

UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO / FCH
MESTRADO EM SOCIOLOGIA

MARCIA TEREZINHA GOETTEMS

**INCLUSÃO RACIAL NO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL: A LEI Nº 12.990/2014 E
AS TRANSFORMAÇÕES NO QUADRO TÉCNICO-ADMINISTRATIVO DA UFGD
(2015-2023)**

DOURADOS/MS

2026

MARCIA TEREZINHA GOETTEMS

**INCLUSÃO RACIAL NO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL: A LEI Nº 12.990/2014 E
AS TRANSFORMAÇÕES NO QUADRO TÉCNICO-ADMINISTRATIVO DA UFGD
(2015-2023)**

Dissertação do Programa de Pós-Graduação em
Sociologia, da Faculdade de Ciências Humanas,
da Universidade Federal da Grande Dourados
(FCH/UFGD).

Área de concentração: Cidadania, Diversidade e
Movimentos Sociais

Orientador: Prof. Dr. Márcio Mucedula Aguiar

DOURADOS/MS

2026

Ficha catalográfica

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP).

G599i Goettems, Marcia Terezinha

Inclusão racial no serviço público federal: a Lei nº 12.990/2014 e as transformações no quadro técnico administrativo da UFGD (2015-2023) [recurso eletrônico] / Marcia Terezinha Goettems. -- 2026.

Arquivo em formato pdf.

Orientador: Márcio Mucedula Aguiar.

Dissertação (Mestrado em Sociologia)-Universidade Federal da Grande Dourados, 2026.

Disponível no Repositório Institucional da UFGD em:

<https://portal.ufgd.edu.br/setor/biblioteca/repositorio>

1. ações afirmativas. 2. desigualdade racial. 3. serviço público federal. 4. Lei nº 12.990/2014. 5. cotas raciais. I. Aguiar, Márcio Mucedula. II. Título.

Ficha catalográfica elaborada automaticamente de acordo com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).

©Direitos reservados. Permitido a reprodução parcial desde que citada a fonte.



Ministério da Educação
Fundação Universidade Federal da Grande Dourados
Pró-Reitoria de Pós-Graduação
Coordenadoria de Pós-Graduação



ATA DA DEFESA DE DISSERTAÇÃO DE MESTRADO APRESENTADA POR MÁRCIA TEREZINHA GOETTEMS, ALUNA DO PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SOCIOLOGIA, ÁREA DE CONCENTRAÇÃO "SOCIOLOGIA".

Aos dez dias do mês de abril do ano de dois mil e vinte e seis, às quatorze horas, em sessão pública, realizou-se na Universidade Federal da Grande Dourados, a Defesa de Dissertação de Mestrado intitulada "Inclusão Racial no Serviço Público Federal: a Lei Nº 12.990/2014 e as transformações no quadro técnico-administrativo da UFGD (2015-2023)", apresentada pela mestrand Márcia Terezinha Goettems, do Programa de Pós-graduação em Sociologia, à Banca Examinadora constituída pelos membros: Prof.^o Dr.^o Márcio Mucedula Aguiar/UFGD (presidente/orientador), Prof.^o Dr.^o Marcílio Rodrigues Lucas/UFGD (membro titular interno), Prof.^a Dr.^a Priscila Martins de Medeiros/UFSCAR (membro titular externo). Iniciados os trabalhos, a presidência deu a conhecer à candidata e aos integrantes da banca as normas a serem observadas na apresentação da Dissertação. Após a candidata ter apresentado a sua Dissertação, os componentes da Banca Examinadora fizeram suas arguições. Terminada a Defesa, a Banca Examinadora, em sessão secreta, passou aos trabalhos de julgamento, tendo sido a candidata considerada Aprovada. Nada mais havendo a tratar, lavrou-se a presente ata, que vai assinada pelos membros da Comissão Examinadora.

Dourados/MS, 10 de abril de 2026.

Documento assinado digitalmente
MÁRCIO MUCEDULA AGUIAR
Data: 10/04/2026 17:14:42 -0300
Verifique em <https://validar.jf.gov.br>

Márcio Mucedula Aguiar
Presidente/orientador

Documento assinado digitalmente
MARCILIO RODRIGUES LUCAS
Data: 10/04/2026 15:37:59 -0300
Verifique em <https://validar.jf.gov.br>

Marcílio Rodrigues
Lucas
Membro Titular
Interno

Documento assinado digitalmente
PRISCILA MARTINS DE MEDEIROS
Data: 10/04/2026 18:28:40 -0300
Verifique em <https://validar.jf.gov.br>

Priscila Martins de
Medeiros
Membro Titular
Externo

“Ser negro no Brasil é, pois, com frequência, ser objeto de um olhar enviesado. A chamada boa sociedade parece considerar que há um lugar predeterminado, lá em baixo, para os negros e assim tranquilamente se comporta”. Milton Santos

AGRADECIMENTOS

Concluo esta etapa com o coração transbordando gratidão. Ao olhar para a trajetória percorrida, reconheço que este caminho não foi trilhado em isolamento; ele foi edificado sobre uma base de orientações, incentivos, críticas construtivas e, sobretudo, afeto. Em cada desafio, encontrei o suporte necessário para seguir adiante.

Minha primeira gratidão é dirigida a Deus, pela dádiva da vida e pelas inúmeras bênçãos que iluminaram este percurso.

Ao meu orientador, Professor Márcio Mucedula Aguiar, expresso meu mais profundo agradecimento. Sua recepção generosa, as orientações precisas e sua paciência inesgotável foram pilares fundamentais ao longo de toda esta jornada acadêmica. Sou imensamente grata por seu acompanhamento zeloso.

Estendo meus agradecimentos aos docentes do Programa de Pós-Graduação em Sociologia da UFGD, cujas lições foram essenciais à minha formação, e aos meus colegas de turma, pela enriquecedora convivência e pelas trocas de saberes.

Agradeço também ao corpo técnico da Faculdade de Ciências Humanas (FCH), pelo acolhimento sempre gentil e pela atenção dedicada. À UFGD, instituição que me abriu as portas para este mestrado, e à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGESP) junto ao Centro de Seleção (CCS), pela prontidão em fornecer os dados imprescindíveis para a execução deste estudo.

Aos professores Marcílio Rodrigues Lucas e Priscila Martins Medeiros, membros da banca examinadora, agradeço pela leitura criteriosa do meu trabalho de qualificação. Suas contribuições foram valiosas não apenas para o rigor desta pesquisa, mas também para o meu amadurecimento pessoal. É uma honra contar com a participação de ambos nesta etapa de defesa.

Um agradecimento especial à equipe da Coordenadoria de Ensino de Graduação — Adriana, Célio, Clauber, Eduardo, Elizangela, Gessika, Ivanilda, Jessica, Jociane, Lausemar, Wallace e Professor Maurício. Sinto imenso orgulho de compor este grupo, que foi o primeiro a me incentivar nesta empreitada. Obrigada pela generosidade e pelo carinho constante.

À Aline, pelo impulso inicial e suporte contínuo, e à Ivanilda, pela presença constante e pelo apoio fundamental durante todo o período do mestrado, meus sinceros reconhecimentos.

Às minhas amadas irmãs, Ivone e Liane, agradeço pela torcida incondicional que sempre me dedicam.

Por fim, ao meu esposo Márcio e às minhas filhas, Giovana e Fernanda: agradeço por estarem sempre ao meu lado. Vocês são o sentido e a motivação de todos os meus esforços. Guardo cada um de vocês em um lugar especial do meu coração.

INCLUSÃO RACIAL NO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL: A LEI Nº 12.990/2014 E AS TRANSFORMAÇÕES NO QUADRO TÉCNICO-ADMINISTRATIVO DA UFGD (2015-2023)

RESUMO

A desigualdade racial no mercado de trabalho brasileiro não se desfez com a abolição da escravidão — ela se reorganizou, e uma de suas características mais persistentes é a sub-representação da população negra no serviço público federal. A Lei nº 12.990/2014, ao reservar 20% das vagas em concursos públicos federais para candidatos negros, representou um avanço normativo inegável, mas ela contribuiu para transformar o perfil racial do corpo técnico-administrativo da UFGD? Esta dissertação analisa os impactos da lei na composição racial do quadro técnico-administrativo da Universidade Federal da Grande Dourados (UFGD) entre 2015 e 2023, a partir do estudo de caso, com pesquisa descritiva, documental e bibliográfica, e aplicação de questionário estruturado aos servidores negros ingressantes via cotas. Os dados revelam avanços reais na representatividade negra na instituição, mas insuficientes diante das lacunas na operacionalização da lei — como ausência de padronização nacional, decretos regulamentadores desatualizados e extinção de cargos de nível fundamental que eliminaram uma importante porta de entrada no serviço público para a população negra. A conclusão é que políticas complementares de monitoramento, transparência e fiscalização são indispensáveis para que o direito formalmente assegurado se converta em transformação efetiva e duradoura no enfrentamento das desigualdades raciais no serviço público.

Palavras-chave: ações afirmativas; desigualdade racial; serviço público federal; Lei nº 12.990/2014; cotas raciais.

**INCLUSÃO RACIAL NO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL: A LEI Nº 12.990/2014 E
AS TRANSFORMAÇÕES NO QUADRO TÉCNICO-ADMINISTRATIVO DA UFGD
(2015-2023)**

ABSTRACT

Racial inequality in the Brazilian labor market did not disappear with the abolition of slavery—it reorganized itself, and one of its most persistent characteristics is the underrepresentation of the Black population in the federal public service. Law No. 12,990/2014, by reserving 20% of vacancies in federal public service examinations for Black candidates, represented an undeniable normative advance, but did it contribute to transforming the racial profile of the technical-administrative staff of the Federal University of Grande Dourados (UFGD)? This dissertation analyzes the impacts of the law on the racial composition of the technical-administrative staff of the Federal University of Grande Dourados (UFGD) between 2015 and 2023, based on a case study, with descriptive, documentary, and bibliographic research, and the application of a structured questionnaire to Black employees who entered through quotas. The data reveals real progress in Black representation within the institution, but this is insufficient given the gaps in the law's implementation—such as the lack of national standardization, outdated regulatory decrees, and the elimination of entry-level positions that removed an important gateway to public service for the Black population. The conclusion is that complementary policies of monitoring, transparency, and oversight are indispensable for the formally guaranteed right to translate into effective and lasting transformation in addressing racial inequalities in public service.

Keywords: affirmative action; racial inequality; federal public service; Law No. 12.990/2014; racial quotas.

LISTA DE SIGLAS E ABREVIACÕES

AEAGRAN	Associação dos Engenheiros Agrônomos da Grande Dourados
ANC	Assembleia Nacional Constituinte
CAADIP	Coordenadoria de Ações Afirmativas, Diversidade, Inclusão e Pertencimento
CCS	Coordenadoria do Centro de Seleção
CEUD	Centro Universitário de Dourados
CF	Constituição Federal
CNE	Conselho Nacional de Educação
CNMP	Conselho Nacional do Ministério Público
CPD	Centro Pedagógico de Dourados
CSJT	Conselho Superior da Justiça do Trabalho
DOU	Diário Oficial da União
EMI	Exposição de Motivos Interministerial
HU	Hospital Universitário
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
IFMT	Instituto Federal de Mato Grosso
LDB	Lei de Diretrizes e Bases da Educação
MGI	Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos
MNU	Movimento Negro Unificado
MUCDR	Movimento Unificado Contra a Discriminação Racial
NAIN	Núcleo de Assuntos Indígenas
NEAB	Núcleo de Estudos Afro-Brasileiros
NECA	Núcleo Experimental de Ciências Agrárias
NEDGS	Núcleo de Estudos de Diversidade de Gênero e Sexual
NuMIAC	Núcleo Multidisciplinar para a Inclusão e Acessibilidade
ONU	Organização das Nações Unidas
PCCTAE	Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação
PDR	Programa de Reconstrução e Desenvolvimento
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
PNDH	Programa Nacional dos Direitos Humanos
PNPIR	Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial
PROAF	Pró-Reitoria de Ações Afirmativas
PROGESP	Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas

PROGRAD	Pró-Reitoria de Ensino de Graduação
REUNI	Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais
SECAD	Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade
SEPPIR	Secretaria Especial de Promoção da Igualdade Racial
SIAPÉ	Sistema Integrado de Administração de Pessoal
STF	Supremo Tribunal Federal
TAES	Técnicos Administrativos em Educação
TST	Tribunal Superior do Trabalho
UEMS	Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul
UENF	Universidade Estadual do Norte Fluminense Darcy Ribeiro
UERJ	Universidade Estadual do Rio de Janeiro
UFG	Universidade Federal de Goiás
UFGD	Universidade Federal da Grande Dourados
UFMS	Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
UFRPE	Universidade Federal Rural de Pernambuco
UNB	Universidade de Brasília
UNESCO	Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura
UNESP	Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

GRÁFICO

Gráfico 01 – Rendimento médio real de todos os trabalhos das pessoas ocupadas segundo o sexo e a cor ou raça – Brasil – 2012/2022

Gráfico 02. Proporção de pessoas em ocupações informais, por cor ou raça. Brasil – 2012-2022

Gráfico 03. Número de servidores públicos do Executivo Federal por cor e raça no período de 2000 a 2024

Gráfico 04. Vagas ocupadas em cargos Técnicos Administrativos da UFGD, por nível de escolaridade – Edital n.º 010/2015

Gráfico 05. Vagas ocupadas em cargos Técnicos Administrativos da UFGD, por nível de escolaridade – Edital n.º 006/2016

Gráfico 06. Vagas ocupadas em cargos Técnicos Administrativos da UFGD, por nível de escolaridade – Edital n.º 007/2018

Gráfico 07. Vagas ocupadas em cargos Técnicos Administrativos da UFGD, por nível de escolaridade – Edital n.º 023/2018

Gráfico 08. Vagas ocupadas em cargos Técnicos Administrativos da UFGD, por nível de escolaridade – Edital n.º 85/2021

Gráfico 09. Vagas ocupadas em cargos Técnicos Administrativos da UFGD, por nível de escolaridade – Edital n.º 002/2022

Gráfico 10. Vagas ocupadas em cargos Técnicos Administrativos da UFGD, por nível de escolaridade – Edital n.º 017/2023

Gráfico 11. Evolução do quadro de servidores da instituição, por raça/cor (2014–2024)

TABELA

Tabela 01. Rendimentos médios padronizados de homens negros, mulheres brancas e negras em porcentagem dos rendimentos dos homens brancos entre 1987 e 1998 (Soares, 2000)

Tabela 02. Vagas ofertadas no Edital de abertura nº 10/2015 para cargos técnicos da UFGD - Nível Superior, Médio e Fundamental

Tabela 03. Vagas ofertadas no Edital de abertura nº 10/2015 para cargos técnicos da UFGD - Nível Superior, Médio e Fundamental após retificações no edital de abertura

Tabela 04. Vagas ofertadas no Edital de abertura CCS nº 06/2016 para cargos técnicos da UFGD - Nível Superior, Médio e Fundamental

Tabela 05. Vagas ofertadas no Edital de abertura CCS nº 07/2018 para cargos técnicos da UFGD - Nível Superior, Médio e Fundamental

Tabela 06. Vagas ofertadas no Edital de abertura CCS nº 23/2018 para cargos técnicos da UFGD - Nível Superior, Médio e Fundamental

Tabela 07. Vagas ofertadas no Edital de abertura CCS nº 85/2021 para cargos técnicos da UFGD - Nível Superior e Médio

Tabela 08. Vagas ofertadas no Edital de abertura CCS nº 02/2022 para cargos técnicos da UFGD - Nível Superior

Tabela 09. Vagas ofertadas no Edital de abertura CCS nº 17/2023 para cargos técnicos da UFGD - Nível Superior e Médio

Tabela 10. Você tinha conhecimento da Lei nº 12.990/2014 (Lei de Cotas para negros em concursos públicos federais) antes de se inscrever no concurso ao qual obteve aprovação? (Questão 1)

Tabela 11. A Lei de Cotas (lei 12.990/2014) é importante para a promoção da igualdade racial no acesso ao serviço público (Questão 2)

Tabela 12. A Lei de Cotas (Lei 12.990/2014) tem um impacto positivo na representatividade de pessoas negras. (Questão 3)

Tabela 13. A UFGD demonstra um compromisso real com a inclusão de pessoas negras em seus quadros técnicos (Questão 4)

Tabela 14. Há uma representação adequada de pessoas negras nos quadros técnicos da UFGD (Questão 5)

Tabela 15. Você percebeu alguma mudança na representatividade de pessoas negras nos concursos técnicos da UFGD após a implementação da Lei nº 12.990/2014? (Questão 6)

Tabela 16. Quais são, na sua opinião, os principais desafios para a efetiva implementação da Lei de Cotas nos concursos técnicos da UFGD? (Questão 7)

Tabela 17. Das sugestões abaixo, quais você considera as mais importantes para melhorar a efetividade da Lei de Cotas nos concursos técnicos da UFGD? (Questão 8)

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	13
CAPÍTULO 1 RAÇA, TRABALHO E EXCLUSÃO: DA FORMAÇÃO RACIAL BRASILEIRA ÀS AÇÕES AFIRMATIVAS NOS CONCURSOS PÚBLICOS	18
1.1. Raça, Racismo e Desigualdade Racial: Uma Análise Histórica e Sociológica	18
1.2. Abolição sem integração: racismo e marginalização no mercado de trabalho brasileiro	26
1.3. Concursos Públicos: Da Meritocracia às Ações Afirmativas	40
CAPÍTULO 2 A INSTITUCIONALIZAÇÃO DAS AÇÕES AFIRMATIVAS NO BRASIL: DO PROTAGONISMO DO MOVIMENTO NEGRO À IMPLEMENTAÇÃO DA LEI Nº 12.990/2014	51
2.1. A Trajetória do Movimento Negro na Construção das Políticas de Ações Afirmativas no Brasil	51
2.2. Das Políticas Globais à Legislação Brasileira: Histórico das Ações Afirmativas em Concursos Públicos	58
2.3. Lei 12.990/2014: Trajetória, Implementação e Desafios	68
CAPÍTULO 3. COTAS RACIAIS NO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL: IMPLEMENTAÇÃO, LIMITES E IMPACTOS NA UFGD (2015 – 2023)	81
3.1 Contexto institucional: a UFGD, sua história e o cenário anterior às cotas raciais	83
3.2 Análise do processo de implementação da Lei nº 12.990/2014 e seu impacto potencial no perfil racial do quadro técnico-administrativo da UFGD	89
3.2.1. Edital de Abertura PROGRAD nº 10, de 16 de abril de 2015	90
3.2.2. Edital de Abertura CCS nº 06, de 10 de agosto de 2016	95
3.2.3. Edital de Abertura CCS nº 07, de 02 de maio de 2018	98
3.2.4. Edital de Abertura CCS nº 23, de 19 de dezembro de 2018	101
3.2.5. Edital de Abertura CCS nº 85, de 05 de novembro de 2021	105
3.2.6. Edital de Abertura CCS nº 02, de 06 de abril de 2022	107
3.2.7. Edital de Abertura CCS nº 17, de 24 de agosto de 2023	110
3.3 Entre a norma e a prática: efetividade e limites da política de cotas raciais nos quadros técnico-administrativos da UFGD	112
3.4 A lei pelos seus beneficiários: percepções sobre cotas raciais no serviço público federal	123
4 CONSIDERAÇÕES FINAIS	140

REFERÊNCIAS	144
APÊNDICE	160
ANEXOS	163

INTRODUÇÃO

A atual discriminação contra a população negra no mercado de trabalho tem raízes profundas em decisões tomadas pelo Estado e apoiadas pela elite nacional durante o período escravista. Embora a Abolição da escravatura, em 1888, tenha formalmente encerrado o regime de trabalho forçado, ela não foi acompanhada de nenhuma política de integração econômica ou social da população negra recém-liberta. A transição para o trabalho livre beneficiou primariamente os imigrantes brancos convocados pelo projeto de branqueamento da nação, enquanto os libertos foram progressivamente afastados do sistema de trabalho formal e empurrados para ocupações precárias, informais e mal remuneradas.

O fim da escravidão no Brasil não apagou as desigualdades que ela criou — pelo contrário, essas marcas atravessaram mais de um século e ainda se fazem sentir nas relações de trabalho do país. As pesquisas de Osório (2004) demonstram que pessoas negras concentram-se nas ocupações de estratos sociais mais baixos, com presença marcante nos níveis inferiores de renda, educação e inserção ocupacional. Soares (2000) também aponta dados bastante expressivos: entre 1987 e 1998, homens negros ganhavam, em média, menos da metade do que homens brancos — cerca de 47% dos seus rendimentos. A situação das mulheres negras era ainda mais grave, com salários que chegavam a apenas 38% do que recebia um homem branco. Dados mais recentes do IBGE apontam que, em 2022, a população ocupada branca ganhava 64,2% a mais do que a preta ou parda — indicador que demonstra que a desigualdade racial no mercado de trabalho não é um resquício do passado, mas um mecanismo ativo que persiste e se reconfigura no presente.

No serviço público federal, essa desigualdade ganha uma cara própria e contornos bem particulares. A pesquisa "Perfil Racial do Serviço Civil Ativo do Executivo Federal (1999–2020)", realizada pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada — IPEA (Silva e Lopez, 2021), evidenciou que a presença de pretos e pardos no funcionalismo federal cresceu de 30,8% em 1999 para 35,1% em 2020, no entanto há sub-representação desta população nos cargos de maior remuneração, qualificação e poder. Dados mais recentes do Sistema Integrado de Administração de Pessoal (SIAPE) indicam que, em 2024, esse percentual alcançou 40,4% — distante dos 55,5% que pretos e pardos representam na população brasileira, conforme o Censo Demográfico de 2022 (IBGE). Esses dados evidenciam que a inserção da popula-

ção negra no serviço público federal não ocorre de forma espontânea e proporcional à sua presença na sociedade brasileira, demandando instrumentos normativos específicos que promovam a igualdade racial.

Por esse motivo as políticas de ação afirmativa assumem papel central no enfrentamento dessas disparidades. Entre os instrumentos normativos mais relevantes, destaca-se a Lei nº 12.990/2014, que reserva 20% das vagas de concursos públicos para candidatos que se autodeclarem negros. Ao ingressar no serviço público por meio dessa política, homens e mulheres negros e negras podem alcançar a estabilidade profissional, obter uma remuneração digna e, conseqüentemente, romper com o ciclo de exclusão historicamente imposto à sua trajetória socioeconômica. A lei representa, portanto, não apenas um instrumento de acesso, mas um meio de redistribuição de poder e representatividade no Estado brasileiro.

Na Universidade Federal da Grande Dourados (UFGD), a adoção da reserva de vagas para concursos de cargos técnico-administrativos teve início em 2015, com a publicação do primeiro edital amparado pela Lei nº 12.990/2014. A UFGD situa-se em Dourados, no estado de Mato Grosso do Sul, região caracterizada pela significativa presença de populações negras e indígenas. Desde sua criação pela Lei nº 11.153/2005, a universidade consolidou-se como instituição estratégica para o desenvolvimento regional, tornando a composição racial de seu quadro funcional uma questão de especial relevância social e institucional.

A implementação da Lei nº 12.990/2014 em instituições federais de ensino superior tem sido objeto de crescente atenção investigativa. Rodrigues (2017) analisou a aplicação da lei na Universidade Federal de São Carlos (UFSCar), identificando problemas decorrentes da incidência dos limites de homologação sobre as listas unificadas de candidatos, que comprimem o cadastro reserva de candidatos negros. Guerra (2023) analisou a Universidade Federal Rural de Pernambuco (UFRPE) e encontrou um dado preocupante: a presença de negros nos cargos de nível superior mal chegava a 20%. Dantas (2023) investigou a experiência da Universidade Federal de Pernambuco (UFPE) e documentou a adoção da classificação *a posteriori* como alternativa metodológica ao sorteio. Santos (2023), por sua vez, examinou a implementação da lei no Instituto Federal de Mato Grosso (IFMT), observando que a reserva de vagas raramente é distribuída com proporcionalidade entre os diferentes graus de escolaridade. Apesar desse conjunto de pesquisas demonstrar as dificuldades de implementação e aplicação

da Lei nº 12.990/2014, não houve um estudo específico nos concursos técnico-administrativos da UFGD.

Essa lacuna é relevante pois a ausência de estudos nesta área sobre a UFGD impede a identificação das fragilidades concretas na implementação local da política e, consequentemente, a proposição de medidas de aprimoramento institucional. Assim como, é necessário verificar se neste ambiente institucional ocorreu também a ambiguidade da Lei nº 12.990/2014 — identificada em outros estudos — que gerou a discricionariedade por parte dos gestores da política. Ao longo de minha vivência como servidora técnica administrativa da UFGD, observei que a população negra não estava devidamente representada em todos os setores e cargos da universidade, percepção que motivou a busca por evidências sobre o alcance e os limites da política nesse cenário específico.

Por esse motivo, esta pesquisa tem o propósito de verificar se a Lei nº 12.990/2014 contribuiu para transformar o perfil racial do corpo técnico-administrativo da UFGD. Como objetivo geral, pretende-se compreender os impactos da Lei nº 12.990/2014 na composição racial do quadro técnico-administrativo da UFGD no período de 2015 a 2023. Para responder ao problema sociológico e ao objetivo geral, a pesquisa busca: a) analisar o processo de implementação da Lei nº 12.990/2014 e seu impacto no perfil racial do quadro técnico-administrativo da UFGD; b) investigar o perfil étnico-racial do quadro de servidores técnico-administrativos da UFGD antes da Lei de Cotas e após sua implementação; e c) investigar as percepções dos servidores negros da UFGD que ingressaram pelas cotas sobre a Lei nº 12.990/2014 e sua implementação na instituição.

A metodologia utilizada nesta pesquisa será o estudo de caso, que consiste em uma estratégia de investigação qualitativa, em que se realiza um estudo aprofundado e exaustivo de um caso específico, permitindo ao pesquisador realizar uma análise crítica dos problemas sociais contemporâneos, examinando as evidências de forma criteriosa. Desta forma, o estudo de caso é considerado o método mais adequado para se conhecer em profundidade todas as nuances de um fenômeno organizacional (Gil, 2021; Melo, Júnior, Moraes, 2018; Freitas, Jabbour, 2011).

Quanto aos objetivos, a pesquisa é de natureza descritiva; quanto aos procedimentos, adotou-se a pesquisa documental e a pesquisa bibliográfica. A análise documental centrou-se nos sete editais de concursos para cargos técnico-administrativos publicados pela UFGD entre

2015 e 2023, bem como nos dados de composição racial do quadro funcional fornecidos pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGESP). A pesquisa bibliográfica foi realizada nos repositórios da CAPES, do IBICT e do portal SciELO, com o objetivo de mapear a produção acadêmica sobre ações afirmativas, desigualdade racial e a aplicação da Lei nº 12.990/2014. Como instrumento complementar de coleta de dados, foi aplicado um questionário estruturado, por meio do Google Forms, junto aos servidores negros que ingressaram na UFGD via reserva de vagas, com vistas a captar as percepções dos beneficiários diretos da política sobre sua efetividade e seus limites.

Além desta introdução e das considerações finais, o trabalho se divide em três capítulos. O Capítulo 1, intitulado "Raça, Trabalho e Exclusão: Da Formação Racial Brasileira às Ações Afirmativas nos Concursos Públicos", examina as raízes históricas e sociológicas das desigualdades raciais no Brasil, desde as ideologias do branqueamento e da democracia racial até a marginalização da população negra no mercado de trabalho pós-abolição. A seção final do capítulo aborda os concursos públicos como arena de disputa entre o princípio meritocrático e as demandas por equidade racial, contextualizando o surgimento das ações afirmativas como resposta às insuficiências do sistema seletivo vigente.

O Capítulo 2, intitulado "A Institucionalização das Ações Afirmativas no Brasil: do Protagonismo do Movimento Negro à Implementação da Lei nº 12.990/2014", reconstrói a trajetória histórica das políticas afirmativas voltadas à população negra. Parte da reorganização política do Movimento Negro no final da década de 1970 e percorre as mobilizações que pavimentaram a institucionalização das ações afirmativas no Estado brasileiro, culminando na análise da Lei nº 12.990/2014 — sua trajetória legislativa, seus fundamentos e seus desafios de implementação, incluindo o papel dos procedimentos de heteroidentificação e o advento da Lei nº 15.142/2025 como desdobramento normativo relevante.

O Capítulo 3, intitulado "Cotas raciais no serviço público federal: implementação, limites e impactos na UFGD (2015–2023)", constitui o núcleo empírico da dissertação. Apresenta inicialmente o contexto institucional da UFGD e o perfil racial do quadro técnico-administrativo antes da lei de cotas. Em seguida, analisa detalhadamente os sete processos seletivos realizados no período, examinando o cumprimento da reserva de vagas, as escolhas metodológicas adotadas pela instituição e as inconsistências identificadas. A seção final do capítulo examina o impacto acumulado da política na composição racial do quadro funcional e siste-

matiza as percepções dos servidores negros cotistas sobre a efetividade e os limites da lei na UFGD.

Espera-se que os resultados desta pesquisa contribuam para a avaliação crítica da implementação da Lei nº 12.990/2014 nos concursos técnico-administrativos da UFGD, oferecendo subsídios à formulação de políticas mais eficazes de inclusão racial no serviço público federal. Além de fortalecer o debate acadêmico sobre igualdade racial e ações afirmativas nas universidades federais, os achados poderão orientar ações institucionais na UFGD e servir de referência comparativa para outras organizações públicas que buscam implementar ou aperfeiçoar suas práticas de ação afirmativa.

CAPÍTULO 1. RAÇA, TRABALHO E EXCLUSÃO: DA FORMAÇÃO RACIAL BRASILEIRA ÀS AÇÕES AFIRMATIVAS NOS CONCURSOS PÚBLICOS

Os dados do IBGE de 2022 confirmam algo que qualquer pessoa negra no Brasil já sabia sem precisar de estatística: a desigualdade racial no mercado de trabalho não é um fantasma do passado escravista — ela é contemporânea, ativa, e se reconfigura. Tentaremos entender por quê.

Desta forma, abriremos este capítulo pelo que consideramos ser o nó central da questão: antes de discutir leis ou editais, é preciso entender por que a desigualdade racial no Brasil não é acidente — ela foi fabricada. A primeira seção, portanto, faz esse percurso histórico, da ideologia do branqueamento ao mito da democracia racial.

1.1 Raça, Racismo e Desigualdade Racial: Uma Análise Histórica e Sociológica

Quando iniciei meus estudos sobre relações étnico-raciais uma questão me perseguia: por que, mesmo com cotas, parecia que o perfil do quadro de servidores técnico-administrativo da UFGD era majoritariamente branco? A resposta não estava no presente — estava no modo como o Brasil decidiu, ao longo de mais de um século, quem merecia ocupar os melhores lugares. Esta seção percorre esse percurso histórico.

Desde o final do século XIX, o ideal do branqueamento e, posteriormente, o mito da democracia racial configuraram-se como pilares fundamentais na construção de um imaginário social que naturalizou desigualdades e ofuscou as tensões raciais no país. Compreender esse processo histórico e suas reverberações na contemporaneidade é essencial para desvelar como o racismo se perpetua nas estruturas sociais brasileiras, influenciando desde o mercado de trabalho até a formação identitária da população negra. Este texto percorre a trajetória dessas ideologias raciais, desde suas origens no projeto de branqueamento até as análises sociológicas contemporâneas sobre raça e racismo no Brasil.

O ideal do branqueamento, organizado e defendido por diversos intelectuais brasileiros, tendo João Batista Lacerda como um de seus maiores expoentes, representou o pensamento social da época e atendia aos anseios da elite nacional. Em 1911, no I Congresso Internacional das Raças, evento voltado à pacificação mundial, o Brasil, reconhecido por sua

intensa miscigenação racial, foi representado pelo diretor do Museu Nacional do Rio de Janeiro, João Batista Lacerda, que apresentou a tese "*Sur les métis au Brésil*" (Schwarcz, 1993).

No congresso, Lacerda tratou da miscigenação racial e da ideia de branqueamento da população brasileira. Ele argumentou que a miscigenação entre brancos e negros era amplamente aceita no Brasil, contrastando com a segregação no sistema escravista norte-americano, pois aqui havia um "intercurso sexual" naturalizado que levou ao rápido crescimento da população mestiça. Contrariando a ideia de inferioridade dos mestiços, Lacerda os descreveu como inteligentes e com aptidão para as letras, a ciência e a política (Lacerda, 1911).

A previsão de Lacerda era que a miscigenação racial no Brasil conduziria ao desaparecimento de negros e mestiços em menos de um século, branqueando a população através da seleção natural (busca por parceiros brancos pelos mulatos) e da imigração europeia, o que, para ele, colocaria o Brasil como um futuro centro de civilização mundial (Lacerda, 1911). Lacerda usou a obra de arte "A redenção de Cam" (1895) de Modesto Brocos para representar o futuro do Brasil (Roncolato, 2023).

Esse processo de miscigenação marcado pela ideologia do branqueamento, resultou na consolidação de uma identidade nacional centrada na herança branca europeia. Essa construção, por sua vez, anulou qualquer chance de se desenvolver uma identidade alternativa que pudesse ser fundamentada na herança negra de origem africana. (Munanga, 2004)

A imigração europeia foi a estratégia estatal para o branqueamento do Brasil, sem qualquer incentivo à inclusão da população negra. Uma estratégia baseada na aniquilação do elemento negro via miscigenação, imigração e ausência de políticas públicas para esta população. Os negros eram vistos como degenerados, inclinados à vadiagem e ao crime, pertencentes a uma "raça animalizada", culpados pelo atraso do país, ou seja, um obstáculo à modernidade (Moura, 2021, Muller, 2022).

Essa construção do negro como antítese do progresso revela a face perversa de um projeto de modernidade que, longe de ser inclusivo, fundamentou-se na hierarquização racial. Há algo paradoxal na leitura de Du Bois (2021) sobre a dupla consciência: escrito em 1903, sobre os Estados Unidos pós-Guerra Civil, ele parece descrever a experiência de pessoas negras na modernidade brasileira. Talvez porque o projeto brasileiro de democracia racial

tenha criado uma versão ainda mais sofisticada desse paradoxo — integrado o suficiente para não ser segregado formalmente, mas marginalizado o suficiente para jamais ser plenamente reconhecido.

A "democracia racial", substituiu a visão pessimista sobre a composição racial do país por uma abordagem positiva, onde a miscigenação passou a ser vista como um sinal de tolerância e harmonia. O sociólogo Gilberto Freyre foi o principal defensor dessa teoria, que se tornou um dos pilares ideológicos da integração racial e atraiu a atenção internacional para a questão racial no Brasil (Maio, 1999).

Maio (1999) relata que durante o século XIX, europeus e norte-americanos que viajavam ao Brasil, propagavam uma visão idealizada das relações raciais brasileiras, em que haveria uma convivência pacífica entre as diferentes etnias e raças, em contraste com o que ocorria na América do Norte. Essa perspectiva divergia dos temores da elite brasileira, que enxergava os negros e a miscigenação como entraves à modernização do país (Maio, 1999).

Os valores da miscigenação anteriores a 1930 foram reformulados, criando uma escala étnica onde a integração social era proporcional à proximidade fenotípica com o branco, resultando na rejeição daqueles mais distantes desse padrão (Moura, 1988, Muller, 2022). O mestiço passou a ser encarado como a saída para o que as elites chamavam de "ameaça racial" — ou seja, os negros.

Gilberto Freyre, em "Casa grande e senzala" (2003), idealizou um novo modelo social, romantizando o colonialismo português e promoveu uma imagem do Brasil como um paraíso tropical de convivência harmoniosa entre negros e brancos, o que contribuiu para obscurecer as tensões raciais. Freyre despertou no brasileiro uma certa valorização da miscigenação, quase um orgulho nacional. Mas essa mesma ideia acabou alimentando, de forma contraditória, a crença de que o Brasil seria um país livre de preconceito racial — o que estava longe de ser verdade.

Assim, a democracia racial é considerada um mito por não promover igualdade democrática, mas sim diferenciar, hierarquizar e inferiorizar pessoas negras levando-os a tentar ocultar sua identidade racial. Além disso, a miscigenação e o mito da democracia racial impactaram a população negra através da perda de elementos culturais africanos e do encobrimento do racismo. A cultura negra foi absorvida pela cultura branca dominante, mas não de forma respeitosa — foi apagada, tratada como exotismo ou reduzida a folclore. Abdias

do Nascimento denuncia essa dinâmica, afirmando que a redução da cultura africana a um folclore vazio revela o desprezo da sociedade branca pelo negro e sua exploração (Nascimento, 1978).

Nascimento (1978) defende ainda que os negros foram relegados a posições específicas na estrutura capitalista, com suas identidades ofuscadas pelo projeto de mestiçagem e marginalizadas no mercado de trabalho, sofrendo discriminação e racismo.

A desigualdade racial é, portanto, um ponto de partida essencial para compreender as relações de trabalho no Brasil — um país cuja organização após a abolição foi moldada por projetos que colocavam a raça no centro das decisões. Os primeiros estudos sobre o tema começaram a ganhar forma por volta de 1930. Inicialmente, esses estudos, influenciados por autores como Donald Pierson, Thales de Azevedo, Sílvio Romero e Gilberto Freyre, defendiam a ideia de que o preconceito no Brasil era de classe, não racial, utilizando a presença de mestiços em algumas posições sociais como evidência. Argumentavam que a posição inferior dos negros e o preconceito sofrido eram resultados de um período de escravidão mais longo em comparação com os mestiços (Osório, 2008).

No entanto, esses primeiros estudos deixaram de lado um ponto fundamental: o abandono ao qual os negros foram submetidos depois da abolição. Embora as barreiras formais ao acesso ao mercado de trabalho fossem removidas, a desvantagem inicial impedia uma competição equitativa. Osório (2008) ilustra essa situação ao afirmar que, ao se abrir os portões para a corrida, os brancos já estavam muito à frente, exigindo que os negros percorressem distâncias maiores a cada geração para superar essa desigualdade preexistente.

Após a Segunda Guerra Mundial e o Holocausto, houve um esforço internacional de cientistas e da Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO) para eliminar o conceito de raça das ciências e combater o racismo (Aguiar, 2007; Maio, 1999). O Brasil, visto como um local de relações cooperativas entre raças e etnias, foi escolhido pela Unesco para uma pesquisa com o objetivo de promover uma consciência política global de harmonia racial (Maio, 1999).

Conforme Maio (1999), a UNESCO possuía uma visão positiva do Brasil em relação às questões raciais, e buscava compreender e prevenir que os fenômenos semelhantes ao holocausto viessem a se repetir, e um de seus principais objetivos era eliminar a validade científica do conceito de raça. Sob tal perspectiva, o Brasil se apresentava como um lugar

ideal para desqualificar a importância das construções raciais, em favor da promissora experiência de miscigenação e assimilação (Maio, 1999).

Nos anos de 1951 e 1952, a UNESCO implementou o Projeto UNESCO (Maio, 1999), uma série de pesquisas sobre as relações raciais no Brasil que impulsionou novos estudos sobre a sociedade brasileira e suas dinâmicas raciais, revisando a hipótese da ausência de preconceito racial no país (Fernandes, 2007, Maio, 1999). Diversas investigações foram conduzidas em diferentes regiões do Brasil por pesquisadores nacionais e estrangeiros, como Charles Wagley, Thales de Azevedo, René Ribeiro, Costa Pinto, Roger Bastide, Florestan Fernandes e Oracy Nogueira (Nogueira, 2006).

Após a análise dos dados, o Projeto UNESCO revelou a existência de preconceito e discriminação racial no Brasil, bem como a presença de estereótipos negativos em relação aos negros. A pesquisa indicou que o preconceito de cor se intensificava à medida que os negros ascendiam socialmente e que, em grandes centros como São Paulo e Rio de Janeiro, havia um racismo evidente entre os trabalhadores, motivado pela competição em áreas de industrialização. Além disso, o passado escravocrata foi identificado como um fator determinante na manutenção da condição desfavorável dos negros em relação aos brancos (Maio, 1999).

O Projeto UNESCO marcou o início de uma nova fase nos estudos sobre desigualdades raciais (1950-1970), que defendia a existência e a especificidade do preconceito racial, compreendido à luz da história e, particularmente, das relações raciais durante o regime escravista (Osório, 2008). Florestan Fernandes e Oracy Nogueira são considerados os principais autores dessa fase.

Fernandes (2007) defende que a "democracia racial" no Brasil não passa de uma tolerância convencionalizada, motivada por um espírito cristão que condena o preconceito de cor como um mal intrínseco, algo ultrajante para quem o sofre e degradante para quem o pratica. Para o autor não foi o racismo que marginalizou o negro, mas sim o escravismo, e o racismo seria superado pela racionalidade, ou seja, os critérios de classe acabariam por se tornar mais relevantes do que os critérios de raça, embora esse processo pudesse ser lento, por representar um atraso cultural para a sociedade (Fernandes, 2008).

Já Oracy Nogueira foi além e colocou o Brasil e os EUA lado a lado para mostrar onde os estudos anteriores erraram ao afirmar que o preconceito racial não existia por aqui

(Osório, 2008). Ele identificou no Brasil um preconceito de "marca", baseado na aparência física, onde a clareza da pele favorece a ascensão social e diminui a discriminação, enquanto nos EUA, prevalece um preconceito "de origem", em que qualquer ancestralidade africana gera exclusão, independentemente da aparência. Foi justamente essa diferença que alimentou a conclusão equivocada de que, no Brasil, o preconceito era uma questão de classe — e não de raça (Nogueira, 2006).

Para Nogueira, o preconceito racial consiste em uma "disposição (ou atitude) desfavorável, culturalmente condicionada, em relação aos membros de uma população, aos quais se têm como estigmatizados, seja devido à aparência, seja devido a toda ou parte da ascendência étnica que se lhe atribui ou reconhece". (Nogueira, 2006, p. 292)

Uma pesquisa realizada por Nogueira, comparando a trajetória de imigrantes italianos e negros após a abolição, revelou que os negros eram preteridos pelos europeus mesmo em trabalhos nos quais eram mais qualificados, demonstrando a coexistência do preconceito racial e de classe. Esses estudos foram essenciais para comprovar o racismo no Brasil e vincular a marginalização dos negros e a desigualdade racial à história do colonialismo e da escravidão (Osório, 2008).

A partir de 1980, as teses de Carlos Hasenbalg e Nelson do Valle Silva, com base em discussões teóricas e dados quantitativos, questionaram o racismo e a discriminação do presente como um resquício do escravismo como o principal determinante da posição do negro na estrutura capitalista. Em vez disso, enfatizaram o racismo e a discriminação pós-abolição como causas primárias da subordinação dos não brancos, entendendo raça, desigualdade e discriminação como elementos dinâmicos na estrutura de classes atual. Suas pesquisas comprovaram que o racismo persiste apesar do desenvolvimento econômico, mantendo os negros em posições subalternas semelhantes às de seus pais, independentemente de sua integração na sociedade de classes (Osório, 2008; Hasenbalg, 2005).

Com base nos estudos sobre desigualdades raciais, a análise se volta agora para a compreensão de raça e racismo na contemporaneidade, investigando como a sociologia aborda esses conceitos.

A sociologia contemporânea, ao analisar raça e racismo a partir dos estudos sobre desigualdades raciais, entende a raça como discursos sobre as origens de um grupo ligados à transmissão de traços físicos e sangue, conforme Guimarães (2003). Aguiar (2007) acrescenta

que raça é uma construção social — algo que não existe na biologia, mas que carrega significados simbólicos muito concretos, capazes de determinar, por exemplo, como uma pessoa é tratada no mercado de trabalho. E Munanga (2003) reforça que o conceito atual de raça é ideológico, mascarando relações de poder, e que o racismo se origina e se perpetua em um imaginário coletivo que constrói "raças" fictícias com base em diferenças fenotípicas.

Munanga (2003) define racismo como uma ideologia essencialista que divide a humanidade em "raças" hierarquizadas por características físicas hereditárias, consideradas como base para atributos psicológicos, morais, intelectuais e estéticos. O autor esclarece que o racista constrói a raça sociologicamente em sua mente, não apenas por traços físicos, mas como um grupo social com características culturais, linguísticas e religiosas que ele julga inerentemente inferiores ao seu.

Seguindo nessa perspectiva, Frantz Fanon também defende que a inferiorização racial surge pela ação do racista, e que a oposição entre negro e branco se estabelece no momento em que o branco questiona a humanidade do negro, sendo que um só existe em função do outro. (Santos e Oliveira, 2018)

Para Almeida (2018), o racismo científico e os discursos de inferioridade racial são substituídos por formas mais refinadas de dominação, onde a evolução das técnicas de exploração econômica acompanha a sofisticação das técnicas de opressão e violência, incluindo o racismo. Racismo que requer a contínua criação e recriação de um imaginário social que associa características biológicas ou práticas culturais à raça, e que a desigualdade social seja naturalizada como inerente à identidade racial, ou que a sociedade se torne indiferente aos privilégios de certos grupos raciais.

Para Almeida (2018), o racismo se manifesta em três dimensões distintas: a individual, a institucional e a estrutural. O racismo individual, a forma mais comum, refere-se a comportamentos e atitudes racistas de indivíduos contra pessoas de outras raças, sendo frequentemente concebido como uma "patologia" ou anormalidade individual ou coletiva (Almeida, 2018).

O racismo institucional manifesta-se na desigualdade perpetuada por instituições políticas que privilegiam setores da sociedade, beneficiados pelo racismo, resultando do funcionamento institucional que confere desvantagens e privilégios com base na raça (Almeida, 2018). Essa prática prejudica grupos raciais ou étnicos, sendo difícil de identificar e

combater por estar enraizada nas estruturas sociais, afetando áreas como emprego, habitação, educação, acesso a serviços públicos e direitos políticos e civis, além de contribuir para violência e encarceramento em massa (Santos, 2023).

E o racismo estrutural, por sua vez, está incorporado nas estruturas e instituições da sociedade, gerando desigualdades sistemáticas e persistentes entre raças ou etnias através de políticas e práticas discriminatórias, acesso desigual a recursos e oportunidades, estereótipos e representações negativas, sendo difícil de detectar e combater por estar naturalizado em padrões de comportamento e pensamento (Santos, 2023). Almeida (2018) afirma que o racismo estrutural cria as condições sociais para a discriminação sistemática de grupos racialmente identificados. Para combatê-lo, são necessárias mudanças em políticas públicas, práticas empresariais e reformas na educação, visando promover igualdade e justiça para todos, independentemente de raça ou etnia.

Para Valter Silvério, o racismo possui uma natureza mais rizomática do que estritamente estrutural, embora ambas as formas coexistam. A racialização de grupos sociais baseada em diferenças e crenças, por exemplo, não se limita a questões econômicas, como proposto pelo racismo estrutural, mas se conecta às dimensões culturais e à maneira como as diferenças culturais são construídas e usadas como referência na formação de identidades. Silvério emprega o termo rizomático, comparando o racismo a um rizoma que interliga diversos pontos e traços sem necessariamente estarem ligados por uma mesma natureza. Logo, o racismo permeia todas as relações cotidianas e sociais, atribuindo características negativas ao "outro", frequentemente associadas ao fenótipo e às diferenças culturais (Silvério, 2022).

