



SUMÁRIO EXECUTIVO DO RELATÓRIO “A IMPLEMENTAÇÃO DA LEI Nº 12.990/2014: UM CENÁRIO DEVASTADOR DE FRAUDES”



COORDENAÇÃO

Ana Luisa A. de Oliveira – Opará/Univasf

Alisson Gomes dos Santos – Opará

Edmilson Santos dos Santos – Opará/Univasf

**DESEMPENHO QUALITATIVO
CONTRA O RACISMO E PELA VIDA**

Uma década da Lei de Cotas Raciais no serviço público federal e o cenário persistente de racismo institucional no Brasil!

**Petrolina – PE
Março de 2024**



*“Eu tinha sonhos, hoje tenho um processo judicial
nº 0801237-93.2022.4.05.8308”.*

Ana Luisa Araujo de Oliveira



**DESDE 1978 NA LUTA
CONTRA O RACISMO E PELA VIDA**

AQUILOMBAMENTO

COORDENAÇÃO

Ana Luisa A. de Oliveira (Opará/Univasf)
Alisson Gomes dos Santos (Opará)
Edmilson Santos dos Santos
(Opará/Univasf)

PARCERIAS INSTITUCIONAIS

Movimento Negro Unificado (MNU)

COLETA DE DADOS

Ana Vitória Alves dos Santos (Uninassau)
Carine Rodrigues da Silva (Uninassau)
Edmilson Santos dos Santos (Univasf)

COORDENAÇÃO DO GRUPO DE PESQUISA OBSERVATÓRIO DAS POLÍTICAS

AFIRMATIVAS RACIAIS (OPARÁ)
Éverton Cristian R. de Souza (Univasf)
José Jaime Freitas Macedo (Univasf)

REVISÃO DE CONTEÚDO

Carina Amorim
Delmonte Roboredo (Aposent. Unemat)
Éverton Cristian R. de Souza (Univasf)
José Jaime Freitas Macedo (Univasf)

REVISÃO GERAL

Alcides José Delgado Lopes (Univasf)
Rosangela Aparecida Hilário (Unir e RBMC)

ANALISTAS JURÍDICOS

Marcelo Nerling (USP)
Rosana Rufino (IANB)

PERÍCIA FINANCEIRA

8S Consultoria em Dados e Perícias

COORDENAÇÃO DO CADERNO DE RECOMENDAÇÃO

Ana Luisa A. de Oliveira (Univasf)
Lisleia Menezes de Almeida (Uninassau)

CONSELHEIROS DE RECOMENDAÇÕES

Aníbal Livramento da Silva Netto (Univasf)
Clemens Soares dos Santos (TCU)
Rosangela Aparecida Hilário (Unir e RBMC)
Sales Augusto (Univiçosa)

COORDENAÇÃO DO SITE

Roberto Santos
Noa Cajila Fraga dos Santos (UPorto)

COMUNICAÇÃO

Wagner Machado (UFRGS)

PRODUÇÃO CONTEÚDO DIGITAL

Sernon Sebastião de Sousa Cordeiro
(SERNON NONRES)

REDE SOCIAIS

Juliane Caju
Larissa Rocha Silva





**DESDE 1978 NA LUTA
CONTRA O RACISMO E PELA VIDA**



LISTA DE SIGLAS

ANTAQ	Agência Nacional de Transportes Aquaviários
Cefet-MG	Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais
Cefet-RJ	Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca
Codevasf	Companhia de Desenvolvimento dos Vales do São Francisco e do Parnaíba
CP II	Colégio Pedro II
CP	Concurso público
ENAP	Escola Nacional de Administração Pública
Furg	Universidade Federal do Rio Grande
IFAC	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Acre
IFAL	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Alagoas
IFAM	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amazonas
IFAP	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amapá
IFB	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília
IFBA	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Bahia
IFC	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Catarinense
IFCE	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará
IFES	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Espírito Santo
IFMA	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Maranhão
IFPB	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba
IFPE	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Pernambuco
IFSP	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo
IFTO	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Tocantins
IPHAN	Instituto do Patrimônio Histórico e Artístico Nacional
INPI	Instituto Nacional da Propriedade Industrial
MNU	Movimento Negro Unificado
MP	Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão
PSS	Processo seletivo simplificado
RBMC	Rede Brasileira de Mulheres Cientistas
TCU	Tribunal de Contas da União
UFABC	Universidade Federal do ABC
UFAC	Universidade Federal do Acre
UFAL	Universidade Federal de Alagoas
UFAM	Universidade Federal do Amazonas
UFBA	Universidade Federal da Bahia
UFCA	Universidade Federal do Cariri
UFCAT	Universidade Federal de Catalão
UFCSPA	Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre
UFERSA	Universidade Federal Rural do Semi-Árido
UFES	Universidade Federal do Espírito Santo
UFFS	Universidade Federal da Fronteira Sul
UFG	Universidade Federal de Goiás
UFJ	Universidade Federal de Jataí
UFMG	Universidade Federal de Minas Gerais



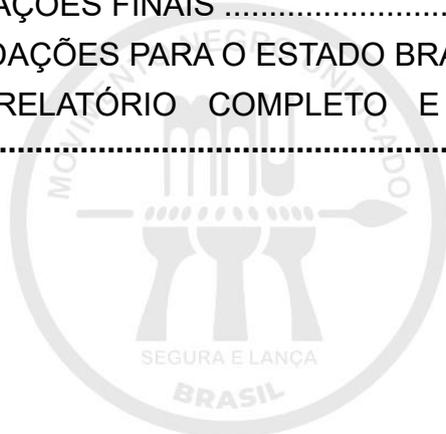
UFMS	Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
UFMT	Universidade Federal de Mato Grosso
UFPA	Universidade Federal do Pará
UFPB	Universidade Federal da Paraíba
UFPE	Universidade Federal de Pernambuco
UFPI	Universidade Federal do Piauí
UFPR	Universidade Federal do Paraná
UFRA	Universidade Federal Rural da Amazônia
UFRB	Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
UFRGS	Universidade Federal do Rio Grande do Sul
UFRJ	Universidade Federal do Rio de Janeiro
UFRN	Universidade Federal do Rio Grande do Norte
UFRR	Universidade Federal de Roraima
UFS	Universidade Federal de Sergipe
UFSC	Universidade Federal de Santa Catarina
UFSJ	Universidade Federal de São João Del Rei
UFT	Universidade Federal do Tocantins
UFU	Universidade Federal de Uberlândia
UNB	Universidade de Brasília
Unemat	Universidade do Estado de Mato Grosso
Unifap	Universidade Federal do Amapá
Unifesspa	Universidade do Sul e Sudeste do Pará
UNINASSAU	Centro Maurício de Nassau
UNIR	Universidade Federal de Rondônia
Unirio	Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro
Univasf	Universidade Federal do Vale do São Francisco
UP	Universidade do Porto – Portugal
USP	Universidade de São Paulo

CONTRA O RACISMO E PELA VIDA



SUMÁRIO

LISTA DE SIGLAS	5
APRESENTAÇÃO.....	9
1. OS ELEMENTOS IMPERATIVOS DA LEI Nº 12.990/2014	11
2. OBJETIVO.....	17
3. METODOLOGIA.....	17
3.2. Tipologia dos mecanismos de burla à Lei nº 12.990/2014.....	19
4. RESULTADOS.....	21
4.1. Mecanismos de burla	22
4.2. A dimensão quantitativa da pesquisa	28
4.3. Perícia Econômica e Financeira dos editais, por instituição....	33
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	35
6. RECOMENDAÇÕES PARA O ESTADO BRASILEIRO	35
ACESSO AO RELATÓRIO COMPLETO E AOS DOCUMENTOS COMPLEMENTARES.....	38



**DESDE 1978 NA LUTA
CONTRA O RACISMO E PELA VIDA**





**DESDE 1978 NA LUTA
CONTRA O RACISMO E PELA VIDA**



APRESENTAÇÃO

As evidências apresentadas na pesquisa que tem como resultado o relatório “**A implementação da Lei nº 12.990/2014: um cenário devastador de fraudes**” acompanham de forma transparente e objetiva os estudos¹ e relatórios publicados sobre a Lei nº 12.990, de 09 de junho de 2014 [Lei de Cotas Raciais (LCR)]. Elas reforçam como as organizações do próprio Estado se movimentaram para negar direitos à população negra.

Em 2021, o Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos (MMFDH) [em parceria com a Universidade de Brasília (UnB) e a Escola Nacional de Administração Pública (Enap)²], responsável pelo acompanhamento e avaliação da política de ação afirmativa, nos termos do art. 5º da Lei nº 12.990/2014, publicizou o relatório “**Síntese de evidências da avaliação da Lei nº 12.990/2014 e do levantamento de dados sobre a Lei nº 12.711/2012**”³.

Os resultados evidenciaram que “para a **carreira de Professor do Magistério Superior**, o percentual de nomeados em vagas reservadas para negros publicado em portarias no Diário Oficial da União (DOU) foi de **0,53%**” (BRASIL, 2021 – grifo nosso). Ao passo que a Lei nº 12.990/2014 prevê a **meta de 20% de vagas reservadas**, o resultado encontrado no estudo do MMFDH manifesta que, a cada 2.000 docentes que deveriam ter sido nomeados, somente 10 alcançaram o posto, número muito inferior ao assegurado na política de ação afirmativa.

