediante realização de concurso público, que, em todas suas etapas, mesmo que em fase apenas de verificação da veracidade da autodeclaração - que impacta na participação ou não do candidato no certame - deve ser realizado perante servidores efetivos e membro da comunidade externa, que aqui tem como um dos papéis o de fiscalizar a política pública em nome da sociedade.

A título de comparação cabe apontar que na UNESP⁶ a comissão central de averiguação é composta apenas por docentes da Universidade, inclusive na aferição da veracidade das autodeclarações do vestibular. Na USP foi aprovada regra específica para concursos públicos⁷, diferente das regras de ingresso na graduação⁸, que delega à cada

⁶ Resolução UNESP n. 18, de 26 de janeiro de 2023 (doc.06).

⁷ Resolução USP CoIP n. 8523, de 10 de novembro de 2023 (doc. 07).

⁸ Resolução USP CoIP n. 8660, de 10 de julho de 2024 (doc. 08).

Unidade competência para constituição da comissão de heteroidentificação, sem fazer menção à participação de discentes.

No âmbito federal, a Instrução Normativa MGI n. 23/2023 (doc. n. 09) disciplina a questão, dando parâmetros gerais sobre a composição das comissões de heteroidentificação, de modo que as Universidades Federais disciplinam a questão internamente. Em breve busca sobre o tema, foi possível identificar que essas comissões não são compostas por membros discentes, como ocorre, por exemplo, na UFPB.

Trata-se aqui, portanto, de mera recomendação de revisão desse ponto da norma, sendo a decisão final do C. Conselho Universitário.

- b) Art. 10 – referido dispositivo não estabeleceu o início da vigência da norma, o que precisa ser providenciado. No entanto, considerando a necessidade de alteração da minuta de edital padrão dos concursos públicos para provimento do cargo de Professor Doutor para prever as disposições específicas da nova Deliberação, recomendo que a d. Secretaria Geral indique na proposta prazo razoável para adoção dessas providências.

Por fim, é fundamental um rígido controle dos 120 cargos de Professor Doutor, dentre os quais estão os 24 cargos públicos reservados para negros, indicados na minuta, para que se possa acompanhar o efetivo cumprimento das cotas e avaliar o sucesso da política pública instituída.

Sendo essas as considerações a serem feitas, entendo que a proposta está em termos para ser submetida ao C. Conselho Universitário.

À d. Secretaria Geral para ciência e determinação.

Procuradoria, 14 de novembro de 2024.

FERNANDA LAVRAS COSTALLAT SILVADO
Procuradora de Universidade Chefe



PROCURADORIA GERAL - UNICAMP
Cidade Universitária "Zeferino Vaz" – Distrito de Barão Geraldo
CEP 13083-872 – Campinas – S.P.
Fone: (19) 3521-2968- 2969 / E-mail: secretaria@pg.unicamp.br



Documento assinado com emprego de certificado digital emitido no âmbito do ICP-Brasil, conforme Art. 10 § 2º da MP 2.200/2001 e Art. 1º da Resolução GR 54/2017.