

OFÍCIO PRIP/111/12042023

Magnífico Reitor,

O Conselho de Inclusão e Pertencimento, em sua sessão de 06 de abril de 2023, debateu o tema **ADOÇÃO DE POLÍTICA AFIRMATIVA PARA PRETOS, PARDOS E INDÍGENAS EM CONCURSOS PÚBLICOS PARA PROVIMENTOS DE CARGOS E EMPREGOS PÚBLICOS NA UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO.**

Tal debate respondeu à autorização do Conselho Universitário de 23 de março 2023.

Vale destacar inicialmente os dados existentes sobre perfil étnico-racial de servidores docentes e técnico-administrativos da USP.

Se usamos como referência o **Anuário Estatístico da USP** para o ano de 2022 temos que:

Docentes pretos e pardos 2,29%;

Docentes indígenas 0,02%;

Técnico-administrativos de nível superior 0,03 indígenas e 5,19% pp;

Técnico-administrativos de nível técnico 0,05% indígenas e 15,69% pp;

Técnico-administrativos de nível básico 0,03% indígenas e 29,23% pp.

Se tomamos como referência os dados do Questionário PRIP realizado em novembro de 2022 temos dados levemente distintos mas que reiteram o mesmo perfil étnico-racial.

PERFIL ÉTNICO RACIAL USP dados questionário PRIP

Docentes pretos e pardos: 8,4% pp sendo: pretos (1,2%) e pardos (7,2%).

Docentes indígenas 0,1%.

Para servidores técnico-administrativos:

Técnico-administrativos de nível básico: 0,0% se declaram indígenas, e 38,6% pp.

Técnico-administrativos de nível técnico 0,4% se declaram indígenas, e 20,9% pp.

Técnico-administrativos de nível superior 0,0% se declaram indígenas, e 12,8% pp.

Total Técnico-administrativos: 0,2% se declaram indígenas, e 21,4% pp.

Recebemos contribuições de diversas Unidades e grupos organizados da USP, dentre eles:

Docentes negros

EACH

FE

FDRP

DCE

ESALQ

FM

FAU

Grupos indígenas

FMRP

IQ

IQSC

Após ampla discussão, considerando as sugestões recebidas e tomando como parâmetro os documentos referentes a lei/decreto estadual (Lei Complementar no 1.259/15 e Decreto no 63.979/2018) que trata das bonificações; da lei de cotas do

Governo Federal (Lei Federal 12990/2014), do parecer da Profa. Eunice e dos documentos encaminhados pelas diversas Unidades e grupos, o ColP votou a seguinte proposta:

PROPOSTA

1. Todos os concursos para servidores técnicos-administrativos e docentes devem incluir ações afirmativas para pretos, pardos e indígenas.

Favorável: 46

Contrário: 0

Abstenção: 1

2. Os candidatos, para serem incluídos nos mecanismos relacionados às políticas de ações afirmativas, devem se autodeclarar pretos, pardos ou indígenas. Haverá obrigatoriamente a instauração de comissões de heteroidentificação para cada concurso e essas serão responsabilidade do proponente do concurso (Unidade e/ou órgão da administração central). Os critérios para pretos e pardos são os fenotípicos da forma como já são implementados nos concursos de ingressos vestibular. Para os grupos indígenas os critérios serão elaborados a partir das contribuições recebidas e encaminhadas em 10 dias ao Conselho Universitário.

Favorável: 46

Contrário: 1

Abstenção: 0

3. As bancas julgadoras de concursos públicos para servidores docentes (concursos para professor doutor e titular) e técnico-administrativos devem ter em sua composição ao menos 2 membros autodeclarados PPI. A PRIP disponibiliza um banco de nomes para auxiliar na composição de bancas diversas. Havendo impossibilidade da composição de banca com membros ppi deve ser elaborada

justificativa aprovada pela congregação da Unidade proponente ou conselho de órgão responsável pelo concurso.

Favorável: 37

Contrário: 4

Abstenção: 6

Para os concursos a serem realizados a partir da aprovação dessa proposta devem ser implementados dois critérios gerais. Um para concursos que tenham três (03) ou mais vagas. Nesses casos deve ser adotada política de cotas até que se atinja o percentual da população ppi no estado de São Paulo, ou seja 37%.

4. Para concursos com 3 vagas ou mais, ao menos 1 vaga deve ser PPI até atingir o percentual de 37%.

Favorável: 37

Contrário: 2

Abstenção: 7

Para concursos com menos de três vagas deve-se adotar o critério de bonificação definido no Decreto Estadual 63979/2018. A critério do dirigente da Unidade ou órgão responsável pelo concurso, as vagas poderão ser agregadas de forma a que se possa aplicar o processo de cotas definido no item anterior.

5. Concursos com menos de 3 vagas, a Unidade decide se irá efetuar bonificação ou reunir vagas.

Favorável: 23

Contrário: 17

Abstenção: 7

Análise dos resultados, a partir da produção de relatórios sistemáticos, dessa política de ação afirmativa e do processo de sua implementação deve ser realizado e, se necessário revisado, em 3 anos.

6. Revisão da política em 3 anos.

Favorável: 47

Contrário: 0

Abstenção: 0

7. O CO deve criar um grupo de trabalho para sobre o tema, sistematizando as diversas experiências existentes sobre políticas afirmativas no Brasil de forma a definir outras diretrizes para a política e acompanhar os resultados. Esse grupo deverá ter, pelo menos, um representante do Conselho da PRIP e um representante dos professores negros

Favorável: 47

Contrário: 0

Abstenção: 0



Profa. Dra. Ana Lucia Duarte Lanna

Pró-Reitora

Pró-Reitoria de Inclusão e Pertencimento

Magnífico Sr.

Prof. Dr. Carlos Gilberto Carlotti Junior

Reitor

Universidade de São Paulo



UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

PG. P. n.º 10059/2023

AUTOS USP N.º : 2023.1.03868.01.4

INTERESSADO: PRIP - Pró-Reitoria de Inclusão e Pertencimento

ASSUNTO: Consulta de Assuntos Jurídicos. Adoção de política afirmativa para pretos, pardos e indígenas em concursos públicos para docentes e em processos seletivos para servidores técnicos e administrativos. Proposta do CoIP. Análise.

P A R E C E R

Tratam os autos de proposta de criação de política afirmativa voltada a indivíduos autodeclarados como pretos, pardos ou indígenas, no âmbito da participação em concursos públicos ou processos seletivos para ingresso nos quadros funcionais da Universidade de São Paulo.

O processo se encontra instruído com deliberação do Conselho de Inclusão e Pertencimento em sessão de 6 de abril de 2023 (fls. 02-04), precedido, como se sabe, de decisão do Conselho Universitário em sessão de 23 de março de 2023, favorável ao início dos estudos voltados à construção dessa política.

I. Autonomia universitária para a definição da política afirmativa

A título de contextualização, vale rememorar que a Defensoria Pública havia ajuizado ação civil pública com o escopo de obter ordem judicial



UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

que ordenasse a USP a retificar os editais para concursos de Procurador, Analista Administrativo e Médico Veterinário, para o fim de neles incluir pontuação diferenciada para candidatos pretos, pardos ou indígenas em conformidade com as exigências da Lei Complementar Estadual n. 1.259/2015 e do Decreto n. 63.979/2018, que a regulamenta.

Em face do referido pedido, o juízo da 13ª Vara da Fazenda Pública da Comarca da Capital determinou liminarmente a paralisação dos referidos certames, até julgamento definitivo da questão.

Ocorre que nem as normas estaduais invocadas pela Defensoria nem a legislação federal indicada no despacho do juízo são automaticamente aplicáveis à Universidade de São Paulo, haja vista que ela é autarquia dotada de **autonomia** assegurada pela Constituição Federal, e que, portanto, somente por decisão autônoma dos seus órgãos normativos internos pode ser estabelecida qual política afirmativa, e com quais contornos e detalhamentos, será a utilizada na USP.