Muitos anos de pesquisa sobre relações raciais no Brasil convergem para uma conclusão difícil de aceitar: o racismo não diminuiu com a modernidade, com o crescimento econômico ou com o tempo. Ele se sofisticou.

E o que se passa nos debates intelectuais sobre raça não existe no vácuo: ele se materializa no chão do mercado de trabalho. É para esse lugar concreto que o texto se move a seguir — para entender como a abolição de 1888, sem que nada mais viesse depois, transformou ex-escravizados em trabalhadores livres apenas no papel.

1.2 Abolição sem integração: racismo e marginalização no mercado de trabalho brasileiro

A transição do regime escravocrata para o trabalho livre não operou uma integração efetiva da população negra ao sistema produtivo nacional. Ao contrário, o que se observou foi uma marginalização sistemática, articulada por políticas estatais que privilegiaram a imigração europeia, e chegaram a criminalizar negros que enfrentavam obstáculos na inserção do mercado de trabalho, estruturando um cenário laboral racialmente segmentado.

A discriminação enfrentada pela população negra no mercado de trabalho brasileiro contemporâneo é reflexo direto das escolhas políticas e sociais das elites durante o período escravocrata. Tais decisões forjaram uma sociedade que, embora formalmente "livre", estruturou-se sobre a exclusão sistemática e ausência de políticas públicas voltadas para os ex-escravizados. Na prática, depois que a escravidão acabou, o Estado não fez nenhum esforço real para integrar essa população à economia do país (Fernandes, 2007).

Desde a Lei do Ventre Livre, em 1871, o debate das elites concentrou-se na substituição da mão de obra escravizada pela imigração estrangeira (Schwarcz, 1993). A partir de 1870, intensificou-se o incentivo à imigração europeia para as lavouras do Sudeste, criando um cenário de coexistência entre escravizados e assalariados. Os dados são expressivos: entre 1871 e 1880, o Brasil recebeu 219 mil imigrantes; na década seguinte, o número saltou para 525 mil, atingindo 1,13 milhão no último decênio do século XIX (Maringoni, 2011)

É fundamental, contudo, problematizar a narrativa dessa transição. Cardoso (2008) questiona a interpretação "são-paulocêntrica", argumentando que o modelo paulista de imigração europeia foi uma exceção. Em regiões como o Nordeste, Minas Gerais e o Sul, a transição para o trabalho livre foi acontecendo aos poucos, e tanto trabalhadores nacionais quanto ex-escravos já faziam parte desse processo bem antes da Abolição. Ao romper com a ideia de uma ruptura artificial entre escravidão e capitalismo, o autor demonstra que a experiência brasileira integrou uma crescente população de libertos à estrutura social de maneira heterogênea.

Nessa mesma direção, Mattos (2013) questiona a visão simplista que opõe o "atraso" da escravidão à "modernidade" do trabalho assalariado, recusando essa divisão como se fosse uma linha clara e definitiva. Em um contexto de desenvolvimento desigual, escravos e

trabalhadores livres compartilhavam cotidianamente espaços produtivos, evidenciando que o capital na periferia brasileira se apropriou de múltiplas formas de trabalho, subordinando inclusive o escravizado aos imperativos do mercado. Tal perspectiva exige a superação de visões eurocêntricas e estritamente economicistas sobre a transição capitalista.

O escravismo era mais intenso justamente nas regiões de maior movimentação econômica. Segundo Maringoni (2011), o relatório do Ministério da Agricultura de 1887 registrava 723.419 escravizados no país, dos quais 482.571 estavam no Sudeste cafeeiro. Com o fortalecimento da dinâmica capitalista – impulsionada por bancos, ferrovias e exportações-, a elite agrária converteu-se em burguesia, alterando as relações sociais e as características do mercado de trabalho (Maringoni, 2011).

Diante dessa nova lógica econômica, o trabalhador negro escravizado passou a ser visto como algo ultrapassado, fora do lugar. Isso ocorreu não apenas pelo aumento de seu valor após o fim do tráfico negreiro em 1850, mas pela percepção de que o trabalho assalariado era mais lucrativo (Maringoni, 2011). Ao mesmo tempo, os interesses da Revolução Industrial pressionavam pela abertura de novos mercados consumidores. Assim, o fim da escravidão, somado à imigração, era visto como uma via para o Brasil obter lucros e desvencilhar-se da "mancha negra" (Nascimento, 1980).

A implementação da abolição beneficiou primariamente os antigos senhores, que se desoneraram do sustento dos libertos. Sem alternativas, muitos permaneceram sob condições análogas às anteriores, enquanto os que migraram para as cidades foram marginalizados por "correntes invisíveis" de uma sociedade racista (Nascimento, 1980, p. 65).

A repressão estatal tomou forma concreta no Código Penal, que passou a tratar a vadiagem e a mendicância como crimes. Essa legislação serviu para mascarar o abuso policial direcionado à população negra, carente de políticas de inclusão (Rede Justiça Criminal, 2021). Conforme Chalhoub (2012) a transição exigiu uma reconfiguração ideológica: ao rotular libertos como "vadios" ou "desordeiros", o Estado justificava o encarceramento como método de "correção" para transformá-los em trabalhadores submissos.

Com isso, pobreza e criminalidade foram colocadas no mesmo balaio, sob o rótulo das chamadas "classes perigosas" (Chalhoub, 2012). O combate à vadiagem funcionou, portanto, como instrumento de disciplinarização, garantindo que a população negra fosse inserida de forma subordinada no mercado capitalista emergente. Para Cardoso (2008), esse imaginário

permitiu que as elites mantivessem mecanismos de repressão que negavam a plena cidadania, moldando a precariedade estrutural do mercado brasileiro.

Para Abdias Nascimento (1980), a escravidão persistiu através da exclusão massiva dos libertos do mercado de trabalho. Mattos (2013) complementa essa visão ao propor o conceito de “classes subalternas”, que, apesar de distintas juridicamente, compartilham a subordinação ao capital. A articulação entre múltiplas formas de exploração não apenas estruturou o mercado de trabalho nacional, mas também definiu os contornos das lutas sociais, unindo trabalhadores sob diferentes regimes em uma mesma dinâmica de opressão e enfrentamento.

O Estado também atuou ativamente através de políticas de branqueamento, financiando a imigração europeia com recursos públicos, o que acirrou desigualdades regionais (Maringoni, 2011). O Decreto nº 528, de 28 de junho de 1890, exemplifica essa seletividade ao restringir a entrada de alguns grupos étnicos, enquanto oferecia subsídios e terras aos europeus (Sant’ana, 2018; Rosa, 2023). O Artigo 1º do Decreto nº 528, de 1890 demonstra essa seletividade:

Art. 1º E' inteiramente livre a entrada, nos portos da República, dos indivíduos válidos e aptos para o trabalho, que não se acharem sujeitos á acção criminal do seu paiz, exceptuados os indigenas da Asia, ou da Africa que sómente mediante autorização do Congresso Nacional poderão ser admittidos de accordo com as condições que forem então estipuladas. (Brasil, 1890, p. 01)

Essa estrutura não rompeu com a herança colonial — apenas a reorganizou, mantendo a raça como critério de classificação social e de divisão do trabalho. A colonialidade determinou a “distribuição geográfica de cada uma das formas integradas no capitalismo mundial” (Quijano, 2005, p. 120), evidenciando que, mesmo após a ruptura com o colonialismo formal, essa estrutura de poder continua operante na segregação ocupacional e na subalternização da população negra. As diferentes modalidades de trabalho na América não apenas coexistiram, mas foram “articuladas em torno do eixo do capital e do mercado mundial” (Quijano, 2005, p. 126). Sob essa lógica, o controle de uma forma específica de labor significava, simultaneamente, o “controle de um grupo específico de gente dominada” (Quijano, 2005, p. 119)

A chegada de um vasto número de imigrantes europeus contribuiu para o abandono da população negra, que foi relegada às condições de vida mais precárias e a elevadas taxas de mortalidade. Nascimento (1982) e Fernandes (2007) indicam que essa conjuntura levou a um

crescimento da população branca nas áreas urbanas do sul do país, enquanto a população negra foi confinada a espaços rurais, favelas e cortiços, buscando sobreviver a despeito da forte oposição das elites brasileiras.

Os anos que se seguiram à abolição foram, para a população negra, de enorme dificuldade. Buscando romper com as ocupações que os remetiam à escravidão, muitos procuraram novas oportunidades nas cidades. Contudo, frequentemente encontravam apenas trabalhos mal remunerados ou não conseguiam emprego devido à forte competição com os imigrantes europeus, o que os levava a retornar às fazendas. Em algumas dessas fazendas, onde a falta de trabalhadores se tornara um problema, acabaram sendo recontratados — desta vez como assalariados. Em outras, onde já havia grande número de imigrantes, foram rejeitados (Bastides & Fernandes, 1959).

Segundo Florestan Fernandes (2008), a ausência de habilidades sociais e as limitações impostas pelo sistema escravista, somadas à chegada de imigrantes europeus, que muitas vezes possuíam maior qualificação, resultaram na marginalização da maioria da população negra no mercado de trabalho capitalista.

A pesquisa de Oracy Nogueira corrobora a existência dessas práticas racistas. Nogueira investigou a trajetória profissional de imigrantes italianos e de pessoas negras em Itapetininga após a abolição. O surpreendente resultado foi que os imigrantes italianos, em sua maioria camponeses menos qualificados que os negros e mestiços locais (alguns dos quais dominavam ofícios especializados), ascenderam socialmente de forma muito mais rápida. Os negros, por sua vez, permaneceram na mesma posição social ou foram até rebaixados, devido à preferência pelos imigrantes europeus, mesmo em trabalhos para os quais os negros possuíam mais habilidades e qualificações. As descobertas de Nogueira revelaram a operação de um preconceito racial que atuava em conjunto com o preconceito de classe, conforme aponta Osório (2008).

A partir de 1930, impulsionado pelo crescimento econômico nos países latino-americanos — e de forma notável em São Paulo, que se tornou um polo de atração para a migração interna em busca de trabalho —, as empresas necessitaram contratar pessoas com menor qualificação. Nesse período, a população negra começou a encontrar melhores oportunidades de profissionalização e inserção no mercado de trabalho, de acordo com Roger Bastide e Florestan Fernandes (1959).

Depois de 1945, o crescimento econômico e a demanda por mão de obra mais barata abriram algumas portas para negros e mulatos no Brasil. Empresas que até então fechavam as portas para essa população, viram-se obrigadas, por pura necessidade, a mudar de postura. O consequente aumento na contratação de negros impulsionou migrações internas, tornando a presença dessa população mais evidente em diversas regiões do país. Esse movimento, ainda que lento, foi dando forma a uma classe média negra — que, mesmo assim, continuava encontrando barreiras na ascensão social. Fernandes (2007) enfatiza que essa é uma mudança em curso e que a integração completa no país só será alcançada quando todos os grupos raciais tiverem acesso a oportunidades equitativas em todas as esferas de poder.

Para que a população negra de fato participe do desenvolvimento econômico e social do Brasil, é preciso que a sociedade como um todo mude a forma como enxerga a questão racial — e essa mudança precisa ser profunda. Isso se faz necessário porque, dada a alta concentração de renda, poder e prestígio social nas mãos da população branca, a população negra não dispõe das condições para superar, de forma isolada, seus desafios morais e materiais, conforme afirma Florestan Fernandes (2007).

No entanto, Osório (2008) aponta que, à medida que os negros iniciam um processo de ascensão social, "o preconceito racial emerge como forma de impedir isso, não em nome do racismo, mas da manutenção dos privilégios da classe dominante, que é branca" (p. 77). Isso significa que, quando a população negra começa a conquistar avanços socioeconômicos, uma barreira — o preconceito racial — surge como um mecanismo para frear seu progresso e assegurar a manutenção dos privilégios da população branca.

Nos anos 1970, a indústria automobilística e a construção civil dominaram a economia brasileira de tal forma que acabaram ofuscando os demais setores. A construção civil, notadamente, empregava predominantemente mão de obra barata, majoritariamente composta pela população negra, devido à baixa exigência de qualificação para essas funções (Gonzalez e Hasenbalg, 1982).

O setor de prestação de serviços também era um dos que mais absorvia trabalhadores de baixo custo. Nesse segmento, a população negra também se fazia presente, principalmente em atividades que não demandavam muita qualificação, como serviços domésticos, limpeza urbana e segurança. Em contrapartida, nos polos industriais de alta tecnologia, que requeriam

especialização, a população negra encontrava dificuldades para se inserir, conforme apontam Gonzalez e Hasenbalg (1982).

Esse sistema se beneficia da manutenção dessas condições, pois assim assegura a disponibilidade de mão de obra ao menor custo possível. Isso ocorre porque a comunidade negra, segundo Gonzalez e Hasenbalg (1982), atua como uma reserva de trabalhadores, acionada conforme as demandas do sistema.

Com a industrialização, as antigas formas de divisão racial do trabalho foram reconfiguradas. No entanto, a raça continuou a ser um fator de justificação para a manutenção dos grupos raciais subordinados em papéis predeterminados pelos códigos sociais. Assim sendo, a reorganização do mercado de trabalho impulsionada pela industrialização acabou por reproduzir a subordinação das minorias raciais na estrutura social, conforme destaca Carlos Hasenbalg (2005).

Em seu estudo de 2004, Osório analisou as pesquisas de importantes sociólogos como José Pastore, Nelson do Valle Silva, Carlos Hasenbalg e Elisa Caillaux. Esses pesquisadores se dedicaram a investigar as relações raciais e a formação socioeconômica do Brasil em um período de significativo desenvolvimento econômico, entre 1940 e 1980.

A partir da análise desses estudos, Osório (2004) concluiu que o desenvolvimento econômico e a mobilidade social no Brasil não foram suficientes para transformar a situação da população negra. As pesquisas deixam claro que não é possível associar as desigualdades entre negros e brancos ao legado escravocrata. Mesmo em situações em que brancos e negros apresentavam o mesmo nível socioeconômico, as disparidades persistiam, evidenciando o impacto contínuo do racismo. A ideologia racista, profundamente enraizada nas instituições e na mentalidade das pessoas, contribui para a reprodução de discriminações, sejam elas explícitas ou veladas, ao longo de gerações sucessivas (Osório, 2004).

Os dados confirmam que a população negra se concentra nas ocupações de menor prestígio e nos estratos mais baixos da sociedade — seja na renda, na educação ou no mercado de trabalho. E não é só isso: essa população também está em maior proporção nas regiões do país que apresentam os piores indicadores socioeconômicos (Osório, 2004).

As pesquisas também mostram que existem barreiras raciais que operam de forma silenciosa na sociedade brasileira, dificultando a mobilidade social — tanto de uma geração para outra quanto ao longo da vida de uma mesma pessoa. Essas barreiras, segundo Osório

(2004), confinam as pessoas negras aos estratos socioeconômicos inferiores. A constatação dessas barreiras desafia a tese da democracia racial e reforça que, embora o passado escravista seja importante, as discriminações presentes são as mais determinantes para o status coletivo inferior dos negros.

A discriminação racial no mercado de trabalho é apenas uma das faces de um sistema muito mais amplo de práticas racistas. O efeito cumulativo dessas ações preconceituosas é a perpetuação das posições sociais desfavorecidas da população negra, conforme ressalta Hasenbalg (2005).

Hasenbalg (2005) alega que, em qualquer período pós-escravidão, a população negra sempre ocupou um conjunto específico de posições nas relações de produção e distribuição, as quais se distinguiam daquelas ocupadas pela população branca. Uma justificativa histórica para essa disparidade reside na localização periférica dos negros em relação aos centros mais dinâmicos do desenvolvimento capitalista. Essa desvantagem inicial constitui um dos verdadeiros legados do período escravocrata. Uma vez inseridos em sistemas de produção já estabelecidos, a vasta maioria dos negros foi explorada como parceiros, arrendatários ou trabalhadores assalariados na indústria ou no setor de serviços.

Para Hasenbalg (2005), a escravidão, combinada com a competição desvantajosa enfrentada pelos negros em relação aos brancos, é um fator central para compreender a subordinação da população negra no mercado de trabalho e a reprodução das desigualdades raciais. A raça funciona como um critério que define quem entra — e onde entra — na estrutura de classes. Por isso, ela não é apenas uma herança do passado; é um instrumento que continua servindo aos interesses do grupo racial dominante.

Florestan Fernandes (2007) alega que a abolição da escravidão, apesar de ter estabelecido a igualdade legal entre negros e brancos, não foi acompanhada por medidas de equiparação socioeconômica ou políticas eficazes de integração para a população negra. Durante toda a sua existência, o sistema escravista empurrou o negro para as margens da sociedade.

Como se observou, mesmo em São Paulo, que se consolidava como um importante centro industrial no Brasil, a força de trabalho da população negra era rejeitada. Para manter o negro à margem da sociedade, as classes dominantes e o governo incentivaram e subsidiaram a imigração europeia. Essa política visava atender tanto à demanda por mão de obra quanto

aos objetivos da política de branqueamento, conforme destaca Abdias do Nascimento (1980). Nascimento (1980) enfatiza que "os trabalhadores brancos foram sempre os preferidos, quase exclusivamente, pelos empregadores brancos tanto nos trabalhos agrícolas quanto na indústria nascente, por serem considerados de stock étnico e cultural superior" (p. 66).

A discriminação e o preconceito racial não permaneceram inalterados após a abolição; eles, na verdade, adquiriram novos significados e funções dentro das emergentes estruturas sociais. As práticas racistas do grupo branco dominante, que garantem a subordinação das pessoas negras, não são meros ecos do passado. Pelo contrário, elas estão intrinsecamente conectadas aos ganhos materiais e simbólicos que os brancos obtêm ao desqualificar a população negra, como bem observa Carlos Hasenbalg (2005).

Reconhecer que a desigualdade racial tem raízes no período escravocrata não significa tratá-la como mero eco do passado. Como demonstram Hasenbalg (2005) e Osório (2004), o que perpetua a desigualdade no presente não é apenas a herança histórica, mas a constante atualização dos mecanismos racistas em novas estruturas sociais, econômicas e institucionais. A escravidão forneceu o ponto de partida; o racismo contemporâneo é o motor que impede a superação dessas posições.

A discriminação age por meio de mecanismos que excluem de forma direta e indireta ao mesmo tempo, produzindo desigualdades estruturais que têm raça e gênero como eixos centrais. Segundo Santos, Diogo e Schucman (2014), a discriminação direta evidencia-se na restrição à mobilidade ocupacional, na segregação de áreas de atuação e nas disparidades de rendimentos e jornadas impostas às minorias. Por outro lado, a dimensão indireta refere-se a fatores externos ao mercado, como o acesso desigual a credenciais educacionais e qualificações, elementos que aprofundam as desvantagens profissionais.

As autoras ressaltam que o racismo e o sexismo se retroalimentam, potencializando as dominações de gênero e étnico-raciais. Esse fenômeno cria um cenário em que grupos não dominantes parecem "circular por territórios alheios" ao ocuparem espaços de prestígio (Santos *et al*, 2014, p.19). As mulheres negras, portanto, vivem essa sobreposição de opressões de uma forma muito particular e intensa. Enquanto homens negros enfrentam barreiras acentuadas na formação e inserção ocupacional, e mulheres brancas são mais afetadas pela discriminação salarial, as mulheres negras são atingidas por um "caleidoscópio de fatores de segregação" que restringe tanto o acesso quanto a remuneração (Santos *et al*, 2014, p. 24).

Sob essa ótica, a inserção da mulher negra no mercado de trabalho pós abolição torna-se indissociável da continuidade estrutural da exploração iniciada no período escravocrata. Conforme analisa Lélia Gonzalez (1984), a figura da “mucama” desdobra-se, após 1888, nas faces complementares da doméstica e da mulata. Para a autora, essa dualidade demonstra como o mito da democracia racial nega à população negra o “estatuto de sujeito humano” (Gonzalez, 1984, p. 232).

Nessa dinâmica, a empregada doméstica personifica a “mucama permitida” (Gonzalez, 1984, p. 230) – aquela cuja função social é restrita à prestação de serviços -, enquanto a “mulata” emerge como a face hipersexualizada desse mesmo sujeito. Gonzalez enfatiza que “a nomeação vai depender da situação em que somos vistas” (p. 228), revelando que ambas as categorias são atribuições impostas conforme a conveniência do olhar hegemônico.

Essa dupla inscrição articula racismo e sexismo, consolidando uma divisão racial e sexual do trabalho que naturaliza a concentração de mulheres negras em ocupações precarizadas. Como destaca o texto original: “É justamente aquela negra anônima, habitante da periferia, nas baixadas da vida, quem sofre mais tragicamente os efeitos da terrível culpabilidade branca. Exatamente porque é ela que sobrevive na base da prestação de serviços, segurando a barra familiar praticamente sozinha” (Gonzalez, 1984, p. 231). Assim, a lógica da “casa-grande e senzala” é perpetuada sob novas roupagens no Brasil republicano, mantendo a mulher negra em um ciclo de vulnerabilidade e subalternidade funcional.

Para exemplificar a discriminação racial no mercado de trabalho, recorre-se ao estudo “O Perfil da Discriminação no Mercado de Trabalho - Homens Negros, Mulheres Brancas e Mulheres Negras”, de Sergei Soares (2000). Nesta pesquisa, o autor investiga as disparidades de rendimentos entre homens brancos – grupo de referência- em contraste com homens negros, mulheres brancas e mulheres negras.

Soares (2000) sugere que essas disparidades salariais podem derivar de, no mínimo, três fontes: diferenças de qualificações, diferentes formas de inserção no mercado de trabalho ou uma diferença salarial pura.

Os resultados expõem as seguintes dinâmicas de exclusão: Para as mulheres brancas, a disparidade de rendimentos é atribuída exclusivamente a um diferencial salarial puro, o que aponta para uma discriminação salarial direta por gênero. Já os homens negros enfrentam remunerações menores devido, primordialmente, a diferenças de qualificação, embora também

sejam significativamente afetados pela discriminação salarial e pelas formas como se inserem no mercado de trabalho.

Já as mulheres negras lidam com uma série de desvantagens que se acumulam. Elas sofrem o diferencial salarial puro aplicado às mulheres brancas (gênero), somado ao diferencial aplicado aos homens negros (raça). Adicionalmente, são prejudicadas por uma inserção desvantajosa no mercado de trabalho e por uma considerável diferença de qualificação - embora esta última seja ligeiramente menor do que a observada nos homens negros (Soares, 2000).

Com base nos microdados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), padronizados pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), o autor constatou que, em setembro de 1998, enquanto homens brancos recebiam, em média, R\$ 726,89, os homens negros ganhavam R\$ 337,13, as mulheres brancas R\$ 572,86 e as mulheres negras apenas R\$ 289,22. Fica evidente que os rendimentos de todos os grupos são significativamente inferiores aos de homens brancos, com as mulheres negras recebendo cerca de 60% a menos que o grupo de referência.

A Tabela a seguir, extraída do estudo de Soares (2000) ilustra a persistência dessa disparidade salarial entre os anos de 1987 e 1998, evidenciando a desproporção histórica nas remunerações brasileiras.

Tabela 01. Rendimentos médios padronizados de homens negros, mulheres brancas e negras em porcentagem dos rendimentos dos homens brancos entre 1987 e 1998 (Soares, 2000)

Ano/Grupo	Homens Negros (%)	Mulheres Brancas (%)	Mulheres Negras (%)
1987	47	68	33
1988	45	68	31
1989	45	66	31
1990	47	74	35
1992	50	76	39
1993	47	73	36
1995	47	73	38
1997	46	76	38
1998	46	79	40

Fonte: Soares (2000) /Microdados do PNAD

Soares (2000) interpreta que a discriminação contra pessoas negras é uma realidade incontestável, partindo da premissa de que, na ausência de viés racial, a remuneração de todos os indivíduos seria igual. O autor defende que vigora na sociedade uma percepção arraigada sobre o papel do negro, o qual é frequentemente limitado a trabalhos manuais em setores menos dinâmicos e com baixa exigência de qualificação. Sob essa ótica, a discriminação manifesta-se de forma menos aguda apenas quando o indivíduo negro se mantém nesse “lugar” predefinido pela estrutura social.

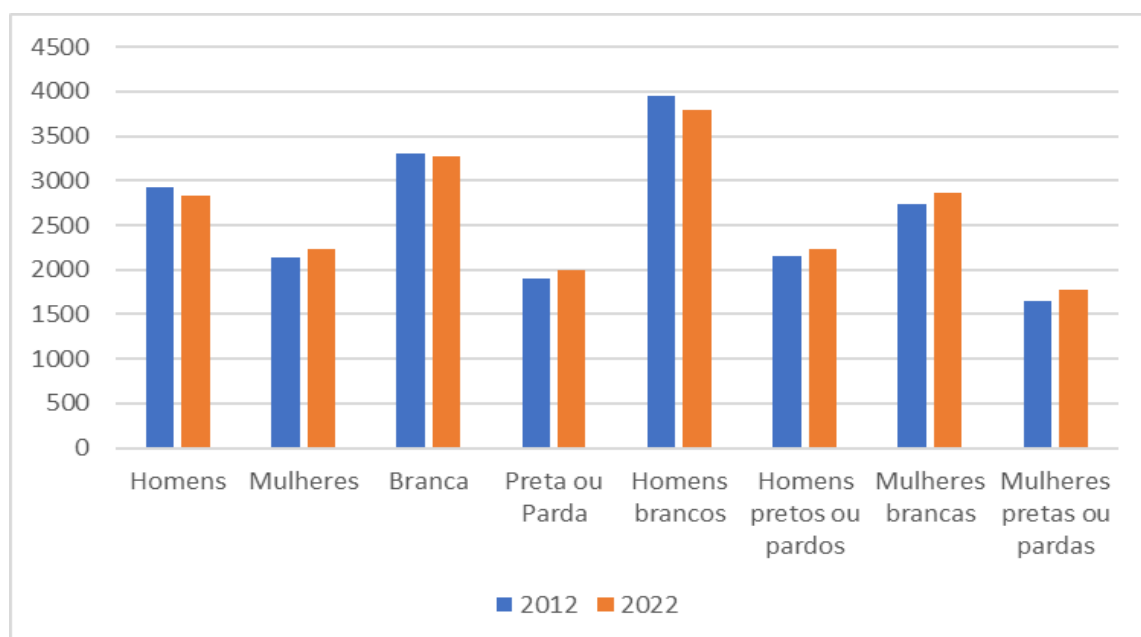
Considerando que tal pesquisa foi realizada em 2000, anteriormente à implementação das ações afirmativas, Soares (2000) enfatiza a urgência de políticas públicas como mecanismo imprescindível para combater a discriminação institucionalizada.

Para trazer esse panorama para os dias atuais, iremos recorrer aos dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) do período entre 2012 e 2022. Tais indicadores permitem contextualizar a dinâmica do mercado de trabalho brasileiro e o rendimento da população segundo os critérios de cor e raça.

O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2023) destaca que o mercado de trabalho brasileiro é marcado por uma acentuada heterogeneidade entre as atividades econômicas e por uma profunda desigualdade de rendimentos. Essa característica, que tem raízes fundas no próprio processo de formação do país, é um dos fatores centrais para entender por que a concentração de renda e riqueza no Brasil teima em persistir.

O rendimento, embora não seja a única variável, atua como indicador essencial da qualidade da inserção laboral. Nesse sentido, a análise desses dados por cor/raça e sexo revela-se fundamental para desvelar as disparidades estruturais (IBGE, 2023). Para se ter uma ideia, em 2022, trabalhadores brancos ganhavam, em média, 64,2% a mais do que pretos ou pardos. Entre homens e mulheres, a diferença também era expressiva: os homens recebiam 27% a mais. Observa-se que homens e mulheres pretos e pardos invariavelmente apresentam rendimentos inferiores aos de pessoas brancas, evidenciando uma desigualdade estrutural que persiste, com poucas oscilações, ao longo da década analisada (2012-2022), como demonstra o gráfico a seguir.

Gráfico 01 – Rendimento médio real de todos os trabalhos das pessoas ocupadas segundo o sexo e a cor ou raça – Brasil – 2012/2022



Fonte: IBGE (2023). Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2012/2022

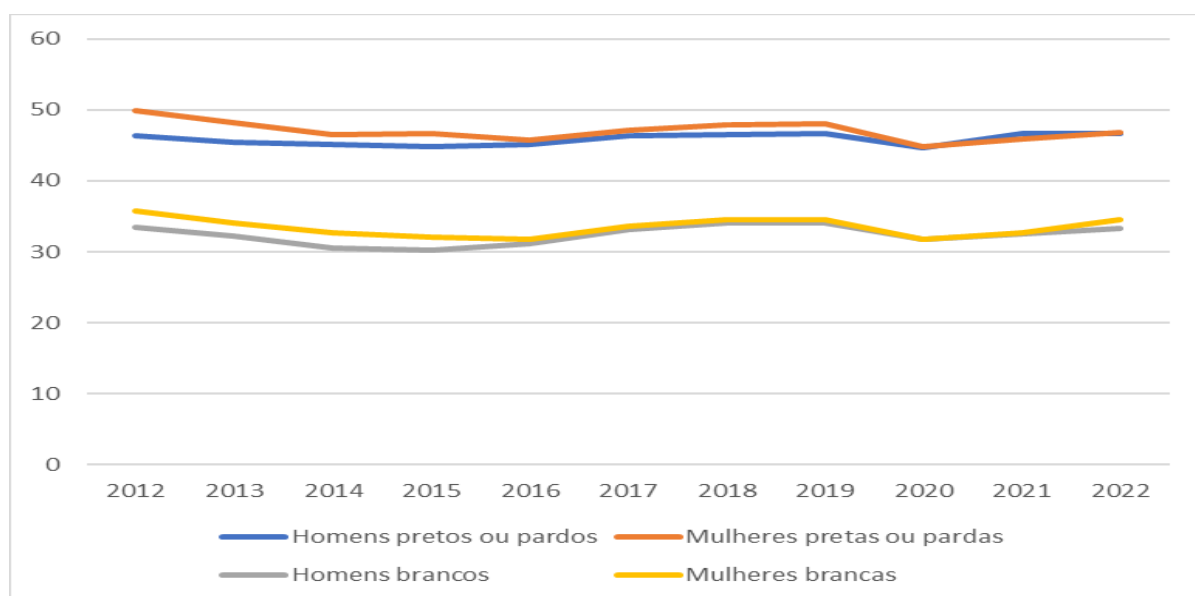
Além da disparidade de rendimentos, o IBGE (2023) aponta a informalidade como um aspecto central e uma fonte persistente de desigualdades no mercado de trabalho brasileiro. A proporção de pessoas em ocupações informais ¹ revela uma clivagem racial profunda e resiliente, constituindo-se como uma característica estrutural que desfavorece sistematicamente homens e mulheres pretos e pardos.

A manutenção dessa massa de trabalhadores na informalidade reforça a vulnerabilidade socioeconômica da população negra, limitando seu acesso a direitos

¹ O conceito de ocupação informal utilizado pelo IBGE segue a recomendação da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Adaptando-o ao contexto brasileiro, as ocupações informais são representadas pelas seguintes categorias: empregados e trabalhadores domésticos sem carteira de trabalho assinada; trabalhadores por conta própria e empregadores que não contribuem para a previdência social; e trabalhadores familiares auxiliares (IBGE, 2023)

previdenciários e garantias trabalhistas. Como ilustra o gráfico a seguir, a taxa de informalidade entre pretos e pardos permanece invariavelmente superior à da população branca, consolidando-se um ciclo de precariedade que retroalimenta as desigualdades de renda discutidas anteriormente.

Gráfico 02. Proporção de pessoas em ocupações informais, por cor ou raça. Brasil – 2012-2022



Fonte: IBGE (2023). Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua. 2012-2022

Os dados apresentados confirmam a persistência das desigualdades históricas, materializadas pela maior concentração de pessoas pretas ou pardas em ocupações precárias, como trabalho doméstico sem carteira assinada e o trabalho por conta própria sem contribuição previdenciária. No que tange aos setores de atividade, a população negra ocupa predominantemente postos na construção civil, nos serviços domésticos e na agropecuária – setores tradicionalmente marcados por menor valorização salarial e proteção social (IBGE, 2023).

A pesquisa de Muller (2022) corrobora essas observações ao indicar que, entre 1995 e 2021, a população negra, e especialmente mulheres negras, ocuparam as posições mais desfavoráveis em comparação com pessoas brancas. Nesse sentido, a raça, enquanto construção social, configura-se como um dos principais determinantes do imobilismo social, atuando como um mecanismo que preserva a rigidez das posições na estrutura de classes e dificulta a ascensão socioeconômica.

Complementarmente, a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) oferece um panorama contundente da população em situação de vulnerabilidade. As disparidades tornam-se ainda mais acentuadas no recorte por cor ou raça: mais de 70% das pessoas classificadas como pobres ou extremamente pobres no Brasil são pretas ou pardas (IBGE, 2023). Tais evidências demonstram que a pobreza no país possui uma face racial nítida, revelando que a marginalização econômica iniciada no pós-abolição permanece como um componente central da organização social contemporânea.

Os dados e análises apresentados evidenciam que a abolição da escravidão no Brasil não representou uma ruptura definitiva com as estruturas de dominação racial, mas sim a sua reconfiguração sob novos moldes. A ausência de políticas integradoras, em articulação com o projeto de branqueamento e com a contínua marginalização da população negra liberta, engendrou um mercado de trabalho estruturalmente racializado, no qual a raça atua como critério fundamental de segmentação ocupacional e distribuição desigual de oportunidades.

A tradição sociológica – desde pesquisas de Florestan Fernandes e Oracy Nogueira até os estudos contemporâneos baseados nos microdados da PNAD – corrobora a persistência desse padrão de exclusão ao longo de mais de um século. A marginalização econômica da população negra, manifesta nas disparidades salariais, na concentração em ocupações precárias e informais, e na sobrerrepresentação nos estratos de pobreza, revela-se não como resíduo inerte do passado escravista, mas como produto ativo das dinâmicas capitalistas contemporâneas. Essas dinâmicas beneficiam-se da manutenção de uma massa de trabalhadores vulneráveis, racialmente identificados e submetidos a condições de informalidade. Compreender essa continuidade histórica é fundamental para situar as políticas de ações afirmativas não como concessões, mas como respostas necessárias a uma estrutura de desigualdades que se reproduz e se atualiza constantemente no mercado de trabalho brasileiro.

Se a desigualdade racial no mercado de trabalho não é acidente, mas produto de escolhas políticas e estruturais, então o concurso público — essa instituição que se apresenta como o epítome da neutralidade e do mérito — precisa ser examinado com o mesmo rigor. Ele promete igualdade de acesso; mas acesso a partir de onde? A próxima seção enfrenta essa pergunta.

1.3 Concursos Públicos: Da Meritocracia às Ações Afirmativas

Atualmente, milhões de brasileiros valorizam os concursos públicos, dedicando-se com afinco à preparação para as seleções que dão acesso a cargos efetivos e empregos públicos². Essa dedicação não só reflete um empenho individual, mas também demonstra a confiança da sociedade na integridade e na transparência dos processos administrativos de seleção.

Um dos principais atrativos do serviço público é a estabilidade. Essa segurança se manifesta de duas formas: na garantia de remuneração e na permanência no cargo, independentemente de mudanças nas gestões da Administração. Essa característica é um fator decisivo que atrai candidatos de todas as faixas etárias, gêneros, cores e raças a buscarem uma oportunidade de ingresso no serviço público.

Como prevê a Constituição Federal de 1988, hoje existem basicamente duas formas de entrar no serviço público no Brasil. A primeira é a investidura, que se concretiza após a aprovação em um concurso público de provas ou de provas e títulos, sendo destinada ao preenchimento de cargos de provimento efetivo. A segunda modalidade é a nomeação, utilizada especificamente para ocupar cargos de provimento em comissão.

² Cargos efetivos são ocupados por servidores sujeitos ao regime estatutário, o que significa que são regidos por leis específicas (estatutos) que definem seus direitos e deveres. O ingresso nesses cargos ocorre exclusivamente por meio de concurso público. Após a aprovação e o cumprimento de um estágio probatório de três anos, com avaliação de desempenho satisfatória, o servidor adquire a estabilidade. Essa estabilidade é uma garantia constitucional que assegura a permanência no serviço público, protegendo o servidor contra demissões arbitrárias (Galvão, 2015). Os empregos públicos são preenchidos por candidatos também selecionados via concurso público, porém seu vínculo é regido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a mesma legislação que rege as relações de trabalho no setor privado. Esses empregos são encontrados principalmente na administração pública indireta, como em Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista. Uma diferença fundamental é que os empregados públicos não possuem a garantia constitucional da estabilidade, estando sujeitos às regras da CLT para demissão, embora a dispensa sem justa causa ainda exija motivação, conforme entendimento jurisprudencial (Galvão, 2015).

Para Carvalho Filho (2015), o concurso público é o mecanismo que melhor traduz a ideia de meritocracia. Isso se deve ao fato de que, em sua concepção teórica, ele permite que todos os participantes concorram em igualdade de condições, garantindo assim a seleção dos candidatos mais qualificados para as vagas. Para o autor:

[...] concurso público é o procedimento administrativo que tem por fim aferir as aptidões pessoais e selecionar os melhores candidatos ao provimento de cargos e funções públicas. Na aferição pessoal, o Estado verifica a capacidade intelectual, física e psíquica de interessados em ocupar funções públicas e no aspecto seletivo são escolhidos aqueles que ultrapassam as barreiras opostas no procedimento, obedecida sempre a ordem de classificação. Cuida-se, na verdade, do mais idôneo meio de recrutamento de servidores públicos. (Carvalho Filho, 2015, p. 651)

Atualmente, a Constituição vigente consolidou o procedimento de concurso de provas ou de provas e títulos como o método principal para o preenchimento de vagas em cargos públicos, reforçando o mérito como critério fundamental. Conforme o inciso II do Artigo 37:

[...] a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração (Brasil, 1988, art. 37, inciso II)

A Constituição de 1988 trouxe um marco importante para o acesso ao serviço público no Brasil. A CF determinou que os concursos públicos sejam estruturados levando em conta a natureza e o grau de complexidade das funções que o servidor irá exercer.

Outra mudança significativa introduzida pela Constituição de 1988 foi a eliminação do provimento vertical em cargo público, uma prática que era admitida desde a Constituição de 1934 (Sousa, 2011). Na prática, isso significa que progredir dentro do serviço público passou a depender de novos concursos, com o objetivo de garantir meritocracia e igualdade de oportunidades.

A CF de 1988 também determina que os concursos públicos valem por até dois anos, com possibilidade de uma única prorrogação pelo mesmo período. Durante a validade do concurso, os candidatos aprovados possuem prioridade de convocação sobre quaisquer novos aprovados para assumir os cargos ou empregos. Isso significa que a Administração Pública não pode convocar candidatos para vagas se houver aprovados em um concurso ainda válido aguardando convocação.

Os editais de seleção para Técnicos Administrativos em Educação (TAEs) da UFGD (Universidade Federal da Grande Dourados), publicados entre 2015 e 2023, foram normatizados por diversas leis, decretos e portarias, além da própria Constituição Federal de 1988. Em particular, destaca-se o inciso II do Art. 37 da Constituição, que trata especificamente da investidura em cargo público.

Entre as leis que regem os editais de seleção de TAEs para a UFGD, destaca-se a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. É ela que define o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais — ou seja, o conjunto de regras que governa a relação entre esses servidores e o Estado. No caso dos servidores públicos da UFGD, o regime aplicado é o estatutário³. (Brasil, 1990)

Outra lei importante, que regula tanto os editais quanto o dia a dia funcional dos servidores públicos federais, é a Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005. Essa lei é responsável por estruturar o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-administrativos em Educação (PCCTAE), aplicável às Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação (Brasil, 2005).

A Lei nº 11.091/2005 organiza os cargos das Instituições Federais em cinco níveis de classificação: A, B, C, D e E, conforme Anexo A. Dentro de cada um desses níveis, há um agrupamento de cargos que compartilham a mesma hierarquia, requisitos de escolaridade, nível de responsabilidade e habilidades específicas, entre outros critérios. Os cargos que exigem nível médio de escolaridade, por exemplo, estão enquadrados no nível de classificação D (Brasil, 2005).

³ O regime estatutário é um sistema de normas e diretrizes que o Poder Público estabelece de forma unilateral. Essas regras são definidas por meio de uma lei específica, válida para a esfera do ente político ao qual pertence o órgão em que o servidor está alocado, e são de cumprimento obrigatório para esse servidor. No caso do Brasil, a Lei nº 8.112 detalha esse conjunto de regulamentos (Sousa, 2011).

Além do nível de classificação, que abrange as especificações do cargo para o qual o servidor foi aprovado em concurso, o plano de carreira do servidor público técnico-administrativo em educação também inclui os níveis de capacitação, que variam de I a IV, e os níveis de padrão de vencimento, que vão de 1 a 19 (Brasil, 2005).

Desse modo, ao longo de sua trajetória profissional, o servidor público pode avançar tanto em seu nível de capacitação quanto em seu padrão de vencimento por meio de duas modalidades de progressão: a Progressão por Capacitação Profissional e/ou a Progressão por Mérito Profissional. A Progressão por Capacitação Profissional é a mudança de nível de capacitação decorrente da obtenção pelo servidor de certificação em Programa de capacitação, compatível com o cargo ocupado, o ambiente organizacional e a carga horária mínima exigida, respeitado o interstício de 18 (dezoito) meses. Já a Progressão por mérito é a mudança para o padrão de vencimento imediatamente subsequente, a cada doze meses de efetivo exercício, desde que o servidor apresente resultado fixado em programa de avaliação de desempenho.

Os editais de seleção para técnicos da UFGD foram regidos também por decretos específicos que estabelecem importantes normas para os concursos públicos federais. O Decreto nº 6.944, de 21 de agosto de 2009, vigorou até 2019, quando foi revogado pelo Decreto nº 9.739, de 28 de março de 2019, que passou a ocupar seu lugar. Ambos os decretos, em seus respectivos períodos de validade, estabelecem medidas organizacionais para o aprimoramento da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, incluindo normas detalhadas sobre os concursos públicos (Brasil, 2009, 2019).

Entre as diversas medidas estabelecidas por esses decretos, destaca-se a determinação da quantidade de candidatos aprovados em relação ao número de vagas ofertadas. Por exemplo, conforme essa regulamentação, se uma instituição oferece apenas uma vaga para o cargo de Assistente em Administração, ela deve aprovar um total de cinco candidatos. Aqueles que não forem classificados dentro desse limite máximo (nesse caso, os cinco primeiros) são considerados automaticamente reprovados no concurso público.

Além das normativas gerais, os editais de seleção da UFGD também incorporam leis essenciais que visam garantir a inclusão e a acessibilidade para públicos específicos em concursos públicos.

Entre elas, destaca-se a Lei nº 13.656, de 30 de abril de 2018, que concede isenção do pagamento da taxa de inscrição em concursos a candidatos que se enquadram em condições específicas. Também merece destaque a Lei nº 13.872, de 17 de setembro de 2019, que garante às mães o direito de amamentar seus filhos durante a realização de concursos públicos na administração pública federal, direta e indireta.

No que tange à reserva de vagas, os editais da UFGD preveem a reserva de 20% das vagas ofertadas para candidatos negros, conforme a Lei nº 12.990/2014, desde o certame realizado em 2015, e preveem o percentual de 5% das vagas para pessoas com deficiência, de acordo com o Decreto Federal nº 9.508/2018.

As políticas de reserva de vagas para candidatos pretos e pardos em concursos públicos, amparadas pela Lei nº 12.990/2014, surgem como uma demanda fundamental do movimento negro, indo além da meritocracia – o princípio que tem guiado os concursos nas últimas Constituições, pois a premissa de que "todos são iguais perante a lei" é insuficiente para construir uma administração pública que de fato represente a diversidade da sociedade brasileira (Carvalho, 2024).

Embora a meritocracia tenha promovido avanços inegáveis, especialmente em comparação com o antigo sistema de favorecimentos pessoais, essa abordagem revelou uma limitação significativa: sua incapacidade de resolver os persistentes problemas de exclusão e baixa representatividade de diversos grupos sociais na Administração Pública, como a população negra (Carvalho, 2024).

Carvalho (2024) aponta que a meritocracia tem sido alvo de diversas críticas. Um dos principais argumentos é que, em um país com profundas desigualdades como o Brasil, oferecer as mesmas oportunidades a todos, sem considerar as desvantagens inerentes a fatores como renda, gênero, raça, deficiência, educação e discriminação, acaba por beneficiar desproporcionalmente os mais privilegiados no acesso ao serviço público. Isso sugere que, no sistema meritocrático, os "vencedores" são, em grande parte, predeterminados antes mesmo do início da competição, com poucas exceções.

As críticas à meritocracia surgem em um cenário de intensa luta contra a discriminação e a exclusão social, acompanhada por um desejo crescente de maior representatividade em cargos de decisão. Os chamados "novos candidatos à cidadania" — um grupo diversificado que inclui mulheres, negros, indígenas, pessoas com deficiência, entre

outros — estão empenhados em serem incluídos. Infelizmente, na administração pública brasileira, muitos desses grupos não apenas são ignorados, mas têm uma presença praticamente nula (Carvalho, 2024).

Silvio Almeida observa que

[...] A meritocracia se manifesta por meio de mecanismos institucionais, como os processos seletivos das universidades e os concursos públicos. Uma vez que a desigualdade educacional está relacionada com a desigualdade racial, mesmo nos sistemas de ensino públicos e universalizados, o perfil racial dos ocupantes de cargos de prestígio no setor público e dos estudantes nas universidades mais concorridas reafirma o imaginário que, em geral, associa competência e mérito a condições como branquitude, masculinidade e heterossexualidade e cisnormatividade”. (Almeida, 2018, p. 63)

Almeida (2018) também defende que, no cenário brasileiro, o discurso da meritocracia é profundamente racista, pois incentiva a aceitação ideológica da desigualdade racial. Ele afirma que, no Brasil, a negação do racismo e a ideologia da democracia racial são sustentadas pela narrativa meritocrática. Isso implica que, se o racismo não existe, a responsabilidade pela própria condição desfavorável recai sobre as pessoas negras, como se elas não tivessem se esforçado o suficiente.

Ao analisar a distribuição de servidores públicos no Brasil por raça e cor, percebe-se uma lacuna de dados significativa. Não há registros sobre a proporção de indivíduos negros, indígenas e brancos no Poder Executivo Civil Federal anteriores ao ano de 1999. Essa ausência de informações pode ser atribuída à inexistência de uma regulamentação que tornasse obrigatória a coleta de dados sobre raça e cor nos registros administrativos, tanto no setor público quanto no privado. Somente a partir de 1999 é que surgem estudos e pesquisas dedicados a examinar essa proporção.

Um exemplo é a pesquisa do IPEA (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada), intitulada "Perfil Racial do Serviço Civil Ativo do Executivo Federal (1999-2020)", de autoria de Tatiana Dias Silva e Felix Lopez (2021), que analisou, entre outros aspectos, a evolução do perfil racial no serviço público entre 1999 e 2020.

