



UNIVERSIDADE FEDERAL DE CATALÃO (UFCA)
CENTRO DE GESTÃO E NEGÓCIOS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO ORGANIZACIONAL

ANA DANIELLY FERNANDES DA SILVA

GESTÃO DA DIVERSIDADE ÉTNICO-RACIAL:
Estudo sobre a implementação da Lei 12.990/2014 em uma universidade federal da região centro-oeste do Brasil

CATALÃO-GO
2025

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE CATALÃO****CENTRO DE GESTÃO E NEGÓCIOS**

Av. Dr. Lamartine Pinto de Avelar, número 1120, - Bairro Setor Universitário, Catalão/GO, CEP 75704-020
Telefone: - - <https://www.ufcat.edu.br>

TERMO DE CIÊNCIA E DE AUTORIZAÇÃO (TECA)**TERMO DE CIÊNCIA E DE AUTORIZAÇÃO (TECA) PARA DISPONIBILIZAR VERSÕES ELETRÔNICAS DE TESES E DISSERTAÇÕES NA BIBLIOTECA DIGITAL DE TESES E DISSERTAÇÕES DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE CATALÃO (UFCAT)**

Na qualidade de titular dos direitos de autor, autorizo a Universidade Federal de Catalão (UFCAT) a disponibilizar, gratuitamente, por meio da Biblioteca Digital de Teses e Dissertações (BDTD/UFCAT), sem ressarcimento dos direitos autorais, de acordo com a Lei 9.610/98, o documento conforme permissões assinaladas abaixo, para fins de leitura, impressão e/ou download, a título de divulgação da produção científica brasileira, a partir desta data.

O autor é o único responsável pelo conteúdo de sua Tese ou Dissertação disponibilizada na BDTD/UFCAT. Ao enviar o trabalho final, o autor garante, expressamente, que o conteúdo é original e não viola direitos autorais ou outros direitos de terceiros. O orientador não assume qualquer responsabilidade sobre o conteúdo do trabalho.

1. Identificação do material

bibliográfico Dissertação ou Tese?

Dissertação**2. Nome completo do autor: Ana Danielly Fernandes da Silva**

Nome completo do(a) orientador(a): **Moisés Fernandes Lemos**

3. Título do trabalho

Título: **GESTÃO DA DIVERSIDADE ÉTNICO-RACIAL: ESTUDO SOBRE A IMPLEMENTAÇÃO DA LEI 12.990/2014 EM UMA UNIVERSIDADE FEDERAL DA REGIÃO CENTRO-OESTE DO BRASIL**

4. Informações de acesso ao documento (este campo deve ser preenchido pelo

orientador) Concorda com a liberação total do documento: [**X**] SIM [] NÃO¹

[1] Neste caso o documento será embargado por até um ano a partir da data de defesa. Após esse período, a possível disponibilização ocorrerá apenas mediante:

- a) consulta ao(à) autor(a) e ao(à) orientador(a);
- b) novo Termo de Ciência e de Autorização (TECA) assinado e inserido no arquivo da tese ou dissertação.

O documento não será disponibilizado durante o período de embargo.

Casos de embargo:

- Solicitação de registro de patente;
- Submissão de artigo em revista científica;
- Publicação como capítulo de livro;
- Publicação da dissertação/tese em livro.

Obs.: Este termo deverá ser assinado no SEI pelo orientador e pelo autor



Documento assinado eletronicamente por **MOISES FERNANDES LEMOS, Orientador(a)**, em 23/12/2024, às 15:45, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Ana Danielly Fernandes da Silva, Usuário Externo**, em 23/12/2024, às 15:55, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.ufcat.edu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **0149804** e o código CRC **A4B32B68**.

ANA DANIELLY FERNANDES DA SILVA

GESTÃO DA DIVERSIDADE ÉTNICO-RACIAL:

Estudo sobre a implementação da Lei 12.990/2014 em uma universidade federal da região centro- oeste do Brasil

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Gestão Organizacional, do Centro de Gestão e Negócios, da Universidade Federal de Catalão (UFCAT), como requisito para obtenção do título de Mestra em Gestão Organizacional.

Área de concentração: Gestão Organizacional

Linha de pesquisa: Indivíduo, Organização, Trabalho e Sociedade.

Orientador: Prof. Dr. Moisés Fernandes Lemos

CATALÃO-GO

2025

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor, através do Programa de Geração Automática do Sistema de Bibliotecas da UFCAT.

Silva, Ana Danielly Fernandes da
Gestão da diversidade étnico-racial : Estudo sobre a implementação da Lei 12.990/2014 em uma universidade federal da região centro-oeste do Brasil / Ana Danielly Fernandes da Silva. - 2025.
150, CL f.

Orientador: Prof. Moisés Fernandes Lemos.
Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de Catalão, Centro de Gestão e Negócios, Catalão, Programa de Pós-Graduação em Gestão Organizacional, Catalão, 2025.

1. Lei 12.990/2014. 2. Ações Afirmativas. 3. Cotas raciais. 4. Políticas públicas. I. Lemos, Moisés Fernandes, orient. II. Título.

CDU 314



UNIVERSIDADE FEDERAL DE CATALÃO
Av. Dr. Lamartine Pinto de Avelar, número 1120, - Bairro Setor Universitário, Catalão/GO, CEP 75704-020
Telefone: - - <https://www.ufcat.edu.br>

ATA DE DEFESA DE DISSERTAÇÃO

Ata nº **018/2024** da sessão de Defesa de Dissertação de **Ana Danielly Fernandes da Silva**, que confere o título de Mestra em Gestão Organizacional, na área de concentração em Gestão Organizacional.

Aos **dezenove** dias do mês de **dezembro** do ano de **dois mil e vinte e quatro**, a partir das **quinze** horas, à distância, via webconferência, realizou-se a sessão pública de **Defesa** de Dissertação intitulada "**GESTÃO DA DIVERSIDADE ÉTNICO-RACIAL: ESTUDO SOBRE A IMPLEMENTAÇÃO DA LEI 12.990/2014 EM UMA UNIVERSIDADE FEDERAL DA REGIÃO CENTRO-OESTE DO BRASIL**". Os trabalhos foram instalados pelo (a) Orientador (a), **Professor Doutor Moisés Fernandes Lemos** (IBiotec/UFCAT) com a participação dos demais membros da Banca Examinadora: **Professor Doutor Emerson Gervásio de Almeida** (FENG/UFCAT), membro titular interno e **Professor Doutor Adailton da Silva** (UFJ), membro titular externo. A participação de todos os membros da banca ocorreu via webconferência. Durante a arguição, os membros da banca **não** fizeram sugestão de alteração do título do trabalho. A Banca Examinadora reuniu-se em sessão secreta a fim de concluir o julgamento da Dissertação, tendo sido o (a) candidato (a) **aprovado (a)** pelos seus membros. Proclamados os resultados pelo (a) **Professor Doutor Moisés Fernandes Lemos**, Presidente da Banca Examinadora, foram encerrados os trabalhos e, para constar, lavrou-se a presente ata que é assinada pelos Membros da Banca Examinadora, aos **dezenove** dias do mês de **dezembro** do ano de **dois mil e vinte e quatro**.



Documento assinado eletronicamente por **MOISES FERNANDES LEMOS, Orientador(a)**, em 23/12/2024, às 09:47, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **EMERSON GERVASIO DE ALMEIDA, Professor(a) do Magistério Superior**, em 23/12/2024, às 10:25, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Adailton da Silva, Usuário Externo**, em 27/12/2024, às 10:32, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.ufcat.edu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **0148521** e o código CRC **98DB008C**.

AGRADECIMENTOS

A Deus, por demonstrar em todo tempo, a manifestação da sua graça em meu favor.

À meus pais, Valdir e Rocilda, que sempre acreditaram nos meus sonhos e apoiaram a minha formação.

Ao meu marido Fabrício pelo incentivo, apoio, cuidado e amor ao longo dessa trajetória.

Aos meus filhos, João Lucas e Pedro, pela compreensão nos momentos de ausência e por serem a principal motivação desse processo.

À minha irmã, Ana Raquel, por acreditar nas minhas potencialidades e ser o meu exemplo de dedicação.

A todas as pessoas negras que me antecederam e lutaram por justiça racial e inclusão de negros/as em todos os espaços.

Ao professor Moisés Fernandes Lemos por aceitar a orientação, pelos ensinamentos transmitidos e pela humanidade demonstrada no contínuo acompanhamento na elaboração deste trabalho.

A todos/as meus/minhas amigos/as pelo incentivo e pela compreensão nos momentos de ausência, em especial, a Rita de Cássia.

A todos/as os/as os/as colegas de turma pelas vivências nas disciplinas e apoio nas atividades desenvolvidas.

Aos professores Adailton da Silva e Emerson Gervásio pela composição de minhas bancas e apontamentos para o aprimoramento da dissertação.

À Universidade Federal de Jataí por oportunizar o Mestrado Interinstitucional aos servidores/as Técnicos-Administrativos em Educação e por acreditar em nosso potencial para a pesquisa.

A todas as pessoas que pude entrevistar e conhecer sobre suas vivências e trabalhos desenvolvidos.

À Universidade Federal de Catalão e ao Programa de Pós-Graduação em Gestão Organizacional pela parceria na viabilização do Mestrado Interinstitucional.

RESUMO

O presente estudo teve como objetivo avaliar os moldes de implementação da Lei 12.990/2014 em uma universidade federal, situada na região centro-oeste do Brasil. Foram estudadas as metodologias de aplicação – da citada normativa – desenvolvidas desde o ano de 2014 (data de sua promulgação). Em relação à metodologia, foi desenvolvida uma pesquisa participante e documental com triangulação de métodos e coleta de dados. O projeto de pesquisa foi submetido para apreciação junto ao Comitê de Ética em Pesquisa, tendo parecer favorável. Os dados foram coletados dos editais de concursos abertos pela instituição investigada e, por meio de entrevistas semiestruturadas, empreendidas com as pessoas negras ingressantes na organização via aplicação da Lei 12.990/2014, gestores em recursos humanos e componentes da comissão de heteroidentificação. Além disso, foi realizada uma revisão integrativa da literatura que possibilitou mapear outras experiências relatadas pelo país. Os resultados foram apresentados em quatro artigos. Artigo 1 – revisão integrativa de literatura que buscou levantar os estudos desenvolvidos sobre a implementação da lei de cotas nos concursos públicos federais em outras instituições da mesma natureza. Verificou-se a existência de impasses para a aplicação da Lei 12.990/2014 em diversas organizações públicas brasileiras. Artigo 2 – pesquisa documental que analisou os editais de concursos realizados pela instituição investigada. Verificou-se inconsistências nos métodos para a aplicação da Lei 12.990/2014 na organização estudada e, conseqüentemente, um descompasso entre o percentual de 20% estabelecido pela lei e o quantitativo de pessoas negras que se efetivaram como servidores/as. Artigo 3 – pesquisa bibliográfica que apresentou a Lei 12.990/2014 como uma política pública redistributiva. Verificou-se que os procedimentos para a aplicação da norma em questão impossibilitaram a real efetivação da lei. Artigo 4 – pesquisa participante e documental que mapeou por meio de entrevistas semiestruturadas, as metodologias utilizadas pela instituição estudada. Os resultados sugerem que os procedimentos empreendidos não foram eficazes para a real implementação da Lei 12.990/2014 na organização avaliada. Além disso, percebeu-se a necessidade de ajustes nas metodologias para a efetiva promoção da justiça racial, combate às desigualdades e enfrentamento ao racismo institucional.

Palavras-chave: Lei 12.990/2014; Ações Afirmativas; Cotas raciais; Políticas públicas.

ABSTRACT

This study aimed to evaluate the implementation models of Law 12.990/2014 at a federal university located in the central-western region of Brazil. The methodologies for applying the aforementioned regulation were studied, which have been developed since 2014 (the date of its enactment). Regarding the methodology, a participatory and documentary study was developed with triangulation of methods and data collection. The research project was submitted for consideration by the Research Ethics Committee, which received a favorable opinion. Data were collected from public notices for public examinations held by the institution under investigation and through semi-structured interviews conducted with black people who had joined the organization through the application of Law 12.990/2014, human resources managers, and members of the heteroidentification committee. In addition, an integrative literature review was conducted, which made it possible to map other experiences reported throughout the country. The results were presented in four articles. Article 1 – integrative literature review that sought to survey studies developed on the implementation of the quota law in federal public examinations in other institutions of the same nature. It was found that there were impasses in the application of Law 12.990/2014 in several Brazilian public organizations. Article 2 – documentary research that analyzed the notices of examinations held by the institution under investigation. It was found that there were inconsistencies in the methods for applying Law 12.990/2014 in the organization studied and, consequently, a mismatch between the percentage of 20% established by the law and the number of black people who became civil servants. Article 3 – bibliographic research that presented Law 12.990/2014 as a redistributive public policy. It was found that the procedures for applying the rule in question made it impossible to effectively enforce the law. Article 4 – participatory and documentary research that mapped, through semi-structured interviews, the methodologies used by the institution studied. The results suggest that the procedures undertaken were not effective for the actual implementation of Law 12.990/2014 in the organization evaluated. In addition, it was noted that there was a need for adjustments in the methodologies for the effective promotion of racial justice, combating inequalities and confronting institutional racism.

Keywords: Law 12.990/2014; Affirmative Actions; Racial quotas; Public policies.

LISTA DE ABREVIATURAS, ACRÔNIMOS E SIGLAS

AA	Ações Afirmativas
ADC	Ação Declaratória de Constitucionalidade
CEERT	Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades
CEP	Comitê de Ética em Pesquisa
CPII	Colégio Pedro II
DAP	Departamento de Administração de Pessoal
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos socioeconômicos
DOU	Diário Oficial da União
ENAP	Escola Nacional de Administração Pública
EUA	Estados Unidos da América
FURG	Universidade Federal do Rio Grande
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IFCE	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará
IFES	Instituição Federal de Ensino Superior
IN	Instrução Normativa
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
MGI	Ministério da Gestão e Inovação
MINTER	Mestrado Interinstitucional
MNU	Movimento Negro Unificado
NT	Nota Técnica
ONG	Organização Não-Governamental
ONU	Organização das Nações Unidas
PCRI	Programa de Combate ao Racismo Institucional
PDI	Plano de Desenvolvimento Institucional
PL	Projeto de Lei
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
PPGGO	Programa de Pós-Graduação em Gestão Organizacional
PROPESSOAS	Pró-reitoria de Gestão de Pessoas
SEPP/PR	Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial, vinculada à Presidência da República
SPAA	Secretaria de Políticas de Ações Afirmativas
TAE	Técnico Administrativo em Educação

TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
UENF	Universidade Estadual do Norte Fluminense
UERJ	Universidade do Estado do Rio de Janeiro
UFABC	Universidade Federal do ABC
UFCAT	Universidade Federal de Catalão
UFF	Universidade Federal Fluminense
UFG	Universidade Federal de Goiás
UFJ	Universidade Federal de Jataí
UFPeI	Universidade Federal de Pelotas
UFRGS	Universidade Federal do Rio Grande do Sul
UFRJ	Universidade Federal do Rio de Janeiro
UnB	Universidade de Brasília
UNEB	Universidade do Estado da Bahia

LISTA DE FIGURAS, QUADROS E TABELAS

I. LISTA DE FIGURAS, TABELAS E QUADROS DA “INTRODUÇÃO”

Tabela 1 – Inserção da População Negra no Mercado de Trabalho – DIEESE 2023	18
Tabela 2 – Inserção da População Negra no Funcionalismo Público Federal	18

II. LISTA DE FIGURAS, TABELAS E QUADROS DO “ARTIGO ACADÊMICO 1”

Figura 1 – Diagrama de fluxo da seleção dos artigos da amostra	32
Quadro 1 – Síntese dos estudos que versam sobre a implementação/aplicação da Lei 12.990/14 nos serviços públicos federais (n =14)	33

III. LISTA DE FIGURAS, TABELAS E QUADROS DO “ARTIGO ACADÊMICO 2”

Quadro 1 – Categorias de análise dos editais	51
Tabela 1 – Vagas ofertadas para docentes de uma IFES do Centro-Oeste do Brasil, no período de 2014 a 2023.....	56
Tabela 2 – Vagas ofertadas para Técnicos-Administrativos em Educação (TAEs) de uma IFES do Centro-Oeste do Brasil, no período de 2014 a 2023	57
Tabela 3 – Quantidade de negros(as) inscritos(as) e quantidade de negros(as) efetivados(as) como servidores(as) docentes	57
Tabela 4 – Quantidade de negros(as) inscritos(as) e quantidade de negros(as) efetivados(as) como servidores(as) Técnicos-Administrativos em Educação (TAEs)	58

IV. LISTA DE FIGURAS, TABELAS E QUADROS DO “MANUSCRITO ACADÊMICO 3”

Figura 1 – Diagrama de fluxo da seleção dos artigos da amostra	68
Figura 2 – Delineamento metodológico do estudo	69
Quadro 1 – Síntese dos estudos que versam sobre as políticas redistributivas e a Lei 12.990/14 (ou outras políticas públicas destinadas às pessoas negras) (n =07)	70
Figura 3 – Níveis estratégico, tático e operacional da Lei 12.990/14	79

V. LISTA DE FIGURAS, TABELAS E QUADROS DO “MANUSCRITO ACADÊMICO 4”

Quadro 1 – Categorias analíticas das metodologias para implementação da Lei 12.990/2014 em uma IFES do centro-oeste brasileiro.....	91
--	----

LISTA DE GRÁFICOS

I. LISTA DE GRÁFICOS DO “ARTIGO ACADÊMICO 2”

Gráfico 1 – Análise de similitude da Lei 12.990/2014	60
Gráfico 2 – Análise de similitude dos editais para concursos de docentes	60
Gráfico 3 – Análise de similitude dos editais para concursos de TAEs	61

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	15
2. METODOLOGIA.....	21
2.1 Unidade de Análise e Participantes da Pesquisa.....	23
2.2 Instrumentos e Formas de Coleta de Dados.....	23
2.3 Procedimento de Análise dos Resultados.....	24
2.4 Aspectos Éticos.....	24
3. RESULTADOS E DISCUSSÕES.....	25
3.1 Artigo 1 – “Gestão da diversidade racial, Ações Afirmativas e a Lei 12.990/14: Uma revisão Integrativa” ¹	27
3.2 Artigo 2 – “A aplicação da Lei 12.990/2014 nos concursos públicos de uma nova Universidade Federal brasileira: uma pesquisa documental” ²	48
3.3 Manuscrito 3 – “Políticas Redistributivas e a Lei 12.990/2014: Impasses na Implementação e a Operação do Racismo Institucional”.....	65
3.4 Manuscrito 4 – “Política de cotas raciais em concursos públicos federais: Análise das metodologias de implementação da Lei 12.990/2014 em uma Instituição Federal de Ensino Superior brasileira”.....	87
4. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	119
5. REFERÊNCIAS.....	120
6. APÊNDICES.....	123
Apêndice 1 - Roteiro de entrevista semiestruturada: Pró-Reitor(a) e Pró-reitor(a) Adjunto de Gestão de Pessoas.....	123
Apêndice 2 - Roteiro de entrevista semiestruturada: Membros(as) da Comissão de heteroidentificação.....	124
Apêndice 3 - Roteiro de entrevista semiestruturada: População de servidores(as) negros(as) efetivados na UFJ pela a aplicação da Lei 12.990/14.....	125
Apêndice 4 - Termo de anuência/ ciência sobre possíveis riscos de identificação.....	126
7. ANEXOS.....	127
Anexo 1 – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido - Servidores(as) Negros(as).....	127
Anexo 2 – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – Gestores(as) da PROPESSOAS/UFJ..	130
Anexo 3 – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – Integrantes da Comissão de Heteroidentificação.....	133
Anexo 4 – Parecer Comitê de Ética.....	136

1. INTRODUÇÃO

Admitir a dimensão estrutural do racismo requer reconhecer que ele opera sobre todos os elementos da vida. Sua natureza é coletiva e está presente nas instituições sociais responsáveis pelo manejo da exclusão, que é evidente nos inúmeros aspectos da vida. O racismo não pode ser identificado como uma prática individual, pois ele opera de acordo com um sistema de dominação em que um grupo racial possui um arcabouço de vantagens competitivas, sendo atribuída maior respeitabilidade para as pessoas que integram essa coletividade. Nisto, o racismo é uma estrutura de domínio e assume diferentes manifestações de acordo com o contexto espacial e temporal em que é identificado. Ele se expressa por intermédio de políticas culturais e práticas institucionais e/ou individuais (ALMEIDA, 2019; MOREIRA; ALMEIDA; CORBO, 2022).

De acordo com Moreira, Almeida e Corbo (2022), a desigualdade racial é resultado de 3 componentes distintos: racismo, preconceito e discriminação racial. Cada um dos elementos precisa de políticas públicas específicas para o combate. O racismo não pode ser compreendido apenas como uma prática individual, mas também como uma prática institucional, pois as ações são direcionadas para a manutenção das vantagens competitivas às pessoas brancas. Para a finalidade deste artigo, interessa discutir apenas o racismo institucional.

A política negra moderna no Brasil teve seu início na década de 1970 e o ápice do seu fortalecimento em 1978, com a criação do Movimento Negro Unificado. No entanto, somente em meados dos anos 1980, que o movimento negro começou a exercer certa influência sobre o governo federal e alguns governos locais. A redemocratização teve um papel fundamental no processo de reavaliação dos moldes em que as associações negras no Brasil atuavam (tendência culturalista e engajamento em políticas clientelistas e corporativistas). A nova frente de líderes negros, que se despontava nas décadas de 1970 e 1980, portavam maior nível de educação, defendiam as políticas de classe e raça e denunciavam o mito da democracia racial (TELLES, 2003).

O movimento negro se internacionalizou por meio do fenômeno da globalização. Tal iniciativa no Brasil, em parceria com organizações dos direitos humanos, se aliaram a organizações negras de toda América Latina, Estados Unidos e África do Sul. O Brasil começou a se localizar nas conferências internacionais e assinar os tratados. Em 1968, o Brasil assinou o primeiro tratado de grande importância em combate ao racismo. O movimento negro foi incluído em instâncias brasileiras sobre os direitos humanos, ao reconhecer que a população negra é a que sofre com as maiores negligências dos direitos humanos (TELLES, 2003).

As primeiras tentativas de políticas públicas em defesa da população negra no Brasil, surgiram nos anos 1980, com a implantação dos primeiros conselhos que mapeavam a condição

dos(as) negros(as) nos estados brasileiros. Tais grupos desempenharam importante influência nas reformas legislativa e constitucional, assegurando a inclusão de leis antirracistas e antissexistas na Constituição Brasileira de 1988. Nesta normativa, o racismo se tornou um crime inafiançável, imprescritível e passível à pena de reclusão (MOREIRA; ALMEIDA; CORBO, 2022).

Na década de 1990, as denúncias de racismo se tornaram públicas por meio dos trabalhos desenvolvidos pelas ONG's (Organizações Não-Governamentais). Os destaques promovidos, chamaram atenção da mídia e dos programas jornalísticos, que oportunizaram o lançamento de campanhas educativas antirracistas. No mesmo período, o termo “democracia racial” começou a cair em desuso, abrindo espaço para o reconhecimento da existência do racismo no Brasil e o avanço para as discussões em torno das Ações Afirmativas (AA) (TELLES, 2003).

A política das cotas raciais não foi iniciada pioneiramente pelos Estados Unidos da América (EUA). Ela surgiu na Índia, proposta pelo intelectual indiano, *Bhimrao Ramji Ambedkar*, que incluiu, em 1948, a necessidade das cotas para os intocáveis (*dalits*) na Constituição inicial da Índia independente. O referido líder dos *dalits*, lutou desde os anos 20 do século XX contra a desigualdade presente no sistema de castas do seu país. Foi utilizado por *B. R. Ambedkar* o conceito de “tratamento especial” equivalente ao que é chamado no Brasil como reserva de vagas ou ação afirmativa. Nisto, a Índia é o país com a mais vasta experiência em ações afirmativas no mundo, em contradição ao que a maior parte dos estudos brasileiros atribuem o pioneirismo aos EUA (CARVALHO, 2005).

Em 20 de novembro do ano de 1995, na marcha em homenagem aos 300 anos da morte de Zumbi dos Palmares, lideranças sindicais e ativistas dos movimentos negros, se reuniram com o então Presidente da República, Fernando Henrique Cardoso, e discutiram sobre medidas objetivas para o combate do racismo no país. Na ocasião, pela primeira vez, uma autoridade política brasileira reconheceu, publicamente, a existência do racismo no país e destacou a importância da proposição de estratégias para a promoção da justiça racial, apesar de reiteradas tentativas de boicote por parte de integrantes do próprio governo (TELLES, 2003).

A Conferência de Durban (2001) teve sua importância, pois explicitou o *modus operandi* do racismo no Brasil para a comunidade internacional e pôs fim à ideia da democracia racial. Essa revolução no campo das relações raciais não foi um grande movimento de massas – como nos EUA e África do Sul –, mas trouxe à tona a existência de uma ideologia irreal, que possibilitou o reconhecimento do racismo no país e o avanço dos governos em prol da proposição de políticas antirracistas (CARVALHO, 2005; TELLES, 2003).

Em 2002, estavam pendentes no Congresso, 130 Projetos de Lei (PL) que versavam sobre as questões raciais. Os governos locais das cidades de Belo Horizonte e Porto Alegre

implementaram políticas de combate ao racismo. Especificamente, no campo do trabalho, o CEERT (Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades) demonstrou significativa importância ao promover seminários que identificavam a força da diversidade no mercado de trabalho privado, chegando a denunciar iniciativas que discriminavam mulheres negras (TELLES, 2003).

O Estado é responsável por produzir desigualdade racial e o mesmo Estado produz políticas para o combate. Nisto, os governos, enquanto dispositivos da gestão pública, promovem desde a década de 1990, diálogos e proposições em torno do fortalecimento das Políticas de Promoção da Igualdade Racial (FERES JÚNIOR; ZONINSEIN, 2006). Em 18 de abril de 2005, o governo brasileiro lançou o Programa de Combate ao Racismo Institucional (PCRI), que, por meio do resgate do conceito de racismo institucional, procurou dar visibilidade aos processos de discriminação indireta, recorrentes nas organizações (JACCOUD, 2009).

Moreira *et al.* (2022), explicitam que, à medida que as instituições existem munidas de um conjunto de regras que estabelecem competências e atribuições a pessoas naturais, os conceitos jurídicos se assemelham às instituições, pois possuem regras de concessão de bens e direitos e podem ser chamadas de instituições jurídico-normativas. Neste sentido, o combate ao racismo institucional demanda o reconhecimento de sua existência – que tem como resultado, a supressão de direitos – e a responsabilização das instituições pelas consequências das práticas discriminatórias e o fomento das estratégias de combate aos efeitos desse fenômeno (JACCOUD, 2009).

Diante disso, medidas de reparação se fazem urgentes na sociedade brasileira. Para tanto, as políticas de ações afirmativas se fortaleceram – em resposta às lutas dos movimentos negros –, com o intuito de minimizar as desigualdades em diversos setores. Aqui se entende como políticas de ações afirmativas, “os programas e medidas especiais adotados pelo Estado e pela iniciativa privada para a correção das desigualdades raciais e para a promoção da igualdade de oportunidades” (BRASIL, 2010, p. 13).

As iniciativas das ações afirmativas com maior visibilidade são as cotas universitárias. Contudo, apesar de promover a inserção da juventude negra nesses espaços formativos, políticas de permanência precisam compor tais iniciativas, até mesmo com a proposição de extensão para um acompanhamento após a graduação e condução para o mercado de trabalho (TELLES, 2003).

Em consonância com os objetivos da presente dissertação, dar-se-á enfoque na Lei 12.990/2014 que compõe o rol de políticas de ações afirmativas previstas no Estatuto da Igualdade Racial (BRASIL, 2010). Esta legislação versa sobre a reserva de 20% aos(às) negros(as) 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” (BRASIL, 2014, s.p.). A Lei 12.990/2014 é uma medida que promove a inclusão de pessoas negras como servidoras efetivas nos serviços públicos federais. No entanto, a existência da lei, não garante o efetivo ingresso de servidores(as) negros(as) nas instituições federais, pois descompassos ocorrem na implementação e aplicação da norma nos serviços públicos.

A referida normativa adveio do Projeto de Lei (PL) 6.738/2013 que, à época destacava a disparidade entre o quantitativo da população negra brasileira e o número de pessoas negras no funcionalismo público. Entendia-se que o prazo de 10 anos para a validade da Lei 12.990/2014 seria suficiente para sanar as discrepâncias raciais dos(as) servidores(as).

Uma pesquisa desenvolvida pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE, 2023), utilizando dados do segundo trimestre de 2023, da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad Contínua) do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), apresenta dados sobre as taxas de desocupação e rendimento médio entre pessoas negras e não negras (denominação apresentada na pesquisa), demonstrados na Tabela 1:

Tabela 1 – Inserção da População Negra no Mercado de Trabalho – DIEESE 2023

Taxas de desocupação:				Taxas de rendimento médio:			
Negros(as)		Não negros(as)		Negros(as)		Não negros(as)	
Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens
10,1%	6,3%	6,7%	4,6%	R\$ 2.079,0 0	R\$ 2.610,00	R\$ 3.404,00	R\$ 4.492,00

Fonte: Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – DIEESE (2023)

Tais desigualdades também se evidenciam no serviço público federal, onde são percebidas discrepâncias entre os quantitativos das pessoas negras e brancas que compõem o total de servidores(as) públicos do executivo federal e a remuneração média entre as populações. A pesquisa desenvolvida pelo Observatório da Presença Negra no Serviço Público (2024) apresenta tais dados, descritos a seguir na Tabela 2:

Tabela 2 – Inserção da População Negra no Funcionalismo Público Federal

Percentual de servidores(as):		Remuneração média:	
Negros(as)	Branco(as)	Negros(as)	Branco(as)
43,3%	56,7%	R\$ 11.017,00	R\$ 15.494,00

Fonte: Observatório da Presença Negra no Serviço Público (2024)

Desta forma, a efetiva aplicação da Lei 12.990/2014 é urgente, pois, apesar de sua existência, não são observadas mudanças significativas nos quadros do funcionalismo público. Para exemplificar essa realidade, o relatório da pesquisa “Síntese de Evidências Qualitativas da Avaliação da Lei nº 12.990/2014 e do levantamento de dados sobre a Lei nº 12.711/2012” (ESCOLA NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA – ENAP, 2021) apresentam que nas Instituições Federais de Ensino Superior (IFES), para a carreira de Professor do Magistério

Superior, o percentual de vagas reservadas para negros(as) foi de 0,53%, segundo as nomeações publicadas no Diário Oficial da União (DOU).

Pesquisas recentes (ENAP, 2021; OPARÁ, 2024) também apresentaram um cenário semelhante em outras instituições públicas federais. A ineficiência para a aplicação da reserva de 20% das vagas às pessoas negras, opera, de acordo com Bulhões e Arruda (2020) para a perpetuação do racismo institucional nos quadros do funcionalismo público brasileiro, materializado nas dificuldades para a aplicação das diretrizes preconizadas pela Lei 12.990/2014. Nisto, compreende-se que a proposição da lei das cotas raciais para os concursos federais não garante o real acesso de candidatos(as) negros(as) aos cargos públicos.

Considerando que a dissertação em questão tem como eixo temático as relações étnico-raciais, dentre a pluralidade de entendimentos sobre o racismo, adotou-se o conceito proposto por Almeida (2019), que apresenta o racismo como: “Uma forma sistemática de discriminação que tem a raça como fundamento, e que se manifesta por meio de práticas conscientes ou inconscientes que culminam em desvantagens ou privilégios para indivíduos, a depender do grupo racial ao qual pertençam” (p. 25).

A partir desta concepção, denota-se que no Brasil, não se tem um problema negro, mas sim, um problema nas relações entre negros(as) e brancos(as). Por um lado tem-se a supremacia das pessoas brancas – também denominada como branquitude – que exercem uma relação de dominação sobre outros grupos étnico-raciais. O exercício do privilégio branco é observado na política, educação, cultura, economia, etc. Por outro lado, as pessoas negras se encontram em condições precárias de vida, educação, saúde, etc. (BENTO, 2022).

Assim como as práticas discriminatórias são exponenciais nas relações sociais e étnico-raciais, elas também encontram espaço privilegiado nas organizações de trabalho públicas e privadas (BENTO, 2000). Tendo em vista o objeto de pesquisa do presente trabalho, as instituições públicas federais, são notórias as significativas desigualdades em seus quadros de funcionalismo, como brevemente apresentado. Essas disparidades estão presentes desde os processos para o ingresso de servidores(as) negros(as), até a efetivação e permanência dos(as) mesmos(as).

Desta forma, o presente trabalho adveio de questionamentos sobre quais seriam as expoentes dificuldades para o ingresso de pessoas negras no funcionalismo público federal, apesar de existir a Lei 12.990/2014, que destina vagas a essa população, especificamente, numa universidade pública, situada na região centro-oeste do Brasil. Nisto, foram encontrados estudos empreendidos em todo o país (ÂNGELO; ARRUDA, 2023; ARRUDA; BULHÕES; SANTOS, 2022; BULHÕES; ARRUDA, 2020; GOMES; SPOLLE, 2020; MACIEL, 2020; MELLO; RESENDE, 2020;

SANTOS *et al.*, 2021; SANTOS *et al.*, 2022; SOARES; SILVA, 2020) que denunciam e explicitam os entraves nos processos de implementação e aplicação da normativa.

Para tanto, delineou-se a seguinte pergunta de pesquisa: “Qual(is) o(s) procedimento(s) e metodologia(s) utilizado(s) para a implementação da Lei 12.990/14 em uma Universidade Federal situada na região centro-oeste do Brasil?”. Hipotetiza-se aqui que, apesar da existência da Lei 12.990/2014, os serviços públicos federais não aplicam efetivamente a normativa nas instituições. Destaca-se que à época da promulgação desta lei – ano de 2014 –, a IFES que foi campo desta pesquisa, se configurava como uma Regional/Campus Avançado de outra Universidade Federal e conquistou sua emancipação no ano de 2018, por meio da Lei 13.635/2018. Isto, por sua vez, indica que nuances dos procedimentos para a implementação da Lei 12.990/2014 advieram da universidade à qual estava vinculada a IFES aqui analisada. Tal contextualização se faz premente a fim de situar a condição inédita e singular da instituição que foi investigada.

As desigualdades no funcionalismo público federal e as dificuldades para a aplicação da Lei 12.990/2014, também se mostraram evidentes na referida instituição, o que justifica a importância da pesquisa apresentada. Os dados levantados e as análises empreendidas servirão para diagnosticar as condições da aplicação desta lei na universidade pesquisada, assim como, comparar com a realidade de outras instituições correlatas no Brasil. Apesar disso, o levantamento empreendido, igualmente auxiliará na proposição de diretrizes para a real implementação da norma na IFES analisada.

As disparidades raciais nas organizações de trabalho também são encaradas como problemas de gestão. Na década de 1960, surge nos Estados Unidos da América (EUA), um modelo de gestão, denominado como gestão da diversidade, que reconhece a operação do racismo institucional nas organizações de trabalho e prioriza o fomento de medidas que promovam a inclusão da diversidade nos postos de trabalho (MARQUES JUNIOR; MARQUES; DANTAS, 2020). Contudo, apesar de a proposta encampada por esse modelo, as práticas não estiveram em contradição com medidas de combate à desigualdade racial (por exemplo, a segregação racial). Em alguns momentos a inclusão de pessoas negras sob esta iniciativa, ocorreu como estratégia de *marketing* (ÂNGELO; ARRUDA, 2023).

Nisto, as políticas de ações afirmativas, mais especificamente as reservas de vagas no serviço público federal, se apresentam como importante dispositivo da gestão pública para a garantia da cidadania, por meio do acesso aos bens e recursos públicos.

Em diálogo com o exposto, o objetivo geral desta pesquisa é analisar o processo de implementação da Lei 12.990/2014 em uma Universidade Federal, em relação à seleção, efetivação e manutenção de servidores(as) negros(as). Secundariamente, tem-se como objetivos: a) analisar os

editais de concursos publicados pela instituição a partir do ano de 2014, a fim de verificar se eles fazem menção à aplicação da Lei 12.990/2014; b) comparar o quantitativo de candidatos(as) negros(as) que iniciaram o processo de seleção nos concursos da instituição após o ano de 2014 e quantos(as) destes(as) se efetivaram como servidores(as) e; c) analisar a(s) metodologia(s) utilizada(s) nos concursos da instituição pesquisada, com vagas destinadas a candidatos(as) negros(as), a partir da promulgação da Lei 12.990/2014.

Ribeiro (2019) afirma que estruturas sociais atravessam as vivências coletivas experienciadas por grupos. Nesse sentido, a autora destaca o conceito de “lugar de fala” enfatizando a possibilidade de olhar para as experiências de corpos subalternizados que expressam um lugar comum, atravessado por experiências coletivizadas. Partindo deste entendimento, é de suma importância mencionar que a autora do estudo em tela ocupa o quadro de servidores(as) efetivos(as) da instituição analisada. O problema de pesquisa foi atravessado por questionamentos e inquietações pessoais em relação à efetividade da implementação da Lei 12.990/2014 na referida organização pública. Além disso, existe um componente identitário envolvido na pesquisa, à medida que a mestrandia se identifica e autodeclara como pessoa negra, principal público da legislação analisada. A gênese deste estudo, possibilitou a proposição de uma pesquisa participante, com triangulação de métodos e coleta de dados, oportunizada pela inserção da pesquisadora no campo de estudo. Espera-se que os resultados da investigação possam auxiliar a instituição-alvo a propor procedimentos adequados para a aplicação da lei das cotas em seus concursos públicos.

A partir deste conteúdo introdutório e da metodologia utilizada na pesquisa, adotou-se na seção dos resultados e discussões, o formato de artigos. Assim, no primeiro artigo será apresentada uma Revisão Integrativa bibliográfica sobre a implementação da Lei 12.990/2014 nas instituições federais de ensino brasileiras. O segundo artigo apresenta a pesquisa e análise documental da Lei 12.990/2014 e sua interface com os editais dos concursos públicos realizados pela IFES estudada. No terceiro manuscrito, a Lei 12.990/2014 é contextualizada como uma política pública redistributiva de Ação Afirmativa. Por fim, o quarto artigo versará sobre os resultados da pesquisa participante, que apresentará os procedimentos e metodologias utilizados pela universidade analisada, para a implementação e aplicação da Lei 12.990/2014 em seus concursos públicos para provimento de servidores(as) efetivos(as).

2. METODOLOGIA

A presente pesquisa foi desenvolvida numa IFES localizada na região centro-oeste do Brasil e utilizou-se de sua estrutura física e profissional, em parceria com o Programa de Pós-Graduação

em Gestão Organizacional da Universidade Federal de Catalão (PPGGO/UFCAT). A referida parceria surgiu do convênio firmado entre as referidas instituições, para a oferta do Mestrado Interinstitucional (MINTER), destinado aos(as) servidores(as) Técnicos Administrativos em Educação (TAEs). Com vistas a dialogar com o campo de estudos proposto pelo PPGGO/UFCAT, os(as) mestrandos(as) do MINTER, desenvolveram projetos de pesquisa que estabeleceram interlocuções com a área de Gestão Organizacional, como a proposta em tela.

No referido estudo foram utilizados como estratégia de investigação, os dispositivos de pesquisa e análise próprios da natureza qualitativa, que tem como objetivo “compreender a multiplicidade de significados e sentidos que marcam as subjetividades dos sujeitos na relação com o social” (SILVA *et al.*, 2022, p. 3). No escopo da perspectiva qualitativa de investigação, foi empreendida no estudo em pauta, uma pesquisa descritiva que intentou priorizar a descrição dos fenômenos e fatos específicos de dada realidade (SEVERINO, 2017; GIL, 2019).

Paralelo a isso, também se configurou como estratégia metodológica, ferramentas de pesquisa da natureza quantitativa, que, usualmente lidam com fatos e rigorosa delimitação de variáveis. As análises acontecem pela mediação de algum critério matemático, como a estatística e os *softwares* associados (CARVALHO *et al.*, 2019).

A partir da natureza do estudo delimitada, foi desenvolvida nesta investigação, a pesquisa participante com triangulação de métodos e coleta de dados. Em relação à pesquisa participante, tem-se como principal característica, o envolvimento do(a) pesquisador(a) com a realidade a ser investigada. Desta forma, o(a) pesquisador(a) admite uma postura de identificação e interação com as pessoas pesquisadas, com a finalidade de apreender e registrar sistematicamente os fenômenos, pelo período em que a observação estiver acontecendo (SEVERINO, 2017; GIL, 2019).

A triangulação de coleta de dados “tem por objetivo básico abranger a máxima amplitude na descrição, explicação e compreensão do foco em estudo” (TRIVIÑOS, 1987, p. 38). A dinamicidade da triangulação de métodos, possibilita a integração da análise, do processo e dos resultados, além de propiciar a compreensão sobre o ponto de vista dos(as) atores(as) envolvidos no projeto (MINAYO, 2008). Esta concepção parte do pressuposto de que os fenômenos sociais não existem de forma isolada, ou seja, os acontecimentos carregam raízes históricas e culturais que determinam suas manifestações. Desta forma, ampliar as possibilidades de técnicas investigativas, promoveu maior apreensão do objeto de estudo, pois diversificou as perspectivas de entendimento sobre os fenômenos.

Os estudos que utilizam a triangulação de métodos priorizam a aplicação interdisciplinar de abordagens qualitativas e quantitativas, buscando a integração para a adequada compreensão dos fenômenos. Sob essa perspectiva, a coleta dos dados na presente pesquisa foi concebida pela

triangulação da pesquisa documental (Lei 12.990/2014, editais de concursos e outros documentos extraoficiais disponibilizados pela Pró-reitoria de Gestão de Pessoas/ PROPESSOAS-UFJ) e, por intermédio da análise de conteúdo das entrevistas semiestruturadas que aconteceram no decorrer do estudo.

De acordo com Minayo (2008), após a definição das etapas quantitativa e qualitativa (que acontecem em concomitância no decorrer do estudo), as pesquisas sob a orientação da triangulação de métodos, ocorrem em consonância com as seguintes etapas: 1) delineamento do tema de estudo e questão norteadora; 2) formulação dos indicadores; 3) seleção das referências bibliográficas e fontes de informação; 4) execução do trabalho de campo; 5) análise do material coletado; 6) elaboração de trabalho final.

2.1 Unidade de Análise e Participantes da Pesquisa

A instituição alvo da pesquisa – escolhida intencionalmente – se desmembrou de outra IFES (ato oficializado por meio da Lei 13.635/2018) e se localiza na região centro-oeste, importante região do agronegócio do Brasil. Atualmente, conta com 2.940 discentes de graduação matriculados, 218 discentes de pós-graduação stricto sensu, 18 discentes de pós-graduação lato sensu, 357 docentes, 130 técnico-administrativos e 150 colaboradores terceirizados (Fonte: Site Oficial da instituição).

Cabe mencionar ainda, que frente a essa realidade institucional – de emancipação e estruturação de uma nova universidade –, o estudo esteve atravessado por fatores que dizem respeito às normativas e práticas da Universidade ao qual esteve filiada, pois a promulgação e início da implementação da Lei 12.990/2014 ocorreu no período em que a instituição cenário da presente pesquisa foi regional desta organização.

A amostra foi composta por gestores(as) lotados na Pró-reitoria de gestão de pessoas, a população de servidores(as) negros(as) que ingressaram na instituição via aplicação da Lei 12.990/2014 e 07 (sete) servidores(as) integrantes/ representantes da comissão de heteroidentificação. A amostragem aconteceu por conveniência.

2.2 Instrumentos e Formas de Coleta de Dados

No decorrer do estudo – após a aprovação no Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) – foram empreendidas entrevistas semiestruturadas com a amostra descrita. As entrevistas semiestruturadas foram realizadas presencialmente, no ambiente de trabalho dos(as) participantes da pesquisa, com horários previamente agendados. As entrevistas abordaram temas como: editais de concursos,

aplicação da Lei 12.990/2014, metodologias de implementação da norma estudada, bancas de heteroidentificação, ingresso de servidores(as) negros(as), dentre outros.

Inicialmente, os(as) participantes foram selecionados(as) e convidados(as) a participar do estudo, via contato telefônico estabelecido pela pesquisadora. As pessoas negras que ingressaram na IFES via aplicação da Lei 12.990/2014 foram indicados(as) pelo Departamento de Administração de Pessoal da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da instituição analisada. As pessoas que aceitaram a participação nas entrevistas semiestruturadas, assinaram o Termo de Compromisso Livre e Esclarecido (TCLE) e responderam as questões abertas das entrevistas, que tiveram duração entre 15 e 30 minutos. As entrevistas aconteceram no formato presencial e foram gravadas para posterior transcrição e análise. Os encontros aconteceram no ambiente de trabalho dos(as) participantes, com horários previamente agendados. Os(as) participantes foram abordados(as) para as entrevistas uma única vez – salvo os casos em que surgiram dúvidas sobre os relatos iniciais.

2.3 Procedimento de Análise dos Resultados

Os achados da pesquisa foram analisados por meio das ferramentas da Análise de Conteúdo (BARDIN, 2020). Essa técnica se utiliza de um conjunto de procedimentos sistemáticos analíticos – unidades de análise – que visam o tratamento das informações contidas no conteúdo, buscando evidenciar seus significados/ significantes. Bardin (2020) explicita a viabilidade da análise de conteúdo como um procedimento para tratamento de informações extraídas de fontes documentais. A aplicação da técnica possibilita a transformação do material primário em conteúdo que permita inferir sobre a realidade que extrapola a literalidade da mensagem.

2.4 Aspectos Éticos

O projeto da pesquisa em tela foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa (CEP), conforme Resolução 510/2016 do Conselho Nacional da Saúde, que dispõe sobre as normas éticas aplicáveis a pesquisas de Ciências Humanas e Sociais. O parecer do CEP foi favorável, sob número: 6.947.991 e Certificado de Apresentação de Apreciação Ética (CAAE): 76860024.7.3001.0187. A submissão se fez necessária, pois a pesquisa envolveu coleta de dados junto à participantes da pesquisa que compõem o quadro de servidores(as) negros(as) efetivos(as), ingressantes via aplicação da Lei 12.990/2014; gestores(as) em recursos humanos e; integrantes da Comissão de Heteroidentificação, assim como a bancos de dados de domínio público e aqueles de acesso restrito, com a autorização dos setores responsáveis. Foi utilizado o Termo de Consentimento Livre e

Esclarecido (TCLE), a fim de garantir a ciência dos(as) participantes sobre os objetivos da pesquisa, o voluntariado (os/as participantes não foram pagos/as) e a anuência para a utilização das informações coletadas, resguardando a identidade dos(as) mesmos(as).

