Revista de Educação do Vale do São Francisco
ISSN 2177-8183

ANÁLISE DA IMPLEMENTAÇÃO DA LEI Nº 12.990/2014 NOS CONCURSOS PARA MAGISTÉRIO DO CEFET/RJ[1]

ANALYSIS OF THE IMPLEMENTATION OF LAW NO. 12.990/2014 IN THE TEACHING PUBLIC COMPETITIONS AT CEFET/RJ

ANÁLISIS DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY N.º 12.990/2014 EN LOS CONCURSOS DE SELECCIÓN DOCENTE DEL CEFET/RJ

Natália Vieira Grutes
natalia.grutes@gmail.com
Doutoranda em Políticas Públicas, Estratégias e Desenvolvimento pela UFRJ
Administradora do quadro efetivo do Cefet/RJ, integrante da carreira de Técnico-Administrativo em Educação (TAE)

Dyego de Oliveira Arruda
dyego.arruda@gmail.com
Doutor em Administração de Organizações pela USP
Professor do Cefet/RJ, no Rio de Janeiro, e docente permanente do Mestrado em Relações Étnico-Raciais da instituição

RESUMO

Este artigo tem como pano de fundo as disposições da lei federal nº 12.990/2014, que estabeleceu a obrigatoriedade de reserva de vagas para pessoas negras em concursos públicos federais. Dessa forma, o objetivo do estudo foi compreender como o Cefet/RJ, uma importante instituição pública federal localizada no estado do Rio de Janeiro, se organizou em torno da aplicação da lei nº 12.990/2014 nos concursos para magistério, desnudando eventuais efeitos que limitaram os resultados pretendidos pelas cotas raciais nos concursos para magistério conduzidos pela instituição. Em termos metodológicos, a pesquisa apresentou abordagem qualitativa e exploratória, em que foram realizadas análises documentais de seis editais, no período entre 2014 e 2023, com vagas para docente efetivo do Cefet/RJ. Em suma, os resultados da pesquisa apontam que o Cefet/RJ só considerou o imperativo da reserva de vagas para pessoas negras no último edital de concurso para magistério, realizado em 2023 – portanto, nove anos após a promulgação da lei nº 12.990/2014. Além disso, a instituição, em seu concurso mais recente, incorreu no expediente do sorteio público para a definição das vagas que seriam reservadas, retroalimentando, dessa forma, o padrão hegemônico branco que marca a docência no Cefet/RJ e em outras instituições federais de ensino brasileiras.

[1] Este trabalho foi desenvolvido com o apoio da Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado do Rio de Janeiro (FAPERJ) – Brasil – Código de Financiamento E-26/204.588/2025 (Fomento JCNE do coautor do manuscrito). As análises feitas são de inteira responsabilidade das pessoas autoras.

CC BY

Palavras-chave: Ações afirmativas; Cotas raciais; Lei nº 12.990/2014; Concursos públicos.

ABSTRACT

This article is based on the provisions of Federal Law nº 12,990/2014, which established the reservation of positions for Black people in federal public service competitions. Thus, the objective of this study was to understand how Cefet/RJ, an important federal public institution located in the state of Rio de Janeiro/Brazil, organized itself around the application of Law nº 12,990/2014 in teaching recruitment processes, revealing any effects that limited the intended results of racial quotas in teaching recruitment processes conducted by the institution. Methodologically, the research adopted a qualitative and exploratory approach, in which documentary analyses were conducted on six public tender notices, covering the period between 2014 and 2023, for permanent teaching positions at Cefet/RJ. In summary, the research results indicate that Cefet/RJ only considered the imperative of reserving places for Black people in the last public selection process for teaching positions, held in 2023 – therefore, nine years after the enactment of Law nº 12,990/2014. Furthermore, in its most recent selection process, the institution resorted to the practice of a public lottery to determine which places would be reserved, thus reinforcing the hegemonic white pattern that characterizes teaching at Cefet/RJ and other Brazilian federal educational institutions.

Keywords: Affirmative action; Racial quotas; Law nº 12,990/2014; Public competitions.

RESUMEN

Este artículo se basa en las disposiciones de la Ley Federal n.º 12.990/2014, que estableció la reserva obligatoria de plazas para personas negras en los concursos de admisión al servicio público federal. Por lo tanto, el objetivo de este estudio fue comprender cómo Cefet/RJ, una importante institución pública federal ubicada en el estado de Río de Janeiro, se organizó en torno a la aplicación de la Ley n.º 12.990/2014 en los procesos de selección de plazas docentes, revelando los efectos que limitaron los resultados previstos de las cuotas raciales en los procesos de selección de plazas docentes realizados por la institución. Metodológicamente, la investigación presentó un enfoque cualitativo y exploratorio, en el que se realizaron análisis documentales de seis convocatorias públicas, de 2014 a 2023, con plazas para docentes permanentes en Cefet/RJ. En resumen, los resultados de la investigación indican que Cefet/RJ solo consideró la necesidad de reservar plazas para personas negras en el último proceso de selección pública para puestos docentes, realizado en 2023, es decir, nueve años después de la promulgación de la Ley n.º 12.990/2014. Además, en su proceso de selección más reciente, la institución recurrió a un sorteo público para determinar las plazas reservadas, reforzando así el patrón hegemónico blanco que caracteriza la docencia en Cefet/RJ y otras instituciones educativas federales brasileñas.

Palabras clave: Acción afirmativa; Cuotas raciales; Ley nº 12.990/2014; Concursos públicos.

CC BY

ASPECTOS INTRODUTÓRIOS

No contexto em que se amplificam os debates acerca dos desafios para a adequada implementação da lei nº 15.142, promulgada em 3 de junho de 2025, este artigo tem como pano de fundo o conjunto de processos institucionais que limitaram os efeitos pretendidos pela lei nº 12.990/2014, que precedeu a já mencionada lei nº 15.142/2025, tomando como recorte especificamente os concursos para cargos de Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico (EBTT) do Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca (Cefet/RJ), no Rio de Janeiro.

Em suma, o propósito da lei nº 12.990/2014 foi permitir que um maior contingente de pessoas negras (pretas e pardas) acessasse postos laborais no serviço público, possibilitando a construção de ações de combate ao racismo na sociedade brasileira contemporânea (Arruda; Bulhões; Santos, 2022). De maneira específica, essa legislação, logo em seu Art. 1º, determinava a reserva, às pessoas negras, de 20% das vagas nos concursos públicos federais sempre que a quantidade total de vagas, por cargo/área, fosse igual ou superior a 3 (três) (Brasil, 2014).

É nesse mesmo ponto que, conforme pontuado por Fernandes *et al*. (2021) e Santos *et al*. (2021), residiu uma das fragilidades da lei nº 12.990/2014 já que, em termos práticos, os concursos públicos com cargos/áreas com uma única ou duas vagas disponibilizadas em edital normalmente não aplicaram a reserva de vagas para pessoas negras, muito embora não fossem incomuns os casos em que se convocou uma quantidade bem maior de pessoas, nesses mesmos cargos/áreas, ao longo do prazo de vigência do certame público.