Nesse sentido, é bem sabido que as universidades são dotadas de autonomia no plano didático-científico, administrativo e de gestão financeira e patrimonial. Trata-se de uma cláusula alçada ao nível constitucional pela Constituição Federal de 1988, em seu art. 207, passando a orientar a ação normativa e executiva de todo o Estado. Essa regra, se por um lado *amplia* os campos em que as próprias universidades promoverão sua autorregulação, por outro lado *limita* as ações legislativas e regulamentares dos demais entes que com elas se relacionam, os quais não poderão ultrapassar as fronteiras da autonomia constitucionalmente definida.

Isso se confirma, no caso concreto, a partir da própria redação das normas em questão, senão vejamos.

A Lei Complementar Estadual nº 1.259/2015 se limita a



UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

autorizar (art. 1º) o Poder Executivo a instituir sistema de pontuação diferenciada para pretos, pardos e indígenas em concursos públicos.

No mais, o próprio Decreto Estadual nº 63.979/2018, em seu artigo 15, estabelece que a regulamentação baixada não se aplica (automaticamente) às universidades públicas estaduais, *in verbis*:

Artigo 15 - Este decreto entra em vigor na data de sua publicação, não se aplicando às universidades públicas estaduais. (g.n.)

No mesmo sentido caminha a Lei Federal nº 12.990/14, que declara, ela própria, ser aplicável somente ao âmbito União Federal, *in verbis*:

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. (g.n.)

Compete à USP, portanto, deliberar por qual maneira e por meio de qual política deseja concretizar os princípios de igualdade e isonomia, estabelecendo os contornos de suas próprias ações afirmativas (no caso sob o prisma da igualdade racial), em exercício de sua autonomia constitucionalmente assegurada.

II. Aderência aos princípios constitucionais



UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

Apenas a título de esclarecimento e de antecipação de possíveis questionamentos quanto à observância dos princípios constitucionais na construção de políticas afirmativas voltadas para pretos, pardos e indígenas no ambiente universitário, cumpre apontar que o Supremo Tribunal Federal já decidiu sobre não procederem argumentos de suposto preconceito de raça, discriminação e tratamento anti-isonômico alegadamente vedados pelo artigo 3º, inciso IV e artigo 5º, *caput*, da Constituição Federal. Nesse sentido, vide julgamentos da ADPF 186 e ADC 41, abaixo transcritos, com grifos nossos:

ADPF 186

EMENTA: ARGUIÇÃO DE DESCUMPRIMENTO DE PRECEITO FUNDAMENTAL. ATOS QUE INSTITUÍRAM SISTEMA DE RESERVA DE VAGAS COM BASE EM CRITÉRIO ÉTNICO-RACIAL (COTAS) NO PROCESSO DE SELEÇÃO PARA INGRESSO EM INSTITUIÇÃO PÚBLICA DE ENSINO SUPERIOR. ALEGADA OFENSA AOS ARTS. 1º, CAPUT, III, 3º, IV, 4º, VIII, 5º, I, II XXXIII, XLI, LIV, 37, CAPUT, 205, 206, CAPUT, I, 207, CAPUT, E 208, V, TODOS DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. AÇÃO JULGADA IMPROCEDENTE. I – **Não contraria - ao contrário, prestigia – o princípio da igualdade material, previsto no caput do art. 5º da Carta da República, a possibilidade de o Estado lançar mão seja de políticas de cunho universalista, que abrangem um número indeterminados de indivíduos, mediante ações de natureza estrutural, seja de ações afirmativas, que atingem grupos sociais determinados, de maneira**



UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

pontual, atribuindo a estes certas vantagens, por um tempo limitado, de modo a permitir-lhes a superação de desigualdades decorrentes de situações históricas particulares. II – O modelo constitucional brasileiro incorporou diversos mecanismos institucionais para corrigir as distorções resultantes de uma aplicação puramente formal do princípio da igualdade. III – Esta Corte, em diversos precedentes, assentou a constitucionalidade das políticas de ação afirmativa. IV – Medidas que buscam reverter, no âmbito universitário, o quadro histórico de desigualdade que caracteriza as relações étnico-raciais e sociais em nosso País, não podem ser examinadas apenas sob a ótica de sua compatibilidade com determinados preceitos constitucionais, isoladamente considerados, ou a partir da eventual vantagem de certos critérios sobre outros, devendo, ao revés, ser analisadas à luz do arcabouço principiológico sobre o qual se assenta o próprio Estado brasileiro. V - Metodologia de seleção diferenciada pode perfeitamente levar em consideração critérios étnico-raciais ou socioeconômicos, de modo a assegurar que a comunidade acadêmica e a própria sociedade sejam beneficiadas pelo pluralismo de ideias, de resto, um dos fundamentos do Estado brasileiro, conforme dispõe o art. 1º, V, da Constituição. VI - Justiça social, hoje, mais do que simplesmente redistribuir riquezas criadas pelo esforço coletivo, significa distinguir, reconhecer e incorporar à sociedade mais ampla valores culturais diversificados, muitas vezes considerados inferiores àqueles reputados dominantes. VII – No entanto, as políticas de ação afirmativa fundadas na discriminação reversa apenas são legítimas se a sua



UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

manutenção estiver condicionada à persistência, no tempo, do quadro de exclusão social que lhes deu origem. Caso contrário, tais políticas poderiam converter-se benesses permanentes, instituídas em prol de determinado grupo social, mas em detrimento da coletividade como um todo, situação – é escusado dizer – incompatível com o espírito de qualquer Constituição que se pretenda democrática, devendo, outrossim, respeitar a proporcionalidade entre os meios empregados e os fins perseguidos. VIII – Arguição de descumprimento de preceito fundamental julgada improcedente.

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



UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

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).**



UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

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”.

Superada, portanto, qualquer dúvida sobre a constitucionalidade da instituição de política afirmativa voltada a pretos, pardos e indígenas nos concursos públicos da USP, cabe que nos debruçemos sobre os contornos da proposta.

II. Proposta concreta para a Universidade de São Paulo



UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

Em **primeiro lugar**, verifica-se que o Conselho de Inclusão e Pertencimento deliberou, por unanimidade, pela instituição de ações afirmativas em todos os concursos públicos para admissão de servidores estatutários docentes, bem como nos processos seletivos para contratação de servidores técnicos e administrativos empregados públicos.

Ante a lacuna sobre a situação específica dos contratados por tempo determinado ("temporários"), foram enviadas tratativas junto ao M. Reitor, que confirmou que a proposta institucional deve contemplar, também, esses processos seletivos.

Esse primeiro ponto, portanto, resta devidamente esclarecido e atende, plenamente, à lógica de que onde existe a mesma razão deve existir a mesma regra jurídica (em latim, a recorrente expressão "*ubi eadem ratio ibi eadem legis dispositio*").

Em **segundo lugar**, vê-se que o ColP deliberou pela existência de comissões de heteroidentificação para os casos de candidatos pretos e pardos, haja vista que os critérios de pertencimento racial seriam eminentemente fenotípicos.

Trata-se de ponto já pacificado pelo STF – vide decisão da ADC 41, item 2 da ementa já transcrita anteriormente – e inclusive já utilizada pela Universidade no ingresso pelo vestibular e Enem USP, nos termos do quanto regulamentado pelo próprio ColP na Resolução nº 8287/2022, que regulamenta o procedimento de heteroidentificação para matrícula em vagas reservadas a candidatos autodeclarados pretos e pardos nos cursos de Graduação.

Como **terceira deliberação**, vê-se que o ColP buscou garantir a presença de examinadores autodeclarados pretos, pardos ou indígenas na



UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

composição das Comissões Julgadoras, prevendo-se o número mínimo de 2 (dois) membros com essas características, salvo justificativa.

Em diligência junto ao M. Reitor, mormente quanto ao funcionamento diferenciado dos processos seletivos de servidores técnicos e administrativos (hoje processados pela Fuvest, que trabalha com banco de perguntas formuladas por examinadores anonimizados e correção com duplo cego nas provas objetivas) e os de docentes contratados por tempo determinado (em geral, 3 examinadores, não 5), indicou-se, como proposta institucional alternativa, estabelecer o mínimo de 1 examinador PPI em qualquer caso e, especificamente para os processos seletivos de servidores técnicos-administrativos, o mesmo critério para a correção de provas e fases em que haja contato direto entre o examinador e o candidato (o que não é sempre o caso).