Neste sumário executivo (que acompanha o relatório), constatamos que as limitações e restrições à implementação da norma vieram por meio da produção e reprodução de uma série de mecanismos de burla aos elementos imperativos da Lei nº 12.990/2014. Os mecanismos de burla impediram que nós, negras e negros, acessássemos as vagas reservadas e, conseqüentemente, as ocupássemos nas instituições, principalmente de ensino federal. Ou seja, o elemento normativo da política de ação afirmativa tornou-se lei “para inglês ver”.

¹ Sugere-se a leitura de Ângelo e Arruda (2023); Igreja e Ferreira (2023); Melo e Martins (2023); Vaz (2022); Santos *et al.* (2022); Santos *et al.* (2021); Batista e Mastrodi (2020); Bulhões e Arruda (2020); Mello e Resende (2020); e Mello e Resende (2019).

² O Termo de Execução Descentralizada (TED) nº 2/2019 foi assinado no dia 08 outubro de 2019, repassando à Enap a quantia de R\$ 508.500,00 para o desenvolvimento da pesquisa que tinha como objeto “Pesquisa e avaliação sobre a implementação da Lei nº 12.990/2014 e a elaboração de metodologia de avaliação da Lei nº 12.711/2012”.

³ O documento completo está disponível em: [Relatório 1 de 5.pdf \(enap.gov.br\)](#) e [Relatório 4 de 5.pdf \(enap.gov.br\)](#).



Neste documento, apresentamos a síntese dos resultados de mais de três anos de pesquisa, produzida por uma equipe de aproximadamente 30 pesquisadoras e pesquisadores voluntários. Juntos, analisamos mais de 10 mil editais de concursos públicos e processos seletivos simplificados de 61 instituições federais.

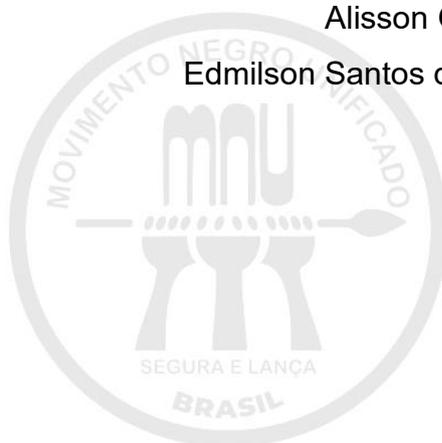
Desejamos que este documento, juntamente a todos os demais materiais que compõem a pesquisa, sejam ferramentas para a promoção de mudanças na direção da tão sonhada reparação histórica e da justiça social à população negra.

Boa leitura!

Ana Luisa A. de Oliveira – Opará/Univasf

Alisson Gomes dos Santos – Opará

Edmilson Santos dos Santos – Opará/Univasf



**DESDE 1978 NA LUTA
CONTRA O RACISMO E PELA VIDA**



1. OS ELEMENTOS IMPERATIVOS DA LEI Nº 12.990/2014

A Lei nº 12.990/2014 impõe, por força do texto normativo, deveres que afastam o arbítrio do agente implementador, negando-lhe qualquer discricionariedade, impossibilitando condutas diversas das que estão indicadas de forma expressa no texto. A LCR possui elementos imperativos⁴ que são objetivos, precisos e conclusivos, que não geram dúvidas quanto à sua implementação.

Os três primeiros elementos imperativos da Lei nº 12.990/2014 estão escritos no art. 1º da política afirmativa:

Art. 1º Ficam reservadas 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, na forma desta Lei.

§ 1º A **reserva de vagas será aplicada sempre que o número de vagas oferecidas no concurso público for igual ou superior a 3 (três)**.

[...]

§ 3º A **reserva de vagas a candidatos negros constará expressamente dos editais dos concursos públicos**, que deverão especificar o total de vagas correspondentes à reserva para **cada cargo ou emprego público** oferecido (BRASIL, 2014 – grifo nosso).

O primeiro elemento refere-se ao quantitativo de aplicação da meta de 20% das vagas reservadas em concursos públicos (CP). A referência numérica (20%) é uma evidência da norma (art. 1º).

O segundo elemento refere-se ao fato de que o quantitativo deve ser aplicado às vagas oferecidas em CP, o que evidencia que seja a totalidade de vagas abertas em edital, sempre que houver um mínimo de três vagas (§ 1º, art. 1º). A limitação, para o caso em pauta, é consequência do terceiro elemento, os cargos efetivos e empregos públicos.

O cargo público é definido no art. 3º da Lei nº 8.112/1990 como “o conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional que devem ser cometidas a um servidor”, sendo acessível a todos os brasileiros e **criado por lei** (BRASIL, 1990). Por exemplo, a Lei nº 11.355/2006 instituiu o Plano de Carreiras e Cargos do Instituto Nacional de Propriedade Industrial (INPI) e a Lei nº 12.772/2012 estruturou o Plano de Carreiras e os Cargos do Magistério Federal das instituições federais de ensino.

⁴ Um elemento imperativo é uma obrigação estabelecida por lei.



Outro elemento imperativo da Lei nº 12.990/2014 encontra-se no artigo 2º, o qual estabelece como elegíveis às vagas reservadas todas as candidaturas negras, sem distinção, bastando apenas a autodeclaração e heteroidentificação. Esse dispositivo é incompatível com qualquer modalidade de sorteio ou outra forma de direcionamento das vagas a serem reservadas a pessoas negras, dentro do mesmo cargo público efetivo.

Art. 2º Poderão concorrer às vagas reservadas a candidatos negros aqueles que se autodeclararem pretos ou pardos no ato da inscrição no concurso público, conforme o quesito cor ou raça utilizado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE (BRASIL, 2012 – grifo nosso).

O artigo 3º, por sua vez, reforça que as candidaturas negras concorrerão a todas as vagas para o mesmo cargo efetivo ou emprego público. De um lado, elas concorrerão concomitantemente às vagas reservadas e às vagas destinadas à ampla concorrência. Por outro, a classificação no concurso segue sendo o orientador dos destinatários da política de ação afirmativa nas vagas reservadas (art. 3º). Importa destacar que o texto normativo evidencia que os aprovados dentro das vagas da ampla concorrência **não poderão** ser computados para efeitos de preenchimento das vagas reservadas (§ 1º, art. 3º).

Art. 3º Os candidatos negros concorrerão concomitantemente às vagas reservadas e às vagas destinadas à ampla concorrência, de acordo com a sua classificação no concurso.

§ 1º Os candidatos negros aprovados dentro do número de vagas oferecido para ampla concorrência não serão computados para efeito do preenchimento das vagas reservadas (BRASIL, 2012 – grifo nosso).

Uma vez aprovada pelo Poder Legislativo Federal, a Lei nº 12.990/2014, em seu art. 6º⁵, determinou que a norma entraria em vigência, pelo prazo de 10 anos, a partir da data de sua publicação no Diário Oficial da União – que ocorreu em 10 de junho de 2014. Portanto, desde então, a LCR em concursos públicos passou a compor as políticas afirmativas brasileiras, conforme previsto no art. 4º da Lei nº 12.288/2010, o Estatuto da Igualdade Racial.

Necessário registrar que quaisquer dúvidas referentes à implementação da LCR poderiam ser dirimidas a partir de documentos emitidos por órgãos públicos

⁵ Art. 6º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação e terá vigência pelo prazo de 10 (dez) anos. Parágrafo único. Esta Lei não se aplicará aos concursos cujos editais já tiverem sido publicados antes de sua entrada em vigor (BRASIL, 2014).



federais, que apresentaram manifestações interpretativas sobre a Lei nº 12.990/2014. Nessa direção, pode-se mencionar quatro documentos:

- Nota Técnica nº 43/2015 (NT nº 43/2015) emitida pela então Secretaria de Política de Ações Afirmativas (SPAA) da Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial, vinculada à Presidência da República (SEPPIR/PR) – representando o Poder Executivo federal;
- Orientação Normativa nº 3, de 1º de agosto de 2016, da Secretaria de Gestão de Pessoas e Relações do Trabalho do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão (MPOG);
- Acórdão do julgamento da Ação Direta de Constitucionalidade 41 (ADC 41) pelo Supremo Tribunal Federal (STF), em 2017, com documento emitido pelo Poder Judiciário; e
- Portaria Normativa do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão nº 4, de 06 de abril de 2018.

Na NT nº 43/2015⁶, o item “4. Da ilegalidade do fracionamento das vagas reservadas para a população negra” aponta 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 - grifo nosso). Adicionalmente, a SEPPIR também manifestou que “a Lei nº 12.990/2014 obedece ao princípio de equidade expresso na Constituição Federal. **A Lei é autoaplicável, sem a necessidade de regulamentação complementar**” (BRASIL, 2015, p. 12, grifo nosso).

No ano seguinte, 2016, a Orientação Normativa do MPOG nº 3, de 1º de agosto, estabeleceu “orientação para aferição da veracidade da informação prestada por candidatos negros, que se declararem pretos ou pardos, para fins do disposto no parágrafo único do art. 2º da Lei nº 12.990, de 2014” (BRASIL, 2016).