Mello e Resende (2019) afirmam que a inobservância quanto à necessidade de garantir o percentual de vagas reservadas pelo critério racial, conforme determinado pela lei nº 12.990/2014, foi decorrência, na grande maioria dos concursos para cargos no magistério federal, de práticas administrativas que restringiram o alcance da legislação. Isso quer dizer, em linhas gerais, que as próprias Instituições Federais de Ensino atuaram limitando – ainda que de forma não intencional – o acesso de pessoas negras a cargos públicos, por meio de ações empreendidas pelos sujeitos que compõem essas instituições e estão em espaços decisórios (Santos; Oliveira, 2025).

CC BY

Essas práticas limitadoras dos efeitos da lei nº 12.990/2014 nos concursos para magistério federal foram materializadas através de decisões de colegiados, regulamentos, atos normativos e procedimentos administrativos internos (Dias Filho, 2022). Vale sublinhar, ainda, que não buscamos julgar qualquer tipo de intencionalidade dos sujeitos que (re)produzem essas práticas, apenas almejamos trazer à tona as ações que cercearam o direito de pessoas negras concorrerem às vagas dos concursos públicos para magistério federal por meio das cotas raciais.

Para corroborar essa perspectiva, estabelecemos, no presente artigo, diálogos teóricos com pesquisas que já evidenciaram negligências e/ou lacunas das Instituições Federais de Ensino na implementação da lei nº 12.990/2014 nos seus concursos públicos, tais como: Arruda e Santos (2025); Oliveira, Santos e Santos (2024); Arruda, Bulhões e Santos (2022); Carvalho (2022), Coutinho e Arruda (2022), Fernandes *et al*. (2021), além de Mello e Resende (2020; 2019). Em suma, tais autores/as sinalizaram, em suas investigações, a negligência das autarquias públicas federais em implementar a lei nº 12.990/2014 de uma maneira que possibilitasse, de fato, o enegrecimento dos quadros de pessoal do funcionalismo público brasileiro, sobretudo quando consideramos as posições funcionais de maior prestígio, tal como é a realidade da docência em Instituições Federais de Ensino.

Um desses estudos realizado recentemente por Arruda e Santos (2025), a partir de um levantamento da autodeclaração de raça/cor dos docentes de 45 instituições que compõem a Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica do país (cerca de 70% do total), apontou que, em média, 62,82% desses docentes se autodeclararam brancos. Em um país cuja maioria da população (55,5% do total, para ser preciso) se autodeclara negra (preta e parda), segundo o último Censo Demográfico do IBGE (2022), é urgente que ações afirmativas, tais como a política de cotas, sejam aprimoradas, a fim de que possam alcançar seus sujeitos de direito.

Esse aspecto reforça, portanto, a relevância da presente pesquisa, que se debruçou em responder a seguinte questão: quais as ações institucionais do Cefet/RJ que eventualmente restringiram a implementação, a bom termo, das cotas raciais nos editais de magistério?

Tomando como ponto de partida a supracitada questão de pesquisa, este estudo tem como objetivo compreender como o Cefet/RJ se organizou em torno da aplicação da lei nº 12.990/2014 nos concursos para magistério, desnudando eventuais efeitos que limitaram os resultados pretendidos pelas cotas raciais nos concursos para magistério na instituição.

Em termos metodológicos, utilizamos, no presente artigo, o procedimento técnico de estudo de caso, com uma pesquisa do tipo exploratória. Em suma, o estudo de caso – conforme sugere Robert Yin (2014) – permite uma compreensão aprofundada acerca de como determinados fenômenos sociais, a exemplo da implementação das cotas raciais em concursos, ocorrem em contextos institucionais específicos, marcados por relações de poder.

Através de uma abordagem qualitativa, as fontes de pesquisa consistiram em editais publicados entre os anos de vigência da lei nº 12.990/2014, e, acrescido a isso, foram sistematizados dados extraídos do Sistema Integrado de Administração de Pessoal (Siape)[2] relativos à autodeclaração de raça/cor de servidores do Cefet/RJ. Esses dados foram solicitados ao DGP (Departamento de Gestão de Pessoas) da instituição, com amparo da Lei de Acesso à Informação (lei nº 12.527/2011).

O PANORAMA ÉTNICO-RACIAL DO CEFET/RJ

O Cefet/RJ, em linhas gerais, possui oito *campi* em diferentes municípios do estado do Rio de Janeiro, sendo eles: Angra dos Reis, Itaguaí, Rio de Janeiro, Nova Friburgo, Nova Iguaçu, Petrópolis e Valença. De acordo com a apresentação publicada no site do Cefet/RJ (2023, s.p.):

> O Cefet/RJ teve sua origem em 1917. Atualmente, é uma instituição federal de ensino que se compreende como um espaço público de formação humana, científica e tecnológica. Oferece cursos técnicos integrados ao ensino médio, subsequentes, tecnológicos, de graduação e de pós-graduação *lato sensu* e *stricto sensu* (mestrado e doutorado), nas modalidades presencial e a distância (Cefet/RJ, 2023, s.p.)

[2] O Siape centraliza a folha de pagamento de servidores de diferentes regimes e órgãos do Executivo, reunindo também dados funcionais que permitem obter indicadores gerenciais.

CC BY

Vale ressaltar que o Cefet/RJ integra a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, criada pela lei nº 11.892/2008 (Brasil, 2008). Segundo Arruda e Santos (2025, p. 5), "a despeito da magnitude da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica, que existe no Brasil há mais de quinze anos, ainda são escassos os estudos que discutem a realidade desse grupo de instituições". Sendo assim, a opção em analisar, de maneira aprofundada, uma dessas instituições, à luz da lei nº 12.990/2014, pode contribuir, inclusive, para complementar estudos acerca da implementação da reserva de vagas em outras Instituições Federais de Ensino.

Sublinhamos também que, de acordo a lei nº 11.892/2008, o Cefet/RJ possui "natureza jurídica de autarquia, detentora de autonomia administrativa, patrimonial, financeira, didático-pedagógica e disciplinar" (Brasil, 2008). Logo, é uma instituição que possui independência para formular seus próprios processos institucionais, o que consideramos uma característica importante ao analisar como se deu a implementação da lei nº 12.990/2014 em seus concursos públicos para magistério.

Para iniciar o debate acerca do panorama étnico-racial do quadro de servidores do Cefet/RJ, é importante destacar que os dados sistematizados abaixo (quadro 1) incluem todas as categorias que estão cadastradas no Siape e que possuíam algum vínculo ativo com a instituição na data em que as informações foram extraídas do sistema. Isso quer dizer que além dos servidores efetivos (professores efetivos EBTT, professores do Magistério Superior e Técnicos-Administrativos em Educação), os professores substitutos EBTT e estagiários também foram contabilizados.

Além disso, destacamos que os servidores docentes empossados no mais recente concurso público regido pelo edital nº 004/2023, que se encontra em vigência quando este texto foi elaborado, não estão relacionados nos dados demonstrados abaixo. Pontuamos, ainda, que no ano de 2024 houve também a publicação do edital nº 003/2024 para cargos efetivos integrantes da carreira dos Técnico-Administrativos em Educação do Cefet/RJ, que ainda está em vigência, logo, eles também não estão relacionados nos dados a seguir.

