

O Boletim de Conjuntura (BOCA) publica ensaios, artigos de revisão, artigos teóricos e empíricos, resenhas e vídeos relacionados às temáticas de políticas públicas.

O periódico tem como escopo a publicação de trabalhos inéditos e originais, nacionais ou internacionais que versem sobre Políticas Públicas, resultantes de pesquisas científicas e reflexões teóricas e empíricas.

Esta revista oferece acesso livre imediato ao seu conteúdo, seguindo o princípio de que disponibilizar gratuitamente o conhecimento científico ao público proporciona maior democratização mundial do conhecimento.



# **BOLETIM DE CONJUNTURA**

**BOCA**

Ano VI | Volume 20 | Nº 58 | Boa Vista | 2024

<http://www.ioles.com.br/boca>

ISSN: 2675-1488

---



## LEI DE COTAS RACIAIS EM CONCURSOS PÚBLICOS: ESTUDO DE CASO DOS CARGOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS NO COLÉGIO PEDRO II

*Gabriela dos Santos Coutinho<sup>1</sup>*

*Dyego de Oliveira Arruda<sup>2</sup>*

*Rosana Rodrigues Heringer<sup>3</sup>*

### Resumo

Este estudo tem o objetivo de analisar como o Colégio Pedro II (CPII), tradicional instituição federal de ensino localizada no estado do Rio de Janeiro, implementou as cotas raciais instituídas pela Lei nº 12.990/2014 – que reserva 20% das vagas nos concursos públicos conduzidos pelo governo federal para candidatos autodeclarados negros – nos certames para cargos Técnico-administrativos em Educação (TAEs), focalizando os reflexos dessa legislação na mudança do perfil racial dos servidores dessa carreira na instituição. O marco teórico mobilizado para essa discussão é o da decolonialidade em uma perspectiva negra brasileira, enquanto projeto de intervenção sobre a realidade, que permite pensar o racismo como princípio organizador da luta política em torno da ausência/presença negra nos espaços de poder. A pesquisa segue uma abordagem qualitativa e exploratória, desenvolvendo um estudo de caso por meio de pesquisa documental, na qual analisamos dados secundários, como editais, homologações de resultados e nomeações dos certames para TAEs do CPII na primeira década de execução da Lei nº 12.990/2014, além da composição racial dos TAEs da instituição, extraídas do Sistema Unificado de Administração Pública (SUAP). Os resultados das análises apontam que o CPII negligenciou os dispositivos da lei de cotas raciais em concursos públicos, sobretudo quando observamos os cargos TAEs de nível E, com maiores remunerações e maior prestígio social, havendo, desse modo, expressiva sub-representação de pessoas negras nesses lugares. Portanto, conclui-se que é crucial que sejam estruturados processos sistemáticos de monitoramento e avaliação da implementação da Lei nº 12.990/2014, não só no CPII, mas também em outras instituições federais.

**Palavras-chave:** Antirracismo; Concursos Públicos; Cotas Raciais; Lei nº 12.990/2014.

### Abstract

This study aims to analyze how Pedro II High School (CPII), a traditional federal educational institution located in the state of Rio de Janeiro, implemented the racial quotas established by Law No. 12,990/2014 – which reserves 20% of vacancies in public examinations conducted by the federal government for candidates who self-declare as black – in the recruitment examinations for Technical-Administrative in Education (TAEs) positions, focusing on the impact of this legislation on the change in the racial profile of employees in this career at the institution. The theoretical framework mobilized for this discussion is that of decoloniality from a black Brazilian perspective, as a project of intervention in reality, which allows us to think of racism as an organizing principle of the political struggle around the absence/presence of black people in spaces of power. The research follows a qualitative and exploratory approach, developing a case study through documentary research, in which we analyze secondary data, such as public notices, approvals of results and appointments for TAEs of CPII in the first decade of implementation of Law No. 12.990/2014, in addition to the racial composition of the institution's TAEs, extracted from the Unified Public Administration System (SUAP). The results of the analyses indicate that CPII neglected the provisions of the law on racial quotas in public examinations, especially when we observe TAE level E positions, with higher salaries and greater social prestige, thus having a significant underrepresentation of black people in these positions. Therefore, we conclude that it is crucial to structure systematic processes for monitoring and evaluating the implementation of Law No. 12.990/2014, not only in CPII, but also in other federal institutions.

**Keywords:** Anti-Racism; Law nº 12,990/2014; Public Recruitment Examinations; Racial Quotas.

<sup>1</sup> Professora do Colégio Pedro II. Doutoranda em Educação pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ). E-mail: [gabriela.gsc@gmail.com](mailto:gabriela.gsc@gmail.com)

<sup>2</sup> Professor do Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca (CEFET-RJ). Doutor em Administração de Organizações pela Universidade de São Paulo (USP). E-mail: [dyego.arruda@gmail.com](mailto:dyego.arruda@gmail.com)

<sup>3</sup> Professora da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ). Doutora em Sociologia pelo Instituto Universitário de Pesquisas do Rio de Janeiro (IUPERJ). E-mail: [rosana.heringer@gmail.com](mailto:rosana.heringer@gmail.com)



## INTRODUÇÃO

A Lei nº 12.990/2014 determina que 20% das vagas oferecidas nos concursos para cargos na administração pública federal direta e indireta sejam reservadas para pessoas negras (BRASIL, 2014). Esse dispositivo legal, formatado como um instrumento de discriminação positiva – porque discrimina para integrar uma parcela historicamente desfavorecida –, representa um grande avanço nas políticas públicas de ação afirmativa voltadas à população negra, pois é o único que utiliza exclusivamente o critério racial, sem diluí-lo em critérios sociais.

Criada em 9 de junho de 2014, a Lei nº 12.990 estabelecia, em seu Art. 6º, um período inicial de vigência de 10 anos, devendo, portanto, expirar em junho de 2024. Por esse motivo, estabeleceu-se nos últimos anos uma grande disputa política e jurídica em torno da sua renovação. Em 25 de maio de 2024, o Supremo Tribunal Federal (STF) determinou a prorrogação das cotas raciais em concursos públicos federais até que o Congresso Nacional conclua o processo legislativo sobre a matéria.

É crucial que essa norma cumpra a sua função, pois a inserção de pessoas negras em cargos públicos vai além dos efeitos concretos individualizados, atingindo efeitos simbólicos no combate ao racismo para toda a sociedade. Esse aspecto aponta para uma política de representação que dinamiza a desconstrução de estereótipos no conjunto da sociedade, transformando a lógica racista que implica em uma sub-representação de pessoas negras em cargos públicos mais valorizados e com boas remunerações, em contrapartida à sobrerrepresentação de negros nas carreiras menos valorizadas, que exigem menor grau de qualificação e, conseqüentemente, têm menores salários. No serviço público federal, portanto, a função da lei de cotas raciais em concursos é também a de transformar essa sobrerrepresentação negra historicamente estabelecida em algumas carreiras “de apoio”, de nível fundamental e médio (COUTINHO; ARRUDA, 2022).

A escolha do Colégio Pedro II (CPII), tradicional instituição federal localizada no estado do Rio de Janeiro, enquanto lócus da pesquisa se deu pela sua relevância no cenário educacional brasileiro como instituição de excelência, título chancelado pelos altos índices alcançados por seus alunos em avaliações nacionais, como o Índice de Desenvolvimento da Educação Básica (IDEB) e o Exame Nacional do Ensino Médio (ENEM). Fundado em 1837, no período regencial, em um contexto imperial-escravocrata, como parte de um projeto de preparação e recrutamento da elite nacional, sua gênese suscitou a coexistência de pessoas livres e escravizadas na composição de sua força de trabalho. Hoje, o CPII atende mais de 13 mil alunos entre a educação infantil e a pós-graduação (*lato e stricto sensu*), possui 14 *campi*, sendo 12 no município do Rio de Janeiro, um em Niterói e um em Duque de Caxias, além do Centro de Referência em Educação Infantil Realengo (CREIR). A instituição foi equiparada aos



Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia (IFs) através da Lei nº 12.677/2012 (BRASIL, 2012).

Apesar de haver um vasto campo de pesquisa tendo o CPEI como lócus ou objeto de estudo, a maior parte das investigações envolvem o binômio docentes/discentes e o fazer pedagógico. São escassas as investigações que envolvam outros postos laborais que não o da docência e, portanto, é imprescindível a revisão e ampliação dessas perspectivas, considerando que há, desde a sua fundação no século XIX, um número significativo de trabalhadores envolvidos com atividades além do magistério no CPEI.

Dessa maneira, consideramos que a presente pesquisa traz significativas contribuições para a literatura de políticas públicas e para os estudos organizacionais e da administração pública, na medida em que avança nas discussões sobre a implementação, interpretação e aperfeiçoamentos da Lei nº 12.990/2014, fornece subsídios para o acompanhamento e avaliação de uma política pública e propõe estratégias para que um contingente maior de indivíduos negros efetivamente acesse as oportunidades laborais no serviço público federal e, mais especificamente, no CPEI.

O trabalho de monitoramento, avaliação e aprimoramento da política de cotas raciais em concursos precisa investigar não somente *quanto* (percentual de vagas reservadas nos certames e de ingressantes cotistas), como também *onde* (aplicação em quais cargos ou carreiras) a Lei nº 12.990/2014 atinge o seu propósito de maneira efetiva. Identificar as fragilidades na implementação da norma exige compreensão de como as instituições se movimentam de modo a promover (ou não) o racismo institucional.

Portanto, focalizando mecanismos sociológicos e institucionais, esta pesquisa tem como objetivo analisar como o CPEI implementou os dispositivos da Lei nº 12.990/2014 nos concursos públicos para as carreiras de Técnicos-administrativos em Educação (TAE) realizados na primeira década de vigência da lei (2014-2024) e quais os possíveis reflexos da norma na eventual mudança do perfil racial dos seus servidores.

Assim, buscamos responder, neste estudo, à seguinte pergunta de pesquisa: o CPEI implementou a política de cotas raciais nos concursos públicos para a carreira de TAEs na primeira década de vigência da Lei nº 12.990/2014 de modo a contribuir para a redução da sub-representação da população negra em cargos mais valorizados socialmente nos quadros do funcionalismo público?

Do ponto de vista teórico, o texto conjuga teorias da decolonialidade – como as mobilizadas por Maldonado-Torres (2020), Gomes, Silva e Brito (2021), além de Borges e Bernardino-Costa (2022) – a um conjunto de referenciais bibliográficos que discute o tema das políticas de ações afirmativas destinadas às populações negras no ensino e no trabalho, tais como: Munanga (2001); Heringer (2018,



2024); Gomes (2007); Darity Jr. *et al.* (2011); Feres Júnior *et al.* (2018); Banaji, Fiske e Massey (2021); Giraut (2023); Silva e Arruda (2023); Rios e Miranda (2024); além de Heringer e Carreira (2024).