O ponto parece atender à finalidade maior da inclusão não só da perspectiva dos candidatos pretos, pardos e indígenas, mas da própria forma de condução do processo de concurso público, que passa a ter, no processamento e julgamento do certame, pessoas com pertencimento racial e vivências diferenciadas (quiçá menos suscetíveis a um racismo estrutural que nem sempre é consciente nos juízos de valor cotidianos).

Como **quarta e quinta deliberações**, vê-se que o ColP foi favorável a uma conjunção das legislações federal (reserva de vagas para candidatos PPI) e estadual (pontuação diferenciada para candidatos PPI).

Nesse sentido, para concursos ou processos seletivos em que haja, no momento da abertura do edital, 3 ou mais vagas em disputa, incide o mecanismo de reserva de vagas. A proposta 4, ao indicar "ao menos 1 vaga" parece sinalizar para a reserva de vagas tal como prevista na legislação federal, ou seja, de 20%, com os critérios de arredondamento previstos na Lei



UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

nº 12.990/2014¹, o que também foi objeto de alinhamento e confirmação junto ao M. Reitor, para a caracterização da proposta institucional.

Já para os concursos com 1 ou 2 vagas em disputa, a proposta 5 prescreveria que incide a pontuação diferenciada do Decreto Estadual nº 63.979/2018. Presume-se, no caso, que os detalhamentos da forma de contagem e os momentos de incidência da nota de corte e da pontuação diferenciada seriam os mesmos descritos no referido Decreto, o que também foi confirmado junto à gestão, para efeitos de encaminhamento do processo.

Em relação a esses pontos, vê-se que há uma composição de duas normativas que já estão consolidadas no ambiente público, bem como junto aos órgãos de controle externo (notadamente Poder Judiciário, Tribunais de Contas e Ministério Público Federal e Estadual).

No mais, a composição feita não fere nenhum princípio constitucional ou legal, nem infringe a lógica interna de cada sistemática de ação afirmativa. Ao revés, essa conjunção das duas normas parece promover uma inclusão ainda maior do que a promovida isoladamente por cada uma delas. Isso porque a legislação federal acaba por não ter mecanismo que incida nos concursos com 1 ou 2 vagas (a reserva de vagas só incide com 3 ou mais vagas em disputa), e o decreto estadual não tem, em cenário algum, reserva de vagas.

Por fim, **as deliberações 6 e 7** do ColP atentam-se para o aspecto temporal da política em discussão, prevendo sua revisão em 3 anos (deliberação 6) e, nesse ínterim, a criação de grupo de trabalho para, entre outros, realizar o acompanhamento dos resultados (deliberação 7). Novamente, nada obsta a internalização dessas propostas sob o ponto de

¹ Art. 1º, § 2º Na hipótese de quantitativo fracionado para o número de vagas reservadas a candidatos negros, 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).



UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

vista jurídico.

Feitas essas colocações e, como observado, tratando-se de proposta aderente às normas e jurisprudência existentes na temática da inclusão sob o critério racial, esta Procuradoria prestou assessoramento ao M. Reitor na construção de minutas de Resolução que possam tramitar pela CAA, CLR e Conselho Universitário, para os debates de mérito de competência desses colegiados.

Encartamos aos autos, portanto:

- (a) minuta de Resolução que promove alteração ao Regimento Geral (onde se encontra descrito o procedimento dos concursos para docentes e no qual, portanto, se vislumbrou necessidade de ajuste); e
- (b) minuta de Resolução que detalha a política afirmativa propriamente dita.

Encaminhem-se os autos Gabinete do M. Reitor.

Procuradoria Geral, 03 de maio de 2023.

Adriana Fragalle Moreira
Procuradora Geral Adjunta

RESOLUÇÃO Nº XXXX, DE XX DE XXXX DE 2023

Inclui e altera dispositivos do Regimento Geral da Universidade de São Paulo para a adoção de política afirmativa para pretos, pardos e indígenas em concursos públicos para provimento de cargos de docentes na Universidade de São Paulo.

O Reitor da Universidade de São Paulo, usando de suas atribuições legais, com fundamento no art 42, IX, do Estatuto, tendo em vista o deliberado pelo Conselho Universitário em sessão de xx/xx/xxxx, baixa a seguinte

RESOLUÇÃO:

Artigo 1º – Fica acrescido um artigo 126-A ao Regimento Geral da USP, baixado pela Resolução nº 3745, de 19 de outubro de 1990, com a seguinte redação:

“Artigo 126-A – Será adotada política afirmativa para pretos, pardos e indígenas nos concursos da carreira docente, conforme regulamentação editada por meio de Resolução específica aprovada pelo Conselho Universitário, ouvido o Conselho de Inclusão e Pertencimento e a Comissão de Legislação e Recursos”.

Artigo 2º - O artigo 141 do Regimento Geral da USP passa a vigorar com a seguinte redação:

“Artigo 141 – Ao término das provas, cada candidato terá de cada examinador uma nota final, que será a média ponderada das notas por ele conferidas, observada eventual ação afirmativa aplicável ao caso, nos termos do artigo 126-A do presente Regimento Geral” (NR).

Artigo 3º – Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Reitoria da Universidade de São Paulo, xx de xxx de 2023.

CARLOS GILBERTO CARLOTTI JUNIOR
Reitor

MARINA HELENA CURY GALLOTTINI
Secretária Geral

RESOLUÇÃO Nº XXXX, DE XX DE XXXX DE 2023

Regulamenta o artigo 126-A do Regimento Geral e baixa parâmetros para a efetivação de política afirmativa para pretos, pardos e indígenas em concursos públicos para provimento de cargos de docentes e para processos seletivos de admissão de servidores técnicos e administrativos na Universidade de São Paulo.

O Reitor da Universidade de São Paulo, usando de suas atribuições legais, com fundamento no art 42, IX, do Estatuto, tendo em vista o deliberado pelo Conselho Universitário em sessão de xx/xx/xxxx, baixa a seguinte

RESOLUÇÃO:

Artigo 1º – Fica estabelecida, por meio da presente Resolução, política afirmativa voltada a pretos, pardos e indígenas e aplicável a todos os concursos públicos para provimento de cargos de docentes, bem como aos processos seletivos de admissão de empregados públicos técnicos e administrativos e aos de admissão de contratados por tempo determinado na Universidade de São Paulo, nos termos que especifica.

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

§ 1º - A autodeclaração como preto ou pardo feita pelo candidato será sujeita a confirmação por meio de banca de heteroidentificação, conforme composição e rito definidos pelo Conselho de Inclusão e Pertencimento.

§ 2º – Na hipótese de não confirmação da autodeclaração de pertença racial, o candidato será eliminado do concurso e, se houver sido nomeado, ficará sujeito à anulação da sua admissão ao serviço ou emprego público, após procedimento administrativo em que lhe sejam assegurados o contraditório e a ampla defesa, sem prejuízo de outras sanções cabíveis.

Artigo 3º – Para confirmação da autodeclaração do candidato indígena será exigido o Registro Administrativo de Nascimento do Índio - Rani próprio ou, na ausência deste, o Registro Administrativo de Nascimento de Índio - Rani de um de seus genitores.

Parágrafo único – Situações excepcionais poderão ser avaliadas pelo Conselho de Inclusão e Pertencimento, que poderá admitir a confirmação da autodeclaração do candidato como indígena por meio de, cumulativamente, memorial e declaração de pertencimento étnico subscrita por caciques, tuxauas, lideranças indígenas de comunidades, associações e/ou organizações representativas dos povos indígenas das respectivas regiões, sob as penas da Lei.

Artigo 4º – As Comissões Julgadoras de concursos e de processos seletivos de contratação de docentes por tempo determinado serão compostas buscando, sempre que possível, a diversidade racial na indicação dos nomes, com ao menos 1 (um) membro autodeclarado preto, pardo ou indígena.

