
The application of Law 12.990/2014 in the public tenders of a new Brazilian Federal University: a documentary research

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

Received: 18-05-2024 | Accepted: 21-06-2024 | Published: 24-06-2024

Ana Danielly Fernandes da Silva

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

Universidade Federal de Jataí, Brasil

E-mail: ana_danielly_fernandes@ufj.edu.br

Moisés Fernandes Lemos

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

Universidade Federal de Catalão, Brasil

E-mail: moises_fernandes_lemos@ufcat.edu.br

ABSTRACT

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

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

RESUMO

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

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

INTRODUÇÃO

A Lei 12.990/2014, reserva aos(às) negros(as), 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos “concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União” (BRASIL, 2014, s/p). A normativa foi proposta como uma política de Ação Afirmativa (AA), consequência das reivindicações dos movimentos negros para a reparação das desigualdades vivenciadas pelas pessoas negras nos espaços públicos de trabalho (BULHÕES; ARRUDA, 2020).

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

De acordo com os dados disponibilizados pelo Observatório da Presença Negra no Serviço Público (2024), 43,3% do total de servidores(as) públicos do executivo federal são negros(as). Em relação à escolaridade, nos cargos de nível médio, as pessoas

negras ocupam 56,5%, ocorrendo uma contraposição no que se refere às vagas de nível superior, com decréscimo da participação dessa população para 31,1%. A ocupação de cargos de liderança por negros(as) é de 30,4%.

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

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

METODOLOGIA

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

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

submissão do projeto de pesquisa ao Comitê de Ética em Pesquisa - CEP, pois o material estudado é de livre acesso.

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

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

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

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

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

Quadro 1 - Categorias de análise dos editais

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

Fonte: Lei 12.990/2014.

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

Para viabilizar a análise são propostas três etapas de verificação: pré-análise, seleção das unidades de análise e o processo de categorização. A exploração se inicia mediante a leitura flutuante que facilita o surgimento de intuições para a formulação de hipóteses. As informações podem ser organizadas partindo dos conteúdos gerais para os específicos, ou vice-versa, não perdendo de vista que o intuito é o estabelecimento de categorias. A partir disso, na segunda fase, ocorre a classificação das unidades semânticas/ significativas (análise descritiva do conteúdo), que se configura como o levantamento e ordenamento de palavras que se aproximam semanticamente, sendo contabilizadas as frequências de ocorrência das unidades significativas no texto. Após essa fase, as unidades de significação são transformadas em categorias, que pressupõem uma ordem que expõe uma estrutura interna das dimensões gerais do texto (BARDIN, 2020).

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

linguagem *Python* (CAMARGO; JUSTO, 2013). Foi utilizada a versão 4.1.3 do *software R* e a versão 0.7 do *software IRAMUTEQ*.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

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

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

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

O panorama apresentado se modifica nos editais para os concursos dos TAEs, sendo identificada a efetiva reserva de 20% das vagas às pessoas negras, somente no edital do concurso realizado no ano de 2023. Os editais dos anos anteriores não reservaram nenhuma vaga para servidores(as) TAEs negros(as), apesar de fazer menção à Lei 12.990/2014 e os documentos divulgarem a oferta de mais de 3 vagas nos concursos.

O fenômeno acima explicitado dialoga com as informações levantadas no estudo da segunda categoria de análise, *aplicação da reserva de vagas*, que objetivou verificar se os editais dos concursos públicos promovidos pela IFES estudada, obedeciam à prerrogativa da Lei 12.990/2014, localizada no parágrafo 1º do Artigo 1º, que diz: “A reserva de vagas será aplicada sempre que o número de vagas oferecidas *no concurso público* for igual ou superior a 3 (três)” (BRASIL, 2014, s/p, grifo nosso).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Mediante a identificação da frequente fragmentação de vagas nos editais de concursos, o Ministério da Gestão e Inovação (MGI), emitiu a Instrução Normativa (IN)

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

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

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

De acordo com o enunciado da Lei 12.990/2014, as vagas reservadas seriam “oferecidas nos concursos públicos para provimento de *cargos efetivos e empregos públicos* no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União” (BRASIL, 2014, s/p - grifo nosso). No entanto, constata-se que as reservas das vagas ocorreram por especialidades, áreas ou cidade de lotação, em desacordo com a denominação “cargos efetivos” e “empregos públicos”. O cargo público encontra-se definido na Lei 8.112/1990 e, especificamente, cargo no Magistério Superior, está expresso na Lei 12.772/2012, que institui como norma interna das instituições, as denominações de especialidades ou áreas.

A pesquisa desenvolvida pelo OPARÁ (2024) apresentou dados de diversas instituições públicas federais brasileiras sobre a implementação da Lei 12.990/2014,

dentre elas, a IFES aqui analisada. Nos resultados sobre a instituição em pauta, o relatório da pesquisa destaca que, além do fracionamento de vagas apresentados, a organização reproduz o “fracionamento de elegíveis”, que pré-determina as áreas de conhecimento que serão contempladas com a reserva das vagas. Na prática, o edital estabelece restrições que impõe quais pessoas negras serão elegíveis para as cotas, impedindo que os(as) negros(as) inscritos(as) para outras vagas concorram à totalidade das vagas anunciadas no certame. “A lei estabelece o direito a todas as negras e negros, ferir o direito de um é atacar a lei, é não a implementar” (OPARÁ, 2024, p. 776).