Ademais, uma extensa literatura específica, que vem sendo produzida na última década, sobre a política de cotas raciais em concursos públicos no Brasil compõe esta pesquisa para estabelecer um debate comparativo da aplicação da Lei nº 12.990/2014 em diferentes instituições, a saber: Duarte e Ferreira (2017); Mello e Resende (2020); Batista e Mastrodi (2020); Palma (2021); Santos *et al.* (2021); Bulhões e Arruda (2021); ENAP (2021); Arruda, Bulhões e Santos (2022); Ângelo, Souza e Arruda (2022); Coutinho e Arruda (2022); Strobl e Arruda (2023); além de Vaz (2023).

Em síntese, este texto está subdividido em seis seções, para além desta introdução. Na primeira seção discutimos a natureza, o conceito e a trajetória das políticas afirmativas voltadas à população negra no Brasil. Na sequência, na segunda seção, abordamos os aspectos metodológicos da pesquisa. Depois, na terceira seção, aprofundamos a discussão sobre as lacunas de implementação da Lei nº 12.990/2014 e aperfeiçoamentos necessários depois de uma década de sua promulgação. Na quarta seção, trazemos dados relativos à reserva de vagas para pessoas negras nos concursos para TAE, com reflexões sobre recorte institucional definido para esta pesquisa. Então, na quinta seção, apresentamos dados relativos ao perfil racial dos TAEs no CPII, com considerações sobre o potencial impacto das cotas raciais no enegrecimento do serviço público federal. Por fim, na sexta e última seção, apresentamos as conclusões da pesquisa, com ênfase para os resultados do estudo e eventuais limitações da presente investigação.

## AS AÇÕES AFIRMATIVAS E AS COTAS RACIAIS EM DEBATE

As ações afirmativas se caracterizam como programas, públicos ou privados, que tenham como objetivo conferir recursos ou direitos especiais para membros de um grupo social desfavorecido, visando um bem coletivo, sendo etnia, raça, religião, gênero e/ou ocupação as categorias mais comuns em tais políticas ao redor do mundo (IKAWA, 2024). Por atuar em favor de coletividades e indivíduos discriminados, as ações afirmativas se traduzem tanto como instrumentos para prevenir a discriminação presente quanto como reparação dos efeitos da discriminação passada (FERES JÚNIOR *et al.*, 2018).

Nesse debate, é importante compreender que as cotas constituem uma modalidade de ação afirmativa que corresponde à reserva de uma porcentagem ou número fixo de vagas disponíveis para serem preenchidas por beneficiários pertencentes a determinado grupo, enquanto a ocupação das vagas restantes é decidida de acordo com as formas tradicionais de competição (SILVA; DAFLON; GIRAUT, 2024).



No Brasil, a grande mobilização de organizações dos movimentos negros foi fundamental para definir o recorte racial como uma das categorias usadas para identificar beneficiários de ações afirmativas (BERNARDINO-COSTA, 2023). Essas políticas foram adotadas no contexto brasileiro a partir do processo de redemocratização e, principalmente, após a Conferência Mundial contra o Racismo, a Discriminação Racial, a Xenofobia e formas conexas de Intolerância, convocada pelas Nações Unidas, realizada em 2001 na cidade de Durban (África do Sul) (DIAS, 2024). Para os afrodescendentes das Américas e para os afro-brasileiros em particular, a Conferência de Durban foi uma grande vitória, pois houve o reconhecimento da urgência da implementação de políticas públicas para a eliminação das desvantagens sociais de que o grupo afrodescendente padece, recomendando aos Estados e organismos internacionais, entre outras medidas, a elaboração de programas e iniciativas de ação afirmativa (MUNANGA, 2001). Esse marco histórico foi fundamental para a consolidação do debate público sobre as desigualdades e discriminação racial no Brasil, favorecendo a receptividade das demandas da população negra pelo governo de Fernando Henrique Cardoso (1995-2002) e, em especial, pelos governos de Luiz Inácio Lula da Silva (1995-2002) e Dilma Rousseff (2002-2016) (PEDROSA; KNOBEL, 2024).

É nesse cenário que, a partir dos anos 2000, as universidades públicas brasileiras passam a adotar mecanismos de ampliação de acesso aos seus cursos de graduação. Esses esforços se concretizam primeiro como políticas de reserva de vagas em universidades estaduais, com a experiência inovadora da Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ), em 2001, seguida de universidades federais, a exemplo da Universidade de Brasília (UnB), em 2003 (HERINGER, CARREIRA, 2024).

Os inúmeros debates e disputas que marcaram o adensamento da agenda racial a partir da iniciativa dessas universidades resultaram em um amplo conjunto políticas públicas de viés antirracista, dentre as quais podemos destacar, primeiramente, as Leis nº 10.639/2003 e 11.645/2008, que incluem no currículo oficial das redes de ensino a obrigatoriedade das temáticas de História e Cultura Afro-Brasileira e Indígena, respectivamente, e a Lei nº 12.288/2010, popularmente conhecida como Estatuto da Igualdade Racial, na qual o Estado reconhece seu dever de se envolver no conjunto de ações afirmativas que impliquem a minimização das desigualdades provocadas pelo racismo (AGUILAR, 2024).

Seguindo essa esteira, em 2012 foi promulgada a Lei nº 12.711, popularmente conhecida como Lei de Cotas, que estabelece cotas por critério socioeconômico e subcotas por critério étnico-racial no ensino médio-técnico e no ensino superior, em cursos oferecidos por instituições federais de ensino. A redação final dessa norma, vale mencionar, não é o texto ideal proposto pelos movimentos negros, mas sim o texto possível diante do racismo estrutural e das inúmeras resistências históricas à ampliação dos



direitos das populações que sofrem discriminação sistemática no Brasil (SANTOS, 2024). Estudos recentes apontam que a lei de cotas e demais ações afirmativas implementadas na educação superior efetivamente têm contribuído para democratizar o acesso às universidades federais, tensionando por uma transformação profunda das agendas de pesquisa, currículos e culturas institucionais. Contudo, devemos sublinhar que essas mesmas pesquisas mostram que a determinação do critério racial como uma subcota da escola pública – e não como uma cota em si – não dão conta do enfrentamento da imensa desigualdade racial na educação superior (BORGES, BERNARDINO-COSTA, 2022; GIRAUT, 2023; HERINGER, CARREIRA, 2024; RIOS, MIRANDA, 2024).

Segundo Darity Jr. *et al.* (2011), quando as políticas de ações afirmativas, como as voltadas para grupos subalternizados na Índia, nos Estados Unidos e no Brasil, se baseiam em critérios tais como a renda familiar, o número de potenciais beneficiários provenientes de grupos étnico raciais discriminados cai substancialmente, e eleva-se o número de potenciais beneficiários de grupos que não sofrem discriminação (MUJTABA, 2023). Um objetivo importante das ações afirmativas é ressignificar a segregação e diversificar os estratos superiores da sociedade. A substituição de políticas baseadas em raça por políticas que utilizem o critério social pode agravar a marginalização de um grupo subalternizado (ZEIDAN *et al.*, 2024).

Em função da revisão obrigatória da legislação após dez anos de sua promulgação, foi sancionada em 2023 a Lei nº 14.723, atualizando a Lei de Cotas, porém não houve modificação do critério racial enquanto subcota. A nova lei estende os efeitos da reserva de vagas em cursos das instituições federais de ensino para estudantes quilombolas, preconiza a reserva de vagas para pessoas negras em cursos e pós-graduação e estabelece a prioridade para cotistas no acesso às bolsas de assistência estudantil nas universidades e institutos federais (BORGES, 2024).

Apesar das fragilidades já apontadas, a Lei nº 12.711/2012, sem dúvida, significou um avanço em termos de democratização do acesso de negros, estudantes pobres, indígenas e pessoas com deficiência ao ensino superior no país, possibilitando a formação de quadros profissionais, intelectuais, políticos e artísticos diversos para a disputa por lugares no mercado de trabalho (GOMES; SILVA; BRITO, 2021).

Seguindo as premissas das ações afirmativas que buscam diversificar as elites sociais, em 2014 foi promulgada a Lei nº 12.990, objeto principal da presente pesquisa, tendo a raça como critério exclusivo para a reserva de vagas, sem diluí-lo no perfil socioeconômico (VICENTE; OLIVEIRA JR.; FARIA, 2024). Essa norma decorre do Projeto de Lei (PL) nº 6.738/2013, assinado por Eva Maria Chiavon e Luiza Helena de Bairros – esta, mulher negra, importantíssima intelectual no movimento negro brasileiro.





Segundo Pace (2022), esse PL, que partiu diretamente do Poder Executivo, ganhou destaque após a constatação de que havia discrepâncias significativas no que concerne à presença das populações negra e branca dentre os servidores da administração pública federal, realidade demonstrada pela informação raça/cor declarada no Sistema de Administração de Pessoal (SIAPE). De acordo com o Censo Demográfico de 2010 (IBGE, 2010), a população negra representava 50,74% da população total do país. Contudo, à época, no poder executivo federal, a representação negra era de 30%, considerando que apenas 82% dos servidores possuíam a informação de raça/cor registrada no SIAPE. A Lei nº 12.990/2014 se constituía, então, como um avanço significativo na efetivação da igualdade de oportunidades entre as raças, garantindo que os quadros de servidores da União refletissem de forma mais realista a diversidade existente na composição racial da população brasileira.

A Lei nº 12.990/2014 se constitui, portanto, como um importante mecanismo de combate ao racismo, definido por Grosfoguel (2020, p. 59) como um:

(...) princípio constitutivo que organiza, a partir de dentro, todas as relações de dominação da modernidade, desde a divisão internacional do trabalho até as hierarquias epistêmicas, sexuais, de gênero, religiosas, pedagógicas, médicas, junto com as identidades e subjetividades.

Na América Latina, especificamente, o racismo é moldado pela história colonial, pela diversidade racial e pelas disparidades sociais presentes em cada nação e, muitas vezes, não é declarado de forma explícita, fazendo com que a discriminação racial seja encoberta por discursos que enfatizam a ideia de “igualdade racial”, especialmente em países como o Brasil e o México, que, apesar de suas grandes populações negras e indígenas, buscaram promover por muitos anos uma narrativa de uma sociedade sem racismo (SILVA; ARRUDA, 2023).

A sustentação dessa lógica colonial, que produz efeitos materiais, epistêmicos e simbólicos, depende da hegemonia de um determinado grupo racial em instituições públicas e privadas, que propagam no tempo e no espaço a existência de regras e padrões que direta ou indiretamente dificultam a ascensão do grupo racial minorizado, criando barreiras que tornam mais longo ou difícil o acesso a bens sociais, perpetuando formas hegemônicas de gestão administrativa e, em última instância, dificultando ou inviabilizando a inexistência de espaços em que se discuta a desigualdade racial (BANAJI; FISKE; MASSEY, 2021; STROBL; ARRUDA, 2023).