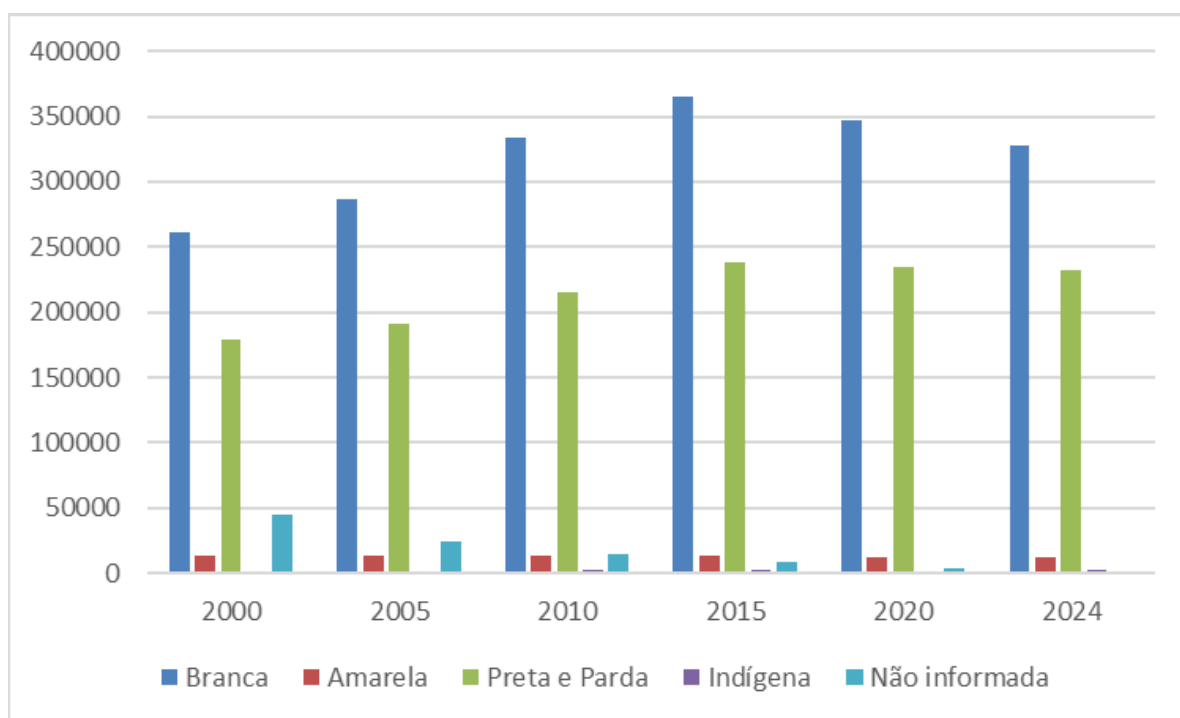
O estudo mostrou que a presença de pessoas negras no serviço público federal civil vem crescendo com o passar do tempo. Ainda assim, esse avanço não foi suficiente para mudar o quadro geral: elas ainda são minoria e continuam sub-representadas em quase todas as áreas e indicadores. Essa disparidade é particularmente notável quando a participação de negros no serviço público é comparada à sua proporção na população geral e na força de

trabalho. A sub-representação torna-se ainda mais acentuada em cargos que oferecem melhores salários, exigem maior qualificação ou conferem mais autoridade e poder, onde a presença de servidores negros, especialmente de mulheres negras, é significativamente menor (Silva e Lopez, 2021).

Silva e Lopez (2021) acompanharam a evolução do perfil racial no serviço público federal ao longo de mais de duas décadas. Os números mostram que a participação de pretos e pardos cresceu, passando de 30,8% em 1999 para 35,1% em 2020. Os servidores brancos também aumentaram sua presença, saindo de 48,2% para 56,6% no mesmo período. Já os indígenas permaneceram praticamente invisíveis nas estatísticas, representando apenas 0,3% ao longo de toda a série histórica.

É possível verificar a proporção de servidores públicos por cor e raça em número por meio do Sistema Integrado de Administração de Pessoal (SIAPE), conforme gráfico a seguir.

Gráfico 03. Número de servidores públicos do Executivo Federal por cor e raça no período de 2000 a 2024



Fonte: Sistema Integrado de Administração de Pessoal (SIAPE) – outubro/2024

Entre os anos 2000 e 2024, o número total de servidores públicos federais registrou um aumento notável, passando de 499.729 para 576.171. Ao analisar a composição racial desse contingente, verifica-se que a proporção de servidores de raça amarela permaneceu constante ao longo desse período, com pouca variação.

Outro dado que chama atenção é a queda expressiva no número de servidores sem informação de cor ou raça nos registros funcionais — de 44.589 em 2000 para apenas 569 em 2024. Essa melhora significativa no preenchimento dos dados pode ser explicada, em parte, pela Lei nº 14.533, de 20 de abril de 2023.

Essa lei estabeleceu novos procedimentos para a coleta de informações sobre cor e raça no mercado de trabalho e determinou que o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) realize, a cada cinco anos, uma pesquisa para identificar o percentual de ocupação de diferentes grupos étnico-raciais no setor público.

Os dados apresentados no gráfico indicam que, entre 2000 e 2024, houve um aumento no número de servidores pretos e pardos no serviço público federal, passando de 178.728 para 232.635, um acréscimo de 53.907 pessoas. No mesmo período, a quantidade de servidores

brancos também cresceu, de 260.824 para 328.072, representando um aumento de 67.248 servidores nos quadros do serviço público.

Olhando para os dados percentuais entre 2000 e 2024, percebe-se que a proporção de servidores pretos e pardos no serviço público federal subiu de 35,80% para 40,40%. No mesmo período, a fatia de servidores brancos também cresceu, passando de 52,20% para 56,90%.

Se considerarmos que, em 2000, a lei de cotas em concursos públicos ainda não havia sido implementada – o que só ocorreria quatro anos depois – o aumento percentual de servidores pretos e pardos observado entre 2000 e 2024 pode ser atribuído às políticas de ações afirmativas. No entanto, mesmo com esse avanço, a porcentagem de servidores pretos e pardos no serviço público ainda se encontra aquém do que seria ideal, especialmente ao compará-la com a proporção de negros na população brasileira.

O Censo Demográfico de 2022, realizado pelo IBGE, trouxe uma mudança relevante na composição racial do Brasil. Pela primeira vez desde 1991, os pardos passaram a ser o grupo predominante, somando cerca de 92,1 milhões de pessoas — o equivalente a 45,3% da população. Os demais grupos se distribuíram assim: 88,2 milhões (43,5%) se declararam brancos, 20,6 milhões (10,2%) pretos, 1,7 milhão (0,8%) indígenas e 850,1 mil (0,4%) amarelos.

Com base nos dados apresentados, que indicam que o total de pretos e pardos representa 55,5% da população brasileira, verifica-se que as políticas de ações afirmativas em concursos públicos ainda não alcançaram o patamar ideal de representatividade. Essa disparidade justifica a necessidade de continuidade e aprimoramento dessas políticas.

A Lei nº 12.990/2014 representa um instrumento fundamental para o avanço da igualdade racial no mercado de trabalho no Brasil, abrindo portas para que pessoas negras acessem oportunidades em carreiras de Governo Federal. E ao ingressar no serviço público, negros e negras podem alcançar a estabilidade profissional, obter uma boa remuneração e, consequentemente, garantir condições de vida mais dignas.

Vale esclarecer que a política de cotas em concursos públicos não é privilégio. Na verdade, ela busca dar um tratamento diferenciado a quem já parte de uma posição de desvantagem social. Para serem aprovados, todos os candidatos, sem exceção, devem atingir o desempenho mínimo exigido no edital. A partir desse patamar, todos são considerados aptos a

desempenhar as funções do cargo público para o qual concorreram, conforme apontado por Carvalho (2024).

Em 2024, foi sancionada a Lei nº 14.965, também conhecida como a nova Lei Geral de Concursos, que se propõe a padronizar e trazer mais segurança jurídica nos concursos públicos no Brasil. O objetivo da lei é garantir a segurança das provas e uma análise mais eficaz das habilidades e competências necessárias para o desempenho dos candidatos, assegurando a eficiência nas atribuições do cargo ou emprego público. (Brasil, 2024)

Um dos seus pontos inovadores está descrito no Art. 8º “O concurso poderá ser realizado total ou parcialmente à distância, de forma online ou por plataforma eletrônica com acesso individual seguro e em ambiente controlado, desde que garantida a igualdade de acesso às ferramentas e aos dispositivos do ambiente virtual”

A lei também estabelece que é vedada em qualquer fase ou etapa do concurso público “a discriminação ilegítima de candidatos, com base em aspectos como idade, sexo, estado civil, condição física, deficiência, etnia, naturalidade, proveniência ou local de origem, observadas as políticas de ações afirmativas previstas em legislação específica.”

Sancionada em 2024, a lei só passará a valer a partir de 1º de janeiro de 2028. Esse prazo foi estabelecido para que os órgãos públicos tenham tempo de se adaptar e reestruturar seus processos seletivos. Por esse motivo, ainda é prematuro afirmar qual será o impacto da lei na participação de pessoas negras nas seleções de concursos públicos.

Como vimos no decorrer dessa seção, os concursos públicos no Brasil foram se aprimorando com o tempo, com novas legislações que aprimoraram os processos seletivos, no entanto, a meritocracia, um aspecto que foi tão almejado ao longo dessas conquistas não compreende a diversidade e a realidade brasileira.

A crença no mérito individual como critério justo de seleção pressupõe uma largada comum — e no Brasil, essa largada nunca existiu. Concursos públicos que ignoram isso não promovem igualdade; reproduzem, com nova roupagem técnica, a hierarquia que herdamos da escravidão. Basta olhar os dados do IBGE: a população branca ganhava 64,2% a mais do que a preta ou parda em 2022. Mérito não explica esse abismo; história sim.

O concurso público não nasce neutro — ele nasce num país onde a linha de partida nunca foi comum. Reconhecer isso não é questionar o mérito em abstrato; é questionar a quem o mérito serve quando estruturas históricas de exclusão ainda moldam quem chega

preparado à prova. A Lei nº 12.990/2014 parte exatamente dessa constatação: não para substituir a meritocracia, mas para torná-la minimamente real para a população negra.

É preciso, contudo, resistir a um discurso que naturalize esse percurso. Tudo o que foi discutido ao longo desse capítulo – o reconhecimento da desigualdade racial, a crítica à neutralidade do mérito e as ações afirmativas no serviço público – não aconteceu de forma espontânea. Cada conquista foi construída com resistência. A estrutura de exclusão descrita neste capítulo não cedeu por convicção própria; cedeu e ainda hoje cede com resistência, com pressão organizada e essa pressão tem um nome: Movimento Negro. O próximo capítulo traça essa história a partir de quem a protagonizou: o Movimento Negro.

CAPÍTULO 2 A INSTITUCIONALIZAÇÃO DAS AÇÕES AFIRMATIVAS NO BRASIL: DO PROTAGONISMO DO MOVIMENTO NEGRO À IMPLEMENTAÇÃO DA LEI Nº 12.990/2014

Com o intuito de reconstruir a trajetória histórica das políticas de ações afirmativas voltadas à população negra no Brasil, percorreremos desde sua gênese nas mobilizações do Movimento Negro até sua institucionalização no serviço público federal.

Na primeira seção examinaremos o papel fundamental do Movimento Negro como protagonista na construção dessas políticas. O foco recairá sobre sua reorganização política no final da década de 1970, os marcos do processo de redemocratização e os desdobramentos sociopolíticos que culminaram na implementação das primeiras experiências de cotas raciais no ensino superior brasileiro.

2.1 A Trajetória do Movimento Negro na Construção das Políticas de Ações Afirmativas no Brasil

A trajetória do Movimento Negro no Brasil é marcada por uma longa e contínua luta pela igualdade racial e pelo reconhecimento dos direitos da população negra em todas as esferas sociais, políticas e educacionais. Ao longo das décadas, o Movimento Negro se consolidou como uma das principais forças sociais na defesa dos direitos humanos e na construção de um projeto democrático inclusivo, mesmo diante de períodos de intensa repressão.

Na década de 1960, enquanto nos Estados Unidos e em outros países estavam sendo discutidas e implementadas ações afirmativas para negros, o Brasil enfrentava uma ditadura militar, que dificultou ou inviabilizou a luta política dos negros. A repressão desmobilizou as lideranças negras, que passaram a operar em uma espécie de semiclandestinidade, como afirma Domingues (2007). Durante esse período, as organizações negras resistiram e continuaram articulando ações e discursos em torno da valorização da identidade negra, da denúncia do racismo e da busca por reparação histórica.

A reorganização política do movimento negro só ocorreu no final da década de 1970, quando diversas entidades negras se reuniram e decidiram criar o Movimento Unificado Contra a Discriminação Racial (MUCDR). A primeira atividade desta organização foi um ato

público em repúdio à discriminação racial sofrida por quatro jovens negros no Clube Regatas Tietê, a morte do trabalhador negro Robson Silveira da Luz que foi torturado até a morte no 44º Distrito de Guaianases e o assassinato do operário negro Nílton Lourenço (Domingues, 2007; Gomes, 2011).

O ato público, realizado em 07 de julho de 1978, nas escadarias do Teatro Municipal em São Paulo, reuniu cerca de duas mil pessoas e foi considerado o maior avanço político dos negros na luta contra a discriminação racial e o racismo. No primeiro congresso realizado pela organização, o nome do movimento é simplificado para Movimento Negro Unificado (MNU) (Domingues, 2007).

Domingues (2007) conceitua o Movimento Negro como a luta de negros e negras “na perspectiva de resolver seus problemas na sociedade abrangente, em particular os provenientes dos preconceitos e das discriminações raciais, que os marginalizam no mercado de trabalho, no sistema educacional, político, social e cultural” (Domingues, 2007, p. 101). Gomes complementa ao afirmar que se entende como Movimento Negro “as mais diversas formas de organização e articulação de negras e negros politicamente posicionados na luta contra o racismo e que visam à superação desse perverso fenômeno na sociedade” (Gomes, 2019, p. 23).

Para superar o racismo, o Movimento Negro passou a se caracterizar como um movimento que produz discursos, elabora e constitui identidades, possibilitando aos indivíduos que dele façam parte se reconhecerem nessas novas identidades. Além disso, caracteriza-se como um movimento que somou o combate ao racismo à luta pela democracia, integrando nas suas reflexões e demandas, as conexões entre raça e classe (Gomes, 2011, 2019)

Para incentivar o negro a assumir sua condição racial, o MNU decidiu despojar o termo “negro” de toda a conotação pejorativa, adotando-o para designar todos os descendentes de africanos escravizados do país. O termo passou a ser utilizado com orgulho pelos ativistas, e as atividades contra o racismo passaram a ter como premissa a promoção de uma identidade étnica específica do negro. O discurso da negritude e o resgate das raízes africanas orientaram o comportamento da militância, incorporando padrões de beleza africanos, assim como a indumentária e a culinária africanas (Domingues, 2007).

Com a queda da ditadura militar na década de 1980, a realização da Assembleia Nacional Constituinte (ANC) e da promulgação da Constituição Federal (CF) em 1988, o Movimento Negro passou a compreender melhor os desafios relacionados à democracia, à luta antirracista e às políticas públicas. Iniciou-se, então, um intenso processo de mobilização, por meio do qual se passou a exigir que o Estado reconhecesse publicamente o racismo como crime em todas as esferas e instituições do Estado democrático e que se assumisse o compromisso com sua superação (Gomes, 2019).

Assim, na Assembleia Nacional Constituinte, em 1987, foram debatidas e elaboradas propostas importantes pelo Movimento Negro, como por exemplo, o reconhecimento e demarcação das terras ocupadas por comunidades remanescente de quilombos; a criminalização da prática do racismo, do preconceito racial e de qualquer forma de discriminação atentatória aos direitos humanos; o comprometimento da política educacional com o combate ao racismo e a todas as formas de discriminação, respeito à diversidade; e também a obrigatoriedade do ensino de história de populações negras no Brasil. Além dessas propostas, foi discutida a importância de ações afirmativas para a população negra (Gomes, 2019; Silvério e Trinidad, 2012).

O Movimento Negro entendeu que era necessário garantir, com a nova Constituição Federal, o reconhecimento da prática do racismo como crime, além de buscar a inclusão de uma série de propostas com o objetivo de assegurar um país verdadeiramente democrático (Gomes, 2019).

No entanto, o documento final da CF reduziu significativamente as pautas levadas pelo Movimento Negro. O texto constitucional apenas sinalizou a necessidade de o currículo escolar refletir a pluralidade racial brasileira, retirando as propostas de obrigatoriedade do estudo da Cultura e História da África nos currículos dos três níveis de ensino, bem como as propostas de reformulação dos currículos de História do Brasil (Gomes, 2019).

Após a promulgação da CF, os setores sociais e políticos se organizaram para a construção de Leis Ordinárias, com o intuito de aprimorar a CF. No entanto, o fato de a CF ter definido o racismo como crime inafiançável, garantiu que a questão racial passasse a integrar o patrimônio cultural do Brasil. Além disso, o reconhecimento do direito à propriedade das terras ocupadas pelos remanescentes de comunidades quilombolas foi uma conquista importante do Movimento Negro que não devem ser desprezadas (Gomes, 2019).

A partir dos anos 90, o Movimento Negro, influenciado por experiências internacionais de ações afirmativas e impulsionado pela Marcha Zumbi dos Palmares de 1995, reformulou suas demandas para políticas específicas de combate ao racismo na educação e no trabalho (Gomes, 2019). Na ocasião foi entregue ao então presidente Fernando Henrique Cardoso, um pacto político - o Programa de Superação do Racismo e da Desigualdade Racial, que se tratava de um diagnóstico da situação da população negra, o qual exigia uma ação governamental (Gomes, 2011). A Marcha, por fim, levou à criação do Grupo de Trabalho Interministerial para a Valorização da População Negra (GTI) em 1996, que representou um papel importante no reconhecimento do racismo no Brasil e que buscou desenvolver políticas de promoção da igualdade (Silvério e Trinidad, 2012; Moehlecke, 2002).

O lançamento do I Programa Nacional dos Direitos Humanos (I PNDH) em 1996 representou outro marco na construção de políticas de ações afirmativas, prevendo ações para o acesso da população negra a cursos profissionalizantes, universidades e áreas tecnológicas, com o governo se comprometendo a apoiar iniciativas de combate à discriminação racial (Moehlecke, 2002). Para Aguiar (2012), as demandas por políticas de inclusão étnico-racial no ensino superior se concretizaram após a criação do I PNDH, que orientou a atuação de agentes públicos nos direitos humanos.

No final do século XX, o Movimento Negro adotou um novo paradigma, buscando políticas públicas específicas para igualdade de oportunidades em educação, emprego e saúde, com o Movimento Negro Unificado defendendo a representação negra nos poderes executivo, judiciário e legislativo (Aguiar, 2005). A partir dos anos 2000, o movimento começou a influenciar o governo e órgãos de pesquisa como o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), cujas pesquisas subsidiaram o debate em Durban, demonstrando o papel da educação na manutenção das desigualdades raciais, um problema já identificado por associações e movimentos negros anteriores (Gomes, 2011).

A 3ª Conferência Mundial contra o Racismo, a Discriminação Racial, a Xenofobia e Formas Correlatas de Intolerância, promovida pela Organização das Nações Unidas (ONU), entre os dias 31 de agosto a 8 de setembro de 2001, na cidade de Durban, na África do Sul - foi um evento considerado um marco na política pública sobre a questão racial (Gomes, 2011; Silvério e Trinidad, 2012).

A Conferência de Durban foi precedida no Brasil, por conferências estaduais e pela Conferência Nacional contra o Racismo e a Intolerância, em julho de 2001, na Universidade Estadual do Rio de Janeiro (UERJ), onde se destacou a urgência da implantação de ações afirmativas no país, com ênfase especial nas áreas do mercado de trabalho e a educação básica e superior (Gomes, 2011; Silvério e Trinidad, 2012).

Em 2003, o aprofundamento do debate racial levou o governo a criar a Secretaria Especial de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR) e a Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade (SECAD). Essas secretarias visavam incorporar a perspectiva da igualdade racial nas políticas governamentais, em colaboração com ministérios, órgãos federais, estados e municípios (Nave, 2016; Gomes, 2011).

Ainda em 2003, a Lei nº 10.639/2003 alterou a Lei de Diretrizes e Bases da Educação (nº 9.394/96). E em 2004, o Conselho Nacional de Educação (CNE) aprovou as Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação das Relações Étnico-Raciais e para o ensino de História e Cultura Afro-Brasileira e Africana, regulamentadas pelo Parecer CNE/CP 03/2004 e pela Resolução CNE/CP 01/2004, sob a relatoria de Petronilha Beatriz Gonçalves e Silva⁴. Desde então, o ensino de História da África e das Culturas Afro-Brasileiras tornou-se obrigatório no ensino fundamental e médio em escolas públicas e privadas (Gomes, 2019). A Lei nº 10.639/2003 reflete mudanças na forma como a sociedade brasileira se autoimagina e reconhece o racismo e a discriminação racial na formação social (Silvério e Trinidad, 2012).

Essas ações representam uma resposta estatal às demandas do movimento negro. Contudo, Gomes (2011) ressalta a necessidade de monitoramento contínuo por parte dos movimentos sociais para garantir a efetivação da legislação antirracista. O conhecimento

⁴ Petronilha foi indicada pelo Movimento Negro a ocupar uma cadeira na Câmara de Educação Superior do Conselho Nacional de Educação (CNE)

acumulado pelo movimento negro, fruto de sua história de luta e resistência, intensifica-se no século XXI com a organização voltada à construção de políticas de ações afirmativas.

No que concerne às políticas de ações afirmativas voltadas a inclusão de negros nas universidades, as primeiras ações começaram a ser implementadas a partir de 2001. A Universidade Estadual do Rio de Janeiro (UERJ) e a Universidade Estadual do Norte Fluminense Darcy Ribeiro (UENF) foram pioneiras no Brasil ao adotar políticas de ação afirmativa, chamando a atenção da opinião pública.

As políticas de ações afirmativas implementadas pelo UERJ e pela UENF foram resultados da Lei nº 3.524, sancionada em 28 de dezembro de 2000, que reservava 50% das vagas para alunos oriundos de escolas públicas. Em 2001, essa lei foi alterada pela Lei Estadual nº 3.708, de 09 de novembro de 2001, passando a destinar 40% das vagas especificamente para a população preta e parda. (Feres Júnior et al, 2013, 2018)

No estado de Mato Grosso do Sul, a Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul (UEMS) foi pioneira na adoção de ações afirmativas por meio da Lei estadual nº 2.605/2003, reservando 20% das vagas para candidatos autodeclarados negros, oriundos de escolas públicas ou bolsistas de escolas privadas. Como procedimento adicional à autodeclaração, a UEMS utilizou a averiguação por meio de fotografias dos candidatos que se autodeclararam negros e em 2013, passou a adotar a banca de heteroidentificação presencial (Rosa, 2023).

A primeira universidade federal a implementar políticas de ações afirmativas foi a Universidade de Brasília (UNB). Diferentemente das universidades estaduais, que tiveram as políticas de ações afirmativas impostas de fora, por meio de leis estaduais, a UNB adotou a ação afirmativa com base em sua autonomia administrativa (Feres Júnior et al, 2018).

Em 2004, a Universidade de Brasília (UNB) estabeleceu cota de 20% para estudantes negros (pretos e pardos), independente da situação econômica dos candidatos. Para evitar que vestibulandos brancos se beneficiassem das vagas reservadas a negros, a UNB previu em edital a atuação de uma comissão encarregada de verificar a negritude dos candidatos por meio de análises de fotografias. A comissão era composta por cientistas sociais, militantes do movimento negro e estudantes, cujas identidades eram mantidas em sigilo (Feres Junior et al, 2018; Guimarães, 2018).

Opositores às ações afirmativas na UNB chegaram a comparar o processo seletivo da instituição a práticas nazistas de classificação racial. Após a rejeição de alguns candidatos

pela comissão de verificação de veracidade da autodeclaração de cor e raça, somada a denúncias de uso indevido dessas autodeclarações, o tema ganhou repercussão nacional. A polêmica resultou em uma ação impetrada pelo partido Democratas, que contestou a legitimidade das cotas raciais (Feres Junior, 2018; Guimarães, 2018).

No entanto, em 2012, o Supremo Tribunal Federal (STF) decidiu, por unanimidade, pela constitucionalidade das cotas étnico-raciais para ingresso de alunos no ensino superior. A decisão deixou claro que a Constituição Federal Brasileira autoriza o Estado a implementar ações afirmativas com o objetivo de superar as desigualdades sociais e educacionais resultantes de processos históricos de discriminação racial. O ministro Ricardo Lewandowski argumentou que:

O reduzido número de negros e pardos que exercem cargos ou funções de relevo em nossa sociedade, seja na esfera pública, seja na privada, resulta da discriminação histórica que as sucessivas gerações de pessoas pertencentes a esses grupos têm sofrido, ainda que na maior parte das vezes de forma camuflada ou implícita. E os programas de ação afirmativa em sociedades em que isso ocorre, entre as quais a nossa, são uma forma de compensar essa discriminação, culturalmente arraigada, não raro, praticada de forma inconsciente e à sombra de um Estado complacente (SANT'ANA apud BRASIL, 2014, p. 66-67).

Discursos contrários às ações afirmativas alegavam que elas destruiriam a identidade nacional e violariam a igualdade constitucional, baseando-se no conceito de democracia racial de Gilberto Freyre. No entanto, após o STF aprovar a constitucionalidade das cotas raciais, o Congresso sancionou a Lei nº 12.711/2012, originada do Projeto de Lei nº 73/1999, proposto pela deputada Nice Leão (PFL-MA) (Rosa, 2023).

A aprovação do Estatuto da Igualdade Racial (Lei nº 12.288), em 2010, contribuiu para a implementação das políticas de cotas raciais, pois entre seus objetivos está planejar e implementar ações afirmativas étnico-raciais em diversas áreas. O Estatuto também declarou ser dever do Estado promover a igualdade e a inclusão de vítimas de desigualdade racial, e reconhece a existência de discriminação racial no Brasil, se constituindo em um dispositivo legal no combate ao racismo e à desigualdade racial (Feres Junior et al., 2018; Brasil, 2010).

A luta por ações afirmativas, ponto central para o movimento negro nas últimas décadas, vai além da igualdade racial em acesso à educação, trabalho e outros setores marcados pela desigualdade racial. Ela representa um conjunto de práticas e saberes desenvolvidos e disseminados pela comunidade negra ao longo do tempo (Gomes, 2011). Segundo Gomes (2019), muitos avanços relacionados à questão racial e à cultura africana,

como a implementação de políticas de igualdade racial, a criminalização do racismo na Constituição e a inclusão da história e cultura afro-brasileira nos currículos escolares, não teriam ocorrido sem a mobilização do Movimento Negro, sendo essenciais para a superação do racismo e seus efeitos negativos (Gomes, 2019, p. 18).

O movimento negro brasileiro tem sido fundamental no reconhecimento do direito à educação para a população negra, na inclusão de temas raciais na formação de professores e no questionamento de estereótipos em materiais didáticos (Gomes, 2011). As políticas de ações afirmativas para negros e negras são resultados da pressão e mobilização do Movimento Negro - principal protagonista na construção de políticas antirracistas (Gomes, 2019).

A trajetória do Movimento Negro no Brasil revela uma profunda articulação entre resistência, consciência política e produção de saberes. Suas conquistas, refletidas em legislações, políticas de inclusão e no reconhecimento da importância da história e cultura afro-brasileira, demonstram que a luta antirracista é resultado de décadas de mobilização coletiva e intelectual. As ações afirmativas, ao promoverem o acesso de negros e negras à educação e a outros espaços de poder, representam não apenas uma reparação histórica, mas também um passo fundamental na construção de uma sociedade verdadeiramente democrática e plural, capaz de reconhecer e valorizar a diversidade racial como parte essencial de sua identidade nacional.

Na seção subsequente, situaremos as ações afirmativas sob uma perspectiva global e nacional. Para tanto, abordaremos as experiências pioneiras da Índia, dos Estados Unidos e da África do Sul, estabelecendo um panorama que fundamenta a análise do histórico da reserva de vagas em concursos públicos para então analisar o histórico da reserva de vagas em concursos públicos no Brasil. Esse percurso investigativo contemplará desde as iniciativas precursoras em âmbito estadual até a promulgação da Lei nº 12.990/2014, consolidando a compreensão sobre a evolução institucional dessas políticas no cenário brasileiro.

2.2 Das Políticas Globais à Legislação Brasileira: Histórico das Ações Afirmativas em Concursos Públicos

A experiência mais antiga de ações afirmativas é registrada na Índia, que adotou políticas dessa natureza a partir de 1950. Baseada no procedimento de discriminação positiva,

essa modalidade visa à justiça social, procurando romper mecanismos inerciais de exclusão que permanecem inalterados pelas políticas públicas universais (Feres Júnior e Daflon, 2015).

No contexto indiano, os beneficiários das ações afirmativas são os Dalits - conhecidos como os “intocáveis” - grupo historicamente discriminado e que sofre de privação econômica. As medidas adotadas pela Índia no que se refere à discriminação positiva incluem cotas de representação políticas nas legislaturas nacionais e estaduais, cotas no serviço público e nas instituições públicas de ensino superior. A Constituição da Índia de 1950, entre diversos artigos que visavam o combate à discriminação, estabelece em seu art. 335 a reserva de cargos públicos aos *dalits* (Feres Júnior e Daflon, 2015).

Na década seguinte, em 1960, as ações afirmativas foram implementadas nos Estados Unidos, um período marcado pela eliminação gradual das barreiras segregacionistas e pelo movimento negro norte-americano, que ganhou força e projeção nacional. Nesta conjuntura se desenvolve a ideia de ações afirmativas, exigindo que o Estado garantisse leis antissegregacionista e adotasse uma postura mais ativa em relação à melhoria das condições de vida da população negra (Moehlecke, 2002).

Apesar das tentativas iniciais, como as Ordens Executivas nº 9980 e 10308 de 1948, que buscavam combater a discriminação racial no serviço público, foi somente em 1964 que as medidas antidiscriminatórias se tornaram leis federais nos Estados Unidos. Isso ocorreu com a aprovação do novo Código de Direitos Civis pelo Congresso norte-americano. O inciso 7º desse código proibia práticas discriminatórias em serviços voltados ao público e estabelecia que a discriminação fosse proibida em várias etapas do mercado de trabalho, desde a contratação até a demissão (Feres Júnior, 2007).

Um marco nessa trajetória foi a aprovação, em 1969, da Ordem da Filadélfia pelo governo dos Estados Unidos. A legislação tinha como alvo o setor de construção civil, um dos mais marcados pela exclusão de minorias, e exigia que empreiteiros contratados pelo governo federal demonstrassem, na prática, que estavam contratando pessoas de grupos raciais minorizados. Essa medida fazia parte dos esforços para garantir igualdade de oportunidades no mercado de trabalho, especialmente em setores onde a presença de negros e outras minorias era historicamente marginalizada (Feres Júnior, 2007).

Com o fim do apartheid, em 1991, a África do Sul embarcou num processo de transformação profunda, no intuito de corrigir as desigualdades acumuladas ao longo da

história. Nelson Mandela, ao assumir a presidência em 1994, trouxe à tona a necessidade das ações afirmativas como ferramenta para corrigir as disparidades provocadas pelo regime segregacionista (Feres, Daflon et al., 2018).

Foi nesse contexto que surgiu o Programa de Reconstrução e Desenvolvimento (PDR), criado com o objetivo de promover inclusão e justiça social, enfrentando de frente as desigualdades econômicas e sociais do país. Uma das principais estratégias foi a adoção de políticas de ação afirmativa, que passaram a exigir que, ao contratar ou promover indivíduos, fosse considerado não apenas o mérito acadêmico ou profissional, mas também fatores como raça, gênero e deficiência. Essa abordagem visava garantir que as oportunidades fossem igualmente acessíveis a todos os segmentos da população, especialmente aqueles historicamente marginalizados (Feres, Daflon et al., 2018).

As ações afirmativas não se limitaram apenas à Índia, Estados Unidos e África do Sul, sendo adotadas em diversos outros países ao redor do mundo. Essas políticas têm sido vistas como uma estratégia eficaz para corrigir desigualdades históricas e promover a inclusão de grupos marginalizados em várias esferas sociais, como educação, mercado de trabalho e representação política (Moehlecke, 2002).

No Brasil, o debate sobre essas políticas começou a ser intensificado no final do século XX. No entanto, para compreender as políticas de ações afirmativas voltadas à desigualdade racial em concursos públicos no Brasil, é fundamental primeiramente conceituar o que são ações afirmativas. Para Joaquim Barbosa Gomes, ação afirmativa é:

“um conjunto de políticas públicas e privadas de caráter compulsório, facultativo, ou voluntário, com vista ao combate à discriminação racial, de gênero, por deficiência física e de origem nacional, bem como corrigir ou mitigar os efeitos presentes da discriminação praticada no passado, tendo como objetivo a concretização do ideal de efetiva igualdade de acesso a bens fundamentais como a educação e o emprego” (GOMES, 2001, p. 135)

Essa definição ressalta a intenção de superar a igualdade meramente formal preconizada pela lei. Apesar de a Constituição brasileira estabelecer que a lei deve ser igual para todos, sem qualquer tipo de distinção, essa igualdade advinda de revoluções americanas e francesas não cabe para tratar das desigualdades sociais e raciais. Na opinião de Joaquim Barbosa Gomes (2001), o ideal seria se falar em igualdade material ou substancial, em que situações desiguais sejam tratadas de maneira desigual:

[...] Paulatinamente, porém, a concepção de uma igualdade puramente formal, assente no princípio geral da igualdade perante a lei, começou a ser questionada, quando se constatou que a igualdade de direitos não era, por si só, suficiente para tornar acessíveis a quem era socialmente desfavorecido as oportunidades de que gozavam os indivíduos socialmente privilegiados. Importaria, pois, colocar os primeiros ao mesmo nível de partida. Em vez de igualdade de oportunidades, importava falar em igualdade de condições (Gomes, 2001, p. 130)

Nessa perspectiva de igualdade material, espera-se que as ações afirmativas promovam não somente a igualdade de oportunidades, a diversidade e o pluralismo, mas também transforme o comportamento e a mentalidade de todos, eliminando a ideia da supremacia de uma raça com relação a outra, e elimine as “barreiras invisíveis” que criam obstáculos a que negros sejam representados em todas as esferas e espaços da vida social (Telles, 2003; Silvério, 2002; Kabengele, 1996).

As ações afirmativas são necessárias nos serviços públicos do país, tendo em vista as injustiças praticadas pelo Estado brasileiro com a população negra e considerando a discriminação racial que se manifesta no mercado de trabalho brasileiro. E como aponta Gomes (2001) as ações afirmativas têm o importante papel de fazer com que as ocupações do mundo do trabalho se façam em harmonia com a diversidade da sociedade brasileira, eliminando as barreiras invisíveis que emperram o avanço da população negra.

As principais características das desigualdades raciais no mercado de trabalho, no que se refere à população negra, incluem a remuneração inferior em comparação com a população branca e a concentração em setores e atividades com salários mais baixos e piores condições de trabalho, como foi verificado no capítulo anterior. Outro padrão que se destaca é a concentração da população negra em ocupações manuais, como serviços pessoais e domésticos, construção civil e indústria de transformação (Oliveira, 1985). Nesse sentido, a implementação de ações afirmativas em concursos públicos pode proporcionar melhores oportunidades e, conseqüentemente, uma renda mais elevada para a população negra.

O ano de 2001 representou um ponto de inflexão para as políticas de ações afirmativas no Brasil. Após o país firmar a Declaração de Durban, comprometendo-se internacionalmente com o combate à discriminação racial, começaram a surgir os primeiros registros de implementação dessas políticas em âmbito nacional (Feres Júnior e Daflon, 2015).

No âmbito federal, a primeira iniciativa de ação afirmativa no serviço público ocorreu através da Portaria nº 202, de 4 de setembro de 2001, assinada pelo então Ministro do Desenvolvimento Agrário, Raul Jungmann. Essa portaria estabeleceu uma cota de 20% para negros na estrutura institucional do ministério e do Incra (Instituto de Colonização e Reforma Agrária). Adicionalmente, previa que empresas terceirizadas e organismos internacionais que prestassem consultoria a esses órgãos também deveriam contratar profissionais negros na porcentagem de 20% (Folha de São Paulo, 04/04/2025).

Ainda em 2001, o Supremo Tribunal Federal publicou um edital de licitação que impunha às empresas prestadoras de serviço ao STF a obrigação de ter ao menos 20% de negros em seus quadros. O então presidente da Corte, Ministro Marco Aurélio Mello, era um defensor aberto das cotas para negros no serviço público, vendo nelas um caminho concreto para enfrentar a desigualdade racial (STF, 2002).

No mesmo ano, o Ministro da Justiça, Aloysio Nunes Ferreira, assinou a Portaria nº 1156, de 20 de dezembro de 2001, instituindo o Programa de Ações Afirmativas no Ministério da Justiça. Essa portaria estabeleceu cotas de 20% para afrodescendentes e para mulheres, e de 5% para pessoas com deficiência, na ocupação de cargos de direção e assessoramento superior (DAS). Similarmente, previa cotas para esses mesmos grupos nas empresas que prestavam serviços ao Ministério da Justiça (Ministério da Justiça, 2001).

A partir de 2002, o Ministério das Relações Exteriores adotou uma postura proativa para estimular o ingresso de minorias na carreira diplomática. Uma das medidas implementadas foi a concessão de 20 bolsas de estudo anuais destinadas a estudantes negros, com o objetivo de prepará-los para o concurso do Instituto Rio Branco, responsável pela formação de diplomatas (Folha de São Paulo, 04/04/2025).

Ainda em 2002, foi criado o Programa Nacional de Ações Afirmativas, através do Decreto nº 4.228/2002. Esse programa abrangia um conjunto de medidas de gestão estratégica e administrativa com o propósito de promover a diversificação nos cargos comissionados e nas contratações realizadas pela Administração Pública Federal (Brasil, 2023).

É fundamental destacar também as primeiras experiências de reserva de vagas para negros em concursos públicos no âmbito estadual, as quais contribuíram para pavimentar o caminho para a posterior implementação da Lei de Cotas (Lei nº 12.990/2014) em nível federal. Os estados do Paraná, Mato Grosso do Sul, Rio de Janeiro e Rio Grande do Sul foram

os primeiros a adotar a reserva de vagas para pretos e pardos em seus concursos, sendo posteriormente seguidos por outras Unidades Federativas. Dada a centralidade da Lei de Cotas federal para esta pesquisa, a análise das reservas de vagas em âmbito estadual se concentrará nas experiências dos estados mencionados, complementada pelo exemplo da política de ação afirmativa adotada pelo estado de São Paulo.

O Estado do Paraná despontou como pioneiro nas ações afirmativas no serviço público estadual. Em 2003, sancionou a Lei Estadual nº 14.274, que reservava 10% das vagas em concursos públicos para afrodescendentes. Posteriormente, em 2008, a Lei Estadual nº 16.024, que estabeleceu o Regime Jurídico dos Funcionários do Poder Judiciário do Estado do Paraná, também instituiu a reserva de 10% das vagas oferecidas nos concursos do judiciário estadual para afrodescendentes (Paraná, 2003).

Em seguida, o Estado de Mato Grosso do Sul também implementou a reserva de vagas para negros e indígenas em seus concursos públicos. Em 10 de dezembro de 2008, foi sancionada a Lei Estadual nº 3.594, regulamentada pelo Decreto nº 13.141, que instituiu um programa de reserva de 20% das vagas para negros e 3% para indígenas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos na administração direta e indireta do Poder Executivo estadual. Em 21 de julho de 2010, a Lei Estadual nº 3.939 alterou a Lei nº 3.594, fixando a reserva em 10% das vagas para negros e mantendo 3% para indígenas (Mato Grosso do Sul, 2008, 2010).

A Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul (UEMS), por exemplo, passou a adotar a reserva de vagas em seus concursos públicos após a promulgação da Lei Estadual nº 3.594/2008. O edital de seleção nº 051/2012 - RTR - para provimento de cargos efetivos da universidade previa a reserva de 10% (dez por cento) das vagas ofertadas para candidatos que se autodeclarassem negros e 3% (três por cento) para indígenas, observando o quantitativo total de vagas

Em 2021, o Decreto nº 13.141 foi revogado e substituído pelo Decreto nº 15.788/2021, que passou a regulamentar a Lei nº 3.594 e a estabelecer o procedimento de avaliação dos candidatos autodeclarados negros, indígenas ou pessoas com deficiência nos concursos públicos para cargos na administração pública estadual direta, autarquias e fundações do Mato Grosso do Sul. O Decreto nº 15.788/2021 passou a prever que os editais de concursos públicos deverão reservar 20% (vinte por cento), 3% (três por cento) e 5% (cinco por cento)

das vagas oferecidas, respectivamente, para candidatos autodeclarados negros, indígenas e pessoas com deficiência. (Mato Grosso do Sul, 2008, 2021).

No Estado do Rio de Janeiro, a reserva de vagas para negros e indígenas em concursos públicos foi estabelecida em 2011. Inicialmente, o Poder Executivo decretou essa medida através do Decreto nº 43.007, que reservava 20% das vagas nos concursos do estado para esses grupos. Essa política foi posteriormente consolidada em lei, com a promulgação da Lei nº 6.067 em 2011. Em 2022, a Lei nº 9.852 prorrogou a vigência da Lei nº 6.067 até 31 de dezembro de 2081 e ampliou seu escopo. A reserva de vagas para negros e indígenas passou a ser aplicada nos concursos para cargos efetivos e empregos públicos dos poderes legislativo e judiciário, do Ministério Público, do Tribunal de Contas do Estado do Rio de Janeiro, da Defensoria Pública e dos órgãos da administração direta e indireta do Poder Executivo (Rio de Janeiro, 2011).

O Estado do Rio Grande do Sul também adotou políticas de ações afirmativas em concursos públicos a partir de 2011, com a promulgação da Lei nº 13.694, de 19 de janeiro de 2011, que instituiu o Estatuto Estadual da Igualdade Racial, o qual estabelece no Art. 17 que o Poder Público deve promover políticas de ações afirmativas que garantam a igualdade de oportunidades aos negros no acesso aos cargos públicos, na proporção da composição desta população na representação do estado. (Rio Grande do Sul, 2011).

Uma modalidade de ação afirmativa que merece destaque é a adotada pelo Estado de São Paulo, através da Lei Complementar nº 1.259, de 15 de janeiro de 2015. Em vez da reserva de vagas, essa lei autorizou o Poder Executivo a instituir um sistema de pontuação diferenciada para candidatos pretos, pardos e indígenas em concursos públicos para cargos e empregos no âmbito do serviço público paulista (São Paulo, 2015).

Esse sistema de pontuação diferenciada opera através da aplicação de fatores de equiparação, que consistem em acréscimos percentuais na pontuação final dos candidatos autodeclarados pretos, pardos e indígenas em cada fase do concurso, incluindo a avaliação de títulos, quando aplicável (São Paulo, 2015).

Um exemplo concreto da implementação desse sistema de pontuação diferenciada é a Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho (UNESP). Através da Resolução UNESP 86-2023, a instituição adotou esse sistema com o objetivo de elevar a porcentagem de

pessoas pretas, pardas e indígenas em seu quadro de pessoal até atingir parâmetros análogos aos da participação desses grupos na população total do Estado de São Paulo (UNESP, 2023)

Retornando o foco para as ações afirmativas em âmbito federal, o Senado Federal, às vésperas da promulgação da Lei nº 12.990/2014, editou o Ato da Comissão Diretora nº 07, de 15 de maio de 2014. Esse ato estabeleceu a obrigatoriedade de destinação de vagas para afrodescendentes tanto nos contratos de prestação de serviços continuados e terceirizados quanto nos editais de concursos públicos para provimento de cargos efetivos do Senado Federal. Especificamente, os editais de licitação para contratação de serviços continuados e terceirizados passaram a conter cláusula exigindo o preenchimento de 20% das vagas por trabalhadores afrodescendentes. Da mesma forma, os editais de concursos públicos para cargos efetivos do Senado Federal também deveriam reservar 20% das vagas para candidatos afrodescendentes.

No mesmo ano de 2014, foi sancionada a Lei nº 12.990/2014, um marco legal fundamental que prevê a reserva de vinte por cento das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, incluindo autarquias, fundações públicas, empresas públicas e sociedades de economia mista controladas pela União (BRASIL, 2013).

A aplicação da reserva de vagas é condicionada ao número de vagas ofertadas no concurso público, sendo obrigatória quando o total de vagas for igual ou superior a três. Além disso, os editais dos concursos públicos devem especificar claramente o número total de vagas correspondentes à reserva para cada cargo ou emprego público oferecido.

Após a promulgação da Lei nº 12.990/2014, as Universidades Federais em todo o país iniciaram a implementação das ações afirmativas em seus concursos públicos. No estado de Mato Grosso do Sul, a Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS) e a Universidade Federal da Grande Dourados (UFGD) são exemplos dessa mudança. Uma análise dos editais de abertura para provimento de cargos técnicos dessas universidades referentes ao ano de 2013, ou seja, anteriores à Lei nº 12.990, revela a ausência de reserva de vagas para pretos e pardos.

Especificamente, o edital de abertura PROGEP nº 24, de 12 de junho de 2013, destinado ao provimento de vagas para o cargo de Técnico Administrativo em Educação para o quadro permanente da UFMS, não contemplava a reserva de vagas para pretos e pardos,

apenas para pessoas com deficiência. Contudo, a partir da promulgação da Lei nº 12.990/2014, a instituição passou a reservar 20% (vinte por cento) das vagas para candidatos pretos e pardos em seus concursos.

De forma semelhante, o edital de abertura PROGRAD nº 22, de 16 de maio de 2013, para o provimento de cargos técnico-administrativos da Universidade Federal da Grande Dourados (UFGD), também não previa a reserva de vagas para pretos e pardos, restringindo a reserva a pessoas com deficiência. A mudança ocorreu a partir do certame de 2015, quando os editais de abertura para a seleção de técnicos administrativos da UFGD passaram a incluir a reserva de vagas para pretos e pardos, em conformidade com a Lei nº 12.990/2014.

A implementação da Lei nº 12.990/2014 também se estendeu aos órgãos do Poder Judiciário e do Ministério Público em nível federal. Em 2015, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) e o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), através do Ato Conjunto TST.CSJT nº 02, de 22 de abril de 2015, regulamentaram a aplicação da referida lei em seus respectivos âmbitos. O Ato Conjunto instituiu a reserva de 20% (vinte por cento) das vagas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos de seus quadros de pessoal para candidatos negros, sendo essa reserva aplicada quando o número de vagas oferecidas no concurso público fosse igual ou superior a três. Em 12 de agosto de 2024, o Ato Conjunto TST.CSJT nº 02 foi revogado pelo Ato Conjunto TST.CSJT GP nº 53, que passou a dispor também sobre a reserva de vagas para pessoas com deficiência e indígenas.