Em relação à participação dos(as) gestores(as) em recursos humanos, foi apresentado um Termo de Anuência/Ciência sobre possível identificação (Apêndice 4), explicitando o risco de reconhecimento por terceiros, em decorrência do fato de se configurarem como pessoas que ocupam cargos ímpares no âmbito da instituição unidade de caso.

Os(as) participantes foram submetidos(as) a um método não invasivo, que, por sua vez, não apresentou riscos de origem física e/ou orgânica para as pessoas. No entanto, pôde-se ocorrer riscos de origem psicológica, intelectual ou emocional, durante as entrevistas semiestruturadas, que foram conduzidas de forma a não induzir, coibir, constranger ou reprimir qualquer comportamento ou informação relatada. Apesar dos riscos tendo se apresentado como mínimos, existiu a possibilidade de constrangimento no ato da entrevista semiestruturada, assim como, desconforto, medo, vergonha, estresse, quebra de sigilo, cansaço ao responder às perguntas e quebra de anonimato.

A fim de evitar e, minimizar os riscos e consequentes danos materiais ou imateriais diretos ou indiretos decorrentes da participação, foram adotadas todas as medidas cabíveis para protegê-los(as), como descrito a seguir: 1) na ocorrência de algum desconforto ocasionado por alguma questão, a pessoa não teve a obrigação de responder o questionamento; 2) as entrevistas foram realizadas em ambiente que garantiu a privacidade e o sigilo dos(as) participantes e informações prestadas, com anuência das chefias imediatas; 3) os dados coletados foram armazenados e serão mantidos por cinco anos em arquivo de acesso restrito aos pesquisadores; 4) se o(a) participante necessitasse de acompanhamento profissional, seria encaminhado para assistência adequada disponível no município, conforme prevê a Resolução CNS nº. 510/2016, capítulo I, artigo 2, inciso II; 5) se houvesse qualquer tipo de dano resultante da participação, o(a) participante da pesquisa teve o direito à assistência, indenização e pode deixar de participar do estudo a qualquer momento.

Quanto aos benefícios, o(a) participante da pesquisa pôde se beneficiar com o processo reflexivo, advindo do resgate histórico, possibilitado pelas questões abertas, sobre seu percurso para o ingresso como servidor(a) público(a) federal na organização estudada e avaliar os moldes de implementação da Lei 12.990/2014 nesta instituição. Como benefício social, o retorno aos(à) participantes da pesquisa ocorreu por intermédio dos ajustes nos processos estabelecidos para a aplicação da Lei 12.990/2014, na instituição pesquisada, possibilitando assim, o efetivo ingresso de outras pessoas negras como servidoras efetivas da organização pública avaliada.

3. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Os resultados parciais desta dissertação serão apresentados no formato de artigos acadêmicos e dois manuscritos. Abaixo se situam informações básicas sobre os textos:

1. **Título:** Gestão da diversidade racial, Ações Afirmativas e a Lei 12.990/14: Uma revisão Integrativa

Assunto: trata-se de uma revisão integrativa de literatura sobre os processos de implementação da Lei 12/990/2014 em IFES no Brasil.

Status de publicação: publicado.

2. **Título:** A aplicação da Lei 12.990/2014 nos concursos públicos de uma nova Universidade Federal brasileira: uma pesquisa documental

Assunto: trata-se de uma pesquisa documental de 24 editais de concursos públicos para provimento de cargos efetivos, entre os anos de 2014 e 2023 publicados pela IFES analisada.

Status de publicação: publicado.

3. **Título:** Políticas redistributivas e a Lei 12.990/14: Impasses na implementação e a operação do racismo institucional

Assunto: trata-se de uma revisão bibliográfica sobre as políticas públicas redistributivas para pessoas negras e o funcionalismo público brasileiro.

Status de publicação: a ser submetido.

4. **Título:** Política de cotas raciais em concursos públicos federais: Análise das metodologias de implementação da Lei 12.990/2014 em uma Instituição Federal de Ensino Superior brasileira

Assunto: trata-se de uma pesquisa participante e documental com triangulação de métodos e coleta de dados para a análise das metodologias de implementação da Lei 12.990/2014 em uma IFES situada no centro-oeste brasileiro.

Status de publicação: a ser submetido.

Nas seguintes subseções serão disponibilizados na íntegra os artigos acadêmicos citados e os manuscritos, sendo o primeiro de caráter teórico sobre a temática abordada; o segundo, apresenta dados coletados dos editais de concursos empreendidos pela IFES estudada, que já apresentam indícios sobre os moldes de implementação da Lei 12.990/2014 na instituição; o terceiro, é um manuscrito de teor teórico que apresenta a Lei 12.990/2014 no campo das políticas públicas e o contexto histórico de sua proposição e; o quarto apresenta e analisa as metodologias utilizadas pela

instituição investigação para a aplicação da lei das cotas raciais nos concursos públicos promovidos pela organização.

3.1 Artigo 1 – “Gestão da diversidade racial, Ações Afirmativas e a Lei 12.990/14: Uma revisão Integrativa”¹

Resumo: A Lei 12.990/2014 preconiza a reserva de 20% das vagas para pessoas negras em concursos públicos federais. Ela é consequência das reivindicações do movimento negro e seu objetivo condiz com as práticas da gestão da diversidade racial. Sendo assim, o presente estudo tem como objetivo analisar a implementação da Lei 12.990/14 nos serviços públicos federais. Para tanto, metodologicamente, a pesquisa se propôs a desenvolver uma revisão bibliográfica integrativa. As buscas aconteceram em bases de dados gratuitas e, em conformidade com os critérios de inclusão e exclusão, foram selecionados 14 artigos científicos. Por fim, a literatura encontrada demonstrou que a Lei 12.990/14 não tem sido efetivamente implementada nos serviços públicos. Conclui-se, então, que as falhas na execução dessa normativa apontam para a perpetuação do racismo institucional nesses espaços de trabalho.

Palavras-chave: Lei 12.990/14; Implementação; Aplicação; Racismo institucional; Serviço público.

Abstract: The Law 12.990/2014 recommends the reservation of 20% of vacancies for black people in federal public tenders. The law is a consequence of the claims of the black movement and its objective is consistent with the practices of the management of racial diversity. The present study aims to analyze the implementation of the Law 12.990/14 in federal public services. Therefore, methodologically, the research proposed to develop an integrative bibliographic review. The searches took place in free databases and in accordance with the inclusion and exclusion criteria, 14 scientific articles were selected. The literature found, showed that Law 12.990/14 has not been effectively implemented in public services. It is concluded that the failures in the implementation of this regulation point to the perpetuation of institutional racism in these workspaces.

Keywords: Law 12.990/2014; Implementation; Application; Institutional racism; Public services.

1. Introdução

Os estudos em Gestão Organizacional apresentam diversas definições de seu campo de trabalho e pesquisa. Schultz (2016) destaca que o conceito de organização é multidimensional e, portanto, deve refletir e caracterizar a entidade que é o objeto de análise (por exemplo: organizações filantrópicas, organizações de saúde, organizações financeiras etc.). Os estudos teóricos dos modelos organizacionais utilizados no Brasil, não abrangem a realidade das organizações, pois

¹ SILVA, A. D. F.; LEMOS, M. F. Gestão da diversidade racial, Ações Afirmativas e a Lei 12.990/14: Uma revisão Integrativa. **Revista Multidisciplinar Humanidades e Tecnologias (FINON)** - ISSN: 1809-1628. vol. 45- out. /dez. 2023 Doi .. 10.5281/zenodo.10246079

ênfatizam paradigmas universais e modelos importados, que não contemplam a singularidade dos contextos em que as instituições fazem parte.

Nesse contexto, o presente trabalho dialoga com legislações e práticas relacionadas às organizações públicas, que são caracterizadas como sistemas complexos que lançam mão de um grande quantitativo de procedimentos burocráticos para o seu funcionamento (PIRES; MACÊDO, 2006). O panorama apresentado demonstra a multiplicidade de perspectivas no campo da gestão organizacional. Dentro desse escopo, o trabalho em tela explana sobre a gestão da diversidade, com destaque para a variável racial, estabelecendo uma interlocução com as propostas de inserção das pessoas negras nos espaços de serviço público. Visto que dados oficiais (IBGE, 2022) apontam as desigualdades raciais no âmbito das organizações/instituições laborais e evidenciam que o racismo se manifesta até mesmo na inserção dos(as) negros(as) nos espaços de trabalho.

A gestão da diversidade pode ser conceituada como medidas e procedimentos administrativos que assegurem a presença de pessoas ou grupos com características múltiplas, a fim de promover a inclusão e a melhora no desempenho da organização (ALVES; GALEÃO-SILVA, 2004). Nesse sentido, falar sobre a gestão da diversidade racial se torna cada vez mais necessário, tendo em vista que, nas últimas décadas, houve avanços referentes às discussões sobre as relações raciais no Brasil. No entanto, alguns estudos nesta área apontam que implementar a gestão da diversidade nas instituições/organizações públicas e privadas implica repensar aspectos que vão desde o recrutamento/seleção até as práticas relacionais (SANTOS; SANTANA; ARRUDA, 2018; BENEDITO; RIBEIRO; DAMIAN; WOIDA, 2022; MARQUES JUNIOR; MARQUES; DANTAS, 2020).

No Brasil, a metodologia mais utilizada para a seleção de pessoal para os cargos públicos são os concursos, além disso, o Decreto 9.739/19 institui medidas de eficiência organizacional para o aprimoramento da administração pública federal e estabelece normas para concursos públicos (BRASIL, 2019). Todavia, apesar de os concursos objetivarem a imparcialidade e visarem a igualdade na oferta de vagas para os cargos públicos, as estatísticas demonstram que o número de servidores(as) negros(as) nos serviços públicos federais – principalmente nos cargos de nível superior – é inferior ao quantitativo de servidores(as) brancos(as) (ENAP, 2018).

Tal realidade se tornou pauta das reivindicações do movimento negro no Brasil, ao lutar por igualdade de oportunidades para as pessoas negras em diversos âmbitos sociais. Em face disso, no ano de 2014, foi aprovada a Lei 12.990 que, dentre o total de vagas oferecidas aos cidadãos brasileiros nos concursos públicos – para provimento de cargos efetivos e empregos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das

sociedades de economia mista controladas pela União -, destina a reserva de 20% (vinte por cento) às pessoas negras (BRASIL, 2014).

Essa medida é encarada como uma Ação Afirmativa (AA) que visa à inclusão de negros(as) nos serviços públicos federais, com vistas à reparação das desigualdades raciais no quadro de servidores(as) dessa esfera (BRASIL, 2014). Contudo, os estudos de Bulhões e Arruda (2020), Santos, Gomes, Silva e Barros (2021) e Santos, Nunes, Anjos e Reis (2022) apontam que a existência da Lei não é a garantia da minimização das desigualdades raciais nos serviços públicos federais.

Ou seja, os moldes de implementação da Lei 12.990/14 nas instituições, nem sempre garantem a reserva das vagas nos concursos. Embora exista facilidade de compreensão dos elementos dispostos no texto normativo, há também dificuldades na execução da lei - que serão apresentadas nas seções subsequentes deste artigo.

Aqui, parte-se do entendimento de que as estratégias para o fomento da gestão da diversidade nas instituições públicas implicam pensar sobre as medidas adotadas para a inclusão/inserção da pluralidade nesses espaços. Ademais, conseqüentemente, refletir a respeito dos moldes em que acontece a implementação/aplicação da Lei 12.990/14 nos serviços públicos federais, e, se eles viabilizam condições para que a diversidade étnico-racial nesses contextos se torne realidade.

Convém salientar que o Art. 6º da Lei 12.990/14 informa que ela terá vigência pelo prazo de 10 (dez) anos. Isso, por sua vez, - além das problemáticas acima relatadas em torno de sua implementação - ressalta e justifica a importância da presente Revisão Integrativa de Literatura, a qual busca evidenciar os estudos críticos e analíticos desenvolvidos a partir do texto legal. Com isso, os resultados encontrados permitirão a delimitação do estado da arte relacionada às produções acadêmicas que versam sobre a implementação/aplicação da Lei 12.990/14, possibilitando, assim, averiguar os pontos fortes e fracos nos processos de sua execução.

2. Metodologia

O presente estudo se caracteriza como uma pesquisa descritiva, se considerados os objetivos, e, uma Revisão Integrativa da Literatura, considerando os procedimentos de coleta de dados.

A pesquisa descritiva intenta priorizar a descrição dos fenômenos e fatos específicos de dada realidade, assim como estabelecer relações entre as variáveis (GIL, 2019). Já a Revisão Integrativa da Literatura se origina na metodologia da Prática Baseada em Evidências (PBE), que tem como

objetivo delimitar o atual conhecimento sobre determinado tema ao identificar, analisar e sintetizar os achados de estudos interdependentes sobre a mesma temática.

Nesse sentido, Ganong (1987) propõe 6 etapas para a aplicação da Revisão Integrativa em estudos de levantamento da literatura: 1) elaboração da pergunta norteadora; 2) busca ou amostragem na literatura; 3) coleta de dados; 4) análise crítica dos estudos incluídos; 5) discussão dos resultados; 6) apresentação da revisão integrativa.

O uso desta metodologia no presente artigo se justifica sob o argumento de que a Revisão Integrativa instrumentaliza, com seu rigor metodológico, o processo de busca por trabalhos acadêmicos e científicos que mostram o estado da arte sobre a Lei 12.990/14 e seus conteúdos relacionados (SOUZA; SILVA; CARVALHO, 2010).

A primeira fase da Revisão Integrativa consiste na proposição de uma questão norteadora para o estudo, que auxilia no delineamento das buscas. No presente artigo, foi utilizada a estratégia PICOT (sigla utilizada para representar as seguintes expressões na língua inglesa: *patient, intervention, comparison, outcomes, time*) para esboçar a pergunta orientadora. A partir da aplicação do referido procedimento: no campo “P”, elegeu-se como população o grupo de pessoas negras brasileiras; em “I”, foi denominada a Lei 12.990/14; na categoria “C”, propõe-se a comparação entre os estudos publicados no que tange à aplicação da Lei 12.990/14 nas pesquisas analisadas; em “O”, adotou-se a busca pelas sugestões finais propostas nos estudos examinados; por fim, o campo “T” foi utilizado para determinar o critério de inclusão temporal de publicação dos trabalhos analisados (a partir de 2014, ano de promulgação da Lei 12.990/14).

Com base nisso, a pergunta norteadora se estruturou da seguinte forma: “Qual o estado da arte dos estudos publicados a partir do ano de 2014 sobre a implementação/aplicação da Lei 12.990/14 e seus desdobramentos para a população negra brasileira?”

O descritor utilizado para as buscas foi “Lei 12.990/14”. As bases de dados consultadas foram o *Portal de Periódicos da Capes* e o *Google Acadêmico*. A busca realizada no *Portal de Periódicos da Capes* ocorreu em 12 de julho de 2023. Já o procedimento empreendido no *Google Acadêmico* aconteceu em 04 de agosto de 2023. Foram estabelecidos como critérios de inclusão: artigos originais, completos, datados a partir do ano de 2014 – período em que a Lei 12.990/14 foi promulgada –, na língua portuguesa, que abordassem a temática da implementação/aplicação da Lei 12.990/14 e disponíveis eletronicamente de forma gratuita. Ademais, adotou-se como critérios de exclusão: arquivos repetidos e outros formatos de documentos acadêmicos diferentes da configuração de artigo científico, como monografias, dissertações, editais, livros e capítulos de livros.

A busca realizada no *Portal de Periódicos da Capes* apresentou inicialmente como resultado 12 artigos. Dentre eles, foram excluídos os arquivos repetidos e aqueles que não se enquadraram nos critérios de inclusão, assim, totalizando em 6 artigos, datados entre os anos de 2019 e 2023.

O procedimento de busca realizado no *Google Acadêmico* trouxe um total de 148 resultados na língua portuguesa. Em primeira mão, os artigos que não continham a terminologia “lei 12.990/14” em seu título, resumo ou corpo do texto não foram selecionados. Em virtude da quantidade de documentos, foi utilizado o aplicativo *Rayyan* para a triagem inicial, tendo como parâmetros, os critérios de inclusão e exclusão. A fim de refinar a seleção, foram inseridas no campo “*keywords for include*” do *Rayyan* as palavras “implementação” e “aplicação”. Com o referido resultado, chegou-se ao quantitativo de 4 artigos nessa busca.

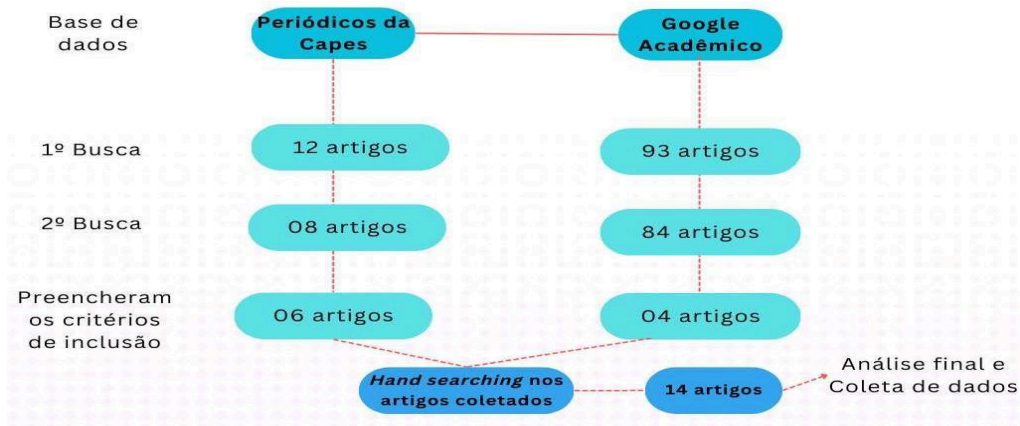
Os artigos selecionados no *Portal de Periódicos da Capes* e no *Google Acadêmico* foram agrupados, resultando em 10 artigos. Em seguida, foram excluídos os documentos que se repetiram nas pesquisas e o processo de busca nas bases de dados teve como resultado 8 artigos acadêmicos.

Além da seleção efetuada nos portais de periódicos, foram buscados manualmente (*hand-searching*) outros artigos nas referências bibliográficas dos arquivos anteriormente selecionados. Para isso, utilizou-se os mesmos critérios de inclusão e exclusão já mencionados e foram identificados 6 artigos científicos. Tal resultado somado ao quantitativo de documentos encontrados nas pesquisas realizadas nos portais derivou no total de 14 artigos que abordam a implementação/aplicação da Lei 12.990/14.

Após a fase de separação dos artigos, foram efetuadas leituras dos títulos e resumos, a fim de identificar os elementos relacionados aos critérios de inclusão. Feito isso, sucedeu-se a leitura minuciosa dos documentos, com vistas à extração dos elementos de interesse. Nesse levantamento dos dados, foi empregado o instrumento de coleta validado por Ursi (2005), que rastreia os seguintes componentes: identificação do artigo, tipo de publicação, características metodológicas do estudo, resultados e síntese das conclusões. A ordem de apresentação/ categorização dos estudos se deu pelo critério de cronologia crescente, ou seja, iniciando-se pelas publicações mais antigas, seguindo para as mais recentes.

A figura 1 ilustra o trajeto metodológico utilizado para a seleção dos artigos que compõem a presente revisão integrativa:

Figura 1 – Diagrama de fluxo da seleção dos artigos da amostra



Fonte: Elaboração própria.

3. Resultados

O processo de seleção dos trabalhos, em conformidade com os critérios de inclusão descritos na seção anterior, culminou no quantitativo de 14 artigos que foram utilizados na fase de análise e exploração dos dados. Averiguou-se a prevalência dos artigos na base de dados *Periódicos da Capes* (6; 42,86%), *Hand Searching* (6; 42,86%) e, por meio do *Google Acadêmico* (2; 14,28%). Referente aos anos de publicação, notou-se a existência de artigos datados nos anos de 2017 (1; 7,14%), 2019 (1; 7,14%), 2020 (6; 42,86%), 2021 (1; 7,14%), 2022 (3; 21,43%) e 2023 (2; 14,28%). Por fim, o idioma de publicação dos artigos foi majoritariamente na língua portuguesa (14; 100%), sendo que todos foram publicados no Brasil.

Os artigos encontrados versaram sobre a implementação/aplicação da Lei 12.990/14 nas instituições públicas federais em diálogo com as seguintes temáticas: racismo estrutural/institucional (COUTINHO; ARRUDA, 2022; SANTOS et al., 2022; ÂNGELO; ARRUDA, 2023; BATISTA; MASTRODI, 2020; SANTOS et al., 2021;), ideologia do mérito (SANTOS et al., 2022), comissões de heteroidentificação (SILVA et al., 2022), ações afirmativas (SILVA et al., 2022; DUARTE; FERREIRA, 2017), concursos para docentes (MELLO; RESENDE, 2019; SANTOS et al., 2021; MACIEL, 2020; MELLO; RESENDE, 2020; BULHÕES; ARRUDA, 2020; SOARES; SILVA, 2020; GOMES; SPOLLE, 2020) e política pública (MEDEIROS, 2019).

A seguir, será apresentado um quadro contendo a sintetização e resumo dos achados (Quadro 1), com vistas a evidenciar as contribuições das pesquisas para os estudos relacionados à implementação/aplicação da Lei 12.990/14 nos serviços públicos federais. Os estudos serão apresentados por ordem cronológica crescente de publicação.

Quadro 1. Síntese dos estudos que versam sobre a implementação/aplicação da Lei 12.990/14 nos serviços públicos federais (n =14).

Autores(as)/ Título do artigo	Base de dados/ país de origem/ idioma	Ano de publicação/ delineamento do estudo/ amostra/ instrumentos	Resultados	Síntese das conclusões
Duarte; Ferreira/ Sub-representação legal nas ações afirmativas: a Lei de Cotas nos concursos públicos.	Revista A&C/ Brasil/português.	2017/ revisão bibliográfica/normativas legais, artigos e publicações científicas que versam sobre cotas raciais/instrumentos não explicitados no estudo.	Os autores, baseados na Teoria Crítica da Raça, discutiram as categorias “quanto” (quantitativo de vagas reservadas), “onde” (quais espaços em que as pessoas negras alcançam a inserção) e “quem” (pessoas contempladas pelas reservas de vagas) relacionadas aos limites impostos à implementação da Lei 12.990/14. A partir dessas discussões, chegou-se ao conceito de “Sub-representação legal”.	O artigo admite a importância da lei 12.990/14, no entanto, identifica os limites dela e propõe um debate em torno das problemáticas encontradas, com vistas à remodelagem da normativa.
Mello; Resende/ Concursos públicos para docentes de universidades federais na perspectiva da Lei 12.990/2014: desafios à reserva de vagas para candidatas/os negras/os.	SciELO/ Brasil/português.	2019/ pesquisa documental/ 63 universidades federais brasileiras/ editais de concursos públicos para a carreira de magistério superior e outros documentos-chave que tratam sobre o tema da reserva de 20% das vagas em concursos públicos federais para pessoas negras.	A análise demonstrou que os concursos para o magistério superior das universidades federais não atingem o percentual de 20% preconizado pela Lei 12.990/14. Entre as 15.055 vagas identificadas pelo estudo, apenas 742 se destinaram para negros(as), ou seja, aproximadamente 4,93%. Algumas universidades cumpriram os ditames da lei, garantindo a reserva das vagas, em detrimento de outras que não cumpriram.	A principal conclusão dos autores explicita a falta de uniformidade na aplicação da Lei 12.990/14 entre as universidades federais brasileiras e a dificuldade de interpretação da norma que exige mais de duas vagas nos editais.
Medeiros/ Negras na educação:	Portal Realize Editora/ Brasil/ português.	2019/ pesquisa documental e estudo de caso/ docentes	A autora destaca a importância das discussões sobre as políticas públicas como uma estratégia de	São apresentadas como considerações finais a

implementação da Lei 12.990/14 no IFCE.		mulheres do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará (IFCE)/ entrevistas e a Lei 12.990/14.	desconstrução das estruturas racistas no país. O estudo da implementação da Lei 12.990/14 aparece com resultados inconclusivos, pois a fase de aplicação das entrevistas e análise dos dados ainda não aconteceu no período da publicação.	importância do estudo sobre a implementação da Lei 12.990/14, tendo como viés metodológico o recorte de gênero.
Batista; Mastrodi/ Materialização da ação afirmativa para negros em concursos públicos (Lei N. 12.990/2014).	SciELO/ português.	Brasil/ 2020/ revisão bibliográfica/ Lei 12.990/14 e textos legais que dialoguem/ periódicos qualificados e livros que discutem as relações raciais e sociais no Brasil.	Os autores empreenderam revisão bibliográfica que dialogou com outros estudos sobre a implementação da Lei das Cotas, outros documentos oficiais e dados do IBGE. Outro fator apontado é o uso da ideologia da meritocracia, que privilegia ainda mais as pessoas brancas, em detrimento das negras.	Conclui-se que, apesar da existência da Lei 12.990/14, os serviços públicos ainda têm, em seus quadros de funcionários, pessoas brancas em sua maioria.
Mello; Resende/ Concursos públicos federais para docentes e ações afirmativas para candidatos negros.	SciELO/ português.	Brasil/ 2020/ pesquisa quali quantitativa/ 63 universidades federais e 38 institutos federais/ editais de concursos para carreiras docentes e documentos oficiais que dialogam com a Lei 12.990/14.	Dentro do recorte temporal estabelecido no estudo, nas universidades federais, apenas 5,3% das vagas foram destinadas para pessoas negras, enquanto nos institutos federais, somente 12%. Foram identificados equívocos na interpretação do art. 1º e parágrafo 1º. Verificou-se o fracionamento das vagas como outro fator que impede a aplicação da Lei 12.990/14 nos editais estudados.	Os autores concluem que as universidades e institutos federais estão longe da efetiva execução da Lei 12.990/14. Além disso, destacam falhas no monitoramento da implementação dessa lei nos concursos públicos federais.
Bulhões; Arruda/ Cotas raciais em concursos públicos e a perspectiva do racismo institucional.	Revista NAU Social/ Brasil/ português.	2020/ Pesquisa qualitativa crítica/ concursos públicos para cargos de Técnicos Administrativos em Educação (TAEs) da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ) /	Os resultados apontaram que os concursos empreendidos para os cargos de TAEs na UFRJ, entre os anos de 2014 e 2018, demonstraram um déficit de efetivação de servidores(as) negros(as) para os cargos em nível E, quando comparados aos cargos de níveis C e D. No recorte temporal, foram	Os autores concluem que a UFRJ, por meio das falhas na aplicação da Lei 12.990/14, demonstra indícios das manifestações do racismo institucional. Por fim, sugerem

		editais para cargos administrativos da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ) de 2014 até 2018.	destinadas apenas 17% das vagas para as cotas raciais. Além disso, foram identificadas a “segmentação de vagas” e a ausência de candidatos(as) negros(as) na “convocação de excedentes”.	que sejam estudadas as condições laborais das pessoas negras que ingressaram no serviço público via cotas raciais.
Gomes; Spolle/ Mapeando as assimetrias na execução da Lei Federal 12.990/2014.	Revista Contraponto/ Brasil/ português.	2020/ estudo de caso comparativo/ Universidade Federal do Rio Grande (FURG) e Universidade Federal de Pelotas (UFPel)/ editais de concursos públicos para cargos efetivos de docentes e técnicos(as)-administrativos(as) das universidades pesquisadas durante Jun/2014 a Dez/2018.	No universo de servidores(as) das instituições analisadas, foram identificados(as) na FURG 10,18% de servidores(as) negros(as), enquanto na UFPel, encontrou-se o quantitativo de 7,90%. Houve também uma discrepância numérica em relação ao número de editais lançados por cada instituição no período estudado (FURG: 95 e UFPel: 22). Os autores também observaram que na UFPel foi iniciada a execução da lei aplicando a reserva de vagas focalizada nos cargos específicos.	Concluiu-se com base nas análises instrumentalizadas pela Teoria Ator-Rede que vários fatores acarretaram a desmobilização a favor das cotas raciais e fortaleceram o mito da democracia racial brasileira.
Maciel/ A questão racial na Universidade Federal do ABC: um debate apoiado nos concursos docentes.	Revista Contemporânea/ Brasil/ Português.	2020/ Pesquisa documental/ Concursos públicos realizados pela Universidade Federal do ABC (UFABC)/ editais dos concursos publicados pela UFABC entre os anos de 2015 e 2019.	No processo de análise de documentos e do contexto relacionado à UFABC, a autora aponta que foi implementada a disciplina “Estudos Étnicos-raciais” e contratados, via concurso público, quatro docentes especialistas em assuntos étnicos-raciais. No período entre os anos de 2015 e 2019, foram publicados 137 editais para contratação de servidores(as) efetivos(as), no entanto, apenas em 3 editais foi prevista a reserva de vagas.	Conclui-se que o cumprimento das Ações Afirmativas precisa extrapolar o ingresso de negros(as) nas universidades, e medidas, como a revisão dos currículos acadêmicos e a inclusão de discussões sobre relações étnicos-raciais, precisam compor esse processo.
Soares; Silva/ Editais	SciELO/ Brasil/	2020/ metodologia da etnografia	As autoras identificam que as prerrogativas para as	As autoras concluem que a

de concurso docente da Universidade Federal do Pampa: uma análise sobre a Lei de Cotas.	português.	de documentos/ editais para docência da Universidade Federal do Pampa/ 74 editais do período de 2014 a 2018, para docência e o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) da instituição.	reservas de vagas da Unipampa são aplicadas desde o ano da promulgação da Lei 12.990/14. No entanto, o cumprimento da reserva de vagas não garantiu a minimização das desigualdades raciais no corpo docente da referida instituição, pois apenas 5% são pessoas negras.	Unipampa prevê em seus editais a reserva de vagas, no entanto, no período analisado, apenas 38,7% das vagas foram procuradas e 12,2% das pessoas negras foram efetivadas.
Santos et al./ Racismo institucional e contratação de docentes nas universidades federais brasileiras.	SciELO/ português. Brasil/	2021/ pesquisa quantitativa e documental/ amostra foi composta por 54 universidades/ dados coletados via Lei de Acesso à Informação.	O trabalho aponta que a porcentagem de 20% é insuficiente para promover a reparação, tendo em vista que a população negra no Brasil excede o quantitativo de 50%. Ademais, são apontadas problemáticas na Lei 12.990/14: prazo de validade insuficiente; problemas vinculados à sua elaboração; a discricionariedade e falta de monitoramento. Por fim, dentro do período analisado, 25 Universidades (44,4%) contrataram docentes negros(as).	O trabalho apresenta como conclusão que as universidades se ajustaram para a não aplicação da Lei 12.990/14. Outrossim, as instituições acolhem os estudantes negros(as) e não abrem oportunidades para o efetivo ingresso de docentes negros(as).
Santos et al./ Aplicação da Lei no 12.990/2014: a gramática da exclusão na UFRGS.	SciELO/ português. Brasil/	2022/ pesquisa documental/ editais dos concursos realizados pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS) no período de 2015 a 2019/ site de concursos da instituição.	Os resultados apresentaram que a UFRGS mencionou a Lei 12.990/14 apenas no ano de 2015, ficando fora da execução da norma 37 edições de concursos. Foi alterado o alcance da norma ao modificar o entendimento de “servidores efetivos” para “cargos efetivos”. Em 49 editais, 363 áreas/subáreas de conhecimento foram disponibilizadas e, em apenas 6 ocasiões (1,7%), houve 3 vagas para aplicação da Lei 12.990/14 e	Os autores concluem que a ação do racismo institucional associado à cultura da meritocracia impediram a plena aplicação da Lei 12.990/14 na UFRGS e corroborou a manutenção da “gramática da exclusão”.

			somente uma pessoa foi efetivada.	
Silva et al./ Comissões de heteroidentificação e universidade pública: processos, dinâmicas e disputas na implementação das políticas de ação afirmativa.	SciELO/ Brasil/ português.	2022/ estudo de casos/ Universidade Federal Fluminense (UFF)/ relatos etnográficos.	O critério fenotípico foi adotado pelas bancas de heteroidentificação para as suas avaliações. Até o ano de 2021, a reserva de vagas ocorreu por áreas do conhecimento. Do período de vigência da lei até o ano de 2019, 352 vagas foram ofertadas, sendo 345 destinadas à ampla concorrência e 7 para as cotas raciais. No concurso realizado no ano de 2021, aconteceu a real aplicação da Lei 12.990/14, culminando na aprovação de 10 pessoas negras.	Conclui-se que as burocracias institucionais enfrentam desafios para a implementação das Ações Afirmativas. Carecem de reflexões as estratégias para identificação fenotípica das pessoas pardas, assim como, a capacitação dessas comissões.
Coutinho; Arruda/ A implementação das cotas raciais nos concursos públicos para o magistério federal: um olhar a partir do Colégio Pedro II.	SciELO/ Rio de Janeiro - Brasil/ português.	2022/ estudo de caso e pesquisa documental/ Colégio Pedro II (CPII)/ documentos oficiais (editais de concursos divulgados entre os anos de 2014 e 2019 e Diário Oficial da União) e observação dos espaços de decisões (colegiados e conselhos).	Por meio da análise dos editais, notou-se um número inferior de candidatos(as) negros(as) aprovados(as) em relação ao quantitativo de vagas reservadas. O fracionamento de vagas/editais e a “fila de espera” foram comumente observados nos documentos analisados para a não execução da Lei 12.990/14. Por fim, identificaram que os(as) candidatos(as) negros(as) com nota suficiente para aprovação constavam nas listagens de ampla concorrência e cotas.	Os autores apresentam como proposta que seja empreendido um censo racial do corpo docente do CP II., a fim de que sejam identificados os departamentos mais embranquecidos e que as reservas de vagas para pessoas negras sejam prioritariamente alocadas a esses espaços.
Ângelo; Arruda/ As marcas do racismo institucional na trajetória de trabalhadoras negras em uma universidade	SciELO/ Brasil/ português.	2023/ pesquisa qualitativa exploratória/ 8 trabalhadoras negras da categoria de Técnico Administrativo em Educação (TAE) de uma universidade pública federal localizada no	As oportunidades para a ocupação de cargos de liderança e prestígio são destinadas a pessoas brancas. A permanência dessas trabalhadoras na instituição é repleta por episódios de racismo institucional. Por fim, relatam que a adoção de políticas que garantem a inserção e permanência de	Conclui-se que a implementação da lei 12.990/14 amplia o acesso das pessoas negras como servidoras nos espaços públicos, no entanto, isso não é suficiente

federal.		sudeste do Brasil/ entrevistas não estruturadas, Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, gravação.	servidores(as) negros(as) nos espaços públicos de trabalho são de suma importância, pois perpassam e afirmam o enfrentamento do contexto de desigualdades.	para modificar a estrutura racista, necessitando assim, de outras iniciativas para o combate do racismo.
----------	--	--	--	--

Fonte: Elaborado pelos autores.

4. Discussão

Diante da atuação do racismo institucional nas repartições públicas do Brasil – expressa nos contextos de desigualdades raciais do quadro de servidores(as) federais efetivos(as) – estratégias de reparação e promoção de igualdade racial foram fomentadas à medida que tal situação foi denunciada pelos movimentos negros do país. Nesse sentido, a Lei nº 12.288/2010 institui o Estatuto de Igualdade Racial e reconhece que as Ações Afirmativas no Brasil funcionam como “programas e medidas especiais adotados pelo Estado e pela iniciativa privada para a correção das desigualdades raciais e para a promoção da igualdade de oportunidades” (BRASIL, 2010, p. 13).

Coutinho e Arruda (2022) citam que as primeiras propostas de cotas raciais, como estratégias de Ações Afirmativas, ocorreram como iniciativas internas das universidades estaduais. No entanto, historicamente, de acordo com Melo e Resende (2019), a primeira tentativa para a proposição de cotas raciais no Brasil foi o Projeto de Lei (PL) n.º 1.332, de 7 de junho de 1983, de autoria do deputado Abdias Nascimento (PDT/RJ). Esse PL previa, em seus artigos 2º e 3º, a reserva de pelo menos 20% de vagas para pessoas negras nos órgãos da administração pública, além dos espaços de trabalho no âmbito privado, primordialmente em cargos que exigissem melhor qualificação e remuneração. Contudo, o referido PL, após aprovação unânime nas comissões de Constituição e Justiça, de Trabalho e Legislação Social e de Finanças, foi arquivado em 5 de abril de 1989 antes da apreciação pelo Plenário da Câmara dos Deputados.

Em relação às cotas raciais para ingresso no ensino superior, em 2003, houve no âmbito da administração interna da Universidade de Brasília (UnB), um programa para a entrada de estudantes negros(as) nos cursos de graduação da instituição. Tal iniciativa foi pioneira no Brasil e abriu precedentes para o fomento das discussões das cotas raciais para o ingresso no ensino superior a nível federal (MELO; RESENDE, 2019; MACIEL, 2020).

Além da iniciativa protagonizada pela UnB, Bulhões e Arruda (2020) citam a Lei estadual do Rio de Janeiro, nº 4.151/2003, a qual previa a reserva de 20% das vagas a estudantes – autodeclarados(as) negros(as) ou indígenas e àqueles com insuficiência financeira comprovada – nos processos seletivos para ingresso nas universidades públicas do estado: Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ) e Universidade Estadual do Norte Fluminense (UENF). Tempos depois, a Universidade do Estado da Bahia (UNEB) também seguiu a tendência de implementar cotas raciais em seus vestibulares.

Do ponto de vista legal, a primeira norma a nível federal que garantiu as cotas raciais – como Ação Afirmativa – no Brasil é a do ano de 2012, Lei n. 12.711, que instituiu a reserva

de vagas em cursos técnicos e de graduação nas Instituições Federais de Ensino Superior (IFES) (BRASIL, 2012). Essa Lei completou 10 anos em 2022, passando por revisão e proposição de mudanças.

Bulhões e Arruda (2020) citam que em relação às cotas raciais para os concursos públicos, o estado do Paraná, mediante a Lei estadual 14.274/2003, foi quem teve a primeira iniciativa, das unidades federativas, ao reservar vagas para pessoas negras em seus processos seletivos. Seguindo a mesma tendência, em 2008, a mesma proposta ocorreu no estado do Mato Grosso do Sul e, subsequentemente, em 2011, no Rio de Janeiro e em 2012, no Rio Grande do Sul.

Como desdobramento desse cenário, em 9 de junho de 2014, foi promulgada pela então presidenta da República, Dilma Rousseff, a Lei 12.990, que estabelece a destinação de vagas para pessoas negras em concursos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal (BRASIL, 2014). Esta Lei trouxe um elemento inovador em relação à Lei de 2012, que é o destino das vagas apenas para pessoas negras, como tentativa de enegrecimento do quadro de funcionalismo público no país.

Arruda, Bulhões e Santos (2022), ao analisarem a Lei 12.990/14, afirmam que a inserção de um maior número de trabalhadores(as) negros(as) no serviço público faz com que a população brasileira – em sua maioria autodeclarada negra – sintam-se segura e representada ao procurar por esses serviços, aprimorando, assim, a eficiência do trabalho prestado.

Além disso, a Lei 12.990/14 "reconhece que há desigualdades no acesso aos serviços públicos federais" (SANTOS *et al.*, 2021, p. 4). Outrossim, Santos *et al.* (2022) relatam que são notórios os problemas de implementação da lei nas Instituições Federais de Ensino Superior (IFES), tendo em vista o ingresso ínfimo de docentes negros(as). Há também dificuldades na execução da lei.

Nesse sentido, conforme, Mello e Resende (2019; 2020); Bulhões e Arruda (2020); Arruda, Bulhões e Santos (2022); Coutinho e Arruda (2022); Santos *et al.* (2022), alguns fatores que dificultam a implementação da Lei 12.990/14 nos concursos públicos federais são: 1) a segmentação das vagas na elaboração dos editais do concurso; 2) não previsão de convocação posterior de negros(as) nas vagas excedentes; 3) falta de uma padronização para a convocação de candidatos(as) na ampla concorrência e nas vagas reservadas – não aplicação do Art. 3º da Lei 12.990/14; 4) falta de conhecimento em relação aos fundamentos da Lei 12.990/14; 5) sorteio das vagas que irão efetivar o cumprimento da Lei 12.990/14; 6) substituição da terminologia “cargo efetivo” – que consta na norma – por “área de conhecimento”.

Ademais, no início da implementação da Lei 12.990/14, bastava a autodeclaração dos(as) candidatos(as) como negros(as) para concorrerem às vagas destinadas a esse público. Com isso, no ano de 2016, foram institucionalizadas, por meio da Orientação Normativa n. 03/2016 e pela Portaria Normativa n. 04/2018, ambas do então Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão (BRASIL, 2016; 2018), as chamadas “bancas de heteroidentificação”, para a averiguação da veracidade das autodeclarações, com vistas à minimização das fraudes nos concursos (ARRUDA; BULHÕES; SANTOS, 2022).

Miranda, Souza e Almeida (2020); e Silva *et al.* (2022) problematizaram os dilemas e incongruências identificados no decorrer dos processos de implantação das comissões de heteroidentificação e ressaltaram a geração de inseguranças jurídicas relacionadas às avaliações das pessoas autodeclaradas pardas, expondo um “não-lugar” para os(as) negros(as) de pele clara na validação dos critérios fenotípicos para a heteroidentificação. Nessa situação, a recomendação nº 41, de 09 de agosto de 2016, “define parâmetros para a atuação dos membros do Ministério Público brasileiro a fim de uma correta implementação da política de cotas étnico-raciais em vestibulares e concursos públicos” (CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO, 2016, p. 01).

Coutinho e Arruda (2022) se propuseram a analisar a implementação da Lei 12.990/14 numa instituição de educação básica, que também oferece ensino superior no estado do Rio de Janeiro. Ao final da investigação, os(as) autores(as) propuseram possíveis soluções para o aumento da eficácia na aplicação da lei. Entre as sugestões, destacam-se a orientação de que seja empreendido um censo racial, a fim de se encontrar os departamentos com mais docentes autodeclarados(as) brancos(as), e a criação de estratégias para a priorização na distribuição das cotas raciais em tais espaços.

Outra solução sugerida foi a efetivação da regra – estabelecida pelo STF na Ação Declaratória de Constitucionalidade n. 41 – de que o(a) candidato(a) negro(a) com nota suficiente para aprovação em ampla concorrência não utilize as vagas destinadas às cotas raciais, abrindo a possibilidade de que outros(as) candidatos(as) negros(as) possam ingressar por meio das reservas.

Ângelo e Arruda (2023) estudaram a implementação da Lei 12.990/14 e as manifestações do racismo institucional expoentes nas práticas cotidianas do trabalho de servidoras públicas negras da categoria técnica, lotadas em uma universidade federal brasileira. As(os) pesquisadoras(es) concluíram que somente a Lei 12.990/14 não é suficiente para promover mudanças significativas no âmbito institucional e estrutural pautado pelo

racismo, exigindo, assim, a proposição de ações que reflitam sobre as relações raciais e, conseqüentemente, suas desigualdades nas instituições.

Batista e Mastrodi (2020) destacam que o curto prazo de vigência (10 anos) se mostra como um fator para a ineficiência da implementação da Lei 12.990/14. Além disso, o estudo conclui que o racismo opera para a não materialização da Lei, utilizando-se dos discursos de meritocracia e de incapacidade das pessoas negras para assumirem os cargos públicos. Por fim, as(os) autoras(es) sugerem que a Lei 12.990/14 precisa ser implementada de maneira radical, objetivando, no seu prazo de vigência, que pelo menos 20% do total de pessoas que constam nos quadros do funcionalismo público sejam negros(as) e não somente na reserva de vagas dos concursos públicos.

Santos *et al.* (2021) analisaram as falhas na aplicação da referida lei sob dois modelos explicativos: 1º) o problema da implementação está atrelado à lacunas verificadas na formulação da lei, pois a execução é resultado da formulação; 2º) outra complicação se refere ao fato de que o “desenho” da lei formulado não influencia a aplicação, pois ela varia significativamente entre as organizações.

Santos *et al.* (2021) ainda comentam e questionam: “as políticas de cotas raciais para estudantes acabaram suscitando desconfortos. Como pode uma universidade acolher o estudante negro, mas não acolher o docente negro?” (p. 16). Diante disso, concluíram que, semelhante a outros estudos sobre a Lei 12.990/14, as instituições se ajustaram para não efetivar a aplicação da legislação.

Duarte e Ferreira (2017) contribuem com as reflexões sobre as estratégias institucionais utilizadas nos serviços públicos federais para a execução da Lei 12.990/14 e destacam a importância da capacitação dos(as) servidores(as) que atuam nos setores de recursos humanos, em relação à necessidade/importância da efetiva implementação dessa normativa. Os autores ainda salientam que, na ausência desse preparo, a aplicação da norma se torna vulnerável às influências dos (des)interesses pessoais dos(as) implementadores(as).

Maciel (2020), ao tratar da execução da Lei 12.990/14 na Universidade Federal do ABC (UFABC), destaca a importância da garantia de outras medidas que extrapolam o ingresso de servidores(as) negros(as) nas IFES. Entre os pontos destacados pela autora, a inclusão de conteúdos teóricos que abordam questões relacionadas às relações raciais é de suma importância e cumprem as prerrogativas da Lei 10.639/03, como estratégia para a mudança da cultura racista arraigada nas referidas instituições.

Entre os estudos selecionados para a presente revisão integrativa, apenas a pesquisa realizada por Soares e Silva (2020) na Universidade Federal do Pampa apresenta a

implementação efetiva da Lei 12.990/14 desde sua promulgação. No entanto, apesar de os editais analisados garantirem a reserva de vagas, as desigualdades raciais no corpo docente ainda se mostraram evidentes, pois foi identificada uma baixa procura pelas vagas reservadas e os(as) candidatos(as) que iniciam os processos seletivos nem sempre avançam até o final.

Os trabalhos acima elucidados apresentam o estado da arte em relação às produções científicas e acadêmicas em torno da implementação da Lei 12.990/14 e suas aplicações em diferentes contextos a nível nacional. Apesar de mostrarem experiências de locais particulares, é possível identificar que alguns aspectos são comuns a grande parte dos relatos. Nota-se também que burlas e dificuldades para a implementação nos serviços públicos federais existem e, isso, por sua vez, demanda a continuidade de pesquisas que evidenciem mais ainda tais problemáticas, a fim de que sejam propostas reavaliações da normativa e tomadas medidas efetivas para a real aplicação nas instituições públicas.

5. Considerações Finais

O intuito do presente artigo foi apresentar uma revisão integrativa de literatura, resgatando os estudos que versam sobre a implementação da Lei 12.990/14 e sua relação com as Ações Afirmativas e a Gestão da Diversidade Racial. Por meio do conteúdo encontrado, verificou-se a perpetuação do racismo estrutural e seu conseqüente racismo institucional nas organizações públicas federais. Nesse sentido, a efetiva aplicação da Lei 12.990/14 se caracteriza como importante medida para a luta antirracista e para o controle do racismo nos ambientes de trabalho públicos federais.