CC BY

Quadro 1 - Raça/cor autodeclarada por servidores do Cefet/RJ com vínculos ativos

Autodeclaração raça/cor	*% (em relação ao total)*	*Total de trabalhadores*
Branca	66,1 %	963
Parda	24,9 %	362
Preta	7,7 %	112
Amarela	0,8 %	12
Indígena	0,4 %	6
Não informado	0,06 %	1
Negra (preta + parda)	32,6 %	474
Total Geral		1456

Fonte: Autoria própria, com base nos dados extraídos do Siape (2025).

A partir do quadro 1 é possível constatar que a maioria dos trabalhadores do Cefet/RJ se autodeclaram brancos – de maneira específica, são 66,1% de todos os servidores com vínculo ativo na instituição. Comparativamente aos números do censo demográfico do IBGE de 2022 relativos ao contexto do Brasil, como um todo, em que os autodeclarados brancos correspondem a 43,5%, o Cefet/RJ concentra um percentual maior de pessoas brancas em relação à atual população brasileira desta mesma raça/cor. Já ao analisarmos os trabalhadores autodeclarados negros (pretos e pardos), o Cefet/RJ possui um somatório de 32,6%, enquanto esse percentual chega a 55,5% da população total do país, conforme já enunciamos anteriormente neste texto. Ao olharmos, ainda, para as pessoas que se autodeclaram amarelas e indígenas, esse percentual não chega a 2% do total de trabalhadores da instituição, o que demonstra que ainda temos um longo caminho a percorrer para que o Cefet/RJ se torne, verdadeiramente, uma instituição plural do ponto de vista étnico-racial.

Em uma perspectiva regional, no contexto do estado do Rio de Janeiro, onde estão localizados todos os *campi* do Cefet/RJ, 41,2% das pessoas se autodeclaram brancas, ao passo que, 57,8% são autodeclaradas negras (IBGE, 2022). Isso evidencia que há notória sub-representação de pessoas negras na composição étnico-racial do funcionalismo da instituição, inclusive com base nos dados sobre cor/raça do estado do Rio de Janeiro.

É importante destacar, ainda, em quais carreiras estão a maior concentração de pessoas negras do Cefet/RJ, haja vista que isso também diz muito sobre como

opera o racismo[3] no acesso a esses cargos públicos. Em vista disso, no quadro 2 apresentamos alguns números com relação à raça/cor dos servidores efetivos da carreira de Técnico-Administrativo em Educação (TAE).

Quadro 2 - Raça/cor por cargo TAE (nível C, nível D e nível E)

	TAE nível C		TAE nível D		TAE nível E		Sem cargo	
	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%
Amarela	2	2,2	4	1,6	1	0,5	0	0,0
Branca	43	47,8	158	64,8	134	63,8	29	65,9
Indígena	1	1,1	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Parda	31	34,4	67	27,5	52	24,8	10	22,7
Preta	13	14,4	15	6,1	23	11,0	5	11,4
Negra (preta + parda)	44	48,9	82	33,6	75	35,7	15	34,1
Total	90	100,0	244	100,0	210	100,0	44	100,0

Fonte: Autoria própria, com base nos dados extraídos do Siape (2025).

Na carreira de TAE há diversos cargos, em diferentes áreas de atuação, que se dividem em níveis, basicamente, de acordo com a escolaridade mínima exigida. No Cefet/RJ há servidores TAE dos níveis C, D e E, conforme apresentado no quadro 2. Vale frisar que para os cargos de nível C é exigido o ensino fundamental completo, já os de nível D se requer ensino médio completo (em alguns cargos também a formação técnica) e, por fim, para os de nível E demanda-se ensino superior completo.

Através da análise do quadro 2 fica evidente que os cargos de nível C são mais enegrecidos comparativamente aos cargos de nível D e E. Em suma, pessoas autodeclaradas negras representam 48,9% do total de servidores do nível C. Já entre os cargos de nível D e E há certo equilíbrio quando observada a proporção de pessoas negras entre ambos os níveis, porém, ainda assim, há sub-representação de pessoas negras nesses cargos comparativamente ao percentual de autodeclarados negros no estado do Rio de Janeiro e até mesmo no país.

Em se tratando das carreiras do magistério federal, apresentamos o quadro 3, que mostra as três carreiras de docência que fazem parte do quadro de pessoal do Cefet/RJ, são elas: professor do Magistério Superior, professor efetivo EBTT (Ensino

[3] Almeida (2019, p. 50) sublinha que o racismo é parte de um processo social, ou seja, "comportamentos individuais e processos institucionais são derivados de uma sociedade cujo racismo é regra e não exceção".

Básico, Técnico e Tecnológico) e professor substituto EBTT. Destacamos que, nos últimos certames, os concursos públicos para professores efetivos têm oferecido vagas apenas para os cargos de professor EBTT. Logo, a carreira de Magistério Superior encontra-se em redução na instituição, pois à medida em que esses cargos se tornam vagos (por aposentadorias, por exemplo), eles são extintos.

Quadro 3 - Raça/cor de docentes (Professor EBTT, Magistério Superior e Substituto)

	Professor EBTT		Professor MS		Professor Substituto	
	nº	%	nº	%	nº	%
Amarela	5	0,7	0	0,0	0	0,0
Branca	504	69,1	64	81,0	31	51,7
Indígena	5	0,7	0	0,0	0	0,0
Parda	174	23,9	12	15,2	16	26,7
Preta	41	5,6	2	2,5	13	21,7
Não informado	0	0,0	1	1,3	0	0,0
Negra	215	29,5	14	17,7	29	48,3
Total	729	100,0	79	100,0	60	100,0

Fonte: Autoria própria, com base nos dados extraídos do Siape (2025).

Em suma, ao analisarmos os números do quadro 3, é notório que a presença negra entre os cargos de magistério federal do Cefet/RJ está muito abaixo do percentual de autodeclarados negros na composição populacional estadual e nacional. Ao analisar cada um dos cargos, é possível ainda ver a diferença do percentual de pessoas negras entre eles, principalmente no que diz respeito aos professores EBTT substitutos. É nessa carreira em que se encontra a maior proporção de negros dentre as três, chegando a 48,3% do total de professores contratados.

Não concidentemente também é essa a carreira – a de docentes substitutos – a que apresenta menores remunerações e benefícios comparativamente às demais. Além disso, se trata de um cargo temporário, que não gera vínculo efetivo, pois é regido através de contrato de trabalho. Não obstante, os professores substitutos não podem ocupar funções de chefia (à exemplo de coordenação de cursos) e participar como membros permanentes dos conselhos institucionais, além de ministrarem normalmente uma carga horária maior de aulas em relação aos professores efetivos.