De acordo com Moreira (2019), o racismo institucional pode se manifestar de quatro formas: (1) quando as pessoas não conseguem acessar os produtos e os serviços de uma determinada organização; (2) quando os bens distribuídos são oferecidos de forma seletiva ou discriminatória; (3) quando as pessoas não logram êxito em processos seletivos; e (4) quando sua ascensão profissional é barrada.





Salientamos que os mecanismos desenvolvidos pelas instituições que fragilizam a eficácia da Lei nº 12.990/2014 estão diretamente relacionados aos itens 3 e 4, e serão abordados na próxima seção.

## LEI Nº 12.990/2014: LACUNAS E POTENCIAIS APERFEIÇOAMENTOS

Apesar de ter como finalidade a promoção de igualdade de oportunidades e correção das desigualdades raciais em cargos públicos – aspectos tão relevantes para a reparação por meio da redistribuição de poder e recursos –, desde sua promulgação, algumas lacunas de implementação vêm sendo sinalizadas por acadêmicos.

Mesmo com diferenças referentes aos recortes institucionais, Mello e Resende (2020); Batista e Mastrodi (2020); Palma (2021); Santos *et al.* (2021); Bulhões e Arruda (2021); Arruda, Bulhões e Santos (2022); Ângelo, Souza e Arruda (2022); além de Coutinho e Arruda (2022) vêm alertando para as burlas à legislação praticadas pelos órgãos federais. Essas burlas, em suma, segundo os estudos acima citados, surgem ou mesmo são provocadas a partir: (i) do percentual fixo nacional da norma, que não considera os percentuais de pessoas negras das diferentes Unidades da Federação em que estejam as autarquias públicas; (ii) do fracionamento de vagas dentro de um mesmo edital e de editais em um mesmo ano, de modo a não se acionar a legislação, que prevê a reserva para pessoas negras somente quando o concurso oferta 3 ou mais vagas; (iii) da contabilização de candidatos negros que possuem nota suficiente para ingressar via ampla concorrência como candidatos cotistas, interpretando a lei enquanto teto para inclusão de pessoas negras e não piso e; (iv) da falta de dados consolidados para o monitoramento, acompanhamento e avaliação da política de cotas raciais em concursos públicos.

Por fim, chegamos ao lamentável – mas não surpreendente – dado produzido pela ENAP sobre os efeitos da lei nº 12.990/2014 nos concursos públicos. Analisando editais de 365 concursos entre junho de 2014 e dezembro de 2019, a instituição identificou que os 20% preconizados pela norma não têm sido atingidos, de modo que apenas 15,41% de candidatos são aprovados para vagas reservadas a pessoas negras (ENAP, 2021).

Defendemos então, nesta pesquisa, que o percentual mínimo de ocupação de posições por candidaturas negras na esfera federal não foi alcançado em dez anos de execução da lei porque cada órgão e banca organizadora aplicou um entendimento próprio da norma, evidenciando fragilidades na Lei nº 12.900/2014 e, conseqüentemente, criando um terreno fértil para o racismo institucional.

Nesse sentido, é fundamental demarcarmos a compreensão precisa da letra da lei. Primeiramente, destacamos que o § 1º do Artigo 1º diz que “a reserva de vagas será aplicada sempre que o número de vagas oferecidas no concurso público for *igual ou superior a 3 (três)*” (BRASIL, 2014).



Como estratégia de manutenção do racismo, muitas instituições, fundamentadas em sua discricionariedade, conseguiram burlar a lei fracionando: (i) editais em um mesmo ano; (ii) vagas por cargo e/ou área de conhecimento, que raramente apresentam mais de 2 vagas por concurso; e (iii) vagas para as mesmas competências.

O § 3º do Artigo 1º da Lei nº 12.990/2014 afirma que “a reserva de vagas a candidatos negros constará *expressamente* dos editais dos concursos públicos, que deverão especificar o total de vagas correspondentes à reserva para cada cargo ou emprego público oferecido” (BRASIL, 2014, s/p). Com o fracionamento, muitos cargos apareciam nos editais com apenas 1 ou 2 vagas iniciais, mesmo quando havia previsibilidade de um número maior de provimentos. Nesses casos, também para burlar a lei, utilizava-se o expediente da lista de espera/reserva, somado ao entendimento enviesado de que se a lei não foi acionada pelo quantitativo reduzido de vagas ofertadas, os candidatos nem sequer poderiam se inscrever enquanto cotistas. Nesse cenário, durante a validade do concurso, muitos candidatos eram nomeados sem que houvesse uma listagem de cotistas aprovados homologada para atender aos critérios de alternância e proporcionalidade para a nomeação, de modo a se garantir ao menos a proporção de 20% definida no texto da Lei nº 12.990/2014.

No Artigo 3º da supracitada legislação consta que “os candidatos negros concorrerão *concomitantemente* às vagas reservadas e às vagas destinadas à ampla concorrência, de acordo com a sua classificação no concurso” e também que “os candidatos negros aprovados *dentro* do número de vagas oferecido para ampla concorrência *não* serão computados para efeito do preenchimento das vagas reservadas” (BRASIL, 2014, s/p). Ou seja, a regra vai no sentido de que o candidato com nota suficiente para ser aprovado sem utilizar as vagas reservadas deve ser nomeado pela ampla concorrência (AC), e outro candidato da listagem de cotistas deve ter sua nomeação realizada pelas vagas reservadas pelo critério racial. Contudo, de acordo com a interpretação prevalecente em muitas instituições na primeira década de existência da Lei nº 12.990/2014, os candidatos que se inscreviam para concorrer às vagas reservadas por cota racial e eram aprovados dentro do recorte para AC acabavam sendo nomeados e computados tão somente nas vagas reservadas pelo critério racial.

É relevante sublinhar que o Artigo 3º da Lei nº 12.990/2014 orienta a reversão de vagas remanescentes para a AC na hipótese de não haver número suficiente de candidatos negros aprovados para ocupar as vagas reservadas. Contudo, é preciso refletir sobre o porquê de tão poucos candidatos negros serem aprovados, principalmente em cargos de maior prestígio social e com maiores remunerações.

Considerando que a partir da promulgação da Lei nº 12.711/2012 houve o aumento considerável de pessoas negras se formando em cursos técnicos e superiores, nas mais diversas áreas do



conhecimento, essa modificação do perfil acadêmico deveria estar refletida de maneira mais contundente nos concursos públicos, em todas as carreiras e cargos (HERINGER, 2024). Contudo, essa relação não é tão óbvia como parece. Sobre uma pesquisa de emprego e desemprego do setor privado, Duarte e Ferreira (2017, p. 219) apontam que “os dados não dão suporte ao argumento de que o aumento da escolaridade para a população negra possa remover o obstáculo à sua mobilidade social”.

Dentre as razões enumeradas por Duarte e Ferreira (2017) para que pessoas negras descartem a opção por um concurso público – como racismo institucional presente no sistema educacional e processos de seleção exclusivamente meritocráticos, que desconsideram longas trajetórias de superação –, é relevante para este texto mencionar os mecanismos com circularidade marcante para reprodução de hierarquias raciais.

crianças negras que não têm acesso a serviços médicos ou, quando têm, são mal atendidas, e que tampouco conhecem médicos negros não desenvolvem expectativas em relação a essa carreira. Enfim, pode-se verificar inúmeros mecanismos institucionais e sociológicos que, de maneira silenciosa, demonstram o papel da branquidade e a função política do racismo (DUARTE; FERREIRA, 2017, p. 224).

Dessa forma, o racismo se retroalimenta mitigando a presença de pessoas negras nos espaços de prestígio e poder (ELLIOTT-COOPER, 2023). Outro fator restritivo da efetividade da lei de cotas em concursos públicos, decorrente do fracionamento de vagas, reside no critério adotado para seleção de áreas/subáreas/disciplinas/cargos para reserva de vagas a candidatos negros. Por possuírem certa discricionariedade ao elaborar os editais de concursos, a administração pública não costuma especificar, em editais que contêm diversos cargos ou áreas com 1 ou 2 vagas, quais são os critérios para reserva e distribuição das vagas, fato que gera uma lacuna no procedimento adotado (PALMA, 2021; SANTOS *et al.*, 2021; COUTINHO; ARRUDA, 2022).

Segundo a ENAP (2023), sorteios e lista única (aglutinação das vagas, para se calcular a quantidade de vagas reservadas) são formatos estratégicos que algumas universidades têm adotado para combater o problema do fracionamento das vagas. A Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, por exemplo, dispõe na Resolução nº 242/2017 que “as vagas reservadas deverão ser sorteadas em sessão pública a ocorrer antes da abertura do período de inscrições, conforme especificações contidas no Edital de Abertura do Concurso (UFMS, 2017, p. 4). Já a Universidade Federal da Bahia, que utiliza a lista única, no Edital nº 04/2022, referente ao concurso para carreira de magistério superior, dispõe que “as áreas de conhecimento que possuam a partir de 3 (três) vagas terão reserva automática para candidatos negros” (BRASIL, 2022, p. 90) e que:



para as demais áreas de conhecimento, depois de aprovado, o candidato (...) negro melhor classificado em sua área de conhecimento, será reclassificado em lista única em ordem decrescente, independentemente da área de conhecimento, de acordo com a sua nota final (...), elaborada com vistas a garantir que o número de vagas reservadas previsto em lei seja atendido (BRASIL, 2022, p. 68).

No nosso entendimento, dispositivos de sorteio e lista única podem inicialmente combater o fracionamento de vagas, mas criam outro problema. O sorteio retira das áreas não selecionadas o direito estabelecido pela norma e a lista única retira da administração pública a responsabilidade de enegrecimento de seus quadros funcionais, visto que a área ou cargo a ser contemplado com a reserva de vagas depende exclusivamente dos candidatos com maiores notas.

Considerando que seja verídica a alegação das instituições de que o fracionamento de vagas é inevitável, defendemos que a reserva precisa ser feita afirmativa e conscientemente pela administração pública a partir de dados consolidados sobre cor/raça dos servidores federais. Pela ausência desses dados na primeira década de execução da Lei nº 12.990/2014, Coutinho e Arruda (2022) propõem como solução a realização de um censo racial interno que aponte quais cargos ou departamentos de cada uma das autarquias públicas possuem maior percentual de pessoas brancas, de modo que se crie uma ordem de prioridade na distribuição das cotas raciais, para além daquelas já postas nos cargos com mais de 3 vagas.