Apesar dos impasses envolvidos na gestão da diversidade racial, a referida estratégia administrativa se mostra como uma iniciativa a ser implementada nas instituições de trabalho para o combate ao racismo e para a inclusão de populações historicamente marginalizadas. Além dessa proposta, as Ações Afirmativas, enquanto proposições governamentais, mostram-se como ferramenta política para a institucionalização de procedimentos que incluam pessoas negras em serviços públicos federais.

A presente revisão integrativa possibilitou também a percepção das falhas no texto da Lei 12.990/14 – apontadas pelos estudos explicitados – e as lacunas em sua implementação. As sugestões feitas pelos(as) autores(as), com a finalidade de correção dessas irregularidades, instrumentalizam as organizações federais para a efetiva aplicação da norma nas instituições. Além disso, verifica-se que a execução desta normativa – aplicada corretamente – auxiliará na

entrada de mais pessoas negras para os quadros de pessoal do funcionalismo público brasileiro.

Por fim, de acordo com as reflexões suscitadas pelos trabalhos expostos na presente revisão de literatura, outras propostas precisam ser construídas para que o racismo seja combatido no cotidiano desses espaços de trabalho, a fim de conter também a lógica do racismo estrutural e institucional. Sugere-se, sendo assim, que a Lei 12.990/14 seja estabelecida como política pública permanente, superando o prazo de vigência estabelecido.

6. Referências

ALMEIDA, S. **Racismo estrutural**. São Paulo: Pólen, 2019.

ALVES, M. A.; GALEÃO-SILVA, L. G. A crítica da gestão da diversidade nas organizações. **Revista de Administração de Empresas**, v. 44, n. 3, p. 20–29, jul. 2004. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0034-75902004000300003>

ÂNGELO, C. A. P. DOS S.; ARRUDA, D. DE O. As marcas do racismo institucional na trajetória de trabalhadoras negras em uma universidade federal. **Serviço Social & Sociedade**, v. 146, n. 1, p. 97–117, 2023. DOI: <https://doi.org/10.1590/0101-6628.305>

ARRUDA, D. O.; BULHÕES, L. M. G.; SANTOS, C. O. A política de cotas raciais em concursos públicos: desafios em face da luta antirracista. **Serv. Soc.**, São Paulo, n. 145, p. 91-111, set./dez. 2022. DOI: <https://doi.org/10.1590/0101-6628.294>

BATISTA, W. M.; MASTRODI, J. Materialização da ação afirmativa para negros em concursos públicos (Lei N. 12.990/2014). **Revista Direito e Práxis**, v. 11, n. 4, p. 2480–2501, out. 2020. DOI: <https://doi.org/10.1590/2179-8966/2019/43825>

BENEDITO, B. O.; RIBEIRO, M. A.; DAMIAN, I. P. M.; WOIDA, L. M. Perspectivas entre gestão do conhecimento e gestão da diversidade. **Inf. Inf.**, Londrina, v. 27, n. 1, p. 126-150, Jan./mar. 2022. DOI: <http://dx.doi.org/10.5433/1981-8920.2022v27n1p126>

BRASIL. **Ação Declaratória de Constitucionalidade 41**. Brasília, DF: Supremo Tribunal Federal, [2017].

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei 1332/1983** - Dispõe sobre ação compensatória, visando a implementação do princípio da isonomia social do negro, em razão aos demais segmentos étnicos da população brasileira, conforme direito assegurado pelo Artigo 153, parágrafo primeiro, da Constituição da República. Brasília: Câmara dos Deputados, [1983].

BRASIL. **Decreto Nº 9.739, de 28 de março de 2019**. Estabelece medidas de eficiência organizacional para o aprimoramento da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, estabelece normas sobre concursos públicos e dispõe sobre o Sistema de Organização e Inovação Institucional do Governo Federal - SIORG. Brasília: Presidência da República, [2019].

BRASIL. **Estatuto da igualdade racial**. – Brasília: Senado Federal, Subsecretaria de Edições Técnicas, [2010].

BRASIL. **Lei N. 12.711, de 29 de agosto de 2012.** Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências. Brasília: Presidência da República [2012].

BRASIL. **Lei nº 12.288 de 20 de julho de 2010.** Institui o Estatuto da Igualdade Racial; altera as Leis nos 7.716, de 5 de janeiro de 1989, 9.029, de 13 de abril de 1995, 7.347, de 24 de julho de 1985, e 10.778, de 24 de novembro de 2003. Brasília: Presidência da República, [2010].

BRASIL. **Lei nº 10.639 de 09 de janeiro de 2003.** Altera a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, para incluir no currículo oficial da Rede de Ensino a obrigatoriedade da temática "História e Cultura Afro-Brasileira", e dá outras providências. Brasília: Presidência da República, [2003].

BRASIL. **Lei Nº 12.990, de 09 de junho de 2014.** Dispõe sobre Reserva 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. Brasília: Presidência da República, [2014].

BRASIL. **Orientação Normativa SEGRT Nº 3, de 01 de agosto de 2016.** Dispõe sobre regras de aferição da veracidade da autodeclaração prestada por candidatos negros para fins do disposto na Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014. Brasília: Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, [2016].

BRASIL. **Portaria Normativa Nº 4, de 06 de abril de 2018.** Regulamenta o procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração dos candidatos negros, para fins de preenchimento das vagas reservadas nos concursos públicos federais, nos termos da Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014. Brasília: Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão/Secretaria de Gestão de Pessoas, [2018].

BULHÕES, L. M. G.; ARRUDA, D. O. Cotas raciais em concursos públicos e a perspectiva do racismo institucional. **Revista NAU Social**, v. 11, n. 20, p. 5-19, mai.-out., 2020. DOI: <https://doi.org/10.9771/ns.v11i20.35672>

COLLINS, P. H.; BILGE, S. **Interseccionalidade.** São Paulo: Boitempo, 2020.

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. **Recomendação Nº 41, de 9 de agosto de 2016.** Brasília-DF: Conselho Nacional do Ministério Público, [2016].

COUTINHO, G. DOS S.; ARRUDA, D. DE O. A implementação das cotas raciais nos concursos públicos para o magistério federal: um olhar a partir do Colégio Pedro II. **Mana**, v. 28, n. 3, p. e2830403, 2022. DOI: <https://doi.org/10.1590/1678-49442022v28n3a0403>

DUARTE, E. P.; FERREIRA, G. L. Sub-representação legal nas ações afirmativas: a Lei de Cotas nos concursos públicos. **A&C – R. de Dir. Adm. Const.**, Belo Horizonte, ano 17, n. 70, p. 199-235, out./dez. 2017. DOI: [10.21056/aec.v17i70.494](https://doi.org/10.21056/aec.v17i70.494)

ESCOLA NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA - ENAP. Servidores (as) por raça/cor sumário estatístico. **Boletim**. Jul./2018.

GANONG, L. H. Integrative reviews of nursing research. **Res Nurs Health**. v. 10, n. 1, p. 1-11, 1987. DOI: <https://doi.org/10.1002/nur.4770100103>

GOMES, M. B. N.; SPOLLE, M. V. Mapeando as assimetrias na execução da Lei Federal 12.990/2014. **Revista Contraponto**, [S. l.], v. 7, n. 2, 2020. ISSN 2358-3541

GONÇALVES, E. B. DO P.; ESPEJO, M. M. DOS S. B.; ALTOÉ, S. M. L.; VOESE, S. B. Gestão da diversidade: um estudo de gênero e raça em grandes empresas brasileiras. **Enfoque: Reflexão Contábil**, v. 35, n. 1, p. 95-111, 20 maio 2016. DOI: <https://doi.org/10.4025/enfoque.v35i1.30050>

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. **Desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil**. 2º edição. Estudos e Pesquisas - Informação Demográfica e Socioeconômica, ISBN 978-85-240-4547-9, n. 48, 2022.

LIMA, E. F. Racismo no Plural: um ensaio sobre o conceito de racismos. In: LIMA, E. F. et al. (Orgs.) **Ensaio sobre racismos: Pensamento de fronteira**. São José do Rio Preto, SP: Balão Editorial, pp. 11-24, 2019.

MACIEL, R. O. A questão racial na Universidade Federal do ABC: um debate apoiado nos concursos docentes. Contemporânea – **Revista de Sociologia da UFSCar**, v. 10, n. 3, set.-dez. 2020, pp. 1325-1350. DOI: <https://doi.org/10.31560/2316-1329.v10n3.19>

MARQUES JUNIOR, E. C.; MARQUES, A. L. B. A.; DANTAS, A. B. Gestão da Diversidade no Brasil: Artigos publicados na base *spell* no período 2006 – 2016. **AOS**, Brazil, v.9, n.1, jan/jun. 2020, p. 27-49. DOI: <http://dx.doi.org/10.17648/aos.v9i1.1217>.

MEDEIROS, F. M. V. **Negras na educação: implementação da lei 12.990/2014 no ifce**. Anais VI CONEDU... Campina Grande: Realize Editora, 2019. Disponível em: <<https://editorarealize.com.br/artigo/visualizar/61198>>

MELLO, L.; RESENDE, U. P. DE. Concursos públicos federais para docentes e ações afirmativas para candidatos negros. **Cadernos de Pesquisa**, v. 50, n. 175, p. 8–29, jan. 2020. DOI: <https://doi.org/10.1590/198053146788>

MELLO, L.; RESENDE, U. P. DE. Concursos públicos para docentes de universidades federais na perspectiva da Lei 12.990/2014: desafios à reserva de vagas para candidatas/os negras/os. **Sociedade e Estado**, v. 34, n. 1, p. 161–184, jan. 2019. DOI: <https://doi.org/10.1590/s0102-6992-201934010007>

MIRANDA, A. P. M. DE.; SOUZA, R. R. DE .; ALMEIDA, R. R. DE .. “Eu escrevo o quê, professor (a)?”: notas sobre os sentidos da classificação racial (auto e hetero) em políticas de ações afirmativas . **Revista de Antropologia**, v. 63, n. 3, p. e178854, 2020. DOI: <https://doi.org/10.11606/1678-9857.ra.2020.178854>

PARANÁ. **Lei nº 14.274 de 24 de dezembro de 2003**. Reserva vagas a afro-descendentes em concursos públicos, conforme especifica. Curitiba: Assembléia Legislativa do estado do Paraná, [2003].

PIRES, J. C. DE S.; MACÊDO, K. B.. Cultura organizacional em organizações públicas no Brasil. **Revista de Administração Pública**, v. 40, n. 1, p. 81–104, jan. 2006. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0034-76122006000100005>

RIO DE JANEIRO. **Lei nº 4151, de 04 de setembro de 2003**. Institui nova disciplina sobre o sistema de cotas para ingresso nas universidades públicas estaduais e dá outras providências. Rio de Janeiro: Assembléia legislativa, [2003].

RODRIGUES, A. S. S. Gestão do sucesso organizacional - o caso de uma empresa de TI. [Dissertação de mestrado - Mestrado Integrado em Engenharia e Gestão de Sistemas de Informação] - Universidade do Minho - Escola de Engenharia, 2022.

ROSA, A. R. Relações raciais e estudos organizacionais no Brasil. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 18, n. 3, p. 240–260, maio 2014. DOI: <https://doi.org/10.1590/1982-7849rac20141085>

SANTOS, E. S.; GOMES, N. L.; SILVA, G. M.; BARROS, R. C. S. Racismo institucional e contratação de docentes nas universidades federais brasileiras. **Educ. Soc.**, Campinas, v. 42, e253647, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1590/ES.253647>.

SANTOS, E. S.; NUNES, G. H. L.; ANJOS, J. C. G.; REIS, M. C. Aplicação da Lei no 12.990/2014: a gramática da exclusão na UFRGS. **Educação & Realidade**, Porto Alegre, v. 47, 2022. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/2175-6236117094vs01>.

SANTOS, J. V. M.; SANTANA, A. C.; ARRUDA, G. D. Diversidade nas organizações: inclusão social ou estratégia competitiva? **Psicologia.pt**. fev, 2018. ISSN 1646-6977.

SCHULTZ, G. **Introdução à gestão de organizações**. SEAD/UFRGS. – Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2016.

SILVA, A. C. C. DA. et al. Comissões de heteroidentificação e universidade pública: processos, dinâmicas e disputas na implementação das políticas de ação afirmativa. **Mana**, v. 28, n. 3, p. e2830405, 2022. DOI: <https://doi.org/10.1590/1678-49442022v28n3a0405>

SOARES, C. B.; SILVA, F. F. Editais de concurso docente da Universidade Federal do Pampa: uma análise sobre a Lei de Cotas. **Rev. Educ. Questão**, Natal, v. 58, n. 58, e-22275, out. 2020. DOI: <https://doi.org/10.21680/1981-1802.2020v58n58id22275>.

SOUZA, M. T. DE.; SILVA, M. D. DA.; CARVALHO, R. DE. Integrative review: what is it? How to do it?. **einstein** (São Paulo), v. 8, n. 1, p. 102–106, jan. 2010. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1679-45082010RW1134>

URSI, E. S. **Prevenção de lesões de pele no perioperatório**: revisão integrativa da literatura. 2005. Dissertação (Mestrado em Enfermagem Fundamental) - Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 2005. DOI: 10.11606/D.22.2005.tde-18072005-095456

3.2 Artigo 2 – “A aplicação da Lei 12.990/2014 nos concursos públicos de uma nova Universidade Federal brasileira: uma pesquisa documental”²

Resumo: A legislação brasileira determina a reserva de 20% (vinte por cento) das vagas nos concursos públicos para pessoas negras. No entanto, são notadas dificuldades nas instituições públicas federais para a efetiva execução da normativa em seus concursos. O objetivo deste estudo foi analisar o processo de implementação da Lei 12.990/2014 em uma nova Universidade Federal em relação à seleção, efetivação e manutenção de servidores(as) negros(as). Para tanto, foi realizada uma pesquisa documental, usando ainda como estratégia de investigação o método da análise de conteúdo de Bardin (2020), complementado por análises de similitude disponibilizadas pelo *software IRAMUTEQ*. A proposta investigou 24 editais de concursos públicos para provimento de cargos efetivos, entre os anos de 2014 e 2023. Os resultados demonstraram que o processo de implementação da Lei 12.990/2014 na Instituição Federal de Ensino Superior (IFES) estudada apresentou vieses na aplicação da norma em seus editais de concursos. Conclui-se que, apesar das dificuldades na etapa da coleta de dados, foi possível compreender as metodologias utilizadas – e suas fragilidades – para a aplicação da Lei 12.990/2014 nos concursos públicos realizados pela IFES analisada.

Palavras-chave: Lei 12.990/2014; Cotas raciais; Concursos públicos.

Abstract: Brazilian legislation determines the reserve of 20% (twenty percent) of vacancies in public tenders for black people. However, difficulties are noted in federal public institutions for the effective execution of the regulations in their tenders. The object of this study was to analyze the process of implementation of Law 12.990/2014 in a new Federal University in relation to the selection, execution and maintenance of black servers. To this end, a documentary research was carried out, also using as an investigation strategy the method of content analysis of Bardin (2020), complemented by similarity analysis made available by the IRAMUTEQ software. The proposal investigated 24 public tender notices for the filling of effective positions, between the years 2014 and 2023. The results showed that the process of implementation of Law 12,990/2014 in the Federal Institution of Higher Education (FIHE) studied presented biases in the application of the standard in its tender notices. It is concluded that, despite the difficulties in the data collection stage, it was possible to understand the methodologies used – and their weaknesses – for the application of Law 12.990/2014 in the public tenders carried out by the FIHE analyzed.

Keywords: Law 12.990/2014; Racial quotas; Public tenders.

1. Introdução

²SILVA, A. D. F. da .; LEMOS, M. F. . The application of Law 12.990/2014 in the public tenders of a new Brazilian Federal University: a documentary research: A aplicação da Lei 12.990/2014 nos concursos públicos de uma nova Universidade Federal brasileira: uma pesquisa documental. *Concilium*, [S. l.], v. 24, n. 12, p. 353–371, 2024. DOI: 10.53660/CLM-3647-24M36. Disponível em: <http://www.clium.org/index.php/edicoes/article/view/3647>. Acesso em: 17 jul. 2024.

A Lei 12.990/2014, reserva aos(às) negros(as), 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” (BRASIL, 2014, s/p). A normativa foi proposta como uma política de Ação Afirmativa (AA), consequência das reivindicações dos movimentos negros para a reparação das desigualdades vivenciadas pelas pessoas negras nos espaços públicos de trabalho (BULHÕES; ARRUDA, 2020).

No entanto, alguns estudos apontam a presença de impasses no processo de implementação da Lei 12.990/2014 nas instituições federais de trabalho, especialmente, nas Instituições Federais de Ensino Superior (IFES) (ÂNGELO; ARRUDA, 2023; ARRUDA; BULHÕES; SANTOS, 2022; BULHÕES; ARRUDA, 2020; GOMES; SPOLLE, 2020; MACIEL, 2020; MELLO; RESENDE, 2020; SANTOS *et al.*, 2021; SANTOS *et al.*, 2022; SOARES; SILVA, 2020).

De acordo com os dados disponibilizados pelo Observatório da Presença Negra no Serviço Público (2024), 43,3% do total de servidores(as) públicos do executivo federal são negros(as). Em relação à escolaridade, nos cargos de nível médio, as pessoas negras ocupam 56,5%, ocorrendo uma contraposição no que se refere às vagas de nível superior, com decréscimo da participação dessa população para 31,1%. A ocupação de cargos de liderança por negros(as) é de 30,4%.

O presente artigo propõe apresentar os resultados da análise documental dos editais de concursos públicos de uma nova universidade pública situada no Centro-Oeste do Brasil. O estudo teve como questão norteadora: “Qual(is) o(s) procedimento(s) e metodologia(s) utilizado(s) para a implementação da Lei 12.990/2014 em uma nova Universidade Federal (criada em 2018)?”.

O trabalho em tela tem como objetivo geral apresentar a análise do processo de implementação da Lei 12.990/2014 em uma nova Universidade Federal, em relação à seleção, efetivação e manutenção de servidores(as) negros(as). Configuram-se como objetivos específicos: a) realizar Pesquisa Documental em textos legais (como leis, editais de concursos, instruções normativas, dentre outros) estabelecendo categorias analíticas, que possibilitem melhor entendimento do assunto em tela; b) analisar os editais de concursos publicados pela instituição a partir do ano de 2014, a fim de verificar se eles fazem menção à aplicação da Lei 12.990/2014; c) comparar o quantitativo de candidatos(as) negros(as) que

iniciaram o processo de seleção nos concursos da instituição após o ano de 2014 e quantos(as) destes(as) se efetivaram como servidores(as).

2. Metodologia

Foram utilizadas como estratégia de investigação, os dispositivos de pesquisa e análise próprios da natureza qualitativa, que tem como objetivo “compreender a multiplicidade de significados e sentidos que marcam as subjetividades dos sujeitos na relação com o social” (SILVA *et al.*, 2022, p. 3).

A fase do estudo que originou o artigo em questão, se propôs a desenvolver uma pesquisa documental. Em geral, os conteúdos textuais não passaram por processo analítico e se configuram como matéria-prima para os estudos (SEVERINO, 2017). Partindo dessa concepção, a pesquisa documental em pauta iniciou-se com o procedimento de seleção do material para a coleta dos dados de análise. Em 24 de janeiro do ano de 2024, foram acessados os portais eletrônicos que abrigam os editais dos concursos públicos para provimento de pessoal em regime estatutário, que previam vagas para lotação na IFES alvo do presente estudo. Não houve necessidade de submissão do projeto de pesquisa ao Comitê de Ética em Pesquisa – CEP, pois o material estudado é de livre acesso.

Para tanto, foi utilizada uma palavra-chave – o nome da cidade em que a instituição se localiza – nos campos de buscas das plataformas, a fim de evidenciar os editais procurados, pois antes do ano de 2018, a IFES era Regional/Campus de outra Universidade. O referido rastreio teve como critério para a seleção dos documentos, a data de promulgação da Lei 12.990/2014 – 09 de junho de 2014 –, ou seja, foram selecionados os editais publicados a partir deste marco temporal.

Em conformidade com os objetivos da pesquisa, foram separados somente os editais que previam a seleção de servidores(as) efetivos(as), sendo desconsiderados, os editais para a seleção de professores(as) substitutos(as).

A primeira fase da análise documental foi pautada na quantificação dos dados apresentados nos editais publicados entre os anos de 2014 e 2023. Foram analisadas a somatória de vagas destinadas a pessoas negras nos editais abertos, bem como, o número de candidatos(as) inscritos(as) para as seleções e a quantidade de negros(as) que se efetivaram como servidores(as) docentes e TAEs. Os elementos estão descritos nas tabelas 1, 2, 3 e 4 da seção seguinte.

Além dos editais, foram utilizadas como fontes, informações de domínio privado, compiladas pela instituição pesquisada que dispunham de conteúdos relacionados ao ingresso de servidores(as) negros(as) via aplicação da Lei 12.990/2014. O material foi disponibilizado numa tabela eletrônica, pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROPESSOAS), após a solicitação via e-mail. Por meio dos referidos dados foi possível coletar os dados referentes ao quantitativo de pessoas negras inscritas nos processos de seleção e o número de servidores(as) negros(as) efetivados(as).

Paralelas ao processo de quantificação das vagas, foram eleitas categorias de análise, que tiveram como base e ponto de partida para a elaboração, o texto da Lei 12.990/2014. Foi realizado um minucioso estudo da normativa, com o intuito de apreender, segundo a legislação estudada, quais os elementos obrigatórios que precisam constar nos textos dos editais de concursos, para a garantia da reserva de vagas às pessoas negras no serviço público federal. A partir desse levantamento, foram estabelecidas as seguintes categorias de análise:

Quadro 1 – Categorias de análise dos editais

Reserva legal de vagas;
Aplicação da reserva legal de vagas;
Referência à legislação;
Condições de concorrência.

Fonte: Lei 12.990/2014.

Ao material empírico se aplicou a técnica de Análise de Conteúdo, preconizada por Bardin (2020). Segundo a autora, este método lança mão de procedimentos objetivos e sistemáticos de descrição do conteúdo das mensagens. Para tanto, dentre as técnicas utilizadas neste método, a análise categorial submete a totalidade de um texto ao crivo da classificação e do recenseamento, a fim de verificar a frequência da presença (ou ausência) de itens de sentido.

Para viabilizar a análise são propostas três etapas de verificação: pré-análise, seleção das unidades de análise e o processo de categorização. A exploração se inicia mediante a leitura flutuante que facilita o surgimento de intuições para a formulação de hipóteses. As informações podem ser organizadas partindo dos conteúdos gerais para os específicos, ou vice-versa, não perdendo de vista que o intuito é o estabelecimento de categorias. A partir disso, na segunda fase, ocorre a classificação das unidades semânticas/ significativas (análise descritiva do conteúdo), que se configura como o levantamento e ordenamento de palavras que se aproximam semanticamente, sendo contabilizadas as frequências de ocorrência das unidades significativas no texto. Após essa fase, as unidades de significação são

transformadas em categorias, que pressupõem uma ordem que expõe uma estrutura interna das dimensões gerais do texto (BARDIN, 2020).

Além disso, a investigação utilizou ferramentas de pesquisa da natureza quantitativa, que, usualmente lidam com fatos e rigorosa delimitação de variáveis. Sob essa perspectiva, as análises aconteceram também, pela mediação do critério matemático, como a estatística e os *softwares* associados (CARVALHO *et al.*, 2019). Neste caso, foi utilizado o *software IRAMUTEQ*. O programa em questão é gratuito e com fonte aberta, desenvolvido por *Pierre Ratinaud* e licenciado por GNU GPL (v2). Ele permite o desenvolvimento de análises estatísticas sobre tabelas individuais/palavras e sobre *corpus* textuais. As análises contam com o *software R* e ancoram-se na linguagem *Python* (CAMARGO; JUSTO, 2013). Foi utilizada a versão 4.1.3 do *software R* e a versão 0.7 do *software IRAMUTEQ*.

3. Resultados e discussão

A aplicação da metodologia descrita na seção anterior possibilitou o levantamento e sistematização dos dados que serão apresentados adiante. Em relação à análise qualitativa dos editais, foram utilizadas as categorias analíticas elencadas, a fim de verificar a presença e/ou ausência, dos elementos obrigatórios preconizados pela Lei 12.990/2014, nos editais para concursos públicos federais. A seguir discutiremos os achados referentes a cada categoria.

Compuseram o banco de dados, 24 editais de concursos públicos para o provimento de vagas nos cargos de docentes e TAEs, publicados a partir da promulgação da Lei 12.990/2014 até a data de 31 de dezembro de 2023.

Sobre as categorias de análise, a primeira delas, *reserva legal de vagas*, se propôs a verificar se os editais estudados garantiam a reserva de 20% das vagas às pessoas negras. Em relação aos concursos para o ingresso de docentes na IFES, foi possível constatar que nos editais lançados nos anos de 2014, 2016 e 2017 não houve vagas reservadas, apesar de alguns editais – exceto os publicados em 2016 – ofertarem mais de 3 vagas para os concursos anunciados. Os editais divulgados nos anos de 2015, 2018, 2019, 2021, 2022 e 2023 apresentaram a reserva de vagas para pessoas negras nos cargos de professor do magistério superior.

O panorama apresentado se modifica nos editais para os concursos dos TAEs, sendo identificada a efetiva reserva de 20% das vagas às pessoas negras, somente no edital do concurso realizado no ano de 2023. Os editais dos anos anteriores não reservaram nenhuma

vaga para servidores(as) TAEs negros(as), apesar de fazer menção à Lei 12.990/2014 e os documentos divulgarem a oferta de mais de 3 vagas nos concursos.

O fenômeno acima explicitado dialoga com as informações levantadas no estudo da segunda categoria de análise, *aplicação da reserva de vagas*, que objetivou verificar se os editais dos concursos públicos promovidos pela IFES estudada, obedeciam à prerrogativa da Lei 12.990/2014, localizada no parágrafo 1º do Artigo 1º, que diz: “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, s/p, grifo nosso).

Os editais para provimento de vagas nos cargos de docentes apresentaram um entendimento da Lei 12.990/2014 divergente do que está colocado no texto da normativa. Os documentos datados entre os anos de 2014 e 2019, utilizaram como determinação, o critério de que a reserva de 20% das vagas às pessoas negras ocorreria “sempre que o número de vagas oferecidas no concurso público for igual ou superior a 3 (três) por *cargo/área*” (grifo nosso). No entanto, o que a norma explicita é que todos os concursos públicos com oferta de 3 (três) ou mais vagas - independente do cargo/área -, deverão aplicar a reserva de vagas.

Ainda sobre os editais para as vagas destinadas aos(às) docentes, verifica-se que somente a partir do ano de 2021, o entendimento da Lei 12.990/2014 foi aplicado de acordo com o texto da norma, estando “reservadas aos negros 20% (vinte por cento) das vagas disponibilizadas em *edital* específico” (grifo nosso). A compreensão se tornou mais representativa a partir dos editais anunciados no ano de 2023, que apresentaram a instrução de que as “*vagas imediatas* disponibilizadas no Edital Específico e das que *vierem a surgir durante o prazo de validade do concurso* (item 7.9.), 20% serão providas na forma da Lei nº 12.990/2014” (grifo nosso).

No que se refere aos editais destinados para o ingresso de TAEs na instituição, a aplicação da Lei 12.990/2014 apareceu, entre os anos de 2014 e 2022, da seguinte maneira: “20% (vinte por cento) das vagas nos *cargos/cidade de lotação* cujo número de vagas disponibilizadas seja igual ou superior a 3 (três)” (grifo nosso). Os documentos analisados, além da prerrogativa de que as vagas seriam reservadas com número igual ou superior a 3 (três) em cargos específicos, deveriam ter como destino cidades de lotação específicas, pois até o ano de 2018, a IFES analisada foi regional/campus de outra universidade. Com base nesse critério fixado para a aplicação da Lei 12.990/2014, apenas no ano de 2018 houve as cotas para o ingresso de TAEs, pois o quantitativo de vagas nos cargos/cidade de lotação foi de 3 (três) ou mais.

A análise dos documentos possibilitou a percepção de que o edital publicado no ano de 2023 garantiu a aplicação da Lei 12.990/2014 nos seguintes termos:

Do total das vagas existentes, 20% (vinte por cento) serão reservadas aos candidatos autodeclarados negros (PPP), na forma da Lei nº 12.990/2014 [...] O percentual de reserva do subitem 5.3.1 acima será aplicado ao número total de vagas imediatas presentes neste edital, como também no quantitativo de candidatos aprovados para cada cargo (p. 09, grifos nossos).

Outros estudos (ÂNGELO; ARRUDA, 2023; ARRUDA; BULHÕES; SANTOS, 2022; BULHÕES; ARRUDA, 2020; GOMES; SPOLLE, 2020; MACIEL, 2020; MELLO; RESENDE, 2020; SANTOS *et al.*, 2021; SANTOS *et al.*, 2022; SOARES; SILVA, 2020) e o relatório da pesquisa “A implementação da Lei 12.990/2014: um cenário devastador de fraudes” (OPARÁ, 2024), encomendada pelo Movimento Negro Unificado (MNU) e realizada por pesquisadores(as) do Observatório das Políticas Afirmativas Raciais – OPARÁ, expõe um panorama semelhante em outras instituições federais.

O relatório apresenta 6 (seis) desacordos legais encontrados nos editais de concursos públicos, que demonstram importantes impasses para a implementação da Lei 12.990/2014. Dentre eles, citam-se: 1) não publicidade da norma; 2) fracionamento do cargo por área; 3) fracionamento do cargo por editais; 4) fracionamento do cargo por localidade; 5) fracionamento do cargo por descentralização; 6) fracionamento de elegíveis (OPARÁ, 2024).

A presente análise documental possibilita a identificação de que a fragmentação de vagas foi recorrente na instituição aqui estudada, desde a vigência da Lei 12.990/2014. Tal fenômeno explicitou-se, por exemplo, nos editais 08/2022 e 09/2022 para ingresso de TAEs, divulgados na mesma data pela IFES analisada. No entanto, o primeiro previa vagas para cargos de nível D e o segundo ofertava uma vaga para cargo de nível E (MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO, 2022). Se as vagas mencionadas estivessem agrupadas no mesmo edital, a aplicação da lei das cotas teria se efetivado. Todavia, a análise dos editais não encontrou justificativa para a fragmentação das vagas, tendo em vista que os cargos estavam disponíveis para os concursos na mesma data.

A Nota Técnica nº 43/2015 (NT nº 43/2015) elaborada à época, pela Secretaria de Política de Ações Afirmativas (SPAA) da Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial, vinculada à Presidência da República (SEPP/PR), prevê a ilegalidade da fragmentação de vagas nos editais e afirma que, “o percentual [da reserva de vagas] deve ser aplicado sobre o total das vagas ofertadas, as quais não devem ser consideradas de forma individual, pois essa fragmentação não se justifica legalmente” (BRASIL, 2015, p. 6).

Mediante a identificação da frequente fragmentação de vagas nos editais de concursos, o Ministério da Gestão e Inovação (MGI), emitiu a Instrução Normativa (IN) nº 23, de 25 de julho de 2023, que disciplina a reserva de vagas para pessoas negras nos concursos públicos e processos seletivos simplificados. O referido documento versa que, dentre as estratégias de gestão para a maximização da implementação da Lei 12.990/2014 nas instituições públicas federais, deveriam fazer o uso do agrupamento das vagas nos editais para essa finalidade (BRASIL, 2023).

Em 2017, no julgamento da ADC nº 41, o relator, ministro do STF Luís Roberto Barroso, chamou a atenção para as tentativas de fraude à implementação da Lei 12.990/2014 nos serviços públicos federais. Além das tentativas individuais dos(as) candidatos(as) no processo de autodeclaração racial, foram evidenciados os esforços das gestões para lesar a efetiva aplicação das cotas. Nas palavras do ministro: “deve-se impedir que a administração pública possa se furtar ao cumprimento da lei, mediante artifícios que limitem o seu alcance ou impeçam a incidência da reserva de vagas em determinados concursos” (BRASIL, 2017, p. 64).

Apesar de todos os documentos acima mencionados alertarem para a ilegalidade do fracionamento de vagas, a IFES estudada conduziu os editais de seus concursos perpetuando o impasse da fragmentação de vagas por área de conhecimento/ cidade de lotação. Tais mecanismos afetaram diretamente o desempenho da política de Ação Afirmativa (AA) garantida pela Lei 12.990/2014 e impediram o alcance do número mínimo de vagas, que é de 3 (três), tornando inviável a prerrogativa do art. 1º, § 1º, da norma em questão.

De acordo com o enunciado da Lei 12.990/2014, as vagas reservadas seriam “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” (BRASIL, 2014, s/p - grifo nosso). No entanto, constata-se que as reservas das vagas ocorreram por especialidades, áreas ou cidade de lotação, em desacordo com a denominação “cargos efetivos” e “empregos públicos”. O cargo público encontra-se definido na Lei 8.112/1990 e, especificamente, cargo no Magistério Superior, está expresso na Lei 12.772/2012, que institui como norma interna das instituições, as denominações de especialidades ou áreas.

A pesquisa desenvolvida pelo OPARÁ (2024) apresentou dados de diversas instituições públicas federais brasileiras sobre a implementação da Lei 12.990/2014, dentre elas, a IFES aqui analisada. Nos resultados sobre a instituição em pauta, o relatório da pesquisa destaca que, além do fracionamento de vagas apresentados, a organização reproduz o

“fracionamento de elegíveis”, que pré-determina as áreas de conhecimento que serão contempladas com a reserva das vagas. Na prática, o edital estabelece restrições que impõe quais pessoas negras serão elegíveis para as cotas, impedindo que os(as) negros(as) inscritos(as) para outras vagas concorram à totalidade das vagas anunciadas no certame. “A lei estabelece o direito a todas as negras e negros, ferir o direito de um é atacar a lei, é não a implementar” (OPARÁ, 2024, p. 776).

A terceira categoria analisada, *referência à legislação*, buscou identificar se os editais de concursos públicos promovidos pela instituição analisada, fizeram menção à Lei 12.990/2014 e ao quantitativo de vagas reservadas aos(às) negros(as). A investigação evidenciou que todos os editais para o ingresso de docentes e TAEs, publicados a partir da promulgação da Lei 12.990/2014, fazem referência à existência da norma, exceto os editais para a seleção de TAEs divulgados no ano de 2022. Considerando que a fragmentação de vagas por cargo/cidade de lotação foi recorrente nos editais, os documentos citaram o número de vagas, somente quando a Lei 12.990/2014 se aplicou de acordo com a interpretação da instituição.

A quarta categoria analítica, *condições de concorrência*, se refere à identificação no texto dos editais, da informação relativa ao direito dos(as) candidatos(as) negros(as) concorrerem as vagas em ampla concorrência e às vagas reservadas. A busca explicitou que todos os editais para a seleção de TAEs fizeram referência a essa informação. No entanto, os editais para o ingresso de servidores(as) docentes publicados apresenta a informação somente naqueles em que houve a reserva das vagas.

Abaixo serão expostas informações quantitativas relacionadas ao número de editais lançados por ano na instituição pesquisada, assim como, o quantitativo total de vagas ofertadas e vagas reservadas para pessoas negras. A tabela 1 explicita os elementos encontrados nos editais para concursos públicos destinados aos(às) servidores(as) efetivos(as) no cargo de docência.

Tabela 1 – Vagas ofertadas para docentes de uma IFES do Centro-Oeste do Brasil, no período de 2014 a 2023.

Ano:	Quantidade de editais:	Vagas ofertadas por ano:	Vagas destinadas para negros(as):
2014	2 editais	8 vagas	0 vagas
2015	4 editais	39 vagas	1 vaga
2016	3 editais	5 vagas	0 vagas
2017	2 editais	15 vagas	0 vagas
2018	1 edital	22 vagas	1 vaga
2019	1 edital	10 vagas	2 vagas
2020	0 editais	0 vagas	0 vagas
2021	1 edital	15 vagas	2 vagas
2022	1 edital	11 vagas	2 vagas

2023	1 edital	15 vagas	3 vagas
Total:	16 editais	140 vagas	11 vagas

Fonte: editais de concursos da IFES analisada.

Os elementos apresentados demonstram que no universo de 16 editais publicados entre os anos de 2014 e 2023, para a efetivação de docentes na instituição, foram ofertadas o total de 140 vagas. No entanto, foram reservadas às pessoas negras nesse período, 11 vagas. De acordo com a porcentagem prevista na Lei 12.990/2014, o percentual de reserva é de 20% (vinte por cento), quantitativo este que diverge da porcentagem de 7,86% do total de vagas divulgadas nos editais da instituição pesquisada.

Já a tabela 2, retrata os dados relacionados aos concursos públicos para servidores(as) efetivos(as) na função de TAEs.

Tabela 2 – Vagas ofertadas para Técnico-Administrativos em Educação (TAEs) de uma IFES do Centro-Oeste do Brasil, no período de 2014 a 2023.

Ano:	Quantidade de editais:	Vagas ofertadas por ano:	Vagas destinadas para negros(as):
2014	0 editais	0 vagas	0 vagas
2015	1 edital	31 vagas	0 vagas
2016	1 edital	6 vagas	0 vagas
2017	0 editais	0 vagas	0 vagas
2018	1 edital	10 vagas	1 vaga
2019	1 edital	2 vagas	0 vagas
2020	0 editais	0 vagas	0 vagas
2021	0 editais	0 vagas	0 vagas
2022	3 editais	7 vagas	0 vagas
2023	1 edital	55 vagas	11 vagas
Total:	8 editais	111 vagas	12 vagas

Fonte: editais de concursos da IFES analisada.

Entre os anos de 2014 e 2023 foram publicados 8 editais para o ingresso de servidores(as) TAEs, com oferta de 111 vagas para cargos de nível D (ensino médio) e nível E (ensino superior). Dentre esse total, apenas 12 vagas – 10,81% – foram destinadas para pessoas negras, destoando igualmente, do percentual de 20% (vinte por cento) determinado pela Lei 12.990/2014.

Abaixo serão apresentadas na Tabela 3, a relação entre as informações relativas à quantidade de vagas reservadas para pessoas negras, o número de inscritos(as) e o total de servidores(as) negros(as) ingressantes nos concursos com vagas para docentes.

Tabela 3 – Quantidade de negros(as) inscritos(as) e quantidade de negros(as) efetivados(as) como servidores(as) docentes

Ano:	Vagas destinadas para negros(as):	Quantidade de negros(as) inscritos(as):	Quantidade de negros(as) aprovados(as):	Quantidade de negros(as) efetivados(as) como servidores(as):
2014	0 vagas	0	0	0
2015	1 vaga	0	0	0
2016	0 vagas	0	0	0
2017	0 vagas	0	0	0
2018	1 vaga	0	0	0

2019	2 vagas	0	0	0
2020	0 vagas	0	0	0
2021	2 vagas	3	1	1
2022	2 vagas	1	0	0
2023	3 vagas	11	4	2
Total:	11 vagas	15	5	3

Fonte: editais de concursos e dados de domínio privado disponibilizados pela instituição pesquisada.

Os dados apresentados mostram que no período entre os anos de 2014 e 2023, 15 pessoas negras se inscreveram para concorrer às 11 vagas ofertadas no mesmo intervalo. No entanto, dentre o número de inscritos(as), somente 5 pessoas foram aprovadas e 3 se efetivaram como servidores(as). Um comparativo entre a diretriz da Lei 12.990/2014, que institui a reserva de 20% para o ingresso de negros(as) no funcionalismo público federal e a quantidade de pessoas negras que se efetivaram na instituição estudada, constata-se que no âmbito das vagas abertas para o ingresso de docentes, apenas 2,14% desse quantitativo oportunizaram a efetivação de negros(as), percentual que destoava significativamente do preconizado na norma.

Abaixo, serão descritos na Tabela 4, os mesmos dados referentes aos concursos para o ingresso de TAEs:

Tabela 4 – Quantidade de negros(as) inscritos(as) e quantidade de negros(as) efetivados(as) como servidores(as) Técnico-Administrativos em Educação (TAEs)

Ano:	Vagas destinadas para negros(as):	Quantidade de negros(as) inscritos(as):	Quantidade de negros(as) aprovados(as):	Quantidade de negros(as) efetivados(as) como servidores(as):
2014	Não houve concurso	-	-	-
2015	0 vagas	-	-	-
2016	0 vagas	-	-	-
2017	Não houve concurso	-	-	-
2018	1 vaga	-	1	-
2019	0 vagas	-	2	-
2020	Não houve concurso	-	-	-
2021	Não houve concurso	-	-	-
2022	0 vagas	-	1	1
2023	11 vagas	434	18	9
Total:	12 vagas	434	22	10

Fonte: editais de concursos e dados de domínio privado disponibilizados pela instituição pesquisada.

Na tabela acima, os campos que apresentam um traço (-), indicam que os dados não foram encontrados nos editais analisados e o setor responsável pelos recursos humanos da instituição estudada, não dispôs em seus arquivos de domínio privado, das informações referentes aos concursos para provimento de servidores(as) TAEs entre os anos de 2014 e 2021. No entanto, nota-se que os editais reservam vagas para pessoas negras apenas nos anos

de 2018 e 2023, sendo que, no primeiro ano citado, não ocorreu a efetivação de servidores(as) negros(as).

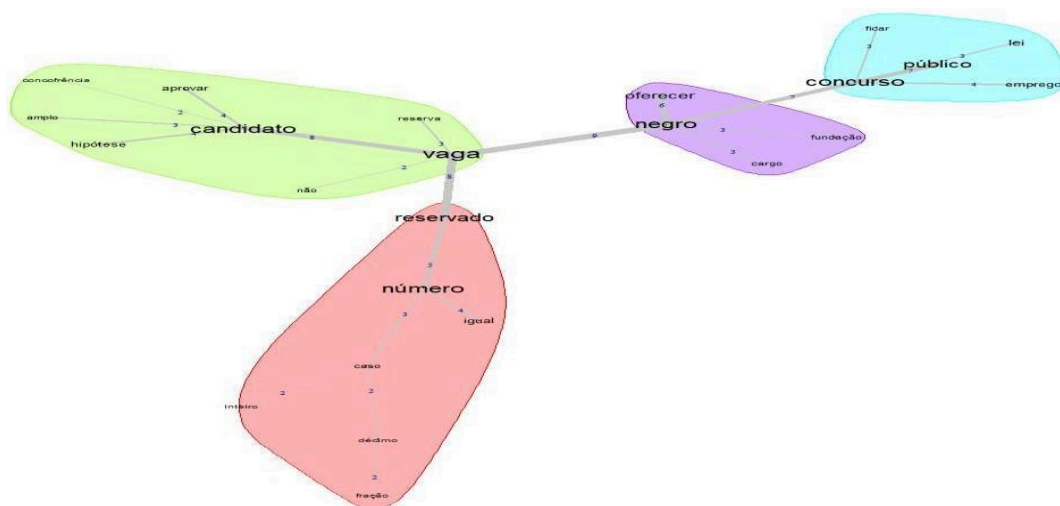
Em 2023, foram preenchidas por pessoas negras, 81,8% das vagas reservadas. Ainda no referido ano, dentre as pessoas negras inscritas, somente 4,15% foram aprovadas no concurso e 2,07% se efetivaram como servidores(as).

3.1 Análise textual pelo *software IRAMUTEQ*

Para a análise de *corpus* textual empreendida pelo *IRAMUTEQ* foram utilizados três grupos de materiais. O primeiro deles foi composto pelo texto da Lei 12.990/2014. O segundo e terceiro foram construídos a partir de fragmentos dos editais que versavam sobre a reserva de vagas nos concursos. O segundo *corpus* textual abarcou somente informações coletadas dos editais para concursos de docentes e, o terceiro, apenas dados extraídos dos editais para provimento de vagas na categoria dos TAEs. Tal ordenamento das informações objetivou a descrição do material selecionado, evidenciando as principais expressões utilizadas e as conexões entre elas. A partir disso, foram produzidas relações entre a análise da Lei 12.990/2014 e as análises dos editais dos concursos, a fim de expor a similitude ou discrepância inerente aos conteúdos.

As análises de similitude dos *corpus* textuais abaixo apresentadas, exhibe comunidades de palavras representadas por diferentes cores, com um vocábulo principal em destaque e outras palavras conectadas pelos “ramos”. As distintas espessuras dos ramos demonstram a força da conexão entre as comunidades de palavras, bem como a ligação das comunidades entre si. A seguir, a representação gráfica da similitude de palavras encontradas na Lei 12.990/2014:

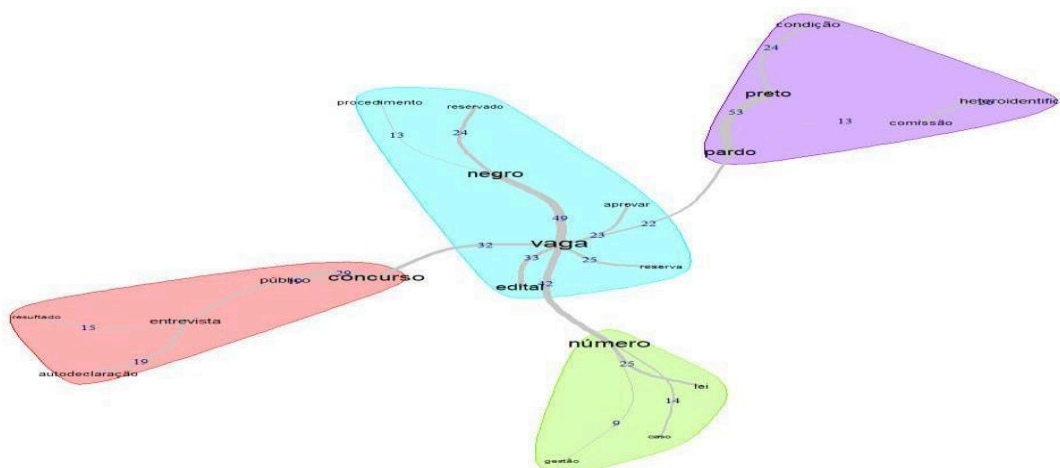
Gráfico 1 – Análise de similitude da Lei 12.990/2014



Fonte: Representação fornecida pelo *software IRAMUTEQ* - Jataí, Goiás, Brasil, 2024.

Constata-se, ao observar a análise de similitude referente ao conteúdo da Lei 12.990/2014, a forte interligação entre as palavras “vaga”, “candidato”, “negro”, “concurso” e “reservado”.