No mesmo ano de 2015, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ), por meio da Instrução Normativa nº 63, de 18 de março de 2015, e da Resolução nº 203, de 23 de setembro de 2015, em consonância com a Lei nº 12.990/2014 e o Estatuto da Igualdade Racial, regulamentou a reserva de 20% (vinte por cento) das vagas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos nos órgãos do Poder Judiciário, abrangendo também o ingresso na magistratura.

Ainda em 2015, em 18 de março, o Presidente do Supremo Tribunal Federal (STF), através da Resolução STF nº 548, e considerando o disposto na Lei nº 12.990/2014 e no Estatuto da Igualdade Racial, regulamentou a reserva de 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos do quadro de pessoal do Supremo Tribunal Federal.

O Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP), por sua vez, editou a Resolução nº 170, de 13 de junho de 2017, em atendimento à Lei nº 12.990/2014 e ao Estatuto da

Igualdade Racial. Essa resolução regulamentou a reserva de 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos do Conselho Nacional do Ministério Público e do Ministério Público brasileiro, bem como no ingresso nas carreiras de membros dos órgãos enumerados no art. 128, incisos I e II, da Constituição Federal

Mais recentemente, as políticas de ações afirmativas têm se expandido para outras esferas da administração pública federal. O Decreto nº 9.427, de 28 de junho de 2018, estabeleceu a reserva de 30% (trinta por cento) das vagas oferecidas nas seleções para estágio no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional para candidatos negros. A Universidade Federal da Grande Dourados (UFGD), por exemplo, passou a adotar essa reserva de vagas para pretos e pardos em seu programa Pró-Estágio a partir da seleção referente ao ano de 2019, regida pelo Edital de Abertura CCS nº 04, de 1º de março de 2019

Em 2023, o Decreto nº 11.443/2023 sinalizou um avanço na busca pela equidade racial em posições de liderança. Esse decreto determinou que os órgãos e as entidades da administração pública federal deverão preencher 30% dos Cargos Comissionados Executivos (CCE) e Funções Comissionadas Executivas (FCE) com pessoas negras até a data de 31 de dezembro de 2025 (Brasil, 2023).

Adicionalmente, a Lei nº 14.553, de 20 de abril de 2023, introduziu alterações importantes no Estatuto da Igualdade Racial (Lei nº 12.288/2010), visando aprimorar a coleta de informações sobre a distribuição dos segmentos étnicos e raciais no mercado de trabalho. Essa lei determinou a inclusão de campos para identificação étnico-racial nos registros administrativos de órgãos públicos e empregadores privados (art. 39, §§ 8º e 9º). Além disso, estabeleceu que a Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) deverá realizar, a cada cinco anos, uma pesquisa específica para identificar o percentual de ocupação por segmentos étnico-raciais no setor público, fornecendo subsídios para a implementação da Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial (PNPIR) (Lei nº 14.553/2023).

Como a análise demonstra, a trajetória das ações afirmativas revela um movimento global consistente em direção à necessária correção das profundas desigualdades raciais. No contexto brasileiro, a implementação dessas ações, tanto em nível estadual quanto federal, mesmo que inicialmente de forma isolada, sinalizou uma tendência inequívoca para a construção de uma política abrangente em âmbito nacional.

As diversas modalidades de ações afirmativas adotadas no Brasil, que incluem a reserva de vagas, a aplicação de pontuação diferenciada para a população negra e a busca por maior representatividade em cargos de liderança no serviço público, refletem um esforço contínuo para promover a igualdade de oportunidades e a valorização da diversidade étnico-racial. Nesse cenário, a promulgação da Lei nº 12.990/2014 representou um marco legal de significativa importância, estabelecendo a reserva de 20% das vagas para a população negra em concursos federais e exercendo influência na adoção de medidas semelhantes em diferentes esferas do poder público e em instituições de ensino superior, a exemplo da UFGD.

Entretanto, a consolidação e o aprimoramento das ações afirmativas no Brasil, com destaque para a lei de cotas no serviço público federal, dependem intrinsecamente do monitoramento contínuo e rigoroso de seus resultados. Esse acompanhamento é crucial para garantir que essa política não se limite a abrir as portas para a população negra em espaços historicamente inacessíveis, mas que também promova uma transformação profunda nas mentalidades e contribua ativamente para a construção de uma sociedade genuinamente justa e equitativa, onde a diversidade étnico-racial seja plenamente valorizada em todas as esferas da vida social.

Na seção seguinte, procederemos a uma análise aprofundada da Lei nº 12.990/2014, examinando sua trajetória legislativa e os fundamentos teóricos e políticos que balizaram sua aprovação. A discussão contemplará os desafios inerentes à sua implementação – com especial ênfase no papel crítico dos procedimentos de heteroidentificação. Embora a recente Lei nº 15.142/2025 não constitua o objeto central desta dissertação, ela será analisada como um desdobramento necessário para a compreensão do cenário atual, visto que ampliou tanto o escopo dos beneficiários quanto o percentual das cotas raciais no funcionalismo público federal.

2.3 Lei 12.990/2014: Trajetória, Implementação e Desafios

A Lei nº 12.990 de 2014 teve origem no Projeto de Lei (PL) nº 6.738, apresentado pelo Poder Executivo em novembro de 2013. Esse projeto seguiu em regime de urgência

constitucional, conforme previsto no §1 do Art. 64º da Constituição Federal⁵, e sua ementa estabelecia:

[...]Reserva aos negros 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, 2013, p. 01)

As justificativas para a implementação desta ação afirmativa foram detalhadas na Exposição de Motivos Interministerial (EMI) de nº 00195/2013 MP SEPPIR, que acompanhava o referido projeto. Entre os argumentos centrais, o documento destacava estudos que ratificavam a persistência de desigualdades acentuadas nos indicadores sociais entre as populações negra e branca, persistentes mesmo em cenários de expansão do emprego e redução da pobreza. Ademais, a EMI fundamentava-se na Lei nº 12.288 de 2010 (Estatuto da Igualdade Racial), a qual já preconizava a necessidade de um tratamento isonômico para a população afrodescendente.

Complementarmente, a EMI nº 195/2013 mobilizou dados sobre a composição racial do funcionalismo público federal para evidenciar uma discrepância estatística: embora a população negra representasse 50,74% do total demográfico do país à época, sua presença nos quadros civis do Poder Executivo Federal limitava-se a 30%, conforme as informações de raça e cor autodeclaradas no sistema.

O documento sublima que, a despeito de o concurso público configurar um método de seleção pautado pela transparência e meritocracia, sua aplicação não tem sido eficaz para assegurar a equidade racial. Tal constatação evoca o debate sobre o resgate da dívida histórica

⁵ Art. 64. A discussão e votação dos projetos de lei de iniciativa do Presidente da República, do Supremo Tribunal Federal e dos Tribunais Superiores terão início na Câmara dos Deputados. § 1º - O Presidente da República poderá solicitar urgência para apreciação de projetos de sua iniciativa. (Brasil, 1988)

brasileira para com a população negra. Nesse sentido, o PL 6.738/2013 propõe uma política afirmativa capaz de alinhar a demografia da administração pública federal aos percentuais observados na sociedade civil, visando garantir que o Poder Executivo reflita, de maneira fidedigna, a diversidade étnico-racial do Brasil.

O documento da EMI reforça que a implementação dessa política afirmativa está alinhada à necessidade de diversidade e ao cumprimento do que a Lei nº 12.288/2010 preconiza em seu artigo 39. Esse artigo estabelece que:

[...] o poder público promoverá ações que assegurem a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho para a população negra, inclusive mediante a implementação de medidas visando à promoção da igualdade nas contratações do setor público e o incentivo à adoção de medidas similares nas empresas e organizações privadas (Brasil, 2010)

Em fevereiro de 2014, o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) analisou a proposta de reserva de vagas para negros em concursos públicos, com base no PL 6738/2013. Os dados apresentados ratificaram a baixa representatividade de negros no serviço público, revelando que sua presença é residual em carreiras de prestígio e em cargos de nível superior. Na carreira diplomática, por exemplo, negros compunham apenas 5,9% do quadro, enquanto no cargo de auditor da Receita Federal o índice era de 12,3%. Em contraste, a representação de brancos nessas funções atingia 94,1% e 87,7%, respectivamente. Tais indicadores evidenciam que a população negra possui participação restrita em carreiras valorizadas e de maior remuneração, ocorrendo um aumento proporcional de sua presença apenas em cargos de nível médio (Silva e Silva, 2014).

A Nota Técnica 17 do IPEA também sublinhou a relevância da política de cotas ante o cenário de disparidades na administração pública. O documento assevera que "sua eventual implementação sinaliza compromisso da administração pública federal com as diretrizes de

governo estabelecidas desde 2003⁶ e representaria parâmetro em favor deste tipo de programa afirmativo, tanto no setor público como no setor privado" (Silva e Silva, 2014, p. 9).

Ademais, Silva e Silva (2014) esclarecem que a reserva de vagas não exime os candidatos negros da aprovação em todas as etapas do certame. Portanto, a reserva de vagas seria aplicada aos candidatos que forem habilitados nas seleções e considerados aptos para o exercício do cargo.

Após aprovado em sessão plenária, o projeto foi encaminhado para sanção presidencial, convertendo-se na Lei nº 12.990 em 9 de junho de 2014, com publicação no Diário Oficial da União em 10 de junho de 2014. Estruturada em seis artigos, a referida lei institucionalizou-se com o objetivo de diminuir as desigualdades de acesso a cargos na administração pública federal, reconhecendo a sub-representação histórica de profissionais negros no sistema de mérito do Estado.

O Artigo 1º da Lei nº 12.990/2014 estabelece a reserva de 20% das vagas oferecidas em concursos públicos federais para provimento de cargos efetivos e empregos públicos a pessoas negras. Tal reserva incide sempre que o número de vagas ofertadas for igual ou superior a três; em casos em que o cálculo resulte em frações, aplica-se o arredondamento. Adicionalmente, o dispositivo determina que tanto a existência de reserva quanto o número de vagas destinadas às cotas devem constar explicitamente nos editais. (Brasil, 2014)

Em seu Artigo 2º, a lei define que os beneficiários da ação afirmativa são aqueles que se autodeclararam pretos ou pardos no ato da inscrição, conforme o critério de cor ou raça utilizado pelo IBGE. O mesmo artigo estabelece mecanismo de controle, prevendo que declarações falsas acarretarão a eliminação do candidato ou, caso já nomeado, a anulação da

⁶ A Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial, instituída por meio do Decreto nº 4.886/2003, que tem como objetivo a redução das desigualdades raciais no Brasil, com ênfase na população negra, mediante a realização de ações exequíveis a longo, médio e curto prazos.

admissão via processo administrativo, assegurando-se sempre o direito ao contraditório e à ampla defesa. (Brasil, 2014)

Essa centralidade da autodeclaração remete à complexidade histórica da identidade racial no Brasil, processo dinâmico e profundamente marcado pela fluidez das categorias de cor. Como demonstra Schwarcz (2012, p. 49), desde o século XIX a classificação racial brasileira esteve intrinsecamente atrelada à posição social. O relato do viajante francês Saint-Hilaire, que ao indagar sobre um chefe de tropa obteve a resposta: “ele não é negro, pois se fosse não seria chefe”, ilustra como a ascensão social historicamente operou um “embranquecimento” simbólico. Essa ambiguidade persiste na contemporaneidade, onde “raça aparece como um marcador social de diferença, mas associado a outro marcador: classe social” (Schwarcz, 2012, p. 3).

Todavia, a partir dos anos 2000, esse panorama sofreu transformações significativas impulsionadas pela conscientização promovida pelo movimento negro. Como apontam Jesus e Hoffmann (2020, p. 20-21), houve um fortalecimento da identidade negra que dispensou a necessidade do “branqueamento” como via de legitimação social. Esse fenômeno é corroborado por dados estatísticos: entre 2001 e 2015, observou-se um aumento de 7,24 pontos percentuais na proporção de negros na população brasileira, dos quais 90,9% decorreram de mudanças na autodeclaração racial. Esse processo de “revitalização identitária” transforma a autodeclaração em um instrumento político fundamental para a luta antirracista e na redefinição das identidades coletivas.

No que tange à dinâmica dos certames, o Artigo 3º prevê que candidatos pretos e pardos concorrerão simultaneamente às vagas de ampla concorrência e às reservadas. A legislação estabelece que candidatos negros aprovados dentro do corte da ampla concorrência não contabilizam para a reserva de 20%. Em cenários de desistência, a vaga reservada deve ser ocupada pelo próximo candidato negro classificado. Caso não haja aprovados em número suficiente para preencher a cota, as vagas remanescentes são revertidas para ampla concorrência (Brasil, 2014).

Os Artigos 4º e 5º tratam da operacionalização e controle da lei. O primeiro exige a observância dos princípios de alternância e proporcionalidade na nomeação – harmonizando as vagas totais, as destinadas a pessoas com deficiência e as cotas raciais –, enquanto o

segundo institui a obrigatoriedade de acompanhamento e avaliação anual do sistema de reserva de vagas (Brasil, 2014).

Por fim, o Artigo 6º da Lei nº 12.990/2014 estabelece sua vigência por um período de 10 anos a partir da data de sua publicação. Isso significa que, ao final dos 10 anos de sua publicação, os termos e as políticas regulatórias da Lei nº 12.990/2014 perderão sua validade jurídica. Ou seja, para que essa política de cotas seja mantida, será necessário elaborar uma nova lei que inclua, de forma expressa, a prorrogação por um novo período. (Brasil, 2014)

A Lei nº 12.990/2014 enfrentou intensos debates e resistências após sua promulgação. Críticos à medida argumentavam que a reserva de vagas violaria o princípio da igualdade estatuído no Artigo 5º da Constituição Federal, que assevera que “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza”. (Brasil, 1988)

No entanto, essa controvérsia jurídica foi pacificada em 2017 pelo Supremo Tribunal Federal (STF) no julgamento da Ação Declaratória de Constitucionalidade 41 (ADC 41). Ajuizada pelo Conselho da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), a ação resultou na declaração unânime da integral constitucionalidade da lei. A decisão proferida foi:

O Tribunal, por unanimidade e nos termos do voto do Relator, julgou procedente o pedido, para fins de declarar a integral constitucionalidade da Lei nº 12.990/2014, e fixou a seguinte tese de julgamento: “É constitucional a reserva de 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública direta e indireta. É legítima a utilização, além da autodeclaração, de critérios subsidiários de heteroidentificação, desde que respeitada a dignidade da pessoa humana e garantidos o contraditório e a ampla defesa”. Ausentes, participando de sessão extraordinária no Tribunal Superior Eleitoral, os Ministros Rosa Weber e Luiz Fux, que proferiram voto em assentada anterior, e o Ministro Gilmar Mendes. Presidiu o julgamento a Ministra Cármen Lúcia (STF, 2017, decisão)

A decisão do STF fundamentou-se em três pilares principais. Primeiramente, compreendeu-se que a ação afirmativa guarda estrita consonância com o princípio da isonomia. Sob essa ótica, a lei visa mitigar o racismo estrutural e institucional da sociedade brasileira, promovendo a igualdade material por meio da distribuição mais justa de bens sociais e do reconhecimento da população afrodescendente (STF, 2017).

Em segundo lugar, a Corte pontuou que a política de cotas não compromete os princípios da eficiência ou do concurso público. Como a reserva de vagas não exige o candidato da aprovação nos moldes do certame, a aptidão para o exercício do cargo permanece assegurada. Ademais, o STF introduziu o conceito de “burocracia representativa”,

argumentando que a inclusão do critério racial potencializa a eficiência estatal ao garantir que a pluralidade de perspectivas da população seja refletida nas decisões públicas (STF, 2017).

Por fim, a medida foi considerada proporcional em sua tríplice dimensão. O Tribunal entendeu que a existência de cotas no ensino superior não torna a reserva no serviço público desnecessária. Tal justificativa ampara-se no fato de que nem todos os cargos exigem graduação e, mesmo nos que exigem, os beneficiários das cotas no serviço público podem não ter usufruído de cotas na universidade. Conclui-se, portanto, que barreiras socioeconômicas persistentes impedem que cidadãos negros compitam em condições de plena igualdade, legitimando a manutenção da ação afirmativa (STF, 2017).

A administração pública deve, ademais, observar parâmetros específicos para a eficácia desta política. Os percentuais de reserva devem incidir em todas as fases do certame, e não apenas nas vagas anunciadas no edital de abertura. Outrossim, veda-se o fracionamento de vagas por especialização com o intuito de burlar a ação afirmativa, a qual deve ser aplicada em todos os concursos que ofertem mais de duas vagas (STF, 2017)

Para assegurar a integridade do sistema e coibir fraudes, o STF ratificou a constitucionalidade de mecanismos complementares à autodeclaração. É legítima a utilização de critérios subsidiários de heteroidentificação – como o comparecimento presencial perante uma comissão – desde que tais procedimentos respeitem a dignidade da pessoa humana e garantam o contraditório e a ampla defesa (STF, 2017). Essas comissões configuram um avanço na estruturação das cotas, atuando como um filtro de controle para impedir que candidatos inelegíveis se beneficiem indevidamente, preservando a credibilidade da política pública.

A necessidade de maior rigor surgiu após os dois primeiros anos de implementação da lei, período marcado pela ausência de regulamentação específica para verificar a veracidade das declarações. Conforme aponta Guerra(2023), o desvio de finalidade por candidatos sem características fenotípicas negras, mas que se declaravam pardos, gerou denúncias amplamente divulgadas, impulsionando a demanda por critérios objetivos. Firmou-se, então, o entendimento de que, se o fenótipo é o que socialmente determina o racismo, ele deve ser o parâmetro para definir os beneficiários da ação. Assim, a reivindicação da vaga não depende apenas da autoidentificação do sujeito, mas do seu reconhecimento social como negro,

considerando caracteres físicos como a pigmentação da pele e olhos, tipo de cabelo e traços faciais.

Ao participar de um Webinário da Unicamp sobre ações afirmativas e o processo de heteroidentificação, Valter Silvério (2020) expôs que as comissões de heteroidentificação acabam por representar um paradoxo: ao submeterem a autodeclaração ao crivo de uma instância externa, conferem a terceiros o poder de invalidar a experiência identitária do sujeito negro. Silvério defende que os procedimentos de observação fenotípica podem remeter a práticas classificatórias do século XIX associadas ao racismo científico, e a centralidade do debate nas fraudes desvia o foco de uma reflexão mais profunda sobre pertencimento.

Nessa conjuntura, emerge a discussão sobre “parditude”. Segundo Bueno (2026), a noção fundamenta-se em experiências de não pertencimento, surgindo como resposta a modelos monorraciais que falham em dialogar com a complexidade da realidade mestiça brasileira. Destaca-se a vulnerabilidade desses indivíduos perante as bancas de heteroidentificação, as quais, frequentemente, desconsideram a ambiguidade fenotípica e as trajetórias de vida que marcam a subjetividade parda.

Em diálogo com essa problemática, Oliveira e Schucman (2025) reconhecem o crescente ressentimento de sujeitos desclassificados, o que pode configurar um equívoco de julgamento ao ignorar a racialização social a que esses indivíduos são submetidos. Contudo, os autores alertam que a institucionalização da “parditude” como uma categoria isolada representaria um retrocesso político. Sob essa ótica, a categoria “negro” – que congrega pretos e pardos – nunca buscou anular a identidade parda, mas sim estabelecer uma frente de solidariedade contra a subalternização racial. Para Oliveira e Schucman (2025), a fragmentação dessas identidades romperia o pacto coletivo que sustenta as ações afirmativas, favorecendo, em última análise, uma desresponsabilização da branquitude e enfraquecendo a identidade racial como instrumento de transformação social.

No que concerne ao papel das bancas de heteroidentificação como coibidora de fraudes, em 1º de agosto de 2016, dois anos após a Lei nº 12.990/2014, a Secretaria de Gestão de Pessoas e Relação do Trabalho no Serviço Público, vinculada ao Ministério do Planejamento do Governo Federal, publicou a Orientação Normativa nº 03. Este documento dispõe sobre as regras de aferição da veracidade da autodeclaração prestada por candidatos negros para fins do disposto na Lei nº 12.990/2014 (Brasil, 2016).

A Orientação Normativa SEGRT nº 03/2016 determinou a obrigatoriedade de constituição de uma comissão com poder deliberativo para avaliar as declarações. De acordo com a norma, tal colegiado deveria observar a diversidade de gênero, cor e naturalidade em sua composição. Quanto aos critérios de aferição, o documento estipulou que as comissões deveriam considerar exclusivamente os aspectos fenotípicos do candidato, validados obrigatoriamente por meio de sua presença física.

Em 2018, a Portaria Normativa SGP nº 04 revogou a orientação anterior, detalhando de forma mais rigorosa o procedimento, que passou a ser oficialmente denominado heteroidentificação. Definido como um rito complementar a autodeclaração, o novo texto normativo trouxe balizas mais claras para a atuação das bancas (Brasil, 2018)

Entre os pontos fundamentais da Portaria nº 04/2018, destaca-se o entendimento de que a autodeclaração do candidato goza de presunção relativa de veracidade. Isso significa que, embora o Estado exerça o controle através da banca, em situações de dúvida razoável sobre o fenotípico – devidamente motivada em parecer técnico –, a declaração do candidato deve prevalecer, em observância ao princípio da dignidade e à subjetividade da identidade racial (Brasil, 2018)

A comissão de heteroidentificação deve ser composta por cidadãos de reputação ilibada, residentes no Brasil e que tenham participado de oficinas voltadas à igualdade racial e ao combate ao racismo, sendo recomendada experiência prévia na temática. A normativa ratifica a diversidade como pilar crucial do colegiado, assegurando a distribuição de seus membros por gênero, cor e naturalidade. (Brasil, 2018)

De acordo com a portaria, todos os candidatos que optarem por concorrer às vagas reservadas devem se submeter ao procedimento, inclusive aqueles que obtiverem pontuação suficiente para aprovação na ampla concorrência. Para tanto, deve-se convocar uma quantidade de candidatos equivalentes a, no mínimo, três vezes o número de vagas reservadas ou dez candidatos – prevalecendo o que for maior-, desde que respeitadas as condições de aprovação fixadas em edital. (Brasil, 2018)

Reiterando o procedimento adotado na Orientação Normativa SEGRT nº 03, a Portaria Normativa SGP nº 04/2018 estabelece que a aferição da condição declarada basear-se-á exclusivamente no critério fenotípico. Entretanto, a norma inovou ao determinar que todo o procedimento seja obrigatoriamente filmado, servindo a gravação como suporte para análise

de eventuais recursos. Como medida de prevenção a fraudes, o candidato cuja autodeclaração não for confirmada pela comissão será sumariamente eliminado do certame (Brasil, 2018).

Mais recentemente, a Instrução Normativa do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI) nº 23 de 25 de julho de 2023 disciplinou reserva de vagas tanto nos concursos públicos regidos pela Lei nº 12.990/2014 quanto nos processos seletivos para contratação por tempo determinado (Lei nº 8.745/1993), no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. (Brasil, 2023)

Em seu Artigo 2º, a IN MGI nº 23/2023, define termos como “concurso público”, “procedimento de heteroidentificação” e “certame”. O destaque, contudo, reside no conceito de “pessoa negra”. A normativa agora incorpora formalmente os traços fenotípicos como elemento complementar à autodeclaração e aos critérios do IBGE (já presentes em normativas anteriores), definindo-a como a [...] pessoa que se autodeclarar preta ou parda, conforme o quesito cor ou raça usado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, e que possua traços fenotípicos que a caracterizem como de cor preta ou parda;” (Brasil, 2023, p. 01)

A nova legislação introduz alterações substantivas tanto do rito da heteroidentificação quanto na fase de inscrições. Primeiramente, a IN MGI nº 23/2023 ampliou o escopo das convocações: enquanto a normativa anterior (Portaria SGP nº 04/2018) limitava o procedimento a dez candidatos ou ao triplo das vagas reservadas, o regulamento atual exige a convocação de todos os candidatos classificados que optaram pela reserva de vagas (Brasil, 2023).

Outra inovação relevante concerne aos certames que, inicialmente, não ofertam vagas reservadas devido ao baixo quantitativo imediato – conforme o § 1º do art. 1º da Lei nº 12.990/2014. A normativa agora assegura a inscrição de autodeclarados negros na condição de cotistas e garante sua nomeação caso surjam novas vagas durante a validade do concurso (Brasil, 2023). Essa orientação consolida a formação de um cadastro de reserva específico, alinhando-se ao entendimento fixado pelo STF no julgamento da constitucionalidade da lei.

No que tange às consequências do indeferimento da autodeclaração, a IN MGI nº 23/2023 flexibilizou o rigor da Portaria Normativa SGP nº 04/2018. Anteriormente, a não confirmação do fenótipo implicava a eliminação automática no certame, independente da pontuação do candidato. Sob nova égide, caso a autodeclaração não seja confirmada, mas o

candidato possua nota suficiente para a ampla concorrência, ele poderá prosseguir na disputa geral. A exclusão definitiva do concurso fica restrita aos casos em que se comprove fraude ou má-fé, mediante encaminhamento aos órgãos competentes e respeitados os princípios do contraditório e da ampla defesa (Brasil, 2023).

No âmbito da Universidade Federal da Grande Dourados (UFGD), as comissões de heteroidentificação iniciaram em 2016, sob a égide da Portaria RTR nº 600/2016. Tal normativa instituiu a primeira Comissão Permanente de Validação de Autodeclaração Étnico-Racial, com o fito de analisar o fenótipo dos candidatos em concursos e processos seletivos institucionais (Rosa, 2023). Posteriormente, essa portaria foi revogada culminando em uma nova composição de membros por meio da Portaria RTR nº 886, de 05 de setembro de 2016. (Rosa, 2023) O primeiro processo seletivo para Técnicos Administrativos em Educação (TAEs) na UFGD que contou com a atuação dessa comissão foi o regulamentado pelo Edital de Abertura CCS nº 06/2016.

Segundo Rosa (2023), a comissão de heteroidentificação consolida-se como um mecanismo institucional eficaz na promoção da equidade racial, exercendo uma função pedagógica e inibidora contra o uso indevido da autodeclaração na reserva de vagas. Todavia, pesquisas recentes sobre a Lei nº 12.990/2014 advertem para a discricionariedade dos gestores na interpretação e aplicação do percentual de reserva de vagas. Essa variabilidade interpretativa, quando somada à autonomia universitária e à subjetividade do texto legal, pode engendrar assimetrias que comprometem a plena efetividade da política afirmativa.

Estudos recentes ilustram a heterogeneidade interpretativa no âmbito das universidades e institutos federais: Guerra (2023) observou que a Universidade Federal Rural de Pernambuco (UFRPE) inicialmente restringia a reserva a cargos com mais de três vagas, expandindo-a para o cadastro de reserva após a pacificação do tema pelo STF. Em contraste, Santos (2023) indicou que, no Instituto Federal de Mato Grosso (IFMT), a reserva incidia sobre a totalidade de vagas do certame, sendo distribuída entre os cargos mediante sorteio. Por sua vez, Dantas (2023) e Rodrigues (2017) identificaram que a reserva para cargos técnicos ocorria apenas em ofertas superiores a três vagas. Padrão similar foi constatado por Soares Júnior (2023) e Bulhões (2020), embora o estudo de Soares Júnior tenha ressaltado que a aplicação do percentual de 20% era rigorosamente observado no momento da convocação.

Esses estudos revelam que a conjunção entre a autonomia universitária e a imprecisão textual da Lei nº 12.990/2014 facultou múltiplas leituras de um mesmo dispositivo legal. Tal cenário comprometeu a implementação consistente da política, uma vez que delegava aos gestores uma discricionariedade passível de ser influenciada pelo racismo institucional, fragmentando a eficácia da ação afirmativa em nível nacional.

No fechamento deste capítulo, concomitantemente ao término da vigência da norma de 2014, sobreveio a promulgação da Lei nº 15.142, de 03 de junho de 2025. Esta nova legislação revoga a anterior e reestrutura profundamente a política de cotas em concursos públicos federais, conforme estabelece sua ementa:

[..] Reserva às pessoas pretas e pardas, indígenas e quilombolas o percentual de 30% (trinta por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União e nos processos seletivos simplificados para o recrutamento de pessoal nas hipóteses de contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público para os órgãos da administração pública federal direta, as autarquias e as fundações públicas; e revoga a Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014. (Brasil, 2025)

A nova legislação ampliou significativamente o escopo da política de cotas, elevando o percentual de reserva e incluindo indígenas e quilombolas como beneficiários. O Decreto nº 12.536/2025 detalhou a distribuição dos percentuais: 25% para pretos e pardos, 3% para indígenas e 2% para quilombolas. Além disso, a norma prevê flexibilidade para órgãos que atuam diretamente com políticas indigenistas ou quilombolas; nestes casos, os percentuais podem ser ajustados, desde que assegurado o mínimo de 20% para pretos e pardos e o total global de 30% das vagas do certame (Brasil, 2025).

A Lei nº 15.142/2025 estabelece uma interpretação mais precisa acerca da aplicação do percentual da reserva em seu Artigo 1º, parágrafo 2º. Diferentemente da Lei nº 12.990/2014, que utilizava a expressão genérica “vagas oferecidas”, o novo texto especifica que a reserva incidirá sobre a **totalidade das vagas expressamente previstas no edital [...] e sobre as demais vagas que surgirem durante a validade do certame**". (Brasil, 2025, Art. 1º, grifos nossos). Tal redação assegura, de forma inequívoca, que as cotas alcancem tanto a oferta imediata quanto as nomeações supervenientes ao longo da vigência do processo seletivo.

Outra alteração fundamental diz respeito ao limiar quantitativo que aciona a política. Enquanto o marco legal anterior aplicava a reserva apenas em concursos com três ou mais vagas, a Lei nº 15.142/2025 e o Decreto nº 12.536/2025 reduziram esse limite: agora, a reserva deve ser implementada sempre que o número total de vagas for igual ou superior a duas (Brasil, 2025).

Adicionalmente, o novo decreto impõe que os órgãos e entidades adotem medidas para coibir o fracionamento de vagas em múltiplos editais. Essa diretriz determina que, salvo em situações emergenciais devidamente justificadas, os cargos devem ser agrupados em um edital único, proibindo expressamente qualquer estratégia administrativa que vise inviabilizar ou dificultar a eficácia da ação afirmativa (Brasil, 2025).

Por fim, a nova legislação enfrenta um dos maiores desafios da implementação da Lei nº 12.990/2014: a ausência de parâmetros claros para monitoramento e avaliação. Embora a lei de 2014 previsse um acompanhamento anual, a falta de diretrizes operacionais gerava lacunas de fiscalização. Para sanar esse óbice, o regulamento atual institui o Comitê de Acompanhamento e Avaliação das Reservas de Vagas no Serviço Público Federal. Sob a coordenação do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (órgão central do Sipe), este Comitê terá a função precípua de monitorar o cumprimento das metas e avaliar os resultados de forma contínua e sistemática (Brasil, 2025).

Ao longo desta seção, reconstituímos a trajetória da Lei nº 12.990/2014, desde sua origem no Projeto de Lei 6.738/2013 – motivado pela persistente disparidade racial e pela acentuada sub-representação de negros no funcionalismo público federal. A análise demonstrou que, embora a norma de 2014 tenha representado um marco importante na institucionalização das ações afirmativas no Brasil, sua aplicação prática descortinou desafios complexos. Destacaram-se, nesse processo, a acentuada discricionariedade interpretativa dos gestores quanto à incidência do percentual de reserva e a carência de mecanismos sistemáticos de monitoramento, lacunas que comprometeram a uniformidade e a plena eficácia da política em âmbito nacional.

CAPÍTULO 3. COTAS RACIAIS NO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL: IMPLEMENTAÇÃO, LIMITES E IMPACTOS NA UFGD (2015–2023)

A implementação da Lei nº 12.990/2014 na Universidade Federal da Grande Dourados (UFGD) constitui um marco nas políticas de ação afirmativa para o provimento de cargos técnico-administrativos em instituições federais de ensino superior. Para apreender a profundidade desse processo, iniciaremos com uma retrospectiva histórica da UFGD, delineando sua trajetória de criação e consolidação — elementos imprescindíveis para contextualizar o cenário de introdução da política de cotas.

Sequencialmente, analisa-se a incorporação da reserva de 20% das vagas para candidatos autodeclarados pretos ou pardos nos editais publicados entre 2015 e 2023. A investigação transcende o cumprimento formal da norma e examina seus efeitos práticos na demografia funcional da universidade sob quatro dimensões: o quantitativo e o percentual de vagas reservadas; o índice de candidatos que efetivamente tomaram posse; a comparação entre o quadro funcional antes da lei e o perfil racial após sete certames com reserva de vagas; e, por fim, a percepção dos servidores ingressantes por meio das cotas acerca da eficácia da Lei nº 12.990/2014.

A investigação desses sete editais fundamenta-se em uma abordagem qualitativa-quantitativa. A vertente qualitativa é essencial à interpretação do teor documental, permitindo identificar critérios normativos, eventuais falhas metodológicas e as repercussões institucionais das decisões administrativas na execução das políticas afirmativas — dimensões que exigem uma análise contextual que ultrapassa a estatística descritiva. Complementarmente, a face quantitativa dedica-se ao tratamento de dados numéricos sobre oferta de vagas, homologações e posses, estruturados por meio de recursos visuais como tabelas e gráficos.

Quanto aos objetivos, o estudo caracteriza-se como uma pesquisa descritiva. Conforme leciona Gil (2002, p. 42), tais investigações buscam primordialmente descrever as propriedades de um fenômeno ou população, ou estabelecer correlações entre variáveis. O autor ressalta, ainda, que certas pesquisas descritivas avançam para além da identificação de vínculos, buscando "determinar a natureza dessa relação" (GIL, 2002, p. 42). Tal definição ajusta-se a este trabalho ao mapear os fluxos de oferta de vagas e correlacioná-los aos índices

de efetivação de candidatos negros, evidenciando o impacto do desenho normativo na realidade institucional.

No que tange aos procedimentos, adotou-se a pesquisa documental. Esta modalidade distingue-se da pesquisa bibliográfica pela natureza de seus objetos, constituídos por materiais sem tratamento analítico prévio ou passíveis de novas elaborações (GIL, 2002). Os editais de abertura, retificações e homologações da UFGD enquadram-se nesta categoria de fontes primárias, classificadas por Gil (2002, p. 46) como documentos "conservados em arquivos de órgãos públicos e instituições privadas", o que abrange "regulamentos, ofícios, boletins etc."

A coleta de dados ocorreu por meio do levantamento e da leitura sistemática de publicações nos arquivos da universidade e no Diário Oficial da União (DOU). Essa estratégia é viabilizada pela especificidade da pesquisa documental, cuja coleta restringe-se a "documentos, escritos ou não, constituindo o que se denomina de fontes primárias" (Marconi; Lakatos, 2003, p. 174).

Como ferramenta de exame, empregou-se a técnica de análise de conteúdo, cuja adequação ao corpus documental deste estudo é corroborada por Gil (2002, p. 89-90). O autor defende a utilidade desta estratégia para descrever conteúdos manifestos e latentes, exemplificando sua eficácia na identificação de ideologias ou preconceitos subjacentes em textos. Nesse sentido, o processo analítico foi estruturado em três etapas interdependentes: inicialmente, procedeu-se à seleção e organização por meio da triagem dos sete editais, o que permitiu definir categorias como a metodologia de reserva de vagas, os procedimentos de heteroidentificação e o quantitativo de posses por nível de escolaridade. Na fase subsequente, dedicada à exploração do material, realizou-se a escolha das unidades, a enumeração e a classificação (GIL, 2002, p. 90), resultando na sistematização rigorosa dos dados em tabelas comparativas. Por fim, a etapa de tratamento, inferência e interpretação articulou os achados quantitativos ao aporte teórico sobre racismo institucional, buscando, conforme sugerem Marconi e Lakatos (2003, p. 167), evidenciar as relações existentes entre o fenômeno estudado e outros fatores, conferindo, assim, significado sociológico aos dados referentes à Lei nº 12.990/2014 no contexto da UFGD.

A seguir, apresenta-se uma retrospectiva histórica da Universidade Federal da Grande Dourados (UFGD), delineando sua trajetória de criação e consolidação. Esta seção busca

fornecer os elementos imprescindíveis para contextualizar o cenário institucional e sociopolítico no qual a política de cotas foi introduzida e implementada.

3.1 Contexto institucional: a UFGD, sua história e o cenário anterior às cotas raciais

A Universidade Federal da Grande Dourados (UFGD) foi formalmente criada em 29 de julho de 2005 pela Lei nº 11.153/2005. No entanto, sua história é mais antiga, começando com a inauguração do Centro Pedagógico de Dourados (CPD) em dezembro de 1970, com base na Lei Estadual nº 2.972. Pouco depois, o CPD foi integrado à recém-criada Universidade Estadual de Mato Grosso (UEMT), sediada em Campo Grande. (PDI, 2008-2012).

No início, o CPD oferecia licenciaturas curtas em Letras e Estudos Sociais. A partir de 1973, passou a incluir licenciaturas plenas em Letras e História, e em 1975, uma licenciatura curta em Ciências Físicas e Biológicas. O curso de Agronomia foi adicionado em 1978 (PDI, 2008-2012).

O Núcleo Experimental de Ciências Agrárias (NECA) surgiu em 1981, com a transferência do curso de Agronomia para o local que hoje corresponde à Unidade II da UFGD. O principal objetivo dessa mudança era aprimorar as atividades de professores, alunos e técnicos, além de aproveitar de forma mais eficiente o terreno doado pelo Professor Celso Amaral e pela Prefeitura de Dourados, com o apoio da Associação dos Engenheiros Agrônomos da Grande Dourados (AEAGRAN) (PPC Agronomia, 2023).

Ao longo do tempo, os centros pedagógicos da UEMT foram renomeados para "centros universitários", e o de Dourados passou a ser chamado de CEUD (Centro Universitário de Dourados). Com a criação do estado de Mato Grosso do Sul em 1979, a UEMT foi federalizada, tornando-se a Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS). Foi nesse período que a UFMS começou a usar o termo "campus" para designar suas unidades fora da capital (PDI, 2008-2012).

É fundamental ressaltar que, nos anos precedentes à sua transformação em UFGD, o Centro Universitário de Dourados (CEUD), sob a administração da UFMS, destacou-se notavelmente entre os demais campus da universidade. Seu reconhecimento deveu-se, em grande parte, ao elevado volume de sua produção científica. Esse desempenho foi um reflexo não apenas do comprometimento de seus professores com atividades de qualificação e aperfeiçoamento, mas também do significativo avanço da Iniciação Científica no campus, da

oferta diversificada de cursos de Especialização e da organização de uma vasta gama de eventos científicos (PDI, 2008-2012).

Desde sua fundação, a Universidade Federal da Grande Dourados (UFGD) demonstrou um notável crescimento em sua oferta acadêmica. Inicialmente, a instituição contava com 12 cursos de graduação e 3 programas de pós-graduação (compondo-se de 3 mestrados e 1 doutorado). Já em 2006, logo após o início de sua instalação, mais 7 cursos de graduação foram criados. Com a implementação do Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (REUNI), outros 9 cursos foram estabelecidos, elevando o total para 28 cursos de graduação presenciais e 2 na modalidade a distância. No que tange à pós-graduação *stricto sensu*, em 2012, a universidade oferecia 18 cursos, sendo 3 doutorados e 15 mestrados. Em 2013, a UFGD alcançou 22 cursos de pós-graduação *stricto sensu*, incluindo 5 doutorados (PDI 2013-2017).

Em 2024, a UFGD consolidou ainda mais sua expansão, contando com 36 cursos de graduação presenciais, sendo 2 deles vinculados à Faculdade Intercultural Indígena. Além disso, a universidade oferecia 9 cursos de graduação a distância, 36 cursos de pós-graduação *stricto sensu*, 3 cursos de pós-graduação *lato sensu* e 10 programas de residência médica (Relatório Institucional UFGD 2024).

A UFGD cresceu exponencialmente em seus vinte anos de existência. Agora, vamos focar especificamente na lei que a criou e no processo que levou à sua instalação.

Após sua efetiva criação em 2005, a Universidade Federal da Grande Dourados (UFGD) iniciou seu processo de instalação. Em julho de 2005, o Ministério da Educação (MEC) convidou a Universidade Federal de Goiás (UFG) para atuar como tutora da UFGD, designação que foi formalizada pelo Decreto nº 5.643/2005, em 28 de dezembro de 2005. A fase de implantação da UFGD, sob a tutoria da UFG, teve início em janeiro de 2006 e se estendeu até julho do mesmo ano, período em que foram nomeados o reitor e o vice-reitor. (PDI, 2022-2026)

Como vimos no início dessa seção, a criação da UFGD foi formalizada pela Lei nº 11.153, de 29 de julho de 2005. O Artigo 1º dessa lei autorizou a fundação da Universidade Federal da Grande Dourados, estabelecendo-a por meio do desmembramento da Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS). (Brasil, 2005).

Além disso, o Artigo 4º da Lei nº 11.153 determinou que todos os cursos, em todos os níveis, que pertenciam ao Campus de Dourados e ao Núcleo Experimental de Ciências Agrárias seriam automaticamente integrados à UFGD, sem a necessidade de qualquer formalidade adicional (Brasil, 2005).

No Artigo 5º da mesma lei, ficou estabelecido que os cargos ocupados e vagos do Quadro de Pessoal da UFMS, que estavam disponíveis para o Campus de Dourados e o Núcleo Experimental de Ciências Agrárias na data da publicação da lei, seriam redistribuídos para a UFGD. (Brasil, 2005)

Além dessa redistribuição de cargos, o Ministério da Educação criou, conforme Art. 6º da Lei 11.153/2005, os cargos de:

- I – Reitor e Vice-Reitor da UFGD;
- II – 480 (quatrocentos e oitenta) cargos efetivos de professor da carreira de magistério superior, conforme Anexo II desta lei;
- III – 96 (noventa e seis) cargos efetivos de médicos;
- IV – 279 (duzentos e setenta e nove) cargos efetivos de técnico-administrativo de nível superior; e
- V – 608 (seiscentos e oito) cargos efetivos de técnico-administrativo de nível médio. (Brasil, 2005)

O primeiro concurso para técnicos administrativos da UFGD aconteceu em 2006, logo após a criação da universidade. Anos depois, a partir de 2010, a instituição começou a seguir o Quadro de Referência dos Servidores Técnico-administrativos, um instrumento criado pelo Decreto nº 7.232/2010. Esse quadro é o que define o número de cargos que cada universidade federal pode ter, dando a elas mais autonomia na gestão de seu quadro de funcionários (PDI 2022-2026).

Na prática, a partir desse instrumento, as universidades podem abrir concursos e contratar servidores dentro de um limite máximo de vagas já estabelecido, sem precisar de autorização prévia do Ministério da Economia ou do Ministério da Educação. Em situações de vacância de um cargo, por exemplo, a reposição da vaga pode ser feita imediatamente após a publicação do ato, desde que a universidade tenha um concurso público válido e um candidato aprovado para a posição. A UFGD disponibiliza seu Quadro de Referência na página da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGESP) (PDI 2022-2026).

Os concursos públicos da UFGD são conduzidos em conformidade com todas as leis pertinentes, incluindo a Lei nº 12.990/2014. A organização desses processos seletivos e concursos fica a cargo da Coordenadoria do Centro de Seleção (CCS), um órgão ligado à

Reitoria. A CCS é responsável por planejar, coordenar, avaliar e executar todas as atividades relacionadas a esses certames.

A nomeação de candidatos para um cargo na UFGD ocorre somente após sua aprovação em concurso público. Os processos seletivos geralmente incluem provas de conhecimentos gerais e específicos, podendo, em alguns casos, conter também a prova de títulos. A Lei nº 11.091/2005 é o que determina o nível de escolaridade e os requisitos básicos para cada cargo. (PDI 2022-2026).

Todo o processo — desde o recrutamento até a nomeação — é detalhado no edital do concurso, que apresenta um cronograma completo. Este documento é divulgado tanto no Diário Oficial da União (DOU) quanto no site da universidade, garantindo ampla publicidade (PDI 2022-2026).

O edital de cada concurso também detalha as particularidades de cada etapa, incluindo requisitos de escolaridade, a necessidade de formação especializada, experiência profissional e os critérios de eliminação e classificação.

A oferta de vagas é definida pelas necessidades levantadas pelas unidades acadêmicas e administrativas da UFGD. Essa oferta deve estar sempre alinhada com a tabela de cargos do Plano de Carreira dos Cargos Técnicos Administrativos em Educação (PCCTAE) e respeitar o total de vagas alocadas à universidade pelo Ministério da Educação. Por fim, as nomeações são realizadas conforme a disponibilidade de vagas, obedecendo a ordem de classificação dos candidatos e a vigência do edital de homologação (PDI 2022-2026).

A jornada de trabalho padrão, conforme estabelecido no Decreto n. 1.590/1995, é de oito horas diárias e quarenta horas semanais, a menos que uma lei específica determine o contrário. Com base nesse mesmo decreto, é possível adotar uma jornada de seis horas diárias e trinta horas semanais para serviços que exigem atividades contínuas em regime de turnos ou escalas (iguais ou superiores a doze horas ininterruptas de atendimento ao público), desde que haja autorização do dirigente máximo do órgão. Nesses casos, o intervalo para refeições é dispensado. Diante disso, a Resolução n. 242, de 20/12/2017 - COUNI/UFGD, aprovou o regulamento dos turnos contínuos e estabeleceu as normas para a jornada de trabalho dos servidores técnico-administrativos da UFGD (PDI 2022-2026).

Um marco significativo na história da universidade foi a incorporação do Hospital Universitário (HU) em 2009. Essa adição não apenas ampliou a capacidade da UFGD de

prestar serviços de assistência à saúde de qualidade à população, mas também fortaleceu o desenvolvimento acadêmico da instituição com novas estruturas de ensino e pesquisa. Desse modo, em conjunto com os esforços para promover a inclusão social – por meio de políticas de cotas sociais e assistência estudantil – e a organização de grupos e redes de pesquisa e extensão, a UFGD tem contribuído de forma expressiva para o avanço da produção acadêmica e para a formação de profissionais qualificados em Mato Grosso do Sul. Esse impacto positivo é evidenciado pelas contínuas e favoráveis avaliações externas e internas das atividades acadêmicas da universidade (PDI 2013-2017).

Em 2008, a Prefeitura Municipal de Dourados doou à UFGD a área onde o HU está situado. O objetivo dessa doação era permitir a realização de atendimentos hospitalares pelo Sistema Único de Saúde (SUS), bem como o desenvolvimento de atividades de hospital-escola. Diante disso, o Conselho Universitário da UFGD aprovou a criação do órgão suplementar "Hospital Universitário", que passou a integrar a estrutura administrativa da instituição. A UFGD assumiu efetivamente a administração do HU a partir de 1º de janeiro de 2009, momento em que o órgão estabeleceu vinculação tanto com o Ministério da Saúde quanto com o Ministério da Educação. Posteriormente, em 2013, o HU UFGD aderiu à Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (Ebserh), passando a ser administrado por essa empresa. A partir de então, os processos seletivos para o hospital ficaram sob responsabilidade da Ebserh, e os servidores que decidiram continuar no HU foram cedidos⁷ para a Ebserh.(PDI 2022-2026).