§ 1º – A impossibilidade de composição da Comissão Julgadora de concurso ou de processo seletivo de contratação de docente nos termos do *caput* deverá ser objeto de justificativa aprovada pela Congregação da Unidade de Ensino, Conselho Deliberativo de Museu ou Instituto Especializado ou órgão equivalente.

§ 2º - A Pró-Reitoria de Inclusão e Pertencimento manterá banco de nomes para auxiliar na composição de Comissões que atendam a critérios de diversidade, disponibilizando-o, a título de auxílio, às Unidades de Ensino, Museus e Institutos Especializados.

§ 3º - Nos processos seletivos para admissão de servidores técnicos e administrativos, as provas que demandem contato com os candidatos e que, por esse motivo, não tenham correção anonimizada contarão com grupo de corretores cuja composição obedeça aos mesmos critérios previstos no *caput*.

Artigo 5º – O tipo de ação afirmativa aplicável a cada concurso público ou processo seletivo será definido a partir do número de vagas em disputa previsto no edital, no momento de sua publicação.

§ 1º - Para concursos ou processos seletivos cujo número de vagas oferecidas seja, no momento da publicação, igual ou superior a 3 (três), aplicar-se-á o mecanismo de reserva de vagas disciplinado no artigo 6º.

§ 2º - Para concursos ou processos seletivos cujo número de vagas oferecidas seja, no momento da publicação, de 1 (uma) ou 2 (duas) vagas, aplicar-se-á o mecanismo de pontuação diferenciada disciplinado no artigo 7º.

§ 3º - No caso do parágrafo anterior, fica facultado à Congregação, Conselho Deliberativo ou órgão equivalente deliberar pela reunião de vagas em concurso único, atraindo a aplicação da reserva de vagas.

§ 4º - Para efeitos da aferição da incidência da reserva de vagas ou da pontuação diferenciada, considerar-se-á, individualmente, cada tipo de cargo público, emprego público ou especialidade em disputa.

Artigo 6º - 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.

§ 1º - 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).

§ 2º - 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.

§ 3º - 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.

§ 4º - 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.

§ 5º - 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.

§ 6º - Na hipótese de não haver número de candidatos pretos, pardos ou indígenas aprovados suficiente para ocupar as vagas reservadas, as vagas remanescentes serão revertidas para a ampla concorrência e serão preenchidas pelos demais candidatos aprovados, observada a ordem de classificação.

Artigo 7º - Para os concursos ou processos seletivos em que o número de vagas oferecidas para determinado cargo público, emprego público ou especialidade seja igual a 1 (um) ou 2 (dois) no momento da publicação do edital, aplicar-se-á pontuação diferenciada aos candidatos pretos, pardos e indígenas, nos termos ora especificados.

§ 1º - A fórmula de cálculo da pontuação diferenciada a ser atribuída a pretos, pardos e indígenas, em todas as fases do concurso público é:

$$PD = \left(\frac{M_{CA} - M_{CPPI}}{M_{CPPI}} \right)$$

Onde:

- PD é a pontuação diferenciada a ser acrescida às notas, em cada fase do concurso público, de todos os candidatos pretos, pardos ou indígenas que manifestaram interesse em participar da pontuação diferenciada.
- MCA é a pontuação média da concorrência ampla entre todos candidatos que pontuaram, excluindo-se os inabilitados, ou seja, os que não atingiram a pontuação mínima referida no § 4º do presente artigo. Entende-se por “ampla concorrência” todos os candidatos que pontuaram e que não se declararam como pretos, pardos ou indígenas e aqueles que, tendo se declarado pretos, pardos ou indígenas, optaram por não participar da pontuação diferenciada.
- MCPPI é a pontuação média da concorrência PPI entre todos candidatos que pontuaram, excluindo-se os inabilitados.

§ 2º - A fórmula para aplicação da pontuação diferenciada às notas finais de pretos, pardos e indígenas em cada fase do concurso público é:

$$NF_{CPPI} = (1 + PD) * NS_{CPPI}$$

Onde:

- NFCPPI é a nota final na fase do concurso público, após a aplicação da pontuação diferenciada e que gerará a classificação do candidato na etapa do concurso público. Ao término da fase de concurso público, a nota final passa a ser considerada a nota simples do candidato.
- NSCPPI é a nota simples do candidato beneficiário, sobre a qual será aplicada a pontuação diferenciada.

§ 3º - Os cálculos a que se referem os §§ 1º e 2º deste artigo devem considerar duas casas decimais e frações maiores ou iguais a 0,5 (cinco décimos) devem ser arredondadas para o número inteiro subsequente.

§ 4º - A pontuação diferenciada (PD) prevista neste artigo aplica-se a todos os beneficiários habilitados, ou seja, aos que tenham atingido o desempenho mínimo estabelecido no edital do certame, considerada, para este último fim, a nota simples.

§ 5º - Na inexistência de candidatos beneficiários da pontuação diferenciada entre os habilitados, não será calculada a pontuação diferenciada.

§ 6º - Não será aplicada pontuação diferenciada a eventuais provas de aptidão física, sejam elas eliminatórias ou eliminatórias e classificatórias.

§ 7º - A pontuação diferenciada também não será aplicada quando, na fórmula de cálculo da pontuação diferenciada (PD), a MCPPI (pontuação média da concorrência PPI) for maior que a MCA (pontuação média da concorrência ampla).

§ 8º - Ao candidato preto, pardo ou indígena que seja pessoa com deficiência é assegurado o direito de utilizar a pontuação diferenciada tratada no presente artigo, cumulativamente à reserva de vagas prevista em edital para pessoas com deficiência.

Artigo 8º – As ações afirmativas tratadas na presente Resolução serão utilizadas 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.

Artigo 9º - Será constituído Grupo de Trabalho especificamente para a finalidade de acompanhamento da presente política, que se incumbirá da produção de relatórios periódicos sobre o tema, com análise dos resultados atingidos e dificuldades porventura encontradas.

§ 1º – O Grupo de Trabalho referido no *caput* será composto por, ao menos, um representante do Conselho de Inclusão e Pertencimento e um representante de organizações representativas de populações negras e/ou indígenas.

§ 2º – Ao final do período de 3 (três) anos e a partir dos relatórios produzidos, a presente política afirmativa será reanalisada junto ao Conselho Universitário, ratificando-a ou promovendo-se reformas que se mostrem cabíveis.

Artigo 10 – Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 1º – As regras da presente Resolução aplicam-se aos concursos públicos e processos seletivos em que ainda não tenha havido a publicação do edital, ressalvados os processos seletivos suspensos que, mesmo já tendo edital publicado, deverão ser objeto de retificação e publicação de novo instrumento convocatório, com a incorporação das ações afirmativas ora disciplinadas.

Reitoria da Universidade de São Paulo, xx de xxx de 2023.

CARLOS GILBERTO CARLOTTI JUNIOR
Reitor

MARINA HELENA CURY GALLOTTINI
Secretária Geral

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

REITORIA

Fls. nº	<u>23</u>
Proc. nº	_____
Rub.	<u>A</u>

Autos USP nº 23.1.3868.1.4

Interessado: Pró-Reitoria de Inclusão e Pertencimento

Tendo em vista o quanto deliberado pelo Conselho Universitário, em sessão de 23 de março de 2023, e pelo Conselho de Inclusão e Pertencimento, em sessão de 6 de abril de 2023 (fls. 02-04), bem como considerando o Parecer da Procuradoria Geral, encaminho os autos à Secretaria Geral, para a deliberação da CAA, CLR e Co. sobre as duas minutas de Resolução encartadas no processo, como propostas desta Reitoria para uma política afirmativa voltada a pretos, pardos e indígenas (PPI) nos concursos públicos e processos seletivos da Universidade.

Em linhas gerais, a política proposta se utiliza da legislação federal (Lei nº 12.990/2014) para prever reserva de vagas nos concursos com três ou mais vagas em disputa, e de normativa estadual (Decreto Estadual nº 63.979/2018) para prever mecanismo de pontuação diferenciada para pretos, pardos e indígenas nos certames com uma ou duas vagas em disputa.