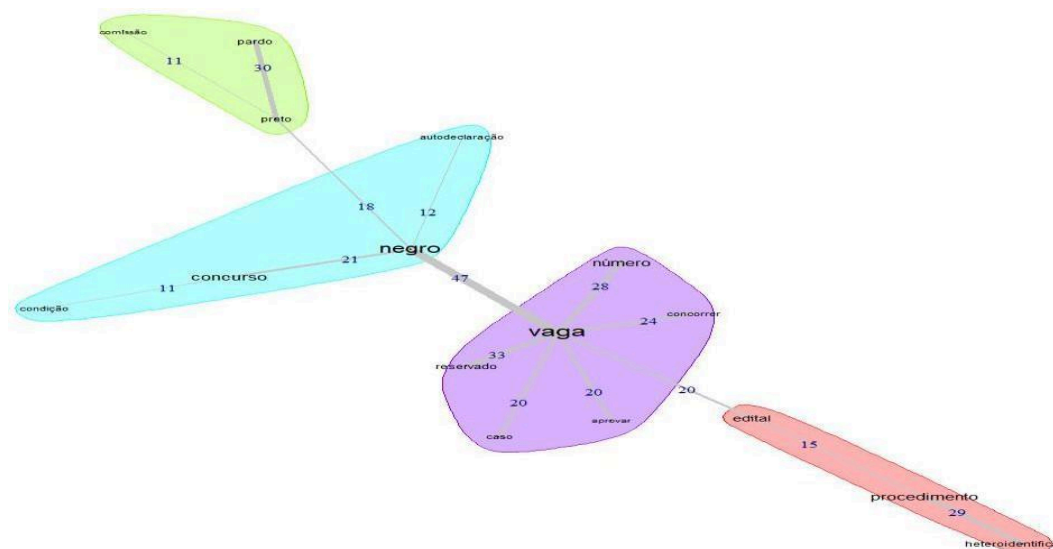
Gráfico 2 – Análise de similitude dos editais para concursos de docentes



Fonte: Representação fornecida pelo *software IRAMUTEQ* - Jataí, Goiás, Brasil, 2024.

A segunda representação da análise de similitude, mostra a forte associação entre as palavras “vaga”, “concurso”, “negro”, “número”, “edital”, “reserva” e “pardo”. A relação entre as sentenças evidencia a alta frequência da utilização dessas expressões, nas seções dos editais que versavam sobre a reserva de vagas nos editais de concursos para o ingresso de servidores(as) para o cargo de docente.

Gráfico 3 – Análise de similitude dos editais para concursos de TAEs



Fonte: Representação fornecida pelo *software IRAMUTEQ* - Jataí, Goiás, Brasil, 2024.

A terceira representação da análise de similitude, averigua o conteúdo do tópico que trata sobre a reserva de vagas nos editais de concursos públicos para ingresso de TAEs. O gráfico mostra a alta frequência e forte relação entre as palavras “vaga”, “negro”, “preto”, “pardo”, “número”, “reservado”, “concurso” e “edital”.

Os gráficos acima apresentados demonstram que existem relações e afinidades entre o conteúdo da Lei 12.990/2014 e os tópicos que versam sobre a reserva de vagas nos editais para concursos públicos da instituição analisada. As conexões evidenciam que o teor principal da Lei 12.990/2014 se apresentou no conteúdo dos editais. No entanto, as análises quantitativa e qualitativa, mostradas na seção anterior deste artigo, evidencia que a aplicação da norma ocorreu sob procedimentos ilegais – fracionamento de cargo por área, fracionamento do cargo por editais, fracionamento do cargo por localidade e fracionamento de elegíveis – que impediram a real implementação da normativa. Nisto, compreende-se que a citação das diretrizes da Lei 12.990/2014 nos editais dos concursos, não foi suficiente para a real aplicação da norma e efetivo ingresso de pessoas negras na instituição examinada.

4. Considerações finais

A partir das análises documentais realizadas foi possível compreender parcialmente o processo de implementação da Lei 12.990/2014 em uma Universidade Federal situada no Centro-Oeste brasileiro. Os objetivos da análise apresentada no presente artigo foram relativamente alcançados, tendo em vista que os editais dos concursos estudados não

dispuseram de todas as informações procuradas e a instituição analisada não possuía em seus arquivos de domínio privado, a totalidade dos dados referentes ao período de estudo – entre os anos de 2014 e 2023.

Nisto, o problema de pesquisa não foi respondido em sua totalidade, em virtude das lacunas encontradas no processo de coleta dos dados, sendo este fator, a principal fragilidade da pesquisa. Apesar disso, a partir das informações levantadas, apreendeu-se, por meio do estudo dos editais, quais foram as metodologias utilizadas para a aplicação da Lei 12.990/2014 em seus concursos públicos. Sugere-se que novas pesquisas sejam realizadas, e outras fontes de informações sejam consultadas, a fim de que haja maior elucidação sobre o processo de implementação da Lei 12.990/2014.

Por fim, os dados e análises apresentados também demonstram que houve o descumprimento da Lei 12.990/2014 na IFES analisada e, aponta para dificuldades na implementação da normativa. Diante do cenário de insucesso para o efetivo ingresso de pessoas negras no funcionalismo público via aplicação da lei de cotas, sugere-se que a Lei 12.990/2014 seja renovada, por, no mínimo, o mesmo período de vigência – 10 anos – e, que sua implementação e aplicação sejam constantemente acompanhadas e fiscalizadas, a fim de que as burlas se minimizem, ou não aconteçam no âmbito destes processos.

5. Referências

ANGELO, C. A. P. DOS S.; ARRUDA, D. DE O. As marcas do racismo institucional na trajetória de trabalhadoras negras em uma universidade federal. **Serviço Social & Sociedade**, v. 146, n. 1, p. 97–117, 2023. DOI: <https://doi.org/10.1590/0101-6628.305>

ARRUDA, D. O.; BULHÕES, L. M. G.; SANTOS, C. O. A política de cotas raciais em concursos públicos: desafios em face da luta antirracista. **Serv. Soc.**, São Paulo, n. 145, p. 91-111, set./dez. 2022. DOI: <https://doi.org/10.1590/0101-6628.294>

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Edição revista e actualizada. São Paulo: Edições 70, 2020.

BRASIL, Presidência da República. **Lei nº 12.772**, de 28 de dezembro de 2012. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/12772.htm. Acesso em: 20 de março de 2024.

BRASIL, Presidência da República. **Lei nº 8.112**, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. 2014. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8112cons.htm. Acesso em: 20 de março de 2024.

BRASIL. **Lei Nº 12.990**, de 09 de junho de 2014. Dispõe sobre Reserva 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. Brasília: Presidência da República, [2014].

BRASIL. Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos - MGI. **Instrução Normativa Nº 23**, de 25 de julho de 2023. Disciplina a aplicação da reserva de vagas para pessoas negras nos concursos públicos, na forma da Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014, e reserva vagas para pessoas negras nos processos seletivos para a contratação por tempo determinado de que trata a Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993, no âmbito dos órgãos e entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Brasília-DF: 2023. Disponível em: <INSTRUÇÃO NORMATIVA MGI Nº 23, DE 25 DE JULHO DE 2023.pdf — Laboratório Nacional de Computação Científica - LNCC (www.gov.br)>. Acesso em: 25 mar. 2024.

BRASIL. Presidência da República, Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial. **Nota Técnica nº 43** de 12 de agosto de 2015, Manifestação das várias consultas à SEPPIR quanto a questões referentes à aplicação da Lei nº 12.990/2015. Brasília, 2015. Disponível em: <https://direito.mppr.mp.br/arquivos/File/manifestacaoseppir.pdf>. Acesso em: 05 mar. 2024.

BRASIL. STF. Supremo Tribunal Federal. **Ação Declaratória de Constitucionalidade nº 41**, de 08 de junho de 2017. Assunto: Constitucionalidade da Lei nº 12.990/2014. Relator: Ministro Luís Roberto Barroso. Diário Oficial da União, Brasília, 16 ago. 2017. P. 1-186. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4917166>. Acesso em: 12 fev. 2024.

BULHÕES, L. M. G.; ARRUDA, D. O. Cotas raciais em concursos públicos e a perspectiva do racismo institucional. **Revista NAU Social**, v. 11, n. 20, p. 5-19, mai.-out., 2020. DOI: <https://doi.org/10.9771/ns.v11i20.35672>

CAMARGO, B. V.; JUSTO, A. M. **Tutorial para uso do software de análise textual IRAMUTEQ**. Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil, 2013. Disponível em: [tutoriel-en-portugais\(iramuteq.org\)](http://tutoriel-en-portugais(iramuteq.org)). Acesso em: 12 abr. 2024.

CARVALHO, L. O. R.; DUARTE, F. R.; MENEZES, A. H. N.; SOUZA T. E. S. **Metodologia científica: teoria e aplicação na educação a distância**. Petrolina-PE: Universidade Federal do Vale do São Francisco, 2019. 83 p.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 7º ed. - São Paulo: Atlas, 2019.

GOMES, M. B. N.; SPOLLE, M. V. Mapeando as assimetrias na execução da Lei Federal 12.990/2014. **Revista Contraponto**, [S. l.], v. 7, n. 2, 2020. ISSN 2358-3541

MACIEL, R. O. A questão racial na Universidade Federal do ABC: um debate apoiado nos concursos docentes. **Contemporânea – Revista de Sociologia da UFSCar**, v. 10, n. 3, set.-dez. 2020, pp. 1325-1350. DOI: <https://doi.org/10.31560/2316-1329.v10n3.19>

MELLO, L.; RESENDE, U. P. DE. Concursos públicos federais para docentes e ações afirmativas para candidatos negros. **Cadernos de Pesquisa**, v. 50, n. 175, p. 8–29, jan. 2020. DOI: <https://doi.org/10.1590/198053146788>

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. UNIVERSIDADE FEDERAL DE JATAÍ. **Edital nº 08/2022**. Edital para provimento de cargos do quadro de pessoal técnico-administrativo em educação. Jataí-GO: Publicado no Diário Oficial da União de 12/09/2022, Seção 3, Páginas 98 a 94.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. UNIVERSIDADE FEDERAL DE JATAÍ. **Edital nº 09/2022**. Edital para provimento de cargos do quadro de pessoal técnico-administrativo em educação. Jataí-GO: Publicado no Diário Oficial da União de 12/09/2022, Seção 3, Páginas 94 a 100.

OBSERVATÓRIO DA PRESENÇA NEGRA NO SERVIÇO PÚBLICO. **Dados**. [2023?]. Disponível em: <Observatório da Presença Negra no Serviço Público | negros no serviço público (observatoriopresencanegra.com.br)>. Acesso em: 05 de mar. 2024.

OBSERVATÓRIO DAS POLÍTICAS AFIRMATIVAS RACIAIS – OPARÁ; OLIVEIRA, A. L. A.; SANTOS, A. G.; SANTOS, E. S. **Relatório de pesquisa baseado em evidências: A implementação da Lei nº 12.990/2014: um cenário devastador de fraudes** [recurso eletrônico] / Coordenação: Ana Luisa Araujo de Oliveira, Alisson Gomes dos Santos, Edmilson Santos dos Santos. – Petrolina-PE: UNIVASF, 2024.

PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS – PROPESSOAS/UFJ. **Concursos professores – vagas para negros – 2014-2023**. No prelo.

PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS – PROPESSOAS/UFJ. **Concursos TAE's – Vagas para PPP 2022 a 2023**. No prelo.

SANTOS, E. S.; GOMES, N. L.; SILVA, G. M.; BARROS, R. C. S. Racismo institucional e contratação de docentes nas universidades federais brasileiras. **Educ. Soc.**, Campinas, v. 42, e253647, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1590/ES.253647>.

SANTOS, E. S.; NUNES, G. H. L.; ANJOS, J. C. G.; REIS, M. C. A aplicação da Lei n. 12.990/2014: a gramática da exclusão na UFRGS. **Educação & Realidade**, Porto Alegre, v. 47, 2022. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/2175-6236117094vs01>.

SEVERINO, A. J. **Metodologia do trabalho científico**. 2º ed. – São Paulo: Cortez, 2017.

SILVA, D. C.; MARTINS JÚNIOR, F. R. F.; TATIANA MARIA RIBEIRO SILVA, T. M.

R.; NUNES, J. B. C. Características de pesquisas qualitativas: estudo em teses de um programa de pós-graduação em educação. **Educação em Revista**, Belo Horizonte, v.38, e26895, 2022. DOI: <https://doi.org/10.1590/0102-469826895>

SOARES, C. B.; SILVA, F. F. Editais de concurso docente da Universidade Federal do Pampa: uma análise sobre a Lei de Cotas. **Rev. Educ. Questão**, Natal, v. 58, n. 58, e-22275, out. 2020. DOI: <https://doi.org/10.21680/1981-1802.2020v58n58id22275>.

3.3 Manuscrito 3 – "Políticas Redistributivas e a Lei 12.990/2014: Impasses na Implementação e a Operação do Racismo Institucional"

Ana Danielly Fernandes da Silva
Moisés Fernandes Lemos

RESUMO:

A Lei 12.990/2014 – que preconiza as cotas raciais nos concursos públicos federais – se apresenta como uma política pública redistributiva. No entanto, a sua implementação apresenta nuances da operação do racismo institucional. O presente estudo teve como objetivos: contextualizar as políticas públicas redistributivas; expor breve histórico que antecedeu a proposição da Lei 12.990/2014; e, por fim, demonstrar a interlocução entre a normativa em questão e seu enquadramento como política pública redistributiva. Para tanto, metodologicamente, foi desenvolvida uma revisão bibliográfica e pesquisa documental. O artigo conclui que a Lei 12.990/2014 não atinge, plenamente, o objetivo das políticas públicas redistributivas, pois sua implementação apresenta lacunas e não garante a efetiva inserção de pessoas negras no serviço público federal.

Palavras-chave: Lei 12.990/2014; Políticas públicas redistributivas; Racismo institucional.

ABSTRACT:

Law 12.990/2014 - which advocates racial quotas in federal public tenders - presents itself as a redistributive public policy. However, its implementation presents nuances of the operation of institutional racism. The present study had as objectives: to contextualize the redistributive public policies; to expose a brief history that preceded the proposition of Law 12.990/2014; and finally, to demonstrate the dialogue between the normative in question and its framework as a redistributive public policy. To this end, methodologically, a bibliographic review and documentary research was developed. The article concludes that Law 12.990/2014 does not fully, achieve, the objective of redistributive public policies, because its implementation presents gaps and does not guarantee the effective insertion of black people in the federal public service.

Keywords: Law 12.990/2014; Redistributive public policies; Institutional racism.

1. Introdução

O Brasil se fundou sob as estruturas política, social e cultural fundamentadas no colonialismo e na exploração dos povos indígenas e africanos (VEIGA, 2019). Conforme Almeida (2019), a lógica colonial e racista estrutura a sociedade brasileira. "A tese central é de que o racismo é sempre estrutural, ou seja, de que ele é um elemento que integra a organização econômica e política da sociedade" (p. 15). Essa prerrogativa fundamenta as reivindicações dos movimentos sociais negros pela proposição e implementação de políticas públicas redistributivas que, atuem de forma equânime em prol da população negra brasileira.

O contexto explicitado interfere diretamente nos moldes e metodologias de propositura e implementação das políticas públicas no referido país. Secchi (2022) e Marques (2013) explicitam diferentes tipologias de políticas públicas – que serão brevemente descritas nas sessões subsequentes –, no entanto, no presente artigo, dar-se-á ênfase na caracterização das políticas públicas redistributivas e sua interlocução com a proposição e implementação da Lei 12.990/2014 – que institui a destinação de 20% das vagas em concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União, às pessoas negras (BRASIL, 2014).

Diante disso, delinearam-se as seguintes questões norteadoras: “A Lei 12.990/2014 opera como uma política pública redistributiva? Sua implementação atinge os objetivos das políticas públicas redistributivas?”.

Dados estatísticos oficiais (IBGE, 2022), demonstram as desigualdades raciais entre pessoas negras e brancas, no mercado de trabalho. Isso é comprovado por meio das maiores taxas de desocupação, ocupação informal e subutilização – independentemente do nível de instrução –, atribuídas aos(às) pretos(as) e pardos(as). Tal constatação conjura a premência pela proposição e implementação de políticas públicas redistributivas direcionadas à população negra, como estratégia de Ação Afirmativa, que reduza as desigualdades raciais nos referidos espaços.

Ainda em relação aos dados do IBGE (2022), 69% das pessoas ocupadas em cargos gerenciais no Brasil se autodeclaram brancas e, 29,5% pretas e pardas. Estes dados, portanto, refletem a conjuntura do serviço público federal, em que pessoas negras ocupam menos posições de gestão e, conseqüentemente, não usufruem das gratificações salariais advindas destes postos de trabalho, recebendo assim, menores remunerações. Em relação a esses dados, o estudo empreendido por Bulhões e Arruda (2020) demonstrou um deficit no ingresso de servidores(as) técnico-administrativos negros(as) na Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ) para os cargos de nível E (ensino superior), em detrimento dos cargos de nível C (ensino fundamental) e D (ensino médio), que exigem menor qualificação.

Nisto, o presente artigo, amparado em estudos que demonstram as desigualdades raciais no Brasil, conjectura a Lei 12.990/2014 como uma relevante política pública redistributiva nesse país. Desta forma, aqui se tem como objetivos: apresentar uma breve contextualização sobre políticas públicas, atribuindo ênfase para as políticas públicas redistributivas; expor o contexto histórico que foi pano de fundo para a proposição da Lei

12.990/2014; e, por fim, demonstrar a interlocução entre a normativa em questão e seu enquadramento como política pública redistributiva.

Para fins didáticos, este artigo foi subdividido nas seguintes sessões: 1) Introdução; 2) Delineamento metodológico do estudo; 3) Resultados e discussões: 3.1) Breve caracterização das políticas públicas; 3.2) Políticas públicas redistributivas, Ações Afirmativas e a Lei 12.990/2014; 3.3) A Lei 12.990/2014 é efetiva como política pública redistributiva? e; 4) Considerações finais.

2. Delineamento metodológico do estudo

No trabalho em tela, foram utilizadas como estratégia de investigação, os dispositivos de pesquisa e análise próprios da natureza qualitativa, que tem como objetivo “compreender a multiplicidade de significados e sentidos que marcam as subjetividades dos sujeitos na relação com o social” (SILVA *et al.*, 2022, p. 3). No escopo da perspectiva qualitativa de investigação, o estudo em pauta empreendeu uma pesquisa exploratória, que intenta se aproximar da visão geral sobre determinado assunto (GIL, 2019).

O presente artigo, tem como proposta, a apresentação de uma pesquisa bibliográfica sobre a temática explicitada na sessão anterior. Além disso, tem-se como ponto de partida as perguntas norteadoras delineadas. Esse tipo de estudo tem como principal fonte de dados, livros e artigos científicos. Uma importante vantagem se refere à acessibilidade dos conteúdos alvos da análise, pois permite a investigação dos fenômenos, por intermédio de bibliografia adequada disponível nas bases de dados científicos e portais de buscas online (GIL, 2019).

Paralelamente ao delineamento de estudo pautado na revisão bibliográfica, também foi desenvolvida uma análise documental, pois a pesquisa teve como proposta a interlocução com a Lei 12.990/2014. Essa modalidade de pesquisa tem como intuito explorar fontes documentais que não receberam tratamento analítico prévio. Tais documentos se configuram como matéria-prima para a investigação e análise do(a) pesquisador(a) (GIL, 2019; SEVERINO, 2017).

A opção por este delineamento metodológico se justifica sob o argumento de que as pesquisas bibliográfica e documental possibilitam a aproximação a textos e pesquisas anteriores, que versam e exploram a temática das políticas públicas redistributivas e sua interlocução com a Lei 12.990/2014.

Para tanto, as buscas aconteceram em bancos de dados, como Portal de Periódicos da CAPES, *SciELO (Scientific Electronic Library Online)*, *Google Acadêmico* e *Annual*

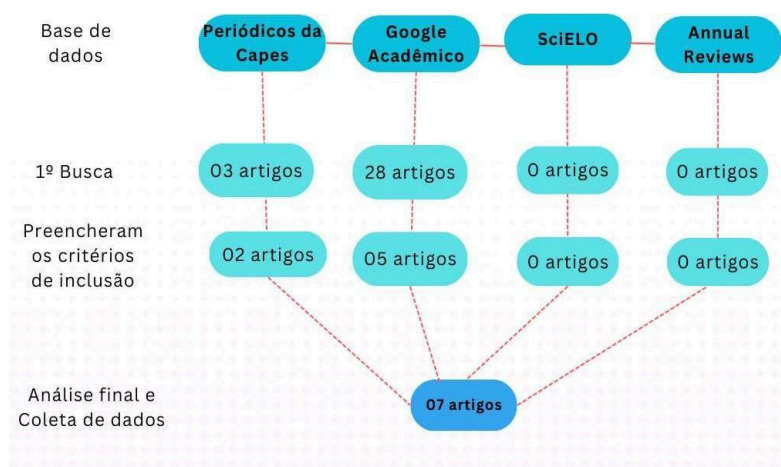
Reviews. Foram utilizadas como palavras-chaves para as buscas, as seguintes terminologias: “políticas redistributivas para negros” e “políticas redistributivas e a lei 12.990/2014”.

Foram adotados como critérios de inclusão: 1) trabalhos científicos e acadêmicos de relevância (artigos de revisão, monografias, dissertações de mestrado; teses de doutorado; livros; capítulos de livros e relatórios de pesquisa); 2) no idioma português; 3) que contenham nos títulos, resumos ou corpo do texto, as terminologias: “política pública redistributiva”, “negros(as)”, “população negra” e “política pública redistributiva no serviço público”; 4) estudos que se propuseram a estudar a política pública redistributiva e, por fim, 5) publicações que datem a partir do ano de 2014 (ano de promulgação da Lei 12.990/2014) – como uma tentativa de mapeamento dos documentos que dialoguem com a lei objeto deste estudo. Os critérios de exclusão foram: a) arquivos repetidos; e b) artigos que não contemplam o tema das políticas públicas redistributivas e a Lei 12.990/2014 (ou outras políticas públicas direcionadas às pessoas negras).

As buscas ocorreram entre os dias 10/10/2023 e 16/10/2023. Os resultados das pesquisas trouxeram o quantitativo de 07 artigos que se enquadraram nos critérios de inclusão e exclusão. No entanto, os documentos que compuseram o resultado, não estabelecem a direta relação entre as políticas públicas redistributivas e a Lei 12.990/2014 – apesar de apresentarem outras Ações Afirmativas voltadas à população negra. As reflexões sobre a interlocução entre as políticas redistributivas e a Lei 12.990/2014 serão tecidas pelos autores do presente artigo.

A Figura 1 apresenta o percurso metodológico usado para a seleção dos artigos que compõem a presente revisão bibliográfica:

Figura 1 – Diagrama de fluxo da seleção dos artigos da amostra



Fonte: Elaboração própria

Ademais, compuseram a presente revisão bibliográfica, importantes obras de autores conceituados no campo das políticas públicas do Brasil e exterior (COMPARATO, 2022; FRASER, 2006; 2007; MARQUES, 2013; SARAIVA, 2006; SECCHI, 2022), a fim de promover robustez teórica para as discussões empreendidas.

A figura 2 ilustra o delineamento metodológico deste estudo:

Figura 2: Delineamento metodológico do estudo



Fonte: Elaboração dos autores

3. Resultados e discussão

A seguir, será apresentado um quadro, contendo as principais informações dos artigos selecionados para a revisão bibliográfica em pauta: autores, ano de publicação, título, objetivos, metodologia, principais resultados e conclusões. Os estudos serão apresentados por ordem cronológica crescente de publicação.

Quadro 1. Síntese dos estudos que versam sobre as políticas redistributivas e a Lei 12.990/2014 (ou outras políticas públicas destinadas às pessoas negras) (n =07).

Autores(as)/ ano de publicação/ título:	Objetivos:	Metodologia:	Principais resultados:	Conclusões:
Ronaldo Lobão/ 2014/ Desafios à capacidade redistributiva do direito em contextos pós-coloniais.	“Questionar o sentido redistributivo do direito em sociedades que, além de não terem universalizados os direitos civis, econômicos e de solidariedade, possuem lógicas de organização social próprias e, além disso, são resultado de modelos coloniais particulares, como é o caso do Brasil” (p. 61).	Revisão bibliográfica.	O estudo apresentou a contextualização histórica do período pós-colonial brasileiro e suas implicações no atual modelo político e na proposição da Constituição Federal de 1988. São conceituados o bem público, bem coletivo e bem particular.	Por meio dos conceitos explicitados, o autor problematiza as políticas distributivas e redistributivas, salientando a incapacidade do direito monista dispor de políticas distributivas e redistributivas, de maneira equânime nas sociais pós-coloniais, como é o caso do Brasil.
Valter Silvério/ 2015/ Relações étnico-raciais e educação: entre a política de satisfação de necessidades e a política de transfiguração.	“Argumentar que a ênfase na “educação das relações raciais” restringe o escopo das diretrizes ao limitar seu horizonte à política de satisfação de necessidades (<i>politics of fulfillment</i>) que, de acordo com Gilroy (1993), tem sido praticada pelos descendentes de escravos, demandando da sociedade civil burguesa que cumpra as promessas de sua própria retórica” (p. 35).	Revisão bibliográfica e Pesquisa documental.	As diretrizes da normativa, comumente mencionada como “educação das relações raciais”, apresenta como expressão máxima, a política de reconhecimento, interseccionada com a política redistributiva. Tal proposta situa o ensino da história afro-brasileira e africana na história mundial.	Concluem que, uma importante estratégia para a desconstrução da perspectiva ocidental da história africana, se refere à apropriação do conhecimento sobre os questionamentos que intelectuais negros(as) apresentaram sobre a história intelectual global, que excluiu os negros e africanos.

<p>INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA – IPEA/ 2016/ Reserva de vagas para negros na administração pública.</p>	<p>“Analisar a adoção do sistema de reserva de vagas para negros na administração pública brasileira, por meio da identificação de estados e municípios que adotaram esta prática; do mapeamento dos principais aspectos envolvidos na formulação, implementação e avaliação destes programas; e da análise do funcionamento e dos resultados dos sistemas de reservas de vagas para negros desenvolvidos no país” (p. 23).</p>	<p>Pesquisa exploratória. Triangulação três fontes de dados: pesquisa documental, aplicação de questionários e visitas de campo em localidades selecionadas.</p>	<p>Foram trabalhados os seguintes conceitos e seus desdobramentos: Ações Afirmativas e Administração pública. Os pesquisadores apresentam dados que demonstram as desigualdades raciais, no mercado de trabalho e na administração pública. Muitas legislações para reservas de vagas são propostas, mas poucas, devidamente implementadas.</p>	<p>Conclui-se que o racismo velado e estrutural impede que as iniciativas legislativas para a proposição de cotas raciais nos serviços públicos, sejam aplicadas de fato. As cotas não são divulgadas e não são disponibilizados espaços para discussões sobre as mesmas. Falta um censo racial para diagnóstico das instituições públicas.</p>
<p>Fernando Barbosa de Campos/ 2018/ A busca do reconhecimento identitário: a influência dos movimentos negros na criação de leis e políticas públicas educacionais no Brasil.</p>	<p>“Demonstrar a influência dos Movimentos Negros Brasileiros na criação/elaboração de programas sociais, políticas públicas e leis no âmbito educacional e a colaboração desses atos para reduzir a desigualdade social dos negros em nossa sociedade” (p. 01).</p>	<p>Revisão bibliográfica.</p>	<p>O autor aborda conceitualmente, a formação da identidade e diferença como fatores que culminam nas desigualdades sociais. Além disso, apresenta o histórico do negro no Brasil e a atuação dos movimentos negros, desde o período da escravidão. Finalmente, o autor aborda sobre as leis educacionais, como políticas públicas, que buscam o reconhecimento identitário e a redistribuição de renda para as pessoas negras.</p>	<p>O estudo conclui, que a existência das diferenças não deve culminar nas desigualdades sociais. A atuação dos movimentos sociais negros, apresenta relevante importância para a modificação do contexto educacional no Brasil. O ensino da história afro-brasileira não é o suficiente para o combate ao racismo, demanda-se a efetivação de outras políticas para a redistribuição de renda e formação identitária.</p>

<p>Yuri Miguel Macedo e Patrícia Gomes Rufino Andrade/ Maio, 2019/ Sistema de cotas no Brasil: As políticas públicas de redistribuição, garantiram a inclusão de negros no ensino superior?</p>	<p>“Analisar a importância das cotas raciais para promoção da igualdade nas políticas de redistribuição no Brasil; acentuar a seriedade do estudo da Lei 10.639/2003 para visibilidade da cultura africana e afro-brasileira no Brasil; e, por fim, empardecer sobre as dificuldades e as vulnerabilidades que encontram os discentes dos sistemas de cotas para ingressarem no Ensino Superior” (p. 189)</p>	<p>Revisão Bibliográfica e Pesquisa documental.</p>	<p>Os autores consideram que a Lei 12.711/12 apresenta promissores resultados para as políticas públicas no Brasil. As políticas públicas redistributivas precisam de constantes discussões.</p>	<p>Apesar da inclusão de estudantes negros, oportunizada pela Lei 12.711/12, no ensino superior, faz-se necessário, refletir sobre os moldes de permanência dos mesmos nas universidades, assim como, pensar sobre a inclusão de docentes e servidores técnicos negros(as) nesses espaços.</p>
<p>Alexsandro Eleotério Pereira de Souza/ 2019/ Ações afirmativas e cotas raciais no ensino superior brasileiro.</p>	<p>“Explicitar, bem como compreender, o que se almeja com a criação e implementação dessas políticas” (p. 01).</p>	<p>Revisão bibliográfica com base no materialismo histórico.</p>	<p>Com base nas contribuições de Nancy Fraser, o autor discutiu as potencialidades e limites das políticas de Ações Afirmativas, para a aplicação da equidade social e a promoção dos mecanismos teórico-políticos da justiça social.</p>	<p>Os debates em torno das Ações Afirmativas, posicionam a temática racial em diversos espaços. Tais debates operam para a desmistificação da temática racial no país.</p>
<p>Nilma Lino Gomes; Paulo Vinícius Baptista da Silva; José Eustáquio de Brito/ 2021/ Ações afirmativas de promoção da igualdade racial na educação: Lutas, conquistas e desafios.</p>	<p>Apresentar a tese de “que os saberes construídos pela população negra ao longo da sua trajetória social, cultural, política e nas lutas antirracistas são organizados e sistematizados pelo movimento negro, o qual também atua como um produtor de saberes, ajuda-nos a entender a trajetória histórica e política de várias reivindicações desse movimento social, ao longo do século XX, algumas das quais</p>	<p>Revisão bibliográfica.</p>	<p>As Ações Afirmativas destinaram importantes contribuições para a ressignificação da educação no contexto brasileiro. As leis das cotas para o ingresso no ensino superior e concursos públicos, além do ensino de história afro-brasileira e os direitos preconizados no Estatuto de Igualdade Racial, modificaram os contextos político, econômico e cultural, que, por sua vez, alteraram a ciência, a sociedade e a educação.</p>	<p>Concluem que, apesar dos desmontes das políticas de Ações Afirmativas, as cotas raciais se apresentam como importantes dispositivos para a mudança social. A promoção de oportunidades – reivindicada pelos movimentos sociais negros – para pessoas historicamente marginalizadas, culmina na formação de quadros profissionais diversos na</p>

	surgiram como protesto e denúncia e alcançaram o status de políticas públicas no século XXI” (p. 02).			sociedade.
--	---	--	--	------------

Fonte: Elaborado pelos autores

3.1 Breve caracterização das políticas públicas

A Lei 12.990/2014 é entendida como uma política pública redistributiva, que tem como objetivo, promover a inserção da população negra brasileira nos quadros do funcionalismo público do país. Além disso, a destinação de 20% das vagas para pretos(as) e pardos(as), sinaliza que, historicamente, a presença dessas pessoas nos serviços públicos se mostrou desigual. As nuances do racismo institucional (ALMEIDA, 2019) operam nos espaços de trabalho, sejam eles, públicos ou privados, dificultando assim, a ocupação, por parte dos(as) negros(as), aos cargos de prestígio, ou à admissão nas instituições públicas.

A presente discussão busca evidenciar se a existência de uma política pública redistributiva opera para a minimização das assimetrias raciais manifestas nesses espaços. As problematizações abaixo inscritas, mostrarão que entraves existem para a efetiva implementação da Lei 12.990/2014, como política pública redistributiva no Brasil. Ademais, o presente estudo se faz relevante e inovador, pois no contexto de discussões sobre políticas públicas redistributivas no Brasil, são escassos os trabalhos que se propõem a estabelecer uma interlocução entre esse tipo de política e a Lei 12.990/2014.

Inicialmente, cabe elucidar sobre o entendimento de políticas públicas – em especial as redistributivas –, adotado no presente artigo. A compreensão do termo *política*, nos países de língua latina, apresenta dubiedade na distinção dos sentidos. Já na língua inglesa, o discernimento do significado é facilitado pela disposição de diferentes palavras para a terminologia: *politics* (usualmente utilizada no Brasil para se referir às ações partidárias) e *policy* (usada para denominar ações e decisões numa perspectiva macropolítica). Desta forma, de acordo com Secchi (2022), a expressão *Políticas Públicas* carrega o sentido de *public policy*, e, apesar de não existir uma definição consensual entre os(as) estudiosos(as) da área, elas se referem aos conteúdos simbólico e concreto que compõem os processos de tomada de decisões, assim como, de construção e aplicação dessas decisões.

Marques (2013) – importante teórico do campo da Ciência Política –, define as políticas públicas como: um “conjunto de ações implementadas pelo Estado e pelas autoridades governamentais em um sentido amplo” (p. 24). Nisto, segundo essa perspectiva, o estudo das políticas públicas tem como objetivo compreender e problematizar as motivações que levam o Estado a atuar como atua, de acordo com o contexto vivenciado.

Saravia (2006) define políticas públicas como:

[...] um fluxo de decisões públicas, orientado a manter o equilíbrio social ou a introduzir desequilíbrios destinados a modificar essa realidade. Decisões condicionadas pelo próprio fluxo e pelas reações e modificações que elas provocam no tecido social, bem como pelos valores, ideias e visões dos que adotam ou influem na decisão (p. 28).

No espaço acadêmico, são atribuídas diferenciações entre as políticas públicas e as políticas sociais. Em relação à primeira, o foco das pesquisas se detém sobre as finalidades e as metodologias adotadas no processo propositivo e de execução. Já os estudos direcionados às políticas sociais, se centram no alcance das mesmas para as populações-alvo. Além disso, destacam-se as influências das crenças e valores sobre a proposição das políticas públicas, demonstrando assim, que não existe imparcialidade ou neutralidade nesse processo (SOUZA, 2007).

Em relação ao governo como agente de elaboração das políticas públicas e sociais, o mesmo tende – apesar de existirem outras estratégias para o mapeamento das necessidades na proposição das políticas públicas –, a se aliançar com ideias e grupos para essa propositura. Isso, por sua vez, tende a delinear o perfil de trabalho dos governos, que privilegia parcelas populacionais, em detrimento de outras. Sobre isso, Souza (2007) defende a prerrogativa de que a “boa” política pública se pauta numa análise racional e não na disputa entre os grupos, o que coloca em risco, as ações coletivas, em detrimento da busca pela eficiência.

Souza (2007) expõe que, a função das políticas públicas, principalmente em países da América Latina – dada a sua inserção em contextos macrossociais – dispõe uma diversidade de conceitos sobre a temática, no entanto, dentre elas, sempre se destaca o papel dos governos como agentes propositivos e de implementação.

A elaboração de políticas públicas está atrelada à resolução de uma problemática coletiva relevante. Há abordagens que defendem a perspectiva estatista (as políticas emanam exclusivamente dos atores estatais) e, outros enfoques, sustentam o paradigma multicêntrico (as políticas são públicas ao tentar enfrentar problemas públicos e contam com diversas entidades paralelas ao poder do Estado – organizações não-governamentais, instituições, etc.), no processo de proposição das políticas públicas. No bojo destas políticas, se situam as políticas governamentais, que são elaboradas e implementadas pelos agentes governamentais (SECCHI, 2022).

Secchi (2022) argumenta que a elaboração das políticas públicas tem como ponto de partida, problemas públicos concretos. Neste sentido, tais dificuldades definirão a natureza ou o tipo de cada política. Em relação a isso, Marques (2013) defende que as políticas públicas atuam em duas situações: 1º) nas causas da problemática que é o objeto da política pública; e, 2º) sobre o efeito objetivado com a implementação de determinada política pública.

Já as políticas públicas de Ação Afirmativa são:

ações de discriminação positiva resultantes das atividades políticas, isto é, são decisões do Estado no sentido de dar tratamento especial a determinado grupo em razão da sua marginalização, de modo a lhe permitir o direito fundamental da

igualdade, uma vez que se encontram em condições desiguais de competição (IPEA, 2016, p. 09).

Conceitualmente, as políticas públicas embasadas na resolução de problemas pendentes, geralmente são classificadas (de acordo com as tipologias de Lowi e Wilson) como: políticas constitutivas (relacionadas à criação e transformação do processo que regula as políticas); regulatórias (regras que controlam acontecimentos externos ao Estado); distributivas/ majoritárias (pretendem beneficiar a população sem distinções); empreendedoras (promovem benefícios coletivos e os custos sobre grupos específicos); e redistributivas/ grupo de interesse (distribuição dos recursos para parcelas específicas da sociedade) (MARQUES, 2013; SECCHI, 2022). O artigo em questão tem como ênfase às políticas redistributivas ao dialogar com a Lei 12.990/2014 que se enquadra no rol dessa organização.

3.2 Políticas públicas redistributivas, Ações Afirmativas e a Lei 12.990/2014

Fraser (2006) discute – sob a perspectiva teórica marxista – os fundamentos da redistribuição. A autora trabalha a integração dos conceitos de reconhecimento e redistribuição e, defende que, na justiça, ambos são exigidos. Soluções para as injustiças econômicas e culturais são propostas como “remédios”. Para a primeira injustiça, o remédio é a redistribuição (reestruturação político-econômica). Já para a segunda injustiça, o remédio é o reconhecimento (revalorização de identidades anuladas). No caso das pessoas negras, as lutas demandam tanto reconhecimento – valorização da cultura e contribuições sociais –, quanto de redistribuição – promoção de oportunidades econômica-políticas historicamente negadas. “Sob esse aspecto, a injustiça racial aparece como uma espécie de injustiça distributiva que clama por compensações redistributivas” (p. 235).

Ainda de acordo com a referida autora, as soluções para as injustiças relacionadas ao reconhecimento e redistribuição são também, os “remédios” denominados como afirmativos e transformativos. Os primeiros atuam na correção da realidade desigual dos arranjos sociais, sem modificar a estrutura subjacente (por exemplo: propor políticas de cotas raciais, sem modificar os racismos institucional e estrutural que compõem a sociedade). A segunda categoria de remédios, sugerem intervenções de remodelação/ correção dos efeitos desiguais, ou seja, estão associados à desconstrução dos valores da estrutura cultural subjacente. “Enquanto os remédios de reconhecimento afirmativos tendem a promover as diferenciações de grupo existentes, os remédios de reconhecimento transformativos tendem, no longo prazo, a desestabilizá-las, a fim de abrir espaço para futuros reagrupamentos” (p. 237).

Partindo dos pressupostos acima explicitados, para Fraser (2007), apesar das dicotomias e polaridades existentes entre as concepções de redistribuição e reconhecimento, atualmente, a justiça requer a integração desses princípios, ou seja, é insuficiente se ambos operarem sozinhos para o combate das injustiças.

Silvério (2015) ao elucidar sobre a Teoria do Reconhecimento, apresenta as políticas públicas redistributivas voltadas às pessoas negras, como consequência das demandas por reconhecimento, que alçaram visibilidade no espaço público, por intermédio da atuação dos movimentos sociais negros. A conquista de tais políticas públicas redistributivas deriva das várias formas de resistência do povo negro, diante das atrocidades vivenciadas historicamente no Brasil. Isto, por sua vez, demonstra que as políticas públicas redistributivas, não são apenas uma tipologia/ categoria teórica de política pública, mas, são a conquista do reconhecimento da diversidade étnico-racial brasileira, que busca igualdade de oportunidades para essa população.

Ações como as cotas nas universidades, as cotas de trabalho e as cotas eleitorais são alguns dos mecanismos que podem contribuir para a desconstrução do racismo, garantindo reconhecimento – estima igual – e redistribuição material e simbólica que, por sua vez, contribuiriam para o aprofundamento da democracia no Brasil (SILVÉRIO, 2015, p. 60).

Lobão (2014) problematiza as condições do Direito, ao propor as políticas redistributivas em países estruturados sob a lógica colonial – como o Brasil. O autor parte do pressuposto de que nem as políticas distributivas são efetivas, pois não existe a igual disposição de direitos a toda população. Em sua concepção, as políticas redistributivas são propiciadas por bens coletivos, produzidos pela ação de grupos no espaço público, porém, o acesso a esses bens é oportunizado a grupos específicos, reduzindo assim, a disponibilização desses recursos a outros grupos.

Por exemplo, o direito a medicamentos, o direito à escola, o direito a políticas de ação afirmativa, o direito ao emprego, o direito à propriedade, seriam objetos preferenciais de políticas redistributivas, pois além de não se enquadrarem como bens públicos, buscariam compensar desigualdades estruturais na sociedade (LOBÃO, 2014, p. 74).

De acordo com as perspectivas elucidadas, as cotas raciais se enquadram na categoria das políticas públicas redistributivas. A primeira normativa federal que instituiu as cotas raciais no Brasil, foi a Lei 12.711/2012, que destina a reserva de 50% das vagas as pessoas autodeclaradas pretas, pardas, indígenas, pessoas com deficiência nas Instituições Federais de Ensino Superior (IFES) (BRASIL, 2012). Macedo e Andrade (2019) acirram as discussões em torno dessa norma, alocando-a no rol de políticas públicas redistributivas. Os autores sublinham que, apesar da inclusão de estudantes negros(as) na academia, ainda são nítidas as

exclusões de docentes e servidores(as) técnico-administrativos. Isso, por sua vez, não promove o sentimento de pertencimento dos(as) estudantes negros(as) e cotistas nas universidades.

A condição de “subalternidade” em que as pessoas negras foram alocadas em diversos âmbitos sociais, especialmente no mercado de trabalho, fomentou discussões e reivindicações por parte dos movimentos negros – de maneira mais acirrada entre as décadas de 1980/ 1990. O Movimento Negro Unificado (MNU), criado em 1970, exerceu um importante papel no processo pela redemocratização do país. Contudo, avanços significativos em relação às Ações Afirmativas foram notados a partir da década de 1990, sendo incluídas as reivindicações nos governos de Fernando Henrique Cardoso, Luiz Inácio Lula da Silva e Dilma Rousseff. Nesse sentido, foram propostas as Ações Afirmativas (AA), como medidas restauradoras e redistributivas, que se referem ao conjunto de estratégias de iniciativa do Estado, que objetivam reparar o histórico de exclusão das pessoas negras no Brasil (BULHÕES; ARRUDA, 2020). Em relação à Lei 12.990/2014 é possível notar a relevante atuação de tais movimentos para a proposição da referida normativa.

Silvério (2015) ressalta a importância do fortalecimento das identidades étnico-raciais, promovido pelos movimentos sociais negros, para a proposição de políticas públicas redistributivas. Segundo o autor, o Brasil atravessa um importante período de transição em que o modelo de integração racial, se baseava no discurso da mestiçagem, migrando-se para o modelo em que o fundamento é a busca por reconhecimento da diversidade das identidades raciais e étnicas – historicamente apagadas do plano político do país.

Tendo como base esse contexto e, partindo de uma perspectiva no campo dos estudos da Administração, Alves e Galeão-Silva (2004) explicitam que a noção de Ação Afirmativa se baseia na ideia de que os fenômenos sociais não são naturais, mas ocasionados pela multiplicidade de interações sociais, o que leva ao entendimento de que existe a premência por intervenções políticas para a reversão das condições de desigualdade em dada sociedade. Sendo assim, o objetivo das Ações Afirmativas é a superação das discriminações historicamente propagadas, garantindo aos grupos e pessoas discriminados, a possibilidade de pleitear, igualmente, com pessoas de grupos privilegiados.

Alguns importantes documentos podem ser destacados nesse percurso para o fortalecimento das Ações Afirmativas no Brasil. O primeiro deles é o documento *Por uma Política de Combate ao Racismo e à Desigualdade Racial*, entregue ao presidente Fernando Henrique Cardoso no ano de 1995, na marcha *Zumbi dos Palmares*, em 20 de novembro daquele ano. Outro importante documento foi o *Relatório do Comitê Nacional para a*

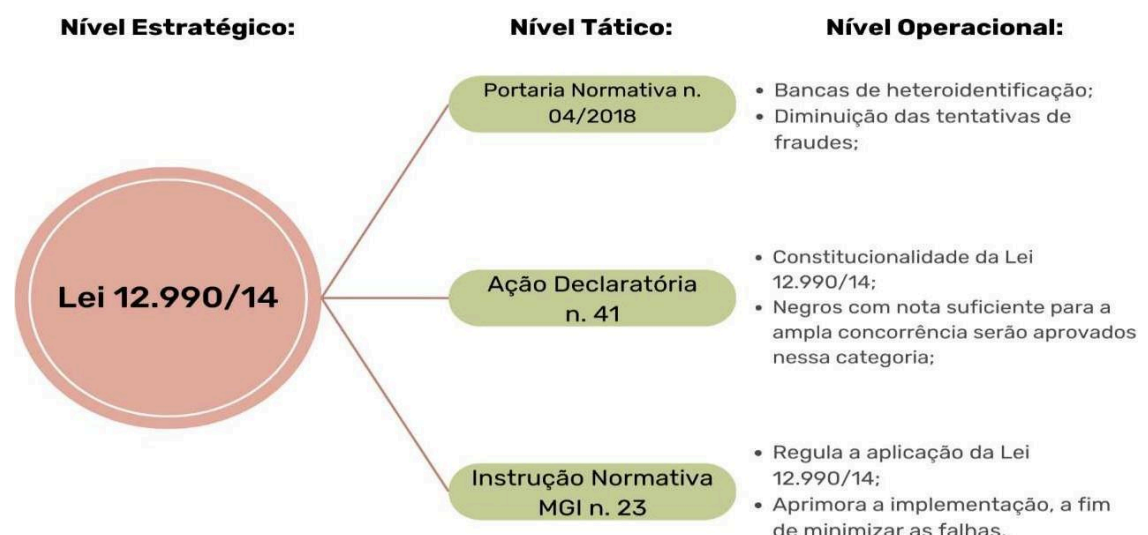
Preparação da Participação Brasileira na III Conferência Mundial – ocorrida em Durban, África do Sul, no ano de 2001 e organizada pela ONU (Organização das Nações Unidas). Essa conferência teve como pauta discussões para o combate ao Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerâncias Correlatas (SECRETARIA DE ESTADO DOS DIREITOS HUMANOS, 2001).