Vale registrar que no período entre 1 de junho e 31 de julho de 2023 ocorreu o recadastramento de dados pessoais e funcionais dos agentes públicos civis do poder executivo federal, com atualização e validação cadastral dos dados de cor/raça. Assim, dispondo das informações atualizadas de cor/raça, as instituições podem, agora, deliberar sobre a reserva de vagas nos cargos ou departamentos com maior disparidade racial, sem necessidade de recorrer a sorteios, que relegam ao acaso o direito das pessoas negras, ou a listas únicas, que transferem a responsabilidade da reserva tão somente ao desempenho dos candidatos negros. Para além da composição racial das carreiras e cargos, defendemos também que a instituição precisa ter um olhar retroativo para seus editais, observando para quais carreiras ou cargos nunca incidiu reserva de vagas para pessoas negras, de modo que para essas áreas nas quais jamais houve reserva de vagas, haja uma postura das instituições, valendo-se de sua autonomia administrativa, de reservar vagas para pessoas negras até que se atinja maior diversidade racial nessas posições laborais.

É importante destacar ainda que as ilegalidades mencionadas nesta seção perduraram na primeira década de implementação da Lei nº 12.990/2014 mesmo após a sentença da Suprema Corte brasileira em 2017. Na referida sentença, o Supremo Tribunal Federal (STF) aprovou a constitucionalidade da Lei nº 12.990/2014 através da votação da Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC) n.º 41. Além



disso, o voto do relator, ministro Luís Roberto Barroso, que foi acompanhado pelos demais ministros da corte, afirma que:

(...) 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 (BRASIL, 2017, 2/3).

Atendendo a inúmeras pressões dos movimentos sociais negros, em 2023, o Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI) publicou a Instrução Normativa (IN) nº 23, de 25 de julho de 2023, que disciplina a aplicação da reserva de vagas para as pessoas negras na forma da Lei nº 12.990/2014 e amplia essa reserva para contratação de pessoal temporário.

Para combater os resultados do fracionamento de vagas, a IN nº 23/2023 dispõe, no artigo 12º, que “nos certames em que não haja previsão de vagas reservadas a pessoas negras em razão do quantitativo ofertado no edital, (...) deverá ser assegurada a inscrição de pessoas autodeclaradas negras na condição de cotistas” (BRASIL, 2023). O dispositivo prevê também que “na hipótese de surgimento de novas vagas durante o prazo de validade do certame, será realizada a nomeação das pessoas negras aprovadas nos termos do edital, respeitado o percentual previsto no art. 1º da Lei nº 12.990” (BRASIL, 2023).

Olhar para as disposições normativas e para a necessidade de sua reafirmação através das manifestações de órgãos competentes nos faz compreender que na aplicação de uma ação afirmativa são relevantes as dimensões institucionais e sociológicas, como a existência de pessoal capacitado para a implementação da norma e ciente da relevância de que esse processo ocorra de maneira efetiva, ao bem da consecução dos objetivos pretendidos pela política pública (SANTOS *et al.*, 2023). Caso contrário, “os implementadores adaptarão o que se espera ser feito ao que conseguem (ou querem) fazer” (LIMA; D’ASCENZI, 2013). Na próxima sessão, então, discutiremos como algumas dessas problemáticas se materializaram nos concursos para TAE no CPII ao longo da última década, desde a promulgação da Lei nº 12.990/2014.

## PERCURSO METODOLÓGICO

Seguindo uma abordagem qualitativa e exploratória (IVEY, 2022), este estudo caracteriza-se por sua natureza flexível e crítica, possibilitando a emergência de um conjunto de inferências e análises de fenômenos sociais complexos e contemporâneos (YADAV, 2022).



Utilizando as premissas da pesquisa documental, o levantamento de dados ocorreu, primeiramente, através da observação sistemática das características dos editais, das homologações de resultados dos certames e das nomeações realizadas no prazo de validade dos concursos, extraídos do sítio eletrônico do CPII e do Diário Oficial da União. O CPII publicou, entre os anos de 2014 e 2024, sete editais de concursos públicos para TAEs, com cargos distribuídos em três classes: C, D e E, que exigem, como pré-requisito, formação de nível fundamental, médio e superior, respectivamente. Porém, para esta análise, não consideramos o Edital nº 11/2014, que foi publicado em 27 de março, antes da promulgação da lei em 9 de junho. O Edital nº 26/2023 foi considerado parcialmente, pois ainda estava em andamento e dentro da validade do certame até a conclusão deste estudo, não sendo possível calcular o total de nomeações. Dessa forma, analisamos integralmente os certames regidos por cinco editais: nº 30/2015, nº 28/2017, nº 24/2018, nº 22/2019 e nº 06/2022.

Nesse contexto, a análise dos dados focaliza a disposição das vagas e nomeações realizadas por certame para que se compreenda se o percentual mínimo de 20% preconizado pela norma foi atendido pelo CPII, caracterizando a investigação do *quanto* a Lei nº 12.990/2014 é capaz de alcançar. Ainda com os dados extraídos dos editais e nomeações, analisamos as vagas reservadas e nomeações por cargo nos concursos para TAE nas classes C, D e E para identificarmos *onde* a lei possui maior ou menor eficácia.

Posteriormente, fizemos o levantamento da composição racial dos TAEs do CPII, com informações extraídas do Sistema Unificado de Administração Pública (SUAP). Essa segunda parte da pesquisa buscou revelar quais cargos e classes apresentam maior sub-representação de servidores negros. As duas partes da pesquisa são fundamentais e indissociáveis, pois, no nosso entendimento, é necessário abordar as ações afirmativas do ponto de vista do efetivo combate à desigualdade racial, não sendo suficiente um foco exclusivo no processo seletivo de ingresso ou no perfil racial da carreira.

Cabe destacar ainda que a metodologia adotada para conduzir as reflexões interpretativas nesta pesquisa é a da análise de conteúdo (OLABUENAGA; ISPIZÚA, 1989; MORAES, 1999). Segundo Moraes (1999, p. 2), “a análise de conteúdo é uma técnica para ler e interpretar o conteúdo de toda classe de documentos, que analisados adequadamente nos abrem as portas ao conhecimento de aspectos e fenômenos da vida social de outro modo inacessíveis”.

Considerando a dimensão exploratória do presente estudo, destacamos que a análise de todo o conteúdo levantado na primeira e na segunda parte da pesquisa possibilitou a elaboração de inferências, hipóteses e premissas futuras de pesquisa, de modo a apresentar interconexões entre a eficácia da Lei nº 12.990/2014 e o enegrecimento do conjunto de servidores tanto da instituição quanto do serviço público federal, de uma maneira mais ampla.



Ademais, vale frisar que uma das autoras deste estudo atua como docente no CPIO e é membro do Núcleo de Estudos Afro-Brasileiros e Indígenas (NEABI/CPIO), estando constantemente envolvida nas discussões político-institucionais nessa instância particular. Apesar do distanciamento parcial estabelecido por ser uma professora e não uma TAE, esta autora faz parte do campo de observação, exercendo o que Kilomba (2019) chama de subjetividade consciente, que perfaz um processo imersivo no qual a pesquisadora é capaz de trazer à baila um conjunto genuíno de experiências, por viver permanentemente o cotidiano da instituição e todas as questões que nele se desdobram.

## AS COTAS RACIAIS NOS CONCURSOS PARA TAE NO COLÉGIO PEDRO II

Entre os anos de 2014 2024, o CPIO publicou sete editais de concursos públicos para Técnicos-Administrativos em Educação (TAEs), com cargos distribuídos em três classes: C (com vencimento básico de R\$ 1.945,07, formação exigida de nível fundamental ou médio, a depender do cargo e carga de 40 horas de trabalho); D (com vencimento básico de R\$ 2.446,96, formação exigida de nível médio técnico e carga de 40 horas de trabalho), e E (com vencimento básico de R\$ 4.180,66, formação exigida de nível superior e carga de trabalho variando entre 20, 30 e 40 horas, a depender do cargo).

Nesse contexto, os cargos de nível E perfazem, na carreira TAE, aqueles considerados mais elitizados, com os melhores níveis de remuneração – logo, os cargos em que se espera maior presença de pessoas negras a partir da lei, em função de todo o potencial transformador que essas presenças podem provocar no contexto das instituições federais de ensino e da sociedade, de uma maneira geral.

Na tabela 1 apresentamos dois momentos da operacionalização da lei: (i) a disposição das vagas postas nos editais; e (ii) nomeações realizadas após as homologações dos resultados finais. A partir da análise dos editais de abertura, incluímos no quadro o total de vagas iniciais oferecidas; o total de vagas reservadas para cota racial; e total de vagas que deveriam ser reservadas para cota racial, segundo a Lei nº 12.990/2014.

Em seguida, apresentamos o total de candidatos nomeados por certame, somando ampla concorrência, cota racial e pessoas com deficiência; o total de candidatos negros aprovados dentro do número de vagas da ampla concorrência e nomeados como tal; o total de candidatos negros aprovados fora do número de vagas da ampla concorrência, nomeados como cotista negros; e o percentual de cota racial, caracterizado pela relação do número de candidatos negros aprovados como cota racial com o total de nomeações realizadas no certame.

Utilizamos a sigla N/A (não se aplica) para os cálculos de nomeações relativas ao Edital nº 26/2023, sendo possível observar sobre esse certame apenas aspectos do edital de abertura, visto que





esse edital, no momento em que este texto foi escrito, ainda está com o seu prazo de vigência em curso, sendo possível a realização de novas nomeações.

**Tabela 1 - Total de vagas e convocações nos editais para TAE no CPII (2015-2022)**

| Disposição das vagas nos concursos, por certame                                                                    |                      |                      |                      |                      |                      |                      |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
|                                                                                                                    | Edital nº<br>30/2015 | Edital nº<br>28/2017 | Edital nº<br>24/2018 | Edital nº<br>22/2019 | Edital nº<br>06/2022 | Edital nº<br>26/2023 |
| Vagas iniciais oferecidas                                                                                          | 56                   | 53                   | 26                   | 33                   | 36                   | 55                   |
| Vagas reservadas para<br>cota racial                                                                               | 11                   | 9                    | 3                    | 6                    | 8                    | 11                   |
| <b>Mínimo de vagas que deveriam ser reservadas<br/>para cota racial,<br/>segundo a lei (20% do total de vagas)</b> | <b>11</b>            | <b>11</b>            | <b>5</b>             | <b>7</b>             | <b>7</b>             | <b>11</b>            |
| Nomeações realizadas, por certame                                                                                  |                      |                      |                      |                      |                      |                      |
| Total de candidatos nomeados                                                                                       | 122                  | 148                  | 63                   | 96                   | 93                   | N/A                  |
| Candidatos negros nomeados como ampla<br>concorrência                                                              | 7                    | 2                    | 2                    | 2                    | 6                    | N/A                  |
| Candidatos negros nomeados como cota racial                                                                        | 28                   | 19                   | 10                   | 29                   | 22                   | N/A                  |
| <b>Percentual de cota racial<br/>(em relação ao total de nomeações)</b>                                            | <b>22,9%</b>         | <b>12,8%</b>         | <b>15,8%</b>         | <b>30,2%</b>         | <b>23,6%</b>         | <b>N/A</b>           |

Fonte: Elaboração própria.