Em junho de 2017, na ocasião do julgamento da ADC 41, no voto do relator, ministro do STF Luís Roberto Barroso, a terceira parte do documento foi dedicada ao controle de fraudes (p. 61-66). Na ocasião, o ministro alertou para duas formas de

⁶ Na ocasião da emissão da NT nº 43, datada de 12 de agosto de 2015, a SEPPIR, através da análise de editais de concursos públicos, indicou que as vagas disponibilizadas estavam abaixo da meta esperada para a aplicação da reserva de vagas. A constatação ocorreu, principalmente, a partir de editais de concursos públicos em universidades e institutos federais.



burla à Lei nº 12.990/2014: “Fraude pelos concorrentes” e “Fraudes pela administração”.

Para o ministro do STF Luís Roberto Barroso,

[...] As burlas à reserva de vagas para negros nos concursos públicos podem se dar, basicamente, de duas formas. De um lado, por candidatos que, apesar de não serem beneficiários da medida, venham a se autodeclarar pretos ou pardos apenas para obter vantagens no certame. De outro lado, **a política também pode ser fraudada pela própria Administração Pública, caso a política seja implementada de modo a restringir o seu alcance ou a desvirtuar os seus objetivos**” (ADC 41, p. 61 - grifo nosso).

Portanto, o ministro já colocava no radar das preocupações a necessidade de se fazer um controle rigoroso dos atos da administração pública, tendo em vista o seu poder de transformar a LCR em uma lei para inglês ver.

Após a ADC 41, em todo o país emergiu a constituição de Comissões de Heteroidentificação orientadas, principalmente, pela Portaria Normativa do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão nº 4, de 06 de abril de 2018. Essa portaria regulamentou o procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração dos candidatos negros, para fins de preenchimento das vagas reservadas nos concursos públicos federais, nos termos da Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014 (BRASIL, 2018), a fim de enfrentar possíveis fraudes pelos concorrentes não beneficiários da LCR.

No entanto, no centro da possibilidade de burla à Lei nº 12.990/2014, o ministro do STF Luís Roberto Barroso também alertou para a própria administração pública. Para o 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”** (ADC 41, p. 64 - grifo nosso).

O relator da ADC 41 também alertou para o que a administração pública deveria atentar-se.

[...] a **administração pública deve atentar para os seguintes parâmetros:** (i) os percentuais de reserva de vaga devem valer para todas as fases dos concursos; (ii) a reserva deve ser aplicada em todas as vagas oferecidas no concurso público (não apenas no edital de abertura); (iii) os concursos não podem fracionar as vagas de acordo com a especialização exigida para burlar a política de ação afirmativa, que só se aplica em concursos com mais de duas vagas; e (iv) a ordem classificatória obtida a partir da aplicação dos critérios de alternância e proporcionalidade na nomeação dos candidatos aprovados deve produzir efeitos durante toda a carreira funcional do beneficiário da reserva de vagas (ADC 41, p. 02 e 03 - grifo nosso)



O ministro do STF Luís Roberto Barroso mencionou também que a reserva deveria ser aplicada a todas as vagas oferecidas no concurso para além do edital de abertura e os cargos não poderiam ser fracionados de acordo com a especialização/área para burlar a política de ação afirmativa.

Como mencionado, o cargo é aquele criado por lei e somente o Congresso Nacional tem legitimidade ativa para alterar esse dispositivo.

De forma conclusiva, quaisquer dúvidas na interpretação da Lei nº 12.990/2014, o agente implementador deveria perseguir o que dispõe a finalidade da política afirmativa, uma política de promoção da igualdade racial. Como ressalta o ministro do STF Luís Roberto Barroso, em seu voto na ADC 41:

[...] Os órgãos públicos são obrigados a conferir aos dispositivos da Lei nº 12.990/2014 **a interpretação mais favorável** à concretização dos seus objetivos (ADC 41, p. 64 - grifo nosso).

No entanto, conforme mencionado anteriormente, em 2021, o relatório do MMFDH constatou a baixa eficácia no setor da burocracia estatal responsável pelo maior número de concursos e contratações, as Instituições de Ensino Superior (BRASIL, 2021). Na contramão da baixa eficácia, constata-se a completa inércia do Estado brasileiro na reparação dos prejuízos causados pelas que não promoveram a implementação efetiva da Lei nº 12.990/2014.

1.1. A Lei nº 12.990/2014 e as contratações temporárias de excepcional interesse público

O espírito central das leis de ação afirmativa é a promoção da igualdade de oportunidades com o objetivo de permitir que assimetrias de oportunidades produzidas socialmente sejam minimamente mitigadas no acesso a recursos, no caso aqui, os cargos efetivos e empregos públicos.

Não raro é necessário garantir que as funções exercidas por profissional ocupante do cargo efetivo sejam realizadas de forma temporária e/ou excepcional por outra pessoa, exigindo a realização de um processo seletivo em que as desvantagens de oportunidades ainda estão presentes.

Portanto, não é razoável que a modalidade de contratação temporária de excepcional interesse público não seja alcançada pelo espírito da lei. Há um brocardo jurídico que expressa bem essa perspectiva, *a maiori, ad minus* (quem pode o mais, pode o menos).



A Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993, anterior à Lei nº 12.990/2014, regulamentou a modalidade de contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público. Ou seja, já havia previsão no ordenamento jurídico para a indicação das condições que seriam necessárias para garantir a continuidade dos serviços diante da inexistência de vagas de concurso público.

Se o espírito de leis que estabelecem ações afirmativas é produzir uma descontinuidade de desvantagens e oportunidades e o processo seletivo produz vantagens, de currículo e de pecúnia, não faz sentido produzir uma cisão interpretativa que a esse não alcance as obrigações daquele.

Considerando a utilização de recursos públicos, nos dois casos, interpretamos que o alcance da LCR precisa, deve e pode se estender aos processos seletivos. Não podemos desconsiderar que a experiência do processo seletivo produz vantagens competitivas nos concursos públicos que a LCR busca mitigar.

Essa interpretação, por analogia, foi alcançada depois de mais de nove anos da entrada em vigor da Lei nº 12.990/2014, com a publicação, em 25 de julho de 2023, da Instrução Normativa MGI nº 23/2023. Ou seja, durante mais de nove anos o governo brasileiro produziu uma desvantagem competitiva que a LCR buscou diminuir. Em outras palavras, durante quase todo o tempo de vigência da LCR, o governo brasileiro ajudou a produzir uma desvantagem cuja norma buscou mitigar.

Portanto, a ausência de uma interpretação em harmonia com a Lei nº 12.990/2014 não descaracteriza o fato de que se produziu uma desvantagem às pessoas negras. Sendo assim, houve um prejuízo decorrente de uma interpretação restritiva que precisa ser mensurado. Motivo pelo qual incorporamos à análise os processos seletivos simplificados.



2. OBJETIVO

Este documento tem o objetivo de apresentar uma síntese do relatório “**A implementação da Lei nº 12.990/2014: um cenário devastador de fraudes**”, que buscou realizar uma análise da implementação da Lei nº 12.990/2014 em instituições federais, principalmente as instituições de ensino, buscando compreender as razões que explicam a eficácia de 0,53% divulgada no relatório “Síntese de evidências da avaliação da Lei nº 12.990/2014 e do levantamento de dados sobre a Lei nº 12.711/2012”.

3. METODOLOGIA

A pesquisa foi desenvolvida a partir de um conjunto de dados primários e em diferentes fases:

- **Fase 01:** inicialmente, foi solicitada – via Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação, da Controladoria Geral da União (CGU) – a relação de instituições a que a Lei nº 12.990/2014 faz menção à obrigatoriedade da reserva de vagas em seu art. 1º (administração pública federal, autarquias, fundações públicas, empresas públicas e sociedades de economia mista). A partir da lista recebida⁷, foi realizada a seleção das instituições federais que seriam analisadas.
- **Fase 02:** a seleção das instituições que compõem a pesquisa contou com os seguintes critérios: 1) pelo menos duas instituições⁸ de cada unidade da federação; 2) acesso aos editais online que viabilizassem a análise. Ademais, considerando que os resultados do relatório do Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos sobre a implementação da Lei nº 12.990/2014, publicado em 2021, terem identificado baixa eficácia nas instituições de ensino, técnico e superior (0,53%), foi priorizada a análise dessas instituições.

⁷ Lista de órgãos indicada pelo Ministério da Fazenda em solicitação de informação realizada em 01 de janeiro de 2023, via Lei de Acesso à Informação, sob o protocolo nº 00137.000626/2023-75.

⁸ Nos estados de Mato Grosso, Mato Grosso do Sul, Piauí, Maranhão e Sergipe, durante a pesquisa, foi tomada a decisão de realizar a análise de apenas uma instituição, por duas razões: 1) número de editais analisados; e 2) a instituição analisada, que compõe o relatório, expressava uma série de mecanismos de burla.



- **Fase 03:** a partir da relação das instituições selecionadas, foi realizada a coleta dos dados junto aos endereços eletrônicos das organizações para capturar informações referentes aos editais de concursos públicos e processos seletivos simplificados (PSS). Nesta fase, foi construído um banco de dados contendo o cadastro das informações referentes aos CP e PSS que regularam certames realizados no período de 10 de junho de 2014 a 31 de dezembro de 2022.
- **Fase 04:** a partir do banco de dados, a análise foi desenvolvida em cinco momentos paralelos:
 1. Identificação dos mecanismos de burlas;
 2. Elaboração e envio do roteiro de perguntas (01) sobre o quantitativo de contratações via concursos públicos e PSS;
 3. Elaboração do roteiro de perguntas (02) para elucidar os procedimentos que materializam as burlas;
 4. Análise dos dados coletados nos editais e nas respostas das instituições ao roteiro de perguntas 01 e 02; e
 5. Realização de perícia financeira.