Decorridos 10 anos dos encaminhamentos da Conferência de Durban, o Estado brasileiro, por intermédio da Lei 12.288/2010, publicou o *Estatuto da Igualdade Racial*, configurando-se como uma importante proposta de atenção às causas da população negra do país (MACIEL, 2020; COUTINHO; ARRUDA, 2022).

Em face desse contexto histórico sobre as Ações Afirmativas no Brasil, no ano de 2014, foi promulgada – no governo da Presidenta da República Dilma Rousseff – a Lei 12.990, como uma política pública redistributiva, que visa a minimização das desigualdades entre pessoas negras e brancas, nos quadros do funcionalismo público brasileiro. Essa norma preconiza a reserva de 20% das vagas em concursos públicos federais à população negra (BRASIL, 2014).

Secchi (2022) utiliza a metáfora do “cabo de aço” para ilustrar as diretrizes que compõem as políticas públicas (níveis estratégico, tático e operacional). Com base nessa representação, a figura 3 – sob a perspectiva dos autores do presente artigo – elucida os níveis estratégico, tático e operacional que constituem a Lei 12.990/2014:

Figura 3 – níveis estratégico, tático e operacional da Lei 12.990/2014:



Fonte: Elaboração própria

3.4 A Lei 12.990/2014 é efetiva como política pública redistributiva?

Diante do conteúdo até aqui explicitado, compreende-se que a promulgação e implementação das políticas públicas segue uma lógica complexa envolta por nuances que transitam entre variáveis individuais até as institucionais. Contudo, não se pode perder de vista, que o cerne das políticas públicas, se situa na constatação de um problema que carece de solução (SOUZA, 2007).

Souza (2007) apresenta como alternativa à concentração da proposição de políticas públicas pelos governos, a descentralização para as instituições e entidades, como tentativa de tornar as mesmas mais permanentes e menos desvinculadas aos interesses dos governantes. Para além disso, a autora destaca a influência dos aspectos históricos e culturais que privilegiam ou descartam a propositura de determinadas políticas públicas. Como alternativa, vale destacar a importância atribuída para as instituições no ciclo de elaboração das políticas públicas. O caráter estável de suas regras formais e informais contribuem para a descentralização das decisões dos indivíduos e grupos.

Apesar dessa alternativa, não se pode perder de vista que as instituições não são organismos rígidos, fechados e imparciais às decisões e movimentos que acontecem por parte dos governos e o Estado. Por outro lado, pode-se pensar as instituições como integradas e influenciadas pelo contexto político, social e cultural macro.

[...] é no interior das regras institucionais que os indivíduos se tornam sujeitos, visto que suas ações e seus comportamentos são inseridos em um conjunto de significados previamente estabelecidos pela estrutura social. Assim, as instituições moldam o comportamento humano, tanto do ponto de vista das decisões e do cálculo racional, como dos sentimentos e preferências (ALMEIDA, 2019, p. 26).

O diálogo entre essa noção e as políticas públicas redistributivas destinadas às pessoas negras, chama atenção para a operação do racismo institucional na proposição e implementação dessas políticas. Almeida (2019) entende o racismo institucional como “o resultado do funcionamento das instituições, que passam a atuar em uma dinâmica que confere, ainda que indiretamente, desvantagens e privilégios com base na raça” (p. 26).

Souza (2019) destaca que, as políticas redistributivas não contemplam as reais necessidades dos grupos que se destinam, pois, em sua maioria, são geridas por pessoas distantes da *práxis*. Essa afirmativa vai ao encontro das constatações relacionadas às dificuldades e entraves encontrados nos processos de implementação da Lei 12.990/2014. A norma é explícita sobre o cumprimento da reserva de vagas para a população negra, no entanto, nas instituições públicas federais, a regra não é aplicada em diferentes procedimentos que vão, desde a divulgação das vagas nos editais para os concursos, até os processos

adotados para o ingresso dessas pessoas no serviço público (BULHÕES; ARRUDA, 2020; COUTINHO; ARRUDA, 2022).

Como alternativa para a problemática explicitada, Souza (2019) propõe que a efetiva participação da população alvo, nos processos de proposição, implementação e avaliação dessas políticas, pode propiciar o vislumbre da legítima representação desses grupos/coletividades nessas etapas e a real aplicação das normas.

Com base nessas afirmativas, os processos para a proposição e implementação das políticas públicas no referido país, seguem uma tendência particular que, por sua vez, dialoga com o histórico herdado do sistema imperial, culminado na ideologia neoliberal. Desta forma, a proposição da Constituição Federal até a estruturação de regimes políticos reproduz a lógica estruturada no contexto brasileiro. Esse cenário corrobora historicamente para que a atuação, necessidades e reivindicações do “povo brasileiro”, apareçam de forma coadjuvante na literalidade da prática, e no discurso, detenham a posição de protagonistas. Tudo isso converge para a perpetuação dos interesses particulares das pessoas historicamente privilegiadas, que se consagraram como influentes no contexto imperial até a atual conjuntura (COMPARATO, 2022).

Os estudos de Arruda, Bulhões e Santos (2022); Batista e Mastrodi (2020); Bulhões e Arruda (2020); e, Melo e Resende (2019) apresentam várias prerrogativas que interferem na efetiva implementação e aplicação da Lei 12.990/2014, nos concursos públicos federais. Dentre as mais expoentes falhas constatadas nos editais de divulgação e processos de admissão, citam-se: a) desconhecimento por parte dos implementadores sobre os fundamentos da Lei 12.990/2014; b) utilização nos editais do termo “área de conhecimento”, ao invés da terminologia “cargo efetivo” – que consta na lei; c) segmentação das vagas em vários editais, a fim de não atingir o número mínimo de vagas para a aplicação da lei; dentre outras estratégias.

Face a essas problemáticas, em 25 de julho de 2023, foi publicada a Instrução Normativa MGI n. 23 que, regula a aplicação da Lei 12.990/2014 nos concursos públicos e nos processos seletivos para contratação temporária, no âmbito dos órgãos e entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional (MINISTÉRIO DA GESTÃO E DA INOVAÇÃO, 2023). O referido documento tem como principal objetivo aprimorar a implementação da lei em questão, em decorrência das falhas e dificuldades para a aplicação nos concursos e processos seletivos públicos federais.

Diante dessas afirmações e com base nos referidos estudos que demonstram lacunas na implementação da Lei 12.990/2014 (ARRUDA; BULHÕES; SANTOS, 2022; BATISTA;

MASTRODI, 2020; BULHÕES; ARRUDA, 2020; MELO; RESENDE, 2019), conjectura-se que a referida norma, não atinge, plenamente, os objetivos preconizados para as políticas públicas redistributivas. Por outro lado, se a aplicação ocorresse conforme a determinação da Lei 12.990/2014 e da Instrução Normativa MGI n. 23, 25 de julho de 2023, “protegidas” das nuances do racismo institucional, haveriam menos desigualdades raciais nos quadros do funcionalismo público federal e as finalidades das políticas públicas redistributivas seriam atingidas.

Contudo, resta salientar que a privação à população negra brasileira do direito de acesso aos cargos públicos – mediante a má aplicação da Lei 12.990/2014 nas instituições públicas federais – decorre em prejuízos no alcance a salários e oportunidades. O relatório da pesquisa “A implementação da Lei nº 12.990/2014: um cenário devastador de fraudes”, realizada pelo Observatório das Políticas Afirmativas Raciais – OPARÁ (2024), estudou a implementação da lei das cotas raciais nos concursos públicos de várias instituições federais. Em seus resultados, os autores estudaram 61 instituições federais de ensino e expõem que, no período entre julho de 2014 e dezembro de 2022, 10.051 editais foram lançados sem a reserva de vagas – mesmo existindo mais de 3 vagas nos certames – e, minimamente, 9.204 vagas que estariam elegíveis para a reserva das vagas não foram destinadas à população negra. “Entre os mecanismos que inviabilizaram essa reserva, destacam-se o fracionamento por área, por data (dia), por campus, por departamento, além da reserva por sorteio, entre outras formas” (p. 929).

A referida pesquisa (OPARÁ, 2024) descreve que “no total, cerca de R\$ 3.570.289.280,40 bilhões de reais deixaram de ser pagos para servidores negros que poderiam ter sido contratados pelas vagas potencialmente destinadas à reserva de 20%” (p. 931). Os autores também destacam que a ausência de estratégias de controle e fiscalização corroborou para a sistematização e continuidade de tais mecanismos ao longo do tempo. Isso, por sua vez, demonstra que os percalços para a implementação da Lei 12.990/2014 reforça sua ineficiência como política pública redistributiva.

Diante da conjuntura apresentada, a investigação empreendida pelo OPARÁ (2024) recomenda a todos os órgãos do Poder Executivo que sejam constituídas comissões para o acompanhamento e monitoramento da implementação da Lei 12.990/2014, com vistas à minimização das burlas e fraudes identificadas nesse processo. Além disso, é indicada a elaboração de relatórios para averiguar o cumprimento da norma e promover transparência na publicização das normas que constam nos editais, incluindo-as no texto de divulgação do certame.

4. Considerações finais

Os desdobramentos de toda essa tônica são notados desde o período colonial no Brasil, ou seja, arranjos políticos se estabeleceram sob estratégias que favoreceram àqueles(as) que se constituíram no poder – a branquitude. No entanto, para a manutenção da relação pacífica entre as classes e raças, adotou-se o discurso de que o poder se encontra nas mãos do povo (falsa ideia de democracia) e, de que existe uma democracia racial, entre os brasileiros (BENTO, 2022; COMPARATO, 2022). Contudo, o que se percebe no cotidiano é que os lugares de privilégio social e os cargos públicos e de prestígio são, em sua maioria, ocupados por pessoas brancas, apesar da existência de uma lei que destina vagas às pessoas negras nesses espaços de trabalho.

Essa tendência não se perpetua por acaso, pois o racismo estrutural (ALMEIDA, 2019) traça o destino das pessoas que ocuparão posições de destaque e, direciona outras, para funções de subalternidade. Os racismos estrutural e institucional afetam não somente a implementação das políticas públicas, mas também, a concepção de políticas públicas redistributivas no Brasil. Quando as lógicas de poder constituídas são ameaçadas pelas mobilizações do povo, que detém a potência do constituinte, historicamente são observadas tentativas de silenciamento e contenção. No entanto, para a proposição da Lei 12.990/2014, como política pública redistributiva, os movimentos sociais negros tiveram a sua suprema importância.

Acirrando a presente discussão, destaca-se a importância atribuída às instituições no ciclo de elaboração das políticas públicas. O caráter estável de suas regras formais e informais, contribuem para a descentralização das decisões concentradas entre indivíduos e grupos, historicamente mantidos no poder (SOUZA, 2007). No entanto, não se pode perder de vista que, no âmbito das instituições – pensadas sob uma ampla perspectiva –, o racismo institucional opera para impedir a implementação de políticas públicas redistributivas voltadas à população negra, apesar das instituições atuarem como dispositivos descentralizadores do poder.

É notório na proposição e implementação de políticas públicas, o racismo institucional, ao priorizar parcelas populacionais historicamente privilegiadas – como exemplo: pessoas brancas –, em detrimento de outras – como pretas(os) e pardas(os).

Neste sentido, considerando o debate fomentado no presente artigo, as políticas públicas redistributivas, que têm como público-alvo as pessoas negras, sempre terão maiores dificuldades para sua implementação, além das resistências em suas proposições (IPEA,

2016). Contudo, à medida que o processo de reparação histórica – como uma das diretrizes que embasam as políticas públicas redistributivas e as ações afirmativas –, se efetive, vislumbra-se que a população negra brasileira conquiste a sua inserção nos cargos públicos federais e de prestígio na sociedade.

5. Referências bibliográficas

ALMEIDA, S. **Racismo estrutural**. São Paulo: Pólen, 2019.

ALVES, M. A.; GALEÃO-SILVA, L. G. A crítica da gestão da diversidade nas organizações. **Revista de Administração de Empresas**, v. 44, n. 3, p. 20–29, jul. 2004. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0034-75902004000300003>

ARRUDA, D. O.; BULHÕES, L. M. G.; SANTOS, C. O. A política de cotas raciais em concursos públicos: desafios em face da luta antirracista. **Serv. Soc.**, São Paulo, n. 145, p. 91-111, set./dez. 2022. DOI: <https://doi.org/10.1590/0101-6628.294>

BATISTA, W. M.; MASTRODI, J. Materialização da ação afirmativa para negros em concursos públicos (Lei N. 12.990/2014). **Revista Direito e Práxis**, v. 11, n. 4, p. 2480–2501, out. 2020. DOI: <https://doi.org/10.1590/2179-8966/2019/43825>

BENTO, C. **O pacto da branquitude**. 1º ed. - São Paulo: Companhia das Letras, 2022.

BRASIL. **Ação Declaratória de Constitucionalidade 41**. Brasília, DF: Supremo Tribunal Federal, [2017].

BRASIL. **Estatuto da igualdade racial**. – Brasília: Senado Federal, Subsecretaria de Edições Técnicas, [2010].

BRASIL. **Lei N. 12.711, de 29 de agosto de 2012**. Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências. Brasília: Presidência da República [2012].

BRASIL. **Lei nº 12.288 de 20 de julho de 2010**. Institui o Estatuto da Igualdade Racial; altera as Leis nos 7.716, de 5 de janeiro de 1989, 9.029, de 13 de abril de 1995, 7.347, de 24 de julho de 1985, e 10.778, de 24 de novembro de 2003. Brasília: Presidência da República, [2010].

BRASIL. **Lei Nº 12.990, de 09 de junho de 2014**. Dispõe sobre Reserva 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. Brasília: Presidência da República, [2014].

BRASIL. **Portaria Normativa Nº 4, de 06 de abril de 2018**. Regulamenta o procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração dos candidatos negros, para fins de preenchimento das vagas reservadas nos concursos públicos federais, nos termos da Lei nº12.990, de 9 de junho de 2014. Brasília: Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão/Secretaria de Gestão de Pessoas, [2018].

BULHÕES, L. M. G.; ARRUDA, D. O. Cotas raciais em concursos públicos e a perspectiva do racismo institucional. **Revista NAU Social**, v. 11, n. 20, p. 5-19, mai.-out., 2020. DOI: <https://doi.org/10.9771/ns.v11i20.35672>

CAMPOS, F. B. A Busca do reconhecimento identitário: a influência dos movimentos negros na criação de leis e políticas públicas educacionais no Brasil. **I Congresso Nacional de Biopolítica e Direitos Humanos**, Rio Grande do Sul: Unijuí, 2018.

COMPARATO, F. K. Prefácio. In: FAORO, R. **A República Inacabada**. São Paulo: Companhia das Letras, 2022.

COUTINHO, G. DOS S.; ARRUDA, D. DE O. A implementação das cotas raciais nos concursos públicos para o magistério federal: um olhar a partir do Colégio Pedro II. **Mana**, v. 28, n. 3, p. e2830403, 2022. DOI: <https://doi.org/10.1590/1678-49442022v28n3a0403>

FRASER, N. Da redistribuição ao reconhecimento? Dilemas da justiça numa era “pós-socialista”. **Cadernos de campo**, São Paulo, n. 14/15, p. 1-382, Tradução: Júlio Assis Simões, 2006. DOI: <https://doi.org/10.11606/issn.2316-9133.v15i14-15p231-239>

FRASER, N. Reconhecimento sem ética? **Lua Nova: Revista de Cultura e Política**, n. 70, p. 101–138, 2007. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0102-64452007000100006>

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 7º ed. - São Paulo: Atlas, 2019.

GOMES, N. L.; SILVA, P. V. B. DA; BRITO, J. E. DE. Ações afirmativas de promoção da igualdade racial na educação: Lutas, conquistas e desafios. **Educação & Sociedade**, v. 42, p. e258226, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1590/ES.258226>

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. **Desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil**. 2º edição. Estudos e Pesquisas - Informação Demográfica e Socioeconômica, ISBN 978-85-240-4547-9, n. 48, 2022.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA – IPEA. **Reserva de vagas para negros na administração pública**. Relatório de Pesquisa. Brasília-DF: Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, 2016.

LOBÃO, R. Desafios à capacidade redistributiva do direito em contextos pós-coloniais. **Confluências | Revista Interdisciplinar de Sociologia e Direito**, v. 16, n. 2, p. 61-79, 2014. DOI: <https://doi.org/10.22409/conflu16i2.p399>

MACEDO, Y. M.; ANDRADE, P. G. R. Sistema de cotas no Brasil: As políticas públicas de redistribuição, garantiram a inclusão de negros no ensino superior? **Vivências: Revista Eletrônica de Extensão da URI**, v. 15, n.28, Maio/2019, p. 187-192. ISSN 1809-1636.

MACIEL, R. O. A questão racial na Universidade Federal do ABC: um debate apoiado nos concursos docentes. Contemporânea – **Revista de Sociologia da UFSCar**, v. 10, n. 3, set.-dez. 2020, pp. 1325-1350. DOI: <https://doi.org/10.31560/2316-1329.v10n3.19>

MARQUES, E. As políticas públicas na Ciência Política. In: MARQUES, E.; FARIA, C. A. P. (Orgs). **A Política Pública como Campo Multidisciplinar**. São Paulo: Editora Unesp; Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2013.

MELLO, L.; RESENDE, U. P. DE. Concursos públicos para docentes de universidades federais na perspectiva da Lei 12.990/2014: desafios à reserva de vagas para candidatas/os

negras/os. **Sociedade e Estado**, v. 34, n. 1, p. 161–184, jan. 2019. DOI: <https://doi.org/10.1590/s0102-6992-20193401000>

MINISTÉRIO DA GESTÃO E DA INOVAÇÃO – MGI. Instrução Normativa MGI nº 23, de 25 de julho de 2023. Disciplina a aplicação da reserva de vagas para pessoas negras nos concursos públicos, na forma da Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014, e reserva vagas para pessoas negras nos processos seletivos para a contratação por tempo determinado de que trata a Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993, no âmbito dos órgãos e entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. **Diário Oficial da União**, publicado em: 28/07/2023, ed. 143, seção: 1, p.48, Brasília, 2023.

OBSERVATÓRIO DAS POLÍTICAS AFIRMATIVAS RACIAIS – OPARÁ; OLIVEIRA, A. L. A.; SANTOS, A. G.; SANTOS, E. S. **Relatório de pesquisa baseado em evidências: A implementação da Lei nº 12.990/2014: um cenário devastador de fraudes** [recurso eletrônico] / Coordenação: Ana Luisa Araujo de Oliveira, Alisson Gomes dos Santos, Edmilson Santos dos Santos. – Petrolina-PE: UNIVASF, 2024.

SECCHI, L.; COELHO, F. S.; PIRES, V. **Políticas públicas: conceitos, casos práticos, questões de concursos**. 3. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2022.

SECRETARIA DE ESTADO DOS DIREITOS HUMANOS. **Relatório do Comitê Nacional para a Preparação da Participação Brasileira na III Conferência Mundial das Nações Unidas Contra o Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerância Correlata, Durban, 31 de agosto a 07 de setembro de 2001**. Imprensa: Brasília, 2001.

SEVERINO, A. J. **Metodologia do trabalho científico**. 2º ed. – São Paulo: Cortez, 2017.

SILVA, D. C.; MARTINS JÚNIOR, F. R. F.; TATIANA MARIA RIBEIRO SILVA, T. M.

R.; NUNES, J. B. C. Características de pesquisas qualitativas: estudo em teses de um programa de pós-graduação em educação. **Educação em Revista**, Belo Horizonte, v.38, e26895, 2022. DOI: <https://doi.org/10.1590/0102-469826895>

SILVÉRIO, V. Relações étnico-raciais e educação: entre a política de satisfação de necessidades e a política de transfiguração. **Revista Eletrônica de Educação**, v. 9, n. 2, p. 35-65, 2015. DOI: <http://dx.doi.org/10.14244/198271991219>

SOUZA, A. E. P. Ações afirmativas e cotas raciais no ensino superior brasileiro. *In: III Congresso Internacional de Política Social e Serviço Social: Desafios contemporâneos. IV Seminário Nacional de Território e Gestão de Políticas Sociais. III Congresso de Direito à Cidade e Justiça Ambiental*. Londrina-PR: **Anais**, 02 - 05 de Jul., 2019.

SOUZA, C. Estado da Arte da Pesquisa em Políticas públicas. *In: HOCHMAN, G.; ARRETCHE, M.; MARQUES, E. (Orgs.) Políticas Públicas no Brasil*. Rio de Janeiro: Editora FIOCRUZ, 2007.

VEIGA, L. M. Descolonizando a psicologia: notas para uma Psicologia Preta. **Fractal: Revista de Psicologia** – Dossiê Psicologia e epistemologias contra-hegemônicas, 31(esp.), 244-248, 2019. DOI: https://doi.org/10.22409/1984-0292/v31i_esp/29000

3.4 Manuscrito 4 – “Política de cotas raciais em concursos públicos federais: Análise das metodologias de implementação da Lei 12.990/2014 em uma Instituição Federal de Ensino Superior brasileira”

Ana Danielly Fernandes da
Silva
Moisés Fernandes Lemos

RESUMO:

A Lei 12.990/2014, reserva à população negra, 20% das vagas em concursos públicos federais. No entanto, as metodologias utilizadas para a implementação da norma em Instituições Federais de Ensino Superior (IFES), apresentam inconsistências. Nisto, o presente artigo tem como objetivo analisar os procedimentos envolvidos na aplicação da Lei 12.990/2014 numa IFES brasileira. Com vistas à viabilização do estudo, foi desenvolvida uma pesquisa participante e documental com triangulação de métodos e coleta de dados. Foram realizadas entrevistas semiestruturadas com servidores(as) envolvidos(as) no processo de execução da legislação e os dados foram examinados de acordo com a análise de conteúdo de Bardin (2020). Nos resultados e discussões foram elencadas quatro categorias analíticas, a saber: 1) metodologias anteriores; 2) metodologia atual; 3) características da comissão de heteroidentificação e; 4) percepções dos(as) servidores(es) sobre o ingresso no serviço público federal via aplicação da Lei 12.990/2014. O artigo conclui que as dificuldades para a efetivação da lei das cotas raciais nos concursos públicos, revela a operação do racismo institucional e a perpetuação das desigualdades raciais no acesso aos cargos federais.

Palavras-chave: Lei 12.990/2014; cotas raciais; concursos públicos federais; racismo institucional; ação afirmativa.

ABSTRACT:

Law 12.990/2014, reserves to the black population, 20% of the vacancies in federal public tenders. However, the methodologies used for the implementation of the standard in Federal Institutions of Higher Education (IFES), present inconsistencies. In this, this article aims to analyze the procedures involved in the application of Law 12.990/2014 in a Brazilian IFES. In order to make the study viable, a participant and documentary research was developed with triangulation of methods and data collection. Semi-structured interviews were conducted with servers involved in the legislation implementation process and the data were examined according to Bardin's content analysis (2020). In the results and discussions, four analytical categories were listed, namely: 1) previous methodologies; 2) current methodology; 3) characteristics of the heteroidentification commission and; 4) perceptions of civil servants about entering the federal public service via the application of Law 12.990/2014. The article concludes that the difficulties for the implementation of the law of racial quotas in public tenders reveals the operation of institutional racism and the perpetuation of racial inequalities in access to federal positions.

Keywords: Law 12.990/2014; racial quotas; federal public tenders; institutional racism; affirmative action.

1. Introdução

O racismo institucional é definido como uma série de padrões discriminatórios – diretos e indiretos – que impõe desvantagens a grupos raciais e étnicos marginalizados. A

cultura institucional referenda as práticas discriminatórias baseadas em estereótipos racistas que determinam as funções sociais e os espaços que as pessoas negras ocuparão. Tais artifícios se repetem no decorrer da vida e ocasionam importantes consequências – até mesmo para as gerações seguintes –, como as dificuldades para a mobilidade social e, inserção em espaços decisórios e de proposição das políticas públicas que contemple as necessidades específicas (MOREIRA; ALMEIDA; CORBO, 2022).

No Brasil, a legislação que visa combater o racismo e a desigualdade racial se subdivide em duas frentes: as legislações antirracismo e as Ações Afirmativas (AA). A primeira delas tem como fundamento o combate à discriminação após a ocorrência da violência, ou seja, objetiva-se a penalização dos(as) infratores(as). Já as ações afirmativas têm o caráter preventivo à discriminação e visa a promoção da justiça racial. O fortalecimento das ações afirmativas no Brasil teve o envolvimento de vários setores da sociedade brasileira. As primeiras propostas se localizavam no âmbito de governos locais progressistas, ONG's (Organizações Não Governamentais), na iniciativa privada, universidades, partidos políticos, etc. (TELLES, 2003).

As políticas de ações afirmativas visam promover – e não subordinar – a população negra brasileira. Elas destoam das políticas escravagistas e de imigração – que fortaleceram as desigualdades raciais no Brasil – e buscam reverter tais quadros de desigualdades. A partir da Conferência de Durban (2001), foi explicitada a existência do racismo e a urgência para medidas de combate (FERES JÚNIOR; ZONINSEIN, 2006; TELLES, 2003). Contudo, Feres Júnior e Zoninsein (2006) explanam que “para dar certo em nosso país a ação afirmativa tem de funcionar bem como política pública, ser eficiente e ser também eficaz na luta contra a discriminação racial. Em outras palavras, não adianta a medida ser justa, estar de acordo com os imperativos da justiça social se ela não produz resultados” (p. 10).

Neste sentido, as políticas de ações afirmativas corroboram para o enfrentamento ao racismo institucional, dentre elas, pode-se citar, a política de cotas. Apesar de existir um vasto histórico em torno das cotas, com vistas ao objetivo do presente artigo, nos ateremos somente às cotas para ingresso de pessoas negras no funcionalismo público federal brasileiro.

As desvantagens oriundas da operação do racismo institucional, podem assumir diversos formatos e podem ter a natureza jurídica nos casos em que existem violações de direitos que deveriam alcançar igualmente a pessoas negras e brancas. No campo jurídico, o racismo acontece quando as normativas e leis garantem um tratamento simétrico ou em busca da equidade, mas, na prática, a discriminação é evidente (MOREIRA; ALMEIDA; CORBO, 2022).

No campo da gestão organizacional, a vertente que apresenta a gestão da diversidade racial como uma estratégia para a promoção da inclusão, pode servir como uma “inclusão forçada, ou melhor, da inserção de pessoas negras no contexto organizacional como mera estratégia de marketing” (ÂNGELO; ARRUDA, 2023, p. 109). O cotidiano de trabalho das instituições, apesar das referidas iniciativas, revela que as desigualdades e injustiças sociais se perpetuam (JACCOUD, 2009).

Diante disto, o presente artigo tem a seguinte dúvida norteadora: Qual(is) o(s) procedimento(s) e metodologia(s) utilizado(s) para a implementação da Lei 12.990/14 em uma Instituição Federal de Ensino Superior (IFES), situada na região centro-oeste do Brasil? Como desdobramento a esta questão, o estudo objetiva apresentar a análise do processo de implementação da Lei 12.990/2014 numa IFES, explicitando quais as metodologias utilizadas para sua aplicação.

A referida normativa, promulgada no ano de 2014, reserva 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 (BRASIL, 2014).

Torres (2001) diz que “a cidadania social se manifesta pelo efetivo acesso a uma certa quantidade de bens e serviços, tanto materiais quanto simbólicos, que condicionam de maneira decisiva a qualidade de vida dos indivíduos” (p. 158). Em relação à Lei 12.990/2014, sua efetiva implementação promove o direito à cidadania, pois à medida que os(as) negros(as) têm acesso ao cargo público, existe a garantia de desfrute do recurso público. No entanto, as dificuldades para aplicação das cotas raciais para ingresso no serviço público federal potencializam a desigualdade racial no acesso aos cargos públicos e, conseqüentemente, a desigualdade no acesso aos recursos públicos. Esse processo deve se orientar pela transparência e equidade na distribuição, considerando o Brasil, um país democrático.

Didaticamente, o presente artigo se subdivide nos seguintes tópicos: 1) Introdução; 2) Metodologia; 3) Resultados e discussão; 3.1) Metodologias anteriores; 3.2) Metodologia atual; 3.3) Características da comissão de heteroidentificação; 3.4) Percepções dos(as) servidores(es) sobre o ingresso no serviço público federal via aplicação da Lei 12.990/2014 e; 4) Considerações finais.

2. Metodologia

A pesquisa foi submetida ao Comitê de Ética em Pesquisa (CEP), com parecer favorável sob número: 6.947.991 e Certificado de Apresentação de Apreciação Ética (CAAE): 76860024.7.3001.0187. Adotou-se como estratégia investigativa, a pesquisa participante – pois uma autora é servidora pública negra na IFES estudada – com triangulação de métodos e coletas de dados. O presente estudo também se configura como uma pesquisa documental, por utilizar-se de textos oficiais e normativas para a coleta e análise dos dados. Nisto, foram aplicados dispositivos exploratórios, primordialmente de natureza qualitativa (SEVERINO, 2017).

A organização analisada se enquadra no rol das Instituições Federais de Ensino Superior (IFES), situada em relevante região do agronegócio no centro-oeste do Brasil. A população estimada é de 110.404 pessoas (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE, 2022). No ano de 2018, a universidade em pauta foi desmembrada de outra IFES e a análise dos dados evidencia os atravessamentos desse processo na(s) metodologia(s) utilizada(s) para a implementação da Lei 12.990/2014.

A população foi composta por servidores(as) federais efetivos(as), lotados(as) na IFES estudada. De acordo com dados extraídos do *Data Warehouse* do SIAPE (Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos, 2024) – disponibilizados pela Coordenação de Cadastro e Registro de Pessoas, localizada na Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas – a população de servidores(as) efetivos(as) é composta por 511 (quinhentas e onze) pessoas. Em relação ao quesito raça/cor, 66,14% de servidores(as) dessa instituição, se autodeclararam brancos(as); 0,78% se autodeclararam amarelos(as); 27,9% autodeclarados(as) pardos(as) e 5,09% autodeclarados(as) pretos(as). Batista e Mastrodi (2020) identificaram em sua pesquisa bibliográfica, complementada por dados do IBGE que, apesar da existência da Lei 12.990/2014, os quadros do funcionalismo público federal são compostos em sua maioria, por pessoas brancas. A realidade da organização investigada demonstra conjuntura semelhante.

A amostra foi composta por 5 (cinco) gestores(as) que atuam e atuaram na Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROPESSOAS) da instituição pesquisada e da universidade da qual foi regional até o ano de 2018; a população de 11 (onze) servidores(as) negros(as) que ingressaram na instituição via aplicação da Lei 12.990/2014 e aceitaram colaborar com a pesquisa e; 7 (sete) servidores(as) integrantes/ representantes da comissão de heteroidentificação. A amostragem foi por conveniência. Foram utilizadas como instrumento para coleta dos dados, entrevistas semiestruturadas elaboradas pela pesquisadora responsável.

Os dados coletados foram analisados por meio das ferramentas da Análise de Conteúdo de Bardin (2020). Essa técnica se utiliza de um conjunto de procedimentos

sistemáticos analíticos – unidades de análise – que visam o tratamento das informações contidas no conteúdo, buscando evidenciar seus significados/significantes. O referido procedimento é composto por 3 (três) etapas, sendo que a primeira delas é a Pré-análise, responsável pela organização dos dados que compõem a pesquisa. Ainda na pré-análise é realizada uma leitura flutuante de todo o conteúdo, com o intuito de estabelecer contato com os dados e suscitar percepções sobre a mensagem das entrevistas.

A segunda etapa, chamada de Exploração do material, objetiva elencar as unidades de registro – menor parte do conteúdo, que tem suas ocorrências registradas e, trazem à tona os temas/códigos – e unidades de contexto – “pano de fundo” que atribui significado às unidades de registro. Na terceira fase, ocorre o Tratamento dos resultados, a inferência e a interpretação. Tal procedimento culmina no estabelecimento de categorias analíticas (BARDIN, 2020).

Em conformidade com o objetivo do presente estudo e a metodologia delineada, foram elencadas 4 (quatro) categorias de análise – e os códigos/temas de maior ocorrência –, explicitadas no quadro abaixo:

Quadro 1 – Categorias analíticas das metodologias para implementação da Lei 12.990/2014 em uma IFES do centro-oeste brasileiro

Categorias:	Códigos/temas:
1) Metodologias anteriores	Autonomia (Art. 207 da universitária Constituição Federal)
	Área e cargo/ Cargos e cidade de lotação
	Lista de entrada das vagas
	Sorteio do total de vagas do edital
2) Metodologia atual	Sorteio posterior ao período das inscrições
	Resolução CONSUNI 035/2022
3) Características da comissão de heteroidentificação	Histórico da Comissão
	Metodologias de trabalho
	Principais desafios
	Bancas recursais
4) Percepções dos(as) servidores(es) sobre o ingresso no serviço público federal via aplicação da Lei 12.990/2014	Autoidentificação racial
	Etapas dos concursos
	Judicialização para o ingresso
	Ocupação de cargos de liderança

Fonte: Elaborado pelos autores.

3. Resultados e discussão

A análise dos dados que evidencia as metodologias utilizadas para a implementação da Lei 12.990/2014 na instituição estudada, será explicitada e discutida no presente tópico. O tratamento dos resultados possibilitou a realização de inferências e a interpretação das entrevistas. A seguir serão descritas e discutidas as categorias de análise elencadas por

intermédio da metodologia de Análise de Conteúdo (BARDIN, 2020) e em consonância com o objetivo do estudo em tela.

3.1 Metodologias anteriores

A categoria “metodologias anteriores” versa sobre os procedimentos que foram utilizados desde o ano de 2014, para a implementação da Lei 12.990/2014 na IFES analisada. Aqui serão explicitados os trâmites ulteriores à metodologia utilizada na atualidade. Desta forma, parte do levantamento dos dados foi viabilizada por entrevistas realizadas com servidores(as) que compuseram a gestão de recursos humanos da instituição da qual a IFES estudada foi campus avançado/ regional até o ano de 2018.

No conjunto dos códigos/temas elencados na categoria discutida, tem-se a “*autonomia universitária*” como fator relevante que fundamenta a discussão sobre os moldes de aplicação da Lei 12.990/2014. Este assunto não se evidenciou necessariamente nas entrevistas, mas, implicitamente foi identificada sua influência na proposição das metodologias utilizadas. O Artigo 207 da Constituição Federal (CF) de 1988, versa que:

Art. 207 As universidades gozam de autonomia didático-científica, administrativa e de gestão financeira e patrimonial, e obedecerão ao princípio de indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão.
§ 1º É facultado às universidades admitir professores, técnicos e cientistas estrangeiros, na forma da lei. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 11, de 1996) (s.p.).

De acordo com a autonomia universitária garantida no art. 207 da Constituição Federal, as universidades podem criar regras internas para a implementação de normativas, que não trazem em seus textos, os procedimentos para sua aplicação. Apesar da liberdade para a proposição, os critérios empreendidos pela instituição pública federal não podem se distanciar dos objetivos da lei ou dos princípios da gestão democrática (SAVIANI, 2020).

Alguns estudos (ÂNGELO; ARRUDA, 2023; ARRUDA; BULHÕES; SANTOS, 2022; BULHÕES; ARRUDA, 2020; GOMES; SPOLLE, 2020; MACIEL, 2020; MELLO; RESENDE, 2019; MELLO; RESENDE, 2020; SANTOS *et al.*, 2021; SANTOS *et al.*, 2022; SOARES; SILVA, 2020, OPARÁ, 2024) constatam semelhanças nas dificuldades para a aplicação da lei das cotas nos concursos públicos. Tal panorama indica que, munidos pela autonomia universitária, as IFES lançam mão de diversos critérios para a efetivação da norma.

Santos *et al.* (2024) referem que, as universidades brasileiras, imbuídas da proteção legal “burlaram a norma com o intuito de proteger a branquitude. Para sustentar essa manobra, foi utilizado o argumento da autonomia universitária” (s.p.). Saviani (2020) alerta que a autonomia das universidades “deverá estar articulada à mobilização de toda a

população, engajando as lideranças de todas as categorias de trabalhadores e dos movimentos sociais populares na defesa da soberania do país e na transformação da sociedade brasileira” (p. 60).

No caso da implementação da Lei 12.990/2014 nas IFES brasileiras, a autonomia das universidades não foi operada em prol da transformação da sociedade, pelo contrário, verifica-se a perpetuação dos quadros do funcionalismo público embranquecidos e a preservação de práticas racistas nas instituições. (SANTOS *et al.* 2021; BULHÕES; ARRUDA, 2020).

No julgamento da Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC) nº 41, emitida no ano de 2017, o ministro do Superior Tribunal Federal (STF) e relator, Luís Roberto Barroso, enfatizou a existência das tentativas de fraudes para a implementação da lei das cotas nos concursos públicos federais, evidenciando o empenho das gestões institucionais em prejudicar a legítima aplicação da normativa nas organizações: “deve-se impedir que a administração pública possa se furtar ao cumprimento da lei, mediante artifícios que limitem o seu alcance ou impeçam a incidência da reserva de vagas em determinados concursos” (BRASIL, 2017, p. 64).

A partir da discussão até aqui ensejada, adentra-se aos demais códigos/temas relacionados à exposição sobre a categoria “metodologias anteriores” para a aplicação da Lei 12.990/2014. O segundo código nomeado como “*Área e cargo/ Cargo e cidade de lotação*” se refere ao primeiro critério utilizado para a aplicação da Lei 12.990/2014 na IFES analisada. De acordo com esse crivo, a normativa era efetuada, nos casos em que o edital de concurso para o ingresso de servidores(as) efetivos(as), apresentassem 3 (três) ou mais vagas no mesmo agrupamento de cargos, área de atuação ou cidade de lotação. A entrevista empreendida com o(a) Participante 22 traz detalhes sobre o entendimento em questão:

Assim que saiu a lei, o nosso entendimento lá, era que o cargo de professor, ele era um cargo dividido em áreas. Então, cada área, geralmente, tinha uma vaga só, e, no máximo, duas. Era muito difícil quando tinha três. O nosso entendimento é que a gente só reservaria quando tivesse acima de três e, que era por área. Então, de 2014 ao início de 2018, a gente só reservava se a área do concurso tivesse três vagas ou acima de três. Então, era raro quando acontecia essa questão de três ou mais numa área só (s.p.).

A Lei 12.772/2012, art. 1, inciso I define o cargo de Professor da Carreira do Magistério Superior, como: “Carreira de Magistério Superior, composta pelos cargos, de nível superior, de provimento efetivo de Professor do Magistério Superior, de que trata a Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987” (BRASIL, 2012, s.p.). Tal legislação expressa o conceito de cargo público presente na Lei 8.112/1990, artigo 3º, parágrafo único:

Art. 3º_Cargo público é o conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional que devem ser cometidas a um servidor.

Parágrafo único. Os cargos públicos, acessíveis a todos os brasileiros, são criados por lei, com denominação própria e vencimento pago pelos cofres públicos, para provimento em caráter efetivo ou em comissão (BRASIL, 1990, s.p.).

Ambas as legislações não apresentam subdivisões para o cargo de Professor da Carreira do Magistério Superior, tampouco para o cargo público. A Lei 12.990/2014 no Art. 1º e Parágrafo 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)” (grifos nossos). Tal prerrogativa diferencia-se da compreensão encontrada nos procedimentos adotados pela universidade para a aplicação da referida norma nos concursos para ingresso dos(as) docentes.

O relato do(a) Participante 22 acrescenta que este método foi usado entre os anos de 2014 e 2018 – aproximadamente quatro anos. Além disso, foi destacada a rara ocorrência de três ou mais vagas numa mesma área por edital. De modo semelhante, os concursos para Técnicos Administrativos em Educação (TAEs), detinha de compreensão semelhante, ao considerar a reserva das vagas por “cargos e cidade de lotação”, conforme apontado na análise documental empreendida por Silva e Lemos (2024).

Estudos realizados em outras instituições federais (MELLO; RESENDE, 2019; BULHÕES; ARRUDA, 2020; GOMES; SPOLLE, 2020; SANTOS *et al.*, 2022; SILVA *et al.*, 2022; COUTINHO; ARRUDA, 2022; OPARÁ, 2024) também demonstram a presença do fracionamento do cargo por área e por localidade, dificultando a real aplicação da lei das cotas nos concursos públicos federais.

Ainda sobre isso, o relato do(a) Participante 22 descreve que o início dos questionamentos sobre a efetividade da legislação na IFES analisada e a proposição de mudanças se deu mediante o acompanhamento e avaliação da efetividade da normativa por órgãos de controle das políticas públicas:

Se eu não me engano, acho que foi um órgão de controle que mostrou pra gente, que a gente tinha que ver, enxergar o cargo de professor, como um cargo único. Então, a gente teria que pegar um edital, somar todas as vagas daquele edital e fazer a porcentagem da reserva. Foi a partir de 2018 que a gente começou a reservar mais vagas, porque a gente considerava o edital como um todo e não aquela questão das três vagas por área (PARTICIPANTE 22, s.p.).

O terceiro código/tema, intitulado como “*Lista de entrada das vagas*”, explicita sobre a segunda metodologia empregada pela IFES investigada. O Ofício Circular nº 3/2019, emitido em 13 de maio de 2019 e endereçado a Chefes de Unidades Acadêmicas Especiais, Diretor do CEPAE, Diretores(as) de Unidades Acadêmicas e Regionais, informa sobre as práticas adotadas:

Considerando que a Lei nº 12.990, em seu artigo 1.º, determina que “ficam reservadas aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos [...]”, a UFG adotará a seguinte metodologia para a reserva de vagas a candidatos negros, seguindo os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade: a cada 05 (cinco) vagas, a primeira será reservada aos candidatos que se autodeclararem negros, observando-se a ordem cronológica da entrada dos pedidos de concursos das Unidades Acadêmicas/Unidades Acadêmicas Especiais junto a esta Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS, 2019, s.p. não publicado).

O(a) Participante 19 explica como ocorria esse procedimento:

A gente tinha uma lista de entrada de pedidos de vagas. Então, à medida que a unidade falava: “eu quero fazer um concurso para tal área”, ela entrava e já anotava a vaga de tal unidade, de tal área. Outra unidade pedia para uma outra área, a gente anotava: a unidade tal, vaga para área tal. Íamos fazendo a lista e, depois, a gente contabilizava a sequência de entrada. Sempre a quinta vaga era reservada, se eu não me engano, a quinta vaga era reservada, para a reserva para candidato negro (PARTICIPANTE 19, s.p.).

A Lei 12.527/2011 regula o acesso a informações no âmbito do serviço público federal. Em seu artigo 6º e inciso II, diz:

Art. 6º Cabe aos órgãos e entidades do poder público, observadas as normas e procedimentos específicos aplicáveis, assegurar a:
I - gestão transparente da informação, propiciando amplo acesso a ela e sua divulgação (BRASIL, 2011, s.p.).

Apesar da modificação na estratégia de aplicação da lei das cotas nos concursos públicos da IFES analisada, o processo não prosseguiu pautado nos procedimentos que garantem o acesso a informações, pois os editais não explicitavam a metodologia da “lista de entrada das vagas” e continuou a publicização de que as cotas aconteciam na ocorrência de três ou mais vagas em cargos e áreas específicos. Ou seja, o método se configurou como uma diretriz interna da instituição para a aplicação da legislação da reserva de vagas. O(a) Participante 19 confirma a informação, como explicitado no trecho da entrevista a seguir:

Era uma regra interna de entrada de vaga [...] então, quando a gente era questionado, a gente explicava a metodologia, mas, no edital, não aparecia a metodologia da reserva. Só falava que tal vaga seria reservada para o candidato, tal vaga reservada para PNE (PARTICIPANTE 19, s.p.).

Embora a metodologia para a implementação da Lei 12.990/2014 tenha sido alterada, falhas no procedimento puderam ser identificadas – por exemplo, omissão dos procedimentos adotados para a reserva das vagas no texto dos editais e redação de uma metodologia defasada –, impossibilitando a efetividade na aplicação da norma e aumento dos questionamentos, conforme comunicado na entrevista concedida pelo(a) Participante 22:

A gente usou várias vezes também esse documento para dar respostas a órgão de controle, porque nós sempre fomos questionados. Muitas vezes os candidatos entravam na justiça, porque eles não entendiam o porquê daquela vaga reservada. Aí eles questionavam: ‘como tem só uma vaga e a vaga é reservada?’. Então, por muitas vezes nós tivemos que responder esses questionamentos aos órgãos de

controle e a gente usava esse documento (Ofício Circular nº3/2019) para poder responder (PARTICIPANTE 22, s.p.).

Ressalta-se que as estratégias para a implementação da Lei 12.990/2014 até então apresentadas, eram praticadas no período em que a IFES estudada foi regional/campus de outra universidade.

O quarto código/tema, cujo título é “*Sorteio do total de vagas do edital*” descreve a terceira metodologia empregada na aplicação da Lei 12.990/2014 na instituição analisada. Este procedimento foi introduzido após a emancipação da IFES. O(a) Participante 13 discorre no trecho abaixo sobre o contexto em que ocorreu a modificação dos procedimentos:

Em 2022, a instituição começou a perceber, nós como instituição, os questionamentos judiciais antes julgados. Ai começou o entendimento mais correto e nós fizemos a nossa resolução de concursos em 2022, que é a Resolução nº 35/2022. [...] Foi entendido que tinha que ser reservado 20% acima de todas as vagas que entrassem. Foi definida a metodologia de fazer sorteio daquele percentual para reserva prioritária, mantendo a possibilidade das áreas que não fossem reserva prioritária, estarem chamando dentro daquela alternância: terceiro lugar, oitavo lugar, décimo primeiro lugar, quando fosse o candidato PP (preto e pardo) (PARTICIPANTE 13, s.p.).

O(a) Participante 13 narra sobre o contexto para a mudança dos procedimentos e adoção da presente metodologia para aplicação da lei das cotas:

Em 2023, a gente começou a fazer o sorteio depois do edital. Então, o sorteio começou a ser feito após o encerramento das inscrições. Foi colocado no edital que seria dessa forma, mas, o edital é tão longo que as pessoas não veem (PARTICIPANTE 13, s.p.).

Santos *et al.* (2021) problematizam a indicação das vagas reservadas via sorteio e dizem que este procedimento não impede a ilegalidade na aplicação da Lei 12.990/2014, pois retira o direito das áreas não selecionadas em sorteio, da real aplicação da norma. Em suas palavras, “Há uma seletiva discriminação de quem deve ver seu direito garantido” (p. 7).

Ainda sobre o sorteio das vagas, Santos *et al.* (2022) referem que a lei não estabelece quais negros(as) serão beneficiados(as) pela regra, ou seja, todos(as) negros(as) possuem o mesmo direito de acesso à reserva das vagas, independentemente de sua área de atuação. Neste sentido, tal procedimento precisa ser aprimorado e a lei deve ser mais bem refletida nestes métodos.