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

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

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

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

Ano:	Quantidade de editais:	Vagas ofertadas por ano:	Vagas destinadas para negros(as):
2014	2 editais	8 vagas	0 vagas
2015	4 editais	39 vagas	1 vaga
2016	3 editais	5 vagas	0 vagas
2017	2 editais	15 vagas	0 vagas
2018	1 edital	22 vagas	1 vaga
2019	1 edital	10 vagas	2 vagas
2020	0 editais	0 vagas	0 vagas
2021	1 edital	15 vagas	2 vagas
2022	1 edital	11 vagas	2 vagas
2023	1 edital	15 vagas	3 vagas
Total:	16 editais	140 vagas	11 vagas

Fonte: editais de concursos da IFES analisada.

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

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

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

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

Fonte: editais de concursos da IFES analisada.

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

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

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

Ano:	Vagas destinadas para negros(as):	Quantidade de negros(as) inscritos(as):	Quantidade de negros(as) aprovados(as):	Quantidade de negros(as) efetivados(as) como servidores(as):
2014	0 vagas	0	0	0
2015	1 vaga	0	0	0
2016	0 vagas	0	0	0
2017	0 vagas	0	0	0
2018	1 vaga	0	0	0
2019	2 vagas	0	0	0
2020	0 vagas	0	0	0
2021	2 vagas	3	1	1
2022	2 vagas	1	0	0
2023	3 vagas	11	4	2
Total:	11 vagas	15	5	3

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

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

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

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

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

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

Na tabela acima, os campos que apresentam um traço (-), indicam que os dados não foram encontrados nos editais analisados e o setor responsável pelos recursos humanos da instituição estudada, não dispôs em seus arquivos de domínio privado, das informações referentes aos concursos para provimento de servidores(as) TAEs entre os anos de 2014 e 2021. No entanto, nota-se que os editais reservam vagas para pessoas negras apenas nos anos de 2018 e 2023, sendo que, no primeiro ano citado, não ocorreu a efetivação de servidores(as) negros(as).

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

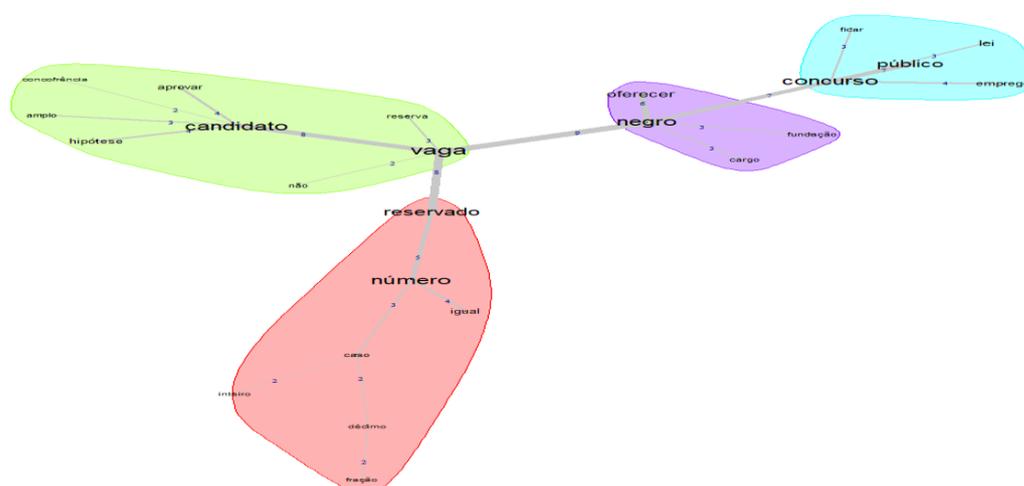
Análise textual pelo software IRAMUTEQ

Para a análise de *corpus* textual empreendida pelo *IRAMUTEQ* foram utilizados três grupos de materiais. O primeiro deles foi composto pelo texto da Lei 12.990/2014. O segundo e terceiro foram construídos a partir de fragmentos dos editais que versavam sobre a reserva de vagas nos concursos. O segundo *corpus* textual abarcou somente informações coletadas dos editais para concursos de docentes e, o terceiro, apenas dados extraídos dos editais para provimento de vagas na categoria dos TAEs. Tal ordenamento das informações objetivou a descrição do material selecionado, evidenciando as

principais expressões utilizadas e as conexões entre elas. A partir disso, foram produzidas relações entre a análise da Lei 12.990/2014 e as análises dos editais dos concursos, a fim de expor a similitude ou discrepância inerente aos conteúdos.