De início já é possível notar que nos concursos públicos para TAE no CPII não são utilizados os dispositivos da fila de espera, de fracionamento de editais e de nomeação de candidatos negros aprovados dentro do número de vagas oferecidos para AC como CER, mecanismos usados nos concursos para docentes da instituição e que representam burlas à lei, conforme já sinalizado no estudo de Coutinho e Arruda (2022).

Entretanto, observando os editais de abertura sistematizados na tabela 1, é possível observar que os certames de 2015 e 2023 alcançam o quantitativo de vagas para cota racial e somente em 2022 as vagas reservadas ultrapassam o mínimo de 20% preconizado pela lei. Os editais de 2017, 2018 e 2019 representam desvio ao § 3º da Lei nº 12.990/2014, que determina que as vagas reservadas para negros constem expressamente nos editais, com especificação do cargo.

Também chama a atenção o quantitativo de nomeações realizadas dentro do prazo de validade dos concursos, que ultrapassa bastante as vagas iniciais em todos os certames. A previsibilidade do aumento de vagas é, portanto, inquestionável, dado o histórico dos concursos da instituição. Nesse caso, para que a lei seja plenamente atendida, é necessário que os candidatos de todos os cargos possam se inscrever enquanto cotistas, mesmo que não haja inicialmente vagas reservadas para todos os cargos. Assim, será possível homologar listagens de aprovados por cota racial para que sejam nomeados com o surgimento de vagas, ao longo da vigência do concurso.

Contudo, esse não foi o entendimento do CPII na última década. No concurso regido pelo Edital nº 28/2017 não houve homologação de aprovados por cota racial para os cargos de Técnico em Laboratório (Biologia, Química e Física), Técnico em Tecnologia da Informação, Analista de Tecnologia da Informação, Nutricionista, Psicólogo e Técnico em Assuntos Educacionais. Desses, com exceção do cargo de Técnico em Tecnologia da Informação, todos nomearam mais de 3 aprovados pela



ampla concorrência. Calculamos que, em decorrência dessa aparente ilegalidade, somente nesse certame 12 pessoas negras deixaram de ser contempladas através da lei. O mesmo problema acontece com os cargos de Enfermeiro e Médico Psiquiatra no concurso regido pelo Edital nº 24/2018, que tiveram 4 e 3 nomeações por AC, respectivamente. No concurso orientado pelo Edital nº 22/2019, a situação se repete com o cargo de Psicólogo, que nomeou 5 candidatos da ampla concorrência.

Referente ao Edital nº 06/2022, foi possível observar que não houve homologação de listagens de aprovados por cota racial para os cargos que nomearam apenas 1 candidato, como Técnico em Laboratório (Química), Técnico em Tecnologia da Informação, Técnico em Enfermagem, Engenheiro Eletricista e Médico Psiquiatra. A exceção foi o cargo de Técnico em Laboratório (Biologia), que nomeou 3 candidatos da ampla concorrência ainda no primeiro ano de validade do certame.

Quanto aos provimentos, observamos que em 2015, 2019 e 2022 as nomeações ultrapassaram o mínimo determinado pela norma, chegando ao total de 22,9%, 30,2% e 23,6%, respectivamente, de candidatos nomeados pelo sistema de reserva de vagas para negros. Esse aspecto nos remete à interpretação primária de que o percentual definido por lei é um *piso* e não um *teto*. Tal fato poderá sinalizar caminhos para um potencial aprimoramento da implementação da Lei nº 12.990/2014 pelo CPIO, caso esse mesmo expediente seja observado nos certames seguintes da instituição, após 2022.

Quando analisamos os concursos regidos pelos editais que foram considerados neste estudo, também se destaca o fato de que o número de nomeações por vezes é menor que o número de vagas por não haver candidatos aprovados em quantidade suficiente. Tal fato ocorreu, por exemplo, com os cargos de Engenheiro Elétrico (Edital nº 30/2015), Técnico em Nutrição e Dietética (Edital nº 28/2017), Técnico em Enfermagem e Técnico em Tecnologia da Informação (Edital nº 06/2022). Essa situação também acontece em alguns concursos para docentes no CPIO e suscita o questionamento: por que não há mais pessoas aprovadas? Levantamos como hipóteses a assimetria no acesso a informações relativas aos concursos públicos e, principalmente, o grau de complexidade das provas. Nesse cenário, torna-se necessária a reflexão sobre os critérios de avaliação e seleção que vêm sendo utilizados, para que haja uma possível desconstrução do ideal meritocrático. Se essa mudança de postura da instituição não se der por uma dimensão afirmativa, que se dê pelos princípios da eficiência e economicidade na administração pública, que visam, dentre outros pontos, garantir a utilização de recursos públicos de forma eficiente e eficaz. Ao fim de um processo de seleção de candidatos, não é nem de longe pertinente e eficiente que não haja uma listagem de pessoas aprovadas a serem convocadas, ensejando a potencial realização de um novo certame, com todos os ônus – inclusive financeiros – que esse processo gera para a administração pública.



Tendo analisado nos parágrafos anteriores o “quanto” da política pública, que se expressa pela quantidade de vagas reservadas e nomeações de candidatos negros pela cota racial, partimos agora para o “onde”, isto é, em que classes e cargos se aplicam as reservas de vagas pelo critério racial. Na tabela 2 buscamos compreender em que carreiras houve maior reserva de vagas nos editais de abertura e maiores índices de nomeações de candidatos cotistas. Em consequência, é possível perceber quais cargos a Lei nº 12.990/2014 não alcançou ao longo da sua primeira década de vigência.

Destacamos que na tabela 2 aparecem cargos contemplados no Edital nº 26/2023, que ainda se encontra dentro da validade e, possivelmente, com nomeações a serem feitas após a finalização deste texto. Por esse motivo, o cálculo do total de nomeações de candidatos negros considerando a reserva de vagas não considerou os provimentos relativos ao ano de 2023.

É importante frisar que o somatório das nomeações de candidatos negros considerando a reserva de vagas foi feito tendo como base os provimentos de pessoas negras aprovadas fora do número de vagas da ampla concorrência, conforme prevê a Lei nº 12.990/2014.

**Tabela 2 - Vagas reservadas e nomeações por cargo nos concursos para TAE (Classes C, D e E) no CPII (2014-2024)**

|                                      | Vagas totais no edital de abertura | Vagas reservadas por cota racial no edital de abertura | Total de nomeações | Nomeações de candidatos negros, considerando a reserva de vagas |
|--------------------------------------|------------------------------------|--------------------------------------------------------|--------------------|-----------------------------------------------------------------|
| <b>Classe C</b>                      |                                    |                                                        |                    |                                                                 |
| Assistente de Alunos                 | 10                                 | 2                                                      | 39                 | 12                                                              |
| Auxiliar de Biblioteca               | 9                                  | 2                                                      | 12                 | 3                                                               |
| <b>Total (Classe C)</b>              | <b>19</b>                          | <b>4</b>                                               | <b>51</b>          | <b>15</b>                                                       |
| <b>Classe D</b>                      |                                    |                                                        |                    |                                                                 |
| Assistente em Administração          | 133                                | 28                                                     | 305                | 71                                                              |
| Técnico em Contabilidade             | 5                                  | 1                                                      | 13                 | 2                                                               |
| Técnico em Enfermagem                | 4                                  | 1                                                      | 1                  | 0                                                               |
| Técnico em Laboratório/Biologia      | 3                                  | 0                                                      | 12                 | 1                                                               |
| Técnico em Laboratório/Física        | 1                                  | 0                                                      | 3                  | 0                                                               |
| Técnico em Laboratório/Química       | 2                                  | 0                                                      | 8                  | 0                                                               |
| Técnico em Nutrição e Dietética      | 6                                  | 2                                                      | 4                  | 0                                                               |
| Técnico em Tecnologia da Informação  | 11                                 | 2                                                      | 2                  | 0                                                               |
| <b>Total (Classe D)</b>              | <b>165</b>                         | <b>34</b>                                              | <b>348</b>         | <b>74</b>                                                       |
| <b>Classe E</b>                      |                                    |                                                        |                    |                                                                 |
| Administrador                        | 1                                  | 0                                                      | 3                  | 1                                                               |
| Analista de Tecnologia da Informação | 4                                  | 0                                                      | 16                 | 1                                                               |
| Assistente Social                    | 5                                  | 1                                                      | 6                  | 1                                                               |
| Bibliotecário-documentarista         | 1                                  | 0                                                      | 4                  | 1                                                               |
| Contador                             | 1                                  | 0                                                      | 1                  | 0                                                               |
| Economista                           | 1                                  | 0                                                      | 1                  | 0                                                               |
| Enfermeiro Área                      | 1                                  | 0                                                      | 4                  | 0                                                               |
| Engenheiro Civil                     | 4                                  | 1                                                      | 7                  | 1                                                               |
| Engenheiro Eletricista               | 3                                  | 0                                                      | 2                  | 0                                                               |
| Estatístico                          | 1                                  | 0                                                      | 1                  | 0                                                               |
| Fonoaudiólogo                        | 3                                  | 1                                                      | 3                  | 1                                                               |
| Médico Área                          | 5                                  | 1                                                      | 5                  | 1                                                               |
| Médico Psiquiatra                    | 3                                  | 0                                                      | 5                  | 0                                                               |
| Nutricionista                        | 2                                  | 0                                                      | 6                  | 0                                                               |
| Pedagogo                             | 1                                  | 0                                                      | 2                  | 0                                                               |
| Produtor Cultural                    | 1                                  | 0                                                      | 1                  | 0                                                               |
| Psicólogo                            | 4                                  | 0                                                      | 10                 | 0                                                               |
| Secretário Executivo                 | 1                                  | 0                                                      | 1                  | 0                                                               |
| Técnico em Assuntos Educacionais     | 11                                 | 1                                                      | 45                 | 11                                                              |
| <b>Total (Classe E)</b>              | <b>53</b>                          | <b>5</b>                                               | <b>123</b>         | <b>18</b>                                                       |

Fonte: Elaboração própria.

Observando as vagas reservadas nos editais de abertura nos últimos dez anos, é possível perceber que a classe C foi a que reservou mais vagas para pessoas negras: 4 de 19, caracterizando 21% do total de vagas oferecidas. A classe D se aproxima desse percentual, tendo reservado 34 vagas de 165,



caracterizando 20% do total de vagas oferecidas desde a promulgação da lei. Já a classe E representa um abismo em relação às demais classes no tocante às reservas expressas nos editais de abertura: 5 vagas reservadas de 53 vagas oferecidas desde 2014, caracterizando 9,4%.