Para além disso, propõem-se regras para estimular a composição de bancas com diversidade racial (ao menos um membro PPI na Comissão Julgadora, considerando a possibilidade de cinco ou, no caso de contratação temporária, três membros na composição total), e de acompanhamento permanente e revisão em três anos sobre as ações adotadas, a fim de verificar a efetividade da política quanto ao fim almejado da inclusão.

A proposta se insere no contexto da promoção da equidade, da reparação de injustiças históricas e da desconstrução de um sistema de desigualdade de oportunidades que ainda está enraizado na estrutura social do Brasil. Espera-se que esse seja um novo passo da Universidade de São Paulo, seguindo-se ao das ações afirmativas raciais no ingresso na graduação e na pós-graduação, que promova uma sociedade mais justa, igualitária e plural.

Gabinete do Reitor, 3 de maio de 2023.


Carlos Gilberto Carloti Junior
Reitor

Recebi em 03/05/23
Hora 16:41
SG/SE

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
REITORIA

INFORMAÇÃO Nº _____

FLS. N.º 24

Proc. N.º _____

Rub. 3**Processo:** 2023.1.3868.1.4**Interessado:** PRÓ-REITORIA DE INCLUSÃO E PERTENCIMENTO

Encaminhem-se os autos ao Conselheiro Pedro Vitoriano Oliveira, para a gentileza de relatar pela Comissão de Atividades Acadêmicas.

Solicito que o parecer seja encaminhado à Secretaria Geral pelo e-mail sgcaa@usp.br, em formato Word, para inclusão dos autos na pauta da próxima reunião que será realizada em 08.05.2023.

São Paulo, 3 de maio de 2023.



Marina Gallottini
Secretária Geral

**UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
REITORIA****INFORMAÇÃO N°** _____FLS. N.º 25
Proc. N.º _____
Rub. 0**PROCESSO:** 2023.1.3868.1.4**INTERESSADO:** PRÓ-REITORIA DE INCLUSÃO E PERTENCIMENTO**PARECER**

O processo trata da proposição de parâmetros para a efetivação de políticas afirmativas para pretos, pardos e indígenas em concursos públicos para provimento de cargos de docentes e para processos seletivos de admissão de servidores técnicos e administrativos na Universidade de São Paulo.

Em ofício da Pró-Reitora de Inclusão e Pertencimento (Ofício PRIP/111/12042023), encaminhado ao M. Reitor, após aprovação na Reunião do Conselho de Inclusão e Pertencimento, de 06/04/2023, respeitando a autorização dada pelo Conselho Universitário, em reunião de 23/03/2023, após ouvir as Unidades e Grupos organizados da USP e tomando como parâmetro os documentos normativos federal (Lei Complementar no 1.259/15 e Lei Federal 12.990/2014) e estadual (Decreto no 63.979/2018), apresenta sugestões de diretrizes para adoção de política afirmativa para pretos, pardos e indígenas em concursos públicos para provimentos de cargos de servidores docentes, técnicos e administrativos na Universidade de São Paulo. Quase todas as propostas apresentadas tiveram ampla maioria de favoráveis no Conselho de Inclusão e Pertencimento. No ofício são apresentados também dados do perfil étnico-racial de servidores docentes, técnicos e administrativos declarados pretos, pardos e indígenas, tomando como referência o Anuário Estatístico da USP e levantamento da Pró-Reitoria de Inclusão e Pertencimento, ambos tendo como referência o ano de 2022. Cabe destacar que os dados oriundos destas duas fontes de pesquisa são discrepantes, indicando a necessidade de se elaborar um levantamento mais acurado e sistemático.

A Procuradoria Geral da USP sistematiza as propostas e elabora minutas de resoluções que: regulamenta o artigo 126-A do Regimento Geral e baixa parâmetros para a efetivação de política afirmativa para pretos, pardos e indígenas em concursos públicos para provimento de cargos de docentes e para processos seletivos de admissão de servidores técnicos e administrativos e inclui e altera dispositivos do Regimento Geral da USP para adoção das referidas políticas afirmativas na Universidade de São Paulo. Segundo a proposta, o tipo de ação afirmativa aplicável a cada concurso público ou processo seletivo será definido a partir do número de vagas existentes em disputa, previsto no momento da publicação do edital. Para os concursos ou processos seletivos cujo número de vagas oferecidas seja igual ou superior a 3 (três), haverá reserva de 20% das vagas para candidatos(as) pretos(as), pardos(as) e indígenas e nos concursos ou processos seletivos cujo número de vagas oferecidas seja de 1 (uma) ou 2 (duas) vagas, será aplicada pontuação diferenciada por meio de fórmulas de cálculos da pontuação nas notas dos candidatos(as) pretos(as), pardos(as) e indígenas. A CAA reforça a importância de se manter "facultativa" à decisão da Congregação, Conselho Deliberativo ou órgão equivalente, conforme disposto no § 3º do artigo 5º, em deliberar ou não pela reunião de vagas em concurso único, nos casos de concursos ou processos seletivos cujo número de vagas oferecidas seja de 1(uma) ou 2 (duas), pois, sobretudo para contratação de docentes em áreas específicas, essa reunião poderá implicar em atrasos nos concursos, prejudicando cursos e discentes.

Sobre as implicações acadêmicas, a CAA avalia como muito positiva e necessária a proposta, pois, a exemplo do que ocorreu com as ações afirmativas no ingresso discente, a adoção de políticas afirmativas para aumentar o percentual de docentes, servidores técnicos e administrativos pretos, pardos e indígenas promoveria uma Universidade mais justa, igualitária, com reflexos positivos na dinâmica das relações na USP e na sociedade. Adicionalmente, a CAA considera fundamental constituir uma comissão para sistematização, análise e acompanhamento periódico dos processos no âmbito das Unidades e da USP.

Com relação a previsão normativa, a CAA relaciona as seguintes sugestões no texto:

1. (Artigo 5º, § 3º) Sugere a seguinte redação "§ 3º - No caso do parágrafo anterior, fica facultado à Congregação, Conselho Deliberativo ou órgão equivalente deliberar ou não pela reunião de vagas em concurso único, atraindo a aplicação da reserva de vagas".
2. (Artigo 6º, §§ 5º e 6º) A CAA sugere que esta diretriz seja aplicada somente aos processos seletivos de admissão de servidores técnicos e administrativos, visto que, nos processos de admissão para a carreira docente, não há segunda chamada.

3. (Artigo 7º, § 2º) Na aplicação da nota final sugere que, ao aplicar a fórmula, seja considerado o limite de 10,0 para a nota, devendo ser aplicadas as regras vigentes na USP para o desempate.

Sendo assim, a CAA se manifesta favoravelmente à proposta e ao conteúdo das resoluções, que têm como objetivo principal a implantação de ações afirmativas para efetiva inclusão de mais indivíduos pretos, pardos e indígenas nos quadros de servidores docentes e técnicos e administrativos da Universidade de São Paulo.

Comissão de Atividades Acadêmicas

São Paulo, 8 de maio de 2023.

**UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
REITORIA****INFORMAÇÃO Nº** _____FLS. N.º 28
Proc. N.º A
Rub. _____**PROCESSO:** 2023.1.3868.1.4**INTERESSADO:** PRÓ-REITORIA DE INCLUSÃO E PERTENCIMENTO

A CAA, em sessão realizada em **8.5.2023**, aprovou a minuta de Resolução que regulamenta o artigo 126-A do Regimento Geral e baixa parâmetros para a efetivação de política afirmativa para pretos, pardos e indígenas em concursos públicos para provimento de cargos de docentes e para processos seletivos de admissão de servidores técnicos e administrativos na Universidade de São Paulo, conforme parecer. Aprovou, também, a minuta de Resolução que inclui e altera dispositivos do Regimento Geral da USP para a adoção de política afirmativa para pretos, pardos e indígenas em concursos públicos para provimento de cargos de docentes na Universidade de São Paulo.

Encaminhem-se os autos à CLR.

São Paulo, 10 de maio de 2023.