Em 31/12/2014 – período anterior a aplicação da lei de cotas nos concursos públicos para técnicos administrativos da UFGD-, conforme base de dados disponibilizada pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGESP) o quadro de servidores da UFGD era composto de 946 (novecentos e quarenta e seis) técnicos administrativos, dentre esses 205 (duzentos e

⁷ Art. 3º A cessão é o ato pelo qual o agente público, sem suspensão ou interrupção do vínculo funcional /com o órgão ou a entidade de origem, passa a ter exercício em outro órgão ou outra entidade. (Decreto 10.835/2021)

cinco) servidores pretos ou pardos, representando 21,7% do total de servidores técnicos administrativos da instituição.

Como vimos ao longo dessa dissertação as políticas de ações afirmativas, e em especial a Lei nº 12.990/2014 é fundamental para promover a igualdade e a diversidade no serviço público. Ela busca corrigir desigualdades históricas, garantindo que negros e negras tenham a oportunidade de ingressar na carreira pública, criando um ambiente de trabalho mais justo e inclusivo, que reflita melhor a sociedade brasileira.

Antes da implementação da lei de cotas nos concursos da UFGD, outro instrumento importante para a promoção da igualdade racial e que contribuiu para a valorização da identidade negra foi o Núcleo de Estudos Afro-Brasileiros (NEAB). O NEAB da UFGD foi criado em 3 de agosto de 2007, conforme a Resolução Nº 89 do Conselho Universitário/UFGD. Esse núcleo dedica-se a atuar nas áreas de pesquisa, ensino e extensão, com foco na diversidade étnico-racial e nas políticas públicas de combate à discriminação e ao racismo. (Portal UFGD)

Dentro de suas finalidades, o NEAB/UFGD busca sensibilizar sobre as diretrizes educacionais relacionadas à "História e Cultura Afro-Brasileira". Ele também estimula e apoia projetos de pesquisa, ensino e extensão focados em temáticas étnico-raciais, especialmente no estado de Mato Grosso do Sul. O núcleo ainda incentiva a criação de um programa institucional de formação continuada para acadêmicos, servidores e a sociedade civil em geral, abordando a temática afro-brasileira. (Portal UFGD)

E a partir de 2023, com a nova Estrutura Administrativa Organizacional da Fundação Universidade Federal da Grande Dourados, por meio da Resolução COUNI nº 546/2023, é criada a Coordenadoria de Ações Afirmativas, Diversidade, Inclusão e Pertencimento (CAADIP). A CAADIP possui como objetivo promover e fomentar ações afirmativas que visem concretizar o princípio constitucional da igualdade no âmbito da UFGD. Esta coordenadoria agrupa e integra importantes núcleos, como o Núcleo Multidisciplinar para a Inclusão e Acessibilidade (NUMIAC), o Núcleo de Estudos Afro-Brasileiros (NEAB), o Núcleo de Estudos de Diversidade de Gênero e Sexual (NEDGS) e o Núcleo de Assuntos Indígenas (NAIN).

Em 2025 foi criada a Pró-Reitoria de Ações Afirmativas (PROAF), por meio da Resolução COUNI nº 944/2025. O objetivo é de promover e fomentar ações afirmativas

voltadas à concretização do princípio constitucional da igualdade. Integrando a PROAF está a Coordenadoria de Ações Afirmativas, Diversidade, Inclusão e Pertencimento (CAADIP), e esta está organizada em duas divisões: a Divisão de Pertencimento e Acolhimento (DPA) e a Divisão de Apoio Pedagógico (DIAP).

Ao longo de duas décadas, a Universidade Federal da Grande Dourados (UFGD) consolidou-se como uma instituição de ensino superior imprescindível para a região e para o estado de Mato Grosso do Sul. Desde sua gênese no Centro Pedagógico de Dourados até o marco institucional da criação da Pró-Reitoria de Ações Afirmativas, em 2025, a universidade tem demonstrado um compromisso contínuo com a expansão acadêmica e científica. Paralelamente, essa trajetória evidencia uma sólida dedicação à promoção da igualdade, diversidade e inclusão social.

Visando aprofundar a compreensão sobre os efeitos das políticas de ações afirmativas no âmbito da UFGD, a seção subsequente dedica-se à análise do processo de implementação da Lei nº 12.990/2014 e seu impacto no perfil racial do quadro técnico-administrativo da instituição. Por meio desse exame, busca-se mensurar em que medida a reserva de vagas em concursos públicos tem contribuído para a ampliação da representatividade de servidores negros e pardos na universidade.

3.2 Análise do processo de implementação da Lei nº 12.990/2014 e seu impacto potencial no perfil racial do quadro técnico-administrativo da UFGD

A partir da implementação da Lei nº 12.990/2014, a UFGD passou a adotar a reserva de 20% das vagas em seus processos seletivos para a população negra. Nessa seção procuramos sistematizar as características dos editais para técnicos administrativos, o número de vagas ofertadas, o número de candidatos aprovados e que tomaram posse dos cargos. Entre o período de 2015 a 2023, a UFGD promoveu 7 (sete) processos seletivos para ingresso de técnicos administrativos.

Para analisarmos os processos de seleção da UFGD durante o período de 2015 a 2023, foi necessário elaborar relatórios de como foram organizadas as vagas disponíveis em relação à escolaridade exigida aos cargos nos 7 (sete) processos seletivos oferecidos pela instituição neste período para compreendermos a distribuição da reserva de vagas para pessoas negras

A análise dos editais pautou-se pelo dimensionamento tanto do número e percentual de vagas ofertadas quanto do contingente de candidatos pretos e pardos que efetivamente ingressaram no serviço público. No que tange à oferta, o cumprimento da Lei nº 12.990/2014 é um indicador fundamental, pois materializa o compromisso institucional, pois a reserva de vagas constitui a condição necessária e o suporte jurídico para que o acesso e a representatividade se concretizem no interior da instituição. Enquanto as posses efetivas configuram o indicador finalístico de êxito da ação afirmativa. O monitoramento articulado desses dois indicadores — vagas reservadas e posses efetivas — revela-se imprescindível para avaliar a consistência entre o desenho normativo e a implementação prática da política.

3.2.1. Edital de Abertura PROGRAD nº 10, de 16 de abril de 2015

O primeiro concurso para cargos técnicos da Universidade Federal da Grande Dourados (UFGD), amparado pela Lei nº 12.990/2014, foi regido pelo Edital de Abertura PROGRAD nº 10, de 16 de abril de 2015. Antecedendo a abertura oficial do certame, publicou-se em 14 de abril de 2015 o Edital de Divulgação CCS nº 39, que estabeleceu as diretrizes para o sorteio público destinado à definição das vagas reservadas a candidatos pretos e pardos (PP) e pessoas com deficiência (PcD). Conforme o documento, que também estipulava o local e a data do sorteio, cada área ou subárea do concurso contemplaria apenas uma categoria de reserva (UFGD, 2015).

Realizada em 15 de abril de 2015 sob formato de audiência pública, a sessão de sorteio definiu a reserva de três vagas para candidatos pretos e pardos, distribuídas entre os cargos de Técnico de Laboratório / Área Engenharia Civil / Materiais, Técnico em Assuntos Educacionais e Arquiteto e Urbanista. Para pessoas com deficiência, foi reservada uma vaga para o cargo de Técnico de Laboratório / Área Mecânica. (UFGD, 2015)

Na Tabela 02, a seguir, é possível visualizar todas as vagas oferecidas no Edital de Abertura PROGRAD nº 10, de 16 de abril de 2015. A tabela detalha as vagas de acordo com o cargo e o nível de classificação, e especifica se são destinadas à ampla concorrência (AC), a pessoas pretas e pardas (PP) ou a pessoas com deficiência (PcD).

Tabela 02. Vagas ofertadas no Edital de abertura nº 10/2015 para cargos técnicos da UFGD - Nível Superior, Médio e Fundamental

Nível Superior				
Cargos	Vagas para A/C	Vagas para PP	Vagas para PcD	Total
Técnico em Assuntos Educacionais	1	1	0	2
Arquiteto e Urbanista	0	1	0	1
Engenheiro de Segurança do Trabalho	1	0	0	1
Médico/Área: Perícia Médica	1	0	0	1
Total de vagas ofertadas nível superior	3	2	0	5
Nível Médio				
Cargos	Vagas para A/C	Vagas para PP	Vagas para PcD	Total
Técnico De Laboratório/Área: Engenharia Civil/Materiais	0	1	0	1
Técnico De Laboratório/Área: Engenharia Civil/Instalações Prediais	1	0	0	1
Técnico De Laboratório/Área: Mecânica	0	0	1	1
Técnico De Laboratório/Área: Mecânica/Refrigeração E Climatização	1	0	0	1
Técnico De Laboratório/Área: Engenharia Mecânica/Soldagem	1	0	0	1
Técnico De Laboratório/Área: Engenharia Mecânica/ Tecn. Mecânica	1	0	0	1
Total de vagas ofertadas nível médio	4	1	1	6
Nível Fundamental				
Cargos	Vagas para A/C	Vagas para PP	Vagas para PcD	Total
Auxiliar em Administração	2	0	0	2
Total de vagas ofertadas nível fundamental	2	0	0	2

Fonte: elaborado pela autora (agosto 2025)

No que tange aos procedimentos de inscrição, os candidatos interessados em concorrer às vagas reservadas deveriam autodeclarar-se pretos ou pardos (PP). É relevante notar que neste certame não foi instituída uma comissão de heteroidentificação para verificar a veracidade das autodeclarações. O edital limitava-se a prever que, constatada a falsidade da declaração, o candidato estaria sujeito à eliminação ou, caso já nomeado, à demissão após o devido processo de defesa (UFGD, 2015).

Em 17 de agosto de 2015 – mesma data da publicação do Edital de Homologação nº 07/2015 com o resultado final -, o Edital de Retificação nº 04 suprimiu todas as reservas de vagas para pretos, pardos e pessoas com deficiências previstas anteriormente. Essa mudança foi justificada pelo seguinte texto:

“Não há reserva de vagas para cotas para provimento imediato em razão do quantitativo oferecido, sendo mantido os critérios de alternância e proporcionalidade em relação ao número de vagas que porventura surgirem durante a validade do concurso” e o item 10.3 do edital menciona que “Os candidatos pretos e pardos participarão do Concurso em igualdade de condições com os demais candidatos, no que se refere aos requisitos para o cargo, ao conteúdo das provas, à avaliação e aos critérios de aprovação, ao dia, horário e local de aplicação das provas, à nota mínima exigida para aprovação e aos comandos do Decreto Federal nº 6.944, de 21 de agosto de 2009”.(UFGD, 2015)

Essa alteração motivou o ajuizamento de ações judiciais por parte dos candidatos prejudicados. Como desdobramento, em 02 de outubro de 2015, a universidade acatou o Mandato de Segurança nº 0002561-86.2015.403.6002, destinando a candidatos PP apenas um vaga para o cargo de Técnico em Assuntos Educacionais.

A configuração final do quadro de vagas, consolidada após retificações editalícias encontra-se detalhada na tabela a seguir.

Tabela 03. Vagas ofertadas no Edital de abertura nº 10/2015 para cargos técnicos da UFGD - Nível Superior, Médio e Fundamental após retificações no edital de abertura

Nível Superior				
Cargos	Vagas para A/C	Vagas para PP	Vagas para PcD	Total
Técnico em Assuntos Educacionais	1	1	0	2
Arquiteto e Urbanista	1	0	0	1
Engenheiro de Segurança do Trabalho	1	0	0	1
Médico/Área: Perícia Médica	1	0	0	1
Total de vagas ofertadas nível superior	4	1	0	5
Nível Médio				
Cargos	Vagas para A/C	Vagas para PP	Vagas para PcD	Total
Técnico De Laboratório/Área: Engenharia Civil/Materiais	1	0	0	1
Técnico De Laboratório/Área: Engenharia Civil/Instalações Prediais	1	0	0	1
Técnico De Laboratório/Área: Mecânica	1	0	0	1
Técnico De Laboratório/Área: Mecânica/Refrigeração E Climatização	1	0	0	1
Técnico De Laboratório/Área: Engenharia Mecânica/Soldagem	1	0	0	1
Técnico De Laboratório/Área: Engenharia Mecânica/ Tecn. Mecânica	1	0	0	1
Total de vagas ofertadas nível médio	6	0	0	6
Nível Fundamental				
Cargos	Vagas para A/C	Vagas para PP	Vagas para PcD	Total

Auxiliar em Administração	2	0	0	2
Total de vagas ofertadas nível fundamental	2	0	0	2

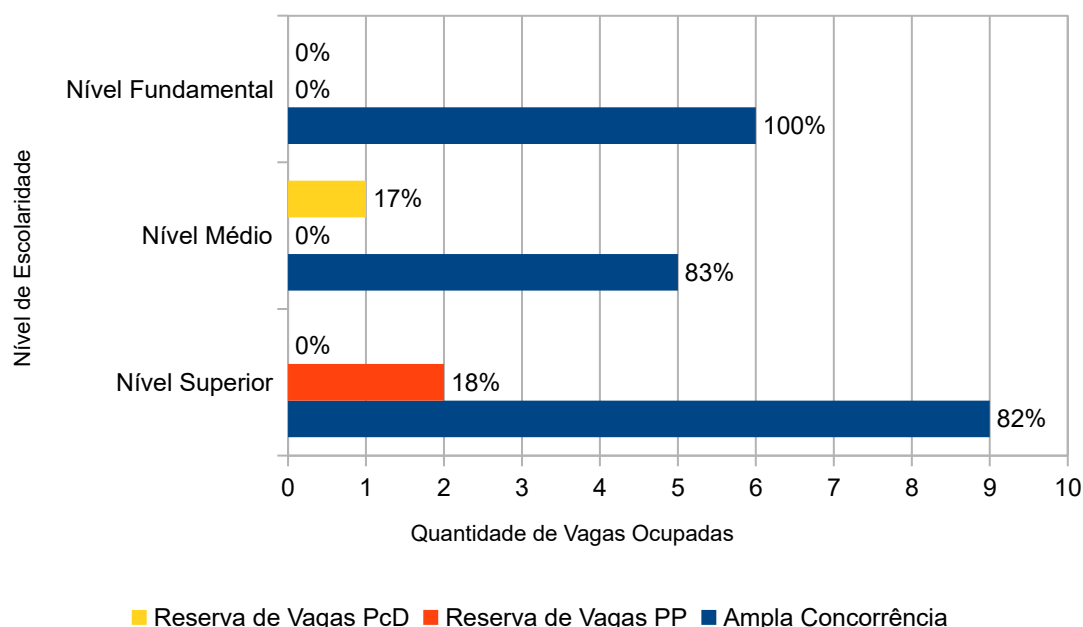
Fonte: elaborado pela autora (agosto 2025)

Nesse concurso, foi registrado um total de 50 (cinquenta) candidatos aprovados/classificados ⁸ e distribuídos entre ampla concorrência, reserva de vagas para pessoas negras e com deficiência. A classificação de candidatos em posições além do número de vagas ofertadas não garante o ingresso automático, somente a expectativa de ser admitido, segundo a ordem de classificação, dentro do prazo de validade do concurso público de acordo com a necessidade da instituição.

Dos aprovados e classificados, 23 (vinte e três) tomaram posse dos cargos, dentre esses 02 (dois) negros. Durante a etapa de convocação, observou-se que diversas nomeações foram tornadas sem efeito – situação que ocorre quando o candidato não toma posse no prazo legal por desistência ou descumprimento de requisitos (BRASIL, 1990). Ao todo, este processo seletivo registrou 11 nomeações tornadas sem efeito, incluindo a de um candidato PP, e 16 candidatos aprovados que não chegaram a ser convocados. A seguir o Gráfico 04 detalha a quantidade e porcentagem de candidatos que tomaram posse dos cargos.

⁸ O quantitativo de candidatos aprovados/classificados no processo seletivo é estabelecido pelo Decreto 6.944/2009 que dispõe sobre normas gerais relativas a concursos públicos, organiza sob a forma de sistema as atividades de organização e inovação institucional do Governo Federal,

Gráfico 04. Vagas ocupadas em cargos Técnicos Administrativos da UFGD, por nível de escolaridade – Edital n.º 010/2015



Fonte: elaborado pela autora (Fevereiro 2026)

O gráfico acima mostra que a eficácia da política de cotas foi heterogênea. Apesar de a ocupação das vagas no nível superior demonstrar um percentual de 18%, a ocupação das vagas em cargos de nível cumpriu o estabelecido no parágrafo 2º da Lei 12.990/2014 que determina que em caso de número fracionado e a fração ser menor que 0,5 (cinco décimos) o número de vaga reservada deve ser diminuído para o número inteiro imediatamente inferior. Contudo, a ocupação em cargos de nível médio e fundamental a representatividade negra foi nula.

A experiência inaugural da aplicação da Lei nº 12.990/2014 na UFGD pode ser analisada como uma manifestação de racismo institucional operacionalizado por meio de práticas administrativas formalmente neutras. Esse cenário converge para a perspectiva de Almeida (2018) sobre a perpetuação da desigualdade por instituições que, ao privilegiarem interpretações restritivas da norma, acabam por impor desvantagens sistemáticas a grupos racializados.

A necessidade de intervenção judicial para restabelecer uma única vaga reservada demonstra que a mera existência da lei não é autossuficiente para garantir sua efetivação. Interpretações divergentes sobre o mesmo texto legal prejudicam a eficácia da política

pública, evidenciando como as estruturas burocráticas podem atuar como barreiras invisíveis à ascensão da população negra.

Contudo, ao considerar que este representou o primeiro processo seletivo da instituição a aplicar a reserva de vagas para pretos e pardos, é possível identificar falhas operacionais e divergências interpretativas como elementos próprios do estágio inicial de uma política pública. Tais inconsistências são, em certa medida, esperadas durante a fase de consolidação de novos fluxos administrativo (Sousa, Batista e Helal, 2022). Torna-se essencial, portanto, monitorar a condução dos certames subsequente para verificar se a política está, de fato promovendo a alteração do perfil étnico-racial no quadro de servidores da UFGD.

3.2.2. Edital de Abertura CCS nº 06, de 10 de agosto de 2016

O segundo processo seletivo da UFGD após a Lei nº 12.990/2014 ocorreu em 2016, conforme o Edital de Abertura CCS nº 06, de 10 de agosto de 2016. Neste concurso, foram reservadas três vagas para candidatos pretos e pardos (PP) e uma vaga para pessoas com deficiência (PcD), todas para o cargo de Assistente em Administração.

Não foram encontrados documentos que comprovem um sorteio para definir quais cargos teriam reserva de vagas. No entanto, o edital de abertura deixou claro que a reserva de vagas seguiria o §1º e §2º do Art. 1º da Lei nº 12.990/2014, além da Orientação Normativa nº 3, de 1º de agosto de 2016, da Secretaria de Gestão de Pessoas e Relações do Trabalho/MPOG. (UFGD, 2016)

Isso demonstra que a instituição neste processo seletivo interpretou a lei de forma a aplicar a reserva de vagas para pretos e pardos apenas em cargos que ofereciam mais de três vagas. Essa abordagem pode ser verificada na tabela a seguir, que detalha todas as vagas do Edital de Abertura CCS nº 06, de 10 de agosto de 2016.

Tabela 04. Vagas ofertadas no Edital de abertura CCS nº 06/2016 para cargos técnicos da UFGD - Nível Superior, Médio e Fundamental

Nível Superior				
Cargos	Vagas para A/C	Vagas para PP	Vagas para PcD	Total
Administrador	2	0	0	2
Analista de Tecnologia da Informação	1	0	0	1
Contador	2	0	0	2

Nutricionista	1	0	0	1
Total de vagas ofertadas nível superior	6	0	0	6
Nível Médio				
Cargos	Vagas para A/C	Vagas para PP	Vagas para PcD	Total
Assistente em Administração	12	3	1	16
Técnico de Laboratório/Área: Acervos Documentais	1	0	0	1
Técnico em Agropecuária	1	0	0	1
Técnico em Refrigeração	1	0	0	1
Técnico de Laboratório/Área: Biotério	1	0	0	1
Total de vagas ofertadas nível médio	16	3	1	20
Nível Fundamental				
Cargos	Vagas para A/C	Vagas para PP	Vagas para PcD	Total
Operador de Máquinas Agrícolas	1	0	0	1
Total de vagas ofertadas nível fundamental	1	0	0	1

Fonte: elaborado pela autora (agosto 2025)

A análise da Tabela 04 revela que o único cargo que ofereceu mais de três vagas foi o de Assistente em Administração, com um total de 16 vagas. Apenas para esse cargo, a instituição reservou 20% das vagas para candidatos pretos e pardos (PP).

Nesta seleção, os candidatos que quisessem concorrer às vagas reservadas para candidatos pretos e pardos (PP) precisavam se autodeclarar no ato da inscrição. Posteriormente, eles seriam submetidos a um processo de verificação da veracidade da autodeclaração de acordo com a Orientação Normativa SEGRT nº 3/2016. (UFGD, 2016).

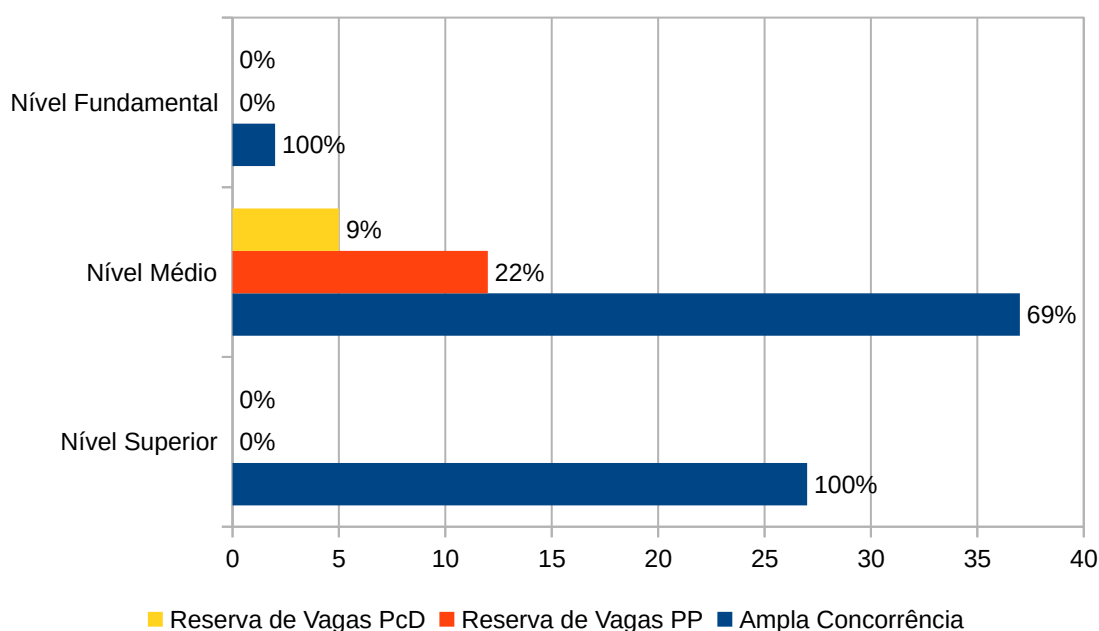
Nesse concurso, foi registrado um total de 114 (cento e catorze) candidatos aprovados/classificados, dentre esses 14 candidatos pretos e pardos. Dos 114 candidatos 83 (oitenta e três) tomaram posse dos cargos, destes 12 negros. Durante o fluxo de convocações para os cargos, dezenove nomeações foram tornadas sem efeito e doze candidatos não chegaram a ser convocados. Entre as nomeações tornadas sem efeito, uma é de um candidato negro, que teve sua nomeação tornada sem efeito pois havia se inscrito também para vaga reservada para portadores de deficiência, e sua nomeação nesta vaga ocorreu antes da convocação para a vaga reservada para pretos e pardos.

No que se refere ao procedimento de heteroidentificação, o edital deste processo seletivo previu a atuação de uma comissão específica, encarregada de confirmar as autodeclarações dos candidatos pretos e pardos. Foram convocados aqueles classificados

dentro do limite de aprovação estipulado pelo Decreto nº 6.944/2009. Ao todo, a comissão avaliou 79 candidatos, resultando no seguinte panorama: 58 tiveram suas autodeclarações validadas, 7 não foram validados e 14 não compareceram à convocação.

O Gráfico 05 ilustra a distribuição das vagas ocupadas nos cargos Técnico-administrativos da UFGD no processo seletivo regido pelo Edital nº 06/2016, segmentadas por nível de escolaridade. A análise considera as três modalidades de ingresso vigentes: Ampla Concorrência, Reserva de Vagas para Pessoas com Deficiência (PcD) e Reserva de Vagas para Pretos e Pardos (PP).

Gráfico 05. Vagas ocupadas em cargos Técnicos Administrativos da UFGD, por nível de escolaridade – Edital n.º 006/2016



Fonte: Elaborado pela autora (Fevereiro, 2026)

Constata-se que, nos níveis Fundamental e Superior, a totalidade das vagas (100%) foi preenchida pela modalidade de Ampla Concorrência, sem qualquer registro de ocupação pelas reservas de vagas. Em contraste, observamos que em cargos de nível médio a ocupação de cargos por pretos e pardos ficou em patamar igual ou superior a 20%.

Contudo, a metodologia de reserva adotada, que restringe a aplicação das cotas a cargos com oferta igual ou superior a três vagas, pode ter comprometido a eficácia da política afirmativa. Sob uma perspectiva global, das 27 vagas totais do concurso, cinco poderiam ter sido reservadas para candidatos PP (aplicando-se os 20% sobre o total), em contraste com

apenas três efetivamente disponibilizadas. Essa restrição na oferta inicial repercute diretamente, de forma proporcional, no contingente de candidatos homologados e que poderiam ter tomado posse dos cargos.

Conforme o estudo de Dantas (2023), a aplicação da reserva de vagas de forma individualizada por cargo tende a concentrar as oportunidades em cargos de nível médio, com destaque para o cargo de Assistente em Administração. Em contrapartida, como a oferta para cargos de nível superior costuma ser menos expressiva, acaba limitando a capilaridade da política. Esse fenômeno perpetua o padrão histórico de segregação ocupacional denunciado por Hasenbalg (2005), no qual a população negra é sistematicamente direcionada a posições intermediárias do serviço público.

Tal cenário reitera o problema da discricionariedade na interpretação da norma. A pesquisa de Guerra (2023, p. 88) sublinha que a ambiguidade da Lei nº 12.990/2014 “possibilitou margem para a discricionariedade do gestor público, ocasionando interpretações diferentes do mesmo dispositivo legal, o que consideramos impactar diretamente na implementação da política”.

Em suma, a análise desse processo seletivo da UFGD revela que a eficácia da Lei nº 12.990/2014 não reside apenas em sua vigência, mas na interpretação administrativa que lhe é conferida. A discricionariedade do gestor ao optar por visões restritivas pode ser interpretada como uma engrenagem do racismo institucional.

A seguir será analisado o próximo certame realizado pela UFGD para ingresso de técnicos administrativos. A análise continuará verificando a metodologia adotada para a reserva de vagas e os quantitativos relacionados a posse dos candidatos.

3.2.3. Edital de Abertura CCS nº 07, de 02 de maio de 2018

O processo seletivo regido pelo Edital de Abertura CCS nº 07, de 2 de maio de 2018, iniciou com um sorteio para definir as vagas reservadas. Esse sorteio aconteceu em uma sessão pública, no dia 20 de março de 2018, e foi devidamente registrado em ata.

Como resultado do sorteio, duas vagas foram reservadas para candidatos pretos e pardos (PP) e uma para pessoas com deficiência (PcD). As vagas para PP foram destinadas aos cargos de Auxiliar em Enfermagem e Programador Visual. Já a vaga para PcD foi reservada para o cargo de Técnico em Tecnologia da Informação (UFGD, 2018).

A tabela a seguir mostrará todas as vagas que foram ofertadas no Edital de Abertura CCS nº 07, de 2 de maio de 2018.

Tabela 05. Vagas ofertadas no Edital de abertura CCS nº 07/2018 para cargos técnicos da UFGD - Nível Superior, Médio e Fundamental

Nível Superior				
Cargos	Vagas para A/C	Vagas para PP	Vagas para PcD	Total
Auditor	1	0	0	1
Estatístico	1	0	0	1
Programador Visual	0	1	0	1
Psicólogo/Área Clínica	2	0	0	2
Técnico Desportivo	1	0	0	1
Total de vagas ofertadas nível superior	5	1	0	6
Nível Médio				
Cargos	Vagas para A/C	Vagas para PP	Vagas para PcD	Total
Técnico em Contabilidade	1	0	0	1
Técnico de Laboratório/Área: lazer/Educação Física	1	0	0	1
Tradutor e Interpretador de Linguagens e Sinais	1	0	0	1
Técnico em Tecnologia da Informação	0	0	1	1
Total de vagas ofertadas nível médio	3	0	1	4
Nível Fundamental				
Cargos	Vagas para A/C	Vagas para PP	Vagas para PcD	Total
Auxiliar em Enfermagem	1	1	0	2
Total de vagas ofertadas nível fundamental	1	1	0	2

Fonte: Elaborado pela autora (Maio, 2025)

Considerando as vagas oferecidas no concurso 07/2018, que totalizaram 12, a instituição reservou 2 vagas para candidatos pretos e pardos (PP) e 1 para pessoas com deficiência (PCD). Isso demonstra que a universidade mudou sua abordagem, voltando a calcular as 20% das vagas reservadas para PP com base no número total de vagas do certame, ou seja, 12, e em cima deste número realizou o sorteio para quais cargos seriam reservadas as vagas.

Essa alternância metodológica corrobora a tese de que a interpretação da Lei nº 12.990/2014 permanece como um desafio, resultando em abordagens inconsistentes em curto intervalo de tempo. No entanto, a retomada do procedimento de sorteio para definição das

vagas reservadas neste certame pode ser interpretada como um esforço institucional para que não ocorresse uma inviabilização da política afirmativa.

Nota-se que, caso a universidade tivesse replicado a regra do concurso de 2016 – que restringia a reserva a cargos com três ou mais vagas -, o certame de 2018 não teria disponibilizado qualquer vaga imediata para candidatos PP, visto que nenhum dos cargos que ofertaram vagas atingia individualmente esse quantitativo.

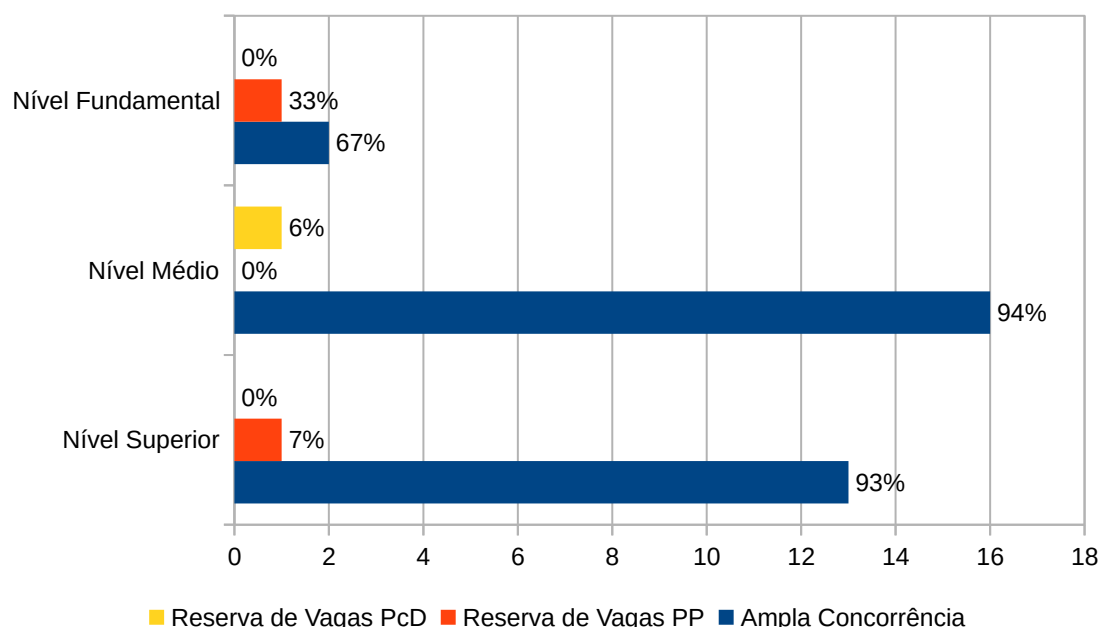
Nesse concurso, foi registrado um total de 57 (cinquenta e sete) candidatos aprovados/classificados, dentre esses 5 (cinco) candidatos pretos e pardos. Dos 57 candidatos 34 (trinta e quatro) tomaram posse dos cargos, destes 02 negros. No decorrer o fluxo de convocações, seis nomeações foram tornadas sem efeito e dezessete candidatos não chegaram a ser convocados para assumir o cargo. Entre as nomeações tornadas sem efeito, destaca-se a de um candidato negro que havia sido selecionado pela ampla concorrência. Além disso, observa-se que dois candidatos negros figuram no grupo daqueles que não foram convocados.

Os candidatos que concorreram às vagas reservadas para os cargos de Auxiliar de Enfermagem e Programador Visual foram convocados a comparecer perante uma comissão de heteroidentificação. No que se refere ao cargo de Auxiliar de Enfermagem, dos 14 candidatos convocados, 8 tiveram suas autodeclarações validadas, 1 foi indeferida e 5 não compareceram. Já para o cargo de Programador Visual, foram convocados 4 candidatos, resultando em 1 autodeclaração confirmada e 3 não confirmadas.⁹

O gráfico a seguir apresenta a distribuição das vagas ocupadas em cargos Técnico-administrativos da UFGD por nível de escolaridade e modalidade de ingresso no processo seletivo regido pelo Edital nº 07/2018.

⁹ A Portaria Normativa nº 4/2018 em seu § 3º estabelece que será convocada para o procedimento de heteroidentificação, no mínimo, a quantidade de candidatos equivalente a três vezes o número de vagas reservadas às pessoas negras previstas no edital, ou dez candidatos, o que for maior, resguardadas as condições de aprovação estabelecidas no edital do concurso.

Gráfico 06. Vagas ocupadas em cargos Técnicos Administrativos da UFGD, por nível de escolaridade – Edital n.º 007/2018



Fonte: Elaborado pela autora (Fevereiro, 2026)

Conforme demonstra o gráfico acima apenas no nível fundamental os índices atingiram ou superaram o patamar de 20%. Em contrapartida, no nível médio a ocupação em vaga reservada foi nula (0%), no nível superior, os valores permaneceram abaixo de 20%.

Na realização deste certame, a constitucionalidade das cotas raciais em concursos públicos já havia sido ratificada pelo Supremo Tribunal Federal (ADC 41/2017). A decisão da Corte orientava expressamente que os percentuais de reserva deveriam incidir sobre todas as fases da seleção e sobre a totalidade das vagas oferecidas, não somente àquelas discriminadas nos editais de abertura.

Dando continuidade à análise das ações afirmativas nos concursos para técnicos da UFGD, esta divulgou, ainda em 2018, um novo processo seletivo destinado a cargos distintos dos analisados anteriormente. Na seção subsequente, investigaremos os procedimentos de condução desse certame, observando se houve avanços na aplicação das diretrizes de reserva de vagas.

3.2.4. Edital de Abertura CCS nº 23, de 19 de dezembro de 2018

Neste processo seletivo, também houve um sorteio para definir as vagas reservadas para candidatos pretos e pardos (PP) e pessoas com deficiência (PCD) antes da abertura do concurso. O Edital de Divulgação CCS nº 147, de 17 de dezembro de 2018, informou a data, horário e local para a realização do sorteio.

Foram sorteadas 01 vaga PP para o cargo de Técnico em Assuntos Educacionais, 01 vaga PP para Técnico em Eletromecânica, 01 vaga PP para Engenheiro/Área Mecânica e 01 vaga PcD para Administrador. As vagas estão dispostas na tabela a seguir.

Tabela 06. Vagas ofertadas no Edital de abertura CCS nº 23/2018 para cargos técnicos da UFGD - Nível Superior, Médio e Fundamental

(continua)

Nível Superior				
Cargos	Vagas para A/C	Vagas para PP	Vagas para PcD	Total
Administrador	3	0	1	4
Contador	1	0	0	1
Engenheiro – Área Mecânica	0	1	0	1
Arquivista	1	0	0	1
Técnico em Assuntos Educacionais	0	1	0	1
Total de vagas ofertadas nível superior	5	2	1	8

Tabela 06. Vagas ofertadas no Edital de abertura CCS nº 23/2018 para cargos técnicos da UFGD - Nível Superior, Médio e Fundamental

(conclusão)

Nível Médio				
Cargos	Vagas para A/C	Vagas para PP	Vagas para PcD	Total
Assistente em Administração	2	0	0	2
Técnico em Eletrônica	1	0	0	1
Técnico em Eletromecânica	0	1	0	1
Técnico de Laboratório/Área Informática	1	0	0	1
Técnico de Laboratório/Área Ciências Agrárias	1	0	0	1
Total de vagas ofertadas nível médio	5	1	0	6

Fonte: Elaborado pela autora (Agosto, 2025)

Nota-se a ausência de vagas para cargos de nível fundamental neste certame. Tal cenário decorre da promulgação dos Decretos nº 9.262/2018 e nº 10.185/2019, que extinguiram cargos efetivos – vagos ou por vagar – no âmbito da administração pública federal, proibindo novos concursos e o provimento de vagas para essas carreiras.

Uma vez que os cargos de nível fundamental da UFGD foram contemplados pelos referidos decretos, a instituição ficou impedida de realizar processos seletivos para tais postos.

Por esse motivo, a partir do Edital de Abertura CCS nº 23/2018, essa categoria funcional deixou de compor a oferta de vagas, restando atualmente 47 servidores ativos nesses cargos.

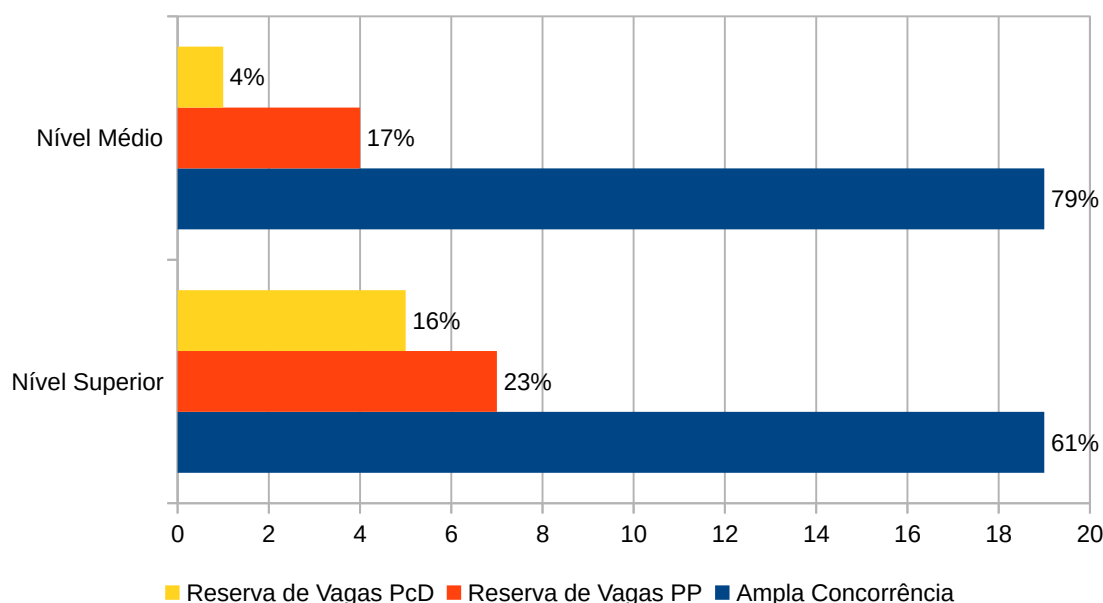
No que tange aos cargos de Administrador e Assistente em Administração, embora não houvesse reserva imediata de vagas para candidatos pretos e pardos no edital, verificou-se a aprovação de candidatos autodeclarados pretos ou pardos dentro desse segmento. Essa dinâmica ampliou as perspectivas de ocupação de cargos por meio de cotas, além da previsão inicial. Tal procedimento vai ao encontro da decisão do STF que orientou que a reserva de vagas seja aplicada em todas as fases do processo seletivo.

Este processo seletivo teve um total de 90 (noventa) candidatos aprovados/classificados, dentre estes 13 candidatos negros. E teve 55 (cinquenta e cinco) candidatos que tomaram posse dos cargos, sendo 11 (onze) negros. No decorrer do período de validade do processo seletivo, dezenove nomeações foram tornadas sem efeito e dezesseis candidatos não chegaram a ser convocados para a investidura nos cargos. No que diz respeito ao recorte étnico-racial dessas ocorrências, observa-se que, entre as nomeações tornadas sem efeito, uma referia-se a um candidato negro; de igual modo, entre o grupo de candidatos não convocados, um também era negro.

Neste processo seletivo foram convocados para o processo de heteroidentificação um total de 80 candidatos pretos ou pardos, dos quais 31 tiveram suas autodeclarações confirmadas, 15 não foram confirmadas e 34 candidatos não compareceram à convocação da comissão.

O gráfico a seguir apresenta a distribuição das vagas ocupadas em cargos Técnico-administrativos da UFGD por nível de escolaridade e modalidade de ingresso no processo seletivo regido pelo Edital nº 23/2018.

Gráfico 07. Vagas ocupadas em cargos Técnicos Administrativos da UFGD, por nível de escolaridade – Edital n.º 023/2018



Fonte: Elaborado pela autora, (Fevereiro, 2026)

Em uma análise estratificada, observa-se que tanto a oferta de vagas quanto a efetiva posse de candidatos negros no nível superior ocorreram em índices iguais ou superiores à reserva legal. No nível médio os percentuais em todas as fases ficaram abaixo de 20%.

Todavia, embora esses resultados representem um avanço na representatividade negra nos cargos técnicos administrativos da UFGD, a extinção dos cargos de nível fundamental - instituída pelos Decretos nº 9.262/2018 e nº 10.185/2019 - introduz uma dimensão macroeconômica na análise das ações afirmativas que não pode ser negligenciada. Conforme preconiza Hasenbalg (2005), a raça opera como um critério que regula o acesso a posições na estrutura de classes. Nesse sentido, políticas de austeridade que eliminam categorias funcionais que podem concentrar pessoas negras produzem efeitos racialmente segmentados, ainda que sob justificativa técnica de modernização administrativa.

A extinção de cargos incidiu sobre posições que, embora desvalorizadas simbólica e economicamente, constituíam uma via de acesso ao serviço público para a parcela da população negra ainda privada de trajetórias escolares de níveis médio ou superior.

A análise deste processo seletivo revelou uma realidade ambivalente: de um lado a maior representatividade negra em cargos de nível superior, de outro a extinção de cargos de

nível fundamental que retirou oportunidades para uma parcela da população negra. Essa dinâmica demonstra que a eficácia das ações afirmativas não depende apenas do cumprimento de editais, mas da própria preservação das estruturas de oportunidades dentro da administração pública.

No próximo item analisaremos o certame realizado em 2021, observando os desdobramentos dessa política em um contexto de maturidade legislativa.

3.2.5. Edital de Abertura CCS nº 85, de 05 de novembro de 2021

O processo seletivo regido pelo Edital de Abertura CC nº 85/2021 foi executado pela Fundação de Apoio à Pesquisa e à Cultura (FAPEC). Durante a análise deste certame, não foram localizados documentos que comprovassem a realização de sorteio para a definição das vagas reservadas a candidatos pretos e pardos e pessoas com deficiência. (UFGD, 2021)

Contudo, o exame do edital revelou que a universidade retomou a estratégia de aplicar a reserva de vagas para candidatos PP exclusivamente nos cargos com oferta superior a três vagas. Para as demais situações, estabeleceu-se que os candidatos autodeclarados negros classificados seriam convocados a cada intervalo de cinco provimentos. Ocupando a 8ª, 13ª, 18ª e 23ª vagas, sucessivamente. Tal dinâmica de convocação deve observar a ordem de classificação e a eventual criação de novas vagas ao longo do prazo de validade dos concursos (UFGD, 2021). As vagas estão dispostas na tabela a seguir.

Tabela 07. Vagas ofertadas no Edital de abertura CCS nº 85/2021 para cargos técnicos da UFGD - Nível Superior e Médio

Nível Superior				
Cargos	Vagas para A/C	Vagas para PP	Vagas para PcD	Total
Bibliotecário - Documentalista	1	0	0	1
Engenheiro de Segurança do Trabalho	1	0	0	1
Total de vagas ofertadas nível superior	2	0	0	2
Nível Médio				
Cargos	Vagas para A/C	Vagas para PP	Vagas para PcD	Total
Assistente em Administração	7	2	1	10

Técnico de Laboratório/Área Informática	1	0	0	1
Técnico em Contabilidade	4	1	0	5
Técnico de Tecnologia da Informação	2	0	0	2
Total de vagas ofertadas nível médio	14	3	1	18

Fonte: Elaborado pela autora (Agosto, 2025)

Embora o edital preveja a convocação de candidatos autodeclarados negros a cada intervalo de cinco provimentos, a eficácia dessa regra fica subordinada à incerteza do surgimento de novas vagas. Como esclarece Carvalho (2015), a aprovação além do número de vagas previstas gera apenas expectativa de direito – o direito à nomeação é garantido exclusivamente para candidatos aprovados dentro das vagas inicialmente ofertadas. A única limitação imposta à instituição é a impossibilidade de abrir nova seleção enquanto houver candidatos aprovados em concurso vigente.