Em relação às nomeações, a mesma dinâmica se repete entre as classes. A classe C nomeou mais candidatos negros utilizando a reserva de vagas, 15 de 51, representando o provimento de 29,4% de candidatos cotistas. Em seguida temos a classe D com um total de 74 cotistas em um universo de 348 nomeações, colocando o percentual de provimentos por reserva de vagas em 21,2%. A classe E se caracteriza como a que menos nomeou candidatos através da reserva de vagas preconizada pela Lei nº 12.990/2014: nos primeiros 10 anos da norma, apenas 18 candidatos negros foram nomeados pela reserva de vagas, dentro de um total de 123 nomeações, representando o provimento de 14,6% de candidatos cotistas.

Analisando cargos que apresentaram um total de nomeações considerável na última década e nenhum provimento para cotistas negros, encontramos na classe D os cargos de Técnico em Laboratório/Química (8) e Técnico em Nutrição e Dietética (4). Este último, inclusive, não apresenta cotista negro apesar de dispor de vaga reservada no edital de abertura. Na classe E está o maior índice de cargos que não tiveram nenhuma nomeação de candidatos por reserva de vagas para pessoas negras mesmo com um índice notável de nomeações totais: Enfermeiro (4), Médico Psiquiatra (5), Nutricionista (6) e Psicólogo (10). Considerando esse passivo na área de saúde, defendemos a deliberação consciente da reserva de vagas nos próximos certames para esses cargos, independentemente de apresentarem – ou não – menos de 3 vagas iniciais no edital de abertura. Vale sublinhar que essa deliberação consciente, a nosso ver, representaria o expediente de direcionar a reserva de vagas (e as nomeações, sobretudo) para cargos/áreas nos quais há maior disparidade racial, valendo-se da autonomia administrativa conferida às instituições federais de ensino por meio do Artigo 207 da Constituição Federal de 1988.

Também se destacam na classe D os cargos de Técnico em Contabilidade e Técnico em Laboratório/Biologia, e na classe E, os cargos de Analista de Tecnologia da Informação e Engenheiro Civil, que apresentam, respectivamente, 13, 12, 16 e 7 nomeações na última década e apenas 1 candidato nomeado por vaga reservada em cada cargo. Aqui, o problema reside na falta de homologação de listagem de aprovados por cota racial em todos os certames, para todos os cargos, independentemente dos que apresentam reserva de vagas no edital de abertura. Para além dessa questão, há também as situações em que listas de cotistas são homologadas, porém, com um número de candidatos bastante reduzido, constituindo o que a lei chama de cláusula de barreira.



## O PERFIL RACIAL DOS TAES NO COLÉGIO PEDRO II

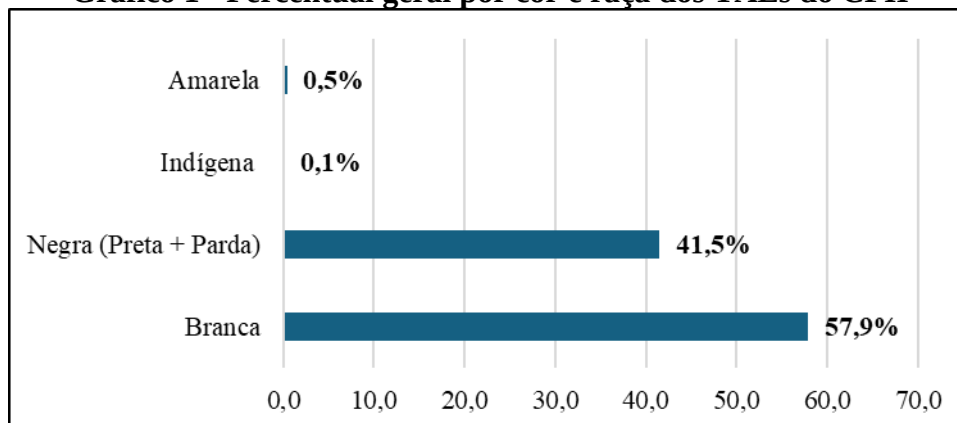
Observando as lacunas de implementação da Lei nº 12.990/2014 já mencionadas na seção anterior deste estudo, podemos perceber que, de maneira geral, as tomadas de decisão das instituições sobre os modos de implementação da norma parecem não favorecer a população negra. Pelo contrário: o poder discricionário da administração pública parece ter sido usado durante a primeira década de execução da lei para que a engrenagem do sistema racista prosperasse.

Assim, para reverter o privilégio branco na ocupação de cargos públicos na esfera federal, todas as decisões tomadas antes, durante e depois dos concursos públicos precisam ser fundamentadas em referenciais aferíveis. Propomos, então, a análise de dados de pessoal com base no quesito raça/cor para identificar onde recai a sub-representação negra no serviço público do CPII. Para isso, trazemos os dados fornecidos para esta pesquisa pela Pró-reitoria de Gestão de Pessoas (PROGESP/CPII), extraídos do SUAP em 30 de agosto de 2023, relativos à cor/raça dos servidores da instituição.

No sistema constavam um total de 2.108 servidores ativos ligados ao CPII. Desses, 963 eram TAEs, representando quase metade do quadro funcional da instituição. É importante lembrar que os dados apresentados a seguir não estão necessária e diretamente relacionados a efetividade da Lei nº 12.990/2014, pois os registros mostram diversos servidores ativos que ingressaram no CPII desde a década de 1980, quando as leis de promoção de igualdade racial ainda não haviam sido promulgadas.

No gráfico 1 apresentamos o percentual geral por cor e raça considerando as declarações feitas pelos TAEs do CPII.

**Gráfico 1 - Percentual geral por cor e raça dos TAEs do CPII**



Fonte: Elaboração própria.

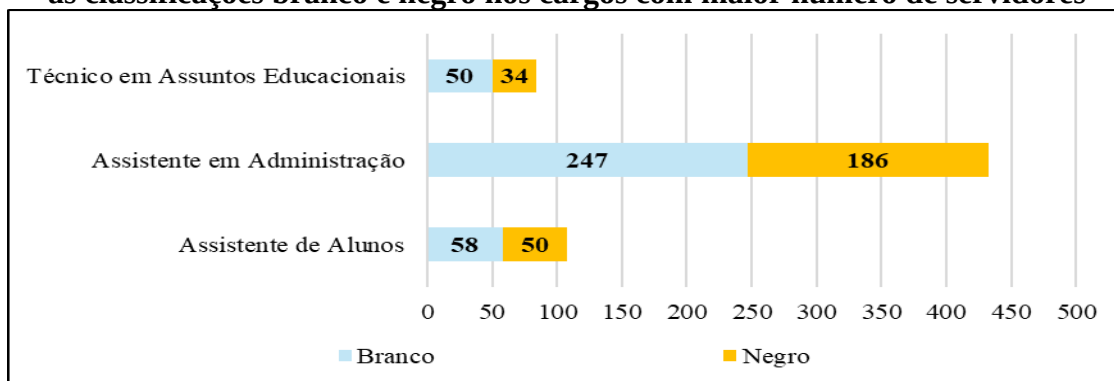
Considerando que o Censo Demográfico de 2022 (IBGE, 2022) revelou que 43,5% das pessoas brasileiras se declararam brancas, 45,3% se declararam pardas, 10,2% se declararam pretas, 0,6% se



declararam indígenas e 0,4% se declararam amarelas, podemos dizer que o CPII ainda se encontra distante da composição racial nacional. Tendo 55,5% de pessoas negras (soma de pretos e pardos) no Brasil, o CPII apresenta um índice de 41,5% de servidores TAEs negros.

Nos gráficos 2 e 3 apresentamos os quantitativos de TAEs do CPII por cor/raça considerando as classificações branco e negro (soma de pretos e pardos). Para melhor análise, no gráfico 2 constam os cargos mais numerosos, com mais de 80 servidores, e no gráfico 3, os cargos que não ultrapassam 30 servidores. Excluímos da análise os servidores que se autodeclararam indígenas (apenas 1 Assistente em Administração) e amarelos (1 Assistente em Administração, 1 Analista de Tecnologia da Informação, 1 Bibliotecário e 1 Contador). Cabe mencionar que consideramos para a construção dos gráficos 2 e 3 somente os cargos contemplados nos certames realizados a partir da promulgação da Lei nº 12.990/2014.

**Gráfico 2 - Quantitativo de TAEs do CPII por cor/raça considerando as classificações branco e negro nos cargos com maior número de servidores**



Fonte: Elaboração própria.

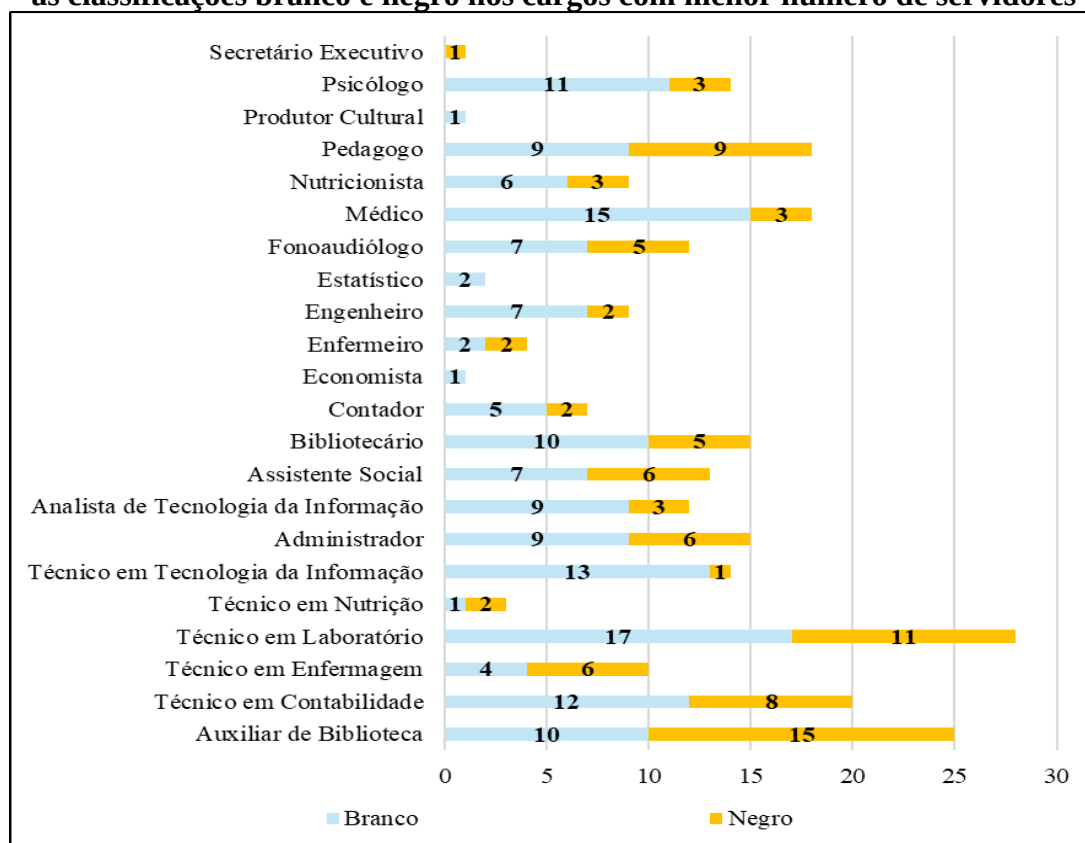
O gráfico 2 apresenta o cargo de Assistente de Alunos (classe C) e de Assistente em Administração (classe D), cuja formação mínima exigida é o ensino médio, e o cargo de Técnico em Assuntos Educacionais (classe E), que exige curso superior em Pedagogia ou Licenciaturas. Embora o número de servidores brancos seja maior, esses 3 cargos não estão tão distantes de uma paridade racial. Não podemos afirmar que isso se deve diretamente à Lei nº 12.990/2014, pois o ingresso de pessoas negras nesses cargos ocorre desde muito antes da promulgação da norma. É possível apenas destacar, por exemplo, que dos 34 Técnicos em Assuntos Educacionais que constam como negros, 11 foram nomeados através da reserva de vagas viabilizada pela lei.