Marina Gallottini
Secretária Geral

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
REITORIA

INFORMAÇÃO Nº _____

FLS. N.º _____

Proc. N.º _____

Rub. _____

PROCESSO: 2023.1.3868.1.4

INTERESSADO: PRÓ-REITORIA DE INCLUSÃO E PERTENCIMENTO

A pedido do Senhor Presidente da CLR, Prof. Dr. Celso Fernandes Campilongo, encaminhem-se os autos ao Prof. Dr. Pedro Bohomoletz de Abreu Dallari, para a gentileza de relatar.

Solicito que o parecer seja encaminhado à Secretaria Geral pelo e-mail sgclr@usp.br, para que seja incluído na pauta da próxima reunião de **10.05.2023**.

São Paulo, 3 de maio de 2023.



Marina Gallottini
Secretária Geral

PARECER

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

Comissão de Legislação e Recursos

Processo: 2023.1.3868.1.4

Assunto: Adoção de política afirmativa para pretos, pardos e indígenas em concursos públicos para provimentos de cargos e empregos públicos.

Interessado: Pró-Reitoria de Inclusão e Pertencimento (PRIP).

Relator: Prof. Dr. Pedro Bohomoletz de Abreu Dallari

Data: 09.05.2023

Cuida o processo em pauta da apreciação de duas minutas de resolução de elaboração da Procuradoria Geral da Universidade de São Paulo (USP), a serem baixadas pelo Magnífico Reitor na hipótese de aprovação das respectivas disposições pelo Conselho Universitário. As minutas sob exame correspondem a (a) proposta de resolução que inclui (art. 126-A) e altera (art. 141) dispositivos do Regimento Geral da USP para adoção de política afirmativa para pretos, pardos e indígenas em concursos públicos para provimento de cargos de docentes na Universidade de São Paulo; e a (b) proposta de resolução que regulamenta o artigo 126-A do Regimento Geral, a ser adicionado por meio da proposta de resolução mencionada no item anterior, e baixa parâmetros para a efetivação de política afirmativa para pretos, pardos, indígenas em concursos públicos para provimento de cargos de docentes e para processos seletivos de admissão de servidores técnicos e administrativos na Universidade de São Paulo.

As duas minutas de diploma normativo decorrem de orientações fixadas pelo Conselho Universitário, em reunião de 23.03.2023, e pelo Conselho de Inclusão e Pertencimento (CoIP), em reunião de 06.04.2023,

vindo a se constituir, na forma conferida pela Procuradoria Geral, em proposta do Magnífico Reitor, que, conforme explicitado no despacho reitoral de 03.05.2023, “se insere no contexto da promoção da equidade, da reparação de injustiças históricas e da desconstrução de um sistema de desigualdade de oportunidades que ainda está enraizado na estrutura social do Brasil”. Ainda nos termos do referido despacho reitoral, “espera-se que esse seja um novo passo da Universidade de São Paulo, seguindo-se ao das ações afirmativas raciais no ingresso na graduação e na pós-graduação, que promova uma sociedade mais justa, igualitária.”

Em breve síntese, as medidas propugnadas para consecução do objetivo propugnado pela proposta, aplicáveis a certames para contratação de servidores docentes ou administrativos, consistem (1) na reserva de vagas para pretos, pardos e indígenas nos certames com três ou mais vagas em disputa, bem como (2) na adoção de mecanismo de pontuação diferenciada para pretos, pardos e indígenas nos certames com uma ou duas vagas em disputa. São propostas, ainda, medidas (3) de estímulo à composição, nos certames para contratação de docentes, de bancas com diversidade racial e (4) de monitoramento contínuo, com a análise por parte do Conselho Universitário, após o período de três anos, da adequação das ações adotadas aos propósitos da proposta.

No âmbito da competência desta Comissão de Legislação e Recursos, cabe concluir que, quanto ao mérito, a proposta do Magnífico Reitor está amparada em um conjunto de orientações emanadas de órgãos da estrutura universitária revestidos de plena autoridade e legitimidade relativamente à matéria versada: o Conselho Universitário, o Conselho de Inclusão e Pertencimento (CoIP). Já no tocante aos aspectos legais e jurídicos, encontra-se amparada em parâmetros já presentes no ordenamento jurídico nacional, especialmente a Lei federal nº 12.990/2014, na previsão de reserva de vagas

nos concursos com três ou mais vagas em disputa, e no Decreto estadual nº 63.979/2018, na previsão de mecanismo de pontuação diferenciada para pretos, pardos e indígenas nos concursos com uma ou duas vagas em disputa.

Cabe adicionar que, na sua abrangência, a proposta promove a compatibilização adequada de dois princípios jurídicos aplicáveis à matéria. De um lado, a garantia de acesso amplo e sem exclusividade aos cargos e empregos públicos; de outro, a promoção de medidas voltadas à superação da desigualdade entre indivíduos, proveniente de circunstâncias sociais e históricas reconhecidas. Dessa combinação resulta, por exemplo, a norma do art. 37, VIII, da Constituição Federal de 1988, que preceitua a possibilidade legal de reserva de “percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência”.

E a hipótese de adoção de política afirmativa especificamente para pretos, pardos e indígenas, cogitada na proposta sob exame, conta, no direito brasileiro, com respaldo bem anterior no tempo. Por força do Decreto federal nº 65.810/1969, foi incorporada ao arcabouço legal do País a *Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial*, adotada pela Organização das Nações Unidas (ONU) em 07.03.1966. No art. II, 2, desse tratado, que vigora no Brasil com força de lei, preceitua-se que “os Estados Partes tomarão, se as circunstâncias o exigirem, nos campos social, econômico, cultural e outros, as medidas especiais e concretas para assegurar como convier o desenvolvimento ou a proteção de certos grupos raciais ou de indivíduos pertencentes a estes grupos com o objetivo de garantir-lhes, em condições de igualdade, o pleno exercício dos direitos do homem e das liberdades fundamentais.”

Essa diretriz jurídica – presente em diploma normativo internacional de natureza civilizatória, voltado à superação de quadros sociais que perpetuam a discriminação baseada em “raça, cor, descendência ou origem

nacional ou étnica" (art. I, 1) – está na raiz do entendimento já plenamente consagrado no direito brasileiro em favor da validação de ações afirmativas de diferentes escopos, inclusive por meio de decisões do Supremo Tribunal Federal, como consta no bem lavrado parecer da Procuradoria Geral da Universidade que antecede e dá sustentação às duas minutas de resolução sob análise.

Diante do exposto, opino favoravelmente à aprovação, por esta Comissão de Legislação e Recursos (CLR) e no âmbito das atribuições deste órgão, da proposta do Magnífico Reitor consubstanciada nas duas minutas de resolução que integram este processo, voltadas à adoção de política afirmativa em favor de pretos, pardos e indígenas em concursos públicos para provimentos de cargos e empregos públicos na Universidade de São Paulo.

É o meu parecer.

São Paulo, 9 de maio de 2023.



Pedro Bohomoletz de Abreu Dallari

**UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
REITORIA****INFORMAÇÃO Nº** _____

FLS. N.º _____

Proc. N.º _____

Rub. _____

PROCESSO: 2023.1.3868.1.4**INTERESSADO:** PRÓ-REITORIA DE INCLUSÃO E PERTENCIMENTO

A CLR, em sessão realizada em **10.05.2023**, aprovou o parecer do relator, favorável à minuta de Resolução que inclui e altera dispositivos do Regimento Geral da USP para adoção de política afirmativa para pretos, pardos e indígenas em concursos públicos para provimento de cargos de docentes na Universidade de São Paulo e à minuta de Resolução que regulamenta o artigo 126-A do Regimento Geral e baixa parâmetros para a efetivação de política afirmativa para pretos, pardos e indígenas em concursos públicos para provimento de cargos de docentes e para processos seletivos de admissão de servidores técnicos e administrativos na Universidade de São Paulo.

Na oportunidade, sugere alteração do § 5º do artigo 6º da minuta que regulamenta o artigo 126-A do Regimento Geral, com a seguinte redação: "Em caso de desistência de candidato preto, pardo ou indígena aprovado em vaga reservada nos processos seletivos de admissão de servidores técnicos e administrativos, a vaga será preenchida pelo candidato preto, pardo ou indígena posteriormente classificado."