3.2 Metodologia atual

A segunda categoria elencada descreve a metodologia vigente para a implementação da Lei 12.990/2014 na IFES analisada. O atual processo se configura como um desdobramento da anterior estratégia de sorteio. O primeiro código/tema, sob o título “*Sorteio*

posterior ao período das inscrições”, apresenta o contexto e as diretrizes adotadas no atual procedimento.

Verifica-se que, a partir do ano de 2022, a metodologia de sorteio contemplou o total de vagas ofertadas no edital, cumprindo a determinação da Lei 12.990/2014, em seu artigo 1º e parágrafo 1º: “A reserva de vagas será aplicada sempre que o número de vagas oferecidas no concurso público for igual ou superior a 3 (três)” (s.p.). Apesar da aplicação da norma sobre o número total das vagas previstas no edital, o(a) Participante 13 elucida que outros impasses surgiram para a real implementação:

Não estava dando certo de a área sorteada antes do concurso ter candidato inscrito e dava uma coincidência que a vaga sorteada na divulgação acabava que não tinham candidatos inscritos interessados (PARTICIPANTE 13, s.p.).

Mello e Resende (2020) em seu estudo que analisou os editais de concursos de 63 universidades federais e, 38 institutos federais, avaliaram que o método de sorteio apresenta o risco de que, sob quaisquer razões, as vagas reservadas poderiam não dispor de candidatos(as) negros(as) inscritos(as) para aquelas áreas de conhecimento selecionadas.

O Ofício Circular nº 3/2023/PROPESSOAS/(sigla da instituição investigada) publiciza aos(às) diretores(as)/chefes(as) de unidades acadêmicas, esclarecimentos sobre a reserva de vagas em Concursos Públicos para provimento de cargos de Professor do Magistério Superior e Processos Seletivos Simplificados para contratação de professores por tempo determinado – vagas para pessoas com deficiência (PcD) e negros (PP). Como diligência para a aplicação da Lei 12.990/2014, a IFES apresenta a “nova metodologia a ser adotada pela Diretoria de Provimento e Movimentação de Pessoas desta Pró-reitoria no que se refere à reserva de vagas a pessoas pretas ou pardas (PP) e pessoas com deficiência (PcD) nos Concursos Públicos” (UNIVERSIDADE FEDERAL DE JATAÍ, p. 1, não publicado). De acordo com o documento:

a) A distribuição das vagas imediatas reservadas aos candidatos com deficiência e aos negros dar-se-á por *sorteio* realizado pela Diretoria de Provimento e Movimentação (DPM), dentre as áreas presentes no Edital Específico em que *houver candidatos com deficiência e negros inscritos, após a homologação final das inscrições* (UFJ, 2023, p. 2, não publicado, grifos nossos).

O artigo 2º da Portaria Normativa SGP nº 4 de 06/04/2018, preconiza que: “Para concorrer às vagas reservadas a candidatos negros, o candidato deverá assim se autodeclarar, no momento da inscrição no concurso público, de acordo com os critérios de raça e cor utilizados pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE” (s.p.). Este critério se tornou crucial para a alteração da metodologia, pois, a realização do sorteio para as cotas contemplava somente as vagas em que houvesse candidatos(as) inscritos(as). De acordo

com o entendimento da instituição, os referidos procedimentos ampliariam a efetividade da aplicação da Lei 12.990/2014. Nas palavras do(a) Participante 13: “a gente conseguiu atingir o foco. Então, a gente sorteava dentre as áreas que tinham candidatos inscritos” (s.p.).

Outro elemento disposto no Ofício Circular nº 3/2023/PROPESSOAS/(sigla da instituição investigada) que merece destaque, se refere à garantia da transparência para o procedimento do sorteio. De acordo o documento relatado: “O sorteio de que trata a alínea a) se dará na presença de representantes das unidades acadêmicas interessadas, da Coordenação de Ações Afirmativas (CAAF) e da Diretoria de Atenção à Saúde do Servidor (DASS), sendo gravado em áudio e devidamente consignado em Processo SEI” (p. 2, não publicado).

Avançando na discussão sobre os elementos envolvidos na metodologia para aplicação da Lei 12.990/2014, o Decreto nº 9.739/2019 rege as regras para a realização de concursos públicos federais e preconiza a relação entre a quantidade de vagas e a quantidade máxima de candidatos(as) aprovados(as). Conforme esta normativa, se o edital prevê 1 (uma) vaga por cargo, o número máximo de candidatos(as) aprovados(as) é 5 (cinco). O(a) Participante 13 relata que a instituição constatou que a referida regra se mostrava ineficiente para a aprovação de candidatos(as) negros(as):

Às vezes, a nota de um candidato PP (preto e pardo), que teve uma luta maior para poder se formar para ter que atingir aquela nota [...]. Nem sempre o candidato chega à colocação do quinto. Então, pode ser que ele participou, se inscreveu, mas perde todo o processo, porque não chegou naquele quantitativo de 5 pessoas e acabou perdendo a vaga para o lado dele. A gente vê que nos 10 anos teve essa falha, mas, a partir de 2021, realmente deu um salto, alguma coisa mudou (PARTICIPANTE 13, s.p.).

Diante disso, outro mecanismo proposto pela instituição como tentativa de expandir a efetividade da legislação é descrito no segundo código/tema: “*Resolução CONSUNI 035/2022*”. O documento citado descreve no artigo 19 que: “Para concursos com vaga reservada para negros, serão aprovados até 12 (doze) candidatos nos concursos com até 02 (duas) vagas por área e, para concursos com mais de 02 (duas) vagas por área, será considerado o que determina o Anexo II do Decreto nº 9.739, de 28 de março de 2019” (UNIVERSIDADE FEDERAL DE JATAÍ, p. 4, não publicado). Esta estratégia teve como objetivo ampliar o quantitativo de candidatos(as) negros(as) aprovados(as) e aumentar as chances de aprovação pelas vagas reservadas.

3.3 Características da comissão de heteroidentificação

A terceira categoria listada apresenta informações explicitadas nas entrevistas sobre o funcionamento da comissão de heteroidentificação da IFES analisada. A banca de

heteroidentificação é uma fase obrigatória nos concursos públicos que tenham candidatos(as) negros(as) inscritos(as).

As comissões de heteroidentificação foram instituídas por meio da Portaria Normativa nº 4, de 6 de abril de 2018, que regulamentou o procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração dos(as) candidatos(as) negros(as), para fins de preenchimento das vagas reservadas nos concursos públicos federais, nos termos da Lei nº 12.990/2014. A ADC nº 41/2017 previa a regulamentação das comissões de heteroidentificação como mecanismo de verificação da veracidade da autodeclaração, com a finalidade de impedir as fraudes manifestas. Assim, o referido procedimento se tornou fase obrigatória nos concursos públicos federais com candidatos(as) negros(as) inscritos(as).

O primeiro código/tema relacionado à categoria “Características da comissão de heteroidentificação”, foi nomeado como “*Histórico da Comissão*” e apresenta informações sobre a instalação da comissão de heteroidentificação na IFES estudada. Todos(as) os(as) entrevistados(as) não conseguiram precisar a data da Portaria que apresentou a primeira composição da comissão de heteroidentificação. O referido documento não foi encontrado em decorrência do desmembramento institucional a que a IFES investigada foi submetida.

O(a) Participante 16 relembra que em 2015 ou 2016, houve a primeira convocação para integrar a comissão de verificação na instituição. À época, os trabalhos se concentraram nos processos seletivos de ingresso dos(as) estudantes de graduação. A lógica adotada orientou o fortalecimento das ações das bancas de heteroidentificação preconizadas pela Portaria Normativa nº 4/2018.

O histórico apresentado pelos(as) participantes da pesquisa explicita que a primeira composição da comissão de heteroidentificação ocorreu por meio de convites: “A direção aqui do campus convidou os cursos para enviarem interessados para composição. Então, todos os cursos foram convidados e cada curso indicou alguns nomes. Foi assim que foi composta essa primeira comissão” (PARTICIPANTE 23, s.p.).

O artigo 6º da Portaria Normativa nº 4/2018 estabelece os critérios para participação nas comissões de heteroidentificação:

- § 1º A comissão de heteroidentificação será constituída por cidadãos:
- I - de reputação ilibada;
 - II - residentes no Brasil;
 - III - que tenham participado de oficina sobre a temática da promoção da igualdade racial e do enfrentamento ao racismo com base em conteúdo disponibilizado pelo órgão responsável pela promoção da igualdade étnica previsto no § 1º do art. 49 da Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010; e
 - IV - preferencialmente experientes na temática da promoção da igualdade racial e do enfrentamento ao racismo (p. 2, grifos nossos).

Apesar da existência dos referidos parâmetros, o(a) Participante 15 alega que “a gente tinha membros da banca que eram contra a política de cota, mas precisavam fazer um trabalho administrativo, uma atividade administrativa e tinha um amigo na comissão e ia para a comissão” (s.p.). Sobre o processo de formação e capacitação para integrar a comissão, em algumas ocasiões e para alguns participantes acontecia de maneira “proforma: faça uma formação e coloca no seu currículo, porque se alguém checar, a gente tem como justificar que você tem alguma formação” (PARTICIPANTE 15, s.p.). Tais relatos evidenciam que algumas orientações previstas na legislação pertinente, não foram seguidas no período da constituição da comissão de heteroidentificação na IFES investigada.

Outra norma que parece ter sido infringida diz respeito ao perfil das pessoas que comporiam a comissão. De acordo com o parágrafo 4º do artigo 6º da Portaria Normativa nº 4/2018: “§ 4º A composição da comissão de heteroidentificação deverá atender ao critério da diversidade, garantindo que seus membros sejam distribuídos por gênero, *cor* e, preferencialmente, naturalidade” (p. 2, grifos nossos). O(a) Participante 16 traz informações sobre a composição racial dos(as) primeiros(as) integrantes da comissão de heteroidentificação: “nós chegamos na comissão para se preparar, e eu assustei que a maioria das pessoas eram brancas, inclusive, o coordenador da comissão na época, era branco” (s.p.). Aqui, identifica-se um desacordo previsto na legislação sobre o critério da diversidade por cor/raça para a composição da comissão de heteroidentificação. O(a) Participante 21 traz mais elementos sobre a referida constatação:

Quando eu entrei pra comissão, era muito uma coisa do trabalho. Precisamos de alguém pra compor essa comissão. Não que tivesse uma vinculação direta com a temática, eram pessoas que – isso também porque a gente não tinha muita sabedoria, identificação de saber quem pesquisava ou não – às vezes, a gente olhava até o nosso biotipo, os estereótipos mesmo, e chamava a pessoa para a comissão (s.p.).

Apesar da normativa que institui as comissões de heteroidentificação associar-se com o histórico das tentativas de fraudes nos concursos públicos federais, explicitadas na ADC nº 41, a comissão de heteroidentificação da IFES analisada concentrou seus trabalhos até o ano de 2020 nos processos seletivos para ingresso nos cursos de graduação: “a gente só trabalhava no período de ingresso de matrícula, agora, é o ano todo” (PARTICIPANTE 21, s.p.). Já o(a) Participante 16 relata sobre o ano que iniciaram os trabalhos das bancas de heteroidentificação nos concursos públicos promovidos pela instituição: “depois da pandemia, em 2021, que houve a primeira chamada. Eu não lembro de antes a gente ter sido chamado para concurso” (s.p.).

Diante das informações apresentadas, indaga-se sobre o que ocorria nos concursos públicos realizados pela instituição, que não viabilizava a efetivação do trabalho desempenhado pelas bancas de heteroidentificação. Somente após três anos de seu estabelecimento, que a comissão de heteroidentificação foi acionada para constituir bancas nos concursos públicos e processos seletivos. A pesquisa documental empreendida por Silva e Lemos (2024) demonstra que na referida instituição houve subutilização e má aplicação da Lei 12.990/2014, apresentando melhor efetividade da norma a partir do ano de 2021.

O segundo código/tema relacionado à categoria aqui discutida é denominado de “*Metodologias de trabalho*” e retrata sobre os procedimentos técnicos utilizados pela comissão de heteroidentificação analisada, nas bancas dos concursos públicos e sua congruência com as instruções contidas na legislação que rege sobre o assunto.

Segundo a Portaria Normativa nº 4/2018, no artigo 5º, conceitua que: “Art. 5º Considera-se procedimento de heteroidentificação a identificação por terceiros da condição autodeclarada” (s.p.). Sob este preceito, os trabalhos desempenhados pelas comissões de heteroidentificação se fundamentam. O(a) Participante 23 demonstra que este propósito é explícito para os(as) integrantes da comissão. Em suas palavras: “No primeiro momento, quando a banca foi instituída, foi justamente para ter um critério mais claro na seleção desses candidatos. Antes quem escolhia os candidatos, era, salvo engano, por uma autodeclaração” (s.p.). O(a) Participante 16, acrescenta que:

Você lê a pergunta e a pessoa vai respondendo: ela fala, mas você não pode incentivar ela a falar mais coisas. E aí, a hora que ela termina, você diz: “muito obrigado”. É só isso. Porque é só aquilo mesmo, a gente precisa daquela entrevista só pra registrar, para ficar documentado que a pessoa passou por ali e, se houver um recurso, os juízes podem olhar a aparência dela. Mas, eu olhando, eu tenho condições de analisar (s.p.).

Além disso, os(as) entrevistados(as) da pesquisa se valem de “critérios internos” – não explicitados na legislação sobre o assunto – para os procedimentos de heteroidentificação. O(a) Participante 23 elucida acerca de um desses preceitos que se relaciona aos votos atribuídos pelos(as) membros(as) da comissão:

Foi estabelecido na comissão também que não há discussão, a gente não argumenta para convencer o colega se o candidato deve ou não deve ir. A gente não faz isso, cada um, a partir da sua formação, analisa o candidato e dá o seu voto (s.p.).

Outro dispositivo que alguns integrantes da comissão de heteroidentificação citam como complementar à avaliação fenotípica é a consulta ao documento de Registro Geral (RG) do(a) candidato(a). Esse método é utilizado nos casos em que surgem dúvidas sobre a heteroidentificação. O(a) Participante 17 elucida sobre isso:

Tem uns que são muito claros, e aí por ser a entrevista online, se fosse presencial, seria tranquilo, mas, a gente não sabe a questão da iluminação. Então, algumas vezes, a gente observa até mesmo o documento de identidade, porque, às vezes, difere a cor da foto com a cor da iluminação. Isso ajuda também a gente (s.p.).

A parte, principalmente da documentação, ajuda muito quando tem questão de procedimento estético. Isso é uma coisa que dá aquela convicção: Ah sim, agora tenho certeza, o documento ajuda nisso. Porque, às vezes, a pessoa pintou o cabelo, clareou, com passados os anos a pele fica mais clara também. Então aí você fica meio em dúvida (PARTICIPANTE 15, s.p.).

O último crivo estabelecido internamente pela comissão de heteroidentificação se refere a um preceito subjetivo e baseado na formação pessoal de cada integrante sobre o racismo e as relações étnico-raciais no Brasil. O(a) Participante 23 explana sobre isso:

Outro critério que alguns docentes tentam colocar também na avaliação e, eu vejo que a maioria também segue por ele, é o seguinte: ao olhar o candidato, a gente pensa e pergunta: “esse candidato vai sofrer preconceito dentro da universidade, a partir do grupo em que ele frequenta, por causa da sua cor, dos seus traços e assim por diante?” (s.p.).

Silva *et al.* (2022) comentam que “é a experiência com o racismo que orienta nosso olhar e nos faz perceber uma pessoa como passível ou não de sofrê-lo” (p. 7). Apesar disso, o estabelecimento legal das comissões de heteroidentificação, o compromisso ético e político com as ações afirmativas deve nortear os trabalhos desse coletivo, como iniciativa de minimizar as tentativas de fraudes e burlas das cotas raciais.

Mesmo que tais procedimentos empregados pela comissão de heteroidentificação se configurarem como acessórios à avaliação fenotípica, eles fogem do estabelecido pela Portaria Normativa nº 4/2018, em artigo 9º:

Art. 9º A comissão de heteroidentificação *utilizará exclusivamente o critério fenotípico* para aferição da condição declarada pelo candidato no concurso público.
 § 1º Serão consideradas as características fenotípicas do candidato ao tempo da realização do procedimento de heteroidentificação. § 2º Não serão considerados, para os fins do caput, quaisquer registros ou documentos pretéritos eventualmente apresentados, inclusive imagem e certidões referentes a confirmação em procedimentos de heteroidentificação realizados em concursos públicos federais, estaduais, distritais e municipais (s.p., grifos nossos).

Os elementos até aqui elucidados têm estreita relação com as informações que são discutidas no código/tema sob o título “*Principais desafios*”. Aqui são apresentadas cinco problemáticas – que se mostraram mais relevantes – percebidas nos processos de heteroidentificação nos concursos públicos empreendidos pela IFES estudada.

A primeira dificuldade que alguns entrevistados(as) relataram, se relaciona à heteroidentificação de negros(as) pardos(as), principalmente de pele clara. As palavras do(a) Participante 15, explicitam este ponto:

Eu acho que a vaga tinha que ser para pessoa de pele negra mais escura, não pode ser tão claro. Só que não cabe a gente decidir, a gente não está brincando de

colorimetria, não é subjetivo. É negra, vai entrar. Não é negra, não vai entrar. É isso! Só que a gente tem que fazer. Não dá para fazer escala de cor. Então, essa questão de pele clara, sem outras características fenotípicas é a parte que pega (PARTICIPANTE 15, s.p.).

A virtualidade com a qual as bancas têm sido realizadas no período pós-pandemia, intensifica a insegurança relacionada ao processo de heteroidentificação das pessoas pardas:

Os casos duvidosos, principalmente por causa de pele clara. Nesse ponto a gente tem muita dúvida, dá muita discordância entre nós, principalmente sendo remota. Tem que ver os traços fenotípicos, aí a pessoa alisa o cabelo na entrevista online, não dá pra ver direito. Às vezes, principalmente a foto do RG, a pessoa está mais nova. Enfim, isso é um ponto controverso entre nós. Será que é, será que não é? A gente fica muito em dúvida (PARTICIPANTE 20, s.p.).

Silva *et al.* (2022) apresentam que dificuldades foram encontradas na heteroidentificação de negros(as) pardos(as) nos concursos promovidos pela Universidade Federal Fluminense (UFF). Contudo, o embate foi solucionado mediante o entendimento disposto no Estatuto da Igualdade Racial (Lei 12.288/2010), a Lei 12.990/2014, os próprios editais dos concursos e as classificações estabelecidas pelo IBGE, que reconheciam as pessoas pardas como integrantes da categoria negro(a) no Brasil, e estes(as) deveriam ser reconhecidos(as) na aplicação dos direitos destinados a esta população. O(a) Participante 15 chama atenção sobre importante elemento envolvido nesta discussão:

A política de cotas, a lei de cotas é uma política que é uma demanda dos movimentos. Os movimentos escolheram em determinado momento que negros incluía pretos e pardos. Então, não é porque eu estou nessa categoria, mas é porque é uma escolha do grupo que lutou e conseguiu isso. Então, isso politicamente foi uma estratégia para alcançar os direitos, então essa estratégia vai ter que valer também para os pardos. Embora a gente fique mais contente se tem um preto, do que tem um pardo negro. De cara, realmente dá pra pensar: está funcionando. Mas, não é assim que acontece (s.p.).

Silva *et al.* (2022) referendam esta informação e acrescentam que, desde os anos 1960, o movimento negro busca o agrupamento de pretos(as) e pardos(as) na categoria “negro(a)”. Tal iniciativa se fundamenta na prerrogativa de que a racialização de ambos os grupos propicia desigualdades, mesmo que em intensidades diferentes. Além do mais, pessoas pretas e pardas, estatisticamente, se aproximam entre si nos acessos a empregos, renda, escolarização etc., e se distanciam da realidade de pessoas brancas.

O segundo impasse percebido se refere à falta de infraestrutura para o adequado funcionamento das bancas de heteroidentificação. Os aspectos a seguir foram identificados nas entrevistas: inexistência de equipamentos de informática para realização das bancas (computadores, câmeras, microfones etc.), precário acesso à internet, falta de espaço físico para os trabalhos, ausência de armazenamento para as filmagens e fotos, desprovimento de secretário(a) para assessorar as atividades, etc.. Arelado a este ponto, o discurso dos(as)

entrevistados(as) trouxeram elementos associados a falhas no apoio institucional para a atuação da comissão de heteroidentificação:

Eu não vejo também uma ação efetiva da instituição para fundamentar, dar base para esse trabalho na instituição [...] A gente não recebe nenhum pró-labore a mais. Quase sempre a gente usa da nossa internet, do nosso computador. Eu, às vezes, não consigo vir pra instituição, pois não tem uma sala em que a comissão possa se reunir na instituição. Então, é um trabalho arriscado também para a instituição, porque se alguma pessoa perder algum arquivo, a instituição não tem arquivado (PARTICIPANTE 21, s.p.).

A terceira dificuldade levantada diz respeito ao insuficiente número de integrantes para o bom funcionamento das atividades da comissão de heteroidentificação:

É pouca gente. A princípio, eu já falei que tinha, eram muitas pessoas, depois com as exigências, o grupo foi ficando restrito. Então, a gente tem uma certa dificuldade hoje que é falta de pessoas [...]. Aí cansa com a falta de pessoas, é muito cansa, porque são muitos alunos, muitas entrevistas (PARTICIPANTE 16, s.p.).

A quarta adversidade vivenciada e relatada nas entrevistas, se refere à falta de capacitação do coletivo que integra a comissão. De acordo com as narrativas, os(as) membros(as) são orientados(as) para participação em capacitações disponibilizadas por plataformas online. Na ocasião em que a IFES estudada estava vinculada como regional/campus de outra universidade, foi ofertado apenas um treinamento presencial e síncrono com todos(as) integrantes à época:

Embora a gente tivesse tido uma capacitação, eu sinto que isso ainda falta no grupo. Então, não é só pra mim que estudo, mas, eu acho que o grupo nosso falta discutir, falta estudar, falta exemplos, falta capacitação mesmo. Acho que a maior dificuldade é porque é uma questão muito subjetiva. Embora essas características sejam externas, era para ser objetivo, mas não é. Porque a gente fala de negro preto, negra preta, ou negra parda, ou negro pardo. Então, é difícil (PARTICIPANTE 16, s.p.).

Sobre a necessidade de formação, Silva *et al.* (2022) destacam que a adoção do critério fenotípico para as avaliações das bancas de heteroidentificação requer o treinamento, a fim de que, haja a promoção da eficiência da política para os grupos populacionais contemplados e o controle das tentativas de fraudes.

O quarto código/tema relacionado à categoria que descreve sobre as características da comissão de heteroidentificação, é nomeado como “*Bancas recursais*”. O presente tema discorre sobre elementos que perpassam os recursos interpostos contra as decisões das bancas de heteroidentificação nos concursos públicos efetuados pela IFES analisada. De acordo com a Portaria Normativa nº 4/2018, as bancas de heteroidentificação são compostas por cinco membros(as). Já as bancas recursais, têm três integrantes, distintos(as) da primeira banca, para avaliação e emissão de parecer sobre o recurso interposto. A narrativa do(a) Participante 16 traz informações sobre o código explorado:

Eu acho que é uma proporção de *cada dez decisões, duas você trabalha com recurso*, nessa proporção. De 2018 para frente teve bastante recursos. Toda hora chegava coisa com advogado. 2020, 2021 foi diminuindo, acho que as pessoas foram conscientizadas que isso não adiantaria. Mas, tiveram muitos recursos e eram poucos que conseguiam reverter, embora a banca fosse diferente. Na primeira análise, são cinco membros, depois do recurso, são só três. Mas, são poucos que conseguiram reverter o resultado com recursos. Teve muitos casos de vir advogado, principalmente nos cursos mais concorridos que é medicina. Tinha muita reprovação na medicina, porque medicina é o curso que mais ocorre os casos das pessoas serem brancas e dizerem ser negras ou pardas (s.p., grifos nossos).

Batista e Figueiredo (2020) discorrem em sua pesquisa realizada na Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), que com o passar do tempo, o número das homologações em relação às avaliações feitas pelas bancas de heteroidentificação, foi significativo. Para os pesquisadores, a publicização sobre o procedimento de verificação que seria empreendido por essa comissão, inibiu candidaturas falsas e fortaleceu a inscrição de pessoas que realmente se autodeclaram e apresentam fenótipos negros (pessoas pretas e pardas). O fato de que poucos recursos tiveram a decisão revertida, demonstra que tem existido compreensão por todos(as) os(as) componentes da comissão de heteroidentificação sobre o que é ser negro(a) no Brasil. Na UFRGS, as comissões também atuaram para a minimização das fraudes nos cursos de maior prestígio.

Sobre esse assunto, as entrevistas demonstram que, dentre as interposições de recursos sobre os pareceres emitidos pelas bancas de heteroidentificação, as decisões apresentadas para concursos públicos se mostraram mais recorrentes, conforme o relato do(a) Participante 20:

Sempre a gente tem que montar a banca recursal, mas, em proporção, depende também do contexto. SISU, proporcionalmente, é muito pouco, pós-graduação eu acho que é um pouquinho mais. Acho que concurso aqui é que pega em proporção. Acho que, proporcionalmente, os *concursos pra professor são os que tem proporção maior de banca recursal* (s.p., grifos nossos).

Silva *et al.* (2022) descrevem em sua pesquisa que nas primeiras experiências das bancas de heteroidentificação da Universidade Federal Fluminense (UFF), o número de recursos foi significativo. É possível identificar que a experiência acumulada pelo trabalho nas bancas, o aprimoramento dos procedimentos e a observância do critério fenotípico estabelecido na legislação que regem sobre o assunto, instrumentalizaram as comissões de heteroidentificação para o aperfeiçoamento das atividades e, conseqüentemente, a diminuição da interposição de recursos contra os pareceres emitidos.

3.4 Percepções dos(as) servidores(es) sobre o ingresso no serviço público federal via aplicação da Lei 12.990/2014

A quarta e última categoria de análise, intitulada como “Percepções dos(as) servidores(es) sobre o ingresso no serviço público federal via aplicação da Lei 12.990/2014”, descreve os principais sentidos atribuídos pelos(as) servidores(as) negros(as) aos procedimentos vivenciados no concurso em que obtiveram aprovação.

Dentre os temas elegidos, o primeiro código, sob nomenclatura “*Autoidentificação racial*”, traz informações sobre a identidade racial de tais servidores(as). Unanimemente nas entrevistas, os(as) participantes se autodeclararam como negros(as). Dentre os(as) voluntários(as) entrevistados(as), 63,3% se autodeclararam pardos(as) e 36,4% se autoidentificaram como pretos(as).

O momento da afirmação sobre o pertencimento racial foi permeado por expressões de valorização da identidade: “Preta. Eu gosto de destacar isso [...]. Todas as vezes que eu tenho oportunidade, eu falo, eu sou preta” (PARTICIPANTE 2, s.p.). E, também, por declarações atravessadas pela insegurança: “Essa é uma pergunta complicada, porque eu sou aquela típica situação que a família da minha mãe é negra e a família do meu pai é branca. Então, muito escura para ser branca e muito clara para ser tão negra, quanto a família da minha mãe. Então, eu acredito que sou parda” (PARTICIPANTE 7, s.p.).

Souza (2021) em sua produção, defende a possibilidade de (re)organização da identidade negra embasada no amor a si e à negritude. No contexto brasileiro em que o processo de reconhecimento da identidade negra foi violentado, em prol do ideal de pessoa branca, resultou no desmantelamento da subjetivação do que é ser pessoa negra nesta conjuntura. Nisto, a referida autora prega que “ser negro não é uma condição dada, a priori. É um vir a ser. Ser negro é tornar-se negro” (p. 115). Sob esta perspectiva, torna-se negro(a) é um processo que implica por descobrir e reproduzir uma linguagem, fala e concepção sobre si que não preexistia. Costa (2018) ensaja que as políticas de reconhecimento de grupos historicamente inferiorizados, fortalece o exercício político e a construção de uma autoimagem positiva. Nisto, as políticas de ação afirmativa cooperam para a ressignificação e autoafirmação das pessoas negras no âmbito de um país fundamentado no colonialismo e racismo.

A autodeclaração racial é crucial dentre os requisitos para o pleito de uma vaga reservada para negros(as) nos concursos públicos federais. Conforme explicitado na Lei 12.990/2014, em seu artigo 2º: “Poderão concorrer às vagas reservadas a candidatos negros aqueles que se autodeclararem pretos ou pardos no ato da inscrição no concurso público, conforme o quesito cor ou raça utilizado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE (s.p.)”.

Além disso, a vigente metodologia de aplicação da Lei 12.990/2014 na IFES investigada, prevê em seus editais que “A distribuição das vagas imediatas reservadas aos candidatos com deficiência e aos negros dar-se-á por sorteio realizado [...], após a homologação final das inscrições, entre as áreas presentes no Edital Específico em que houver candidatos com deficiência e negros inscritos” (UNIVERSIDADE FEDERAL DE JATAÍ, 2024, p. 4). Nisto, verifica-se que a indicação do pertencimento racial no ato da inscrição determina se aquela área comporá o sorteio das vagas que serão reservadas.

O segundo código/tema especificado se refere às “*Etapas dos concursos*” que estruturam os referidos processos de seleção para servidores(as) efetivos(as). De acordo com grande parte dos(as) entrevistados(as) TAEs, os concursos aos quais pleitearam vagas, foram compostos pelas seguintes fases: 1) inscrição; 2) prova de conhecimentos gerais e específicos; 3) banca de heteroidentificação.

Já os(as) servidores(as) docentes informaram as seguintes etapas em seus concursos: a) inscrição; b) prova escrita ou teórico-prática; c) prova didática; d) prova de defesa de memorial; e) prova de títulos; f) banca de heteroidentificação.

Dentre os estágios que integram os concursos, foram apontadas, pelos(as) entrevistados(as), algumas problemáticas: I) prazos curtos entre as fases; II) edital com informações imprecisas; III) banca de heteroidentificação semipresencial; IV) candidato(a) cotista avaliado(a) como candidato(a) de ampla concorrência; V) indeferimento na banca de heteroidentificação online e; VI) judicialização para tomar posse no concurso.

As mais evidentes queixas relatadas pelos(as) entrevistados(as) se remetem às bancas de heteroidentificação semipresencial. De acordo com o(a) Participante 1: “Quando saiu a convocação, foi para a gente estar presencialmente. O interessante é que a banca estava online, a banca não estava presencial” (s.p.). O referido método culminou em outros desdobramentos citados pelos(as) candidatos(as) à época:

Você vem aqui e faz uma heteroidentificação por videochamada, que poderia ser feito de casa, mas, tudo bem. Eu não achei tudo bem, porque eu gastei mil reais de passagem de lá para cá. Se fosse presencial, ok. Agora já que era por videoconferência, por que eu não fiz de casa? Então, eu achei isso aí prejudicial pro candidato (PARTICIPANTE 5, s.p.).

Além dos impasses mencionados, também foi citado por alguns(mas) servidores(as), a interferência de fatores ambientais – como iluminação e qualidade da imagem na tela do computador – no procedimento de heteroidentificação dos(as) candidatos(as). pardos(as):

Dentre os relatos dos(as) entrevistados(as), as pessoas que tiveram a heteroidentificação indeferida, interpuseram recurso e a decisão foi revertida em homologação:

Fui avaliado pela banca e depois da avaliação eu tive a minha heteroidentificação negada. Eu entrei com recurso e eles não deram motivo de ter negado a minha heteroidentificação, mas entrei com recurso alegando que eu me identificava como pardo e coloquei algumas situações e alguns julgamentos que já tive sobre essa questão. Ai depois do recurso, eles aceitaram meu recurso e posteriormente eu fui convocado (PARTICIPANTE 4, s.p.).

Vale ressaltar que as queixas relacionadas às comissões de heteroidentificação neste tópico, se destinam a uma comissão exterior à IFES estudada. A banca responsável – oriunda do estado da Bahia – foi contratada pela empresa externa à universidade para realização do concurso ocorrido no final do ano de 2023. A Portaria Normativa nº 4/2018, no artigo 6º, traz interessante recomendação para a composição das comissões de heteroidentificação: “§ 4º A composição da comissão de heteroidentificação deverá atender ao critério da diversidade, garantindo que seus membros sejam distribuídos por gênero, cor e, preferencialmente, *naturalidade*” (s.p., grifos nossos).

Santana e Vaz (2018) destacam que o requisito da naturalidade é de suma importância, pois existem singularidades regionais/locais e processos históricos envolvidos na composição racial de determinada localidade. Estes aspectos culminam na heterogeneidade das relações sociorraciais. Este fator pode ter corroborado para o grande número de indeferimentos na heteroidentificação dos(as) candidatos(as) pardos(as) no último concurso para TAEs, promovido pela IFES estudada. “Uma coisa é ser negro na Bahia, outra, é ser negro no Rio Grande do Sul [...]. Não se trata de mera especulação, mas de realidade que tem sido constatada, principalmente nos certames em que são contratadas empresas especializadas na organização e realização de concursos públicos” (p. 55).

O terceiro código/tema denominado como “*Judicialização para o ingresso*” narra sobre os casos em que a justiça foi acionada para o ingresso de pessoas negras nos concursos públicos, via aplicação da Lei 12.990/2014. Dentre os(as) servidores(as) entrevistados(as) na presente pesquisa, todas as pessoas negras que ingressaram para o cargo de docência na IFES investigada e se voluntariaram a participar do estudo, noticiaram a necessidade de entrar com recursos administrativos e processos judiciais para a garantia do direito previsto na legislação.

O(a) Participante 10 expõe que o motivo para recorrer judicialmente se refere ao cancelamento do resultado final e sua exclusão da lista de pessoas aprovadas no concurso. O Decreto nº 9.739/2019 estabelece em seu Anexo II, que os concursos públicos com a oferta de 1 vaga no edital por área, tem-se a previsão de, no máximo cinco candidatos(as),

aprovados(as). No entanto, o(a) Participante 10 compôs a lista de pessoas aprovadas, sendo o(a) único(a) candidato(a) autodeclarado(a) negro(a), classificado(a) em oitava posição. A vaga pleiteada foi alocada dentre as áreas com reserva de vagas imediatas para pessoas negras. A IFES alvo da pesquisa, publicou o resultado do concurso prevendo a aprovação do(a) candidato(a) citado(a), contudo, o resultado mencionado foi cancelado e substituído por outro resultado em que a única pessoa negra inscrita estava excluída da classificação como aprovado(a).

A princípio eu entrei com recurso administrativo, porque eu tinha a plena consciência de que aquela vaga era minha. Inclusive, eu até tinha falado com o advogado e ele falou assim: ‘Nossa, mas está tão claro que a vaga é sua, que eu acho que o seu recurso administrativo vai passar. Só que não passou, a Universidade negou, disse que eu não estava entre os cinco melhores. Tem um decreto presidencial, eu não vou lembrar o número agora, que dizia assim: ‘cadastro reserva era no máximo cinco’. Só que esse cadastro reserva, quando se tem uma vaga reservada para preto, pardo, tem que ser de negros e só tinha eu. Quando se coloca o negro para concorrer em ampla concorrência não é reserva de vaga. Então, a ilegalidade era muito clara para mim. Só que pra universidade não, pra quem leu o meu recurso, entra toda uma questão racial, toda uma questão de legislação, de se aceitar a legislação, aceitar a reserva de vagas (PARTICIPANTE 10, s.p.).

Além dos aspectos objetivos e legais envolvidos no referido acontecimento, o(a) Participante 10, refere sobre nuances subjetivas da experiência de passar por um processo judicial para a garantia de seu direito:

Pessoalmente falando, me machucou, foi traumático. Hoje eu penso: ainda bem que a lei prevaleceu, sou muito grata pela lei ter prevalecido e por eu ter lutado pelos meus direitos, como pessoa brasileira negra, por ter corrido atrás. Porque se eu não tivesse ido, ia ser mais um da história que a lei não foi aplicada, da ilegalidade ou da péssima gestão da lei [...]. Eu cheguei a comemorar quando saiu o resultado preliminar e que me chamaram para a heteroidentificação. Eu comemorei, eu vibrei muito, porque o concurso é um sonho, é uma realização muito mais do que profissional, é realização pessoal [...]. De repente, cancelar? (PARTICIPANTE 10, s.p.).

Batista e Figueiredo (2020) discorrem que, para além de uma demanda dos grupos sociais marginalizados em virtude da discriminação racial e do racismo, a política de cota racial resgata a discussão sobre o que é ser pessoa negra no Brasil, despertando nas mesmas pessoas, a vontade de afirmar sua identidade, pautada na ancestralidade africana. Isto, por sua vez, contribui para o fortalecimento da autoestima e da estima social que, culmina na consolidação da resistência ao preconceito racial e na organização para a luta por seus direitos de cidadania, no campo das instituições públicas.

Ademais, por meio do relato do(a) Participante 10, destaca-se o sofrimento psíquico, a frustração e insegurança desencadeados pela incerteza do resultado do concurso favorável e da garantia da reserva de vagas, previsto na Lei 12.990/2014. O referido caso ilustra as difíceis repercussões do racismo institucional para a população negra e as consequentes

privações de acesso aos direitos. Medeiros (2019) também sinaliza em seu estudo desenvolvido no Instituto Federal do Ceará (IFCE) que, dentre as variáveis envolvidas na implementação da lei das cotas na citada instituição, a existência de servidores(as) que assumiram o cargo efetivo via determinação judicial.

Outro caso que apresenta a judicialização como recurso para ingresso como servidor(a) efetivo(a) na IFES estudada, se refere à suspensão do resultado por questionamento judicial de outro(a) candidato(a) concorrente. A vaga em questão foi direcionada para a reserva imediata de vagas e o(a) Participante 11, foi o(a) único(a) inscrito(a) para a área como negro(a) pardo(a). O deferimento da banca de heteroidentificação foi questionado, para que houvesse verificação sobre a veracidade da autodeclaração do(a) candidato(a) aprovado(a). Foram apresentados argumentos de que o(a) candidato(a) aprovado(a) seria uma pessoa branca, por suas características fenotípicas. Nas palavras do(a) Participante 11:

Eu passei por um processo de embranquecimento, eu não tomo sol, eu tenho uma progressiva no meu cabelo que tem mais de vinte anos, eu aliso meu cabelo desde os oito anos. Então, eu não tenho mais pigmentação [...]. Quando eu soube, fiquei muito triste. Obviamente é um direito dela questionar o processo, porque é uma lei nova, é uma lei de 2018, mas eu tive que me defender. Então, eu tive que entrar contra essa candidata, pelo simples fato de que nas palavras dela, ela não via em mim como uma pessoa parda [...]. Quando entrei na universidade, os professores também questionaram. Eles olhavam para mim e falavam assim: ‘eu não acho que você é, mesmo tendo uma boca característica, tendo um nariz característico’. Mas, eu acho que o fato de eu ter um cabelo liso, que não mostra que eu tenho um afro aqui atrás, acho que isso é uma coisa que pesou muito. Pelo fato também de eu não ter um tom escurecido, eu tenho aquele o tom bazé que a gente costuma falar, uma cor que não é tão evidente (PARTICIPANTE 11, s.p.).

Embora o(a) Participante 11 tenha passado pelo processo de embranquecimento – bastante comum entre a população negra, em decorrência das devastadoras consequências do racismo para essas pessoas (SANTANA; VAZ, 2018) –, em sua inscrição houve a autodeclaração como negro(a) pardo(a) e a confirmação pela banca de heteroidentificação.

Jurandir Freire Costa, escritor do prefácio da obra *Tornar-se negro*, da escritora e psicanalista, Neusa Santos Souza (1983), refere que o negro brasileiro, passa pelo processo de constante violência em que seu próprio corpo é submetido ao enquadramento a um ideal de brancura e, anulação e negação de suas características enquanto pessoa negra. O processo de mestiçagem no Brasil, foi adotado como política pública para o embranquecimento da população. As comunidades não brancas (aqui, mais especificamente, os negros e indígenas) foram expropriadas de suas origens e características culturais, dificultando assim, a construção de uma identidade própria (LIMA *et al.*, 2019; PINTO; FERREIRA, 2014).

No Brasil, a categoria parda dentro a classificação de pessoas negras é a mais discutida e problematizada, pois se situa na posição intermediária entre pretos e brancos. Santana e Vaz (2018) defendem que “as cotas raciais se destinam aos pardos negros e não aos pardos socialmente brancos, conclusão que demanda a observação da cor da pele associada às demais marcas ou características que, em conjunto, atribuem ao sujeito a aparência racial negra” (p. 40). Os mesmos autores mencionam que parte das dúvidas para a heteroidentificação dos(as) pardos(as) de pele clara se dirimem mediante a detecção do conjunto de características físicas nos(as) candidatos(as) e se tais atributos lhe permitem ser considerados(as) como pessoas negras nos contextos em que estiverem inseridos(as).

O último código/tema, sob o nome “*Ocupação de cargos de liderança*”, expressa os dados sobre o desempenho das funções de liderança relatados nas entrevistas pelos(as) servidores(as) negros(as) empossados(as) pela aplicação da Lei 12.990/2014.

Dentre os(as) servidores(as) entrevistados(as), somente 36,4% disseram ocupar cargos de liderança (coordenação, secretaria administrativa e diretoria). Sobre o assunto, alguns(mas) entrevistados(as) trouxeram elementos que expressam percepções pessoais sobre a permanência enquanto pessoa negra no serviço público federal. Embora a lei das cotas raciais para os concursos públicos garanta a inserção da população negra nos quadros do funcionalismo público federal, alguns estudos (DUARTE; FERREIRA, 2017; BULHÕES; ARRUDA, 2020; ÂNGELO; ARRUDA, 2023) discutem que existem elementos que ultrapassam a inclusão dessas pessoas e se adentram à esfera da permanência nos referidos espaços, carecendo de atenção.

O(a) Participante 2 apresenta considerações sobre a percepção elaborada em relação à valorização do trabalho e acúmulo de atividades:

Já escutei, até mesmo em reuniões com a gestão superior, que sim, eu tenho perfil para diretora [...]. Porque na última gestão, o cargo não tinha remuneração como direção, somente como secretaria. Não sei, mas eu entendi que é um acúmulo de trabalho, sem de fato, valorizar a ação. Então, tem esse retorno financeiro [...]. Mas, eu não sei, se durante os seus diálogos com outros servidores, você observa isso em outras pessoas. Mas, parece que a pessoa negra em um ambiente de trabalho... não sei, eu estou achando estranho isso, me incomoda há algum tempo. Você percebe que existe diferença entre as demandas que chegam para você, enquanto servidora negra, e que se chega para uma servidora não negra (s.p.).

Sobre o fragmento apresentado, percebe-se a operação do racismo institucional que dispõe de variadas estratégias para a dominação de um grupo sobre o outro e, assumem diferentes formatos, no decorrer da história e nas distintas sociedades. Nisto, compreende-se que as múltiplas estratégias são utilizadas em situações específicas para a promoção das disparidades entre negros(as) e brancos(as). O racismo se presentifica nas sociedades liberais,

onde são constantemente fomentados meios para que pessoas do grupo dominante permaneçam no poder (MOREIRA *et al.*, 2022). Tais evidências demonstram que a ausência de pessoas negras em cargos de liderança nos serviços públicos federais corrobora para a manutenção dos lugares de privilégio ocupados pela branquitude nos espaços de prestígio (BENTO, 2022).

Em relação ao assunto, Ângelo e Arruda (2023) desenvolveram um estudo que deu voz a servidoras TAEs de uma universidade do sudeste brasileiro. Os autores anunciam, de maneira semelhante, que o racismo institucional perpassa a estadia de servidores(as) negros(as) nas IFES. Em suas palavras: “na hierarquia institucional, pode-se perceber o racismo institucional na baixa proporção de pessoas negras ou, até mesmo, na ausência de pessoas negras, sobretudo mulheres negras, em postos de destaque e liderança da hierarquia organizacional” (p. 108).

Bento (2022) discute sobre o pacto da branquitude e suas cruéis consequências para as pessoas negras. Segundo a autora, as pessoas brancas, historicamente, se valem de seus privilégios para a permanência no poder. O(a) Participante 2 exemplifica tal mecanismo em sua fala:

Mas, sei lá, uma gratificação de direção, eu acho que ela passa por todo mundo, e aí para chegar em uma pessoa negra, não falo eu, mas qualquer outro servidor negro que estiver aqui e que tem uma competência, até chega a promessa, mas, de fato [...], quando ninguém pode aceitar o cargo, aí vem para cá. Primeiro, passa por um grupo, até chegar para o outro grupo. Eu não estou querendo enxergar isso, mas, não tem como fugir (s.p.).

Diante dos referidos relatos, compreende-se que o racismo institucional atua evidentemente nas metodologias para a implementação da Lei 12.990/2014 e opera para a perpetuação das desigualdades no acesso a bens e recursos públicos. Batista e Figueiredo (2020) expressam que as pessoas que trabalham nos espaços de implementação das políticas públicas não encaram tais regulamentações como leitores(as) ingênuos(as) ou meros(as) implementadores(as), ou seja, a aplicação de políticas públicas expressa a história, propósitos e valores que constituem esse processo e os atores envolvidos. “Por esse motivo, a interpretação dos textos de políticas é sempre uma questão de disputa, no limite, pelo sentido de justiça social que permeia a ideia de sociedade justa” (p. 873).

Em face da análise apresentada, outros estudos contribuem com diretrizes – que podem ser aplicadas na IFES investigada – para o aprimoramento da implementação desta importante política de ação afirmativa destinada a população negra brasileira. Dentre as citadas pesquisas, Ângelo e Arruda (2023), Santos *et al.* (2021) e Maciel (2020) recomendam que o prazo de validade da lei das cotas para os concursos públicos federais seja ampliado,

tendo em vista os percalços reconhecidos no processo de implementação e o fortalecimento de outras ações afirmativas internas às instituições para o combate do racismo institucional.

Sobre isso, vale mencionar que no período de escrita do presente artigo, o Projeto de Lei nº 1958, de 2021, proposto pelo Senador Paulo Paim, previa a renovação da lei das cotas para os concursos públicos. O citado documento foi aprovado pela Câmara dos Deputados Federais e havia sido encaminhado com alterações para a anuência final do Senado. A proposta amplia o percentual das cotas para 30% e inclui como pessoas de direito à reserva das vagas, os quilombolas e indígenas. Além disso, o projeto contempla processos seletivos simplificados, contratações temporárias e garante a aplicação das cotas durante o período de validade dos certames.

Coutinho e Arruda (2022) a partir da constatação do fracionamento de vagas, propuseram a realização de um censo interno que indique quais os departamentos mais embranquecidos e, conseqüentemente, a criação de uma ordem de prioridade para a aplicação das reservas de vagas nos cursos com maior número de servidores(as) brancos(as). Os mesmos autores e, Bulhões e Arruda (2020) também apresentam como sugestão, que as cotas sejam igualmente aplicadas nas listas de espera dos certames e que a reserva das vagas aconteça por todo o período de validade dos concursos.