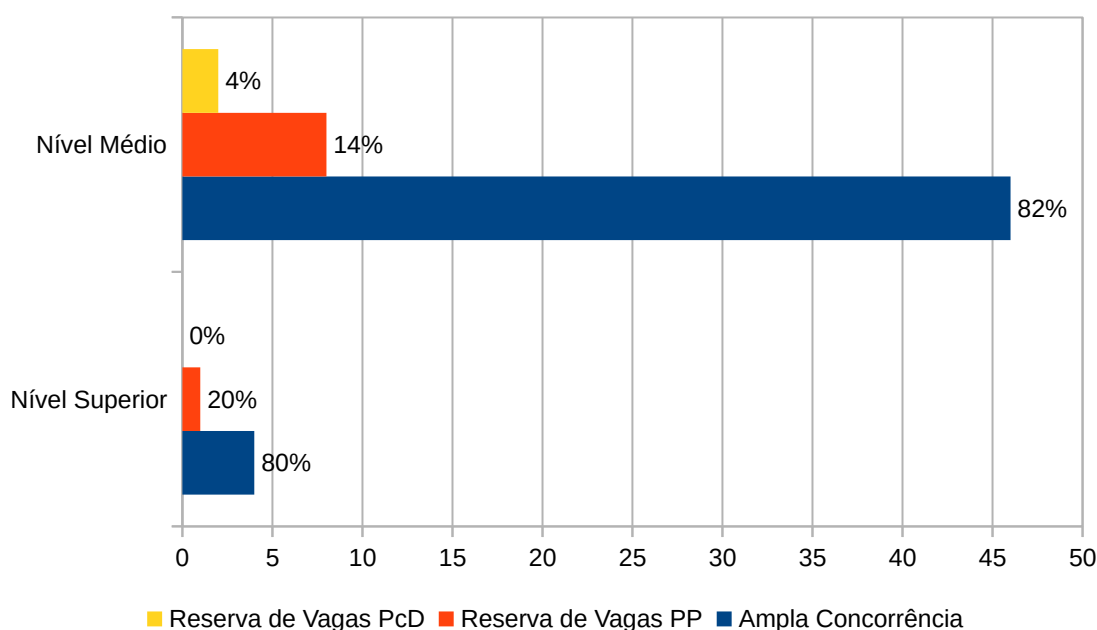
Na prática, essa dinâmica transforma a política de ação afirmativa em contingência: se um edital oferta apenas uma vaga inicial para o cargo de Administrador em ampla concorrência, um candidato negro classificado em segundo lugar permanece em situação de vulnerabilidade, dependente de aposentadorias, exonerações ou disponibilização de novas vagas pelo governo federal. O direito converte-se em expectativa, submetido a variáveis administrativas e conjunturais.

O processo seletivo apresentou 92 (noventa e dois) candidatos aprovados/classificados, dentre estes 14 (catorze) negros. E dos 61 (sessenta e um) candidatos que tomaram posse nos cargos, 9 (nove) são negros. No decorrer do período de validade desse processo seletivo, vinte e oito foram tornadas sem efeito, das quais quatro correspondiam a candidatos pretos e pardos. Adicionalmente, três candidatos não chegaram a ser convocados para assumir as vagas, figurando um candidato negro entre esse grupo.

Neste processo seletivo o edital de abertura previa que seriam convocados para a comissão de heteroidentificação a quantidade de candidatos equivalente a três vezes o número de vagas reservadas às pessoas autodeclaradas negras (pretas/pardas) previstas no edital, ou dez candidatos, o que for maior, resguardadas as condições de aprovação estabelecidas no edital do concurso. Ao todo foram convocados 30 candidatos pretos ou pardos, sendo que destes 26 tiveram suas autodeclarações confirmadas, 2 não tiveram a autodeclaração confirmada e 2 candidatos não compareceram a convocação.

O gráfico a seguir apresenta a distribuição das vagas ocupadas em cargos Técnico-administrativos da UFGD por nível de escolaridade e modalidade de ingresso no processo seletivo regido pelo Edital nº 85/2021.

Gráfico 08. Vagas ocupadas em cargos Técnicos Administrativos da UFGD, por nível de escolaridade – Edital n.º 85/2021



Fonte: Elaborado pela autora (Fevereiro, 2026)

Contudo, a análise estratificada por nível de escolaridade apresenta uma inversão: nos cargos de nível superior, apesar da ausência de oferta inicial para candidatos negros, a posse atingiu 20%; no nível médio, onde houve oferta de vagas para pretos e pardos não chegou a 20%, a posse alcançou apenas 14%.

Essa dinâmica evidencia simultaneamente as potencialidades e as fragilidades do critério de alternância a cada cinco provimentos. Por um lado, demonstra que a aplicação da reserva em fases subsequentes, conforme orientação do STF, pode corrigir distorções da oferta inicial. Por outro, expõe a precariedade de uma política que transforma direito em contingência, dependente da materialização incerta de novas vagas.

A seguir, analisaremos o próximo processo seletivo, realizado em 2022

3.2.6. Edital de Abertura CCS nº 02, de 06 de abril de 2022

O processo seletivo regido pelo Edital de Abertura CCS nº 02, de 6 de abril de 2022, retomou o procedimento de sorteio para a reserva de vagas destinadas a candidatos pretos e pardos (PP) e pessoas com deficiência (PCD). A ata do sorteio não mencionou vagas reservadas para PCD. No entanto, como o foco desta análise é a reserva para candidatos PP, iremos nos concentrar na vaga que foi sorteada para essa categoria: uma vaga para o cargo de Engenheiro Ambiental. É importante notar que este concurso ofereceu vagas apenas para cargos de nível superior, conforme detalhado na tabela a seguir.

Tabela 08. Vagas ofertadas no Edital de abertura CCS nº 02/2022 para cargos técnicos da UFGD - Nível Superior

Cargos	Nível Superior			Total
	Vagas para A/C	Vagas para PP	Vagas para PcD	
Analista de Tecnologia da Informação	2	0	0	2
Engenheiro Agrônomo	1	0	0	1
Engenheiro/Área: Ambiental e Sanitarista	0	1	0	1
Total de vagas ofertadas nível superior	3	1	0	4

Fonte: Elaborado pela autora (Agosto, 2025)

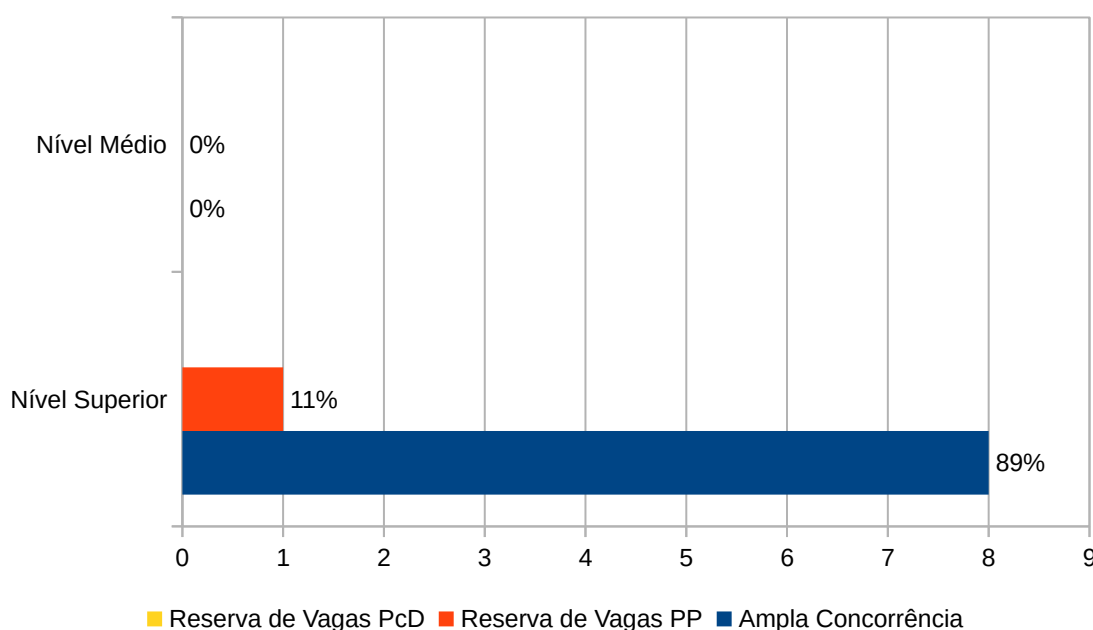
Neste concurso, a universidade optou por reeditar o procedimento de sorteio para a definição da reserva de vagas. Paralelamente, manteve-se a diretriz metodológica da seleção anterior, segundo a qual os demais candidatos autodeclarados negros classificados seriam convocados respeitando o intervalo de cinco provimentos. Sob essa regra, tais candidatos ocupariam a 8ª, 13ª, 18ª e 23ª vagas, sucessivamente, conforme a ordem de classificação e a vacância de novos postos para cada cargo durante o período de validade do concurso.

O processo seletivo apresentou 19 (dezenove) candidatos aprovados/classificados, dentre estes 02 (dois) negros. E dos 9 (nove) candidatos que tomaram posse nos cargos, 1 (um) é negro. Durante o período de validade do concurso 4 nomeações foram tornadas sem efeito, dentre essas a de um candidato negro e 6 candidatos não chegaram a ser convocados, todos da ampla concorrência.

No que se refere ao procedimento de heteroidentificação, neste processo seletivo foram convocados 5 candidatos pretos ou pardos, destes 2 tiveram as autodeclarações confirmadas e 3 não foram confirmadas

O gráfico a seguir apresenta a distribuição das vagas ocupadas em cargos Técnico-administrativos da UFGD por nível de escolaridade e modalidade de ingresso no processo seletivo regido pelo Edital nº 002/2022.

Gráfico 09. Vagas ocupadas em cargos Técnicos Administrativos da UFGD, por nível de escolaridade – Edital n.º 002/2022



Fonte: Elaborado pela autora (Fevereiro, 2026)

No que concerne aos dados apresentados, verificou-se que, para o cargo de Engenheiro Ambiental e Sanitarista, cuja oferta inicial contemplava a reserva para pretos e pardos, o primeiro colocado foi devidamente aprovado; contudo, a sua nomeação foi tornada sem efeito, o que resultou na convocação do candidato subsequente pela lista de ampla concorrência. Como não havia outros candidatos negros aprovados dentro do limite máximo estabelecido pelo Decreto nº 9.739/2019, a vaga reservada foi esvaziada por contingência individual, sem que houvesse mecanismos institucionais para assegurar sua ocupação por outro candidato negro.

Em contrapartida, no cargo de Analista de Tecnologia da Informação - originalmente sem reserva imediata -, um candidato autodeclarado negro classificado em terceiro lugar foi convocado para o provimento da vaga. Este caso evidencia simultaneamente as potencialidades e as fragilidades da política quando dependente de critérios de alternância.

A seguir passaremos a análise do último processo seletivo analisado nesta dissertação.

3.2.7. Edital de Abertura CCS nº 17, de 24 de agosto de 2023

Em 24 de agosto de 2023 foi realizado o procedimento de sorteio das vagas que seriam reservadas para PP e PCD. Sendo definido que ocorreria a reserva de 01 vaga PP para o cargo de Técnico de Laboratório – Área: Química, 01 vaga PP para o cargo de Técnico de Tecnologia da Informação, 01 vaga PP para o cargo de Engenheiro Civil e 01 vaga PCD para o cargo de Assistente Social. Na mesma data, a instituição divulgou o Edital de Abertura CCS nº 17, abrindo as inscrições para o processo seletivo. Na tabela a seguir, observaremos como ficou determinada a oferta de vagas.

Tabela 09. Vagas ofertadas no Edital de abertura CCS nº 17/2023 para cargos técnicos da UFGD - Nível Superior e Médio

Nível Superior				
Cargos	Vagas para A/C	Vagas para PP	Vagas para PcD	Total
Assistente Social	1	0	1	2
Engenheiro Civil	1	1	0	2
Total de vagas ofertadas nível superior	2	1	1	4
Nível Médio				
Cargos	Vagas para A/C	Vagas para PP	Vagas para PcD	Total
Técnico de Laboratório – Área: Química	1	1	0	2
Técnico de Laboratório – Área: Ciências Biológicas/Zoologia	1	0	0	1
Técnico de laboratório – Área: Análises Clínicas	1	0	0	1
Técnico de Laboratório – Área Informática	1	0	0	1
Técnico em Tecnologia da Informação	4	1	0	5
Total de vagas ofertadas nível médio	8	2	0	10

Fonte: Elaborado pela autora (Agosto, 2025)

Com base no quantitativo de vagas oferecidas, a instituição preservou o critério de calcular a reserva para candidatos pretos e pardos sobre o montante global de 14 vagas, o que resultou na destinação de três vagas para PP. Adicionalmente, o edital previu a reserva de vagas para candidatos PP em etapas subsequentes do certame.

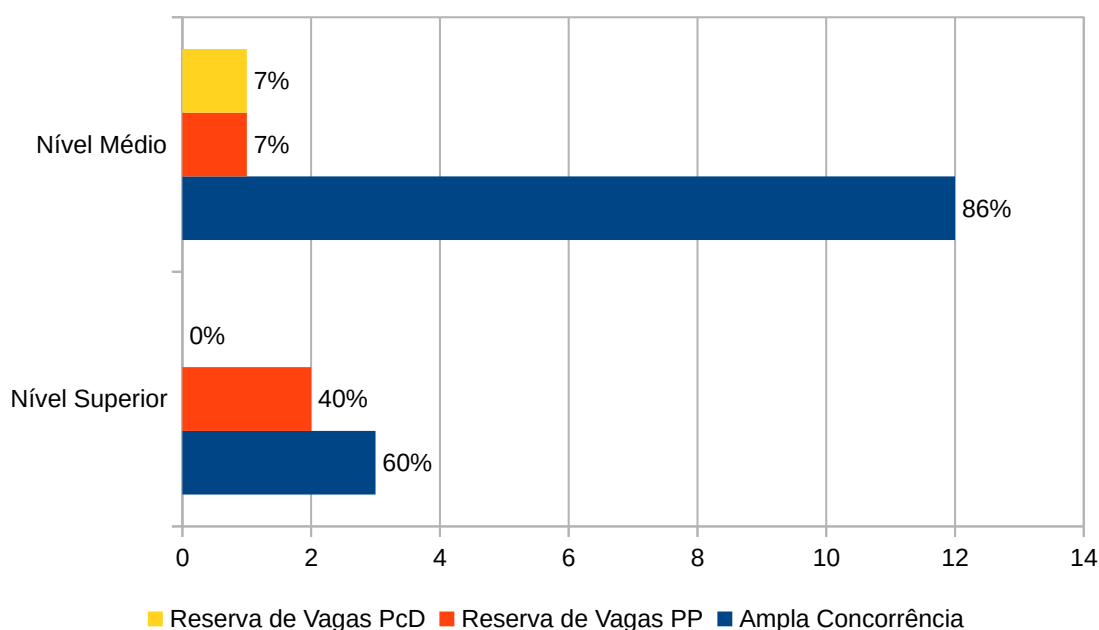
Neste processo seletivo, 45 (quarenta e cinco) candidatos foram aprovados/classificados, e entre esses 07 (sete) negros. Dos 19 (dezenove) candidatos que tomaram posse nos cargos, 3 são negros. Até o momento da escrita desta seção não havia

candidatos convocados cuja nomeação foi tornada sem efeito e até o presente momento 26 candidatos ainda não foram convocados.

A partir desta seleção, os procedimentos de heteroidentificação são orientados pela Instrução Normativa MGI nº 23/2023, a qual estabelece que “serão convocadas para o procedimento de heteroidentificação todas as pessoas optantes pela reserva de vagas classificadas na fase imediatamente anterior à realização do procedimento de heteroidentificação” (Brasil, 2023, p. 03). Desta forma, foram convocados um total de 11 candidatos, dos quais 7 tiveram as autodeclarações confirmadas e 4 não.

O gráfico a seguir apresenta a distribuição das vagas ocupadas em cargos Técnico-administrativos da UFGD por nível de escolaridade e modalidade de ingresso no processo seletivo regido pelo Edital nº 017/2023.

Gráfico 10. Vagas ocupadas em cargos Técnicos Administrativos da UFGD, por nível de escolaridade – Edital n.º 017/2023



Fonte: Elaborado pela autora (Fevereiro, 2026)

No momento da escrita desta análise, o processo seletivo permanecia vigente, com 26 candidatos ainda não convocados, incluindo quatro negros. Esta situação mantém candidatos aprovados em expectativa de direito a assumir os cargos.

A análise estratificada deste certame revela divergências que expõem a operação diferenciada das barreiras raciais conforme a hierarquia ocupacional. Enquanto o nível superior manteve consistentemente índices iguais ou superiores a 20% (25% na oferta e 40% na posse), o nível médio, apesar da oferta inicial de 20%, registrou queda drástica para 7,7% na homologação e 7,1% na posse.

A situação dos 26 candidatos ainda não convocados – incluindo quatro negros – remete à discussão de Carvalho (2015) sobre expectativa de direito versus direito subjetivo. Como evidencia Gomes (2011), a efetivação da legislação antirracista demanda monitoramento contínuo por parte dos movimentos sociais. A vulnerabilidade do acesso não se encerra com a aprovação; ela se estende por todo o período de vigência do concurso, sujeita a decisões administrativas, disponibilidade orçamentária e vontade política.

A trajetória dos editais da UFGD, analisada ao longo desta seção, ilustra com precisão o que Fernandes (2007) já sinalizava: a integração racial plena é uma mudança ainda em curso, que só se concretizará quando todos os grupos raciais tiverem acesso a oportunidades equitativas em todas as esferas de poder — e o serviço público é, sem dúvida, uma dessas esferas. Nesse sentido, a política de cotas não deve ser compreendida como uma concessão generosa do Estado, mas como uma resposta necessária a uma estrutura de desigualdades que se reproduz e se atualiza constantemente, inclusive nos processos seletivos das instituições federais. Como aponta Gomes (2001), as ações afirmativas têm o papel fundamental de fazer com que o mundo do trabalho reflita a diversidade da sociedade brasileira, eliminando as barreiras invisíveis que continuam a barrar o avanço da população negra. Para que esse objetivo se realize de forma plena no serviço público federal, é imprescindível que a reserva de vagas alcance todos os níveis de escolaridade — médio e superior —, especialmente diante da extinção progressiva dos cargos de nível fundamental, que historicamente representavam uma via de acesso para trabalhadores negros com trajetórias educacionais interrompidas. Reduzir a política de cotas a um único nível ou aplicá-la de forma assistemática significa, na prática, preservar exatamente as barreiras que ela se propõe a eliminar.

3.3 Entre a norma e a prática: efetividade e limites da política de cotas raciais nos quadros técnico-administrativos da UFGD

Neste tópico, examina-se a configuração étnico-racial do corpo de servidores técnico-administrativos da UFGD, estabelecendo um comparativo entre o cenário anterior à Lei nº 12.990/2014 e o panorama resultante de sete concursos públicos ocorridos entre 2015 e 2023. O termo “efetividade” presente nesta pesquisa foi utilizado no sentido de verificar se a Lei nº 12.990/2014 produziu efeitos no sentido de aumentar a representatividade negra no perfil étnico racial da instituição. Desta forma, além de registrar o progresso da representatividade negra na universidade, a análise aprofunda-se em discutir os resultados encontrados na análise dos editais além de gargalos estruturais observados no período: as imprecisões interpretativas da lei de cotas e a falta de uniformidade metodológica na disponibilização de vagas para pretos e pardos.

Ademais, investigam-se as omissões normativas presentes nos Decretos nº 6.944/2009 (já revogado) e nº 9.739/2019 (atualmente em vigor) no que tange às restrições para homologação de candidatos em cadastro reserva. Por fim, o debate abrange o impacto da extinção das carreiras de nível fundamental e as marcantes desigualdades na distribuição de servidores negros entre os diversos níveis de cargos da instituição.

A caracterização do perfil étnico-racial dos servidores técnico-administrativos da UFGD fundamentou-se nos indicadores fornecidos pela PROGESP, os quais apresentam o estado dos dados consolidados no último dia de cada exercício anual. Com base nessa diretriz, a coleta abrangeu dois marcos temporais estratégicos: o cenário em 31 de dezembro de 2014, anterior à aplicação da lei de cotas na instituição, e o panorama em 31 de dezembro de 2024, que reflete o impacto acumulado dos sete processos seletivos que contaram com a reserva de vagas.

A definição de 31 de dezembro de 2024 como marco temporal para a aferição do perfil racial do quadro técnico-administrativo — em detrimento de 31 de dezembro de 2023 — fundamenta-se na dinâmica própria dos processos seletivos examinados. Tal decisão justifica-se pela vigência do último certame do período de estudo (Edital CCS nº 17/2023), que, no momento da coleta de dados, ainda apresentava 26 candidatos no aguardo de convocação, incluindo quatro indivíduos negros. Dado que o prazo de validade de concursos federais pode alcançar até dois anos, com possibilidade de prorrogação por igual período, as nomeações vinculadas a esse edital estenderam-se ao longo de 2024.

Desse modo, adotar o encerramento de 2023 como referência resultaria em um diagnóstico funcional lacunar, incapaz de refletir o impacto pleno dos sete processos seletivos analisados. O adiamento da data de corte para o final de 2024 não configura uma expansão do recorte temporal da pesquisa — o qual permanece restrito aos certames realizados entre 2015 e 2023. Trata-se, em última análise, da identificação do estágio em que os efeitos acumulados desse conjunto de seleções estavam devidamente consolidados na estrutura demográfica e racial do corpo de servidores da UFGD.

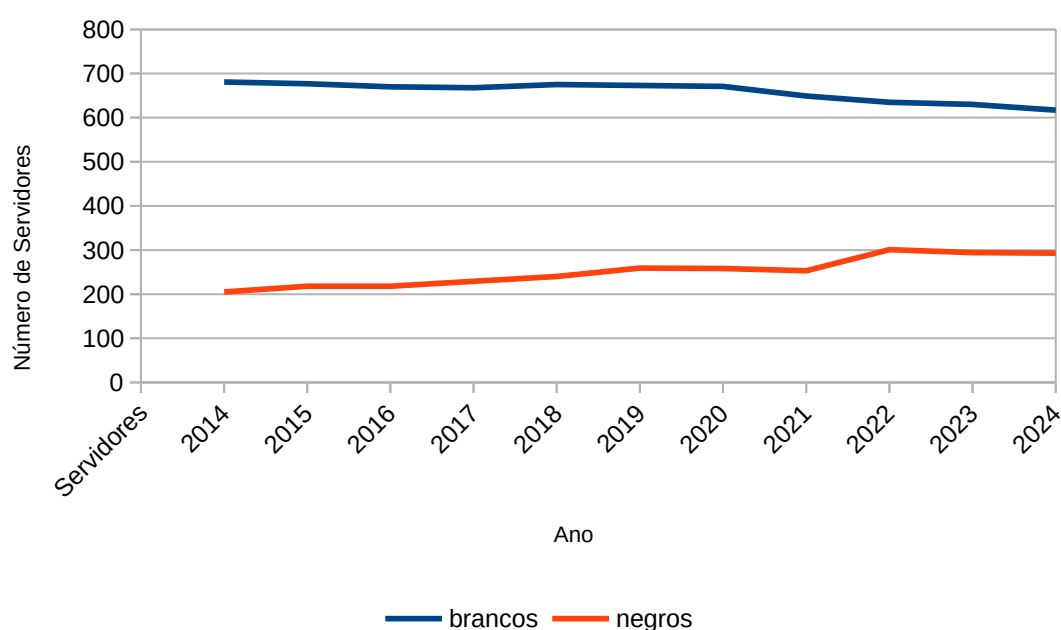
Adicionalmente, cumpre ressaltar que o exercício de 2024 não registrou convocações oriundas de seleções posteriores ao último edital contemplado nesta pesquisa. Isso ocorre porque o certame subsequente ao Edital 17/2023 teve seus desdobramentos práticos — especificamente o provimento de cargos e as respectivas posses — concretizados apenas a partir de 2025. Dessa forma, o recorte estabelecido assegura que os dados de 2024 reflitam estritamente os efeitos do ciclo de concursos analisados, sem a interferência de fluxos de ingresso posteriores ao objeto deste estudo.

A observação do perfil étnico-racial entre os técnico-administrativos da UFGD aponta para mudanças estruturais na configuração do corpo funcional durante a última década. Como reportado previamente, o contingente de servidores negros na instituição antes da implementação das ações afirmativas era de 205 indivíduos, o que equivalia a 21,7% do quadro total. Todavia, dados fornecidos pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGESP) indicam que, em 31 de dezembro de 2024 — completado um decênio da vigência da lei —, esse grupo saltou para 293 servidores em um universo de 911 profissionais, atingindo a marca de 32,2%. Esse incremento de cerca de 10,5 pontos percentuais sinaliza uma alteração substantiva na demografia racial da universidade.

Para uma compreensão aprofundada desse avanço, é importante segmentar as modalidades de acesso ao cargo. Dos ingressantes que utilizaram o sistema de cotas nos certames ocorridos entre 2015 e 2023, verificou-se que 31 permaneciam em exercício ao final de 2024. Ao projetar a soma desses 31 novos servidores aos 205 preexistentes à normativa, o total esperado seria de 236 servidores negros. Entretanto, o registro efetivo de 293 servidores revela que outros 57 profissionais pretos ou pardos foram admitidos via ampla concorrência, sem o usufruto das reservas de vagas.

Diante deste cenário, e em consonância com o teor dos editais publicados no intervalo analisado, nota-se uma tendência de crescimento contínuo na representatividade negra na UFGD. Tal fenômeno, embora impulsionado pela política de cotas, não se restringe unicamente a ela. A progressão detalhada desses indicadores pode ser visualizada no Gráfico 11.

Gráfico 11. Evolução do quadro de servidores da instituição, por raça/cor (2014–2024)



Fonte: elaborado pela autora (Indicadores PROGESP, 2014, 2024)

A análise dos dados consolidados no Gráfico 11 expõe uma dinâmica de inversão nas curvas de representatividade a partir de 2020: observa-se um declínio no número de servidores brancos simultâneo ao crescimento quantitativo do grupo de servidores negros. Em termos numéricos, o contingente de brancos reduziu de 643 para 582 entre 2020 e 2024, ao passo que a presença de negros saltou de 258 para 293 no mesmo período.

Entretanto, a compreensão fidedigna dessas variações demanda considerar o impacto das atualizações cadastrais de cor e raça no Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos (SIAPE). O exame dos relatórios institucionais aponta que os anos de 2020 e 2021 foram caracterizados por um movimento de regularização de dados por servidores que, anteriormente, mantinham essa informação omitida no sistema do Executivo Federal.

Verificou-se que 17 indivíduos efetuaram essa retificação de autodeclaração. Desse modo, depreende-se que parte do aumento estatístico registrado não advém exclusivamente da admissão de novos profissionais, mas sim de uma alteração da autodeclaração racial de vínculos já existentes, o que confere maior precisão à leitura da transição racial na UFGD.

A expansão do corpo de servidores negros na instituição — especificamente o segmento que ingressou pela ampla concorrência e que não faz parte do grupo que retificou seus dados de cor ou raça no SIAPE — pode indicar uma escolha dos candidatos frente a não oferta de vagas por meio de cotas raciais para cargos específicos. Como também pode sugerir que, embora se identifiquem como pretos ou pardos, optaram por não concorrer as vagas reservadas ou até mesmo não se submeter ao crivo da Comissão de Heteroidentificação.

Essa dinâmica pode ser analisada sob a perspectiva de Silvério (2020) em entrevista realizada pela Unicamp, acerca dos processos de verificação racial. Segundo o autor, ainda que o propósito central dessas bancas seja coibir fraudes, surge um paradoxo que atua como efeito colateral: ao condicionar a identidade racial a uma validação fenotípica conduzida por terceiros, o procedimento pode operar como um mecanismo de dissuasão.

Nesse cenário, sujeitos que possuem legitimidade em sua autodeclaração podem preferir não expor sua identidade ao julgamento externo, esquivando-se do potencial constrangimento de ter sua autodefinição contestada. Como resultado, esses profissionais priorizam o ingresso via ampla concorrência, abdicando do sistema de reserva de vagas. Essa lógica esclarece, em grande medida, a presença expressiva de servidores negros que ocupam seus cargos sem terem recorrido às cotas raciais, fundamentando a transição demográfica observada na UFGD.

A despeito dos progressos numéricos na representatividade negra, um exame detalhado dos certames evidencia que a eficácia das cotas foi severamente mitigada por imprecisões jurídicas e falhas operacionais. A natureza ambígua da Lei nº 12.990/2014 emerge como um dos entraves centrais, corroborando diagnósticos já estabelecidos em pesquisas anteriores. Nesse sentido, Rodrigues (2017) aponta que fragilidades na formulação da política geraram lacunas interpretativas, as quais expandiram a margem de discricionariedade dos gestores e resultaram em uma aplicação fragmentada e heterogênea entre as instituições de ensino.

Complementando essa perspectiva, Bulhões (2020) observou que a UFRJ, valendo-se dessas omissões legislativas, adotou dispositivos editalícios que, na prática, restringiram a reserva de vagas para candidatos negros. Esse fenômeno manifestou-se com maior intensidade em carreiras de nível superior, que gozam de maior prestígio social e melhores salários. Assim, embora a universidade tenha aderido formalmente ao sistema de cotas, a utilização de exceções previstas na norma acabou por priorizar a ampla concorrência. Tal dinâmica, em última análise, favorece a manutenção de privilégios históricos da população branca, perpetuando as disparidades estruturais que caracterizam a sociedade brasileira, como amplamente discutido nesta pesquisa por autores consagrados.

Essa modalidade de comportamento organizacional está intrinsecamente ligada ao conceito de racismo institucional. Segundo a teorização de Almeida (2018), esse fenômeno não exige necessariamente manifestações individuais e diretas de preconceito; ao contrário, ele se articula por meio de rotinas administrativas aparentemente neutras que, no cotidiano, preservam hierarquias raciais. Tais práticas acabam por restringir, de forma sistêmica, o ingresso da população negra em espaços de maior prestígio e autoridade.

Nessa conjuntura, a utilização estratégica de lacunas jurídicas para limitar a reserva de vagas materializa essa dinâmica estrutural. A margem de manobra permitida pela imprecisão da lei, quando orientada por uma lógica restritiva, atua como um dispositivo velado de marginalização étnico-racial.

Como destaca Guerra (2023, p. 88) ao examinar o caso da UFRPE, o caráter vago da Lei nº 12.990/2014 "possibilitou margem para a discricionariedade do gestor público, ocasionando interpretações diferentes do mesmo dispositivo legal". O resultado direto dessa inconsistência é o esvaziamento das metas redistributivas da legislação, cujo sucesso deixa de ser uma garantia normativa para se tornar refém da vontade política — ou da inércia burocrática — de cada instituição.

No âmbito da UFGD, tal problemática manifestou-se objetivamente por meio da falta de uniformidade metodológica na implementação da reserva de vagas nos certames examinados. Essa inconsistência operacional revelou-se sob dois formatos principais: a utilização de sorteios para a distribuição das cotas entre os cargos e a limitação da reserva apenas às funções com oferta superior a três vagas.

Nos processos seletivos de 2015, 2018 (dois editais), 2022 e 2023, a universidade optou pelo sorteio público como critério de alocação das vagas reservadas. Tais sessões ocorreram sob audiência pública e foram devidamente registradas em ata antes da divulgação oficial dos editais. Embora, sob o prisma formal, esse método assegure transparência ao processo, a aleatoriedade que o fundamenta impõe uma barreira estrutural crítica: existe o risco de a reserva ser direcionada a cargos que não possuam candidatos negros inscritos, o que neutraliza o impacto redistributivo da política.

Essa limitação não é exclusiva da UFGD; Dantas (2023) observou fenômeno análogo na UFPE, onde a adoção do sorteio culminou, em diversos momentos, na destinação de vagas a cargos sem qualquer demanda de inscritos, inviabilizando, na prática, o provimento das cotas.

Em contrapartida, nos certames de 2016 e 2021, a UFGD restringiu a aplicação das cotas exclusivamente às funções que apresentavam, de forma isolada, uma oferta superior a três vagas. Tal leitura limitadora da norma provocou um déficit real na disponibilização de oportunidades: no Edital CCS nº 06/2016, por exemplo, foram destinadas apenas 3 vagas imediatas para candidatos negros, no entanto se o cálculo de 20% tivesse sido feito sobre o montante global do concurso iria resultar em 5 vagas. Padrão semelhante foi observado no Edital CCS nº 85/2021, no qual a reserva contemplou 3 postos, quando a aplicação do percentual sobre o total de vagas do edital teria garantido uma vaga suplementar.

Essa lógica interpretativa é particularmente prejudicial às carreiras de nível superior. Como tais cargos raramente apresentam mais de três vagas por edital nas seleções para técnico-administrativos, eles acabam sistematicamente excluídos do alcance das ações afirmativas. Esse cenário converge com as evidências trazidas por Dantas (2023) sobre a UFPE, onde as cotas se concentraram majoritariamente no cargo de Assistente em Administração, deixando os postos de maior qualificação praticamente imunes à política. A semelhança entre os dados da UFGD e da UFPE indica que a interpretação restritiva do §1º do art. 1º da Lei nº 12.990/2014 constitui uma tendência institucional difundida, afetando diretamente o acesso a posições de maior prestígio e remuneração.

Adicionalmente, a partir do Edital CCS nº 85/2021, a UFGD implementou um sistema de alternância para a convocação do cadastro reserva, estabelecendo que os aprovados seriam

chamados a cada cinco provimentos (ocupando a 8ª, 13ª, 18ª e 23ª posições). Este modelo, repetido no Edital CCS nº 02/2022, assemelha-se às práticas adotadas pela UFRPE.

Apesar de estar alinhado à jurisprudência do Supremo Tribunal Federal — que, na ADC 41/2017, determinou a incidência das cotas em todas as etapas do concurso, inclusive no cadastro de reserva —, o mecanismo transmuta o direito à vaga em uma variável administrativa. Assim, a concretização da política passa a gravitar em torno de fatores alheios ao certame, como vacâncias, aposentadorias ou novas autorizações orçamentárias, tornando a efetividade da lei dependente de contingências externas à trajetória do candidato.

O certame em questão expõe outro ponto crítico desta investigação: o impacto das lacunas presentes nos Decretos nº 6.944/2009 (revogado) e nº 9.739/2019 (vigente) na constituição do cadastro reserva para candidatos negros. Tais normativas estabelecem, em seus respectivos Anexos II, o limite máximo de homologações permitidas em concursos federais proporcionalmente ao número de vagas. Contudo, as normas omitem se esses tetos devem incidir sobre o somatório geral de vagas ou se devem ser aplicados de forma isolada por modalidade de concorrência.

Rodrigues (2017), ao examinar o caso da UFSCar sob o Decreto nº 6.944/2009, afirma que a prática adequada seria a segmentação das listas de classificação por categoria antes da aplicação dos limites. A incidência do teto sobre a listagem unificada, previamente à separação de cotistas, provoca uma compressão drástica no cadastro reserva de negros. Essa vulnerabilidade dialoga com o art. 2º, §2º, da Lei nº 12.990/2014, que prevê o preenchimento de vagas reservadas por candidatos da ampla concorrência caso não haja negros aprovados em número suficiente — cenário que se concretizou no Edital CCS nº 02/2022 da UFGD.

Em contrapartida, a experiência da UFPE oferece uma alternativa ao modelo de sorteio da UFGD. Desde 2022, aquela universidade utiliza a classificação *a posteriori*: os candidatos negros são ordenados por desempenho e distribuídos entre as áreas somente após a homologação final. Segundo Dantas (2023), esse método eleva a eficácia da política ao mitigar o risco de vacância nas cotas por falta de inscritos em cargos específicos. Entretanto, surge um dilema de desenho institucional: enquanto o sorteio oferece transparência e previsibilidade prévia ao candidato, o modelo *a posteriori* prioriza a efetividade numérica em detrimento da clareza antecipada sobre a distribuição das vagas. Uma solução possível seria a

adoção do modelo *a posteriori* combinada com a divulgação antecipada dos critérios de distribuição, de forma a conciliar efetividade e publicidade administrativa.

Outro entrave estrutural é a extinção progressiva dos cargos de nível fundamental na esfera federal, determinada pelos Decretos nº 9.262/2018 e nº 10.185/2019. Na UFGD, os efeitos foram imediatos: a partir do Edital CCS nº 23/2018, essas funções deixaram de ser ofertadas, restando apenas 47 servidores ativos em carreiras destinadas à extinção por vacância. Embora justificada pela modernização administrativa, tal medida possui um viés racial implícito, uma vez que esses cargos representavam uma porta de entrada histórica para segmentos da população negra com trajetórias educacionais interrompidas.

A investigação sobre a admissão de servidores negros, segmentada por nível de escolaridade na UFGD, evidencia que a política de cotas não foi capaz de assegurar uma representatividade uniforme em todos os patamares da estrutura funcional. Pesquisas sobre a aplicação da Lei nº 12.990/2014 em instituições federais de ensino superior descrevem um cenário recorrente: o nível médio absorve, em números absolutos, o maior volume de ingressantes negros.

Esse fenômeno não decorre apenas da maior disponibilidade de vagas nessas carreiras, mas é reflexo de entraves estruturais — de ordem educacional, econômica e social — que continuam a cercear o acesso da população negra aos postos de nível superior.

Nesse sentido, Guerra (2023) observou que, na UFRPE, os índices de ingresso de negros só alcançaram ou ultrapassaram o patamar de 20% nos cargos de nível médio, ao passo que nas funções de nível superior esse indicador estagnou em torno de 10%. De forma complementar, Santos (2023), ao examinar a execução da política no IFMT, notou que a reserva de vagas raramente é distribuída com proporcionalidade entre os diferentes graus de escolaridade. Tal prática compromete o objetivo precípua da legislação, que visa fomentar a inclusão e a equidade de oportunidades para cidadãos pretos e pardos em todos os estratos do serviço público, combatendo a concentração da exclusão nos cargos de maior prestígio.

O cenário observado na UFGD reitera as dificuldades de implementação da política nacional. Embora a Lei nº 12.990/2014 determine a reserva compulsória de, no mínimo, 20% das vagas em certames federais — diretriz corroborada pelo Estatuto da Igualdade Racial (Lei

nº 12.288/2010), que preconiza a equidade de oportunidades no setor público —, a observância desse índice ocorreu de maneira fragmentada e assistemática em todos os níveis de escolaridade pesquisados.

Considerando que o momento da posse representa o ponto em que a política de ação afirmativa concretiza seu propósito de inserção de pessoas negras no serviço público — ou seja, é ali que a norma deixa de ser promessa e se torna realidade, está análise se concentra nos dados relativos à posse dos candidatos negros.

Em relação a análise por nível de escolaridade, verificamos que nos cargos de nível superior, a meta de 20% nas posses de candidatos negros foi atingida em quatro ocasiões: nos editais CCS nº 10/2015, nº 23/2018, nº 85/2021 e nº 17/2023 (ainda vigente). Já nas carreiras de nível médio, o patamar legal foi alcançado exclusivamente na seleção regida pelo Edital CCS nº 06/2016. Quanto ao nível fundamental, o percentual foi concretizado apenas no Edital CCS nº 07/2018. Vale ressaltar que, devido ao processo de extinção dessas últimas funções, iniciado em 2018, este nível cessou sua função como canal de inclusão étnico-racial na universidade.

Agora, analisando o impacto da Lei de Cotas por processo seletivo, nos deparamos com o seguinte resultado: os dados revelam que à exceção do processo seletivo regido pelo edital 23/2018, nenhum dos demais atingiu o patamar mínimo de 20% de candidatos negros empossados. O processo seletivo regido pelo Edital 17/2023, atualmente apresenta o patamar de cerca de 16% na posse de servidores negros, no entanto como o processo seletivo ainda está vigente, este percentual pode aumentar até o prazo limite de convocação de servidores.

Quando observamos os números agregados – soma dos números de todos os processos seletivos analisado: dos 284 candidatos empossados, 40 eram negros, representando 14,1% do conjunto, evidenciando o quanto a política ainda não se consolidou de forma plena na composição do quadro funcional da universidade.

Nesse ponto, depois de todas as análises, pode surgir o questionamento: afinal qual foi o procedimento – reserva de vagas por sorteio entre os cargos ou reserva restrita a cargos com mais de três vagas – que trouxe melhores resultados no que concerne a oferta de vagas para pretos e pardos e a posse de candidatos pretos e pardos? Analisando os números, e

considerando o total de vagas disponibilizadas em cada processo seletivo, pode-se dizer que quanto a oferta de vagas, os processos seletivos em que foi aplicada a metodologia de sorteio houve uma maior oferta de vagas para negros do que nos processos seletivos em que se utilizou a reserva restrita a cargos com mais de três vagas. E verificando os números de candidatos empossados, considerando o processo seletivo como um todo, sem considerar nível de escolaridade, o processo seletivo que atingiu patamares de posse de candidatos negros iguais ou superiores a 20% foi regido pelo edital 23/2018, que aplicou a metodologia de sorteio.

Você pode estar se perguntando: é possível identificar racismo institucional nos procedimentos dos processos seletivos analisados?

Antes de qualquer conclusão, é preciso fazer uma distinção que parece fundamental. O edital 10/2015 se destaca negativamente nesse cenário. Recordo aqui o que ocorreu: a instituição publicou inicialmente o edital de abertura reservando três vagas para pretos e pardos, porém, na mesma data em que foi divulgado o resultado final do processo seletivo, fez uma retificação do edital de abertura retirando todas as vagas reservadas. Somente após judicialização do caso, uma vaga para pretos e pardos foi retomada.

Nesse processo seletivo, pode-se dizer que houve fortes indícios de racismo institucional. Trata-se de um processo que privilegiou um grupo da sociedade já bastante favorecido, ao mesmo tempo em que impôs desvantagens à população negra, historicamente discriminada. Retomo aqui o conceito de racismo institucional trazido por Almeida (2018), segundo o qual esse tipo de racismo se manifesta na desigualdade perpetuada por instituições que privilegiam setores da sociedade beneficiados pelo racismo — resultado de um funcionamento institucional que confere desvantagens e privilégios com base na raça.

Mas estender esse mesmo diagnóstico aos demais processos seletivos seria um equívoco. A Lei nº 12.990/2014, embora represente um avanço inegável na luta por representatividade no serviço público, carrega consigo uma lacuna que não pode ser ignorada: ela não diz, em nenhum momento, de que forma as instituições devem operacionalizar a reserva de vagas. Essa omissão, já apontada em outras pesquisas que se debruçaram sobre o tema, abriu caminho para interpretações bastante distintas — há quem aplique a reserva somente aos cargos com mais de três vagas, e há quem recorra ao sorteio entre os cargos para

definir quais receberão as cotas. O resultado dessa indefinição normativa é uma heterogeneidade de práticas que, em muitos casos, produziu números abaixo do mínimo legal, não necessariamente por descaso ou má-fé institucional, mas pela ausência de um caminho mais explícito que a própria lei deveria ter pavimentado.

Outro ponto a se levantar sobre a omissão na Lei nº 12.990/2014 diz respeito à reserva de vagas para cargos de distintos níveis de escolaridade. Considerando que o objetivo das ações afirmativas é, entre outros, corrigir desigualdades raciais históricas, promover a inclusão socioeconômica e a igualdade de oportunidades, bem como ampliar a representação negra em todos os espaços de poder (Feres Junior et al., 2025), o texto da lei não foi explícito nesse sentido. Quando a lei estabelece que "ficam reservadas aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos...", ela se omite quanto à garantia de representação negra em todos os espaços de poder.

Diante de todas as discussões e análises realizadas, podemos afirmar que houve limites na aplicação da Lei nº 12.990/2014 no que concerne a assegurar uma maior representatividade negra na instituição, no entanto não são falhas isoladas da UFGD, mas refletem um entrave estrutural presente em diversas instâncias do serviço público federal. Esse quadro reforça a urgência de qualificar os dispositivos de controle — tanto internos quanto externos — para garantir que as ações afirmativas cumpram, de fato, seu propósito de justiça redistributiva.

3.4 A lei pelos seus beneficiários: percepções sobre cotas raciais no serviço público federal

Esta seção sistematiza os resultados derivados da análise de dados coletados via questionário estruturado, aplicado aos servidores negros da UFGD. O público-alvo da pesquisa compreende os servidores públicos que ingressaram na instituição por meio de reserva de vagas e que mantêm vínculo ativo com o quadro funcional. A aplicação do instrumento teve como escopo investigar a percepção desses atores quanto à eficácia da Lei nº 12.990/2014, dispositivo legal que estipula a reserva de 20% das vagas em certames públicos federais para candidatos autodeclarados pretos ou pardos.

Sancionada em 9 de junho de 2014, a referida legislação configura-se como um pilar fundamental das políticas de ações afirmativas no cenário brasileiro. Ela representa a expansão, para a esfera do funcionalismo público, de medidas inclusivas como a Lei nº 12.711/2012 – aplicada no ensino superior. Decorrida mais de uma década desde sua promulgação, é importante avaliar os desdobramentos dessa política pública sob a ótica de seus beneficiários diretos.

A análise dos dados provenientes deste instrumento possui natureza quantitativa, com finalidade exploratória-descritiva. Conforme assevera Richardson (2012), investigações de cunho descritivo propõem-se a elucidar as propriedades de determinado fenômeno, dedicando-se a mapear suas características fundamentais por meio do exame de grupos, indivíduos ou conjunturas específicas. Tal enquadramento teórico ajusta-se com precisão ao presente estudo, visto que o objeto de análise reside na percepção de um extrato delimitado de servidores acerca de uma política de ação afirmativa em sua esfera institucional.

Quanto ao método, Richardson (2012) caracteriza a abordagem quantitativa pelo uso sistemático da quantificação, tanto na etapa de coleta de dados quanto em seu processamento via técnicas estatísticas. Estas ferramentas podem transitar de métricas elementares — como médias e desvios-padrão — a modelos analíticos de maior complexidade, a exemplo das correlações e análises de regressão. O método em questão demonstra-se recorrente em pesquisas descritivas voltadas à identificação e classificação de interações entre variáveis. No escopo deste trabalho, optou-se pela aplicação de procedimentos estatísticos básicos, notadamente frequências absolutas e relativas, que se mostram condizentes com a dimensão amostral e com a proposta exploratória da investigação.

A opção pela vertente exploratória fundamenta-se na especificidade do fenômeno investigado: a percepção dos servidores negros da UFGD quanto à aplicabilidade da Lei nº 12.990/2014 no âmbito local. Trata-se de uma temática cujos pressupostos empíricos, nesta instituição particular, carecem de estudos sistemáticos prévios. Segundo Richardson (2012), abordagens exploratórias são indicadas quando a escassez de informações sobre o objeto de estudo demanda uma imersão profunda para a compreensão do fenômeno, servindo como base indispensável para o desenvolvimento de futuras investigações.

Quanto à operacionalização da coleta de dados, esta ocorreu entre os meses de julho e novembro de 2025, utilizando-se o formulário eletrônico Google Forms. O questionário foi enviado via correio eletrônico institucional aos servidores técnico-administrativos negros da UFGD que ingressaram por meio de cotas raciais. A identificação dos sujeitos da pesquisa foi viabilizada por meio da consulta a relatórios técnicos fornecidos pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGESP). Como estratégia para mitigar a taxa de não resposta e assegurar a representatividade, o convite para participação foi reencaminhado em duas ocasiões distintas aos servidores que ainda não haviam preenchido o formulário.

O aparato de coleta de dados foi composto por oito questões de natureza fechada, as quais contemplaram as seguintes dimensões analíticas: o nível de conhecimento prévio acerca da legislação; a percepção sobre a relevância e as repercussões da norma; a avaliação do engajamento institucional da UFGD; a adequação dos níveis de representatividade; as transformações observadas após a vigência da lei; além da identificação de obstáculos preponderantes e proposições de melhoria.