Logo, a presença mais expressiva, proporcionalmente, de pessoas negras nessa carreira, que, vale lembrar, é a mais precarizada dentre as três, pode revelar

uma das camadas do racismo institucional, que se encarrega de destinar os melhores e mais prestigiados cargos do Cefet/RJ ao mesmo segmento étnico-racial que os ocupam há anos. Isso pode ser visto, por exemplo, nos cargos de Magistério Superior, em que a presença de pessoas brancas equivale a 81% do total dessa carreira, ao passo que as pessoas negras dessa mesma carreira representam 17,7%, o que leva a crer que, à época desses concursos públicos, o processo de seleção era ainda mais elitista em relação aos atuais editais para professores efetivos EBTT.

Dentre essas três carreiras de magistério do Cefet/RJ, aquela que é numericamente a mais expressiva é a de professores efetivos EBTT, que somam 729 servidores ativos. É muito importante nos atentarmos a esse cargo, pois os editais analisados nesta pesquisa são destinados, em sua totalidade, a essa carreira. Segundo dados sumarizados no quadro 3, a maioria de professores efetivos EBTT do Cefet/RJ também são autodeclarados brancos, com um percentual de 69,1% do total dessa carreira, enquanto os negros chegam a um percentual de 29,5%.

Portanto, os dados acima sintetizados sinalizam que há uma grande lacuna a ser preenchida para que, de fato, haja reparação voltada à população negra nos cargos de magistério do Cefet/RJ. E é, justamente, com base nessa busca por justiça social que as cotas devem ser aplicadas, a bom termo, nos editais da instituição de forma a buscar sua máxima efetividade, em prol de um compromisso institucional com a pluralidade étnico-racial do seu quadro de professores.

O BALANÇO DA LEI Nº 12.990/2014 NOS EDITAIS DE MAGISTÉRIO

Diante dos dados apresentados acima, iniciamos a análise de como se deu a implementação da lei nº 12.990/2014 nos editais para os cargos de professores efetivos após a legislação ser sancionada. Nessa análise, destacamos a maneira que esses editais foram operacionalizados no Cefet/RJ, demonstrando o quantitativo de vagas ofertadas em cada edital, a previsão (ou não) da reserva de vagas às cotas raciais e o formato em que foram distribuídas tais vagas.

À vista disso, no quadro 4, listamos esses editais que foram analisados e o total de vagas ofertado inicialmente nesses concursos públicos e, ainda, quantas vagas

CC BY

deveriam ter sido destinadas às cotas raciais, de acordo com o percentual de 20% previsto na lei nº 12.990/2014. Ressaltamos que o quantitativo de vagas que deveria ser reservado às cotas raciais foi arredondado para um número inteiro, de acordo com o disposto no Art. 1º da referida legislação. Ademais, consideramos apenas as vagas disponibilizadas no edital de abertura, ou seja, as possíveis vagas excedentes abertas ao longo do prazo de validade dos concursos públicos não fizeram parte deste cálculo.

Quadro 4 - Total de vagas e quantitativo que deveria ser reservado às cotas raciais

Edital	*Total de vagas*	*Vagas que deveriam ser reservadas (20%)*
nº 021/2015, de 8 de maio de 2015	04	01
nº 023/2015, de 29 de maio de 2015	50	10
nº 007/2017, de 16 de maio de 2017	32	06
nº 001/2019, de 04 de janeiro de 2019	16	03
nº 002/2019, de 04 de janeiro de 2019	06	01
nº 004/2023, de 05 de junho de 2023	81	16

Fonte: Autoria própria.

No quadro 5, realizamos, agora, a síntese de como foi aplicada (ou não) a política de cotas raciais para pessoas negras nos editais de concursos para o magistério EBTT no Cefet/RJ. A partir da análise atenta dos dados dos quadros 4 e 5, é possível, desde já, afirmar que o Cefet/RJ não cumpriu, como previa em sentido estrito a lei nº 12.990/2014, a reserva de 20% de vagas a pessoas negras em todos os editais analisados, apesar de todos esses certames oferecerem mais de 03 (três) vagas, conforme requisito descrito na própria legislação.

Quadro 5 - Aplicação das cotas raciais nos editais para docente efetivo do Cefet/RJ

Edital	*Houve previsão em edital de cotas raciais?*	*A reserva de vagas foi aplicada na prática?*
nº 021/2015, de 8 de maio de 2015	Não	Não
nº 023/2015, de 29 de maio de 2015	Sim	Não
nº 007/2017, de 16 de maio de 2017	Sim	Não
nº 001/2019, de 04 de janeiro de 2019	Sim	Não
nº 002/2019, de 04 de janeiro de 2019	Sim	Não
nº 004/2023, de 05 de junho de 2023	Sim	Sim

Fonte: Autoria própria.

CC BY

Na lei nº 12.990/2014 fica evidente que a reserva de vagas deve ser aplicada a partir do número de vagas oferecidas no âmbito do concurso público, ou seja, a partir do número total de vagas do edital, durante todo o prazo de sua vigência. Diante disso, como foi demostrado no quadro 4, não houve nenhum edital do Cefet/RJ em que não se alcançou o quantitativo mínimo de 03 (três) vagas, logo, todos eles deveriam, já no edital de abertura, estabelecer o número de vagas destinado às cotas.

Nesse contexto, vale frisar, primeiramente, que o Cefet/RJ, tal como uma série de instituições, se apegou, até o último certame analisado (nº 004/2023), à interpretação de que o percentual de 20% das vagas só deveria ser aplicado caso existissem três ou mais vagas para um mesmo cargo/área previsto no edital de abertura. Essa interpretação equivocada da legislação é um dos mecanismos mais comumente empreendidos pelas Instituições Federais para burlarem a lei de cotas raciais. A respeito disso, Arruda, Bulhões e Santos (2022, p. 100) indicam que:

> O fenômeno da segmentação de vagas ocorre quando, em um mesmo edital, há distintos cargos/áreas com uma ou duas vagas e, ao se avaliar os pré-requisitos para se concorrer a essas vagas, percebe-se um repertório de exigências muito homogêneo, sobretudo no que tange à área de formação dos potenciais candidatos. O aspecto que merece aqui ser sublinhado é o fato de que uma oferta agregada das vagas para cargos/áreas com pré-requisitos similares e/ou sensivelmente próximos certamente poderia ensejar o "acionamento" mais regular da Lei n. 12.990/2014, uma vez que, de forma mais corriqueira, a quantidade agregada de vagas ultrapassaria as três unidades preconizadas na legislação.

Assim sendo, apesar de ser um fenômeno normalizado em grande parte dos editais de magistério superior, e não raro usado para justificar a "impossibilidade" de reserva de vagas para as cotas raciais, há alternativas possíveis para a convergência de áreas com pré-requisitos similares, de forma a atingir o quantitativo mínimo de três vagas, conforme previsto na lei nº 12.990/2014. Dessa forma, é possível afirmar que a aglutinação das vagas poderia depender apenas de vontade política das instituições, de realmente fazerem valer, de forma efetiva, as cotas em seus concursos.

Nesse ínterim, é importante salientar o julgamento da Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC) nº 41/2017, que preconizou a interpretação de que o mínimo de três vagas para que haja aplicação das cotas raciais deveria considerar todo o concurso público e não cargos/áreas separadamente. Portanto, a partir dessa

CC BY

manifestação da ADC nº 41/2017, não havia – em tese – mais justificativa para que as instituições continuassem mantendo o padrão de editais de concursos que tinham ocorrido até então e negligenciavam os efeitos da lei nº 12.990/2014.