Mello e Resende (2019) destacam a partir de seu estudo sobre a aplicação da Lei 12.990/2014 nas IFES brasileiras que, os(as) estudantes negros(as) que ingressam nas universidades, não encontram referências de identificação racial no corpo docente de seus cursos, pois, tais quadros são compostos, majoritariamente, por pessoas brancas. Com a referida constatação, os autores recomendam que se fomente ambientes de ensino/aprendizagem que valorizem a diversidade racial da comunidade acadêmica. Além disso, orientam que haja o reconhecimento de saberes produzidos em nossa sociedade e que extrapolem os moldes eurocêtricos.

A pesquisa desenvolvida pelo OPARÁ (2024) dispõe de um documento específico com recomendações que visam auxiliar na efetiva implementação da Lei 12.990/2014. As sugestões foram distribuídas em cinco blocos destinadas a instâncias distintas. Ao encontro do objetivo do presente artigo, dar-se-á destaque às orientações destinadas a “todos os órgãos do Poder Executivo”:

Instituir Comissões da Verdade sobre a Implementação da Lei nº 12.990/2014 para identificar os mecanismos de burlas que foram utilizados e o impacto em termo de não contratação de servidoras(es) negras e negros, a fim de efetivar o direito à memória e à verdade histórica; Produzir relatório dos concursos públicos e processos seletivos durante a vigência da Lei nº 12.990/2014 e averiguar o percentual de cumprimento e descumprimento da norma, a fim de constituir o

estoque permanente de reparação das vagas; e garantir que todas as normas que constam nos editais de concursos e processos simplificados tenham ampla divulgação via link disponível no texto de divulgação do certame (p. 12, 13).

4. Considerações finais

Este artigo apresentou e discutiu os moldes de implementação da Lei 12.990/2014 numa IFES situada na região centro-oeste do Brasil. A análise de conteúdo das entrevistas realizadas com as principais pessoas envolvidas no processo – servidores(as) negros(as) admitidos(as) via aplicação das cotas; servidores(as) em cargos de gestão em recursos humanos e; servidores(as) integrantes da comissão de heteroidentificação – possibilitou compreender as principais estratégias utilizadas e a repercussão delas para a aplicação da lei das cotas na instituição. A bibliografia recente e estudos similares instrumentalizou a percepção de elementos comuns em experiências de outras organizações públicas e que merecem destaque para o aperfeiçoamento no processo de implementação da reserva de vagas nos concursos federais.

Dentre os resultados alcançados foi possível identificar manobras do racismo institucional que culminaram em falhas no processo da implementação da Lei 12.990/2014 na IFES analisada e a perpetuação das desigualdades raciais no acesso aos cargos públicos federais. A autonomia universitária se configurou como fator de considerável relevância para a ineficiência da lei das cotas no ingresso de pessoas negras na referida instituição. Vinculado a isso, o errôneo entendimento sobre o texto da norma, sustentou sua má aplicação, mediada por estratégias que destoaram dos objetivos das políticas de ação afirmativa. No mais, os próprios procedimentos adotados nos concursos públicos promovidos pela organização estudada, externaram os obstáculos para a garantia do direito da população negra à reserva das vagas. Apesar das dificuldades identificadas, os dados coletados não permitem a comprovação explícita de que houve interesse deliberado em burlar a legislação.

A análise dos resultados permitiu acesso a uma variedade de temas e inquietações envoltos na temática que, para o presente expediente, não puderam ser aprofundados. Isto, por sua vez, se configura como uma limitação do estudo e serve como estímulo para a proposição de outras pesquisas. Contudo, espera-se que a investigação aqui apresentada contribua para a literatura e campo de estudo das políticas de ações afirmativas, especificamente, das cotas raciais.

5. Referências bibliográficas

ÂNGELO, C. A. P. DOS S.; ARRUDA, D. DE O. As marcas do racismo institucional na trajetória de trabalhadoras negras em uma universidade federal. **Serviço Social & Sociedade**, v. 146, n. 1, p. 97–117, 2023. DOI: <https://doi.org/10.1590/0101-6628.305>

ARRUDA, D. O.; BULHÕES, L. M. G.; SANTOS, C. O. A política de cotas raciais em concursos públicos: desafios em face da luta antirracista. **Serv. Soc.**, São Paulo, n. 145, p. 91-111, set./dez. 2022. DOI: <https://doi.org/10.1590/0101-6628.294>

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Edição revista e atualizada. São Paulo: Edições 70, 2020.

BATISTA, N. C.; FIGUEIREDO, H. A. C. DE .. Comissões de heteroidentificação racial para acesso em universidades federais. **Cadernos de Pesquisa**, v. 50, n. 177, p. 865–881, jul. 2020.

BATISTA, W. M.; MASTRODI, J. Materialização da ação afirmativa para negros em concursos públicos (Lei N. 12.990/2014). **Revista Direito e Práxis**, v. 11, n. 4, p. 2480–2501, out. 2020. DOI: <https://doi.org/10.1590/2179-8966/2019/43825>

BENTO, C. **O pacto da branquitude**. 1º ed. - São Paulo: Companhia das Letras, 2022.

BRASIL, Senado Federal. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**, de 5 de outubro de 1988. Com as alterações determinadas pelas Emendas Constitucionais de Revisão nos 1 a 6/94, pelas Emendas Constitucionais nos 1/92 a 91/2016 e pelo Decreto Legislativo no 186/2008. [2016].

BRASIL, Presidência da República. **Lei nº 8.112**, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Brasília: Presidência da República [1990].

BRASIL, Presidência da República. **Lei nº 12.288** de 20 de julho de 2010. Institui o Estatuto da Igualdade Racial; altera as Leis nos 7.716, de 5 de janeiro de 1989, 9.029, de 13 de abril de 1995, 7.347, de 24 de julho de 1985, e 10.778, de 24 de novembro de 2003. Brasília: Presidência da República, [2010].

BRASIL, Presidência da República. **Lei nº 12.527**, de 18 de novembro de 2011. Regula o acesso a informações previsto no inciso XXXIII do art. 5º, no inciso II do § 3º do art. 37 e no § 2º do art. 216 da Constituição Federal; altera a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990; revoga a Lei nº 11.111, de 5 de maio de 2005, e dispositivos da Lei nº 8.159, de 8 de janeiro de 1991; e dá outras providências [2011].

BRASIL, Presidência da República. **Lei nº 12.772**, de 28 de dezembro de 2012. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal. Brasília: Presidência da República [2012].

BRASIL, Presidência da República. **Lei Nº 12.990**, de 09 de junho de 2014. Dispõe sobre Reserva 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. Brasília: Presidência da República, [2014].

BRASIL. STF. Supremo Tribunal Federal. **Ação Declaratória de Constitucionalidade nº 41**, de 08 de junho de 2017. Assunto: Constitucionalidade da Lei nº 12.990/2014. Relator:

Ministro Luís Roberto Barroso. Diário Oficial da União, Brasília, 16 ago. 2017. P. 1-186. [2017].

BRASIL, Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão/Secretaria de Gestão de Pessoas. **Portaria Normativa nº 4**, de 6 de abril de 2018. Regulamenta o procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração dos candidatos negros, para fins de preenchimento das vagas reservadas nos concursos públicos federais, nos termos da Lei nº12.990, de 9 de junho de 2014. [2018].

BRASIL, Presidência da República. **Decreto nº 9.739**, de 28 de março de 2019. Estabelece medidas de eficiência organizacional para o aprimoramento da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, estabelece normas sobre concursos públicos e dispõe sobre o Sistema de Organização e Inovação Institucional do Governo Federal - SIOG. [2019].

BULHÕES, L. M. G.; ARRUDA, D. O. Cotas raciais em concursos públicos e a perspectiva do racismo institucional. **Revista NAU Social**, v. 11, n. 20, p. 5-19, mai.-out., 2020. DOI: <https://doi.org/10.9771/ns.v11i20.35672>

COSTA, N. L. A Implementação da lei de cotas raciais nos concursos públicos federais: análises dos processos de execução da ação afirmativa. In: DIAS, G. R. M.; TAVARES JÚNIOR, P. R. F. (orgs.) **Heteroidentificação e cotas raciais: dúvidas, metodologias e procedimentos**. Canoas: IFRS campus Canoas, 2018. 267p.

COUTINHO, G. DOS S.; ARRUDA, D. DE O. A implementação das cotas raciais nos concursos públicos para o magistério federal: um olhar a partir do Colégio Pedro II. **Mana**, v. 28, n. 3, p. e2830403, 2022. DOI: <https://doi.org/10.1590/1678-49442022v28n3a0403>

DUARTE, E. P.; FERREIRA, G. L. Sub-representação legal nas ações afirmativas: a Lei de Cotas nos concursos públicos. **A&C – R. de Dir. Adm. Const.**, Belo Horizonte, ano 17, n. 70, p. 199-235, out./dez. 2017. DOI: [10.21056/aec.v17i70.494](https://doi.org/10.21056/aec.v17i70.494)

FERES JÚNIOR, J.; ZONINSEIN, J. **Ação Afirmativa e universidade: experiências nacionais comparadas**. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 2006.

GOMES, M. B. N.; SPOLLE, M. V. Mapeando as assimetrias na execução da Lei Federal 12.990/2014. **Revista Contraponto**, [S. l.], v. 7, n. 2, 2020. ISSN 2358-3541

INSTITUTO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. **Panorama 2022**. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/go/jatai/panorama>. Acesso em: 28/10/2024.

JACCOUD, L. (org.). **A construção de uma política de promoção da igualdade racial: uma análise dos últimos 20 anos**. Brasília: Ipea, 2009.

LIMA, E. F.; SANTOS, F. F., NAKASHIMA, H. A. Y.; TEDESCHI, L. A. (orgs.). **Ensaio sobre racismos – pensamento de fronteira**. São José do Rio Preto, SP: Balão Editorial, 2019.

MACIEL, R. O. A questão racial na Universidade Federal do ABC: um debate apoiado nos concursos docentes. **Contemporânea – Revista de Sociologia da UFSCar**, v. 10, n. 3, set.-dez. 2020, pp. 1325-1350. DOI: <https://doi.org/10.31560/2316-1329.v10n3.19>

MEDEIROS, F. M. V. Negras na educação: implementação da lei 12.990/2014 no ifce. **Anais VI CONEDU...** Campina Grande: Realize Editora, 2019.

MELLO, L.; RESENDE, U. P. DE .. Concursos públicos para docentes de universidades federais na perspectiva da Lei 12.990/2014: desafios à reserva de vagas para candidatas/os negras/os. **Sociedade e Estado**, v. 34, n. 1, p. 161–184, jan. 2019.

MELLO, L.; RESENDE, U. P. DE. Concursos públicos federais para docentes e ações afirmativas para candidatos negros. **Cadernos de Pesquisa**, v. 50, n. 175, p. 8–29, jan. 2020. DOI: <https://doi.org/10.1590/198053146788>

MOREIRA, A. J.; ALMEIDA, P. O.; CORBO, W. **Manual de educação jurídica antirracista: direito, justiça e transformação social**. São Paulo – SP: Editora Contracorrente, 2022.

OBSERVATÓRIO DAS POLÍTICAS AFIRMATIVAS RACIAIS – OPARÁ; OLIVEIRA, A. L. A.; SANTOS, A. G.; SANTOS, E. S. **Relatório de pesquisa baseado em evidências: A implementação da Lei nº 12.990/2014: um cenário devastador de fraudes** [recurso eletrônico] / Coordenação: Ana Luisa Araujo de Oliveira, Alisson Gomes dos Santos, Edmilson Santos dos Santos. – Petrolina-PE: UNIVASF, 2024.

PINTO, M. C. C.; FERREIRA, R. F. Relações raciais no Brasil e a construção da identidade da pessoa negra. **Pesquisas e Práticas Psicossociais – PPP - 9(2)**, 257-266, 2014.

SANTANA, L. M.; VAZ, S. As comissões de verificação e o direito à (dever de) proteção contra a falsidade de autodeclarações raciais. In: DIAS, G. R. M.; TAVARES JÚNIOR, P. R. F. (orgs.) **Heteroidentificação e cotas raciais: dúvidas, metodologias e procedimentos**. Canoas: IFRS campus Canoas, 2018. 267p.

SANTOS, E. S.; GOMES, N. L.; SILVA, G. M.; BARROS, R. C. S. Racismo institucional e contratação de docentes nas universidades federais brasileiras. **Educ. Soc.**, Campinas, v. 42, e253647, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1590/ES.253647>.

SANTOS, E. S.; NUNES, G. H. L.; ANJOS, J. C. G.; REIS, M. C.. Aplicação da Lei no 12.990/2014: a gramática da exclusão na UFRGS. **Educação & Realidade**, Porto Alegre, v. 47, 2022. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/2175-6236117094vs01>.

SANTOS, E. S.; OLIVEIRA, A. L. A.; GOMES, A.. Raça e faroeste da autonomia universitária: questão para reflexão sobre a Lei n. 12.990/2014. **Revista Nexo Políticas Públicas**. Atualizado: 27/06/2004 às 18h54. Acesso em: 05 nov. 2024. Disponível em: <Raça e faroeste da autonomia universitária: questão para reflexão sobre a lei n. 12.990/2014 | Nexo Políticas Públicas >

SAVIANI, Dermeval. A questão da Autonomia Universitária e suas vicissitudes na universidade brasileira. **Revista Angelus Novus**, São Paulo, Brasil, v. 16, n. 16, p. 47–60, 2021. DOI: 10.11606/issn.2179-5487.v16i16p47-60.

SENADO FEDERAL. **Projeto de Lei nº 1.958**, de 2021. Reserva 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. Disponível em: <PL 1958/2021 - Senado Federal >. Acesso em: 03 de dez. 2024.

SEVERINO, A. J. **Metodologia do trabalho científico**. 2º ed. – São Paulo: Cortez, 2017.

SILVA, A. C. C. DA. et al. Comissões de heteroidentificação e universidade pública: processos, dinâmicas e disputas na implementação das políticas de ação afirmativa. **Mana**, v. 28, n. 3, p. e2830405, 2022. DOI: <https://doi.org/10.1590/1678-49442022v28n3a0405>

SILVA, A. D. F. da .; LEMOS, M. F. . The application of Law 12.990/2014 in the public tenders of a new Brazilian Federal University: a documentary research: A aplicação da Lei 12.990/2014 nos concursos públicos de uma nova Universidade Federal brasileira: uma pesquisa documental. **Concilium**, [S. l.], v. 24, n. 12, p. 353–371, 2024. DOI: 10.53660/CLM-3647-24M36.

SISTEMA INTEGRADO DE ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS – SIAPE. **Quantitativo de Servidores Efetivos por Cor e Cargo** (não publicado). Acesso em: julho/2024.

SOARES, C. B.; SILVA, F. F. Editais de concurso docente da Universidade Federal do Pampa: uma análise sobre a Lei de Cotas. **Rev. Educ. Questão**, Natal, v. 58, n. 58, e-22275, out. 2020. DOI: <https://doi.org/10.21680/1981-1802.2020v58n58id22275>.

SOUZA, N. S. **Tornar-se negro**: Ou as vicissitudes da identidade do negro brasileiro em ascensão social. Rio de Janeiro: Edições Graal, 1983.

SOUZA, N. S. **Tornar-se negro**: Ou as vicissitudes da identidade do negro brasileiro em ascensão social. Rio de Janeiro: Zahar, 2021.

TELLES, E. E. Da democracia racial à ação afirmativa. In: TELLES, E. E. **Racismo à brasileira**: Uma nova perspectiva sociológica. Rio de Janeiro: Relume Dumará: Fundação Ford, 2003.

TORRES, C. A. **Democracia, educação e multiculturalismo**: dilemas da cidadania em um mundo globalizado. Petrópolis, RJ: Vozes, 2001.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS. PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS. **Ofício Circular N° 3/2019/PROPESSOAS/UFG**. Goiânia, GO: UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS, 13 mai. 2019. Assunto: Esclarecimentos sobre a reserva de vagas para pessoas com deficiência (PCD) e negro. Não publicado.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JATAÍ. **Resolução CONSUNI n.º 035/2022**, de 26 de outubro de 2022. Regulamenta o ingresso na Carreira de Magistério Superior na Universidade Federal de Jataí. Jataí, GO: Universidade Federal de Jataí. Não publicado [2022].

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JATAÍ. PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS. **Ofício Circular N° 3/2023/PROPESSOAS/UFJ**. Jataí, GO: UNIVERSIDADE FEDERAL DE JATAÍ, 25 abr. 2023. Assunto: Esclarecimentos sobre a reserva de vagas em Concursos Públicos para provimento de cargos de Professor do Magistério Superior e Processos Seletivos Simplificados para contratação de professores por tempo determinado - Vagas para pessoas com deficiência (PcD) e negros (PP). Não publicado.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JATAÍ. **Edital n° 06/2024**. Edital de condições gerais para realização de concurso público de provas e títulos para preenchimento de vaga(s) de professor do magistério federal. Jataí-GO: Publicado no Diário Oficial da União de 29/04/2024, Seção 3, Páginas 40 a 44.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente dissertação de mestrado teve como objetivo apresentar a análise sobre a implementação da Lei 12.990/2014 em uma IFES localizada no centro-oeste do Brasil. O interesse pelo trabalho adveio de indagações sobre quais seriam as principais dificuldades para o ingresso de pessoas negras no funcionalismo público federal, apesar da existência da legislação. Os achados da pesquisa permitiram perceber que os impasses para a aplicação da Lei 12.990/2014 na instituição estudada se aproximaram do panorama apresentado em outros estudos desenvolvidos pelo Brasil. No campo da ciência política, as cotas raciais compõem o rol das políticas de ações afirmativas e são consideradas como política pública redistributiva. No entanto, os problemas na aplicação da normativa impedem o alcance dos objetivos previstos para as referidas políticas.

Dentre as metodologias usadas pela instituição analisada – desde a promulgação da norma em 2014 – para a reserva de vagas, destacam-se a aplicação da porcentagem sobre três ou mais vagas em áreas/cargos específicos e cidades de lotação. A inefetividade da citada estratégia e os questionamentos dos órgãos de controle, culminaram na proposição da aplicação da lei de cotas pela lista de entrada das solicitações para as vagas nos concursos. No entanto, a insuficiente transparência deste procedimento nos editais dos concursos se configurou um fator problemático do método. Como aprimoramento no entendimento sobre a determinação da Lei 12.990/2014, o percentual de 20% começou a ser aplicado sobre todas as vagas dos editais, por meio dos sorteios. Contudo, nem sempre as vagas sorteadas para a reserva imediata, dispunha de candidatos(as) negros(as) inscritos(as). Como aprimoramento da metodologia, os sorteios das vagas destinadas às cotas passaram a ser realizados nos cargos em que dispusessem de pessoas negras inscritas.

Apesar das tentativas para o aprimoramento das metodologias de aplicação da Lei 12.990/2014 na IFES investigada, o estudo em tela apresenta que o quantitativo de pessoas negras ingressantes no quadro de servidores(as) efetivos(as) foi aquém da porcentagem de 20% estabelecida pela lei. Nisto, a presente pesquisa conclui que ajustes precisam ocorrer para a efetiva implementação da lei de cotas raciais nos concursos públicos federais, com vistas à possível minimização das desigualdades raciais nestes espaços.

5. REFERÊNCIAS

ALMEIDA, S. **Racismo estrutural**. São Paulo: Pólen, 2019.

ANGELO, C. A. P. DOS S.; ARRUDA, D. DE O. As marcas do racismo institucional na trajetória de trabalhadoras negras em uma universidade federal. **Serviço Social & Sociedade**, v. 146, n. 1, p. 97–117, 2023. DOI: <https://doi.org/10.1590/0101-6628.305>

ARRUDA, D. O.; BULHÕES, L. M. G.; SANTOS, C. O. A política de cotas raciais em concursos públicos: desafios em face da luta antirracista. **Serv. Soc.**, São Paulo, n. 145, p. 91-111, set./dez. 2022. DOI: <https://doi.org/10.1590/0101-6628.294>

BENTO, M. A. S (org). **Ação afirmativa e diversidade no trabalho**: desafios e possibilidades. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2000.

BENTO, C. **O pacto da branquitude**. São Paulo: Companhia das Letras, 2022.

BRASIL. **Lei nº 12.288** de 20 de julho de 2010. Institui o Estatuto da Igualdade Racial; altera as Leis nos 7.716, de 5 de janeiro de 1989, 9.029, de 13 de abril de 1995, 7.347, de 24 de julho de 1985, e 10.778, de 24 de novembro de 2003. Brasília: Presidência da República, [2010].

BRASIL, Presidência da República. **Lei Nº 12.990**, de 09 de junho de 2014. Dispõe sobre Reserva 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. Brasília: Presidência da República, [2014].

BULHÕES, L. M. G.; ARRUDA, D. O. Cotas raciais em concursos públicos e a perspectiva do racismo institucional. **Revista NAU Social**, v. 11, n. 20, p. 5-19, mai.-out., 2020. DOI: <https://doi.org/10.9771/ns.v11i20.35672>

CARVALHO, J. J. **Inclusão étnica e racial no Brasil**: a questão das cotas no ensino superior. São Paulo – SP: Attar Editorial, 2005.

CARVALHO, L. O. R.; DUARTE, F. R.; MENEZES, A. H. N.; SOUZA T. E. S. **Metodologia científica**: teoria e aplicação na educação a distância. Petrolina-PE: Universidade Federal do Vale do São Francisco, 2019. 83 p.

DIEESE – DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA DE ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. **A inserção da população negra no mercado de trabalho**, 2023. Disponível em: <DIEESE - infográfico – Infográficos – Inserção da população negra no mercado de trabalho (Brasil e regiões) – novembro/2023>. Acesso em: 01/07/2024.

ESCOLA NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA – ENAP. **Síntese de Evidências da Avaliação da Lei Nº 12.990/2014 e do Levantamento de Dados Sobre a Lei Nº 2.711/2012**. Brasília-DF: 2021. Disponível em: Relatório 1 de 5.pdf (enap.gov.br). Acesso em: 25 mar. 2024.

FERES JÚNIOR, J.; ZONINSEIN, J. **Ação Afirmativa e universidade**: experiências nacionais comparadas. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 2006.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 7º ed. - São Paulo: Atlas, 2019.

GOMES, M. B. N.; SPOLLE, M. V. Mapeando as assimetrias na execução da Lei Federal 12.990/2014. **Revista Contraponto**, [S. l.], v. 7, n. 2, 2020. ISSN 2358-3541

JACCOUD, L. (org.). **A construção de uma política de promoção da igualdade racial: uma análise dos últimos 20 anos**. Brasília: Ipea, 2009.

MACIEL, R. O. A questão racial na Universidade Federal do ABC: um debate apoiado nos concursos docentes. **Contemporânea – Revista de Sociologia da UFSCar**, v. 10, n. 3, set.-dez. 2020, pp. 1325-1350. DOI: <https://doi.org/10.31560/2316-1329.v10n3.19>

MARQUES JUNIOR, E. C.; MARQUES, A. L. B. A.; DANTAS, A. B. Gestão da Diversidade no Brasil: Artigos publicados na base *spell* no período 2006 – 2016. **AOS**, Brazil, v.9, n.1, jan/jun. 2020, p. 27-49. DOI: <http://dx.doi.org/10.17648/aos.v9i1.1217>.

MELLO, L.; RESENDE, U. P. DE. Concursos públicos federais para docentes e ações afirmativas para candidatos negros. **Cadernos de Pesquisa**, v. 50, n. 175, p. 8–29, jan. 2020. DOI: <https://doi.org/10.1590/198053146788>

MINAYO, M. C. de S. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. 11 ed. São Paulo: Hucitec, 2008. 407 p.

MOREIRA, A. J.; ALMEIDA, P. O.; CORBO, W. **Manual de educação jurídica antirracista: direito, justiça e transformação social**. São Paulo – SP: Editora Contracorrente, 2022.

OBSERVATÓRIO DAS POLÍTICAS AFIRMATIVAS RACIAIS – OPARÁ; OLIVEIRA, A. L. A.; SANTOS, A. G.; SANTOS, E. S. **Relatório de pesquisa baseado em evidências: A implementação da Lei nº 12.990/2014: um cenário devastador de fraudes** [recurso eletrônico] / Coordenação: Ana Luísa Araújo de Oliveira, Alisson Gomes dos Santos, Edmilson Santos dos Santos. – Petrolina-PE: UNIVASF, 2024.

OBSERVATÓRIO DA PRESENÇA NEGRA NO SERVIÇO PÚBLICO. Dados. [2023?]. Disponível em: <Observatório da Presença Negra no Serviço Público | negros no serviço público (observatoriopresencanegra.com.br)>. Acesso em: 05 de mar. 2024.

RIBEIRO, D. **Lugar de fala**. São Paulo: Sueli Carneiro; Pólen, 2019.

ROCHA, A. C. C.; ALVES, E. C. S.; A discriminação da população negra no mercado de trabalho brasileiro pós abolição. **Revista Iniciação & Formação Docente**, v. 8 n. 2, ISSN: 2359-1064, 2021.

SANTOS, E. S.; GOMES, N. L.; SILVA, G. M.; BARROS, R. C. S. Racismo institucional e contratação de docentes nas universidades federais brasileiras. **Educ. Soc.**, Campinas, v. 42, e253647, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1590/ES.253647>.

SANTOS, E. S.; NUNES, G. H. L.; ANJOS, J. C. G.; REIS, M. C. A aplicação da Lei n. 12.990/2014: a gramática da exclusão na UFRGS. **Educação & Realidade**, Porto Alegre, v. 47, 2022. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/2175-6236117094vs01>.

SILVA, D. C.; MARTINS JÚNIOR, F. R. F.; TATIANA MARIA RIBEIRO SILVA, T. M. R.; NUNES, J. B. C. Características de pesquisas qualitativas: estudo em teses de um programa de pós-graduação em educação. **Educação em Revista**, Belo Horizonte, v.38, e26895, 2022. DOI: <https://doi.org/10.1590/0102-469826895>

SOARES, C. B.; SILVA, F. F. Editais de concurso docente da Universidade Federal do Pampa: uma análise sobre a Lei de Cotas. **Rev. Educ. Questão**, Natal, v. 58, n. 58, e-22275, out. 2020. DOI: <https://doi.org/10.21680/1981-1802.2020v58n58id22275>.

TELLES, E. E. **Racismo à brasileira**: Uma nova perspectiva sociológica. Rio de Janeiro: Relume Dumará: Fundação Ford, 2003.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais**: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 1987.

6. APÊNDICES

Apêndice 1 - Roteiro de entrevista semiestruturada: Pró-Reitor(a) e Pró-reitor(a) Adjunto de Gestão de Pessoas

Você/Sr./Sra. foi convidado(a) a participar, como voluntário(a), da pesquisa intitulada “Gestão da diversidade étnico-racial: estudo sobre a implementação da Lei 12.990/14 em uma nova universidade federal da região centro-oeste do Brasil”. Meu nome é Ana Danielly Fernandes da Silva, sou a pesquisadora responsável e minha área de atuação é Psicologia. Você já foi esclarecido(a) e aceitou participar da presente entrevista semiestruturada, por meio da assinatura no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Reitero que sua participação é voluntária, isto é, não é obrigatória, e você tem autonomia para decidir se quer ou não responder a alguma questão. Você não será penalizado(a) de forma alguma, caso decida não concluir a entrevista. A entrevista será gravada e transcrita para posterior análise. A seguir serão lidas as questões abertas desta entrevista:

- 1 Quantos(as) servidores(as) negros(as) ingressaram na UFJ pela aplicação da Lei 12.990/14?
- 2 Qual(is) a(s) metodologia(s) utilizada(s) para a implementação da Lei 12.990/14, desde 2014?
- 3 Qual é a atual metodologia utilizada para a aplicação da Lei 12.990/14?

Apêndice 2 - Roteiro de entrevista semiestruturada: Membros(as) da Comissão de heteroidentificação

Você/Sr./Sra. foi convidado(a) a participar, como voluntário(a), da pesquisa intitulada “Gestão da diversidade étnico-racial: estudo sobre a implementação da Lei 12.990/14 em uma nova universidade federal da região centro-oeste do Brasil”. Meu nome é Ana Danielly Fernandes da Silva, sou a pesquisadora responsável e minha área de atuação é Psicologia. Você já foi esclarecido(a) e aceitou participar da presente entrevista semiestruturada, por meio da assinatura no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Reitero que sua participação é voluntária, isto é, não é obrigatória, e você tem autonomia para decidir se quer ou não responder a alguma questão. Você não será penalizado(a) de forma alguma, caso decida não concluir a entrevista. A entrevista será gravada e transcrita para posterior análise. A seguir serão lidas as questões abertas desta entrevista:

1. Como são designados(as) os(as) servidores(as) para a composição da comissão de heteroidentificação?
2. Quando as bancas de heteroidentificação foram estabelecidas na UFJ?
3. O trabalho das bancas de heteroidentificação é frequente nos processos seletivos e concursos promovidos pela UFJ?
4. É disponibilizada alguma capacitação para a participação dos(as) servidores(as) na comissão de heteroidentificação?
5. Quais as dificuldades mais comuns nos processos de avaliação de heteroidentificação?
6. Existem dificuldades para a heteroidentificação das pessoas pardas?
7. Qual a frequência de recursos contra as decisões das bancas de heteroidentificação?

Apêndice 3 - Roteiro de entrevista semiestruturada: População de servidores(as) negros(as) efetivados na UFJ pela aplicação da Lei 12.990/14

Você/Sr./Sra. foi convidado(a) a participar, como voluntário(a), da pesquisa intitulada “Gestão da diversidade étnico-racial: estudo sobre a implementação da Lei 12.990/14 em uma nova universidade federal da região centro-oeste do Brasil”. Meu nome é Ana Danielly Fernandes da Silva, sou a pesquisadora responsável e minha área de atuação é Psicologia. Você já foi esclarecido(a) e aceitou participar da presente entrevista semiestruturada, por meio da assinatura no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Reitero que sua participação é voluntária, isto é, não é obrigatória, e você tem autonomia para decidir se quer ou não responder a alguma questão. Você não será penalizado(a) de forma alguma, caso decida não concluir a entrevista. A entrevista será gravada e transcrita para posterior análise. A seguir serão lidas as questões abertas desta entrevista:

1. Qual a sua autoidentificação racial?
2. Quais foram os procedimentos que você passou no concurso em que foi aprovado(a) na UFJ?
3. Você acionou os recursos judiciais para o ingresso como servidor(a) negro(a) na UFJ?
4. Como foi o processo de heteroidentificação?
5. Você ocupa algum cargo de chefia?

Apêndice 4 - Termo de anuência/ ciência sobre possíveis riscos de identificação

Eu, _____, inscrito(a) no CPF nº _____, ocupante do cargo de Pró-Reitor(a) ou Pró-Reitor(a) Adjunto(a) da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROPESSOAS-UFJ), declaro estar ciente sobre o risco de possível reconhecimento de minha pessoa, no processo de divulgação das análises e resultados da pesquisa intitulada “Gestão da diversidade étnico-racial: estudo sobre a implementação da Lei 12.990/14 em uma nova universidade federal da região centro-oeste do Brasil”, em virtude da singularidade que caracteriza a ocupação de meu cargo na gestão da Universidade Federal de Jataí (UFJ). Apesar disso, fui informado(a) que todas as garantias relacionadas à confidencialidade, privacidade e uso da imagem como participante serão resguardadas. Declaro, portanto, que concordo com a minha participação no projeto de pesquisa acima citado e autorizo a coleta de dados, assim como, a divulgação dos resultados advindos da investigação.

Jataí-GO, ____ de _____ de 20____.

Assinatura por extenso do(a) participante

Assinatura por extenso do(a) pesquisador(a) responsável

7. ANEXOS

Anexo 1 – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido - Servidores(as) Negros(as)

Você/Sr./Sra. está sendo convidado(a) a participar, como voluntário(a), da pesquisa intitulada “Gestão da diversidade étnico-racial: Estudo sobre a implementação da Lei 12.990/14 em uma Universidade Federal da região Centro-Oeste do Brasil”. Meu nome é Ana Danielly Fernandes da Silva, sou o(a) pesquisador(a) responsável sob a orientação do prof. Dr. Moisés Fernandes Lemos, e-mail: moises_fernandes_lemos@ufcat.edu.br, celular (34) 99195-6602, e minha área de atuação é psicologia/ gestão organizacional. Após receber os esclarecimentos e as informações a seguir, se você aceitar fazer parte do estudo, assine ao final deste documento, que está impresso em duas vias, sendo que uma delas é sua e a outra pertence à pesquisadora responsável. Esclareço que em caso de recusa na participação você não será penalizado(a) de forma alguma. Mas se aceitar participar, as dúvidas *sobre a pesquisa* poderão ser esclarecidas pelo(s) pesquisador(es) responsável(is), via e-mail (ana_danielly_fernandes@ufj.edu.br) e, inclusive, sob forma de ligação a cobrar, através do(s) seguinte(s) contato(s) telefônico(s): (62) 98175-7508/ (34) 99195-6602. Ao persistirem as dúvidas *sobre os seus direitos* como participante desta pesquisa, você também poderá fazer contato com o **Comitê de Ética em Pesquisa** – colegiado responsável por revisar todos os protocolos de pesquisa envolvendo seres humanos, inclusive os multicêntricos, cabendo-lhe a responsabilidade primária pelas decisões sobre a ética da pesquisa a ser desenvolvida na instituição, de modo a garantir e resguardar a integridade e os direitos dos voluntários participantes nas referidas pesquisas – da Universidade Federal de Jataí, pelo e-mail cep@ufj.edu.br ou telefone (64) 3606 8337.

1. Informações Importantes sobre a Pesquisa:

O motivo que nos leva a propor esta pesquisa, sob o título: “Gestão da diversidade étnico-racial: Estudo sobre a implementação da Lei 12.990/14 em uma Universidade Federal da região Centro-Oeste do Brasil” é o interesse por compreender os procedimentos e metodologias utilizados para a implementação da Lei 12.990/14 na Universidade Federal de Jataí (UFJ). O objetivo desta pesquisa é analisar o processo de implementação da Lei 12.990/14 em uma nova Universidade Federal, em relação à seleção, efetivação e manutenção de servidores(as) negros(as). Os procedimentos de coleta de dados serão: inicialmente, os(as) participantes serão selecionados(as) e convidados(as) a participar do estudo, via contato telefônico estabelecido pela pesquisadora. Os(as) participantes da pesquisa negros(as) que ingressaram na IFES via aplicação da Lei 12.990/14 serão indicados(as) pelo Departamento de Administração de Pessoal (DAP) da PROPESSOAS-UFJ, que receberá solicitação via e-mail para identificação dos referidos sujeitos. As pessoas que aceitarem a participação nas entrevistas semiestruturadas, assinarão o TCLE e responderão as questões abertas das entrevistas, com previsão para duração entre 30 e 50 minutos. As entrevistas acontecerão no formato presencial e, serão gravadas e transcritas para análise posterior. Os encontros acontecerão no ambiente de trabalho dos(as) participantes, com horários previamente agendados –, a fim de se obter a compreensão da(s) metodologia(s) utilizada(s) no processo de implementação da Lei 12.990/14 na antiga Regional Jataí da UFG e atual UFJ. Os(as) participantes serão abordados(as) para as entrevistas uma única vez - salvo os casos em que surgirem dúvidas sobre os relatos iniciais, podendo ser agendados outros encontros para os esclarecimentos. Esta pesquisa terá como benefício o processo reflexivo, advindo do resgate histórico, possibilitado pelas questões abertas, sobre seu percurso para o ingresso como servidor(a) público(a) federal na UFJ e avaliar os moldes de implementação da Lei 12.990/14 nesta instituição. Como benefício social, o retorno ocorrerá por intermédio dos ajustes nos processos estabelecidos para a aplicação da Lei 12.990/14, na instituição pesquisada,

possibilitando assim, o efetivo ingresso de outras pessoas negras como servidoras públicas. Você pode ter riscos ou danos ou desconfortos relacionados à sua participação neste estudo, dentre eles se destacam: ocorrer riscos de origem psicológica, intelectual ou emocional, durante as entrevistas semiestruturadas, que será conduzida de forma a não induzir, coibir, constranger ou reprimir qualquer comportamento ou informação relatada, buscando-se estabelecer um clima de total confiança e cordialidade entre os(as) participantes da pesquisa e a pesquisadora. Apesar dos riscos se apresentarem como mínimos, existe a possibilidade de constrangimento no ato da entrevista semiestruturada, assim como, desconforto, medo, vergonha, estresse, quebra de sigilo, cansaço ao responder às perguntas e quebra de anonimato. Para evitar e minimizar os riscos e consequentes danos materiais ou imateriais diretos ou indiretos decorrentes de sua participação, tomaremos as seguintes providências: 1) na ocorrência de algum desconforto ocasionado por alguma questão, você não terá a obrigação de responder o questionamento; 2) as entrevistas serão realizadas em ambiente que garanta a sua privacidade e o sigilo das informações prestadas, com anuência das chefias imediatas da UFJ; 3) os dados coletados serão armazenados por cinco anos em arquivo de acesso restrito aos pesquisadores; 4) se você necessitar de acompanhamento profissional, será encaminhado para assistência adequada disponível no município, conforme prevê a Resolução CNS nº. 510/2016, capítulo I, artigo 2, inciso II; 5) se houver qualquer tipo de dano resultante da participação, você tem o direito à assistência, indenização e poderá deixar de participar do estudo a qualquer momento. Ainda, se você sentir qualquer desconforto ou constrangimento lhe é assegurado assistência imediata e integral de forma gratuita, para danos diretos e indiretos, imediatos ou tardios de qualquer natureza, decorrentes de sua participação na pesquisa. Caso você se sinta desconfortável por qualquer motivo, poderemos interromper a sua participação na pesquisa a qualquer momento e esta decisão não produzirá penalização ou prejuízo. Não revelaremos sua identidade nesta pesquisa, ficando assegurados seu sigilo, privacidade, integridade e confidencialidade. Você poderá solicitar a retirada de seus dados coletados a qualquer momento, deixando de participar deste estudo, sem prejuízo. Assim como tem liberdade de recusar a fornecer informações que lhe cause desconforto ou constrangimento. Os dados coletados nesta pesquisa serão guardados em arquivo físico e digital, sob a responsabilidade da pesquisadora responsável por um período de cinco anos no mínimo, após o término da pesquisa. Após esse período, o material obtido será incinerado e todas as mídias apagadas/excluídas. Se você sofrer qualquer tipo de dano resultante de sua participação na pesquisa, previsto ou não no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, tem direito de pleitear indenização para reparação de danos imediatos ou futuros decorrentes de sua participação. Você não receberá nenhum tipo de compensação financeira por sua participação neste estudo, mas caso tenha algum gasto decorrente desta, como por exemplo, transporte e alimentação, internet, impressão, outras, os valores serão ressarcidos por mim, pesquisadora responsável, mediante depósito bancário. Os resultados da sua participação poderão ser consultados por você a qualquer momento, para isso, nós disponibilizaremos devolutiva dos resultados da pesquisa à/ao participante, comunidade, sociedade, por meio de publicações em artigos acadêmicos, que serão encaminhados aos/às participantes após as publicações. Esclareço a você, que os resultados serão tornados públicos, sejam favoráveis ou não.

1.2 Consentimento da Participação na Pesquisa:

Eu,, inscrito(a) sob o RG/ CPF....., abaixo assinado, concordo em participar do estudo intitulado “Gestão da diversidade étnico-racial: Estudo sobre a implementação da Lei 12.990/14 em uma Universidade Federal da região Centro-Oeste do Brasil”. Informo ter mais de 18 anos de idade e destaco que minha participação nesta pesquisa é de caráter voluntário. Fui devidamente informado(a) e esclarecido(a) pelo pesquisador(a) responsável Ana Danielly Fernandes da Silva sobre a pesquisa, os procedimentos e métodos nela envolvidos, assim como os possíveis riscos e benefícios decorrentes de minha participação no estudo. Foi-me

garantido que posso retirar meu consentimento a qualquer momento, sem que isto leve a qualquer penalidade. Declaro, portanto, que concordo com a minha participação no projeto de pesquisa acima descrito.

Quanto à autorização para uso do áudio:

() Não permito a gravação ou obtenção do meu áudio ou voz nos resultados publicados dessa pesquisa _____(assinatura);

() Permito a gravação ou a obtenção da minha imagem ou voz nos resultados publicados dessa pesquisa _____(assinatura).

Jataí, de de

Assinatura por extenso do(a) participante

Assinatura por extenso do(a) pesquisador(a) responsável

Testemunhas em caso de uso da assinatura datiloscópica

*Anexo 2 – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – Gestores(as) da
PROPESSOAS/UFJ*

Você/Sr./Sra. está sendo convidado(a) a participar, como voluntário(a), da pesquisa intitulada “Gestão da diversidade étnico-racial: Estudo sobre a implementação da Lei 12.990/14 em uma Universidade Federal da região Centro-Oeste do Brasil”. Meu nome é Ana Danielly Fernandes da Silva, sou o(a) pesquisador(a) responsável sob a orientação do prof. Dr. Moisés Fernandes Lemos, e-mail: moises_fernandes_lemos@ufcat.edu.br, celular (34) 99195-6602, e minha área de atuação é psicologia/ gestão organizacional. Após receber os esclarecimentos e as informações a seguir, se você aceitar fazer parte do estudo, assine ao final deste documento, que está impresso em duas vias, sendo que uma delas é sua e a outra pertence à pesquisadora responsável. Esclareço que em caso de recusa na participação você não será penalizado(a) de forma alguma. Mas se aceitar participar, as dúvidas *sobre a pesquisa* poderão ser esclarecidas pelo(s) pesquisador(es) responsável(is), via e-mail (ana_danielly_fernandes@ufj.edu.br) e, inclusive, sob forma de ligação a cobrar, através do(s) seguinte(s) contato(s) telefônico(s): (62) 98175-7508/ (34) 99195-6602. Ao persistirem as dúvidas *sobre os seus direitos* como participante desta pesquisa, você também poderá fazer contato com o **Comitê de Ética em Pesquisa** – colegiado responsável por revisar todos os protocolos de pesquisa envolvendo seres humanos, inclusive os multicêntricos, cabendo-lhe a responsabilidade primária pelas decisões sobre a ética da pesquisa a ser desenvolvida na instituição, de modo a garantir e resguardar a integridade e os direitos dos voluntários participantes nas referidas pesquisas – da Universidade Federal de Jataí, pelo e-mail cep@ufj.edu.br ou telefone (64) 3606 8337.

1. Informações Importantes sobre a Pesquisa:

O motivo que nos leva a propor esta pesquisa é o interesse por compreender os procedimentos e metodologias utilizados para a implementação da Lei 12.990/14 na Universidade Federal de Jataí (UFJ). O objetivo desta pesquisa é analisar o processo de implementação da Lei 12.990/14 em uma nova Universidade Federal, em relação à seleção, efetivação e manutenção de servidores(as) negros(as). Os procedimentos de coleta de dados serão: inicialmente, os(as) participantes serão selecionados(as) e convidados(as) a participar do estudo, via contato telefônico estabelecido pela pesquisadora. Os(as) participantes da pesquisa que compõem a gestão da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROPESSOAS-UFJ) receberão o convite via e-mail e/ou contato telefônico, para a participação na pesquisa em pauta. As pessoas que aceitarem a participação nas entrevistas semiestruturadas, assinarão o TCLE e responderão as questões abertas das entrevistas, com previsão para duração entre 30 e 50 minutos. As entrevistas acontecerão no formato presencial e, serão gravadas e transcritas para análise posterior. Os encontros acontecerão no ambiente de trabalho dos(as) participantes, com horários previamente agendados –, a fim de se obter a compreensão da(s) metodologia(s) utilizada(s) no processo de implementação da Lei 12.990/14 na antiga Regional Jataí da UFG e atual UFJ. Os(as) participantes serão abordados(as) para as entrevistas uma única vez - salvo os casos em que surgirem dúvidas sobre os relatos iniciais, podendo ser agendados outros encontros para os esclarecimentos. Esta pesquisa terá como benefício o processo reflexivo, advindo do resgate histórico, possibilitado pelas questões abertas, sobre o percurso para a aplicação da Lei 12.990/14 na UFJ e avaliar os moldes de implementação da normativa nesta instituição. Como benefício social, o retorno ocorrerá por intermédio dos ajustes nos processos estabelecidos para a aplicação da Lei 12.990/14, na instituição pesquisada, possibilitando assim, o efetivo ingresso de pessoas negras como servidoras públicas. Você pode ter riscos ou danos ou desconfortos relacionados à sua participação neste estudo, dentre eles se destacam: ocorrer riscos de origem psicológica,

intelectual ou emocional, durante as entrevistas semiestruturadas, que será conduzida de forma a não induzir, coibir, constranger ou reprimir qualquer comportamento ou informação relatada, buscando-se estabelecer um clima de total confiança e cordialidade entre os(as) participantes da pesquisa e a pesquisadora. Apesar dos riscos se apresentarem como mínimos, existe a possibilidade de constrangimento no ato da entrevista semiestruturada, assim como, desconforto, medo, vergonha, estresse, quebra de sigilo, cansaço ao responder às perguntas e quebra de anonimato. Para evitar e minimizar os riscos e consequentes danos materiais ou imateriais diretos ou indiretos decorrentes de sua participação, tomaremos as seguintes providências: 1) na ocorrência de algum desconforto ocasionado por alguma questão, você não terá a obrigação de responder o questionamento; 2) as entrevistas serão realizadas em ambiente que garanta a sua privacidade e o sigilo das informações prestadas, com anuência das chefias imediatas da UFJ; 3) os dados coletados serão armazenados por cinco anos em arquivo de acesso restrito aos pesquisadores; 4) se você necessitar de acompanhamento profissional, será encaminhado para assistência adequada disponível no município, conforme prevê a Resolução CNS nº. 510/2016, capítulo I, artigo 2, inciso II; 5) se houver qualquer tipo de dano resultante da sua participação, você tem o direito à assistência, indenização e poderá deixar de participar do estudo a qualquer momento. Ainda, se você sentir qualquer desconforto ou constrangimento lhe é assegurado assistência imediata e integral de forma gratuita, para danos diretos e indiretos, imediatos ou tardios de qualquer natureza, decorrentes de sua participação na pesquisa. Caso você se sinta desconfortável por qualquer motivo, poderemos interromper a sua participação na pesquisa a qualquer momento e esta decisão não produzirá penalização ou prejuízo. Não revelaremos sua identidade nesta pesquisa, ficando assegurados seu sigilo, privacidade, integridade e confidencialidade. No caso dos(as) participantes da pesquisa lotados(as) na Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROPESSOAS-UFJ), poderá ocorrer a exposição de suas identidades, em virtude da singularidade de seus cargos/ocupações na administração da instituição. Você poderá solicitar a retirada de seus dados coletados a qualquer momento, deixando de participar deste estudo, sem prejuízo. Assim como tem liberdade de recusar a fornecer informações que lhe cause desconforto ou constrangimento. Os dados coletados nesta pesquisa serão guardados em arquivo físico e digital, sob a responsabilidade da pesquisadora responsável por um período de cinco anos no mínimo, após o término da pesquisa. Após esse período, o material obtido será incinerado e todas as mídias apagadas/excluídas. Se você sofrer qualquer tipo de dano resultante de sua participação na pesquisa, previsto ou não no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, tem direito de pleitear indenização para reparação de danos imediatos ou futuros decorrentes de sua participação. Você não receberá nenhum tipo de compensação financeira por sua participação neste estudo, mas caso tenha algum gasto decorrente desta, como por exemplo, transporte e alimentação, internet, impressão, outras, os valores serão ressarcidos por mim, pesquisadora responsável, mediante depósito bancário. Os resultados da sua participação poderão ser consultados por você a qualquer momento, para isso, nós disponibilizaremos devolutiva dos resultados da pesquisa à/ao participante, comunidade, sociedade, por meio de publicações em artigos acadêmicos, que serão encaminhados aos/às participantes após as publicações. Esclareço a você, que os resultados serão tornados públicos, sejam favoráveis ou não.