A decisão metodológica pelo emprego de perguntas fechadas ancora-se nos pressupostos de Richardson (2012). O autor caracteriza tais instrumentos pela oferta de categorias ou alternativas de resposta predefinidas, incumbindo ao participante a seleção da opção que melhor represente seu perfil, posicionamento ou subjetividade. Segundo a perspectiva teórica adotada, essa modalidade de coleta oferece benefícios significativos, tais como a otimização dos processos de codificação e a celeridade no tratamento dos dados para fins analíticos. Adicionalmente, ressalta-se a maior propensão ao preenchimento integral do formulário — fator determinante ao considerar que a pesquisa foi conduzida de forma remota, via plataforma digital.

O tratamento analítico rigoroso dos dados pressupõe a caracterização precisa da natureza das variáveis que integram a investigação. Sob essa ótica, Barbetta (2014) recomenda que a descrição dos constructos inclua a especificação da escala — ou unidade de medida — adotada para as variáveis quantitativas, além da delimitação das categorias de resposta pertinentes às variáveis de matiz qualitativa.

As questões identificadas sob a numeração 2, 3, 4 e 5 utilizam escalas de concordância estruturadas em quatro categorias ordenadas, que transitam do "concordo totalmente" ao

"discordo totalmente". Tais métricas configuram-se como variáveis qualitativas ordinais. De acordo com os pressupostos de Barbetta (2014), essa tipologia de variável distingue-se pela apresentação de categorias de resposta que admitem uma hierarquização de níveis, padrão recorrentemente observado em instrumentos que mensuram graus de satisfação ou de assentimento.

De forma análoga, a Questão 1 (referente ao conhecimento pretérito da legislação) e a Questão 6 (relativa às percepções de mudança) também originam variáveis qualitativas ordinais, uma vez que suas opções de resposta pressupõem uma gradação lógica. Por outro lado, as Questões 7 e 8, caracterizadas pelo formato de múltipla escolha com possibilidade de seleção de diversos itens, geram variáveis nominais. Nestes casos, as categorias de resposta não apresentam uma ordenação intrínseca ou hierárquica, permitindo ao respondente assinalar múltiplas alternativas de acordo com sua realidade.

De acordo com as predefinições de Richardson (2012), o universo — ou população — constitui a totalidade de elementos que compartilham atributos específicos, enquanto a amostra é compreendida como qualquer fração representativa desse conjunto maior. No escopo da presente investigação, o universo populacional é integrado pelos servidores técnico-administrativos negros da UFGD. A delimitação desse grupo abrange, especificamente, os agentes que ingressaram na instituição via certame público sob o regime de reserva de vagas estabelecido pela Lei nº 12.990/2014 e que mantinham vínculo ativo com o quadro funcional durante o período de levantamento de dados.

O universo delimitado a partir do levantamento nos relatórios da PROGESP totalizou 12 servidores, sendo a totalidade deste grupo convidada a participar do estudo. Dada a natureza do procedimento, a investigação configurou-se como um levantamento censitário do subgrupo em questão, visto que o esforço de coleta orientou-se à inclusão de todos os elementos que preenchiam os requisitos estabelecidos, abdicando-se do uso de frações amostrais. Os critérios de elegibilidade definidos foram: o exercício de cargo técnico-administrativo, a autodeclaração como negro, o ingresso institucional via reserva de vagas (cotas raciais) e a manutenção do vínculo ativo com a universidade.

No que se refere à dimensão ética, todos os 12 integrantes da pesquisa formalizaram sua anuência mediante a assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

Em estrita observância aos preceitos éticos preconizados pela Resolução CNS nº 510/2016, assegurou-se aos participantes o absoluto anonimato de suas manifestações, bem como o tratamento confidencial de todas as informações prestadas.

A etapa de análise dos dados fundamentou-se na estatística descritiva. Conforme assevera Barbetta (2014), o propósito precípua desta vertente estatística é viabilizar o emprego de técnicas destinadas à organização, síntese e exposição das informações, permitindo que estas sejam interpretadas em consonância com as metas estabelecidas na investigação. Operacionalmente, os registros obtidos por meio do questionário digital foram transpostos da plataforma Google Forms para o software de planilha eletrônica Microsoft Excel, visando o tratamento subsequente.

No processo de sistematização e depuração dos dados, procedeu-se à verificação da integralidade das respostas, à identificação de eventuais dados omissos e à padronização terminológica das variáveis. Segundo a perspectiva teórica de Barbetta (2014), a distribuição de frequências consiste no arranjo ordenado dos dados conforme a incidência das distintas ocorrências observadas. Tal sistematização pode ser veiculada tanto em formato tabular quanto por meio de representações gráficas, facilitando a visualização dos padrões identificados.

No âmbito da análise estatística descritiva, procedeu-se ao cálculo das frequências absolutas — referentes ao volume de ocorrências de cada resposta — e das frequências relativas, que expressam os respectivos percentuais organizados em tabelas de distribuição. Conforme elucida Barbetta (2014), as percentagens são obtidas através da razão entre a frequência de cada categoria e o somatório total de observações, multiplicando-se o quociente por 100. Tal recurso metodológico revela-se essencial para a análise comparativa entre diferentes distribuições de frequências.

No tocante às questões de múltipla escolha (itens 7 e 8), a tabulação contemplou a totalidade das menções registradas, visto que o instrumento permitia ao respondente a seleção de múltiplas alternativas. Nestas circunstâncias específicas, o cálculo dos percentuais foi referenciado pelo número total de participantes da pesquisa, e não pelo somatório bruto de menções, garantindo assim uma interpretação fidedigna da representatividade de cada opção escolhida pelo grupo.

No processo de interpretação dos achados, buscou-se a identificação de padrões preponderantes nas respostas, procedendo-se à análise das convergências e divergências observadas entre as diferentes variáveis. O conjunto dos resultados foi submetido a uma articulação com a análise dos editais – elaborada anteriormente.

Para uma avaliação fidedigna das evidências apresentadas, torna-se crucial explicitar o escopo e as limitações intrínsecas a esta investigação. Sob a perspectiva espacial, o estudo circunscreve-se à UFGD, não sendo passível de generalização imediata para outras instituições federais. No que tange ao recorte populacional, a amostra restringiu-se exclusivamente aos 12 servidores técnico-administrativos negros beneficiários da reserva de vagas; portanto, não compuseram o corpo da pesquisa os docentes, colaboradores terceirizados ou servidores públicos que ingressaram por outras modalidades. Por fim, sob o prisma metodológico, a coleta de dados limitou-se ao emprego de questionários com perguntas fechadas, prescindindo de técnicas qualitativas complementares, tais como entrevistas em profundidade, grupos focais ou observação participante.

É fundamental reiterar que as evidências derivadas desta investigação não possuem a pretensão de generalização estatística para a totalidade do corpo de servidores negros da UFGD ou de demais instituições federais de ensino. Os dados aqui sistematizados devem ser interpretados sob as seguintes premissas: como a caracterização das percepções inerentes a um grupamento delimitado; como um subsídio teórico-empírico para o entendimento do fenômeno no cenário investigado; e, fundamentalmente, como uma base para a formulação de hipóteses em investigações futuras.

A partir de agora passaremos à análise das respostas ao questionário aplicado aos servidores negros que ingressaram pelas cotas raciais.

A indagação inicial da pesquisa buscou verificar o nível de familiaridade dos respondentes com a Lei nº 12.990/2014 em momento anterior à inscrição no certame público. Os resultados indicam que a grande maioria dos servidores (66,7%, n=8) já tinha pleno conhecimento da legislação antes da inscrição. Outros 25% (n=3) relataram que já tinham ouvido falar da lei, embora não conhecessem seus detalhes. Apenas 1 respondente (8,3%) afirmou desconhecer-la completamente no momento da inscrição.

Tabela 10. Você tinha conhecimento da Lei nº 12.990/2014 (Lei de Cotas para negros em concursos públicos federais) antes de se inscrever no concurso ao qual obteve aprovação? (Questão 1)

Resposta	Frequência	Percentual
Sim	8	66,7%
Já tinha ouvido falar, mas não conhecia os detalhes	3	25,0%
Não	1	8,3%

Fonte: elaborado pela autora (Março, 2026)

Ao consolidar as categorias de conhecimento pleno e parcial, constata-se que 91,7% dos participantes (n=11) apresentava algum grau de familiaridade com a política de cotas antes de participarem do concurso. Tal indicador sugere a eficácia dos mecanismos de difusão da legislação, bem como o engajamento proativo dos candidatos negros na busca por informações sobre seus direitos. Esse fenômeno é potencializado pela circulação de conteúdos em plataformas digitais, redes de sociabilidade e coletivos vinculados aos movimentos sociais.

Este cenário não deve ser interpretado como um evento fortuito, visto que a capilaridade das informações sobre a Lei nº 12.990/2014 está umbilicalmente ligada à trajetória de resistência e mobilização do movimento negro organizado no Brasil. Conforme demonstra Domingues (2007), as organizações negras historicamente articularam estratégias multifacetadas de luta, com destaque para o ativismo educativo e informativo voltado à conscientização sobre os direitos da população negra. Ao acumular décadas de produção de saber político e mobilização social, o movimento negro logrou êxito em instrumentalizar os candidatos, permitindo que estes reconhecessem e acessassem os mecanismos de reparação histórica previstos na lei.

Na questão 2, os dados demonstram uma convergência quase absoluta quanto a relevância da Lei de Cotas como mecanismo de promoção da igualdade racial no acesso ao serviço público. A expressiva maioria dos respondentes (83,3%, n=10) concorda totalmente com a relevância da legislação, enquanto os demais (16,7%, n=2) concordam parcialmente. Notadamente, não foram registradas expressões de divergência, seja em caráter parcial ou integral, consolidando um índice de 100% de assentimento sobre o papel da norma.

Tabela 11. A Lei de Cotas (lei 12.990/2014) é importante para a promoção da igualdade racial no acesso ao serviço público (Questão 2)

Resposta	Frequência	Percentual
Concordo totalmente	10	83,3%
Concordo parcialmente	2	16,7%
Discordo totalmente	0	0%
Discordo parcialmente	0	0%

Fonte: elaborado pela autora (Março, 2026)

Tal resultado evidencia que os beneficiários da política reconhecem sua importância como instrumento de combate às desigualdades raciais historicamente construídas no Brasil. A nuance observada nos 16,7% que concordam parcialmente podem estar sinalizando que, embora reconheçam a importância da lei, consideram que outras medidas complementares seriam necessárias para a efetiva promoção da igualdade racial.

A questão 3 procura avaliar o impacto da Lei de Cotas na representatividade de pessoas negras no serviço público, 75% dos respondentes (n=9) concordam totalmente que a legislação tem efeito positivo, enquanto 25% (n=3) concordam parcialmente. Novamente, não houve manifestações de discordância.

Tabela 12. A Lei de Cotas (Lei 12.990/2014) tem um impacto positivo na representatividade de pessoas negras. (Questão 3)

Resposta	Frequência	Percentual
Concordo totalmente	9	75%
Concordo parcialmente	3	25%
Discordo totalmente	0	0%
Discordo parcialmente	0	0%

Fonte: elaborado pela autora (Março, 2026)

É oportuno observar que o percentual de concordância total nesta questão (75%) é ligeiramente inferior ao da questão anterior (83,3%). Essa diferença sugere uma distinção entre o reconhecimento da importância teórica da lei e a avaliação de seus efeitos concretos: embora a totalidade reconheça o caráter benéfico da política, uma parcela dos servidores parece ponderar que os desdobramentos concretos alcançados até o momento ainda carecem de maior amplitude ou celeridade.

Tal posicionamento dos respondentes corrobora a centralidade das ações afirmativas — com ênfase na Lei nº 12.990/2014 — como vetores estratégicos para a inserção de

profissionais negros no funcionalismo público. No cenário específico da UFGD, essa política atua como um mecanismo de indução da equidade racial, visando mitigar sub-representações históricas e promover um quadro funcional que reflita, com maior fidelidade, a diversidade étnico-racial da sociedade brasileira.

No que se refere à percepção sobre o compromisso da UFGD com a inclusão de pessoas negras – questão 4 - apresenta resultados que merecem atenção: 66,7% dos respondentes (n=8) concordam totalmente que a instituição demonstra compromisso real, enquanto 33,3% (n=4) concordam parcialmente. Mantém-se a ausência de discordâncias, porém o percentual de concordância apenas parcial — um terço dos respondentes — é o mais elevado entre todas as questões analisadas.

Tabela 13. A UFGD demonstra um compromisso real com a inclusão de pessoas negras em seus quadros técnicos (Questão 4):

Resposta	Frequência	Percentual
Concordo totalmente	8	66,7%
Concordo parcialmente	4	33,3%
Discordo totalmente	0	0%
Discordo parcialmente	0	0%

Fonte: elaborado pela autora (Março, 2026)

Este dado é particularmente revelador: enquanto a lei em abstrato recebe avaliação quase unânime (83,3% de concordância total), sua implementação pela instituição é vista com reservas por parcela significativa dos respondentes. Essa diferença aponta para possível lacuna entre a norma e sua efetivação prática. As razões para essa percepção mais crítica podem envolver tanto questões de divulgação insuficiente das ações da UFGD em prol da inclusão racial, quanto experiências cotidianas dos servidores no ambiente de trabalho.

A questão sobre a representação adequada de pessoas negras na UFGD – questão 5 - apresentou a distribuição de respostas mais diversificada de todo o instrumento. Cabe registrar que houve 1 resposta ausente, de modo que os percentuais foram calculados sobre n=11. Dos que responderam, 45,5% (n=5) concordam totalmente e 36,4% (n=4) concordam parcialmente, perfazendo 81,8% de concordância. Pela primeira vez aparecem manifestações de discordância: 9,1% (n=1) discordam parcialmente e 9,1% (n=1) discordam totalmente, totalizando 18,2% de discordância.

Tabela 14. Há uma representação adequada de pessoas negras nos quadros técnicos da UFGD (Questão 5)

Resposta	Frequência	Percentual
Concordo totalmente	5	45,5%
Concordo parcialmente	4	36,4%
Discordo totalmente	1	9,1%
Discordo parcialmente	1	9,1%

Fonte: elaborado pela autora (Março, 2026)

A presença de discordância e a maior dispersão das respostas revelam que, apesar do reconhecimento da importância da lei e de seus impactos positivos, ainda há percepção de insuficiência na representatividade alcançada.

Os resultados da questão 6 (mudanças percebidas após implementação da lei) constituem, possivelmente, o dado mais intrigante da pesquisa. A maior parte dos respondentes (41,7%, n=5) afirma não ter informações suficientes para opinar sobre mudanças ocorridas após a implementação da lei — o que representa, por si só, um dado interpretável. Entre os que se manifestaram: 33,3% (n=4) percebem um pequeno aumento na representatividade; 16,7% (n=2) não perceberam mudanças; e apenas 8,3% (n=1) identificaram um aumento significativo.

Tabela 15. Você percebeu alguma mudança na representatividade de pessoas negras nos concursos técnicos da UFGD após a implementação da Lei nº 12.990/2014? (Questão 6)

Resposta	Frequência	Percentual
Não tenho informações suficientes para opinar	5	41,7
Sim, um pequeno aumento	4	33,3%
Não percebi mudanças	2	16,7%
Sim, um aumento significativo	1	8,3%
Percebi uma diminuição	0	0%

Fonte: elaborado pela autora (Março, 2026)

A elevada proporção de respostas "não tenho informações suficientes" (41,7%) pode indicar: falta de transparência institucional na divulgação de dados sobre a composição racial do quadro de servidores e sobre o cumprimento da reserva de vagas; ingresso recente dos respondentes, que não teriam elementos de comparação temporal suficientes; ou ausência de marcos comparativos claros que permitam avaliar mudanças baseando-se em percepções pessoais. Este achado contrasta fortemente com as questões anteriores, onde praticamente

todos os respondentes tinham posicionamento definido, sugerindo um descompasso entre o reconhecimento da importância teórica da lei e a capacidade de identificar seus efeitos práticos no contexto institucional específico.

A questão de número 7 – principais desafios identificados – permitiu que os respondentes indicassem mais de um desafio. Do total de 12 participantes, 10 se manifestaram (83,3%), gerando 30 menções a diferentes obstáculos, o que representa uma média de 3 desafios apontados por respondente. Os percentuais foram calculados sobre o número de respondentes (n=10).

Tabela 16. Quais são, na sua opinião, os principais desafios para a efetiva implementação da Lei de Cotas nos concursos técnicos da UFGD? (Questão 7)

Desafio	Menções	% Respondentes
Ausência de aplicação uniforme e padronização nacional	6	60%
Necessidade de atualização legislativa	3	30%
Monitoramento e fiscalização	1	10%
Resistência interna das instituições	1	10%
Falta de transparência sobre nomeados	1	10%

Fonte: elaborado pela autora (Março, 2026) Nota: questão de múltipla escolha. N=10 respondentes (83,3% do total); 30 menções totais; média de 3 desafios por respondente.

O desafio mais citado, com ampla margem, foi a "ausência de aplicação uniforme e padronização nacional" (60%, n=6), referente à falta de orientação precisa sobre a forma de reserva de vagas e aos critérios de distribuição. O segundo mais mencionado foi a "necessidade de atualização legislativa" (30%, n=3). Os demais desafios — monitoramento e fiscalização insuficientes; resistência interna das instituições; e falta de transparência sobre nomeados — foram cada um citado por 10% dos respondentes (n=1).

A questão final de número 8, também de múltipla escolha, solicitou sugestões para melhorar a efetividade da Lei de Cotas nos concursos técnicos da UFGD. Todos os 12 participantes se manifestaram, gerando 31 menções a diferentes propostas, com média de aproximadamente 2,6 sugestões por respondente.

Tabela 17. Das sugestões abaixo, quais você considera as mais importantes para melhorar a efetividade da Lei de Cotas nos concursos técnicos da UFGD? (Questão 8)

Sugestão	Menções	%Respondentes
Transparência, Monitoramento e Fiscalização	8	66,7%
Maior divulgação desse direito nos concursos	7	58,3%
Aprimoramento dos procedimentos para se verificar a autodeclaração de candidatos pretos e pardos,	3	25,0%
Aprimoramento legislativo	2	16,7%

Fonte: elaborado pela autora (Março, 2026). Nota: Questão de múltipla escolha. N=12 respondentes (100%); 31 menções totais; média de 2,6 sugestões por respondente

As sugestões mais recorrentes foram "transparência, monitoramento e fiscalização" (66,7%, n=8) e "maior divulgação desse direito nos concursos" (58,3%, n=7). A ênfase em transparência e fiscalização articula-se diretamente com os desafios anteriormente identificados, revelando coerência interna entre os problemas percebidos e as soluções propostas. O "aprimoramento dos procedimentos de verificação da autodeclaração" foi mencionado por 25% (n=3), sinalizando preocupação dos próprios beneficiários com a legitimidade e a efetividade da política. O "aprimoramento legislativo" foi citado por 16,7% (n=2).

A transparência e o monitoramento – uma demanda que a questão 07 não conseguiu capturar completamente – ficou explícita na questão 08, como uma opção de solução, e os próprios dados da questão 06 corroboram com essa interpretação, ao mostrar que os servidores sentiam os efeitos da falta de transparência mesmo sem nomeá-la diretamente como desafio.

É significativo que as sugestões mais votadas sejam medidas de ordem operacional e comunicacional que não dependem de alterações legislativas, podendo ser implementadas pela própria UFGD no âmbito de sua autonomia institucional.

A análise das oito questões permite delinear um padrão consistente nas percepções dos servidores negros da UFGD. Constata-se um reconhecimento quase unânime acerca da relevância da Lei nº 12.990/2014 e de seu reflexo positivo na representatividade institucional, registrando-se 100% de concordância em ambas os quesitos. Embora o compromisso da UFGD com a pauta inclusiva seja validado, tal percepção apresenta maior gradação: a

concordância apenas parcial de um terço dos respondentes sugere a existência de hiatos entre o dispositivo normativo e sua efetiva operacionalização prática.

A análise sobre a adequação da representatividade revelou a maior dispersão de posicionamentos, com um índice de discordância de 18%. Este dado converge com diagnósticos nacionais que evidenciam a persistente sub-representação de pessoas negras no funcionalismo público federal, mesmo após uma década de vigência da política de cotas. Contudo, o dado mais contundente no que tange à gestão institucional reside na elevada proporção de servidores (41,7%) que declararam não possuir subsídios informacionais suficientes para avaliar transformações concretas. Esse indicador aponta para um déficit de transparência ativa por parte da UFGD, ressaltando a necessidade de maior publicidade e difusão de dados estatísticos sobre a composição étnico-racial de seu quadro funcional.

Os desafios delineados pelos participantes evidenciam uma notável coerência: as problemáticas diagnosticadas — como a carência de padronização e o déficit de transparência — encontram correspondência direta nas sugestões de melhoria apontadas pelos respondentes. A prevalência de recomendações de cunho operacional e comunicacional, passíveis de execução no âmbito da autonomia administrativa da UFGD, sinaliza a existência de uma margem de intervenção concreta para o aperfeiçoamento local da política, que independem de alterações legislativas.

Ao resgatar a análise dos editais de seleção para cargos técnico-administrativos detalhado na seção precedente, constata-se que as percepções dos servidores negros ingressantes via reserva de vagas não se originam de forma isolada. Pelo contrário, tais visões encontram ressonância nos padrões administrativos identificados na análise dos sete certames realizados entre 2015 e 2023. Verifica-se, portanto, uma simetria significativa entre as evidências documentais extraídas dos editais e a percepção dos beneficiários da política em seu cotidiano institucional.

O ponto de maior convergência entre os dados documentais e as percepções dos servidores reside na acentuada heterogeneidade metodológica verificada na aplicação da reserva de vagas. A análise dos editais evidencia que, ao longo dos sete processos seletivos analisados, a UFGD alternou entre dois critérios distintos para a operacionalização das cotas:

a utilização do sorteio público e a restrição da reserva apenas a cargos que apresentassem oferta superior a três vagas.

É importante salientar que essa flutuação não se encerra em uma dimensão meramente técnica ou procedimental. Ela gera desdobramentos diretos na forma como os servidores negros interpretam a solidez da própria política institucional. Tal instabilidade normativa pode ser compreendida como um fator que alimenta a percepção de insegurança jurídica e discricionariedade, influenciando o grau de confiança dos beneficiários quanto à eficácia e à transparência das ações afirmativas no âmbito da universidade.

Essa interconexão materializa-se nos resultados do questionário, especificamente na questão que investigou os "principais desafios para a efetiva implementação da Lei de Cotas nos certames da UFGD". Notadamente, 60% das respostas apontaram como obstáculo central a "ausência de aplicação uniforme e padronização nacional". Os servidores, portanto, diagnosticam o exato fenômeno documentado na análise dos editais. Não se trata de uma coincidência estatística, mas de uma convergência analítica: são sujeitos que, ao ingressarem na instituição, depararam-se com uma política cujos ritos de reserva de vagas oscilaram a cada concurso, incorporando essa experiência de imprevisibilidade em suas percepções sobre a eficácia da lei.

Sob o prisma sociológico, essa instabilidade normativa pode ser desprovida de neutralidade. A volatilidade dos procedimentos de reserva entre os certames gera, na população negra, a apreensão de que o acesso ao serviço público permanece condicionado à discricionariedade gestora. Em última instância, o direito formalmente assegurado transmuta-se, na prática, em uma expectativa de direito subordinada à vontade institucional.

Outro ponto de convergência fundamental entre a análise dos editais e os dados do questionário reside na análise da implementação material da legislação. A investigação documental revela que, em quase todas as seleções analisadas, a efetivação da reserva de vagas não ocorreu de forma plena em todos os níveis de cargos, seja na etapa de oferta inicial ou, de maneira mais crítica, no momento da investidura (posse). Essa lacuna operacional guarda uma relação intrínseca, ainda que de forma difusa, com a percepção dos servidores sobre o engajamento da UFGD. Ao serem questionados se a instituição "demonstra um

compromisso real com a inclusão de pessoas negras", 33,3% dos respondentes manifestaram reservas quanto à intensidade desse comprometimento.

Contudo, a inexistência de discordância absoluta entre os participantes impede a afirmação de que a universidade se omite completamente frente à política de inclusão. Em outros termos: a instituição jamais refutou formalmente as diretrizes das ações afirmativas; entretanto, ao longo dos sete certames investigados, adotou fluxos procedimentais que, em episódios distintos, acabaram por restringir o alcance e a eficácia da Lei nº 12.990/2014.

Outro eixo fundamental de articulação entre o levantamento documental e os dados empíricos reside na falta de transparência informacional. A carência de transparência é materialmente verificada no histórico do Edital de Abertura nº 10/2015, cuja retificação resultou na supressão de vagas reservadas concomitantemente à divulgação do resultado final — episódio que demandou intervenção judicial para a restauração parcial do direito à reserva. Essa mesma lacuna de transparência reverbera nas respostas ao questionário, especialmente nas dimensões que investigam a percepção de mudanças e as proposições de aprimoramento.

Quanto à percepção de transformações na representatividade após a Lei nº 12.990/2014, um dado alarmante revela que 41,7% dos participantes não dispõem de subsídios para avaliar se houve avanços concretos. O fato de os próprios beneficiários da política, integrados ao cotidiano institucional, não conseguirem mensurar os efeitos da ação afirmativa evidencia que não estão tendo acesso aos dados ou os dados são de difícil acesso. Essa demanda por clareza é ratificada nas sugestões de melhoria, onde 66,7% das menções enfatizam a necessidade de "maior transparência, monitoramento e fiscalização", seguidas por 58,3% que pleiteiam a "ampliação da divulgação dos direitos" nos certames.

Por fim, ao elencar os desafios para a implementação efetiva da norma, a falta de transparência ressurge sob novas nuances: 60% das respostas associam o entrave à "ausência de aplicação uniforme e padronização", enquanto 10% citam explicitamente a "falta de transparência sobre os nomeados". Tais indicadores sugerem que a UFGD opera sob um modelo de comunicação institucional insuficiente, que não apenas dificulta o controle social da política, mas também obstaculiza a percepção de pertencimento e justiça entre os servidores negros.

Outro ponto identificado na análise dos editais refere-se à ausência de harmonização do Decreto nº 9.739/2019 com as especificidades da reserva de vagas para candidatos negros. O referido dispositivo estabelece, em seu Anexo II, limites quantitativos para a homologação de aprovados em certames federais. Todavia, a norma padece de uma omissão interpretativa relevante: não especifica se tais tetos de aprovação devem incidir sobre o cômputo global das vagas ou de forma segregada por modalidade de concorrência. Essa indefinição transmuta-se em uma zona de penumbra jurídica, passível de gerar inconsistências administrativas e comprometer a eficácia da política de ações afirmativas no momento da formação do cadastro de reserva.

Embora essa problemática não tenha sido objeto de uma indagação direta no instrumento de pesquisa — dado que sua identificação ocorreu em etapa posterior à coleta de dados —, o questionário aplicado aos servidores registrou percepções que tangenciam essa necessidade de aperfeiçoamento normativo. Ao serem questionados sobre os "principais desafios para a implementação efetiva da Lei de Cotas", 30% das menções dos respondentes enfatizaram a premência de uma atualização legislativa. De forma complementar, quando instados a sugerir medidas para potencializar a eficácia da política, 16,7% das indicações apontaram para o aprimoramento do arcabouço legal como condição para o sucesso da ação afirmativa.

Essa convergência, ainda que indireta, reforça a tese de que a eficácia da Lei nº 12.990/2014 não depende apenas da vontade institucional local, mas de uma regulamentação federal que pacifique interpretações e garanta que o direito à reserva de vagas se estenda, com clareza e segurança, a todas as etapas do concurso público, inclusive àquelas destinadas à composição de listas de reserva.

É importante destacar que, à época da aplicação do instrumento de coleta de dados, a Lei nº 12.990/2014 já havia sido sucedida pela Lei nº 15.142, de 03 de junho de 2025. Sob essa ótica, as percepções dos servidores acerca da necessidade de reformas normativas admitem duas chaves de leitura complementares e indissociáveis.

Primeiramente, é plausível inferir que as demandas registradas se reportassem ao aprimoramento e à consolidação dos novos dispositivos trazidos pela Lei nº 15.142/2025, em um esforço de adaptação institucional. Alternativamente, as menções à atualização legislativa

podem ter visado instrumentos correlatos — a exemplo do supramencionado Decreto nº 9.739/2019 —, que ainda carecem de revisões que assegurem maior nitidez interpretativa, coesão sistêmica e, primordialmente, eficácia na materialização das ações afirmativas nos concursos públicos federais.

Mais um ponto de convergência identificado entre a análise dos editais e o questionário refere-se à representatividade de pretos e pardos na UFGD segmentada por nível de escolaridade. A análise dos sete processos seletivos demonstrou que o cumprimento do percentual de 20% no momento da posse ocorreu de forma assistemática: ora o índice foi atingido em cargos de nível superior, ora em funções de nível médio, havendo inclusive um certame em que o patamar legal não foi alcançado em qualquer extrato. Essa flutuação evidencia que a eficácia da lei não se deu de forma equânime em todas as carreiras da instituição.

Essa fragmentação dos resultados estatísticos encontra eco direto na sensibilidade dos servidores. Ao serem questionados se a representação de pessoas negras nos quadros técnicos da UFGD é adequada, 18,2% dos respondentes manifestaram discordância (total ou parcial). De forma análoga, quando instados a avaliar mudanças após a Lei nº 12.990/2014, 16,7% afirmaram não ter percebido alterações, enquanto 33,3% identificaram apenas um incremento tímido. Dado que esses servidores vivenciam cotidianamente a demografia institucional em diferentes setores, sua percepção de insuficiência ratifica o que os registros documentais comprovam: uma política que, embora tenha avançado, ainda não logrou assegurar a proporcionalidade racial em todos os estratos do quadro funcional.

Em suma, a articulação das duas frentes investigativas — documental e empírica — revela que a leitura dos servidores negros é uma construção fundamentada na experiência direta dos mesmos fenômenos identificados na análise técnica. A desigualdade racial no serviço público transcende a frieza dos números; ela se manifesta na consciência e na trajetória dos sujeitos que a vivenciam. Ao serem escutados, esses servidores não apenas fornecem dados subjetivos, mas confirmam as lacunas e contradições que os editais já sinalizavam, consolidando uma interpretação fidedigna e multidimensional da realidade institucional.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta dissertação teve como propósito central verificar se a Lei nº 12.990/2014 contribuiu para transformar o perfil racial do corpo técnico-administrativo da Universidade Federal da Grande Dourados (UFGD), compreendendo os impactos dessa legislação na composição racial do quadro funcional no período de 2015 a 2023. A resposta a essa questão é afirmativa, porém matizada: a lei contribuiu de forma real, mas parcial e desigual, para a transformação do perfil racial do quadro técnico-administrativo da instituição. O incremento de 10,5 pontos percentuais na representatividade de servidores negros — de 21,7% em 2014 para 32,2% em 2024 — evidencia uma mudança estrutural concreta na demografia funcional da universidade. Contudo, a análise aprofundada dos sete processos seletivos realizados entre 2015 e 2023 revela que esse avanço foi atravessado por inconsistências operacionais, lacunas normativas e limites estruturais que impediram a plena eficácia da política em todos os níveis de cargo e em todos os certames.

A investigação do perfil étnico-racial do quadro técnico-administrativo da UFGD revelou que, antes da vigência da lei de cotas, a instituição já contava com 205 servidores negros em um universo de 946 TAEs. Após uma década de implementação da política, esse contingente cresceu para 293 servidores em 911 TAEs. A segmentação por modalidade de acesso demonstrou, entretanto, que apenas 31 desse total ingressaram pelo sistema de cotas nos concursos analisados, enquanto 40 foram admitidos pela ampla concorrência e 17 realizaram retificação de autodeclaração racial no SIAPE. Esse dado revela que o crescimento da representatividade negra não decorre exclusivamente da política de reserva de vagas, sendo influenciado também por um movimento mais amplo de reconhecimento identitário e de inserção da população negra no serviço público.

A análise dos sete editais evidenciou que a meta legal de 20% nas posses foi cumprida de forma assistemática: no nível superior, o percentual foi atingido em quatro dos sete certames; no nível médio, em apenas um; e no nível fundamental, em apenas um — nível que está sendo progressivamente extinto a partir de 2018. Essa fragmentação expõe dois padrões operacionais problemáticos adotados pela UFGD ao longo do período: o uso de sorteio público para definir quais cargos receberiam a reserva de vagas — método que, embora transparente, introduz aleatoriedade e pode destinar cotas a funções sem candidatos negros

inscritos — e a restrição da reserva exclusivamente a cargos com oferta superior a três vagas, interpretação que sistematicamente excluiu os cargos de nível superior da política afirmativa.

A pesquisa identificou ainda uma lacuna normativa relevante: os Decretos nº 6.944/2009 e nº 9.739/2019, que regulamentam os limites de homologação em concursos federais, não especificam se os tetos de aprovação devem incidir sobre o total geral de vagas ou de forma segregada por modalidade de concorrência. Essa omissão gerou insegurança jurídica e comprimiu o cadastro reserva de candidatos negros em ao menos um dos certames analisados, comprometendo a continuidade dos efeitos da política para além das vagas de provimento imediato. Adicionalmente, a extinção progressiva dos cargos de nível fundamental, determinada por decretos de 2018 e 2019, eliminou uma das principais portas de entrada historicamente acessíveis à população negra com trajetórias educacionais interrompidas, evidenciando que políticas administrativas aparentemente neutras podem produzir efeitos racialmente desiguais.

Os dados coletados junto aos 12 servidores negros que ingressaram via cotas e permaneciam no quadro ativo da UFGD revelaram um padrão consistente e convergente com os achados documentais. Há reconhecimento unânime da importância da lei e de seu impacto positivo na representatividade, mas parcela significativa dos respondentes — um terço — demonstrou reservas quanto à intensidade do compromisso institucional da UFGD com a inclusão racial. O achado mais contundente foi que 41,7% dos servidores declararam não dispor de informações suficientes para avaliar se houve mudanças concretas na composição racial da instituição após a lei — sinal inequívoco de déficit de transparência ativa da universidade. A heterogeneidade dos procedimentos de reserva entre os certames, identificada na análise documental, encontrou eco direto nas percepções dos servidores: 60% apontaram a "ausência de aplicação uniforme e padronização nacional" como o principal desafio para a implementação efetiva da política.

Do ponto de vista acadêmico, esta pesquisa teve como objetivo contribuir para o campo dos estudos sobre ações afirmativas e desigualdades raciais no serviço público ao produzir uma análise longitudinal e multidimensional da implementação da Lei nº 12.990/2014 em uma instituição federal de ensino superior localizada na região Centro-Oeste, contexto ainda sub-representado na literatura sobre o tema. A articulação entre análise

documental de editais, dados de composição racial do quadro funcional e percepções dos beneficiários diretos da política oferece uma perspectiva metodológica integrada, capaz de capturar tanto as dimensões quantitativas quanto as experiências subjetivas dos sujeitos que vivenciam a lei no cotidiano institucional.

Do ponto de vista prático, as análises desta pesquisa fornecem subsídios concretos para o aprimoramento dos processos seletivos da UFGD e de outras instituições federais de ensino superior. A documentação das inconsistências metodológicas — especialmente o uso de sorteio e a interpretação restritiva do critério de três vagas — oferece um diagnóstico preciso das fragilidades operacionais que comprometem a eficácia da política, e que poderiam ser corrigidas no âmbito da autonomia administrativa da própria instituição, independentemente de alterações legislativas. A identificação da lacuna no Decreto nº 9.739/2019 quanto à formação do cadastro reserva aponta para uma demanda de atualização normativa federal que transcende o caso da UFGD.

Do ponto de vista social, a pesquisa reafirma que as cotas raciais no serviço público não se limitam a um instrumento de redistribuição de oportunidades: elas constituem uma resposta institucional à estrutura histórica de exclusão que, desde a Abolição, marginalizou a população negra do mercado de trabalho formal e dos espaços de poder. Ao demonstrar que a lei produziu avanços reais, mas insuficientes, este trabalho indica a necessidade de políticas complementares de monitoramento, transparência e fiscalização que garantam que o direito formalmente assegurado se converta em transformação efetiva e duradoura da democracia racial no serviço público.

Esta pesquisa apresenta limitações que devem ser consideradas na interpretação dos seus resultados. A análise está circunscrita a uma única instituição — a UFGD —, o que impede generalizações diretas para outras universidades federais ou para o serviço público federal em sentido mais amplo. O universo do questionário, composto por 12 servidores negros que ingressaram exclusivamente por cotas, não abrange outros segmentos relevantes, como os servidores negros que ingressaram pela ampla concorrência, os docentes negros ou os servidores de outros vínculos.

A partir dos dados desta pesquisa, abrem-se caminhos para investigações futuras. Em primeiro lugar, pesquisas longitudinais que acompanhem a implementação da Lei nº

15.142/2025 nas instituições federais, comparando seus resultados com os da lei anterior, contribuiriam para avaliar se as inovações trazidas pela nova legislação — como o aumento do percentual de reserva e o fortalecimento dos mecanismos de monitoramento — de fato superam as fragilidades identificadas na norma de 2014.

Em segundo lugar, pesquisas qualitativas com servidores negros que ingressaram pela ampla concorrência — os 57 identificados na UFGD — poderiam investigar as razões que os levaram a não utilizar o sistema de cotas, explorando a relação entre identidade racial, heteroidentificação e estratégias de ingresso no serviço público. Por fim, estudos sobre a trajetória de carreira e a progressão funcional dos servidores negros cotistas — comparando-os com os ingressantes pela ampla concorrência — permitiriam avaliar se a lei promove apenas o acesso ou se também contribui para a redução das desigualdades internas nas instituições.

Esta dissertação se insere em um momento singular da história das ações afirmativas no Brasil: o período imediatamente posterior à vigência da Lei nº 12.990/2014 e à promulgação de sua sucessora, a Lei nº 15.142/2025. Ao investigar os dez anos de implementação da lei de cotas na UFGD, este trabalho não apenas documenta os avanços e limites de uma política pública específica, mas contribui para a compreensão de um fenômeno mais amplo: a tensão permanente entre a norma jurídica e as estruturas institucionais que a operacionalizam. O racismo não se dissolve com a promulgação de uma lei; ele se reconfigura nas práticas administrativas, nas escolhas discricionárias dos gestores e no silêncio dos dados não divulgados. Compreender essa dinâmica — e torná-la visível — é condição necessária para que as políticas de ação afirmativa cumpram sua vocação mais profunda: não apenas abrir portas, mas transformar as estruturas que as mantiveram fechadas por tanto tempo.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, Márcio Mucedula. **A Especificidade da ação afirmativa no Brasil: a experiência do Centro Nacional de Cidadania Negra em Uberaba - MG.** Tese (Doutorado em Ciências Sociais), 154f. Universidade Federal de São Carlos. São Carlos - SP, 2005.

AGUIAR, Márcio Mucedula. **A construção das hierarquias sociais: classe, raça, gênero e etnicidade.** Cadernos de Pesquisa do CDHIS — n. 36/37 — ano 20 — p. 83-88 — 2007

AGUIAR, Márcio Mucedula. **Ensino Superior e Inclusão Étnico-racial: análise do sistema de cotas sociais da UFGD - MS.** 36 ° Encontro Anual da ANPOCS. Águas de Lindóia, outubro de 2012

ALMEIDA, S. **O que é racismo estrutural?** Belo Horizonte (MG): Letramento, 2018.

ALTMAN, Max. **Há 181 anos, explodia a Balaiada, revolta que uniu escravos e sertanejos no Maranhão.** Publicado em 13/12/2019. Disponível em <https://www.brasildefato.com.br/2019/12/13/ha-181-anos-explodia-a-balaiada-revolta-que-uniu-escravos-e-sertanejos-no-maranhao/>.> Acesso em: 28 fevereiro 2025.

ANDREWS, George Reid. **Negros e brancos em São Paulo (1888-1988).** Bauru: Edusc, 1998.

BARBETTA, Pedro Alberto. **Estatística aplicada às Ciências Sociais.** 5ª ed revisada. Florianópolis: Editora da UFSC, 2002

BASTIDE, Roger; FERNANDES, Florestan. **Branco e negro em São Paulo. Ensaio sociológico sobre aspectos da formação, manifestações atuais e feitos do preconceito de cor na sociedade paulistana.** 2ª ed. Companhia Editora Nacional. São Paulo, SP, 1959

BERGER, William; NERY, Jonatas Correa. **Aquilombamento: Raça e Classe, Resistências Indígenas e Negras na formação social brasileira frente a atual violação dos direitos humanos.** Revista Àgora., v. 33, n. 2, e-2022330213, 2022, ISSN: 1980-0096

BILHEIRO, Ivan. **A legitimação teológica do sistema de escravidão negra no Brasil,** Juiz de Fora, CES Revista, v. 22 p. 91-101. 2008

BRASIL. **Constituição Política do Império do Brasil. 25 de março de 1824.** Constituição Política do Império do Brasil, elaborada por um Conselho de Estado e outorgada pelo Imperador D. Pedro I, em 25.03.1824. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao24.htm>. Acesso em: 26 jun 2025

BRASIL. **Decreto nº 528, de 28 de junho de 1890.** Regularisa o serviço da introdução e localização de imigrantes na República dos Estados Unidos do Brasil. 1890. Disponível em <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-528-28-junho-1890-506935-publicacaooriginal-1-pe.html>> Acesso 14 jun 2025

BRASIL. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil, 24 de fevereiro de 1891.** Nós, os representantes do povo brasileiro, reunidos em Congresso Constituinte, para organizar um regime livre e democrático, estabelecemos, decretamos e promulgamos a seguinte. Disponível em <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao91.htm>. Acesso em: 26 jun 2025

BRASIL. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil, 16 de julho de 1934.** Nós, os representantes do povo brasileiro, pondo a nossa confiança em Deus, reunidos em Assembléia Nacional Constituinte para organizar um regime democrático, que assegure à Nação a unidade, a liberdade, a justiça e o bem-estar social e econômico, decretamos e promulgamos a seguinte. Disponível em <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm>. Acesso em: 26 jun 2025

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1967, 24 de janeiro de 1967.** O Congresso Nacional, invocando a proteção de Deus, decreta e promulga a seguinte. Disponível em <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao67.htm>. Acesso em: 27 jun 2025

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, 05 de outubro de 1988.** Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembléia Nacional Constituinte para instituir um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias, promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte Constituição da República Federativa do Brasil. Disponível em <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> Acesso em: 27 jun 2025

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. Disponível em <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18112cons.htm>. Acesso em: 01 jul 2025

BRASIL. **Decreto nº 4.228, de 13 de maio de 2002.** Institui, no âmbito da Administração Pública Federal, o Programa Nacional de Ações Afirmativas e dá outras providências. Disponível em <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4228.htm>. Acesso em: 15 março 2025.

BRASIL. **Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005.** Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências. Disponível em <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111091.htm>. Acesso em: 30 jun 2025

BRASIL. **Decreto nº 6.944, de 21 de agosto de 2009.** Estabelece medidas organizacionais para o aprimoramento da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, dispõe sobre normas gerais relativas a concursos públicos, organiza sob a forma de sistema as atividades de organização e inovação institucional do Governo Federal, e dá outras providências. Disponível em <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6944.htm>. Acesso em: 30 jun 2025

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. Disponível em <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/112288.htm>. Acesso em: 23 março 2025.

BRASIL. **Projeto de lei nº 6.738 de 2013.** Reserva aos negros 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://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Projetos/PL/2013/pl-6738-13.htm>. Acesso em: 15 jul 2025

BRASIL. **Lei nº 12.990, de 09 de junho 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. Disponível em <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/112990.htm>. Acesso em: 18 abr. 2025

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST); Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT). **Ato Conjunto n. 2/TST.CSJT, de 22 de abril de 2015.** Institui reserva para negros de 20% (vinte por cento) das vagas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho. Disponível em <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/60630?locale-attribute=en>>. Acesso em: 19 abr. 2025

BRASIL. Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão Secretária de Gestão de Pessoas e Relações do Trabalho no Serviço Público. **Orientação Normativa n. 03 de 1 de agosto de 2016.** Disponível em <https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/23376081/do1->

[2016-08-02-orientacao-normativa-n-3-de-1-de-agosto-de-2016-23375906](#)>. Acesso em: 15 jul 2025

BRASIL. Secretária de Gestão de Pessoas do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão. **Portaria Normativa SGP nº 04, de 06 de abril de 2018**. Disponível em <<https://www.in.gov.br/web/dou/-/portaria-normativa-n-4-de-6-de-abril-de-2018-9714345>>. Acesso em: 15 jul 2025

BRASIL. **Decreto nº 9.427, de 28 de junho de 2018**. Reserva aos negros trinta por cento das vagas oferecidas nas seleções para estágio no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Disponível em <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/d9427.htm>. Acesso em: 20 abr. 2025

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. Disponível em <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/d9739.htm>. Acesso em: 30 jun. 2025

BRASIL. **Decreto nº 11.443, de 21 de março de 2023**. Dispõe sobre o preenchimento por pessoas negras de percentual mínimo de cargos em comissão e funções de confiança no âmbito da administração pública federal. Disponível em <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/decreto/d11443.htm>. Acesso em: 20 abr. 2025

BRASIL. **Lei nº 14.553, de 20 de abril de 2023**. Altera os arts. 39 e 49 da Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010 (Estatuto da Igualdade Racial), para determinar procedimentos e critérios de coleta de informações relativas à distribuição dos segmentos étnicos e raciais no mercado de trabalho. Disponível em <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/114553.htm>. Acesso em: 20 abr. 2025

BRASIL. Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos/Gabinete da Ministra. **Instrução Normativa MGI nº 23, de 25 de julho de 2023**. Disponível em <<https://www.gov.br/lnc/pt-br/concurso-lnc-2023-1/instrucao-normativa-mgi-no-23-de-25-de-julho-de-2023.pdf>>. Acesso em: 20 jul 2025

BRASIL. **Revolta dos Malês: um levante contra a escravidão na Bahia** — Fundação Cultural Palmares. Publicado em 14/05/2024. Disponível em <<https://www.gov.br/palmares/pt-br/assuntos/noticias/revolta-dos-males-um-levante-contra-a-escravidao-na-bahia>>. Acesso em: 28 fevereiro 2025

BRASIL. **Lei nº 14.965, de 9 de setembro de 2024**. Dispõe sobre as normas gerais relativas a concursos públicos. Disponível em <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2024/lei/114965.htm>. Acesso em: 10 jul 2025

BRASIL. **Lei nº 15.142, de 03 de junho de 2025.** Reserva às pessoas pretas e pardas, indígenas e quilombolas o percentual de 30% (trinta por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União e nos processos seletivos simplificados para o recrutamento de pessoal nas hipóteses de contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público para os órgãos da administração pública federal direta, as autarquias e as fundações públicas; e revoga a Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014. Disponível em <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2025/lei/115142.htm>. Acesso em: 25 jul 2025

BRASIL. **Decreto nº 12.536, de 27 de junho de 2025.** Regulamenta a Lei nº 15.142, de 3 de junho de 2025, para dispor sobre reserva de vagas às pessoas pretas e pardas, indígenas e quilombolas em concursos públicos e em processos seletivos simplificados para contratação por tempo determinado, e sobre a classificação de pessoas pretas e pardas, indígenas e quilombolas em caso de inclusão em múltiplas hipóteses de reserva de vagas. Disponível em <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2025/decreto/D12536.htm>. Acesso em: 26 jul 2025

BUENO, Beatriz. **Parditude.** Disponível em <https://parditude.com/quem-e-beatriz-bueno/> Acesso em: 15 jan 2026

BULHÕES, Lucas Mateus Gonçalves. **Cotas raciais em concursos públicos: a gestão da política institucional da UFRJ na reserva de vagas a negros em cargos técnico administrativo em educação.** Dissertação (Mestrado em Relações Étnico-Raciais), 108f. Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca - CEFET/RJ. Rio de Janeiro, 2020. Disponível em <https://sucupira-legado.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=10583398> Acesso em: 23 out 2024

CARDOSO, Adalberto. **Um ensaio sobre inércia social. Escravidão e sociabilidade capitalista.** Novos Estudos 80, Março de 2008. Disponível em <https://www.scielo.br/j/nec/a/rQ69pSZsgmm9ByXjVNRVGwP/?lang=pt>. Acesso em: 15 nov 2025

CARVALHO FILHO, José dos Santos. **Manual de Direito Administrativo.** Revista, ampliada e atualizada até 31-12-2014. 28ª Edição. São Paulo: Ed. Atlas. 2015.

