

**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

<http://lattes.cnpq.br/3776389224510814>

<https://orcid.org/0000-0003-0212-0586>

Moisés Fernandes Lemos

<http://lattes.cnpq.br/2915293088521087>

<https://orcid.org/0000-0002-5307-2791>

Adailton da Silva

<http://lattes.cnpq.br/1058776400368937>

<https://orcid.org/0000-0002-3457-0146>

Emerson Gervásio de Almeida

<http://lattes.cnpq.br/1551600541874380>

<https://orcid.org/0000-0003-0875-1995>

DOI: 10.18829/2317-921X.2025.e56798

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.

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, consequentemente, 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; 4) Considerações finais.

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 universitária (Art. 207 da 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.

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.

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), apresentasse 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 órgãos 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. Aí 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.

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 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(as) 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 envoltos 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.

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, 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 açãoada 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 n° 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.. Atrelado 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 canseira, 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 interpuestos 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 interpuesto. 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 autodeclararam 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, consequentemente, a diminuição da interposição de recursos contra os pareceres emitidos.

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 escolhidos, 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 em 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, tornar-se negro(a) é um processo que implica por descobrir e reproduzir uma linguagem, fala e concepção sobre si que não preexistia. Costa (2018) enseja 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. Aí 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/lokais e processos históricos envolvidos na composição racial de determinada localidade. Estes aspectos culminam na heterogeneidade das relações socioraciais. 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 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 dentre 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 dirimam 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, comprehende-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, comprehende-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 à 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, consequentemente, 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 extrapolam os moldes eurocêntricos.

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 destinados 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).

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 destoam 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.

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>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/sssoc/a/wJkkDFfKzG4qKkBCdpZGZjK/>. Acesso em: 30 dez. 2024.
- 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>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/sssoc/a/jjB46rrCTkFzPC7KTBfSDzf/?format=html&lang=pt>. Acesso em: 23 dez. 2024.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Edição revista e actualizada. 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. DOI: <https://doi.org/10.1590/198053147264>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cp/a/6v3wNrnrTBrsTcLn6PNCQsg/>. Acesso em: 30 dez. 2024.
- 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>. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/rdp/a/DfTBNBhvSqn5cbDgfwdCTLs/?format=html&lang=pt>.
Acesso em: 23 dez. 2024.

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

BRASIL. 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. Brasília, DF: Senado Federal, 2016. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 30 dez. 2024.

BRASIL. 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, DF: Presidência da República, 1990. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8112cons.htm. Acesso em: 30 dez. 2024.

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, DF: Presidência da República, 2010. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm. Acesso em: 23 dez. 2024.

BRASIL. 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. Brasília, DF: Presidência da República, 2011. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12527.htm. Acesso em: 30 dez. 2024.

BRASIL. Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal. Brasília, DF: Presidência da República, 2012. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12772.htm. Acesso em: 30 dez. 2024.

BRASIL. Lei N° 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, DF: Presidência da República, 2014. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12990.htm. Acesso em: 23 dez. 2024.

BRASIL. 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, DF: Supremo Tribunal Federal, 16 ago. 2017. P. 1-186. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=544037773>. Acesso em: 23 dez. 2024.

BRASIL. 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 nº 12.990, de 9 de junho de 2014. Brasília, DF: Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão/Secretaria de Gestão de Pessoas, 2018. Disponível em: https://prod.ufcat.edu.br:1337/uploads/Portaria_Normativa_n_4_de_6_de_abril_de_2018_Imprensa_Nacional_2ba0c7ea77.pdf. Acesso em: 23 dez. 2024.

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, DF: Presidência da República, 2019. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/d9739.htm. Acesso em: 30 dez. 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>. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/341588524_Cotas_Raciais_em_Concursos_Publicos_e_a_Perspectiva_do_Racismo_Institucional. Acesso em: 23 dez. 2024.

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. Disponível em: <https://situs2.com.br/sites/etnicoracial/publicado/chave01/>. Acesso em: 30 dez. 2024.

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>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/mana/a/wqxBbzPz3rnJZrBm7YfvfLG/>. Acesso em: 23 dez. 2024.

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. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/321504580_Sub-

representacao_legal_nas_acoes_afirmativas_a_Lei_de_Cotas_nos_concursos_publicos.
Acesso em: 30 dez. 2024.

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. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/contraponto/article/view/108847>. Acesso em: 30 dez. 2024.

INSTITUTO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. **Panorama 2022**. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/go/jatai/panorama>. Acesso em: 28 out. 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.). **Ensaios 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>. Disponível em: scholar.archive.org/work/pvqirslpcnechcqshbbq2rlpdm. Acesso em: 23 dez. 2024.

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://www.editorarealize.com.br/artigo/visualizar/61198>. Acesso em: 30 dez. 2024.

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>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/se/a/FxSgTjKCPwjckjYxwX5jR9g/>. Acesso em: 23 dez. 2024.

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>. Disponível em: <https://publicacoes.fcc.org.br/cp/article/view/6788>. Acesso em: 30 dez. 2024.

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. Disponível em: <https://observatorioopara.com.br/>. Acesso em: 23 dez. 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. Disponível em: https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1809-89082014000200011. Acesso em: 30 dez. 2024.

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>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/es/a/JsP8qXvPqRNbsR6PRd9WkXB/>. Acesso em: 30 dez. 2024.

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>. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/index.php/educacaoerealidade/article/view/117094#:~:text=A%20dificuldade%20de%20aplica%C3%A7%C3%A3o%20da%20Lei%20n%C2%BA%2012.990%2F2014,na%20Universidade%20Federal%20do%20Rio%20Grande%20do%20Sul>. Acesso em: 30 dez. 2024.

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. Disponível em: <https://pp.nexojornal.com.br/ponto-de-vista/2024/06/27/raca-e-faroeste-da-autonomia-universitaria-questao-para-reflexao-sobre-a-lei-no-12-990-2014>. Acesso em: 05 nov. 2024.

SAVIANI, Demeval. 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](https://doi.org/10.11606/issn.2179-5487.v16i16p47-60). Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/ran/article/view/180318>. Acesso em: 30 dez. 2024.

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: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/148596>. Acesso em: 03 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>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/mana/a/QMMdBrWhKKS49yWGxwKCdvt/>. Acesso em: 30 dez. 2024.

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. Disponível em: <https://pdfs.semanticscholar.org/b25b/5804154dff9c35a3e7cf312b0e0d9db68f5c.pdf>. Acesso em: 30 dez. 2024.

SISTEMA INTEGRADO DE ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS – SIAPE. **Quantitativo de Servidores Efetivos por Cor e Cargo** (não publicado). Acesso em: 10 jul. 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>. Disponível em: <https://periodicos.ufrn.br/educacaoemquestao/article/view/22275>. Acesso em: 30 dez. 2024.

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. Disponível em: https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/830/o/EDITAL_06.2024._para_assinatura_assinado.pdf. Acesso em: 30 dez. 2024.