No gráfico 3 é possível observar que apenas nos cargos de Auxiliar de Biblioteca (classe C, nível fundamental), Técnico em Enfermagem e Técnico em Nutrição e Dietética (ambos classe D, nível médio) o número de servidores negros supera o de brancos. Nos cargos de Enfermeiro e Pedagogo (ambos classe E, nível superior) há paridade entre brancos e negros. As maiores disparidades raciais



encontram-se nos cargos de Técnico em Tecnologia da Informação (classe D, nível médio), Médico e Psicólogo (ambos da classe E, nível superior).

**Gráfico 3 - Quantitativo de TAEs do CPII por cor/raça considerando as classificações branco e negro nos cargos com menor número de servidores**



Fonte: Elaboração própria.

Analisando o grau de sub-representação de servidores negros em cada grupo ocupacional dentro da força de trabalho do CPII, concluímos que há a necessidade de se pensar o aumento da representação negra em todas as classes e, especialmente, a possibilidade de fazê-lo nos cargos em que esta sub-representação se mostra patente.

Defendemos, portanto, com fundamento no princípio da discricionariedade da administração pública que permite o uso do sorteio ou de listas únicas, que o CPII pode – e deve – sanar o passivo que se apresenta em alguns cargos, determinando a estes a reserva de vagas para pessoas negras. De acordo com a jurista brasileira Livia Vaz (2023, p. 128), tendo como propósito sanar esse passivo, “é possível inclusive que futuros editais prevejam percentuais de reserva de vagas maiores do que aquele previsto na lei”, até que a instituição alcance o número de servidores negros que já devia possuir em seus quadros caso tivessem cumprido corretamente a determinação legal.





Traçando comparativos, podemos citar duas pesquisas recentes sobre a efetividade da Lei nº 12.990/2014 no ingresso de TAEs no serviço público federal. Santos (2023), investigando a reserva de vagas para pessoas negras nos cargos de TAE no Instituto Federal de Mato Grosso (IFMT) entre 2014 e 2022, concluiu que a instituição empregou dispositivos contidos nos editais de seleção para impedir a criação de vagas reservadas a pessoas negras, especificamente aquelas com maior prestígio e remuneração, apontando para a possibilidade da existência de racismo institucional. Durante o período pesquisado, um total de 372 vagas foram preenchidas para os cargos de Técnicos Administrativos em Educação (TAEs) no IFMT. Dessas vagas, somente 61 foram destinadas a pessoas negras, representando um percentual de apenas 16% em relação ao total de cargos disponibilizadas nesse espaço de tempo.

Observando o contexto do ingresso de TAEs na Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ) no período compreendido entre 2014 e 2018, Bulhões e Arruda (2021) sinalizam que a instituição estabeleceu mecanismos – tais como a fragmentação de cargos –, nos editais de seleção, que impediram a criação das vagas reservadas a negros, principalmente aos cargos de ensino superior – os de maior prestígio e remuneração –, o que resultou em menos convocados do que a legislação exige para esse grupo racial. A pesquisa aponta que: (i) o percentual reservado às cotas raciais foi de apenas 14%, inferior aos 20% indicados pela lei; (ii) apenas o total de vagas referente aos cargos de nível fundamental alcançou o mínimo estabelecido: 23% dos postos de nível C foram destinados à cota racial; (iii) do quantitativo total de candidatos convocados, os aprovados provenientes das reservas de vagas perfazem um percentual de apenas 17%, número inferior aos 20% preconizados pela lei; e (iv) entre os convocados provenientes de cotas raciais, apenas os aprovados para as vagas de nível fundamental e médio atingiram a meta de 20% do total de convocados, ao passo que cotistas convocados para as vagas de nível superior representem menos de 6% do total.

Todos os cenários descritos apontam para a necessária e urgente conscientização dos agentes implementadores da política para desconstrução da atitude racista inerente à colonialidade moderna. Segundo Vaz (2023), um dos efeitos mais perversos do racismo é naturalizar ausências. Vimos que as instituições federais, tais como o CPII, se organizam para continuar autorizando espaços milimetricamente calculados para pessoas negras, em classes e cargos específicos. As cotas raciais em concursos públicos da esfera federal, quando atingirem a eficácia esperada, têm o potencial revolucionário de naturalizar a presença negra em espaços monopolizados pela branquitude, e coletivizar, gradativamente, a conquista emancipatória da população negra.



## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Foi possível perceber, ao longo deste estudo, que a despeito de todas as potências em torno da Lei nº 12.990/2014, fica evidente que tal dispositivo legal é sistematicamente negligenciado nos certames públicos das instituições federais, de modo que o CPII não escapa dessa triste realidade.

Conforme ficou demonstrado através da análise de editais do CPII para os cargos de TAEs publicados no intervalo entre 2014 e 2024, apenas nos Editais nº 30/2015, 06/2022 e 26/2023 a instituição alcançou o mínimo de 20% das vagas efetivamente reservadas às pessoas negras. Os Editais nº 28/2017, 24/2018 e 22/2019 burlam a lei explicitamente. No tocante às nomeações, notou-se que somente os certames regidos pelos Editais nº 30/2015, 22/2019 e 06/2022 alcançaram – e superaram – o mínimo previsto em lei. Os concursos definidos a partir das normas dos Editais nº 28/2017 e 24/2018 chegam aos ínfimos percentuais de 12,8% e 15,8%, respectivamente. Fica evidente, então, o enorme passivo que a instituição tem em prover mais vagas com candidatos negros, decorrente da negligência da taxa mínima de vagas que deveriam ter sido reservadas e de nomeações de candidatos cotistas.

A partir do olhar específico sobre quais classes e cargos não foram alcançados na primeira década de execução da lei, concluímos que a classe E foi a que menos reservou vagas para pessoas negras (apenas 9,4%) e se caracterizou como a que menos nomeou candidatos através da reserva de vagas para negros (apenas 14,6%). Já as maiores disparidades raciais foram encontradas nos cargos de Técnico em Tecnologia da Informação (classe D), Médico e Psicólogo (classe E).

Partindo desses dados, defendemos que, para a elaboração de editais, as instituições precisam observar, além da composição racial das carreiras e cargos do seu quadro de servidores, seu histórico de editais para identificar em quais carreiras ou cargos há um passivo de vagas a serem ocupadas por pessoas negras.

A sub-representação identificada em certas carreiras ocorre, dentre outros motivos, porque a administração pública elege certos critérios em detrimento de outros no que se refere a quais cargos as cotas vão incidir, mantendo a proporção de pessoas que podem vir a ser beneficiadas pela política inferior à proporção deste mesmo grupo na população brasileira. Identificamos também que a não homologação de listas de candidatos cotistas aprovados para todos os cargos ou a homologação dessas listagens de maneira muito reduzida impacta a efetividade da lei e contribui para a sub-representação de pessoas negras em cargos tidos como de maior prestígio no serviço público.

Portanto, percebe-se, a partir dos aspectos acima sumarizados, que urge um esforço sistemático e constante de monitoramento da implementação da Lei nº 12.990/2014 tanto pelo CPII quanto pelas



demais autarquias públicas federais, para que a política de cotas raciais em concursos públicos efetivamente alcance todo o seu potencial transformador.

A título de recomendações, este estudo aponta para a importância das seguintes ações no âmbito da operacionalização da lei nº 12.990/2014 nos próximos certames públicos, não só no CPII mas também em outras instituições públicas de ensino:

- (i) Possibilidade de inscrição como cotista em todos os cargos, inclusive para aqueles que não oferecem vagas reservadas no edital de abertura;
- (ii) Homologação de lista de cotistas aprovados para todos os cargos, para o caso de surgimento de vagas no decorrer da validade do certame e;
- (iii) Mudança do critério de seleção de área/cargo que deverá receber a reserva de vagas – para os cargos com 3 ou mais vagas, seguir o que já está na lei; já para os cargos com menos de 3 vagas, ao invés de termos sorteio ou lista única, haver a deliberação consciente baseada na composição racial do quadro funcional e no histórico de reserva de vagas dos editais da instituição.

Dessa maneira, com mais pessoas negras em todas as posições funcionais no CPII e no serviço público federal, é possível que, definitivamente, tenhamos subsídios mais concretos e robustos que possibilitem a soma de esforços em prol da urgente luta antirracista no Brasil.

## REFERÊNCIAS

AGUILAR, N. “Understanding the implementation of law 10.639/03 through aspects of Brazilian society and the education system”. **South African Review of Sociology**, vol. 54, 2024.

ÂNGELO, C.; SOUZA, M.; ARRUDA, D. “Dilemas e desafios em torno da inclusão de pessoas negras a partir das cotas raciais em concursos públicos”. **Revista Barbarói**, vol. 1, n. 61, 2022.

ARRUDA, D.; BULHÕES, L.; SANTOS, C. “The racial quota policy in public tenders: challenges in the face of the anti-racist struggle”. **Serviço Social e Sociedade**, n. 145, 2022.

BANAJI, M. R.; FISKE, S. T.; MASSEY, D. S. “Systemic racism: individuals and interactions, institutions and society”. **Cognitive Research: Principles and Implications**, vol. 6, n. 82, 2021.

BATISTA, W.; MASTRODI, J. “Materialização da ação afirmativa para negros em concursos públicos”. **Direito e Práxis**, vol. 11, n. 4, 2020.

BERNARDINO-COSTA, J. “Opening Pandora's Box: the extreme right and the resurgence of racism in Brazil”. **Latin American Perspectives**, vol. 50, n. 1, 2023.