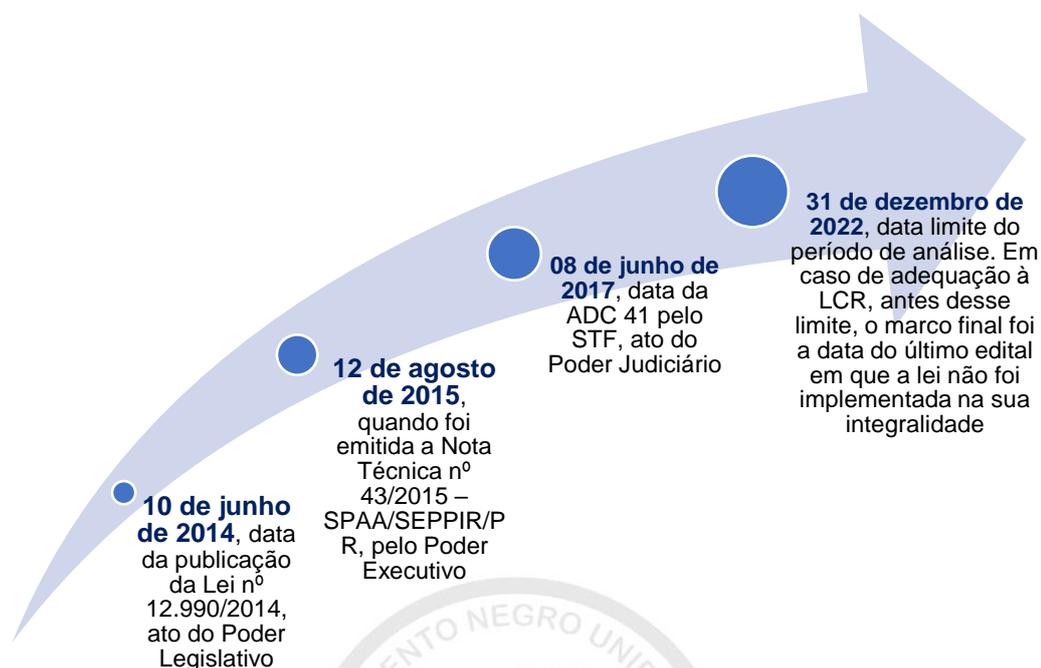
3.1. Análise de dados

A análise dos dados exigiu a leitura dos editais, principalmente as informações referentes aos cargos para contratação, a seção que trata da reserva de vagas para pessoas negras e os quadros de vagas. A leitura dos dispositivos buscou identificar como a instituição abordou a Lei nº 12.990/2014 em seus editais, seja por meio da implementação dos elementos imperativos da LCR ou reproduzindo, de forma isolada ou cumulativa, algum mecanismo de burla que impediu a reserva de vagas a pessoas negras.

A análise considerou quatro marcos temporais, conforme apresentados na Figura 1.



Figura 1. Marcos temporais da pesquisa.



Fonte: dados da pesquisa.

A finalidade de analisar os dados a partir dos marcos temporais foi verificar os efeitos produzidos pelos atos do Estado brasileiro, principalmente do início da vigência da Lei (ato do Poder Legislativo), a NT nº 43/2015 SPAA/SEPP/PR, emitida pelo Poder Executivo, e da ADC 41, ato do Poder Judiciário.

3.2. Tipologia dos mecanismos de burla à Lei nº 12.990/2014

Na pesquisa, foram identificados seis mecanismos de burla (intencionais ou não) à Lei nº 12.990/2014, formulados e reproduzidos por instituições federais, que promoveram a restrição do direito de pessoas negras no alcance da reserva de vagas previstas na política de ação afirmativa, a saber:

- **Não publicidade da norma (NPN)**: essa modalidade de burla ocorre quando a instituição deixou de mencionar em seus editais de certames a obrigatoriedade da implementação da Lei nº 12.990/2014, conforme previsto no § 3º do art.1º e art. 6º.
- **Fracionamento do cargo por área (FCA)**: essa modalidade de burla acontece quando um cargo público efetivo é fracionado em categorias menores, sejam



elas em áreas de conhecimentos, subáreas, temas de atuação e/ou especialidades, por exemplo. Ao reproduzir o FCA, impede-se o alcance do número mínimo de vagas, que é de três vagas, inviabilizando o que dispõe o art. 1º, § 1º, da Lei nº 12.990/2014.

- **Fracionamento do cargo por editais (FCE)**: essa modalidade de burla divide um determinado número de vagas do cargo em diferentes editais, restringindo o que dispõe o art. 1º, § 1º, da Lei nº 12.990/2014. Nesta pesquisa, foi estabelecido como critério para ser considerado FCE a publicação de editais sequenciais, com uma ou duas vagas, no mesmo mês (intervalo menor que 30 dias).
- **Fracionamento do cargo por localidade (FCL)**: essa modalidade de burla distribui as vagas do concurso público e/ou processo seletivo simplificado por localidades de atuação do futuro servidor público, como se fossem locais autônomos em relação à estrutura administrativa central (no caso das instituições federais de ensino, esse fenômeno é conhecido como departamentalização das vagas⁹).

Há três formas dessa modalidade de fracionamento acontecer:

- a instituição indicar no item referente à reserva de vagas a pessoas negras que considera a localidade como parâmetro para a implementação da LCR;
 - a instituição indicar, no quadro de vagas, a ocorrência de mais de uma vaga, do mesmo cargo e/ou especialidade, por localidades diferentes (por exemplo, vagas por cidade ou *campus*); e
 - abertura de editais, com reduzido número de vagas, por localidade específica (nesse caso, pode haver um acúmulo do FCE e FCL). Todas essas modalidades têm o potencial de impedir o alcance do número mínimo de vagas (03), inviabilizando o que dispõe o art. 1º, § 1º, da Lei nº 12.990/2014.
- **Fracionamento do cargo por descentralização (FCD)**: essa modalidade de burla ocorre quando há descentralização administrativa para a abertura de editais, sendo os certames administrados por gestores de unidades

⁹ Expressão “departamentalização das vagas” utilizada pela promotora de justiça do Ministério Público do Estado da Bahia, Livia Sant’Anna Vaz, no livro “Cotas Raciais”.



administrativas menores dentro das instituições (Chefe de Departamentos, por exemplo). O FCD contribui restringir o que dispõe o art. 1º, § 1º, da Lei nº 12.990/2014. Nesta pesquisa, vagas abertas em editais mensais foram concentradas por mês de forma a garantir maior eficácia na implementação da LCR.

- **Fracionamento de elegíveis (FE)**: essa modalidade de burla acontece quando o edital impõe restrição(ões) de forma a selecionar as pessoas negras elegíveis para a reserva de vagas, diferindo do que impõe a lei (art. 2º e art. 3º). Ele pode ocorrer em duas situações distintas:
 - a) adoção de sorteio como etapa prévia à publicação do edital ou durante a realização do processo de seleção; e/ou
 - b) adoção de critérios arbitrários para a definição de quais vagas (especialidades e/ou localidades) deverão ser destinadas à implementação da LCR.

Ao reproduzir o FE, o direito das pessoas negras autodeclaradas no ato da inscrição passa a ser uma fração do que está previsto no art. 2º e art. 3º da Lei nº 12.990/2014, reduzindo o direito de negras e negros somente à determinadas vagas e não à totalidade daquelas abertas nos certames para o mesmo cargo.

Os seis mecanismos identificados em editais de CP e PSS podem afetar a implementação de forma isolada ou cumulativa, a depender da forma como a instituição abordou a Lei nº 12.990/2014 em seus editais, e variar ao longo do tempo. A tese defendida na presente pesquisa é que são esses mecanismos de burla que explicam o **fracasso programado** da implementação da Lei nº 12.990/2014.

4. RESULTADOS

Na pesquisa, foram analisadas 61 instituições, sendo 56 no segmento de instituição federais de ensino (IFE) e 5 instituições de segmentos diversos do serviço público federal (SPF).



A pesquisa em números

61 instituições analisadas	9.996 editais analisados	46.309 vagas identificadas
<ul style="list-style-type: none">• 56 instituições federais de ensino• 05 instituições de segmentos diversos do serviço público federal	<ul style="list-style-type: none">• 3.135 (31,36%) regulamentaram concursos públicos• 6.861 (68,64%) processos seletivos simplificados	<ul style="list-style-type: none">• 19.974 (43,13%) em concursos públicos• 26.334 (56,87%) em processos seletivos simplificados

Ao todo, foram analisados aproximadamente 10 mil editais de processos de seleção, publicados no período de 10 de junho de 2014 a 31 de dezembro de 2022. Do total, 3.135 regulamentaram concurso público (CP) e 6.861 editais foram de processos seletivos simplificados (PSS). Ao todo foram abertas mais 46.300 vagas.