1.2 Consentimento da Participação na Pesquisa:

Eu,, inscrito(a) sob o RG/ CPF....., abaixo assinado, concordo em participar do estudo intitulado “Gestão da diversidade étnico-racial: Estudo sobre a implementação da Lei 12.990/14 em uma Universidade Federal da região Centro-Oeste do Brasil”. Informo ter mais de 18 anos de idade e destaco que minha participação nesta pesquisa é de caráter voluntário. Fui devidamente informado(a) e esclarecido(a) pelo pesquisador(a) responsável Ana Danielly

Fernandes da Silva sobre a pesquisa, os procedimentos e métodos nela envolvidos, assim como os possíveis riscos e benefícios decorrentes de minha participação no estudo. Foi-me garantido que posso retirar meu consentimento a qualquer momento, sem que isto leve a qualquer penalidade. Declaro, portanto, que concordo com a minha participação no projeto de pesquisa acima descrito.

Quanto à autorização para uso do áudio:

() Não permito a gravação ou obtenção do meu áudio ou voz nos resultados publicados dessa pesquisa _____(assinatura);

() Permito a gravação ou a obtenção da minha imagem ou voz nos resultados publicados dessa pesquisa _____(assinatura).

Quanto à sua possível identificação (para participantes da pesquisa que compõem a gestão da PROPESSOAS-UFJ):

() Permito a minha identificação através de uso de meu cargo/função nos resultados publicados _____ desta pesquisa _____(assinatura);

() Não permito a minha identificação através de uso de meu cargo/função nos resultados publicados _____ desta pesquisa _____(assinatura).

Jataí, de de

Assinatura por extenso do(a) participante

Assinatura por extenso do(a) pesquisador(a) responsável

Testemunhas em caso de uso da assinatura datiloscópica

Anexo 3 – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – Integrantes da Comissão de Heteroidentificação

Você/Sr./Sra. está sendo convidado(a) a participar, como voluntário(a), da pesquisa intitulada “Gestão da diversidade étnico-racial: Estudo sobre a implementação da Lei 12.990/14 em uma Universidade Federal da região Centro-Oeste do Brasil”. Meu nome é Ana Danielly Fernandes da Silva, sou o(a) pesquisador(a) responsável sob a orientação do prof. Dr. Moisés Fernandes Lemos, e-mail: moises_fernandes_lemos@ufcat.edu.br, celular (34) 99195-6602, e minha área de atuação é psicologia/ gestão organizacional. Após receber os esclarecimentos e as informações a seguir, se você aceitar fazer parte do estudo, assine ao final deste documento, que está impresso em duas vias, sendo que uma delas é sua e a outra pertence à pesquisadora responsável. Esclareço que em caso de recusa na participação você não será penalizado(a) de forma alguma. Mas se aceitar participar, as dúvidas *sobre a pesquisa* poderão ser esclarecidas pelo(s) pesquisador(es) responsável(is), via e-mail (ana_danielly_fernandes@ufj.edu.br) e, inclusive, sob forma de ligação a cobrar, através do(s) seguinte(s) contato(s) telefônico(s): (62) 98175-7508/ (34) 99195-6602. Ao persistirem as dúvidas *sobre os seus direitos* como participante desta pesquisa, você também poderá fazer contato com o Comitê de Ética em Pesquisa – colegiado responsável por revisar todos os protocolos de pesquisa envolvendo seres humanos, inclusive os multicêntricos, cabendo-lhe a responsabilidade primária pelas decisões sobre a ética da pesquisa a ser desenvolvida na instituição, de modo a garantir e resguardar a integridade e os direitos dos voluntários participantes nas referidas pesquisas – da Universidade Federal de Jataí, pelo e-mail cep@ufj.edu.br ou telefone (64) 3606 8337.

1. Informações Importantes sobre a Pesquisa:

O motivo que nos leva a propor esta pesquisa é o interesse por compreender os procedimentos e metodologias utilizados para a implementação da Lei 12.990/14 na Universidade Federal de Jataí (UFJ). O objetivo desta pesquisa é analisar o processo de implementação da Lei 12.990/14 em uma nova Universidade Federal, em relação à seleção, efetivação e manutenção de servidores(as) negros(as). Os procedimentos de coleta de dados serão: inicialmente, os(as) participantes que compõem a Comissão de Heteroidentificação da UFJ serão selecionados(as) por conveniência (por intermédio de sorteio, dando igual chance de participação para todos(as) os(as) integrantes da Comissão). Os(as) participantes da pesquisa que compõem a Comissão de Heteroidentificação da UFJ receberão o convite via e-mail e/ou contato telefônico, para a participação na pesquisa em pauta. As pessoas que aceitarem a participação nas entrevistas semiestruturadas, assinarão o TCLE e responderão as questões abertas das entrevistas, com previsão para duração entre 30 e 50 minutos. As entrevistas acontecerão no formato presencial e, serão gravadas e transcritas para análise posterior. Os encontros acontecerão no ambiente de trabalho dos(as) participantes, com horários previamente agendados –, a fim de se obter a compreensão da(s) metodologia(s) utilizada(s) no processo de implementação da Lei 12.990/14 na antiga Regional Jataí da UFG e atual UFJ, mais especificamente, dos procedimentos que permeiam os trabalhos da Comissão de Heteroidentificação nos concursos públicos promovidos pela instituição pesquisada. Os(as) participantes serão abordados(as) para as entrevistas uma única vez - salvo os casos em que surgirem dúvidas sobre os relatos iniciais, podendo ser agendados outros encontros para os esclarecimentos. Esta pesquisa terá como benefício o processo reflexivo, advindo do resgate histórico, possibilitado pelas questões abertas, sobre o percurso para a aplicação da Lei 12.990/14 na UFJ e como se estruturaram as Comissões de Heteroidentificação nesta instituição. Como benefício social, o retorno ocorrerá por intermédio dos ajustes nos processos estabelecidos para a aplicação da Lei 12.990/14, na

instituição pesquisada, possibilitando assim, o efetivo ingresso de pessoas negras como servidoras públicas. Você pode ter riscos ou danos ou desconfortos relacionados à sua participação neste estudo, dentre eles se destacam: ocorrer riscos de origem psicológica, intelectual ou emocional, durante as entrevistas semiestruturadas, que será conduzida de forma a não induzir, coibir, constranger ou reprimir qualquer comportamento ou informação relatada, buscando-se estabelecer um clima de total confiança e cordialidade entre os(as) participantes da pesquisa e a pesquisadora. Apesar dos riscos se apresentarem como mínimos, existe a possibilidade de constrangimento no ato da entrevista semiestruturada, assim como, desconforto, medo, vergonha, estresse, quebra de sigilo, cansaço ao responder às perguntas e quebra de anonimato. Para evitar e minimizar os riscos e consequentes danos materiais ou imateriais diretos ou indiretos decorrentes de sua participação, tomaremos as seguintes providências: 1) na ocorrência de algum desconforto ocasionado por alguma questão, você não terá a obrigação de responder o questionamento; 2) as entrevistas serão realizadas em ambiente que garanta a sua privacidade e o sigilo das informações prestadas, com anuência das chefias imediatas da UFJ; 3) os dados coletados serão armazenados por cinco anos em arquivo de acesso restrito aos pesquisadores; 4) se você necessitar de acompanhamento profissional, será encaminhado para assistência adequada disponível no município, conforme prevê a Resolução CNS nº. 510/2016, capítulo I, artigo 2, inciso II; 5) se houver qualquer tipo de dano resultante da sua participação, você tem o direito à assistência, indenização e poderá deixar de participar do estudo a qualquer momento. Ainda, se você sentir qualquer desconforto ou constrangimento lhe é assegurado assistência imediata e integral de forma gratuita, para danos diretos e indiretos, imediatos ou tardios de qualquer natureza, decorrentes de sua participação na pesquisa. Caso você se sinta desconfortável por qualquer motivo, poderemos interromper a sua participação na pesquisa a qualquer momento e esta decisão não produzirá penalização ou prejuízo. Não revelaremos sua identidade nesta pesquisa, ficando assegurados seu sigilo, privacidade, integridade e confidencialidade. Você poderá solicitar a retirada de seus dados coletados a qualquer momento, deixando de participar deste estudo, sem prejuízo. Assim como tem liberdade de recusar a fornecer informações que lhe cause desconforto ou constrangimento. Os dados coletados nesta pesquisa serão guardados em arquivo físico e digital, sob a responsabilidade da pesquisadora responsável por um período de cinco anos no mínimo, após o término da pesquisa. Após esse período, o material obtido será incinerado e todas as mídias apagadas/excluídas. Se você sofrer qualquer tipo de dano resultante de sua participação na pesquisa, previsto ou não no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, tem direito de pleitear indenização para reparação de danos imediatos ou futuros decorrentes de sua participação. Você não receberá nenhum tipo de compensação financeira por sua participação neste estudo, mas caso tenha algum gasto decorrente desta, como por exemplo, transporte e alimentação, internet, impressão, outras, os valores serão ressarcidos por mim, pesquisadora responsável, mediante depósito bancário. Os resultados da sua participação poderão ser consultados por você a qualquer momento, para isso, nós disponibilizaremos devolutiva dos resultados da pesquisa à/ao participante, comunidade, sociedade, por meio de publicações em artigos acadêmicos, que serão encaminhados aos/às participantes após as publicações. Esclareço a você, que os resultados serão tornados públicos, sejam favoráveis ou não.

1.2 Consentimento da Participação na Pesquisa:

Eu,, inscrito(a) sob o RG/ CPF....., abaixo assinado, concordo em participar do estudo intitulado “Gestão da diversidade étnico-racial: Estudo sobre a implementação da Lei 12.990/14 em uma Universidade Federal da região Centro-Oeste do Brasil”. Informo ter mais

de 18 anos de idade e destaco que minha participação nesta pesquisa é de caráter voluntário. Fui devidamente informado(a) e esclarecido(a) pelo pesquisador(a) responsável Ana Danielly Fernandes da Silva sobre a pesquisa, os procedimentos e métodos nela envolvidos, assim como os possíveis riscos e benefícios decorrentes de minha participação no estudo. Foi-me garantido que posso retirar meu consentimento a qualquer momento, sem que isto leve a qualquer penalidade. Declaro, portanto, que concordo com a minha participação no projeto de pesquisa acima descrito.

Quanto à autorização para uso do áudio:

Não permito a gravação ou obtenção do meu áudio ou voz nos resultados publicados dessa pesquisa _____(assinatura);

Permito a gravação ou a obtenção da minha imagem ou voz nos resultados publicados dessa pesquisa _____(assinatura).

Jataí, de de

Assinatura por extenso do(a) participante

Assinatura por extenso do(a) pesquisador(a) responsável

Testemunhas em caso de uso da assinatura datiloscópica

PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

Elaborado pela Instituição Coparticipante

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: GESTÃO DA DIVERSIDADE ÉTNICO-RACIAL: ESTUDO SOBRE A IMPLEMENTAÇÃO DA LEI 12.990/14 EM UMA NOVA UNIVERSIDADE FEDERAL DA REGIÃO CENTRO-OESTE DO BRASIL

Pesquisador: ANA DANIELLY FERNANDES DA SILVA

Área Temática:

Versão: 2

CAAE: 76860024.7.3001.0187

Instituição Proponente: UNIVERSIDADE FEDERAL DE JATAÍ

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 6.947.991

Apresentação do Projeto:

Desenho:

No referido projeto de estudo serão utilizadas como estratégia de investigação, os dispositivos de pesquisa e análise próprios da natureza qualitativa. No escopo da perspectiva qualitativa de investigação, será empreendida no estudo em pauta, uma pesquisa descritiva. Paralelo a isso, também se configurará como estratégia metodológica, ferramentas de pesquisa da natureza quantitativa. A partir da natureza do estudo delimitada, será desenvolvida nesta investigação, a pesquisa participante com triangulação de métodos e coleta de dados. Na primeira fase do estudo, serão desenvolvidas pesquisas documental e bibliográfica. Em relação a isso, os dados serão coletados de fontes documentais, como o texto da Lei 12.990/14 e os editais de concursos para provimento de vagas em cargos de regime estatutário, publicados pela Universidade Federal de Jataí (UFJ), após o ano de 2014. Ainda na primeira etapa, será empreendida uma revisão bibliográfica, para o levantamento de artigos acadêmicos publicados entre os anos de 2014 e 2023, ou seja, desde a promulgação da Lei 12.990/14, que versam sobre os processos de aplicação da norma nos serviços públicos federais brasileiros. A presente proposta de estudo será desenvolvida na Universidade Federal de Jataí (UFJ), utilizando-se de sua estrutura física e profissional, em parceria com o Programa de Pós-Graduação em Gestão Organizacional da Universidade Federal de Catalão (PPGGO/UFCAT). A referida parceria surge do convênio firmado entre as

referidas instituições, para a oferta do Mestrado Interinstitucional (MINTER), destinado aos(às) servidores(as) Técnicos Administrativos em Educação (TAEs). A amostra será composta por participantes que compõem a gestão da Pró-reitoria de gestão de pessoas (PROPESSOAS-UFJ), a população de servidores(as) negros(as) que ingressaram na instituição via aplicação da Lei 12.990/14 e 07 (sete) participantes integrantes/representantes da comissão de heteroidentificação. A partir da definição da amostra, serão realizadas entrevistas semiestruturadas, a fim de se apreender como ocorreu a implementação da Lei 12.990/14 na UFJ. A amostragem será por conveniência, no caso dos(as) participantes da pesquisa em cargos de gestão na PROPESSOAS-UFJ - Pró-Reitor(a) e PróReitor(a) Adjunto(a) - e os(as) participantes da pesquisa negros(as) que se efetivaram via aplicação da Lei 12.990/14 e participantes da pesquisa membros(as) da comissão de heteroidentificação - que atenderem aos critérios de inclusão. Todos(as) serão convidados(as) a assinarem o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e, posteriormente, responder à entrevista semiestruturada. No decorrer do estudo, após a aprovação no Comitê de Ética em Pesquisa (CEP), serão empreendidas entrevistas semiestruturadas com a amostra descrita. As entrevistas abordarão tópicos como: editais de concursos, aplicação da Lei 12.990/14, metodologias de implementação da norma estudada, bancas de heteroidentificação, ingresso de servidores(as) negros(as) na UFJ, dentre outras. Para tanto, serão aplicadas questões abertas, de acordo com os roteiros de entrevistas destinados aos públicos específicos, conforme os Apêndices 1, 2 e 3. Inicialmente, os(as) participantes serão selecionados(as) e convidados(as) a participar do estudo, via contato telefônico estabelecido pela pesquisadora. Os(as) participantes negros(as) que ingressaram na IFES via aplicação da Lei 12.990/14 serão indicados(as) pelo Departamento de Administração de Pessoal (DAP) da PROPESSOAS-UFJ, que receberá solicitação via e-mail para identificação dos referidos sujeitos. As pessoas que aceitarem a participação nas entrevistas semiestruturadas, assinarão o TCLE e responderão as questões abertas das entrevistas, com previsão para duração entre 30 e 50 minutos. As entrevistas acontecerão no formato presencial e, serão gravadas e transcritas para análise posterior. Os encontros acontecerão no ambiente de trabalho dos(as) participantes, com horários previamente agendado.

Resumo:

A gestão da diversidade racial é um modelo de gerenciamento que promove a inclusão e permanência de negros(as) nas organizações de trabalho. Historicamente, os quadros do

funcionalismo público federal foram compostos, hegemonicamente, por pessoas brancas. Frente a essa realidade, no ano de 2014, foi promulgada a Lei 12.990, que reserva 20% das vagas nos concursos públicos federais, para as pessoas negras. No entanto, são notadas dificuldades para a aplicação da regra nas instituições públicas federais. Diante da referida realidade, o presente estudo objetiva analisar o processo de implementação da Lei 12.990/14 em uma nova Universidade Federal, em relação à seleção, efetivação e manutenção de servidores(as) negros(as). Para tanto, será desenvolvida uma pesquisa participante com triangulação de métodos (qualitativo e quantitativo) e coleta de dados. Na primeira etapa do estudo serão empreendidas as pesquisas bibliográfica e documental, a fim de verificar o estado da arte das investigações sobre a implementação da Lei 12.990/14, assim como, analisar documentos relacionados à sua aplicação na instituição estudada. No segundo momento será desenvolvida a pesquisa participante, com a realização de entrevistas semiestruturadas com gestores(as) de recursos humanos, servidores(as) negros(as) que ingressaram via execução da Lei 12.990/14 e membros(as) da comissão de heteroidentificação. Espera-se que por meio da presente investigação, sejam traçadas recomendações para a implementação da Lei 12.990/14 e fomentada a gestão da diversidade racial nas instituições públicas.

Introdução:

Os estudos em Gestão Organizacional apresentam diversas definições de seu campo de trabalho e pesquisa. Schultz (2016) destaca que o conceito de organização é multidimensional e, portanto, deve refletir e caracterizar a entidade que é o objeto de análise (por exemplo: organizações filantrópicas, organizações de saúde, organizações financeiras, etc.). Desta forma, a multiplicidade de conceitos dificulta o consenso dos(as) estudiosos(as) em relação a esta terminologia. No entanto, existe a concordância teórica de que as organizações são parte da vida cotidiana e, podem ser caracterizadas de acordo com inúmeras dimensões, a depender do ponto de vista do(a) pesquisador(a). Por outro lado, a gestão pode ser conceituada como, [...] um processo, através do qual o gestor, à luz da matriz estratégica da organização e à luz da legislação vigente, vincula compromissos e responsabilidades aos resultados desejados, e aos tempos e prazos apazados, articulando, sinergicamente, metas, pessoas, grupos, recursos, meios, espaços físicos e virtuais, metodologias e sistemas (KOPS, 2019, p. 163). A partir disso, quando se fala em gestão das organizações, o cenário se complexifica, pois ao enfatizar paradigmas universais e modelos teóricos importados, os estudos dos modelos organizacionais não abrangem a realidade das organizações e não contemplam a singularidade dos contextos em que as instituições fazem parte. Outro fator que incide

sobre as organizações é a sua dinamicidade, ou seja, acredita-se que a variabilidade das condições sociais e culturais alteram a estabilidade organizacional e, conseqüentemente, diversificam os estudos nesse campo do conhecimento. Isto, por sua vez, dificulta a adoção de uma definição consensual de gestão organizacional entre os(as) teóricos(as) dessa área do conhecimento (SCHULTZ, 2016). Rodrigues (2022), descreve três aspectos imprescindíveis que caracterizam qualquer organização. O primeiro deles é a presença de uma estrutura que abranja as responsabilidades, o poder e os canais de comunicação. Em segundo lugar, a autora acrescenta a imprescindibilidade da existência de um número de pessoas igual ou maior a dois. E, por fim, que a organização trace objetivos comuns para as pessoas trabalhadoras da instituição e, que exista um propósito específico de trabalho. O panorama apresentado demonstra a multiplicidade de perspectivas no campo da gestão organizacional. Dentro desse escopo, o trabalho em tela explanará sobre a gestão da diversidade racial e buscará compreender os processos envolvidos no fenômeno de inserção das pessoas negras nos espaços de serviço público. A escolha intencional por esta vertente de estudo da gestão organizacional converge com a problemática de pesquisa e os objetivos deste estudo, que serão apresentados adiante. Se tratando da gestão da diversidade racial, vale mencionar que o Brasil se fundou sob as estruturas política, social e cultural fundamentadas no colonialismo e na exploração dos povos indígenas e africanos (VEIGA, 2019). Conforme Almeida (2019) a lógica colonial e racista estrutura a sociedade brasileira. "A tese central é de que o racismo é sempre estrutural, ou seja, de que ele é um elemento que integra a organização econômica e política da sociedade" (p. 15). Nessa proposta de estudo, entendemos o racismo como, Uma forma sistemática de discriminação que tem a raça como fundamento, e que se manifesta por meio de práticas conscientes ou inconscientes que culminam em desvantagens ou privilégios para indivíduos, a depender do grupo racial ao qual pertençam (ALMEIDA, 2019, p. 25). Lima (2019) defende a multiplicidade de expressões do racismo. A partir dessa concepção, o referido autor defende a utilização no plural do termo racismo, ou seja, racismos, fazendo alusão à variedade de suas expressões. Tendo em vista o objeto de estudo do presente projeto de pesquisa, faz-se necessário elucidar brevemente sobre o conceito de racismo institucional à medida em que o cenário de investigação será uma Instituição Federal de Ensino Superior (IFES). Almeida (2019) descreve o racismo institucional como um conjunto de práticas, posturas e políticas racistas ocorridas no âmbito das instituições e direcionadas às coletividades alvo de discriminação racial. É notório na proposição e implementação de políticas públicas, o racismo institucional, ao priorizar parcelas populacionais historicamente privilegiadas - como exemplo, pessoas brancas -, em detrimento de outras - como pretas

(os), pardas (os), amarelas, etc. Partindo destes pressupostos, verifica-se também que o racismo institucional perpassa os modelos e propostas de gestão das organizações públicas e privadas. Na década de 1960, surge nos Estados Unidos, uma vertente contra hegemônica no campo da gestão organizacional, denominada de gestão da diversidade. Essa proposta emerge como resposta aos movimentos sociais que reivindicavam igualdade de oportunidades no mercado de trabalho e na educação. Nisto, ela nasce com a promulgação das Ações Afirmativas (AA) nesse mesmo país e década (MARQUES JUNIOR; MARQUES; DANTAS, 2020). A partir disso, o mercado de trabalho e as organizações se configuraram como espaços heterogêneos, em que diferenças como, gênero, raça, idade, etnia, orientação sexual, regionalidade se mostraram mais evidentes nesses lugares. Por meio dessa perspectiva plural, as interseccionalidades (COLLINS; BILGE, 2020) presentes nos modos de ser/existir das pessoas começaram a ser consideradas e demandaram outras estratégias de gestão que incluíssem a diversidade. Conceitualmente, a interseccionalidade investiga, [...] como as relações interseccionais de poder influenciam as relações sociais em sociedades marcadas pela diversidade, bem como as experiências individuais na vida cotidiana. Como ferramenta analítica, a interseccionalidade considera que as categorias de raça, classe, gênero, orientação sexual, nacionalidade, capacidade, etnia e faixa etária ζ entre outras ζ são inter-relacionadas e moldam-se mutuamente. A interseccionalidade é uma forma de entender e explicar a complexidade do mundo, das pessoas e das experiências humanas (IDEM, 2020, p. 16). No Brasil, tem-se o surgimento de iniciativas que visam o estudo e proposição de estratégias com a finalidade de enfrentar as desigualdades raciais nas instituições/organizações de trabalho. Exemplo disso é o Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades ζ CEERT ζ , fundado em 1990, como uma organização sem fins lucrativos para a defesa dos direitos da população negra, em particular da juventude e das mulheres negras. O CEERT tem como objetivo e plano de atuação elaborar e implementar programas de promoção da equidade racial e de gênero em instituições de trabalho públicas e privadas (CEERT, 2022). Arruda, Bulhões e Santos (2022) afirmam que fomentar a diversidade racial nas instituições públicas permite o estímulo da cultura do respeito, da tolerância e da diversidade. O fato de um maior quantitativo de negros/as ocuparem funções públicas faz com que a população negra (que é a maioria absoluta dos cidadãos brasileiros) sinta - se mais confortável, segura e representada ao procurar os equipamentos públicos, melhorando a eficiência dos serviços públicos (p. 93). Outro fator de grande importância é que a diversidade organizacional se perfaz como instrumento de inclusão e reparação social (MARQUES JUNIOR; MARQUES; DANTAS, 2020; SANTOS; SANTANA; ARRUDA, 2018). Apesar de o escopo teórico da gestão

dadiversidade versar sobre a pluralidade das pessoas em suas inúmeras especificidades, na presente proposta de pesquisa nos ateremos ao aspecto étnico-racial. A partir das ideias explanadas, tem-se a compreensão de que medidas práticas que visam garantir a presença de profissionais negros(as) nos quadros docentes e técnicos das instituições públicas precisam ser adotadas para o combate e enfrentamento dos processos racistas. Neste sentido, nota-se que os procedimentos adotados desde a inserção de trabalhadores(as) já apresentam características racistas que impossibilitam o ingresso de pessoas negras em determinados cargos e instituições. Se tratando das instituições públicas federais - cenário de estudo da proposta em tela - Arruda, Bulhões e Santos (2022) apresentam dados importantes em relação à inserção e permanência de servidores(as) negros(as) e brancos(as) nesses espaços:ζ Dos cargos de nível intermediário (que não exigem formação universitária), 43,9% eram ocupados por negros/as e 46,4%, por brancos/as. Nos cargos que requerem formação universitária, 27,3% são ocupados por negros/as e 65,1%, por brancos/as;ζ Entre os/as servidores/as com nível superior, os/as negros/as recebiam, em média, 78% da remuneração dos/as servidores/as brancos/as que possuíam a mesma qualificação;ζ A média salarial dos/as negros/as com ensino fundamental e ensino médio correspondia, respectivamente, a 87% e 85% dos ganhos médios dos/as servidores/as brancos/as com a mesma qualificação (ARRUDA; BULHÕES; SANTOS, 2022, p. 98). Além dos fatores acima explicitados, a carreira no serviço público federal é regida pelo plano de cargos e salários, conforme a Lei 11.357/2006. Este fator, por sua vez, repercute na remuneração e média salarial de servidores(as), independente do seu pertencimento racial. No entanto, as ocupações em cargos de gestão e as funções gratificadas nas repartições públicas, dependem de fatores subjetivos, como a indicação de pessoas específicas por parte das gestões superiores das instituições. Segundo dados do IBGE (2022), 69% das pessoas ocupadas em cargos gerenciais no Brasil se autodeclaram brancas e 29,5% pretas e pardas. Estes dados, portanto, refletem a conjuntura do serviço público federal, em que pessoas negras ocupam menos posições de gestão e, conseqüentemente, não usufruem das gratificações salariais advindas destes postos de trabalho, recebendo assim, menores remunerações. Frente a essa realidade e como conquista das reivindicações do movimento negro, medidas foram tomadas a fim de conter e reparar as injustiças vivenciadas pelas pessoas negras em relação à admissão desta população nas instituições públicas federais. Dentre as referidas medidas, neste projeto de pesquisa nos ateremos à Lei 12.990/14, que dispõe sobre a reserva aos negros de 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 (BRASIL, 2014). Santos et al. (2022) defendem que o racismo institucional atrelado ao discurso de mérito é uma combinação para a não aplicação da norma nos concursos para o magistério superior. Considerando tudo isso, com vistas a se pensar o contexto da instituição pública federal, cenário de estudo da presente pesquisa, identifica-se o interesse e a oportunidade de se propor a seguinte questão: Qual(is) o(s) procedimento(s) e metodologia(s) utilizado(s) para a implementação da Lei 12.990/14 em uma nova Universidade Federal (criada em 2018)?

Hipótese:

Apesar da existência da Lei 12.990/14, os serviços públicos federais não aplicam efetivamente a normativa nas instituições.

Metodologia Proposta:

A presente proposta de estudo será desenvolvida na Universidade Federal de Jataí (UFJ), utilizando-se de sua estrutura física e profissional, em parceria com o Programa de Pós-Graduação em Gestão Organizacional da Universidade Federal de Catalão (PPGGO/UFCAT). No referido projeto de estudo serão utilizadas como estratégia de investigação, os dispositivos de pesquisa e análise próprios da natureza qualitativa, que tem como objetivo compreender a multiplicidade de significados e sentidos que marcam as subjetividades dos sujeitos na relação com o social (SILVA et al., 2022, p. 3). No escopo da perspectiva qualitativa de investigação, será empreendida no estudo em pauta, uma pesquisa descritiva que intenta priorizar a descrição dos fenômenos e fatos específicos de dada realidade (SEVERINO, 2017; GIL, 2019). Paralelo a isso, também se configurará como estratégia metodológica, ferramentas de pesquisa da natureza quantitativa, que, usualmente lidam com fatos e rigorosa delimitação de variáveis (CARVALHO et al., 2019). A partir da natureza do estudo delimitada, será desenvolvida nesta investigação, a pesquisa participante com triangulação de métodos e coleta de dados. Em relação à pesquisa participante, tem-se como principal característica, o envolvimento do(a) pesquisador(a) com a realidade a ser investigada. Desta forma, o(a) pesquisador(a) admite uma postura de identificação e interação com as pessoas pesquisadas, com a finalidade de apreender e registrar sistematicamente os fenômenos, pelo período em que a observação estiver acontecendo (SEVERINO, 2017; GIL, 2019). A triangulação de coleta de dados tem por objetivo básico abranger a máxima amplitude na descrição, explicação e compreensão do foco em estudo (TRIVIÑOS, 1987, p.38). A dinamicidade da triangulação de métodos, possibilita a integração da

análise, do processo e dos resultados, além de propiciar a compreensão sobre o ponto de vista dos(as)atores(as) envolvidos no projeto (MINAYO, 2008). Esta concepção parte do pressuposto de que os fenômenos sociais não existem de forma isolada, ou seja, os acontecimentos carregam raízes históricas e culturais que determinam suas manifestações. Desta forma, ampliar as possibilidades de técnicas investigativas, promove maior apreensão dos objetos de estudo, pois diversifica as perspectivas de entendimento sobre os fenômenos. Os estudos que utilizam a triangulação de métodos priorizam a aplicação interdisciplinar de abordagens qualitativas e quantitativas, buscando a integração para a adequada compreensão dos fenômenos. Sob essa perspectiva, a coleta dos dados no presente projeto será concebida pela triangulação da pesquisa documental (Lei 12.990/14, editais de concursos e outros documentos extraoficiais disponibilizados pela Pró-reitoria de Gestão de Pessoas/ PROPESSOAS-UFJ) e, por intermédio da análise de conteúdo das entrevistas semiestruturadas que acontecerão no decorrer do estudo. De acordo com Minayo (2008), após a definição das etapas quantitativas e qualitativas (que acontecerão em concomitância no decorrer do estudo), as pesquisas sob a orientação da triangulação de métodos, ocorrem em consonância com as seguintes etapas: 1) delimitação do tema de estudo e questão norteadora; 2) formulação dos indicadores; 3) seleção das referências bibliográficas e fontes de informação; 4) execução do trabalho de campo; 5) análise do material coletado; 6) elaboração de trabalho final.

Metodologia de Análise de Dados:

Os achados da pesquisa participante com triangulação de coleta de dados serão analisados por meio das ferramentas da Análise de Conteúdo (BARDIN, 2020). Essa técnica se utiliza de um conjunto de procedimentos sistemáticos analíticos - unidades de análise - que visam o tratamento das informações contidas no conteúdo, buscando evidenciar seus significados/ significantes. Bardin (2020) explicita a viabilidade da análise de conteúdo como um procedimento para tratamento de informações extraídas de fontes documentais. A aplicação da técnica possibilita a transformação do material primário em conteúdo que permita inferir sobre a realidade que extrapola a literalidade da mensagem.

Critério de Inclusão:

Para os(as) participantes que compõem o grupo de servidores(as) negros(as) serão considerados como critérios de inclusão a autoidentificação como negro(a) (segundo a classificação do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE) e o ingresso como

servidor(a) efetivo(a) na instituição após a data de promulgação da Lei 12.990/14: 09/05/2014. Em relação aos/as participantes da pesquisa que ocupam os cargos de gestão na Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROPESSOAS-UFJ), os critérios de inclusão serão o pertencimento ao quadro de servidores(as) efetivos(as) da UFJ e possuir conhecimento sobre o histórico dos processos administrativos e metodologias relacionados à implementação da Lei 12.990/14 na instituição. Por fim, serão considerados como critérios de inclusão para os(as) participantes da pesquisa que integram a Comissão de Heteroidentificação da UFJ, compor o rol de servidores(as) efetivos(as) da UFJ e terem participado de bancas de heteroidentificação em concursos públicos promovidos pela instituição.

Critério de Exclusão:

Os critérios de exclusão para os(as) participantes da pesquisa que pertencem à gestão da PROPESSOAS- UFJ, à Comissão de Heteroidentificação da UFJ e os(as) servidores(as) negros(as) efetivados(as) via aplicação da Lei 12.990/14 são: estar em licença capacitação e/ou afastado(a) por outros motivos.

Desfecho Primário:

Espera-se que por meio dos resultados deste estudo, sejam explicitados, os moldes de implementação da Lei 12.990/14 na IFES estudada e, as contribuições desse processo para o fomento da Gestão da Diversidade étnico-racial na instituição. Por intermédio dos achados finais será possível traçar recomendações para contribuir com o processo. Além disso, são esperadas a publicação de três artigos acadêmicos em revistas indexadas, apresentações em congressos e similares.

Desfecho Secundário:

Não informado.

Tamanho da Amostra no Brasil: 22

Objetivo da Pesquisa:

Objetivo Primário:

Analisar o processo de implementação da Lei 12.990/14 em uma nova Universidade Federal, em relação à seleção, efetivação e manutenção de servidores(as) negros(as).

Objetivo Secundário:

Buscando atingir o objetivo principal, têm-se como objetivos específicos:

- a) Realizar Pesquisa Documental em textos legais e editais de concursos, estabelecendo categorias analíticas, que possibilitem melhor entendimento do assunto em tela;
- b) Analisar os editais de concursos publicados pela instituição a partir do ano de 2014, a fim de verificar se eles fazem menção à aplicação da Lei 12.990/14;
- c) Comparar o quantitativo de candidatos(as) negros(as) que iniciaram o processo de seleção nos concursos da instituição após o ano de 2014 e quantos(as) destes(as) se efetivaram como servidores(as);
- d) Analisar a(s) metodologia(s) utilizada(s) nos concursos da instituição pesquisada, com vagas destinadas a candidatos(as) negros(as), a partir da promulgação da Lei 12.990/14.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Riscos:

Os(as) participantes serão submetidos(as) a um método não invasivo, que, por sua vez, não apresenta riscos de origem física e/ou orgânica para as pessoas. No entanto, poderão ocorrer riscos de origem psicológica, intelectual ou emocional, durante as entrevistas semiestruturadas, que será conduzida de forma a não induzir, coibir, constranger ou reprimir qualquer comportamento ou informação relatada, buscando-se estabelecer um clima de total confiança e cordialidade entre os(as) participantes da pesquisa e a pesquisadora. Apesar dos riscos se apresentarem como mínimos, existe a possibilidade de constrangimento no ato da entrevista semiestruturada, assim como, desconforto, medo, vergonha, estresse, quebra de sigilo, cansaço ao responder às perguntas e quebra de anonimato. A fim de evitar e, minimizar os riscos e consequentes danos materiais ou imateriais diretos ou indiretos decorrentes da participação dos(as) participantes da pesquisa, serão adotadas todas as medidas cabíveis para protegê-los(as), como descrito a seguir: 1) na ocorrência de algum desconforto ocasionado por alguma questão, a pessoa não terá a obrigação de responder o questionamento; 2) as entrevistas serão realizadas em ambiente que garanta a privacidade e o sigilo dos(as) participantes e informações prestadas, com anuência das chefias imediatas da UFJ; 3) os dados coletados serão armazenados por cinco anos em arquivo de acesso restrito aos pesquisadores; 4) se o(a) participante necessitar de acompanhamento profissional, será encaminhado para assistência adequada disponível no município, conforme prevê a Resolução CNS nº. 510/2016, capítulo I, artigo 2, inciso II; 5) se houver qualquer tipo de dano resultante da participação, o(a) participante da pesquisa tem o direito à assistência, indenização e poderá deixar de participar do estudo a qualquer momento.

Benefícios:

Quanto aos benefícios, o(a) participante da pesquisa poderá se beneficiar com o processo reflexivo, advindo do resgate histórico, possibilitado pelas questões abertas, sobre seu percurso para o ingresso como servidor(a) público(a) federal na UFJ e avaliar os moldes de implementação da Lei 12.990/14 nesta instituição. Como benefício social, o retorno aos(à) participantes da pesquisa ocorrerá por intermédio dos ajustes nos processos estabelecidos para a aplicação da Lei 12.990/14, na instituição pesquisada, possibilitando assim, o efetivo ingresso de pessoas negras como servidoras efetivas da UFJ.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

O projeto apresenta relevância social e científica, é bem justificado à luz do referencial teórico e apresenta metodologia adequada aos seus objetivos.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

- ζ Comprovante de Recepção: Não foi anexado o Comprovante de Recepção no CEP da UFJ. O comprovante anexado se refere à submissão ao CEP da UFCAT, versão do Projeto recebido em 12/01/2024 às 09:06.
- ζ Folha de rosto: Presente e em conformidade.
- ζ Formulário de Informações básicas do projeto (PB): Presente e em conformidade.
- ζ Projeto de pesquisa completo: Presente e em conformidade.
- ζ Termo de compromisso: Presente e em conformidade.
- ζ Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE): Presente e em conformidade.
- ζ Cronograma: Presente e em conformidade.
- ζ Orçamento: Presente e em conformidade.
- ζ Instrumento de coleta: Presente e em conformidade.

Recomendações:

Sem recomendações.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Após a análise dos documentos que compõem este protocolo de pesquisa, reconhecemos seu mérito científico e social, de forma geral apresenta cuidados em relação à questões que se fazem necessárias para a devida observação das questões éticas para o desenvolvimento deste projeto de pesquisa envolvendo seres humanos. Considerando a resposta ao atendimento de pendências, apresentamos a análise:

4 Verificamos que não foi preenchido na Folha de Rosto o campo CPF da responsável institucional, da diretora Ana Paula Pinheiro Zago. Desta forma, solicitamos à pesquisadora que apresente um novo documento de Folha de Rosto onde em 'Instituição Proponente' esteja preenchido o campo 'CPF' do responsável;

Resposta da pesquisadora: À medida em que o projeto de pesquisa foi encaminhado para apreciação junto ao CEP da UFJ, a referida Universidade se configurou como instituição proponente. Desta forma, foi anexada ao sistema da Plataforma Brasil uma nova versão da folha de rosto sob o seguinte título: FOLHA_DE_ROSTO_ASSINADA_E_VALIDADA_VERSAO_2

Análise: Pendência atendida.

5 Nos arquivos do 'Projeto Completo' e do 'Formulário de Informações Básicas' é necessária a descrição da metodologia de abordagem aos participantes, incluindo o tempo para a leitura do TCLE e o tempo necessário ao participante para tomar sua decisão de participar ou não da pesquisa. Solicitamos à pesquisadora que inclua essas informações nos devidos formulários.

Resposta da pesquisadora: Solicitação acatada e disponível na página 14 do 'Projeto Completo'. Análise: Pendência atendida.

6 Ainda em relação à metodologia de aplicação de questionários com gravação de voz aos participantes, no projeto de pesquisa completo e no Formulário de Informações Básicas da Plataforma Brasil, a pesquisadora precisa descrever como será a guarda desses dados, como e onde serão armazenados, o tempo de guarda (e destruição de dados) e como será garantida a confidencialidade destes dados.

Resposta da pesquisadora: Solicitação atendida e alteração disponível na página 14 do 'Projeto Completo'.

Análise: Pendência atendida.

7 O cronograma apresentado indica data de início de coleta de dados com os participantes em data anterior à aprovação deste protocolo neste CEP. Deste modo a pesquisadora precisa ajustar as datas de coleta de dados para um período posterior à aprovação do CEP e tal informação deve constar nos arquivos do cronograma avulso, no cronograma do projeto completo e no Formulário de Informações Básicas da Plataforma Brasil.

Resposta da pesquisadora: O cronograma apreciado foi submetido ao CEP da UFCAT. O cronograma referente à submissão ao CEP da UFJ está nomeado da seguinte maneira: CRONOGRAMA_DE_EXECUCAO_UFJ_VERSAO_2

Análise: Pendência atendida.

8 O Termo de Anuência da UFJ apresentado possui logotipo da UFCAT, está com o texto interrompido com perda de informações e não apresenta o período de tempo de anuência para a realização da pesquisa na instituição. Desta forma solicitamos à pesquisadora que apresente um novo Termo de Anuência com a identificação da UFJ, com as informações completas inclusive com o período de tempo de anuência para a realização da pesquisa na instituição. Sugerimos consultar os modelos de documentos no website do CEP da UFJ.

Resposta da pesquisadora: O Termo de Anuência apreciado diz respeito ao documento enviado para o CEP da UFCAT, estando já corrigido o erro em outro documento anexado ao sistema. Para apreciação no CEP da UFJ, foi anexado o Termo de Anuência, de acordo com o modelo disponibilizado pela instituição, sob o seguinte título: termo_anuencia_assinado_validado_VERSAO_2 Análise: Pendência atendida.

9 Sobre os documentos de TCLE apresentados:

A.O documento de TCLE precisa ter o devido cabeçalho e rodapé com as informações exigidas. O cabeçalho deve apresentar as informações do órgão/setor ao qual o pesquisador responsável pela pesquisa está vinculado e em rodapé com as informações deste setor (endereço, telefone, e-mail). Res. 466/2012 ç item IV.5, letra çdç. Vide modelo disponibilizado pelo CEP;

Resposta da pesquisadora: O TCLE apreciado igualmente se encontra no escopo dos documentos encaminhados ao CEP da UFCAT. O TCLE, em conformidade com o modelo disponibilizado pelo CEP da UFJ, encontra-se no documento com o seguinte título: TCLE_UFJ_VERSAO_2

Análise: Pendência atendida.

Considerações Finais a critério do CEP:

Informamos que o Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Jataí - CEP/UFJ considera o presente protocolo APROVADO, pois o mesmo foi considerado em acordo com os princípios éticos vigentes. Reiteramos a importância deste Parecer Consubstanciado e lembramos que o(a) pesquisador(a) responsável deveráç encaminhar ao CEP-UFJ o Relatório Final baseado na conclusão do estudo e as publicações decorrentes deste, de acordo com o disposto na Resolução CNS nº 466/12 e/ou 510/16. O prazo para entrega eç de atéç 30 dias após o encerramento da pesquisa, segundo o cronograma apresentado, e nesse caso, o Relatório Final está previsto para março de 2025.

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BASICAS_DO_PROJETO_2332577.pdf	27/06/2024 15:50:14		Aceito
Outros	Carta_Atendimento_as_Pendencias_CE_PUFJ_assinado.pdf	27/06/2024 15:47:09	ANA DANIELLY FERNANDES DA SILVA	Aceito
Outros	Comprovante_Envio_UFCAT.pdf	27/06/2024 15:42:55	ANA DANIELLY FERNANDES DA SILVA	Aceito

Outros	Comprovante_Envio_UFCAT.pdf	27/06/2024 15:42:55	SILVA	Aceito
Declaração de Instituição e Infraestrutura	termo_anuencia_assinado_validado_VE_RSAO_2.pdf	27/06/2024 15:41:25	ANA DANIELLY FERNANDES DA SILVA	Aceito
Cronograma	CRONOGRAMA_DE_EXECUCAO_UFJ_VERSAO_2.docx	27/06/2024 15:40:58	ANA DANIELLY FERNANDES DA SILVA	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	PROJETO_DE_PESQUISA_DE_MES_T_RADO_ANA_DANIELLY_UFJ_VERSAO_2.docx	27/06/2024 15:40:29	ANA DANIELLY FERNANDES DA SILVA	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_UFJ_VERSAO_2.docx	27/06/2024 15:39:41	ANA DANIELLY FERNANDES DA SILVA	Aceito
Folha de Rosto	FOLHA_DE_ROSTO_ASSINADA_E_VALIDADA_VERSAO_2.pdf	27/06/2024 15:37:33	ANA DANIELLY FERNANDES DA SILVA	Aceito
Orçamento	ORCAMENTO.docx	06/05/2024 12:47:44	ANA DANIELLY FERNANDES DA SILVA	Aceito
Outros	CARTA_DE_ATENDIMENTO_PENDENCIAS_VALIDADO.pdf	21/03/2024 09:25:37	ANA DANIELLY FERNANDES DA SILVA	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	PROJETO_DE_PESQUISA_DE_MES_T_RADO_ANA_DANIELLY_21_03_24.docx	21/03/2024 09:12:02	ANA DANIELLY FERNANDES DA SILVA	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TERMOS_DE_CONSENTIMENTO_LIVRE_E_ESCLARECIDO_21_03_2024.docx	21/03/2024 09:11:29	ANA DANIELLY FERNANDES DA SILVA	Aceito
Outros	VALIDACAO_DE_ASSINATURAS.pdf	11/01/2024 14:59:39	ANA DANIELLY FERNANDES DA SILVA	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	PROJETO_DE_PESQUISA_DE_MES_T_RADO_ANA_DANIELLY_11_01_24.docx	11/01/2024 10:35:27	ANA DANIELLY FERNANDES DA SILVA	Aceito

Outros	Roteiros_de_entrevistas.docx	24/12/2023 13:33:16	ANA DANIELLY FERNANDES DA SILVA	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	PROJETO_DE_PESQUISA_DE_MESTRADO_ANA_DANIELLY_assinado.pdf	24/12/2023 13:32:22	ANA DANIELLY FERNANDES DA SILVA	Aceito
Outros	Termo_de_anuencia_ciencia_sobre_pos-graduandos_riscos_de_identificacao.docx	24/12/2023 13:30:53	ANA DANIELLY FERNANDES DA SILVA	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento /	TCLE.docx	24/12/2023 13:18:54	ANA DANIELLY FERNANDES DA SILVA	Aceito
Justificativa de Ausência	TCLE.docx	24/12/2023 13:18:54	SILVA	Aceito

Situação do

Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

JATAI, 14 de Julho de 2024

Assinado por:
Ana Lucia Rezende Souza
(Coordenador(a))