Diante disso, constatamos que essa resistência institucional à própria recomendação do STF publicizada na ADC nº 41/2017 aponta para a prática de racismo institucional, ao passo que impediu com que candidatos negros pudessem concorrem às vagas previstas nos editais por meio das cotas raciais. Ainda que a partir de 2017 houvesse a recomendação de aplicar as cotas raciais de acordo com a quantidade total de vagas, o Cefet/RJ continuou mantendo a intepretação de segmentação das vagas por cargo/área durante o período de análise desta pesquisa.

Sobre a prática de racismo institucional nesses concursos públicos para os cargos de magistério federal, Oliveira, Santos e Santos (2024, p. 900) apontam que:

> O racismo institucional refere-se a práticas discriminatórias baseadas em raça dentro de organizações, instituições ou sistemas, que têm o efeito de perpetuar desigualdades e prejudicar determinados grupos raciais. Ao contrário do racismo interpessoal, que envolve atitudes discriminatórias entre indivíduos, o racismo institucional está enraizado em estruturas e políticas que podem resultar em disparidades sistemáticas. São esses padrões e práticas sistêmicas que perpetuam a discriminação e as desigualdades com base na raça em diversas áreas da sociedade.

Segundo relatório produzido pelos referidos autores acerca da implementação da lei nº 12.990/2014 nos concursos públicos em todo o Brasil, o racismo institucional é um dos mecanismos “que faz com que as instituições funcionem de modo a produzir exclusões aparentemente legais com base em raça, produzindo resultados que perpetuam desigualdades e discriminações” (Oliveira, Santos e Santos, 2024, p. 900).

Nesse sentido, no caso do Cefet/RJ, uma das ações administrativas que poderia ser usada a fim de efetivamente aplicar as cotas raciais em seus concursos públicos e, assim, minimizar os efeitos do racismo institucional, dependeria apenas de seguir a decisão da ADC nº 41/2017, que determinou objetivamente que “os concursos não podem fracionar as vagas de acordo com a especialização exigida para burlar a política de ação afirmativa” (Brasil, 2017, s.p.).

Além disso, encontramos nesses editais determinados pré-requisitos que estão muito além do que realmente deveria ser exigido para o cargo público a ser

CC BY

preenchido. Tais requisitos também precisam de questionamentos e reavaliações, de modo que façam jus à natureza do cargo, e não sejam utilizados apenas como mecanismos para eventual eliminação de candidatos. Sabemos que na lógica produtivista imposta na academia, na maior parte dos casos, pessoas negras, por fatores sócio-históricos, têm de ultrapassar inúmeras barreiras que não atravessam as trajetórias e experiências de pessoas brancas. Segundo Carvalho (2022, p. 21):

> o conteúdo dos concursos continua sendo controlado majoritariamente por docentes de tendência eurocêntrica e *por este motivo favorecem os candidatos brancos que, em sua maioria, ainda contam com maior capital eurocêntrico que os candidatos negros e indígenas* (grifos nossos).

Assim, uma das ações que também dependeria apenas da vontade política do Cefet/RJ em verdadeiramente promover o enegrecimento de seu quadro de docentes, seria a revisão dos pré-requisitos acadêmicos exigidos nos seus concursos públicos. Essa pode ser uma prática institucional efetiva de combate ao racismo e à lógica meritocrática enraizadas nas instituições de ensino. Por isso, é importante frisar, como sublinham Coutinho e Arruda (2022, p. 13), que para além das demandas de:

> (...) ajustes na legislação – em especial no que tange aos concursos para docência –, *as instituições educacionais precisam, urgentemente, promover avaliações críticas que evidenciem onde repousa o racismo institucional que orienta a operacionalização da Lei nº 12.990/2014* para que então ocorra um efetivo engajamento no campo da luta antirracista e no âmbito do projeto decolonial de produção de conhecimento (grifos nosso).

Ante ao exposto, retornando à análise dos editais publicados pelo Cefet/RJ, o primeiro deles publicado após a promulgação da lei nº 12.990/2014 – edital nº 021/2015, de 8 de maio de 2015 – sequer faz menção, em seu texto, à referida legislação. Nele são oferecidas, inicialmente, 04 (quatro) vagas para cargos de magistério federal da carreira EBTT, para o quadro permanente do *campus* Nova Friburgo do Cefet/RJ. Todas as vagas oferecidas foram para a área de conhecimento de Informática, segmentadas em perfil 1, 2, 3 e 4.

Sendo assim, fica nítido que a separação de 04 (quatro) perfis distintos para vagas da mesma área do conhecimento, que exigem, na maioria das vezes, a "Formação/Titulação mínima exigida" em cursos iguais, é um mecanismo institucional que pode atuar como limitador da lei nº 12.990/2014 nos concursos para o magistério

CC BY

no Cefet/RJ. Diante disso, a primeira observação a ser destacada é a de que se essas vagas fossem aglutinadas em um cargo unificado, sem a segmentação em distintos perfis, seria possível disponibilizar 01 (uma) vaga para a cota racial, visto que seria atingido o quantitativo mínimo de três vagas para um mesmo cargo/área, garantindo, assim, a reserva de pelo menos uma delas.

Pode-se afirmar que além de causar esse *déficit* de 01 (uma) vaga para a cota racial nos 04 (quatro) cargos ofertados originalmente no edital em análise, essa negligência da reserva de vagas para candidatos negros também impacta em novas convocações eventualmente realizadas para além do número inicial de vagas previstas no edital de abertura de inscrições. Isso quer dizer que a omissão das cotas raciais nesse concurso público tornou ainda maior o *déficit* de candidatos negros convocados, caso surgissem novas vagas durante o prazo de validade do certame.

Geralmente, quando os editais são publicados, a reserva de vagas para cotistas é prevista contabilizando apenas as vagas abertas de imediato. Segundo Arruda, Bulhões e Santos (2022), nesses casos, não há previsão de convocação, posterior à publicação do edital de abertura, de candidatos cotistas, mesmo sendo comum surgirem novas vagas ao longo do prazo de vigência do concurso.

Assim, para além de destacar a segmentação dos cargos, que é comumente adotada nesses editais para concursos de magistério federal, é preciso especial atenção às convocações que ocorrem para além das vagas previstas em edital, pois é necessário garantir que nessa convocação de excedentes também seja aplicado o percentual destinado às cotas raciais, independentemente de quantas vagas sejam ofertadas inicialmente no concurso.

Passando para análise dos demais editais, algumas semanas após a publicação do edital nº 021/2015, de 8 de maio de 2015, o Cefet/RJ tornou público o edital nº 023/2015, de 29 de maio de 2015, para provimento, em caráter efetivo, de 50 vagas para cargos de magistério EBTT. Primeiramente, o que chama atenção é o curto intervalo de tempo entre a publicação do edital nº 021/2015 e o nº 023/2015, de modo que é preciso questionar por que razão fracionar em dois editais distintos o concurso para cargos da mesma carreira, publicando-os no mesmo mês e ano?