4.1. Mecanismos de burla

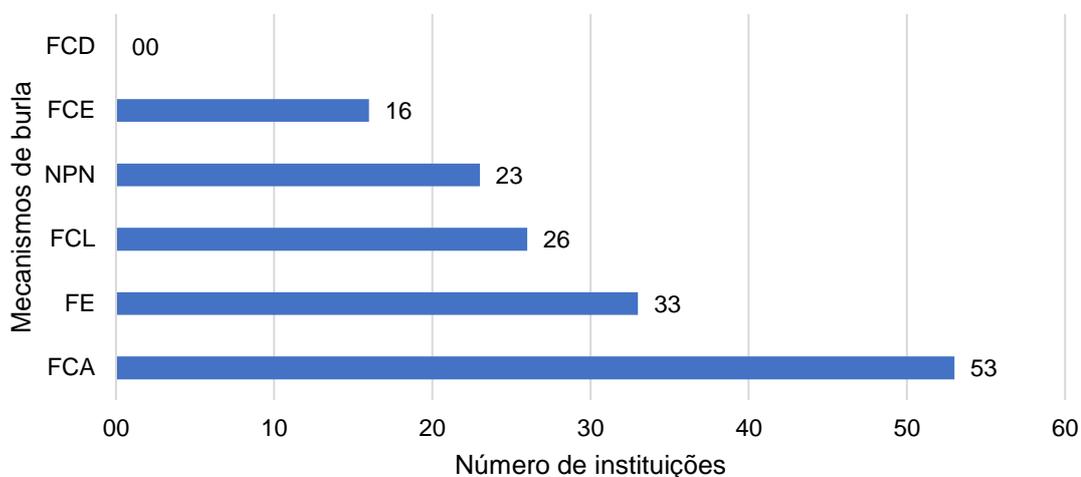
4.1.1. Concursos públicos

No período de análise da pesquisa, os editais de concursos públicos reproduziram 5 dos 6 mecanismos de burla à Lei nº 12.990/2014. O fracionamento do cargo por descentralização (**FCD**) não foi identificado em editais de concursos públicos, sendo exclusividade nos processos seletivos simplificados, destinados à contratação de professores substitutos ou visitantes das IFE.

O fracionamento do cargo por área (**FCA**) foi o mecanismo de burla com maior número de reprodução nos concursos públicos, identificado em editais de 53 instituições (Figura 2).



Figura 2. Número de instituições, por mecanismo de burla, identificado em editais de concursos públicos.



Fonte: dados da pesquisa.

Ao reproduzir o FCA, o número total de vagas abertas para o mesmo cargo público foi fracionado em categorias menores. Entre as denominações, foram identificadas terminologias como “área”, “área de conhecimento”, “especialidade”, “disciplinas”, “cargo optado”, “tema de concurso”, “campo de conhecimento”, “subáreas”, “setor de estudo”, “função” e outras.

Ao reproduzir o mecanismo do FCA, foi impedido o alcance do número mínimo de vagas (que é de três), inviabilizando o elemento imperativo disposto no art. 1º, § 1º, da Lei nº 12.990/2014. Esse foi o caso, por exemplo, da Universidade Federal do Vale do São Francisco (Univasf) que, ao reproduzir o FCA (em alguns editais associado a FCL), impediu a reserva de vagas em editais de concurso público por mais de sete anos após a entrada em vigor da Lei nº 12.990/2014. Somente em 2022, no primeiro certame que a instituição utilizou como parâmetro o **número de vagas abertas no concurso público para provimento do cargo efetivo** (Edital nº 12/2022), foram reservadas 10 vagas a pessoas negras.

Outro exemplo, foi o Edital nº 953/2019 da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ). No concurso público, foram abertas 114 vagas para o cargo de Professor da Carreira do Magistério Superior. A meta de 20% das vagas proporcionaria a reserva a 23 cotistas, nos termos da Lei nº 12.990/2014. No entanto, ao reproduzir o FCA e utilizar como parâmetro a “opção de vaga” nos termos do edital da UFRJ, somente uma área fez a reserva de vagas.



O segundo mecanismo de burla mais reproduzido foi o fracionamento de elegíveis (**FE**), identificado em editais de 33 instituições.

Ao se aplicar o mecanismo de FE, não é suficiente as pessoas negras se autodeclararem no ato da inscrição no concurso público, porque elas ainda precisarão contar com a sorte de ter sua especialidade contemplada por sorteio e/ou outro critério de seleção aleatório. Aos que não tiverem a mesma sorte, o direito expresso na política de ação afirmativa virou uma quimera.

Ao mesmo tempo, não é suficiente obter a melhor classificação no concurso público para provimento de cargos efetivos e empregos públicos, entre as candidaturas negras. Portanto, a reprodução de FE desaponta o direito à igualdade de todas as candidaturas negras, concorrentes ao mesmo cargo público.

Por sua vez, os mecanismos de **FCL** e **NPN** foram reproduzidos em editais de 26 e 23 instituições, respectivamente. De um lado, identificamos instituição que, em dezembro de 2022, ainda não publicizava seção em editais de concurso público referente à implementação da Lei nº 12.990/2014, reproduzindo NPN. De outro, identificamos instituições que promoveram a implementação da reserva de vagas às negras e negros, reproduzindo o FCL. As vagas foram distribuídas por localidade de atuação do profissional a ser contratado, internamente.

Outra situação identificada na reprodução do FCL foi sua associação ao FCE. Nesses casos, foi identificada a publicização de editais com reduzido número de vagas (um ou duas) por unidades acadêmicas menores.

O **FCE**, especificamente, esteve presente em 16 instituições. Isoladamente, foi reproduzido na Universidade de Brasília (UNB), onde identificamos a publicação de aproximadamente 50 editais de concurso público, abertos com uma ou duas vagas no mês de agosto de 2016, por exemplo.

As diferentes modalidades de fracionamento impedem o pleno acesso a concorrer às vagas reservadas, conforme o direito previsto na Lei nº 12.990/2014. No caso das IFE, é isso que explica a “eficácia” de 0,53%. O direito de cada 10 pessoas negras contempladas com as cotas raciais veio acompanhado da retirada do “mesmo direito” de outras 1.990 pessoas.

O Quadro 1 e o Quadro 2 apresentam os mecanismos de burla identificados nos editais de concursos públicos nas instituições analisadas. Como evidenciado, esses mecanismos foram reproduzidos de forma isolada ou cumulativa, a depender



da forma como a instituição abordou a Lei nº 12.990/2014 em seus editais. Além disso, eles podem ter variado ao longo do período de análise, inclusive havendo caso de implementação efetiva da LCR, como aconteceu na UFRGS (2018), Furg (2019), UFU (2021), UFPE (2021), UFCSPA (2022) e Univasf (2022).

Quadro 1. Mecanismos de burla encontrados em editais de concursos públicos, por instituição federal de ensino.

Instituições	NPN	FCA	FCE	FCL	FCD	FE	Ano que passou a implementar
UFCA							
UFPB							
UFPI							
UFRR							
UFPA							
UFES							
CEFET-MG							
UFU							2021
UFPE							2021
IFAL							
UFAL							
UFRB							
IFMA							
UNIFAP							
IFAM							
UFT							
UNIFESSPA							
UFRA							
UFSJ							
UFMG							
UFABC							
IFSP							
UNIRIO							
UFRJ							
UFPR							
FURG							2019
UFFS							
UFCAT							
UFG							
UFMS							
UNB							
UNIVASF							2022
UFBA							
UFRN							



Instituições	NPN	FCA	FCE	FCL	FCD	FE	Ano que passou a implementar
UFS							
UFAC							
UFAM							
UNIR							
IFTO							
IFES							
CEFET-RJ							
UFCSPA							2022
IFC							
UFSC							
UFJ							
IFB							
IFPE							
IFBA							
IFCE							
IFPB							
UFERSA							
IFAC							
IFAP							
CP II							
UFRGS							2018
UFMT							

Fonte: dados da pesquisa.

Quadro 2. Mecanismos de burla encontrados em editais de concursos públicos, por instituições do serviço público federal.

Siglas	NPN	FCA	FCE	FCL	FCD	FE
CODEVASF						
IPHAN						
ANTAQ						
MP/ENAP						
INPI						

Fonte: dados da pesquisa.