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

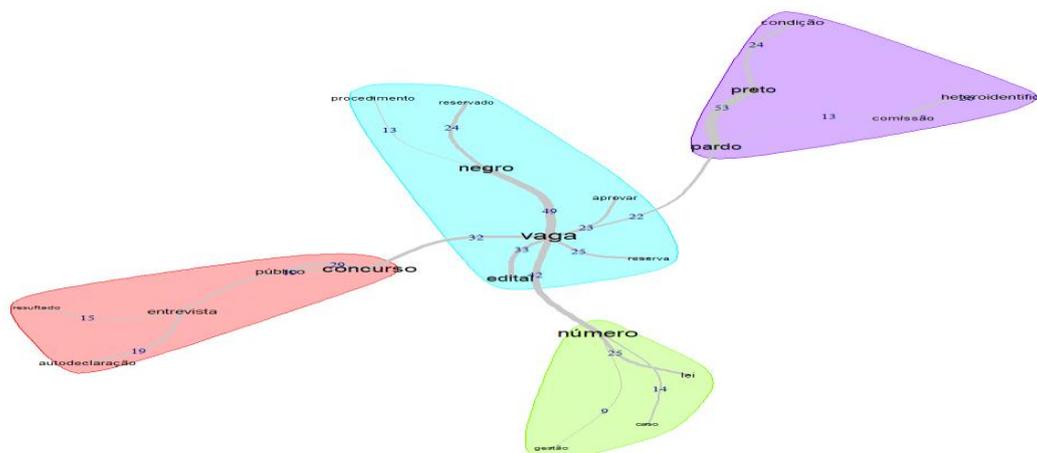
Gráfico 1 - Análise de similitude da Lei 12.990/2014



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

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

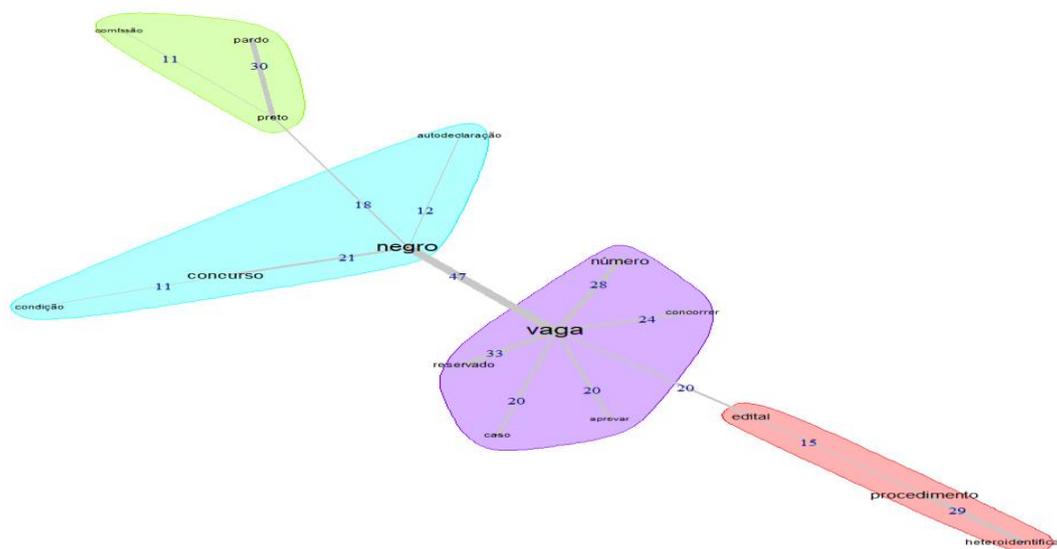
Gráfico 2 - Análise de similitude dos editais para concursos de docentes



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

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

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



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

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

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

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir das análises documentais realizadas foi possível compreender parcialmente o processo de implementação da Lei 12.990/2014 em uma Universidade Federal situada no Centro-Oeste brasileiro. Os objetivos da análise apresentada no presente artigo foram relativamente alcançados, tendo em vista que os editais dos concursos estudados não dispuseram de todas as informações procuradas e a instituição analisada não possuía em seus arquivos de domínio privado, a totalidade dos dados referentes ao período de estudo – entre os anos de 2014 e 2023.

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

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

fiscalizadas, a fim de que as burlas se minimizem, ou não aconteçam no âmbito destes processos.

REFERÊNCIAS

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

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

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

BRASIL, Presidência da República. **Lei nº 12.772**, de 28 de dezembro de 2012. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/112772.htm. Acesso em: 20 de março de 2024.

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

BRASIL. **Lei Nº 12.990**, de 09 de junho de 2014. Dispõe sobre Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União. Brasília: Presidência da República, [2014].

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

BRASIL. Presidência da República, Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial. **Nota Técnica nº 43** de 12 de agosto de 2015, Manifestação das várias consultas à SEPPPIR quanto a questões referentes à aplicação da Lei nº 12.990/2015. Brasília,

2015. Disponível em: <https://direito.mppr.mp.br/arquivos/File/manifestacaoseppir.pdf>. Acesso em: 05 mar. 2024.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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