CC BY

De acordo com Mello e Resende (2020), essa prática comumente adotada pelas instituições de ensino também configura outro modo de fracionamento de vagas nos concursos de magistério federal, o que muitas vezes inviabiliza a reserva de vagas de acordo com a lei nº 12.990/2014. Ainda segundo Mello e Resende (2020, p. 18), "por que não reunir esses distintos editais, cada um com uma ou duas vagas, em um único edital com um número maior de vagas, sobre o qual seria calculado o percentual de 20% de reserva de vagas para candidatas/os negras/os?".

Seguindo esse entendimento, poderia ser possível agregar as 04 (quatro) vagas do edital nº 021/2015 do Cefet/RJ às 50 (cinquenta) vagas oferecidas inicialmente no edital nº 023/2015 por meio de práticas administrativas, no bojo da própria instituição. Isso poderia viabilizar um maior número de vagas reservadas para as cotas raciais, além de acarretar melhor organização na operacionalização do concurso público, pois todas as vagas estariam agrupadas em um único edital.

Ainda assim, no edital nº 023/2015 era esperado que houvesse a reserva de vagas para pessoas negras, ao abrigo da lei nº 12.990/2014, principalmente devido ao quantitativo de vagas oferecidas nesse concurso público. Porém, ainda que a legislação tenha sido mencionada, mais uma vez o Cefet/RJ adotou o modelo de edital em que os cargos são segmentados por áreas do conhecimento. Logo, em decorrência desse entendimento equivocado da lei nº 12.990/2014, das 50 vagas ofertadas no edital nº 023/2015, nenhuma foi de fato reservada às pessoas negras.

Além disso, vale ressaltar que não está em debate aqui a eventual intencionalidade da instituição em cometer racismo perante os sujeitos de direito às cotas raciais, pois independentemente de haver ou não a intenção de excluí-los do concurso público, as instituições devem ser responsabilizadas por contrariar o estabelecido na lei nº 12.990/2014. Indo mais além, consideramos indispensável que sejam estabelecidas políticas de reparação, tendo em vista o *déficit* de vagas que deveria ter sido reservada aos candidatos negros que concorreram ao edital nº 023/2015, bem como em relação aos demais editais.

De acordo com Mello e Resende (2020), é preciso refletir acerca das razões fundantes pela qual as Instituições Federais de Ensino ainda possuem dificuldades na

CC BY

implementação da lei nº 12.990/2014 em seus concursos públicos, sobretudo no que diz respeito ao corpo docente dessas instituições. Segundo os autores:

> O racismo subjacente às lógicas institucionais da burocracia estatal e estruturante da sociedade brasileira é um ponto de partida fundamental para compreender a dinâmica da manutenção dos privilégios da elite branca, tradicionalmente ocupante dos cargos de prestígio do campo acadêmico e científico nacional e das instituições públicas de ensino, pesquisa e extensão no Brasil (Mello; Resende, 2020, p. 19).

O próximo certame para os cargos de professores efetivos do Cefet/RJ viria a ser publicado apenas dois anos após o concurso público regido pelo edital nº 023/2015. Nesse ínterim, é importante destacar que algumas ações legais, tais como o julgamento da ADC nº 41/2017, ocorreram a fim de denunciar o procedimento de segmentação das vagas por cargos/áreas, praticado não apenas pelo Cefet/RJ, mas também pela maioria das universidades e institutos federais (Mello; Resende, 2020).

Preliminarmente, destacamos que o edital nº 007/2017 cita a lei nº 12.990/2014 exatamente como descrita no edital anterior, de nº 023/2015. Assim, a reserva de vagas pelo critério racial, mais uma vez, fica condicionada da seguinte forma: “5.3.1. Os percentuais serão aplicados a cada cargo/especialidade em separado”. Ressaltamos, ainda, que todos os critérios apresentados nesse edital em relação à reserva de vagas prevista pela lei nº 12.990/2014 estão idênticos aos do edital passado, de nº 023/2015. Isso quer dizer que no decorrer de dois anos, entre a publicação de um edital e outro, o Cefet/RJ aparenta não ter acompanhado os debates acerca dos aprimoramentos necessários na implementação das cotas raciais.

Apesar de ser elaborado um modelo de listagem com a ordem de classificação de candidatos aprovados pela ampla concorrência e pelas vagas reservadas no edital, ela não se concretiza no decorrer do concurso público. Isso porque, como já é conhecido, todas as 32 vagas ofertadas no edital nº 007/2017 são segregadas, conforme disposto nos Anexos I ao VII do referido edital. Nesse formato de edital, que aparenta ser o padrão do Cefet/RJ, as vagas são separadas por áreas do conhecimento que ainda se subdividem em “perfis”.

CC BY

Além do mais, como foi mencionado anteriormente neste texto, na ADC nº 41/2017, que viria a ser julgada cerca de um mês após a publicação do edital nº 007/2017, o ministro e relator Luís Roberto Barroso declara que objetivando:

> (...) garantir a efetividade desta política de ação afirmativa, 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 relação a todas as vagas oferecidas no concurso público (não apenas naquelas oferecidas no edital de abertura); *(iii) deve-se aglutinar, sempre que possível, as vagas em concursos com baixo número de 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 política (Brasil, 2017, p. 38-39, grifos nosso).

Logo, esse trecho, extraído da jurisprudência, não deixa dúvidas de que a prática administrativa do Cefet/RJ de apresentar as vagas segmentadas em seus editais deveria ser revista. Ainda que a ADC nº 41/2017 não estivesse julgada e publicada na data em que foi divulgado o edital nº 007/2017, o debate acerca da efetividade da lei nº 12.990/2014 nos concursos públicos já era uma pauta difundida entre os setores da sociedade civil e movimentos sociais, sobretudo pelo Movimento Negro, que assume papel de fiscalização quanto aos desvios dessa ação afirmativa.

Assim sendo, o que podemos presumir é que o Cefet/RJ não considerou a ausência de reserva de vagas às pessoas negras como um “desvio”, haja vista que a lei nº 12.990/2014 estava ali presente nos editais nº 023/2015 e nº 007/2017, mesmo que não surtisse efeito prático algum. E é exatamente a partir disso que percebemos como a lógica do racismo ainda permeia as práticas administrativas da instituição, pois não houve sequer uma atualização da redação do edital nº 007/2017 e, consequentemente, não houve a retificação dos erros cometidos no concurso público anterior, regido pelo edital nº 023/2015, quanto à reserva de vagas pelo critério racial.

Dito isso, seguimos para os dois próximos editais, publicados cerca de dois anos após o edital nº 007/2017. Publicados no mesmo dia, os editais nº 001 e 002, de 04 de janeiro de 2019, ofertaram, respectivamente, um total de 16 vagas e 06 vagas cada um. Nota-se que ambos os certames ofereceram vagas para o mesmo cargo de magistério EBTT, então, mais uma vez, nos questionamos: por que separar em dois editais distintos os concursos públicos para a mesma instituição e cargo?