Importante salientar que, diante de uma reparação tardia, e por completo alinhamento ao que dispõe o Estado Democrático de Direito, não reconhecemos legitimidade a nenhuma burla à implementação da Lei nº 12.990/2014. Individualmente ou cumulativamente, elas não alcançam o direito líquido e certo à população negra. A existência de um mecanismo de burla já é suficiente à caracterização de não cumprimento da norma porque o documento regulatório do

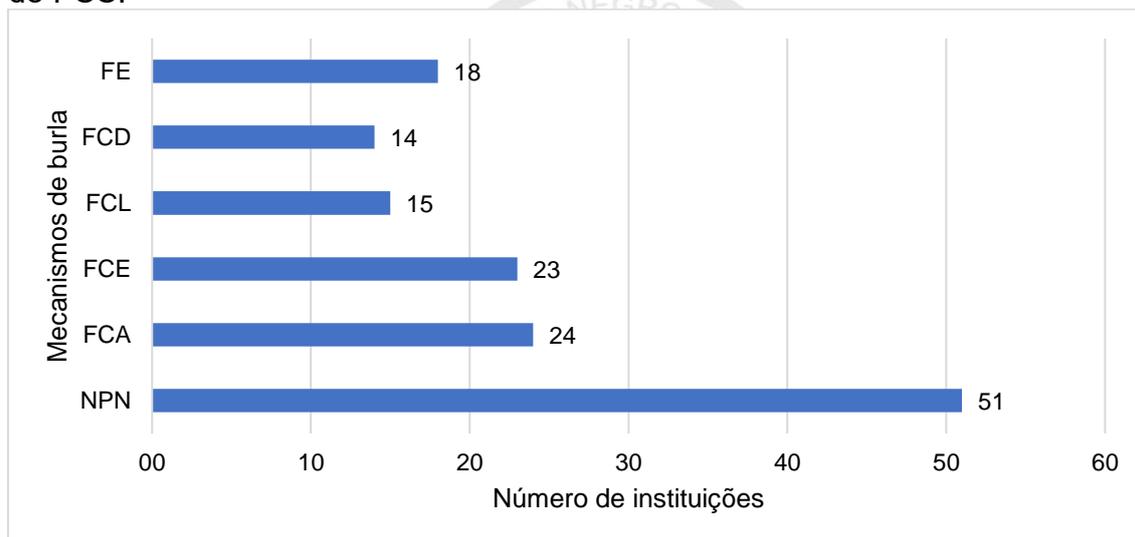


concurso público não assegurou o direito de todas as pessoas negras autodeclaradas no ato de inscrição no concurso público.

4.1.2. Processos seletivos simplificados

Em relação aos PSS, houve predomínio dos mecanismos de NPN, identificados em editais de 51 instituições analisadas (Figura 3). Importa ressaltar que, das 61 instituições analisadas, 7 não tiveram editais de PSS analisados (UNB, UFMG, UFU, CODEVASF, ANTAQ, INPI e MP/ENAP).

Figura 3. Número de instituições, por mecanismos de burla identificados, em editais de PSS.



Fonte: dados da pesquisa.

Apesar de instituições alegarem, em editais e em respostas emitidas durante a pesquisa, que a Lei nº 12.990/2014 não se aplicaria a editais de PSS, por estes não serem destinados à ocupação de cargos efetivos, constatamos instituições que implementam a LCR nesta modalidade de contratação. É o caso da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), mesmo antes da Instrução Normativa nº 23/2023, do MGI.

A decisão da Justiça Federal no âmbito da Ação Civil Pública nº 5043371-85.2022.4.02.5101/RJ, que confirmou liminar e julgou procedente o pedido, nos termos do artigo 487, I do CPC c/c o art. 19 da Lei nº 7.347/85, para “determinar que a União adote, por todos os seus órgãos, autarquias e fundações, a **reserva de 20%**



das vagas oferecidas nos processos seletivos regidos pela Lei nº 8.745/93, em analogia à Lei nº 12.990/2014” (trecho extraído da Ação Civil Pública nº 5043371-85.2022.4.02.5101/RJ – grifo nosso), comprova que sempre foi possível e necessária a implementação da política de ação afirmativa nos editais de PSS.

4.2. A dimensão quantitativa da pesquisa

4.2.1. Concursos públicos

Entre as instituições que compõem segmentos diversos do SPF, foram analisados 5 editais de CP, com a abertura de 1.342. Em um **cenário com a efetiva implementação da Lei nº 12.990/2014**, havia o potencial de reserva a pessoas negras de **267 vagas pela LCR**.

O Quadro 3 apresenta o número de editais total de vagas abertas e o potencial número de vagas à Lei nº 12.990/2014 das instituições que compõem segmentos diversos do SPF.

Quadro 3. Número de editais analisados, total de vagas, média de vagas por edital e o potencial número de vagas reservadas pela implementação da Lei nº 12.990/2014

Instituições	Nº de editais	Nº total de vagas abertas	Potencial nº de vagas para a LCR
CODEVASF	01	91	18
IPHAN	01	411	82
ANTAQ	01	143	28
MP/ENAP	01	556	111
INPI	01	141	28
Total	05	1.342	267

Fonte: dados da pesquisa.

Entre as instituições que compõem a Carreira do Magistério Federal, estruturada pela Lei nº 12.772/2012, foram analisados 3.130 (99,84%) editais, que abriram 18.633 (93,28%) vagas para o provimento de cargos efetivos. Em nossa análise, em um **cenário em que a política afirmativa tivesse sido implementada na Carreira do Magistério Federal**, teriam sido reservadas a pessoas negras **3.680 vagas**, com potencial de contratação prevista na Lei nº 12.990/2014.



O fracionamento de vagas, de forma a impedir a incidência do que dispõe no art. 1º, § 1º da Lei nº 12.990/2014, impactou de forma decisiva na restrição de direitos. O Quadro 4 apresenta o ranking da produção artificial da ineficiência da LCR. De forma contrária, aponta que decisões políticas podem ser tomadas para impedir essa modalidade de fracionamento, pois não é imperativo publicar editais com menos de três vagas.

Quadro 4. Número de editais analisados, total de vagas, média de vagas por edital e o potencial número de vagas reservadas pela implementação da Lei nº 12.990/2014.

Instituições	Nº de editais		Nº total de vagas abertas nos editais		Potencial nº de vagas para a LCR	Nº de vagas/edital (3 = 2/1)
	n (1)	%	n (2)	%		
UFMG	747	23,87	856	4,59	171	01,15
UFRN	31	0,99	819	4,40	165	26,42
UFRJ	09	0,29	814	4,37	163	90,44
UFPA	147	4,70	807	4,33	159	05,49
UFSC	17	0,54	796	4,27	158	46,82
UFAM	23	0,73	674	3,62	136	29,30
UFAL	24	0,77	617	3,31	124	25,71
UFG	27	0,86	618	3,32	122	22,89
UNB	596	19,04	627	3,36	122	01,05
UFMT	16	0,51	600	3,22	120	37,50
IFCE	02	0,06	520	2,79	104	260,00
UFRB	54	1,73	508	2,73	103	09,41
UFPE	18	0,58	490	2,63	99	27,22
UFPR	222	7,09	496	2,66	99	02,23
UFMS	14	0,45	476	2,55	94	34,00
UFPI	26	0,83	437	2,35	87	16,81
UNIFESSPA	11	0,35	430	2,31	84	39,09
UFES	98	3,13	441	2,37	82	04,50
UFPB	28	0,89	401	2,15	80	14,32
IFMA	03	0,10	387	2,08	78	129,00
UFBA	10	0,32	379	2,03	75	37,90
IFAM	04	0,13	359	1,93	72	89,75
UFT	14	0,45	352	1,89	72	25,14
UNIVASF	19	0,61	369	1,98	71	19,42
UFRGS	38	1,21	342	1,84	67	09,00
UFU	214	6,84	332	1,78	61	01,55
UFS	44	1,41	288	1,55	57	06,55
UNIFAP	08	0,26	269	1,44	53	33,63
UFRA	07	0,22	255	1,37	51	36,43



Instituições	Nº de editais		Nº total de vagas abertas nos editais		Potencial nº de vagas para a LCR	Nº de vagas/edital (3 = 2/1)
	n (1)	%	n (2)	%		
UFERSA	26	0,83	248	1,33	50	09,54
UNIR	10	0,32	252	1,35	50	25,20
IFSP	05	0,16	237	1,27	47	47,40
UFRR	26	0,83	236	1,27	45	09,08
UFABC	168	5,37	237	1,27	45	01,41
UFFS	20	0,64	219	1,18	43	10,95
IFC	02	0,06	204	1,09	40	102,00
IFBA	01	0,03	193	1,04	39	193,00
CP II	06	0,19	185	0,99	38	30,83
UFAC	07	0,22	169	0,91	33	24,14
FURG	77	2,46	165	0,89	30	02,14
UFSJ	148	4,73	160	0,86	28	01,08
IFES	05	0,16	136	0,73	27	27,20
IFB	03	0,10	132	0,71	27	44,00
UFCA	22	0,70	138	0,74	25	06,27
UNIRIO	43	1,37	133	0,71	25	03,09
IFTO	06	0,19	110	0,59	22	18,33
IFAL	06	0,19	112	0,60	21	18,67
CEFET-RJ	05	0,16	104	0,56	20	20,80
IFPB	01	0,03	90	0,48	18	90,00
UFCSPA	20	0,64	66	0,35	13	03,30
IFAP	04	0,13	62	0,33	12	15,50
CEFET-MG	32	1,02	69	0,37	12	02,16
IFPE	01	0,03	57	0,31	11	57,00
IFAC	01	0,03	54	0,29	11	54,00
UFJ	04	0,13	54	0,29	10	13,50
UFCAT	10	0,32	52	0,28	9	05,20
Total	3.130	100,00	18.633	100,00	3.680	-

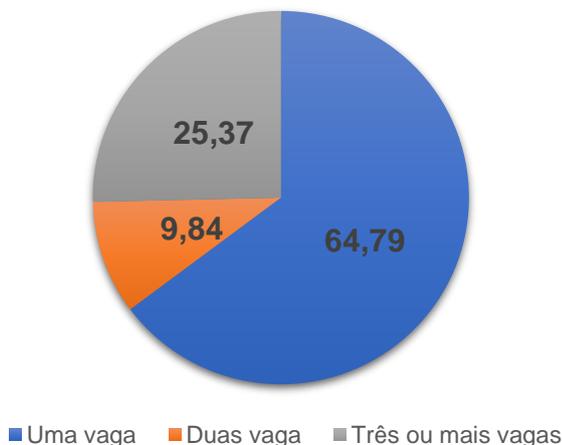
Fonte: dados da pesquisa.