BORGES, A.; BERNARDINO-COSTA, J. “Dessenhorizar a universidade: 10 anos da lei 12.711, ação afirmativa e outras experiências”. **Revista Mana**, vol. 28, n. 3, 2022.



BORGES, N. S. “Novos (velhos) dilemas das ações afirmativas: heteroidentificação e classificação racial no Brasil”. **Temporalis**, vol. 24, n. 47, 2024.

BRASIL. **Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 41**. Relator: Ministro Gilberto Barroso. Data: 08/06/2017. Brasília: STF, 2017. Disponível em: <www.stf.jus.gov.br>. Acesso em: 23/08/2024.

BRASIL. **Edital n. 4, de 21 de dezembro de 2022**. Brasília: Ministério da Educação, 2022. Disponível em: <www.mec.gov.br>. Acesso em: 23/08/2024.

BRASIL. **Instrução Normativa MGI n. 23, de 25 de julho de 2023**. Brasília: Ministério da Educação, 2023. Disponível em: <www.mec.gov.br>. Acesso em: 23/08/2024.

BRASIL. **Lei n. 12.677, de 25 de junho de 2012**. Brasília: Planalto, 2012. Disponível em: <www.planalto.gov.br>. Acesso em: 23/08/2024.

BRASIL. **Lei n. 12.711, de 29 de agosto de 2012**. Brasília: Planalto, 2012a. Disponível em: <www.planalto.gov.br>. Acesso em: 23/08/2024.

BRASIL. **Lei n. 12.990, de 9 de junho de 2014**. Brasília: Planalto, 2014. Disponível em: <www.planalto.gov.br>. Acesso em: 23/08/2024.

BULHÕES, L.; ARRUDA, D. “As possibilidades de aprimoramento na implementação das cotas raciais em concursos públicos: reflexões a partir do contexto da UFRJ”. **Boletim de Análise Político-Institucional**, n. 31, 2021.

COUTINHO, G.; ARRUDA, D. “A implementação das cotas raciais nos concursos públicos para o magistério federal: um olhar a partir do Colégio Pedro II”. **Revista Mana**, vol. 28, n. 3, 2022.

DARITY JR., W. *et al.* “Who Is eligible? Should affirmative action be group- or class-based?” **The American Journal of Economics and Sociology**, vol. 71, n. 1, 2011.

DIAS, L. O. “An examination of human rights, anti-racism, and affirmative action policies in Brazil”. **Vibrant: Virtual Brazilian Anthropology**, vol. 21, 2024.

DUARTE, R.; FERREIRA, G. “Subrepresentação legal nas ações afirmativas: a Lei de Cotas nos concursos públicos”. **Revista de Direito Administrativo & Constitucional**, n. 70, 2017.

ELLIOTT-COOPER, A. “Abolishing institutional racism”. **Race and Class**, vol. 65, n. 1, 2023.

ENAP – Escola Nacional de Administração Pública. **Guia referencial para concursos públicos: promoção do ethos público, realidade brasileira, inclusão, diversidade e direitos humanos**. Brasília: ENAP, 2023.

ENAP – Escola Nacional de Administração Pública. **Síntese de evidências da avaliação da lei nº 12.990/2014 e do levantamento de dados sobre a lei nº 12.711/2012**. Brasília: ENAP, 2021.

FERES JÚNIOR, J. *et al.* **Ação afirmativa: conceito, história e debates**. Rio de Janeiro: Editora da UERJ, 2018.

GIRAUT, C. “From privileges to rights: changing perceptions of racial quotas in Brazil”. **Ethnic and Racial Studies**, vol. 47, n. 15, 2023.



GOMES, J. B. B. “A recepção do instituto da ação afirmativa pelo Direito Constitucional brasileiro”. In: SANTOS, S. A. (org.). **Ações afirmativas e o combate ao racismo nas Américas**. Brasília: UNESCO, 2007.

GOMES, N.; SILVA, P.; BRITO, J. “Ações afirmativas de promoção da igualdade racial na educação: lutas, conquistas e desafios”. **Educação e Sociedade**, n. 42, 2021.

HERINGER, R. “Affirmative Action Policies in Higher Education in Brazil: Outcomes and Future Challenges”. **Social Sciences**, vol. 13, n. 132, 2024.

HERINGER, R. “Democratização da educação superior no Brasil: das metas de inclusão ao sucesso acadêmico”. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, vol. 19, n. 1, 2018.

HERINGER, R.; CARREIRA, D. **10 anos da lei de cotas: conquistas e perspectivas**. Rio de Janeiro: Editora da UFRJ, 2024.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo Brasileiro de 2010**. Rio de Janeiro: IBGE, 2010. Disponível em: <www.ibge.gov.br>. Acesso em: 30/07/2024.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo Brasileiro de 2022**. Rio de Janeiro: IBGE, 2022. Disponível em: <www.ibge.gov.br>. Acesso em: 30/07/2024.

IKAWA, D. “Contextualized rights as effective rights to all: the case of affirmative action in Brazil”. **Social Inclusion**, vol. 12, 2024.

IVEY, G. “Interpreting hidden meaning in qualitative research interview data: opportunities and challenges”. **Qualitative Research in Psychology**, vol. 20, n. 1, 2022.

KILOMBA, G. **Memórias da plantação: episódios de racismo cotidiano**. Rio de Janeiro: Editora Cobogó, 2019.

LIMA, L.; D’ASCENZI, L. “Implementação de políticas públicas: perspectivas analíticas”. **Revista de Sociologia e Política**, vol. 21, n. 48, 2013.

MALDONADO-TORRES, N. “Para uma visão de colonial da crise civilizatória e dos paradigmas da esquerda ocidentalizada”. In: BERNARDINO-COSTA, J. *et al.* (org.). **Decolonialidade e pensamento afrodiaspórico**. Belo Horizonte: Editora Autêntica, 2020.

MELLO, L.; RESENDE, U. “Federal civil service examinations for university faculty and affirmative actions for racial equality”. **Cadernos de Pesquisa**, vol. 50, n. 175, 2020.

MORAES, R. “Análise de conteúdo”. **Revista Educação**, vol. 22, n. 37, 1999.

MOREIRA, A. **Racismo recreativo**. São Paulo: Editora Pólen, 2019.

MUJTABA, B. G. “Affirmative action initiatives in education and employment: its necessity then, now and in the future”. **Georgetown Journal of International Affairs**, vol. 24, n. 1, 2023.

MUNANGA, K. “Políticas de ação afirmativa em benefício da população negra no Brasil: um ponto de vista em defesa de cotas”. **Sociedade e Cultura**, vol. 4, n. 2, 2001.



OLABUENAGA, J.; ISPIZUA, M. **La descodificación de la vida cotidiana**: metodos de investigacion cualitativa. Bilbao: Universidad de Deusto, 1989.

PACE, A. “Cotas com viés étnico-racial: percurso legislativo e questões de fundo”. **Repecult**, vol. 6 n. 10, 2022.

PALMA, V. “Fatores limitadores da efetividade da lei de cotas raciais em concursos públicos para o Magistério Superior Federal”. **Boletim de Análise Político-Institucional**, n. 31, 2021.

PEDROSA, R.; KNOBEL, M. “Higher education in Brazil and the new administration”. **International Higher Education**, vol. 116, 2024.

RIOS, F.; MIRANDA, L. “Ethnic and racial violence and violations in the context of the Brazilian democratic crisis: a study of Black and Quilombola populations”. **Ethnic and Racial Studies**, vol. 47, n. 11, 2024.

SANTOS, A.C. *et al.* “Structural racism and quotas in legal careers: the decolonial perspective”. **Cadernos EBAPE.BR**, vol. 21, n. 3, 2023.

SANTOS, E. *et al.* “Racismo institucional e contratação de docentes nas universidades federais brasileiras”. **Educação & Sociedade**, n. 42, 2021.

SANTOS, S. A. “Law programs, ethno-racial relations education, and confronting racism in the Brazilian judiciary”. **Social Sciences**, vol. 13, n. 2, 2024.

SILVA, G. M.; DAFLON, V. T.; GIRAUT, C. “Seeing race like a state: higher education affirmative action verification commissions in Brazil”. **Latin American Politics and Society**, vol. 66, n. 1, 2024.

SILVA, V. A.; ARRUDA, D. O. “O mito da democracia racial e seus reflexos na percepção social sobre as políticas públicas de ações afirmativas no Brasil”. **Boletim de Conjuntura (BOCA)**, vol. 16, n. 48, 2023.

STROBL, T.; ARRUDA, D. “As políticas de ação afirmativa e a presença de pessoas negras no mercado formal de trabalho da região metropolitana do Rio de Janeiro”. **Boletim de Conjuntura (BOCA)**, vol. 15, n. 44, 2023.

UFMS – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul. **Resolução n. 242, de 6 de novembro de 2017**. Campo Grande: UFMS, 2017. Disponível em: <www.ufms.br>. Acesso em 20/08/2024.

VAZ, L. **Cotas raciais**. São Paulo: Editora Jandaíra, 2023.

VICENTE, J.; OLIVEIRA JR., M.; FARIA, A. “From structural racism to systemic solutions: racial equity in Brazil's banking industry”. **International Journal of Scientific Management and Tourism**, vol. 10, n. 4, 2024.

YADAV, D. “Criteria for good qualitative research: a comprehensive review”. **The Asia-Pacific Education Researcher**, vol. 31, n. 6, 2022.

ZEIDAN, R. *et al.* “Racial and income-based affirmative action in higher education admissions: lessons from the Brazilian experience”. **Journal of Economic Surveys**, vol. 38, n. 3, 2024.



## BOLETIM DE CONJUNTURA (BOCA)

Ano VI | Volume 20 | Nº 58 | Boa Vista | 2024

<http://www.ioles.com.br/boca>

### Editor chefe:

Elói Martins Senhoras

### Conselho Editorial

Antonio Ozai da Silva, Universidade Estadual de Maringá

Vitor Stuart Gabriel de Pieri, Universidade do Estado do Rio de Janeiro

Charles Pennaforte, Universidade Federal de Pelotas

Elói Martins Senhoras, Universidade Federal de Roraima

Julio Burdman, Universidad de Buenos Aires, Argentina

Patrícia Nasser de Carvalho, Universidade Federal de Minas Gerais

### Conselho Científico

Claudete de Castro Silva Vitte, Universidade Estadual de Campinas

Fabiano de Araújo Moreira, Universidade de São Paulo

Flávia Carolina de Resende Fagundes, Universidade Feevale

Hudson do Vale de Oliveira, Instituto Federal de Roraima

Laodicéia Amorim Weersma, Universidade de Fortaleza

Marcos Antônio Fávaro Martins, Universidade Paulista

Marcos Leandro Mondardo, Universidade Federal da Grande Dourados

Reinaldo Miranda de Sá Teles, Universidade de São Paulo

Rozane Pereira Ignácio, Universidade Estadual de Roraima