CC BY

Ao iniciar a leitura do edital nº 001/2019 podemos perceber que grande parte do conteúdo era idêntico ao do edital passado, mesmo após a publicação da ADC nº 41/2017 e da Portaria Normativa nº 4/2018, que estabeleceu diretrizes para o procedimento de heteroidentificação[4]. Isso demonstra que mesmo com o avanço dos debates sobre cotas raciais em concursos, que desencadearam legislações complementares à lei nº 12.990/2014 visando ao aperfeiçoamento dessa política pública, o Cefet/RJ continuava agindo da mesma maneira: extinguindo a possibilidade de candidatos negros concorrem às vagas de seus editais através do direito às cotas.

Para agravar essa situação, a instituição inseriu um item na redação desse edital que torna ainda mais explícita a negligência quanto à recomendação da ADC nº 41/2017: “5.3.6. Tendo em vista que a oferta de vagas para cada um dos perfis é inferior a 3 (três), não há reserva de vaga para pessoas com deficiência nem para pretos e pardos, conforme estabelecido na Legislação Vigente”.

O mesmo item 5.3.6 também se repete no edital nº 002/2019 e mais um concurso público do Cefet/RJ acontece sem nenhuma reserva de vagas para os candidatos negros. Reunindo os editais nº 001/2019 e 002/2019, foram 22 vagas ofertadas sem que ocorresse aplicação de cotas raciais.

Vale frisar que mesmo que os concursos regidos pelos editais acima já tenham sido finalizados, ainda assim é importante trazer essas análises à baila porque é a partir desses indicadores que se pode pensar em melhorias para os editais futuros. Logo, as considerações expostas na presente pesquisa pretendem, acima de tudo, contribuir para o aperfeiçoamento da aplicação das cotas étnico-raciais nos editais do Cefet/RJ, a fim de que a política pública cumpra efetivamente o seu objetivo de ampliar a presença de pessoas negras nos cargos de professores efetivos da instituição.

Posteriormente aos dois editais publicados no ano de 2019, o concurso seguinte para os cargos de magistério federal do Cefet/RJ só viria acontecer em 2023, mais de quatro anos após os editais nº 001/2019 e nº 002/2019. O edital nº 004/2023, de 05 de junho de 2023, ofereceu um total de 81 vagas logo em sua abertura.

[4] O procedimento de heteroidentificação perfaz um espaço em que a pessoa postulante a uma das vagas reservadas se apresenta diante de uma banca, para que se verifique se essa pessoa faz jus – ou não – ao direito preconizado pela referida política pública.

CC BY

De antemão sublinhamos que, mais uma vez contrariando a recomendação da ADC nº 41/2017, o Cefet/RJ continua adotando o entendimento de que o percentual reservado às cotas raciais seja aplicado por cada cargo/especialidade separadamente, como prevê o item a seguir extraído do edital nº 004/2023: "5.3.1. Os percentuais serão aplicados a cada cargo/especialidade em separado".

Diante de tudo o que já foi exposto até o momento, há cada vez mais indícios da falta de comprometimento do Cefet/RJ em realmente fazer com que a política prevista na lei nº 12.990/2014 se efetivasse na prática. Isso porque, passados 9 anos da promulgação da legislação, a instituição permanece publicando editais sem mudanças efetivas em relação à política de reserva de vagas para pessoas negras. São adotados sempre os mesmos formatos e redação nesses editais, aparentemente sem a intenção de provocar mudanças práticas.

Ao ser divulgado em 05 de junho de 2023, o edital nº 004/2023 inicialmente apresentou o mesmo padrão adotado pelo Cefet/RJ em outros editais, de modo que isso, dessa vez, não passou despercebido. Alguns dias após a publicação do edital de abertura nº 004/2023 em que a reserva de vagas mais uma vez foi condicionada a cada cargo/especialidade, a instituição divulgou o edital complementar nº 007 de 20 de junho de 2023 "em atendimento à demanda de procedência do Comitê de Políticas de Igualdade e Cotas Étnico Raciais do Cefet/RJ"[5].

Dessa vez o documento em questão previu que a aplicação do percentual de reserva de vagas fosse realizada de acordo com a recomendação da ADC nº 41/2017, ou seja, considerando o número total de vagas do edital. Para que isso fosse realizado após a publicação do edital de abertura, o Cefet/RJ adotou o procedimento do sorteio público para alocar as vagas destinadas às cotas raciais, o que, em nossa percepção, é um modelo de distribuição das vagas reservadas questionável.

Esse sorteio consiste basicamente em definir em quais "cargos/especialidades" a reserva de vagas será aplicada. Assim, não há alteração alguma no padrão em que

[5] É relevante destacar a criação do Comitê de Políticas de Igualdade e Cotas Étnico-raciais (CPICER), instituído pela Portaria Cefet/RJ nº 425, de 11 de abril de 2023, que assume um papel essencial na operacionalização do último e mais recente concurso público de magistério federal da instituição.

CC BY

as vagas são segmentadas no edital nº 004/2023. Acerca desse método de distribuição das vagas, Oliveira, Santos e Santos (2024, p. 34) salientam que:

> 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.

Ainda de acordo com os autores, a realização de sorteio fere o direito à igualdade de todas as pessoas que se autodeclararam negras no ato da inscrição, isso "porque elas ainda precisam contar com a sorte de ter sua especialidade contemplada no sorteio realizado pela instituição. Não basta obter a melhor classificação no concurso, entre os candidatos negros, para um mesmo cargo" (Oliveira; Santos; Santos, 2024, p. 81).

No caso do Cefet/RJ, há indicativos que parecem demonstrar que a opção pelo sorteio público foi a escolhida devido à resistência institucional em se pensar um novo formato, no qual as vagas das mesmas áreas do conhecimento pudessem ser aglutinadas, de modo que o percentual definido pela lei fosse plenamente aplicado.

Então, ainda que a publicação do edital complementar nº 007/2023, de certa forma, tenha garantido alguma mudança positiva na implementação da lei nº 12.990/2014 nesse concurso do Cefet/RJ, ela ainda foi realizada de forma que os efeitos buscados pela legislação ficaram limitados. Mesmo assim, é válido destacar o papel do Comitê de Políticas de Igualdade e Cotas Étnico-raciais (Cpicer) ao reivindicar práticas que, de fato, fizessem a lei nº 12.990/2014 surtir algum efeito após cinco editais em que a legislação não apresentou resultados substanciais.

Pontuamos ainda que após a publicação do edital complementar nº 007/2023, que determinou a realização do sorteio público para reserva de vagas, foi emitido, na página eletrônica do concurso, o comunicado nº 04/2023, dispondo que o Cpicer também orientou a necessidade de se incluir no edital nº 004/2023 os procedimentos de heteroidentificação. De acordo com o Anexo 8 do edital, o Cpicer foi, inclusive, o responsável pela constituição das comissões de heteroidentificação desse concurso.

CC BY

A partir disso, por meio dessa análise documental, há indicativos de que o Cpicer tenha exercido uma função central na condução da implementação das cotas raciais no edital em tela. Portanto, o Comitê representou, até então, um ganho substancial para a instituição, que após quase uma década de vigência da lei nº 12.990/2014 finalmente teve um concurso com vagas reservadas às pessoas negras.