Somadas, as IFE e as instituições de segmentos diversos do serviço público federal, totalizaram o potencial de reserva de **3.947 vagas** pela implementação da Lei de Cotas raciais nos editais de concursos públicos analisados.

A reprodução de fracionamentos das vagas em concursos públicos nas instituições federais de ensino contribuiu com o resultado de que, 64,79% (2.028) dos editais analisados foram abertos com uma vaga e 9,84% (308) com duas vagas (Figura 4).



Figura 4. Percentual de editais de concursos públicos, de acordo com o número de vagas abertas



Fonte: dados da pesquisa.

Vale ressaltar que o art. 1º, parágrafo 1º, da LCR determina que “a reserva de vagas será aplicada sempre que o número de vagas oferecidas no concurso público for igual ou superior a 3 (três) (BRASIL, 2014). Diante do dispositivo da LCR, **74,63% (2.336) dos editais analisados foram elaborados com número de vagas insuficiente para a implementação da Lei nº 12.990/2014.**

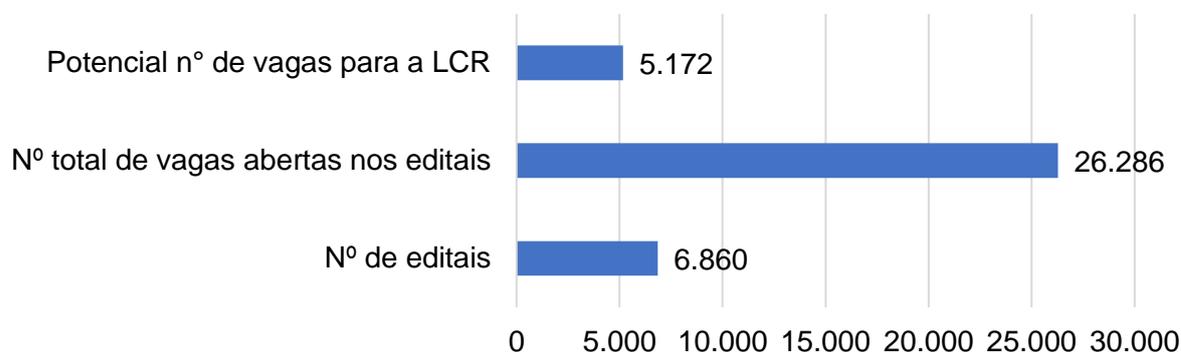
4.2.2. Processos de seleção simplificada

Entre as instituições que compõe segmentos diversos do SPF, foi analisado um edital de PSS, com a abertura de 48 vagas. Em um **cenário com a efetiva implementação da Lei nº 12.990/2014**, havia o potencial de reserva a pessoas negras de **10 vagas pela LCR.**

Entre as instituições que compõem a Carreira do Magistério Federal foram analisados 6.860 editais, que abriram 26.286 vagas (Figura 5).



Figura 5. Número de editais analisados, número de vagas abertas nos editais e potencial número de vagas para a LCR nas instituições federais de ensino

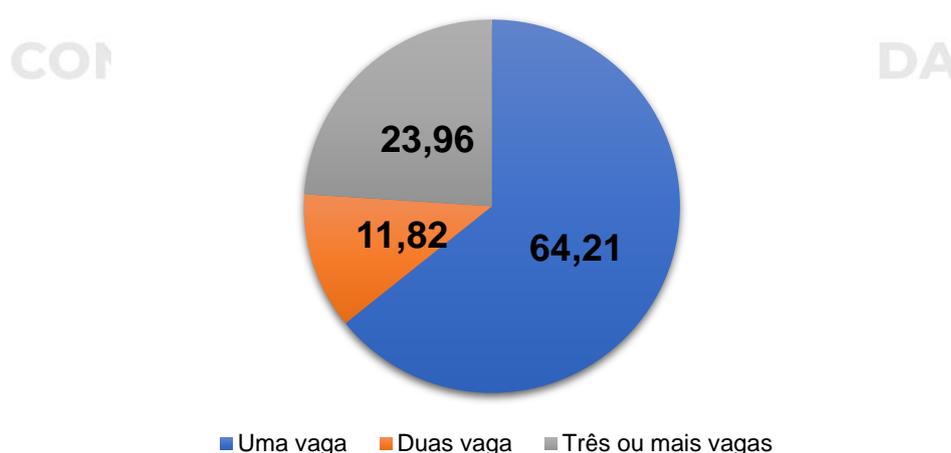


Fonte: dados da pesquisa.

Em nossa análise, em um **cenário em que a política afirmativa tivesse sido implementada nos editais de PSS da Carreira do Magistério Federal**, teriam sido reservadas a pessoas negras **5.172 vagas**, com potencial de contratação prevista na Lei nº 12.990/2014.

A reprodução de fracionamentos em editais de PSS, nas instituições federais de ensino, indicou que (4.400) 64,21% dos analisados foram abertos com uma vaga e 810 (11,20%) com duas (Figura 6), totalizando 76,04 (5.210) editais com até duas vagas.

Figura 6. Percentual de editais de concursos públicos, de acordo com o número de vagas abertas



Fonte: dados da pesquisa.



4.3. Perícia Econômica e Financeira dos editais, por instituição

A Perícia Econômica e Financeira no contexto desta análise, constitui-se como um procedimento de avaliação financeira que permite identificar o impacto provocado entre a diferença do que deveria ter acontecido, caso tivesse sido implementado a Lei 12.990/2014, em relação ao que de fato aconteceu em termos de salário, quantificando a potencial perda pela ausência das reservas de vagas.

Neste sentido, calcula-se tanto a quantidade de vaga que deveria ter sido reservada e os salários associados para essas vagas, mensurando mensalmente e o acumulado para todo o período a partir da vigência da possível contratação em concursos públicos e PSS. Os Quadro 5 e 6 apresentam o resultado da perícia financeira dos editais, por instituição analisada.

Quadro 5. Resultado da perícia econômica e financeira dos editais de concursos públicos e de PSS nas instituições federais de ensino.

Instituições	Concursos públicos (R\$)	Processos Seletivos Simplificados (R\$)	Somatório (R\$)
UFRJ	123.012.740,10	28.011.980,84	151.024.720,94
UFRN	140.614.403,60	7.897.448,87	148.511.852,47
UFSC	123.847.774,82	18.732.320,31	142.580.095,13
UFPA	133.082.952,28	5.424.328,95	138.507.281,23
UFMG	137.658.795,85	0,00	137.658.795,85
UFAM	109.133.407,01	19.034.828,46	128.168.235,47
UFMT	113.124.411,59	12.040.214,39	125.164.625,98
UFG	98.373.410,18	16.667.081,73	115.040.491,91
UFAL	102.531.573,12	5.368.115,39	107.899.688,51
UFPE	84.484.655,71	17.224.720,27	101.709.375,98
UFRB	94.278.155,98	7.425.677,11	101.703.833,09
UFMS	68.239.021,33	27.048.454,76	95.287.476,09
UnB	86.980.104,93	-	86.980.104,93
IFCE	80.069.259,99	6.578.629,04	86.647.889,03
UFPI	72.941.390,99	11.458.264,48	84.399.655,47
IFMA	77.509.867,18	5.325.601,04	82.835.468,22
UNIFESSPA	73.921.298,18	3.997.692,20	77.918.990,38
UFES	66.580.331,82	11.230.251,16	77.810.582,98
UFPB	60.301.157,83	12.426.739,38	72.727.897,21
IFSP	45.915.908,46	23.287.740,61	69.203.649,07
UFRGS	62.964.127,83	5.699.735,27	68.663.863,10
UFT	56.517.616,86	9.093.478,54	65.611.095,40
IFAM	61.959.374,83	3.067.362,73	65.026.737,56
UFBA	46.243.177,93	18.027.233,12	64.270.411,05
UFPR	58.525.270,25	3.196.167,62	61.721.437,87
UNIVASF	58.711.554,55	2.527.333,46	61.238.888,01
IFC	44.349.931,16	10.302.611,17	54.652.542,33
UNIFAP	49.263.468,73	5.379.283,77	54.642.752,50



Instituições	Concursos públicos (R\$)	Processos Seletivos Simplificados (R\$)	Somatório (R\$)
UFU	54.525.207,79	0,00	54.525.207,79
UFS	43.444.172,46	9.130.711,77	52.574.884,23
UFRA	45.290.628,83	2.773.133,93	48.063.762,76
UFABC	40.939.884,95	5.964.716,17	46.904.601,12
UFERSA	40.054.599,29	5.264.939,62	45.319.538,91
IFBA	36.916.847,15	5.836.903,12	42.753.750,27
UFFS	32.567.381,05	7.805.251,18	40.372.632,23
UFRR	36.390.976,81	3.196.167,62	39.587.144,43
UNIR	36.856.049,34	2.729.412,43	39.585.461,77
IFES	25.854.725,40	11.920.183,39	37.774.908,79
FURG	29.655.223,56	2.760.734,12	32.415.957,68
Colégio Pedro II	28.237.368,61	2.511.673,41	30.749.042,02
IFB	24.044.090,06	2.321.768,69	26.365.858,75
CEFET MG	12.127.366,34	13.134.970,27	25.262.336,61
UFSJ	20.234.473,18	4.945.976,32	25.180.449,50
UFAC	23.678.041,70	1.000.270,74	24.678.312,44
IFTO	19.274.532,62	4.159.206,44	23.433.739,06
UFCA	20.898.760,05	1.832.310,28	22.731.070,33
CEFET RJ	18.597.399,46	2.373.122,47	20.970.521,93
IFAL	17.403.749,50	818.516,00	18.222.265,50
IFPB	11.341.486,08	5.944.528,34	17.286.014,42
IFPE	10.412.444,04	3.899.651,78	14.312.095,82
UFCSPA	10.608.953,47	1.646.256,37	12.255.209,84
IFAC	10.412.444,04	1.807.286,08	12.219.730,12
IFAP	9.948.326,70	1.932.533,57	11.880.860,27
UNIRIO	9.022.511,09	2.128.676,10	11.151.187,19
UFJ	4.893.564,06	889.608,40	5.783.172,46
UFCAT	4.226.791,67	296.489,26	4.523.280,93
Total	3.008.993.142,39	405.498.292,54	3.414.491.434,93

Fonte: 8S Consultoria em Dados e Perícias.