De ordem do Magnífico Reitor, incluem-se os autos na pauta do Conselho Universitário.
São Paulo, 11 de maio de 2023.



Marina Gallottini
Secretária Geral

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO REITORIA

Fls. n°
Proc. n°
Rub.

Autos USP n° 23.1.3868.1.4
Interessado: Pró-Reitoria de Inclusão e Pertencimento

Em complemento a meu despacho de 3 de maio de 2023, esclareço que, por equívoco de encaminhamento junto à Procuradoria Geral, a versão da minuta de Resolução da política afirmativa, tal como remetida à Secretaria Geral, conteve dispositivo que não faz parte da proposta institucional da Reitoria: o § 3º do artigo 5º.

Com efeito, a definição da forma de organização dos concursos, a aprovação do programa, a proposta de distribuição das vagas ou mesmo a realização de concurso supradepartamental já é atribuição da Congregação ou órgão equivalente nas Unidades, Institutos Especializados e Museus, de modo que, a meu ver, o dispositivo em questão pode suscitar interpretações dúbias sobre seu significado, o que não é desejável. Solicito, portanto, que os colegiados competentes apreciem a questão à luz das considerações ora tecidas.

À Secretaria Geral.

Gabinete do Reitor, 16 de maio de 2023.

Carlos Gilberto Carlotti Júnior
Reitor



USPAssina - Autenticação digital de documentos da USP

Registro de assinatura(s) eletrônica(s)

Este documento foi assinado de forma eletrônica pelos seguintes participantes e sua autenticidade pode ser verificada através do código T53F-E7HW-JE23-FW1M no seguinte link: <https://portalservicos.usp.br/iddigital/T53F-E7HW-JE23-FW1M>

Carlos Gilberto Carlotti Junior

Nº USP: 637380

Data: 16/05/2023 11:36

Artigo 4º – As Comissões Julgadoras de concursos e de processos seletivos de contratação de docentes por tempo determinado serão compostas buscando, sempre que possível, a diversidade racial na indicação dos nomes, com ao menos 1 (um) membro autodeclarado preto, pardo ou indígena.

§ 1º – A impossibilidade de composição da Comissão Julgadora de concurso ou de processo seletivo de contratação de docente nos termos do *caput* deverá ser objeto de justificativa aprovada pela Congregação da Unidade de Ensino, Conselho Deliberativo de Museu ou Instituto Especializado ou órgão equivalente.

§ 2º - A Pró-Reitoria de Inclusão e Pertencimento manterá banco de nomes para auxiliar na composição de Comissões que atendam a critérios de diversidade, disponibilizando-o, a título de auxílio, às Unidades de Ensino, Museus e Institutos Especializados.

§ 3º - Nos processos seletivos para admissão de servidores técnicos e administrativos, as provas que demandem contato com os candidatos e que, por esse motivo, não tenham correção anonimizada contarão com grupo de corretores cuja composição obedeça aos mesmos critérios previstos no *caput*.

Artigo 5º – O tipo de ação afirmativa aplicável a cada concurso público ou processo seletivo será definido a partir do número de vagas em disputa previsto no edital, no momento de sua publicação.

§ 1º - Para concursos ou processos seletivos cujo número de vagas oferecidas seja, no momento da publicação, igual ou superior a 3 (três), aplicar-se-á o mecanismo de reserva de vagas disciplinado no artigo 6º.

§ 2º - Para concursos ou processos seletivos cujo número de vagas oferecidas seja, no momento da publicação, de 1 (uma) ou 2 (duas) vagas, aplicar-se-á o mecanismo de pontuação diferenciada disciplinado no artigo 7º.

Trecho a ser removido

§ 3º - No caso do parágrafo anterior, fica facultado à Congregação, Conselho Deliberativo ou órgão equivalente deliberar pela reunião de vagas em concurso único, atraindo a aplicação da reserva de vagas.

§ 4º - Para efeitos da aferição da incidência da reserva de vagas ou da pontuação diferenciada, considerar-se-á, individualmente, cada tipo de cargo público, emprego público ou especialidade em disputa.

Artigo 6º - 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.

§ 1º - 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).

**UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
REITORIA****INFORMAÇÃO Nº** _____ **FLS. N.º** _____
Proc. N.º _____
Rub. _____**PROCESSO:** 2023.1.3868.1.4**INTERESSADO:** PRÓ-REITORIA DE INCLUSÃO E PERTENCIMENTO

Aprovo, "ad referendum" da Comissão de Atividades Acadêmicas, a proposta de alteração da minuta de Resolução que regulamenta o artigo 126-A do Regimento Geral e baixa parâmetros para a efetivação de política afirmativa para pretos, pardos e indígenas em concursos públicos para provimento de cargos de docentes e para processos seletivos de admissão de servidores técnicos e administrativos na Universidade de São Paulo, com a exclusão do § 3º do artigo 5º.

São Paulo, 16 de maio de 2023.



Prof. Dr. Pedro Vitoriano Oliveira
Presidente da CAA

**UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
REITORIA**

INFORMAÇÃO Nº _____ **FLS. N.º** _____
Proc. N.º _____
Rub. _____

PROCESSO: 2023.1.3868.1.4

INTERESSADO: PRÓ-REITORIA DE INCLUSÃO E PERTENCIMENTO

Aprovo, "ad referendum" da Comissão de Legislação e Recursos, a proposta de alteração da minuta de Resolução que regulamenta o artigo 126-A do Regimento Geral e baixa parâmetros para a efetivação de política afirmativa para pretos, pardos e indígenas em concursos públicos para provimento de cargos de docentes e para processos seletivos de admissão de servidores técnicos e administrativos na Universidade de São Paulo, com a exclusão do § 3º do artigo 5º.

São Paulo, 16 de maio de 2023.

CELSO FERNANDES
CAMPILONGO:038169
19855

Prof. Dr. Celso Fernandes Campilongo
Presidente da CLR

Assinado digitalmente por CELSO FERNANDES CAMPILONGO:03816919855
ID: C=BR, O=ICP-Brasil, OU=000001010776579, OU=Secretaria da Receita
Federal do Brasil - RFB, OU=RFB e-CPF A3, OU=AC SERASA RFB, OU=
54751375000112, OU=PRESENCIAL, CN=CELSO FERNANDES
CAMPILONGO:03816919855
Razão: Eu sou o autor deste documento
Localização:
Data: 2023.05.16 17:46:07-03'00'
Foxit PDF Reader Versão: 12.0.1

RESOLUÇÃO N° XXXX, DE XX DE XXXX DE 2023

Regulamenta o artigo 126-A do Regimento Geral e baixa parâmetros para a efetivação de política afirmativa para pretos, pardos e indígenas em concursos públicos para provimento de cargos de docentes e para processos seletivos de admissão de servidores técnicos e administrativos na Universidade de São Paulo.

O Reitor da Universidade de São Paulo, usando de suas atribuições legais, com fundamento no art 42, IX, do Estatuto, tendo em vista o deliberado pelo Conselho Universitário em sessão de xx/xx/xxxx, baixa a seguinte

RESOLUÇÃO:

Artigo 1º – Fica estabelecida, por meio da presente Resolução, política afirmativa voltada a pretos, pardos e indígenas e aplicável a todos os concursos públicos para provimento de cargos de docentes, bem como aos processos seletivos de admissão de empregados públicos técnicos e administrativos e aos de admissão de contratados por tempo determinado na Universidade de São Paulo, nos termos que especifica.

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

§ 1º - A autodeclaração como preto ou pardo feita pelo candidato será sujeita a confirmação por meio de banca de heteroidentificação, conforme composição e rito definidos pelo Conselho de Inclusão e Pertencimento.

§ 2º – Na hipótese de não confirmação da autodeclaração de pertença racial, o candidato será eliminado do concurso e, se houver sido nomeado, ficará sujeito à anulação da sua admissão ao serviço ou emprego público, após procedimento administrativo em que lhe sejam assegurados o contraditório e a ampla defesa, sem prejuízo de outras sanções cabíveis.