CARVALHO, Fábio Lins de Lessa. **Do mérito à diversidade: a nova era no provimento dos cargos públicos no Brasil** Sequência: Estudos jurídicos e políticos. Universidade Federal de Santa Catarina. Programa de Pós-Graduação em Direito. n.1 (janeiro 1980). Florianópolis: Fundação José Boiteux. 1980. Disponível em <<https://doi.org/10.5007/2177-7055.2024.e98643>> Acesso em: 12 jun 2025

CHALHOUB, Sidney. **Trabalho, lar e botequim.** 3ª ed. Campinas, SP. Editora da Unicamp, 2012

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Instrução Normativa nº 63, de 18 de março de 2015**. Institui a reserva aos negros de 20% (vinte por cento) das vagas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos no âmbito do Conselho Nacional de Justiça. Disponível em <https://atos.cnj.jus.br/files/instrucao_normativa/instrucao_normativa_63_18032015_14042015133708.pdf>. Acesso em: 19 abr. 2025

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO (CNMP). **Resolução nº 170, de 13 de junho de 2017**. Dispõe sobre a reserva aos negros do mínimo de 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos do Conselho Nacional do Ministério Público e do Ministério Público brasileiro, bem como de ingresso na carreira de membros dos órgãos enumerados no art. 128, incisos I e II, da Constituição Federal. Disponível em <<https://www.cnmp.mp.br/portal/images/Resolucoes/Resolu%C3%A7%C3%A3o-170.pdf>> Acesso em: 20 abr. 2025

CONVENÇÃO NACIONAL DO NEGRO E A CONSTITUINTE. **Carta convite aberta a toda comunidade negra brasileira, a todas as entidades negras, militantes negros e demais interessados em nossa luta**. Brasília, agosto de 1986. Disponível em <<https://www.enfpt.org.br/acervo/jornadas/jnfc-racismo/timeline/media/documentosacervo/arquivopessoalflavinho.pdf>> Acesso em: 20 mar 2025

CONVENÇÃO NACIONAL DO NEGRO. **Manifesto à Nação Brasileira**. São Paulo, 11 de novembro de 1945. Disponível em <https://objdigital.bn.br/objdigital2/acervo_digital/div_manuscritos/mss1302448/mss1302448.pdf> Acesso em: 20 mar 2025

CORDEIRO, Carla Priscilla Barbosa Santos; LINS JÚNIOR, George Sarmento. **A ocupação dos cargos públicos ao longo da história brasileira: o concurso público como instrumento jurídico por excelência para a escolha dos agentes públicos**. In CARVALHO, Fábio Lins de Lessa; CORDEIRO, Carla Priscilla Barbosa Santos. *Direito dos Concursos Públicos*. Lumen Juris, Rio de Janeiro, 2016

CRETELLA JÚNIOR, José. **Comentários à Constituição Brasileira de 1988**. v. 4. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1991.

DANTAS, Annie Vieira. **Cotas para negros e o acesso ao Serviço Público Federal no Brasil: institucionalização da lei 12.990/2014 na Universidade Federal de Pernambuco**. Dissertação (Mestrado em Administração), 79f. Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2023. Disponível em <<https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/52168>>. Acesso em: 15 jun 2025

DOMINGUES, Petrônio. **Movimento Negro Brasileiro: alguns apontamentos históricos**. Tempo, vol. 12, n. 23, 2007, p. 100-122 [Niterói].

DU BOIS, W. E. B. **As almas do povo negro**. Tradução de Alexandre Boide. Prefácio de Sílvio Luiz de Almeida. São Paulo: Veneta, 2021.

FANON, Frantz. **Os condenados da Terra**. Coleção Perspectivas do Homem. Volume 42. Série Política. Rio de Janeiro: Editora Civilização Brasileira, 1968

FANON, Frantz. **Pele Negra, Máscaras Brancas** (R. Da Silveira, Trad.). Salvador: EDUFBA. 2008

FERES JÚNIOR, João; DAFLON, Verônica Toste; BARBADELA, Eduardo; RAMOS, Pedro. **As políticas de ação afirmativa nas universidades estaduais (2013)**. Levantamento das políticas de ação afirmativa (gema) . Instituto de Estudos Sociais e Políticos - IESP, Novembro - 2013. Disponível em <https://gema.iesp.uerj.br/wp-content/uploads/2018/03/Levantamento-3.pdf>.> Acesso em: 25 março 2025

FERES JÚNIOR, João, CAMPOS, Luiz Augusto, DAFLON, Verônica Toste, and VENTURINI, Anna Carolina. **Ação afirmativa: conceito, história e debates** [online]. Rio de Janeiro: EDUERJ, 2018, 190 p. Sociedade e política collection. ISBN: 978-65-990364-7-7. <https://doi.org/10.7476/9786599036477>> Acesso em: 15 mar 2025

FERES JÚNIOR, João; DAFLON, Verônica Toste. **Ação afirmativa na Índia e no Brasil: um estudo sobre a retórica acadêmica**. Dossiê Sociologias, Porto Alegre, ano 17, nº 40, set/dez 2015, p. 92-123

FERES JÚNIOR, João. **O combate à discriminação racial nos EUA: estudo histórico comparado da atuação dos três poderes**. Sociedade em Estudos, Curitiba, v. 2, n. 2, p. 53-61, 2007.

FERNANDES, Florestan. **O negro no mundo dos brancos**. São Paulo: Global editora, 2007.

FERNANDES, F. **A integração do negro na sociedade de classes**. São Paulo: USP, 5ª ed 2008

FERRAZ, Fabiana Kelly.Flávia Pimenta Raw (Colaboradora). **Igualdade de oportunidades e discriminação racial no trabalho: uma leitura dos instrumentos legais**. Realização: OIT - Secretaria Internacional do Trabalho. Brasília, 2006. Disponível em <https://site.mppr.mp.br/crianca/Pagina/Publicacoes-OIT-Igualdade-Racial>.> Acesso em: 04 abril 2025

FREYRE, Gilberto. **Casa-grande e senzala: formação da família brasileira sob o regime da economia patriarcal**, 481 ed. rev. — São Paulo: Global, 2003.

GALVÃO, Camilla. **Qual a diferença entre cargo, emprego e função pública?** Data de publicação 05/05/2015. Disponível em <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/qual-a-diferenca-entre-cargo-emprego-e-funcao-publica/185732090>> Acesso em: 20 jun 2025

GOMES, Joaquim B. Barbosa. **A recepção do instituto da ação afirmativa pelo Direito Constitucional Brasileiro**. Brasília a. 38 n. 151 jul./set. 2001

GOMES, Nilma Lino. **O Movimento Negro no Brasil: ausências, emergências e produção dos saberes**, p. 133-154, 2011. Disponível em <<https://doi.org/10.5007/2175-7984.2011v10n18p133>>. Acesso em: 05 março 2025

GOMES, Nilma Lino. **O movimento negro brasileiro indaga e desafia as políticas educacionais**. Revista da Associação Brasileira de Pesquisadores (as) Negros (as), p. 141-162, 2019. Disponível em <<https://abpnrevista.org.br/index.php/site/article/view/687>>. Acesso em: 05 março 2025

GONZALEZ, Lélia. **Racismo e sexismo na cultura brasileira**. In: *Revista Ciências Sociais Hoje*, Anpocs, 1984, p. 223-244.

GONZALEZ, Lélia; HASENBALG, Carlos. **Lugar de negro**. Rio de Janeiro: Marco Zero, 1982, Coleção 2 pontos: v. 3

GONÇALVES, Luiz Alberto; SILVA, Petronilha Beatriz Gonçalves. **Movimento negro e educação**. In: Secad/MEC/ANPEd. Educação como exercício de diversidade. Brasília: NESCO/MEC/ANPED, 2005

GOENDER, Jacob. **O escravismo colonial**. 6.ed.—São Paulo: Expressão Popular: Perseu Abramo, 2016. 632 p.

GUERRA, Regina Cely da Silva. **Lei nº 12.990/2014: análise de sua implementação em concursos para técnicos administrativos em educação na UFRPE (2016-2022)**. 2023, 96f. Dissertação (Mestrado em Gestão Pública). Universidade Federal de Pernambuco. Recife, 2023. Disponível em <<https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/53918>>. Acesso em: 20 jun 2025

GUIMARÃES, A. S. A. **Como trabalhar raça em sociologia**. In: Educação e Pesquisa. V. 29, n. 1. São Paulo, jan/jun, 2003

GUIMARÃES, Antonio Sérgio Alfredo. **Recriando fronteiras raciais**. Sinais Sociais. Rio de Janeiro, RJ, v.12 n. 34. p.21-43. set./dez. 2018. ISSN 1809-9815.

HASENBALG, Carlos. **Discriminação e desigualdades raciais no Brasil**. 2. ed. Belo Horizonte: Editora UFMG; Rio de Janeiro: IUPERJ, 2005.

IANNI, Octavio. **Escravidão e Racismo**. São Paulo: Hucitec, 1978.

IBGE. **Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira: 2023** / IBGE, Coordenação de População e Indicadores Sociais. - Rio de Janeiro: IBGE, 2023. 152 p: il. - (Estudos e pesquisas. Informação demográfica e socioeconômica, ISSN 1516-3296; n. 53).

LACERDA, João Batista. **Sobre os Mestiços. Trabalho apresentado no Primeiro Congresso Internacional das Raças**, Londres, 1911.

LARA, Silvia Hunold. **Escravidão, cidadania e história do trabalho no Brasil**. Disponível em <https://revistas.pucsp.br/index.php/revph/article/view/11185> Acesso em: 16 nov 2025

MAIA, Márcio Barbosa; QUEIROZ, Ronaldo Pinheiro de. **O regime jurídico do concurso público e o seu controle jurisdicional**. São Paulo: Saraiva, 2007.

MAIO, Marcos Chor. **O projeto UNESCO e a agenda das Ciências Sociais no Brasil dos anos 40 e 50**. Revista Brasileira de Ciências Sociais - Vol. 14 No 41 RBCS Vol. 14 no 41 outubro/99

MARINGONI, Gilberto. **História - O destino dos negros após a Abolição**. Revista IPEA - Desafios do Desenvolvimento. São Paulo. Ano 8 . Edição 70 - 29/12/2011. Disponível em <https://www.ipea.gov.br/desafios/index.php?option=com_content&id=2673%3Acatid%3D28>. Acesso em: 16 mai 2025

MATO GROSSO DO SUL. **Lei Estadual nº 3.594, de 10 de dezembro de 2008**. Institui, como medida de promoção da igualdade de oportunidades no mercado de trabalho, o programa de reserva de vagas para negros e para índios, nos concursos públicos, para provimento de cargos efetivos e empregos públicos, no âmbito da Administração Direta e Indireta do Poder Executivo do Estado de Mato Grosso do Sul. Disponível em <<https://leisestaduais.com.br/ms/lei-ordinaria-n-3594-2008-mato-grosso-do-sul-altera-e-acrescenta-dispositivos-a-lei-n-3594-de-10-de-dezembro-de-2008>>. Acesso em: 18 março 2025

MATO GROSSO DO SUL. **Lei Estadual nº 3.939, de 21 de julho de 2010**. Altera o caput e os parágrafos 1º e 2º do art. 1º da Lei nº 3.594, de 10 de dezembro de 2008, para garantir reserva de 3% (três por cento) de vagas para índios em concursos públicos para provimento de cargos no Estado de Mato Grosso do Sul, e dá outras providências. Disponível em <<https://leisestaduais.com.br/ms/lei-ordinaria-n-3939-2010-mato-grosso-do-sul-altera-o-caput-e-os-paragrafos-1-e-2-do-art-1-da-lei-n-3594-de-10-de-dezembro-de-2008-para-garantir-reserva-de-3-tres-por-cento-de-vagas-para-indios-em-concursos-publicos-para-provimento-de-cargos-no-estado-de-mato-grosso-do-sul-e-da-outras-providencias>>. Acesso em: 18 março 2025

MATO GROSSO DO SUL. **Decreto nº 15.788, de 07 de outubro de 2021**. Regulamenta o procedimento de avaliação dos candidatos autodeclarados negros ou índios e dos inscritos como pessoa com deficiência, a ser observado nos concursos públicos para provimento de cargos no âmbito da administração pública estadual direta, autarquias e fundações no Estado de Mato Grosso do Sul, e dá outras providências. Disponível em <<http://aacpdappls.net.ms.gov.br/appls/legislacao/secoge/govato.nsf/fd8600de8a55c7fc04256b210079ce25/58e9888d5d5d3e320425876d00659935?OpenDocument>>. Acesso em: 18 março 2025

MATTOS, Marcelo Badaró. A classe trabalhadora: uma abordagem contemporânea à luz do materialismo histórico. Disponível em

<https://outubrorevista.com.br/wp-content/uploads/2015/02/Revista-Outubro-Edic%CC%A7a%CC%83o-21-Artigo-03.pdf>. Acesso em: 20 nov 2025

MBEMBE, Achile. **Crítica da razão negra**. Lisboa: Antígona, 2014.

MBEMBE, A. **Políticas da inimizade**. Lisboa: Antígona. 2017

MOEHLECKE, S. **Ação afirmativa: história e debates no Brasil**. Cadernos de Pesquisa, n. 117, p. 197-217, novembro/2002.

MOURA, Clóvis. **Rebeliões da senzala**. 3ª ed. São Paulo: LECH, 1981.

MOURA, Clóvis. **Sociologia do negro brasileiro**. São Paulo: Ed. Ática. 1988.

MOURA, Clóvis. **Dialética radical do Brasil negro**. São Paulo: Editora Anita, 1994

MOURA, Clóvis. **O negro: De bom escravo a mau cidadão?** Dandara Editora, 2021.

MULLER, Henrique da Rosa. **O lugar do negro no mercado de trabalho brasileiro: a informalidade, as desigualdades raciais e o racismo estrutural**. Dissertação (Mestrado em Sociologia), 123f. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2022.

Disponível em

<https://bdtd.ibict.br/vufind/Record/URGS_80e71aad9625e665a7ced6d173cf0428>. Acesso em: 15 out 2024

MUNANGA, Kabengele. **“As facetas de um racismo silenciado”**. In.: Schwarcz, L; Queiroz, R. (org.) *Raça e Diversidade*, Edusp, 1996.

MUNANGA, Kabengele. **Uma abordagem conceitual das noções de raça, racismo, identidade e etnia**. In: Seminário nacional relações raciais e educação-penesb. Rio de Janeiro, 2003

NASCIMENTO, A. **O genocídio do negro brasileiro: processo de um racismo mascarado**. Editora Perspectiva SA, 1978.

NASCIMENTO, Abdias. **O Quilombismo**. Petrópolis: Vozes, 1980

NASCIMENTO, Abdias. (Org.). **O Negro revoltado**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1982

NAVES, Magali Silva Santos. **SEPPIR –PROMOVENDO A IGUALDADE RACIAL Para Um Brasil Sem Racismo**. Organizadoras Katia Regina da Costa Santos & Edileuza Penha de Souza. 1ª Edição Brasília, 2016

NOGUEIRA, Oracy. **Preconceito racial de marca e preconceito racial de origem**. Tempo Social, revista de sociologia da USP, v. 19, n. 1, pp. 287-308. Novembro 2006. Disponível em <<https://www.scielo.br/j/ts/a/MyPMV9Qph3VrbSNDGvW9PKc/?format=pdf&lang=pt>>. Acesso em: 01 outubro 2024

OLIVEIRA, Lúcia H.; PORCARO, Rosa Costa Maria; ARAÚJO, Teresa Cristina N. **O lugar do negro na força de trabalho**. Rio de Janeiro: IBGE, 1985

OLIVEIRA, Érico Andrade; SCHUCMAN, Lia Varner. **Noção de parditude é equivocada e representa regressão no debate racial do país**. Instituto Buzios. Mídia Negra Feminista. Edição nº 247. Outubro 2025

ORTIZ, Renato. **Memória Coletiva e Sincretismo Científico: as Teorias Raciais do Século XIX**. In. Cultura Brasileira e Identidade Nacional. São Paulo: Brasiliense, 1985

OSÓRIO, Rafael Guerreiro. **A mobilidade social dos negros brasileiros**. Brasília, agosto de 2004 TEXTO PARA DISCUSSÃO No 1033 texto para discussão | 1033 | ago. 2004 ISSN 1415-4765 Diretoria de Estudos Sociais do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea). Disponível em <<https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/1869>>. Acesso em: 23 mai 2025

OSÓRIO, Rafael Guerreiro. **Desigualdade racial e de gênero no serviço público civil: Programa de Fortalecimento Institucional para Igualdade de Gênero e Raça, Erradicação da Pobreza e Geração de Emprego (GRPE)**. Brasília: OIT- Secretaria Internacional do Trabalho, 2006

OSÓRIO, R. **As políticas públicas e a desigualdade racial no Brasil: 120 anos após a abolição**. Mário Theodoro (Org). Brasília: Ipea, p. 65-97, 2008.

PARANÁ. **Lei Estadual nº 14.274, de 24 de dezembro de 2003**. Reserva vagas a afrodescendentes em concursos públicos, conforme especifica. Paraná. Disponível em <<https://leisestaduais.com.br/pr/lei-ordinaria-n-14274-2003-parana-reserva-vagas-a-afro-descendentes-em-concursos-publicos-conforme-especifica>>. Acesso em: 17 março 2025.

PARANÁ. **Lei Estadual nº 16.024, de 19 de dezembro de 2008**. Estabelece o Regime Jurídico dos funcionários do Poder Judiciário do Estado do Paraná. Paraná. Disponível em <<https://leisestaduais.com.br/pr/lei-ordinaria-n-16024-2008-parana-estabelece-o-regime-juridico-dos-funcionarios-do-poder-judiciario-do-estado-do-parana>>. Acesso em: 17 março 2025

QUIJANO, Anibal. **Colonialidade do poder, eurocentrismo e América Latina**. En: LANDER, E. (org). A colonialidade do saber: eurocentrismo e ciências sociais. Perspectivas latino-americanas. Colección Sur Sur, CLACSO, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina, 2005.

QUIJANO, Anibal. **Colonialidade do Poder e Classificação Social. Epistemologias do Sul** / org. Boaventura de Sousa Santos, Maria Paula Meneses. P. 73-118. Edições ALMEDINA. AS. Janeiro, 2009

REDE JUSTIÇA CRIMINAL. **"Leis Penais e Criminalização da População Negra: Uma Longa História"**. Disponível em <<https://redejusticacriminal.org/leis-penais-e-criminalizacao-da-populacao-negra-uma-longa-historia/>> Acesso em: 15 jun 2025

RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. Colaboradores José Augusto de Souza Peres (et al.). -. 3. ed. - 14. reimpr. - São Paulo Atlas, 4012.

RIO DE JANEIRO. **Decreto nº 43.007, de 06 de junho de 2011**. Dispõe sobre reserva de vagas para negros e índios nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos integrantes dos quadros permanentes de pessoal do poder executivo e das entidades da Administração Indireta do Estado do Rio de Janeiro. Disponível em <https://www.mprj.mp.br/documents/20184/100758/decreto_43.007_de_06_de_junho_de_2011.pdf> Acesso em: 17 março 2025.

RIO DE JANEIRO. **Lei Estadual nº 6.067, de 25 de outubro de 2011**. Dispõe sobre reserva de vagas para negros e indígenas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos integrantes dos quadros permanentes de pessoal dos poderes legislativo e judiciário, do Ministério Público, do Tribunal de Contas do Estado do Rio de Janeiro, da Defensoria Pública e dos Órgãos da Administração Direta e Indireta do Poder Executivo. Disponível em <<https://leisestaduais.com.br/rj/lei-ordinaria-n-6067-2011-rio-de-janeiro-dispoe-sobre-reserva-de-vagas-para-negros-e-indios-nos-concursos-publicos-para-provimento-de-cargos-efetivos-e-empregos-publicos-integrantes-dos-quadros-permanentes-de-pessoal-do-poder-executivo-do-estado-do-rio-de-janeiro-e-das-entidades-de-sua-administracao-indireta>>. Acesso em: 17 março 2025.

RIO DE JANEIRO. **Lei Estadual nº 9.852, de 14 de setembro de 2022**. Prorroga a vigência da ação afirmativa instituída pela Lei 6.067, de 25 de outubro de 2011, e dá outras providências. Disponível em <<https://leisestaduais.com.br/rj/lei-ordinaria-n-9852-2022-rio-de-janeiro-prorroga-a-vigencia-da-acao-afirmativa-instituida-pela-lei-6-067-de-25-de-outubro-de-2011-e-da-outras-providencias>>. Acesso em: 17 março 2025

RIO GRANDE DO SUL. **Lei Estadual nº 13.694, de 19 de janeiro de 2011**. Institui o Estatuto Estadual da Igualdade Racial e dá outras providências. Disponível em <<https://leisestaduais.com.br/rs/lei-ordinaria-n-13694-2011-rio-grande-do-sul-institui-o-estatuto-estadual-da-igualdade-racial-e-da-outras-providencias#:~:text=Art.,discrimina%C3%A7%C3%A3o%20e%20das%20desigualdades%20raciais>>. Acesso em: 18 março 2025

RODRIGUES, Lilian Segnini. **Políticas Públicas no Combate à Desigualdade Racial: Uma análise da implementação da Lei nº 12.990/2014 em uma Instituição Federal de Ensino Superior**. Dissertação (Mestrado em Gestão de Organizações e Sistemas Públicos), 122f. Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2017. Disponível em <<https://repositorio.ufscar.br/items/348b03da-0424-40ee-9e27-9e888c41a650>>. Acesso em: 20 jun 2025

RONCOLATO, Murilo. **A tela “A Redenção de Cam” e a tese do branqueamento no Brasil**. Nexo Jornal. 14 de junho de 2018(atualizado 28/12/2023 às 02h41). Disponível em <<https://www.edusp.com.br/mais/a-tela-a-redencao-de-cam-e-a-tese-do-branqueamento-no-brasil/>> Acesso em: 23 outubro 2024

ROSA, Aline Anjos da. **As políticas de ações afirmativas e atuação da Comissão de Heteroidentificação como instrumento de garantia para o acesso de negros e negras no curso de medicina da UFGD (2013-2020)**. Tese (Doutorado em Educação) – Universidade Federal da Grande Dourados -Dourados, MS: UFGD, 2023. Disponível em <<https://portal.ufgd.edu.br/pos-graduacao/mestrado-doutorado-educacao/teses-defendidas>> Acesso em: 15 jun 2025

SANT’ANA, Wania. **Mercado de trabalho e políticas de ação afirmativa: o caso da Lei no 12.990/2014 na efetivação do princípio de igualdade de oportunidade**. Sinais Sociais. Rio de Janeiro, RJ, v.12 n. 34. p.45-83. set./dez. 2018. ISSN 1809-9815.

SANTOS, Elisabete Figueroa dos; DIOGO, Maria Fernanda; SCHUCMAN, Lia Vainer. Entre o não lugar e o protagonismo: articulações teóricas entre trabalho, gênero e raça. Disponível em <https://www.periodicos.capes.gov.br/index.php/acervo/buscar.html?task=detalhes&source=all&id=W2121881119>. Acesso em: 25 nov 2025.

SANTOS, Lirian Keli dos. **Ações afirmativas para pessoas negras nos concursos públicos para TAEs do IFMT: possibilidades e limites da Lei nº 12.990/2014**. Dissertação (Mestrado em Sociologia), 141f. Universidade Federal de Goiás, Goiânia, 2023. Disponível em <<https://repositorio.bc.ufg.br/tede/items/3803d1dc-f35b-4a8d-9ddd-9e95f34a1127>> Acesso em: 20 jun 2025

SANTOS, Sales Augusto dos. **Movimentos negros, educação e ações afirmativas**. Tese (Doutorado em Sociologia), 554f. Universidade de Brasília, Distrito Federal, 2007. Disponível em <<https://www.repositorio.unb.br/handle/10482/1973>>. Acesso em: 20 mar 2025

SÃO PAULO. **Lei Complementar nº 1.259, de 15 de janeiro de 2015**. Autoriza o Poder Executivo a instituir sistema de pontuação diferenciada em concursos públicos, nas condições e para os candidatos que especifica e dá providências correlatas. Disponível em <<https://www.jusbrasil.com.br/legislacao/160744679/lei-complementar-1259-15-sao-paulo-sp>>. Acesso em: 18 março 2025

SCHWARCZ, Lilia Moritz. **O espetáculo das raças: cientistas, instituições e questão racial no Brasil - 1870-1930**. São Paulo: Companhia das Letras, 1993

SCUDEIRO, Letícia. **Entrevista com Valter Silvério. Revista Educação 30 anos**. Publicado em 16/11/2023. Disponível em <<https://revistaeducacao.com.br/2023/11/16/ensino-medio-povos-culturalmente-ignorados/>>. Acesso em: 04 abril 2025

SENADO FEDERAL. **Ato da Comissão Diretora nº 07, de 13 de maio de 2014**. Obriga a destinação de vagas para afrodescendentes nos contratos de prestação de serviços continuados

e terceirizados, bem como nos editais de concurso público para provimento de cargos efetivos do Senado Federal. Disponível em

<<https://adm.senado.leg.br/normas/ui/pub/normaConsultada.jsessionid=753B09FB21B0AD295C3ABCC486C6D663.tomcat-?0&idNorma=200898>>. Acesso em: 11 abr. 2025

SILVA, Tatiana Dias; LOPEZ, Felix. **PERFIL RACIAL DO SERVIÇO CIVIL ATIVO DO EXECUTIVO FEDERAL (1999-2020). Nota Técnica nº 49** Diest Diretoria de Estudos e Políticas do Estado, das Instituições e da Democracia Julho de 2021. Disponível em <https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/10673>. Acesso em: 23 mai 2025

SILVA, Tatiana Dias; SILVA, Josenilton Marques da. **Reserva de vagas para negros em concursos públicos: uma análise a partir do Projeto de Lei 6.738/2013. Nota Técnica IPEA nº 17.** Brasília, fevereiro de 2014. Disponível em <https://portalantigo.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=21377>. Acesso em: 18 jul 2025

SILVÉRIO, Valter Roberto. **Ação Afirmativa e o combate ao racismo institucional no Brasil.** Cadernos de Pesquisa, n. 117, p.219-246, novembro/2002

SILVÉRIO, Valter Roberto; TRINIDAD, Cristina Teodoro. **Há algo de novo a dizer sobre relações raciais no Brasil contemporâneo?** Educ. Soc., Campinas, v. 33, n. 120, p. 891-914, jul.-set. 2012.

SILVÉRIO, Valter Roberto. Agência criativa negra: rejeições articuladas e reconfigurações do racismo. São Paulo: Intermeios, 2022, 272p

SILVÉRIO, Valter Roberto. Webinar 4: Ações Afirmativas: Cotas étnico-raciais e processo de heteroidentificação. 31 agosto de 2020. Duração: 2h16m42s. Disponível em <https://www.youtube.com/watch?v=fwgxXTh6chk&t=79s>. Acesso em: 15 nov 2025

SKIDMORE, Thomas Elliot. **Preto no branco: raça e nacionalidade no pensamento brasileiro.** Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2012.

SOARES JÚNIOR, Miguel Freitas. **Política Pública de cota racial de inclusão do negro no serviço público: uma análise da implementação em uma universidade pública federal.** Dissertação (Mestrado em Gestão na Organizações Aprendentes), 157f. Universidade Federal da Paraíba. João Pessoa. 2023. Disponível em <<https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/123456789/28915>>. Acesso em: 20 jun 2025

SOARES, Sergei Suarez Dillon. **O Perfil da Discriminação no Mercado de Trabalho Homens Negros, Mulheres Brancas e Mulheres Negras.** Brasília, novembro de 2000. ISSN 1415-4765. Texto para discussão nº 769. Disponível em <<https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/2295>>. Acesso em: 23 mai 2025

SOUSA, Alice Ribeiro. **O Processo Administrativo do Concurso Público.** Dissertação. 161f Universidade Federal de Uberlândia. Uberlândia - MG, 2011. Disponível em <<https://repositorio.ufu.br/handle/123456789/13186>>. Acesso em: 28 jun 2025

SOUSA, Eder. **Concurso público: doutrina e jurisprudência**. Belo Horizonte: Del Rey, 2000.

SOUSA, Jessica Rani Ferreira de; BATISTA, Leonardo Ferreira; Helal, Diogo Henrique. **Sobre implementação de políticas públicas: uma revisão sistemática da literatura e agenda de pesquisas**. Revista Sociedade e Estado; Volume 37, número 2, Maio/Agosto 2022.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (STF). Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC) nº 41/2017. Disponível em <<https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4917166>>. Acesso em: 20 jul 2025

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (STF). **Resolução STF nº 548, de 18 de março de 2015**. Institui a reserva aos negros de 20% (vinte por cento) das vagas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos no âmbito do Supremo Tribunal Federal. Disponível em <<https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=282210>>. Acesso em: 19 abr. 2025

TELLES, Edward Eric. **Racismo à Brasileira: uma nova perspectiva sociológica**. Rio de Janeiro: Relume Dumará, 2003

THEODORO, Mário. **À guisa de conclusão: o difícil debate da questão racial e das políticas públicas de combate à desigualdade racial no Brasil**. Mário Theodoro (Org). Brasília: Ipea, p. 167-175, 2008.

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MATO GROSSO DO SUL (UEMS). **Edital de Abertura nº 051/2012-RTR**. Concurso público para provimento de cargos efetivos da Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul. Disponível em <<https://www.acheconcursos.com.br/edital-concurso/edital-concurso-uems-2012>>. Acesso em: 19 março 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS (UFGD). **Edital de Abertura PROGRAD nº 22, de 16 de maio de 2013**. Abertura de inscrições para concurso público de provas objetivas para provimento de cargos técnicos-administrativos da Universidade Federal da Grande Dourados. Disponível em <https://jconcursos.com.br/media/uploads/anexos/2013/ms_ufgd_edital_1695.pdf>. Acesso em 19 abr. 2025

UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS (UFGD). **Edital de Abertura CCS nº 04, de 1º de março de 2019**. Processo Seletivo para Vagas do Programa Pró-Estágio da UFGD. Disponível em <<https://portal.ufgd.edu.br/vestibular/pro-estagio/processos-concluidos>>. Acesso em: 20 abr. 2025

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL (UFMS). **Edital de Abertura PROGEP nº 24, de 12 de junho de 2013**. Abertura de Concurso Público de provas para provimento de vagas para cargo de Técnico-Administrativo em Educação para o quadro permanente da UFMS. Disponível em <<https://progep.ufms.br/concurso-tnico-administrativo-ufms/>>. Acesso em: 19 abr. 2025

UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA (UNESP). **Resolução Unesp nº 86, de 25 de agosto de 2023**. Regulamenta e baixa parâmetros para a efetivação da política afirmativa para pessoas pretas, pardas e indígenas, em concursos públicos e processos seletivos de contratação de servidores técnico-administrativos na UNESP. Disponível em <<https://www2.unesp.br/Home/crh/legislacao/resolucao-86.pdf>>. Acesso em: 18 abr. 2025

VOLPE, Ana Paula Sampaio; SILVA, Tatiana Dias. **Reserva de Vagas para Negros na Administração Pública**. Relatório de Pesquisa. IPEA. Brasília, DF, 2016

Apêndice A: Questionário sobre a efetividade da lei de cotas em concursos.

Prezado(a) participante,

Você está sendo convidado (a) a participar como voluntário (a) da pesquisa intitulada “A efetividade da Lei nº 12.990/2014: um estudo de caso sobre o ingresso de Técnicos Administrativos em Educação (TAEs) autodeclarados negros e negras na Universidade Federal da Grande Dourados (UFGD) – 2015-2023”, realizada pela mestrandia Marcia Terezinha Goettems, sob orientação do Prof. Dr. Márcio Mucedula Aguiar, do Programa de Pós-Graduação em Sociologia pela Faculdade de Ciências Humanas da Universidade Federal da Grande Dourados, da linha de pesquisa Cidadania, Diversidade e Movimentos Sociais. O objetivo da pesquisa é analisar a efetividade da Lei 12.990/2014 para o ingresso de negros e negras nos concursos públicos para provimento de servidores técnicos na Universidade Federal da Grande Dourados no período de 2015 a 2023. Caso as questões abordadas lhe causem algum constrangimento, você terá a liberdade de se recusar a respondê-las. As respostas a este questionário são fundamentais para que a pesquisa aconteça. A sua participação é imprescindível, mas voluntária. Estamos à disposição para elucidar quaisquer dúvidas referentes a pesquisa que você possa vir a ter e a sua identidade será tratada sigilosamente.

I- Estou ciente de que todas as informações coletadas através deste documento são para uso exclusivo da pesquisa. Autorizo sua utilização mantendo-se o anonimato.

☐ Concordo

☐ Discordo

1. Você tinha conhecimento da Lei nº 12.990/2014 (Lei de Cotas para negros em concursos públicos federais) antes de se inscrever no concurso ao qual obteve aprovação?

☐ Sim

☐ Não

☐ Já tinha ouvido falar, mas não conhecia os detalhes

2. A Lei de Cotas (Lei 12.990/2014) é importante para a promoção da igualdade racial no acesso ao serviço público

☐ Concordo totalmente

☐ Concordo parcialmente

☐ Discordo totalmente

☐ Discordo parcialmente

3. A Lei de Cotas (Lei 12.990/2014) tem um impacto positivo na representatividade de pessoas negras.

☐ Concordo totalmente

- ☐) Concordo parcialmente
- ☐) Discordo totalmente
- ☐) Discordo parcialmente

4. A UFGD demonstra um compromisso real com a inclusão de pessoas negras em seus quadros técnicos:

- ☐) Concordo totalmente
- ☐) Concordo parcialmente
- ☐) Discordo totalmente
- ☐) Discordo parcialmente

5. Há uma representação adequada de pessoas negras nos quadros técnicos da UFGD

- ☐) Concordo totalmente
- ☐) Concordo parcialmente
- ☐) Discordo totalmente
- ☐) Discordo parcialmente

6. Você percebeu alguma mudança na representatividade de pessoas negras nos concursos técnicos da UFGD após a implementação da Lei nº 12.990/2014?

- ☐) Sim, uma mudança significativa.
- ☐) Sim, um pequeno aumento
- ☐) Não percebi mudanças
- ☐) Percebi uma diminuição
- ☐) Não tenho informações suficientes para opinar

7. Quais são, na sua opinião, os principais desafios para a efetiva implementação da Lei de Cotas nos concursos técnicos da UFGD? *

*Pode ser assinalada mais de uma opção

- ☐) Ausência de aplicação uniforme e padronização nacional (falta de uma aplicação consistente e de padrão nacional, ou seja, não há uma orientação precisa sobre se a reserva de vagas deve ser feita por cargo individualmente ou considerando todas as vagas do processo seletivo, por meio de sorteio)
- ☐) Resistência interna das instituições
- ☐) Monitoramento e fiscalização insuficientes
- ☐) Necessidade de atualização legislativa
- ☐) Outro

8. Das sugestões abaixo, quais você considera as mais importantes para melhorar a efetividade da Lei de Cotas nos concursos técnicos da UFGD?*

*Pode ser assinalada mais de uma opção

- ☐ Aprimoramento dos procedimentos para se verificar a autodeclaração de candidatos pretos e pardos, identificando corretamente quem tem direito a essa política
- ☐ Transparência, monitoramento e fiscalização
- ☐ Aprimoramento legislativo
- ☐ Maior divulgação desse direito nos concursos
- ☐ Outro

ANEXO A

ANEXO I-D da Lei nº 11.091/2005

[\(Incluído pela Lei nº 15.141, de 2025\)](#)

TABELA DE ESTRUTURA E DE VENCIMENTO BÁSICO DO PLANO DE CARREIRA DOS CARGOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO

a) Cargos do Nível A:

Em R\$

SITUAÇÃO ATUAL						SITUAÇÃO A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2025		
NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO A						NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO A		
PISO	EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE 1º DE MAIO DE 2023	CLASSES DE CAPACITAÇÃO				PADRÃO	EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2025	EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE 1º DE ABRIL DE 2026
		I	II	III	IV			
P01	1.446,12	1				1	1.788,14	1.877,54
P02	1.502,52	2	1			2	1.859,66	1.954,52
P03	1.561,12	3	2	1		3	1.934,05	2.034,66
P04	1.622,01	4	3	2	1	4	2.011,41	2.118,08
P05	1.685,26	5	4	3	2	5	2.091,87	2.204,92
P06	1.750,99	6	5	4	3	6	2.175,54	2.295,32

P07	1.819,28	7	6	5	4	7	2.262,56	2.389,43
P08	1.890,22	8	7	6	5	8	2.353,06	2.487,40
P09	1.963,95	9	8	7	6	9	2.447,19	2.589,38
P10	2.040,55	10	9	8	7	10	2.545,07	2.695,54
P11	2.120,13	11	10	9	8	11	2.646,88	2.806,06
P12	2.202,80	12	11	10	9	12	2.752,75	2.921,11
P13	2.288,72	13	12	11	10	13	2.862,86	3.040,87
P14	2.377,98	14	13	12	11	14	2.977,38	3.165,55
P15	2.470,71	15	14	13	12	15	3.096,47	3.295,34
P16	2.567,08	16	15	14	13	16	3.220,33	3.430,45
P17	2.667,19		16	15	14	17	3.349,14	3.571,09
P18	2.771,22			16	15	18	3.483,11	3.717,51
P19	2.879,29				16	19	3.622,43	3.869,93

b) Cargos do Nível B:

Em R\$

SITUAÇÃO ATUAL				SITUAÇÃO A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2025		
NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO B				NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO B		
PISO	EFEITOS	CLASSES DE CAPACITAÇÃO		PADRÃO	EFEITOS	EFEITOS

	FINANCEIROS A PARTIR DE 1º DE MAIO DE 2023	I	II	III	IV	O	FINANCEIROS A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2025	FINANCEIROS A PARTIR DE 1º DE ABRIL DE 2026
P06	1.750,99	1				1	1.986,82	2.086,16
P07	1.819,28	2	1			2	2.066,29	2.171,69
P08	1.890,22	3	2	1		3	2.148,94	2.260,73
P09	1.963,95	4	3	2	1	4	2.234,90	2.353,42
P10	2.040,55	5	4	3	2	5	2.324,30	2.449,91
P11	2.120,13	6	5	4	3	6	2.417,27	2.550,36
P12	2.202,80	7	6	5	4	7	2.513,96	2.654,92
P13	2.288,72	8	7	6	5	8	2.614,52	2.763,77
P14	2.377,98	9	8	7	6	9	2.719,10	2.877,09
P15	2.470,71	10	9	8	7	10	2.827,86	2.995,05
P16	2.567,08	11	10	9	8	11	2.940,97	3.117,84
P17	2.667,19	12	11	10	9	12	3.058,61	3.245,68
P18	2.771,22	13	12	11	10	13	3.180,96	3.378,75
P19	2.879,29	14	13	12	11	14	3.308,20	3.517,28
P20	2.991,58	15	14	13	12	15	3.440,52	3.661,49

P21	3.108,25	16	15	14	13	16	3.578,15	3.811,61
P22	3.229,47		16	15	14	17	3.721,27	3.967,88
P23	3.355,42			16	15	18	3.870,12	4.130,57
P24	3.486,29				16	19	4.024,93	4.299,92

c) Cargos do Nível C:

Em R\$

SITUAÇÃO ATUAL						SITUAÇÃO A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2025		
NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO C						NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO C		
PISO	EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE 1º DE MAIO DE 2023	CLASSES DE CAPACITAÇÃO				PADRÃO	EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2025	EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE 1º DE ABRIL DE 2026
		I	II	III	IV			
P11	2.120,13	1				1	2.483,52	2.607,70
P12	2.202,80	2	1			2	2.582,86	2.714,61
P13	2.288,72	3	2	1		3	2.686,18	2.825,91
P14	2.377,98	4	3	2	1	4	2.793,62	2.941,77
P15	2.470,71	5	4	3	2	5	2.905,37	3.062,39
P16	2.567,08	6	5	4	3	6	3.021,58	3.187,95

P17	2.667,19	7	6	5	4	7	3.142,45	3.318,65
P18	2.771,22	8	7	6	5	8	3.268,14	3.454,72
P19	2.879,29	9	8	7	6	9	3.398,87	3.596,36
P20	2.991,58	10	9	8	7	10	3.534,83	3.743,81
P21	3.108,25	11	10	9	8	11	3.676,22	3.897,31
P22	3.229,47	12	11	10	9	12	3.823,27	4.057,10
P23	3.355,42	13	12	11	10	13	3.976,20	4.223,44
P24	3.486,29	14	13	12	11	14	4.135,25	4.396,60
P25	3.622,26	15	14	13	12	15	4.300,66	4.576,86
P26	3.763,52	16	15	14	13	16	4.472,68	4.764,51
P27	3.910,30		16	15	14	17	4.651,59	4.959,85
P28	4.062,80			16	15	18	4.837,65	5.163,21
P29	4.221,24				16	19	5.031,16	5.374,90

d) Cargos do Nível D:

Em R\$

SITUAÇÃO ATUAL				SITUAÇÃO A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2025		
NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO D				NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO D		
PISO	EFEITOS	CLASSES DE CAPACITAÇÃO		PADRÃO	EFEITOS FINANCEIROS	EFEITOS

	FINANCEIROS A PARTIR DE 1º DE MAIO DE 2023	I	II	III	IV	O	A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2025	FINANCEIROS A PARTIR DE 1º DE ABRIL DE 2026
P17	2.667,19	1				1	3.029,90	3.181,39
P18	2.771,22	2	1			2	3.151,09	3.311,83
P19	2.879,29	3	2	1		3	3.277,14	3.447,61
P20	2.991,58	4	3	2	1	4	3.408,22	3.588,97
P21	3.108,25	5	4	3	2	5	3.544,55	3.736,11
P22	3.229,47	6	5	4	3	6	3.686,33	3.889,29
P23	3.355,42	7	6	5	4	7	3.833,79	4.048,75
P24	3.486,29	8	7	6	5	8	3.987,14	4.214,75
P25	3.622,26	9	8	7	6	9	4.146,62	4.387,56
P26	3.763,52	10	9	8	7	10	4.312,49	4.567,45
P27	3.910,30	11	10	9	8	11	4.484,99	4.754,71
P28	4.062,80	12	11	10	9	12	4.664,39	4.949,66
P29	4.221,24	13	12	11	10	13	4.850,96	5.152,59
P30	4.385,88	14	13	12	11	14	5.045,00	5.363,85
P31	4.556,92	15	14	13	12	15	5.246,80	5.583,77

P32	4.734,64	16	15	14	13	16	5.456,67	5.812,70
P33	4.919,30		16	15	14	17	5.674,94	6.051,02
P34	5.111,15			16	15	18	5.901,94	6.299,11
P35	5.310,48				16	19	6.138,01	6.557,38

e) Cargos do Nível E:

Em R\$

SITUAÇÃO ATUAL						SITUAÇÃO A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2025		
NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO E						NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO E		
PISO	EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE 1º DE MAIO DE 2023	CLASSES DE CAPACITAÇÃO				PADRÃO	EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2025	EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE 1º DE ABRIL DE 2026
		I	II	III	IV			
P31	4.556,92	1				1	4.967,04	5.215,39
P32	4.734,64	2	1			2	5.165,72	5.429,23
P33	4.919,30	3	2	1		3	5.372,35	5.651,82
P34	5.111,15	4	3	2	1	4	5.587,25	5.883,55
P35	5.310,48	5	4	3	2	5	5.810,74	6.124,77
P36	5.517,59	6	5	4	3	6	6.043,17	6.375,89

P37	5.732,78	7	6	5	4	7	6.284,89	6.637,30
P38	5.956,36	8	7	6	5	8	6.536,29	6.909,43
P39	6.188,65	9	8	7	6	9	6.797,74	7.192,72
P40	6.430,01	10	9	8	7	10	7.069,65	7.487,62
P41	6.680,78	11	10	9	8	11	7.352,44	7.794,61
P42	6.941,34	12	11	10	9	12	7.646,53	8.114,19
P43	7.212,05	13	12	11	10	13	7.952,40	8.446,87
P44	7.493,31	14	13	12	11	14	8.270,49	8.793,19
P45	7.785,55	15	14	13	12	15	8.601,31	9.153,72
P46	8.089,20	16	15	14	13	16	8.945,36	9.529,02
P47	8.404,67		16	15	14	17	9.303,18	9.919,71
P48	8.732,45			16	15	18	9.675,31	10.326,42
P49	9.073,02				16	19	10.062,32	10.749,80

ANEXO B

ANEXO II do Decreto nº 6.944, de 21 de agosto de 2009 (Revogado)

QUANTIDADE DE VAGAS X NÚMERO MÁXIMO DE CANDIDATOS APROVADOS

QTDE. DE VAGAS PREVISTAS NO EDITAL POR CARGO OU EMPREGO	NÚMERO MÁXIMO DE CANDIDATOS APROVADOS
1	5
2	9
3	14
4	18
5	22
6	25
7	29
8	32
9	35
10	38
11	40
12	42

13	45
14	47
15	48
16	50
17	52
18	53
19	54
20	56
21	57
22	58
23	58
24	59
25	60
26	60
27	60

28	60
29	60
30 ou mais	duas vezes o número de vagas

Anexo C

ANEXO II Decreto nº 9.739, de 28 de março de 2019

QUANTIDADE DE VAGAS X QUANTIDADE MÁXIMA DE CANDIDATOS APROVADOS

QUANTIDADE DE VAGAS PREVISTAS NO EDITAL POR CARGO	QUANTIDADE MÁXIMA DE CANDIDATOS APROVADOS
1	5
2	9
3	14
4	18
5	22
6	25

7	29
8	32
9	35
10	38
11	40
12	42
13	45
14	47
15	48
16	50
17	52
18	53
19	54
20	56

21	57
22 ou 23	58
24	59
25 a 29	60
30 ou mais	dobro da quantidade de vagas