Quadro 6. Resultado da perícia econômica e financeira dos editais de concursos públicos e de PSS nas demais instituições analisadas.

Instituições	Concursos públicos (R\$)	Processos Seletivos Simplificados (R\$)	Somatório (R\$)
MP/ENAP	60.405.935,60	-	60.405.935,60
ANTAQ	32.641.056,17	-	32.641.056,17
IPHAN	27.279.880,34	1.487.924,40	28.767.804,74
INPI	28.017.114,34	-	28.017.114,34
CODEVASF	5.965.934,62	-	5.965.934,62
Total	154.309.921,07	1.487.924,40	155.797.845,47

Fonte: 8S Consultoria em Dados e Perícias.

A Quadro 7 apresenta o resultado da perícia econômica e financeira dos editais agregados, das 61 instituições analisadas.



Quadro 7. Resultado da perícia financeira dos editais.

Concursos públicos	Processos Seletivos Simplificados
R\$ 3.163.303.063,46	R\$ 406.986.216,94
Somatório	
R\$ 3.570.289.280,40	

Fonte: 8S Consultoria em Dados e Perícias.

O detalhamento da perícia conduzida nos editais analisados no período de interesse dessa pesquisa pode ser verificado através do seguinte link <https://www.observatorioopara.com.br/>.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O silêncio do Estado brasileiro diante de uma flagrante retirada de direitos da população negra, principalmente por parte das instituições de ensino, especialmente as universidades federais, onde muitos de nós fizemos nossa graduação, mestrado, doutorado e pós-doutorado, resume de forma precisa nossa indignação com o racismo estrutural e institucional. De onde esperávamos luz, veio a escuridão.

Semeamos sonhos para muitos jovens estudantes negras e negros na graduação, muitos dos quais foram os primeiros de suas famílias a adentrarem o espaço de uma universidade pública. Fizemos eles acreditarem no Estado Democrático de Direito e na importância de elevar a ilustração a níveis de excelência. Eles nos seguiram. Espelharam-se em muitos de nós, e aniquilamos seus sonhos. Os três anos de trabalho neste relatório é o que podemos entregar em respeito a vocês e à comunidade negra.

Não queremos mais gritos de resistência. Queremos reparação imediata. O que aconteceu foi racismo!

6. RECOMENDAÇÕES PARA O ESTADO BRASILEIRO

Diante dos resultados encontrados na pesquisa que tem como resultado o relatório **“A implementação da Lei nº 12.990/2014: um cenário devastador de**



fraudes”, um Caderno de Recomendações foi apresentado como anexo ao documento.

Neste sumário executivo apresentamos cinco recomendações que consideramos estruturante para a implementação efetiva da política de ação afirmativa impressa na Lei nº 12.990/2014 e normativo que venha a substituí-la. No entanto, destacamos que todas as recomendações possuem a mesma importância se o objetivo central é a promoção da igualdade racial nos concursos públicos e processos seletivos simplificados.

A versão completa do Caderno de Recomendações pode ser acessada em www.observatorioopara.com.br/docs/recomendacoes.pdf

1. Criação de **Comissões da Verdade** da Implementação da Lei nº 12.990/2014 em todos os órgãos da administração pública direta e indireta, a fim de efetivar o direito à memória e à verdade histórica;
2. Apoiar e financiar a criação do **Observatório de Políticas Afirmativas**, vinculado a uma instituição de ensino superior, para monitorar e avaliar a Lei nº 12.990/2014 e a futura Lei de Cotas Raciais;
3. Criar o **Fundo de Reparação Financeiro** para reparação do passivo financeiro decorrente da não implementação da Lei nº 12.990/2014;
4. **Ao Ministério da Gestão e Inovação (MGI)**: instituir a obrigatoriedade de que os órgãos federais, responsáveis pela implementação da política de ação afirmativa racial, emitam relatório anual contendo: a) número de pessoas negras inscritas concorrente às vagas reservadas por cargo; b) número de pessoas negras aprovadas; c) número de pessoas negras nomeadas; e d) número de pessoas negras que tomaram posse (no caso desses últimos, deve apresentar o número de matrícula SIAPE). Em caso de não haver pessoas negras aprovadas, nomeadas e/ou empossadas, deve-se requerer justificativa da instituição contendo a motivação para esse resultado que afeta a eficácia na política de ação afirmativa. Obs.: os relatórios devem ser publicizados para assegurar o controle social e a transparência na implementação da política de ação afirmativa;



5. **Ao Ministério da Educação (MEC):** elaborar portaria orientando: 1) O planejamento anual das instituições de ensino técnico e superior para abertura de concursos e processos de seleção simplificados; 2) Que, em situações excepcionais, em que não houve previsão no planejamento anual, quando motivado, a publicação de edital deve, sempre que possível, ter no mínimo 5 (cinco) vagas, para contemplar as cotas para pessoas negras e para pessoas com deficiência (PcD); 3) O estabelecimento de uma controladoria para acompanhamento dos concursos públicos e processos de seleção simplificados das instituições de ensino técnico e superior; 4) A retificação **imediata** dos editais em andamento para garantir a INTEGRALIDADE dos direitos à população negra; 5) A instituição de espelho das provas escrita e didática nos concursos públicos e processos seletivos à docência para garantir direitos previstos no art. 5º da Constituição Federal de 1988; 6) Que as instituições de ensino federais disponibilizem, de forma transparente, na página do concurso em seus sites institucionais, informações que permitam *accountability* da implementação de Lei de Cotas Raciais nos concursos públicos, conforme orientação do Ministério da Educação;

DESDE 1978 NA LUTA
CONTRA O RACISMO E PELA VIDA



ACESSO AO RELATÓRIO COMPLETO E AOS DOCUMENTOS COMPLEMENTARES

<p>Relatório completo “A implementação da Lei nº 12.990/2014: um cenário devastador de fraudes”</p>  <p>www.observatorioopara.com.br/docs/relatorio_lei12990-2014.pdf</p>

<p>Texto “A Semeadura de um Baobá: o nascimento da agenda”</p>  <p>www.observatorioopara.com.br/docs/semeadura_baoba.pdf</p>	<p>Perícia econômica e financeira decorrente da perda de direitos da Lei nº 12.990/2014</p>  <p>www.observatorioopara.com.br/docs/pericia.pdf</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>Sumário executivo do relatório “A implementação da Lei nº 12.990/2014: um cenário devastador de fraudes”</p>  <p>www.observatorioopara.com.br/docs/sumario_executivo.pdf</p>	<p>Sinopse do relatório “A implementação da Lei nº 12.990/2014: um cenário devastador de fraudes”</p>  <p>www.observatorioopara.com.br/docs/sinopse.pdf</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>Caderno de recomendações</p>  <p>www.observatorioopara.com.br/docs/recomendacoes.pdf</p>	<p>Nota Técnica nº 01/2024 OPARÁ – Panorama atualizado da implementação da Lei Nº 12.990/2014 nos órgãos federais</p>  <p>www.observatorioopara.com.br/docs/notatecnica01-2024_opara.pdf</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



Nota Técnica
02/2024 – OPARÁ –
**A formação de
pessoas negras
em nível de pós-
graduação: uma
análise dos dados
de mestrado e
doutorado da
CAPES**



www.observatorioopara.com.br/docs/notatecnica02-2024_opara.pdf

Nota técnica 03/2024
OPARÁ – A Lei nº
**12.990/2014 no
Concurso Nacional
Unificado**



www.observatorioopara.com.br/docs/notatecnica03-2024_concursonacional.pdf

Nota técnica
04/2024 – OPARÁ -
**Contribuições ao
debate legislativo
para a revisão da
Lei nº 12.990/2014**



www.observatorioopara.com.br/docs/notatecnica03-2024_debatelegislativo.pdf

Nota Técnica 05/2024
– OPARÁ – **Projeto de
Lei nº 1.958, de 2021**



www.observatorioopara.com.br/docs/notatecnica04-2024_opara.pdf



**DESDE 1978 NA LUTA
CONTRA O RACISMO E PELA VIDA**