Artigo 3º – Para confirmação da autodeclaração do candidato indígena será exigido o Registro Administrativo de Nascimento do Índio - Rani próprio ou, na ausência deste, o Registro Administrativo de Nascimento de Índio - Rani de um de seus genitores.

Parágrafo único – Situações excepcionais poderão ser avaliadas pelo Conselho de Inclusão e Pertencimento, que poderá admitir a confirmação da autodeclaração do candidato como indígena por meio de, cumulativamente, memorial e declaração de pertencimento étnico subscrita por caciques, tuxauas, lideranças indígenas de comunidades, associações e/ou organizações representativas dos povos indígenas das respectivas regiões, sob as penas da Lei.

Artigo 4º – As Comissões Julgadoras de concursos e de processos seletivos de contratação de docentes por tempo determinado serão compostas buscando, sempre que possível, a diversidade racial na indicação dos nomes, com ao menos 1 (um) membro autodeclarado preto, pardo ou indígena.

§ 1º – A impossibilidade de composição da Comissão Julgadora de concurso ou de processo seletivo de contratação de docente nos termos do *caput* deverá ser objeto de justificativa aprovada pela Congregação da Unidade de Ensino, Conselho Deliberativo de Museu ou Instituto Especializado ou órgão equivalente.

§ 2º - A Pró-Reitoria de Inclusão e Pertencimento manterá banco de nomes para auxiliar na composição de Comissões que atendam a critérios de diversidade, disponibilizando-o, a título de auxílio, às Unidades de Ensino, Museus e Institutos Especializados.

§ 3º - Nos processos seletivos para admissão de servidores técnicos e administrativos, as provas que demandem contato com os candidatos e que, por esse motivo, não tenham correção anonimizada contarão com grupo de corretores cuja composição obedeça aos mesmos critérios previstos no *caput*.

Artigo 5º – O tipo de ação afirmativa aplicável a cada concurso público ou processo seletivo será definido a partir do número de vagas em disputa previsto no edital, no momento de sua publicação.

§ 1º - Para concursos ou processos seletivos cujo número de vagas oferecidas seja, no momento da publicação, igual ou superior a 3 (três), aplicar-se-á o mecanismo de reserva de vagas disciplinado no artigo 6º.

§ 2º - Para concursos ou processos seletivos cujo número de vagas oferecidas seja, no momento da publicação, de 1 (uma) ou 2 (duas) vagas, aplicar-se-á o mecanismo de pontuação diferenciada disciplinado no artigo 7º.

~~§ 3º – No caso do parágrafo anterior, fica facultado à Congregação, Conselho Deliberativo ou órgão equivalente deliberar pela reunião de vagas em concurso único, ataindo a aplicação da reserva de vagas.~~

§ ~~4º~~^{3º} - Para efeitos da aferição da incidência da reserva de vagas ou da pontuação diferenciada, considerar-se-á, individualmente, cada tipo de cargo público, emprego público ou especialidade em disputa.

Artigo 6º - 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.

§ 1º - 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).

§ 2º - 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.

§ 3º - 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.

§ 4º - 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.

§ 5º - Para processos seletivos de servidores técnicos e administrativos, 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.

§ 6º - Na hipótese de não haver número de candidatos pretos, pardos ou indígenas aprovados suficiente para ocupar as vagas reservadas, as vagas remanescentes serão revertidas para a ampla concorrência e serão preenchidas pelos demais candidatos aprovados, observada a ordem de classificação.

Artigo 7º - Para os concursos ou processos seletivos em que o número de vagas oferecidas para determinado cargo público, emprego público ou especialidade seja igual a 1 (um) ou 2 (dois) no momento da publicação do edital, aplicar-se-á pontuação diferenciada aos candidatos pretos, pardos e indígenas, nos termos ora especificados.

§ 1º - A fórmula de cálculo da pontuação diferenciada a ser atribuída a pretos, pardos e indígenas, em todas as fases do concurso público é:

$$PD = \left(\frac{M_{CA} - M_{CPPI}}{M_{CPPI}} \right)$$

Onde:

- PD é a pontuação diferenciada a ser acrescida às notas, em cada fase do concurso público, de todos os candidatos pretos, pardos ou indígenas que manifestaram interesse em participar da pontuação diferenciada.
- MCA é a pontuação média da concorrência ampla entre todos candidatos que pontuaram, excluindo-se os inabilitados, ou seja, os que não atingiram a pontuação mínima referida no § 4º do presente artigo. Entende-se por “ampla concorrência” todos os candidatos que pontuaram e que não se declararam como pretos, pardos ou indígenas e aqueles que, tendo se declarado pretos, pardos ou indígenas, optaram por não participar da pontuação diferenciada.
- MCPPI é a pontuação média da concorrência PPI entre todos candidatos que pontuaram, excluindo-se os inabilitados.

§ 2º - A fórmula para aplicação da pontuação diferenciada às notas finais de pretos, pardos e indígenas em cada fase do concurso público é:

$$NF_{CPPI} = (1 + PD) * NS_{CPPI}$$

Onde:

- NFCPPI é a nota final na fase do concurso público, após a aplicação da pontuação diferenciada e que gerará a classificação do candidato na etapa do concurso público, limitada à nota máxima prevista em edital. Ao término da fase de concurso público, a nota final passa a ser considerada a nota simples do candidato.
- NSCPPI é a nota simples do candidato beneficiário, sobre a qual será aplicada a pontuação diferenciada.

§ 3º - Os cálculos a que se referem os §§ 1º e 2º deste artigo devem considerar duas casas decimais e frações maiores ou iguais a 0,5 (cinco décimos) devem ser arredondadas para o número inteiro subsequente.

§ 4º - A pontuação diferenciada (PD) prevista neste artigo aplica-se a todos os beneficiários habilitados, ou seja, aos que tenham atingido o desempenho mínimo estabelecido no edital do certame, considerada, para este último fim, a nota simples.

§ 5º - Na inexistência de candidatos beneficiários da pontuação diferenciada entre os habilitados, não será calculada a pontuação diferenciada.

§ 6º - Não será aplicada pontuação diferenciada a eventuais provas de aptidão física, sejam elas eliminatórias ou eliminatórias e classificatórias.

§ 7º - A pontuação diferenciada também não será aplicada quando, na fórmula de cálculo da pontuação diferenciada (PD), a MCPPI (pontuação média da concorrência PPI) for maior que a MCA (pontuação média da concorrência ampla).

§ 8º - Ao candidato preto, pardo ou indígena que seja pessoa com deficiência é assegurado o direito de utilizar a pontuação diferenciada tratada no presente artigo, cumulativamente à reserva de vagas prevista em edital para pessoas com deficiência.

Artigo 8º – As ações afirmativas tratadas na presente Resolução serão utilizadas 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.

Artigo 9º - Será constituído Grupo de Trabalho especificamente para a finalidade de acompanhamento da presente política, que se incumbirá da produção de relatórios periódicos sobre o tema, com análise dos resultados atingidos e dificuldades porventura encontradas.

§ 1º – O Grupo de Trabalho referido no *caput* será composto por, ao menos, um representante do Conselho de Inclusão e Pertencimento e um representante de organizações representativas de populações negras e/ou indígenas.

§ 2º – Ao final do período de 3 (três) anos e a partir dos relatórios produzidos, a presente política afirmativa será reanalisada junto ao Conselho Universitário, ratificando-a ou promovendo-se reformas que se mostrem cabíveis.

Artigo 10 – Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 1º – As regras da presente Resolução aplicam-se aos concursos públicos e processos seletivos em que ainda não tenha havido a publicação do edital, ressalvados os processos seletivos suspensos que, mesmo já tendo edital publicado, deverão ser objeto de retificação e publicação de novo instrumento convocatório, com a incorporação das ações afirmativas ora disciplinadas.

Reitoria da Universidade de São Paulo, xx de xxx de 2023.

CARLOS GILBERTO CARLOTTI JUNIOR
Reitor

MARINA HELENA CURY GALLOTTINI
Secretária Geral