Assim sendo, sem a pretensão de esgotar o tema abordado nesta pesquisa, seria relevante o prosseguimento dessa investigação, a fim de não apenas quantificar os candidatos cotistas que foram empossados, mas, principalmente, monitorar o surgimento de novas vagas durante o prazo de vigência do concurso público.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo demonstrou que o Cefet/RJ – tal como várias outras instituições federais de ensino brasileiras – não implementou a bom termo a política de cotas raciais nos concursos para magistério, ao abrigo da lei nº 12.990/2014. Em linhas gerais, os dados sistematizados ao longo do artigo demonstraram que a instituição incorreu no processo de segmentação de vagas, observando muito tardiamente, só em 2023 (portanto, 9 anos após a promulgação da lei de cotas raciais em concursos), a necessidade de que vagas nos certames para docentes do quadro efetivo fossem destinadas a pessoas negras por meio das cotas raciais.

Mesmo quando o Cefet/RJ, em 2023, passou a considerar o imperativo da reserva de vagas, ainda assim a instituição adotou o expediente do sorteio público de vagas que, conforme discutimos ao longo do texto, é um mecanismo que não garante plenamente os direitos da população negra, de acordo com o que já foi assinalo anteriormente por Oliveira, Santos e Santos (2024).

Dessa maneira, uma das conclusões mais eloquentes deste estudo vai no sentido apontar a necessidade de que o Cefet/RJ e as demais instituições federais de ensino implementem procedimentos administrativos que respeitem integralmente o dispositivo das cotas raciais nos concursos para docentes do quadro efetivo. Além disso, é fundamental que as instituições – caso efetivamente queiram se comprometer com a agenda antirracista – façam levantamos sistemáticos, públicos e auditáveis do

quantitativo de vagas que deveriam ter sido reservadas às pessoas negras desde a promulgação da lei nº 12.990/2014, de modo a promover processos de reparação e, portanto, de garantia de que essas vagas, em breve, efetivamente estejam de posse de docentes negros e negras.

Na circunstância em que este texto foi elaborado, o governo federal promulgou, em 3 de junho de 2025, a lei federal nº 15.142, que substituiu a lei nº 12.990/2014, ampliando o escopo da reserva de vagas em concursos públicos federais. De toda forma, ainda que a lei nº 12.990/2014 não esteja mais em vigor, a análise de sua memória, desafios e resultados ainda é muito atual e necessária, a fim de que tenhamos elementos para tensionar o Estado brasileiro a implementar, a bom termo, a lei nº 15.142/2025, de modo que os seus resultados sejam materializados.

Por fim – mas não menos importante – sublinhamos o papel crucial que os movimentos sociais negros historicamente fizeram, e ainda fazem, no sentido de pressionar pela adequada implementação das cotas raciais. Em resumo, é só a partir desse intenso processo de luta, com o apoio cada vez maior de aliados da causa antirracista, é que teremos uma sociedade mais justa, fraterna e racialmente diversa.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Silvio. **Racismo Estrutural**. São Paulo: Ed. Pólen, 2019.

ARRUDA, Dyego de Oliveira; BULHÕES, Lucas; SANTOS, Caroline Oliveira. A política de cotas raciais em concursos públicos: desafios em face da luta antirracista. **Serviço Social & Sociedade**, n. 145, p. 91-111, 2022. Disponível em: https://doi.org/10.1590/0101-6628.294. Acesso em: 05 nov. 2025.

ARRUDA, Dyego de Oliveira; SANTOS, Caroline Oliveira. As cotas raciais em concursos públicos e a presença (ou ausência?) de pessoas negras no magistério da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica. **Temas em Educação**, v. 34, n. 1, p. 1-26, 2025.

BRASIL. Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008. Institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, Seção 1, p. 1, 30 dez. 2008.

BRASIL. Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014. Reserva aos negros 20% das vagas em concursos públicos federais. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, Seção 1, p. 3,

10 jun. 2014.

CARVALHO, José Jorge de. Cotas étnico-raciais e cotas epistêmicas: bases para uma antropologia antirracista e descolonizadora. **Revista Mana**, v. 28, n. 3, 2022.

CEFET/RJ. **Apresentação – informações institucionais**. 2023. Disponível em: https://cefet-rj.br/index.php/apresentacao. Acesso em: 8 nov. 2025.

COUTINHO, Gabriela dos Santos; ARRUDA, Dyego de Oliveira. A implementação das cotas raciais nos concursos públicos para o magistério federal: um olhar a partir do Colégio Pedro II. **Revista Mana**, v. 28, n. 3, 2022. Disponível em: https://doi.org/10.1590/1678-49442022v28n3a0403. Acesso em: 8 nov. 2025.

DIAS FILHO, Marcos Napoleão. Branquitude e política de cotas para docentes nas Universidades: uma análise a partir do contexto da Universidade Federal da Bahia. **Dissertação de Mestrado** – Programa de Pós-Graduação em Relações Étnico-Raciais, Rio de Janeiro, RJ: Cefet/RJ, 2022.

FERNANDES, Rosane Rosa Dias *et al*. Desafios à reserva de vagas para negros em concursos públicos para docentes em instituições federais de ensino. **Educação & Sociedade**, v. 42, p. 1-16, 2021.

IBGE. **Panorama dos dados do Censo Demográfico**. 2022. Disponível em: https://censo2022.ibge.gov.br/panorama/. Acesso em: 19 nov. 2025.

MELLO, Luiz; RESENDE, Ubiratan. Concursos públicos federais para docentes e ações afirmativas para candidatos negros. **Cadernos de Pesquisa**, v. 50, n. 175, p. 8-28, 2020.

MELLO, Luiz; RESENDE, Ubiratan. Concursos públicos para docentes de universidades federais na perspectiva da Lei 12.990/2014: desafios à reserva de vagas para negras/os. **Sociedade e Estado**, v. 34, n. 1, p. 161-184, 2019.

OLIVEIRA, Ana Luísa; SANTOS, Alisson Gomes dos; SANTOS, Edmilson Santos dos. **Relatório de pesquisa baseado em evidências – a implementação da Lei nº 12.990/2014**: um cenário devastador de fraudes. Petrolina: Univasf, 2024.

SANTOS, Edmilson Santos dos *et al*. Racismo institucional e contratação de docentes nas universidades federais brasileiras. **Educação e Sociedade**, v. 42, p. 1-21, 2021.

SANTOS, Edmilson Santos dos; OLIVEIRA, Ana Luísa Araújo. **A mão invisível do racismo institucional e a sabotagem da lei de cotas raciais (lei nº 12.990/2014)**. Petrolina: Ed. dos Autores, 2025.

STF. **Acórdão – Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC) nº 41**. 2017. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4917166. Acesso em: 25 out. 2025.

CC BY

YIN, Robert. **Estudo de caso**: planejamento e métodos. Porto Alegre: Bookman, 2014.

Submetido em dezembro de 2025

Avaliado em maio de 2026

Publicado em outubro de 2026

CC BY